LIBRO BLANCO

TÍTULO DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL

Agencia Nacional de Evaluación
de la Calidad y Acreditación

El presente Libro Blanco muestra el resultado del trabajo llevado a cabo por una red de universidades españolas con el objetivo explícito de realizar estudios y supuestos prácticos útiles en el diseño de un Título de Grado adaptado al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

Se trata de una propuesta no vinculante que se presentará ante el Consejo de Coordinación Universitaria y el Ministerio de Educación y Ciencia para su información y consideración. Su valor como instrumento para la reflexión es una de las características del proceso que ha rodeado la gestación de este Libro Blanco.

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), a través de las tres Convocatorias de Ayudas para el diseño de Planes de Estudio y Títulos de Grado realizadas hasta la fecha ha seleccionado y financiado la realización de 56 proyectos. Uno de los criterios de selección más importante ha sido la participación del mayor número posible de universidades que imparten la titulación objeto de estudio.

El resultado de los proyectos, de manera previa a la edición de los Libros Blancos, ha sido evaluado por una Comisión del Programa de Convergencia Europea de la ANECA, de la que han formado parte dos rectores de universidad.

El proyecto que aquí se presenta recoge numerosos aspectos fundamentales en el diseño de un modelo de Título de Grado: análisis de los estudios correspondientes o afines en Europa, características de la titulación europea seleccionada, estudios de inserción laboral de los titulados durante el último quinquenio, y perfiles y competencias profesionales, entre otros aspectos.

Durante varios meses, las universidades que han participado en el desarrollo de este Libro Blanco han llevado a cabo un trabajo exhaustivo, reuniendo documentación, debatiendo y valorando distintas opciones, con el objetivo de alcanzar un modelo final consensuado que recogiese todos los aspectos relevantes del título objeto de estudio.

El contenido de este libro es responsabilidad exclusiva de los autores del mismo, cuyos nombres se relacionan, y de las instituciones, a las que en algunos casos representan. ANECA, a través de sus específicas comisiones de evaluación, ha elaborado el Informe que precede al libro."

TÍTULO DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

Índice

PRÓLOGO 9

1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LOS ESTUDIOS CORRESPONDIENTES O AFINES EN EUROPA 19
- 1.1. Introducción 21
- 1.2. Metodología 22
- 1.3. Fuentes de información 22
- 1.4. Información seleccionada 23
- 2. Resultados I. Análisis macro 24
- 2.1. La convergencia europea en la Educación Superior 24
- 2.2. Los estudios de grado en Trabajo Social 26
  - 2.2.1. Denominación 26
  - 2.2.2. Número de ECTS y duración de los estudios de grado en Trabajo Social 27
  - 2.2.3. Instituciones educativas que imparten los programas de grado 30
  - 2.2.4. Demanda y nivel de formación requerido para el acceso 31
  - 2.2.5. Objetivos 31
  - 2.2.6. Perfil formativo 33
- 2.3. Los estudios de posgrado en Trabajo Social 36
- 3. Resultados II. Análisis micro 38
- 3.1. Reino Unido 38
- 3.2. Alemania 44
- 3.3. Dinamarca 47

3.4. Finlandia 50
Fuentes 52

2. MODELO DE ESTUDIOS EUROPEOS SELECCIONADO Y BENEFICIOS DIRECTOS QUE APORTARÁ A LOS OBJETIVOS DEL TÍTULO A LA ARMONIZACIÓN QUE SE PROPONE 55

3. NÚMERO DE PLAZAS OFERTADAS EN CADA UNIVERSIDAD PARA EL TÍTULO DE LA PROPUESTA. DEMANDA DE DICHO TÍTULO EN PRIMERA Y SEGUNDA OPCIÓN 61
3.1. Presentación 63
3.2. La oferta de plazas en la titulación de Trabajo Social 64
3.3. Demanda en la titulación de Trabajo Social 66
3.4. Relación oferta y demanda de plazas en la titulación de Trabajo Social 67
3.5. Comparación del total de matriculados por titulaciones 68
3.6. Conclusiones 70

4. ESTUDIOS DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS TÍTULADOS EN EL ÚLTIMO QUINQUENIO 73
4.1. Evolución del acceso al mercado de trabajo 76
4.2. La inserción laboral de los trabajadores sociales 77
4.2.1. La encuesta de inserción laboral de ANECA 78
4.2.2. La inserción laboral del trabajador social 82
4.3. Los estudios de los flujos de inserción en la vida activa de los diplomados en Trabajo Social 84
4.3.1. Flujos de inserción en la vida activa 86

5. PRINCIPALES PERFILES PROFESIONALES DE LOS TITULADOS EN TRABAJO SOCIAL 101
5.1. Introducción 103
5.2. Enfoque basado en competencias 107
5.3. Perfil del trabajador social 110
5.4. Ámbitos de intervención de los trabajadores sociales 140
5.4.1. Servicios sociales 141
5.5. Las competencias y perfil profesional de los trabajadores sociales de acuerdo a la normativa legal en vigor 143
5.5.1. Introducción 143
5.5.2. Normativa que regula internamente la profesión 144
5.5.3. Normativa relativa a las funciones según los ámbitos de desempeño en los niveles estatal, autonómico y local 151
5.5.4. Funciones que se derivan de la normativa profesional 172

6. VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES GENÉRICAS 179
6.1. Valoración media de las competencias genéricas 181

7. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE FORMACIÓN DISCIPLINAR Y PROFESIONAL DEL TRABAJO SOCIAL 187

8. CLASIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES (GENÉRICAS) Y LAS ESPECÍFICAS EN RELACIÓN CON LOS PERFILES PROFESIONALES 199
8.1. Alumnado 202
8.2. Profesorado 205
8.3. Egresados 208
8.4. Profesionales 211

9. DOCUMENTAR MEDIANTE INFORMES, ENCUESTAS O CUALQUIER OTRO MEDIO, LA VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS SEÑALADAS POR PARTE DEL COLEGIO PROFESIONAL, ASOCIACIÓN U OTRO TIPO DE INSTITUCIÓN 217
9.1. Aspectos metodológicos 219
9.2. Tipo de institución de pertenencia 220
9.3. Puntos fuertes en la formación de los trabajadores sociales 222
9.4. Puntos débiles en la formación de los trabajadores sociales 224
9.5. Mejoras a introducir en la formación en Trabajo Social 227
9.6. Ámbitos profesionales de los trabajadores sociales 230
9.7. Puestos profesionales de los trabajadores sociales 233
9.8. Competencias genéricas de los trabajadores sociales 237
9.9. Competencias específicas de los trabajadores sociales 240
9.10. Perfil de los trabajadores sociales 245

10. CONTRATAR MEDIANTE INFORMES, ENCUESTAS O CUALQUIER OTRO DOCUMENTO SIGNIFICATIVO LAS COMPETENCIAS CON LA EXPERIENCIA ACADÉMICA Y PROFESIONAL DE LOS TITULADOS EN LA REFERIDA DESCRIPCIÓN 247
10.1. Cuestiones metodológicas relativos al universo y muestra 249
10.2. Relativos al instrumento de investigación 251
10.3. Principales resultados 251
10.3.1. Valoración de las competencias genéricas 251
10.3.2. Valoración de las competencias específicas 265

11. OBJETIVOS DEL TÍTULO EN TRABAJO SOCIAL 281

12. ESTRUCTURA GENERAL DEL TÍTULO 287

13. DISTRIBUCIÓN, EN HORAS DE TRABAJO DEL ESTUDIANTE, DE LOS DIFERENTES CONTENIDOS DEL APARTADO ANTERIOR Y ASIGNACIÓN DE CRÉDITOS ECTS 303
13.1. La asignación de créditos ECTS 305
13.2. Asignación de las horas de trabajo del estudiante 311

14. CRITERIOS E INDICADORES DEL PROCESO DE CALIDAD DE LA TITULACIÓN DE TRABAJO SOCIAL 315

15. ANEXOS 325
Anexo I 327
Anexo II 377
Anexo III 395

Informe de la Comisión de Evaluación del diseño del Título de Grado en Trabajo Social

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Convocatoria:	Segunda
Nombre del proyecto:	Trabajo Social
Universidad coordinadora:	Universidad de Huelva
Coordinador del proyecto:	Octavio Vázquez Aguado
Fecha documento final:	julio de 2004

COMISIÓN

- Esther Giménez-Salinas Colomer
  Rectora de la Universitat Ramón Llull
- Avel.lí Blasco Esteve
  Rector de la Universitat de les Illes Balears
- Manel Viader Junyent
  Asesor del programa de convergencia europea de ANECA
- Isabel García Izquierdo
  Asesora del programa de convergencia europea de ANECA

VALORACIÓN DE LA COMISIÓN

Como primera consideración general se valora la importancia de una formación de calidad para los trabajadores sociales, de acuerdo con las distintas recomendaciones planteadas a nivel europeo (por ejemplo, Recomendación 1-2001 del comité de ministros del Consejo de Europa) y en conso-

nancia con el elevado nivel de competencias exigible para el desempeño de las funciones a desarrollar por estos profesionales para la promoción de la cohesión social y la prevención y superación de problemas sociales.

Se valora positivamente el alto grado de participación obtenido en el desarrollo del proyecto y su nivel de calidad general.

En relación al contenido de la propuesta realizada se plantean las siguientes observaciones:

En cuanto a la cuestión del número de créditos de la titulación, se entiende que la propuesta de un título de 240 créditos está dirigida a garantizar una formación suficiente para el desarrollo adecuado de actividades profesionales en una realidad social muy compleja. En este sentido la propuesta de duración y carga en créditos del título debe derivarse esencialmente del análisis de las competencias a adquirir por los estudiantes y de una primera aproximación al diseño de las actividades formativas a realizar. El trabajo presentado ofrece una amplia información destinada a fundamentar la propuesta realizada, aunque, como se señala en el propio texto, no puede excluirse la posibilidad de realizar planteamientos alternativos. En todo caso la valoración final de esta cuestión no debería realizarse aisladamente, sino en el contexto del enfoque y decisiones que se adopten en su momento para el conjunto de las titulaciones de ciencias humanas y sociales.

A partir de su valoración positiva del esquema formativo planteado (formación básica en disciplinas como la sociología, la psicología, la antropología o el derecho y formación específica en trabajo social), la Mesa desea resaltar la importancia de la formación práctica de los titulados en Trabajo Social y de su capacitación para la actuación en el marco de equipos multidisciplinares. Esta formación práctica amplia debe asegurar una aproximación adecuada a realidades socioculturales dinámicas y de progresiva complejidad, mientras que el componente multidisciplinar debe permitir un abordaje integral de las situaciones y conflictos sociales. En este sentido, valorando el énfasis sobre estos puntos que se realiza en el trabajo presentado, cabe insistir en la necesidad de implantar de forma efectiva y suficiente las prácticas profesionales, potenciar la participación en la docencia de trabajadores sociales con experiencia profesional y desarrollar adecuadamente las actividades asociadas a las distintas materias en el marco del crédito europeo con el fin garantizar una adecuada integración entre teoría y práctica. Es importante asegurar también el carácter polivalente de la formación ofrecida, lo cual reforzaría las expectativas de empleabilidad y permitiría la apertura de nuevos ámbitos profesionales.

En relación con el porcentaje de contenidos obligatorios comunes propuesto inicialmente (75%), la Mesa propuso a la red una reflexión sobre las limitaciones que comporta la decisión de plantear el porcentaje máximo de troncalidad dentro del intervalo previsto en los borradores del Real Decreto que debe regular las titulaciones de grado. Este planteamiento de máximos reducía las posibilidades de actuación de las distintas universidades en un ámbito caracterizado precisamente por la existencia de realidades sociales heterogéneas y cambiantes que exigirán la adecuación y renovación constante de los perfiles profesionales del trabajador social. En este sentido una cierta reducción del porcentaje de troncalidad parecía ofrecer un mayor margen de flexibilidad y adaptabilidad sin que ello deba comportar la pérdida de identidad diferenciada de la titulación. A partir de su propio análisis la red ha decidido, en la versión final del documento, reducir el porcentaje de contenidos obligatorios comunes al 65%.

Prólogo

El presente libro blanco que presentamos es reflejo de la voluntad de todas las partes implicadas en el Trabajo Social en España (centros docentes y ámbito profesional) por desarrollar iniciativas que nos permitan responder a los desafíos que representa la convergencia europea en Educación Superior para el Trabajo Social. Desde que fue aprobada la solicitud presentada por la Conferencia de directores de Escuelas de Trabajo Social de España, con el apoyo del Consejo General de Colegios de Diplomados en Trabajo Social, en la segunda convocatoria de la ANECA para el desarrollo de los títulos de grado, hemos venido trabajando intensamente hasta dar forma al documento que presentamos en estos momentos.

Sin embargo, no hemos partido de cero. El título universitario de Trabajo Social fue creado en 1980, cuando el Congreso de los Diputados aprobó la proposición no de Ley sobre "Transformación y clasificación como universitarios de los Estudios de Trabajo Social, creación del Titulo de Diplomado en Trabajo Social, y transformación de las Escuelas de Asistentes Sociales" (Boletín Oficial de las Cortes Generales, de 28 de Febrero de 1980, nº 161-II). Posteriormente, en 1981, el Gobierno aprobó por Real Decreto 1850/1981 de 20 de agosto "La incorporación a la Universidad de los Estudios de Asistentes Sociales como Escuelas Universitarias de Trabajo Social".

En 1983, por Orden del Ministerio de Educación y Ciencia se establecieron las directrices para la elaboración de los planes de estudios de las Escuelas Universitarias de Trabajo Social. Estas directrices, fueron modificadas en el marco del Decreto 1431/1990 de 26 de octubre en el que se definen la relación de materias troncales y sus correspondientes áreas de conocimiento.

En 1990 se crea el área de conocimiento de "Trabajo Social y Servicios Sociales" por parte del Consejo de Universidades, por Acuerdo de 19 de junio, basándose en la comprobación de la existencia

de una homogeneidad en el objeto de conocimiento, una tradición histórica común y comunidades investigadoras nacionales e internacionales.

Desde el año 1998, conjuntamente con el Consejo General de Colegios de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales, la Conferencia de Directores de Escuelas de Trabajo Social viene trabajando para conseguir la transformación de la actual Diplomatura en Trabajo Social en Licenciatura. Por este motivo, el 8 de mayo de 2000 presentamos, en el Consejo de Universidades la "Memoria justificativa de la solicitud de Licenciatura en Trabajo Social". Posteriormente, el 13 de febrero de 2002, se aprobó por parte de la Subcomisión de Ciencias Sociales y Jurídicas, la elaboración de una ponencia/dictamen para la transformación de la actual Diplomatura en Licenciatura de 4 años. Una parte de los trabajos realizados en el seno del libro blanco se han nutrido o han sido continuación de los ya iniciados en el proceso de transformación de la diplomatura. Por esta razón, queremos mostrar nuestro agradecimiento a todas aquellas personas que tuvieron un papel relevante en los trabajos relativos a la licenciatura. Especialmente, queremos agradecer, como representantes de la Conferencia de Directores de EUTS, del alumnado y del Consejo de Colegios de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales, los esfuerzos de Pedro José Cabrera , Mª Teresa Mira Perceval, Daniel Rueda, Marta Llobet, Pablo de la Rosa, Hortensia Redero, Julia García, Jorge Sánchez, Marisa Vallina, Valentín Márquez, Margarita Pardo, Patrocinio las Heras, Ana Aguilar, Gaspar Sánchez, y José Luis Malagón, así como de los representantes de los estudiantes, Laura Olivo, David Martín, Maite González, y Jessica Montolio.

Asimismo, siguiendo las orientaciones del proyecto Tuning, los representantes del área de conocimiento "Trabajo Social y Servicios Sociales" analizaron las nuevas orientaciones para el diseño de los perfiles formativos basados en los respectivos perfiles profesionales, acordando (21 de octubre de 2002) la constitución de una Comisión de estudio del perfil profesional de los trabajadores sociales, juntamente con el Consejo de Colegios de Diplomados en Trabajo Social y AA.SS, cuyo informe ha formado parte de los trabajos de este libro blanco. La Comisión comenzó sus trabajos en enero de 2003 y estuvo constituida por Ana Mª Aguilar, Teresa Aragonés, Luz Campello, Carmen Sacristán, Angel L. Maroto, Ignacio Ramos, Ana Gómez, Isabel Ramírez, Mª Asunción Martínez Román, Mª Luisa Vallina y Tomasa Báñez, que coordinaron el trabajo realizado desde universidades y colegios profesionales durante más de un año.

También en coincidencia con las orientaciones europeas, se constituyó una red de investigación de la inserción profesional de los titulados en Trabajo Social, con el fin de mejorar la calidad de la formación ofertada y cuyos resultados han quedado reflejados en el "Estudio de los flujos de inserción en la vida activa de los Diplomados en Trabajo Social (1999-2002)". En este proyecto han participado: Encarna Guillén Sádaba (Universidad Complutense), coordinadora principal; como coordinadores de los subproyectos, Mª Asunción Martínez Román (Alicante), Almudena Juárez (Comillas), Encarna Guillén Sádaba (Universidad Complutense), Mª Luisa Setién (Deusto), Francisco García (Granada), Auxiliadora González Bueno (Las Palmas), Cristina Escobar (Salamanca), Pablo de la Rosa (Valladolid) y el equipo de Estudios-EDE (asesoramiento y tratamiento estadístico). Han colaborado en la red parcialmente: Dolores Wenger (Sevilla), Trinidad Banda (Huelva), Yolanda de la Fuente (Jaén), Mª Paz García-Longoría (Murcia), Aurelio Lacorz (Cuenca), Luis Miguel Rondón (Talavera de la Reina), Alfredo Hidalgo (Jerez), Xavier Pelegrí (Lleida), Montserrat Navarrete (Zaragoza).

En conclusión, cuando la Conferencia de Directores de Escuelas de Trabajo Social presenta su proyecto de libro blanco de la titulación, hay ya muchos años de trabajo previo en red tanto entre universidades como entre éstas y los colegios profesionales que han quedado reflejados en numerosos documentos. Todo ello ha sido muy valioso para la realización de este trabajo.

Para articular los trabajos conducentes al documento que presentamos en estos momentos, la red de universidades que ha participado en los mismos se dotó de la siguiente estrategia metodológica: en primer lugar, se configuró una comisión mixta de grado compuesta por representantes del ámbito académico y representantes del Consejo General de Colegios de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales. Esta comisión ha animado e impulsado los trabajos necesarios para responder a los 14 puntos de la convocatoria de la ANECA. A lo largo de estos seis meses ha mantenido un total de 7 reuniones (15 y 30 de enero, 20 de febrero, 21 de abril, 26 de mayo, 3 y 18 de junio). Cada universidad, asimismo, nombró un delegado del proyecto en la misma cuya responsabilidad principal consistía, por un lado, atender las peticiones de información y documentación realizadas por la comisión mixta (datos de matrícula, encuestas, entrevistas...) y, por otro, animar el debate en sus centros a partir de los documentos que se generaban, trasladando con posterioridad las conclusiones, propuestas de mejora... que serían discutidas en dos seminarios de trabajo sobre los diversos apartados de la convocatoria. Estos seminarios tuvieron lugar los días 3 y 4 de junio, el primero de ellos, y el segundo, el día 25 de junio. Este mismo día, se desarrolló un seminario de trabajo con los representantes de los más de 30 colegios profesionales de Trabajo Social que existen en España. Además, la Conferencia de Directores de Escuelas de Trabajo Social ha mantenido dos reuniones monográficas sobre el título de grado (15 de enero, donde se aprobó la propuesta metodológica a seguir y 21 de abril, reunión de seguimiento del proyecto) y se celebró un simposio sobre Trabajo Social y convergencia europea en el seno del V Congreso de Escuelas de Trabajo Social de España celebrado en Huelva los días 21, 22 y 23 de abril de 2004.

A lo largo de las páginas siguientes se responde a los 14 puntos recogidos en la convocatoria de la ANECA para el diseño de los títulos de grado. Quisiéramos, no obstante, hacer una pequeña introducción a los contenidos expuestos en los mismos en la medida que consideramos que son importantes para entender las ideas recogidas en cada uno de ellos.

La realización del Libro Blanco en Trabajo Social fue planteada en tres grandes capítulos. El primero, que denominamos "aspectos contextuales", aborda los cuatro primeros puntos de la convocatoria. De ellos quisiéramos destacar lo siguiente: hemos realizado un análisis macro y micro de la situación de los estudios de Trabajo Social en Europa. Se han analizado 27 países cuyas fichas identificativas se acompaña como anexo. De este análisis hemos concluido que no existe un modelo único de referencia pero que sí hay elementos muy importantes que deben ser tenidos en cuenta para configurar el Título de grado en Trabajo Social en España. De hecho, el modelo que proponemos intenta responder a estos elementos de referencia. A continuación, abordamos el análisis de la demanda y oferta de la titulación de Trabajo Social poniéndose de manifiesto que en 21 de las 32 universidades donde se imparte el título la demanda de plazas es superior a la oferta de las mismas. Finalmente, dentro de este marco contextual, abordamos la incorporación de los titulados en Trabajo Social al mercado de trabajo. En este capítulo, además de un análisis de los trabajos realizados en nuestro ámbito sobre esta cuestión, se muestran los principales resultados de un estudio de los flujos de inserción en la vida activa de los diplomados en Trabajo Social.

El segundo gran capítulo es el referido a la definición del perfil profesional de los trabajadores sociales. Se corresponde con los apartados 5-10 de la convocatoria. De toda la información recogida en estos apartados queremos destacar lo siguiente: en primer lugar, hemos definido un único perfil profesional generalista para los trabajadores sociales para el que se han establecido competencias, realizaciones profesionales y criterios de realización. En segundo lugar, hemos definido un conjunto de ámbitos de actuación donde los trabajadores sociales pueden intervenir y, finalmente, hemos analizado lo que la normativa en vigor establece como funciones y competencias de los trabajadores sociales. Con todo ello definimos a continuación un catálogo de 25 competencias específicas para los trabajadores sociales que, sumadas a las competencias genéricas preexistentes fueron sometidas a la consideración de profesionales, profesores, egresados y alumnos. Finalmente, hemos entrevistado también a 47 representantes de entidades empleadoras de trabajadores sociales.

El tercer capítulo del libro blanco que proponemos se corresponde con los apartados 11-14 de la convocatoria y están referidos a la propuesta y estructura de título de grado. Comenzamos estableciendo los objetivos disciplinares, competencias y actitudes que los graduados en Trabajo Social deben alcanzar, seguimos con la propuesta de materias y contenidos mínimos que componen el título de grado, asignamos créditos ECTS y proponemos un conjunto de indicadores de evaluación. De todo ello queremos destacar que proponemos un título de grado con un 65% de materias comunes, donde se da una gran importancia a las prácticas de los estudiantes y, en el momento de la evaluación, no sólo se tienen en cuenta los criterios generales que se suelen usar en el ámbito de la ANECA sino también los estándares globales de calificación que se utilizan en el ámbito internacional del Trabajo Social para medir la calidad de los centros formativos.

Aunque el trabajo final que presentamos es fruto de un esfuerzo colectivo de un número importante de personas que han participado en los debates y trabajos del título de grado, sí quisiéramos mencionar a las siguientes personas como autoras de los documentos iniciales a partir de los cuales se ha discutido.

Mª Asunción Martínez Román, con la colaboración de Nicolás de Alfonseti, Víctor Giménez y Clarisa Ramos, dirigió los trabajos relativos al análisis de la formación en Trabajo Social en el ámbito europeo. Asimismo, redactó los dos primeros capítulos de este libro blanco.

Marta Llobet Estany, en colaboración con Jordi Sancho, se hizo cargo, a partir de la información proporcionada por los miembros de la red, del análisis de la demanda y oferta de las plazas en Trabajo Social.

Isabel Ramírez de Mingo analizó la inserción laboral de los trabajadores sociales a partir de la información enviada por las universidades así como la recabada en la ANECA y en otros organismos. Igualmente, Encarna Guillén Sabadá y Mª Asunción Martínez Román propusieron el texto relativo a los flujos de inserción.

El perfil profesional que recogemos en el libro blanco fue objeto de trabajo de una comisión compuesta por Angel Luis Maroto, Teresa Aragonés, Luz Capello, Carmen Sacristán, Ignacio Ramos, Mª Asunción Martínez, Isabel Ramírez, Ana Gómez y Tomasa Báñez. Asimismo, Marta Llobet, Marisa Vallina y Teresa Aragonés, redactaron los ámbitos de intervención de los trabajadores sociales y re-

alizaron el análisis de la información relativa a las funciones y competencias profesionales según la normativa legal en vigor en colaboración con Alicia Sanchez.

Auxiliadora Montes Calvo y Eva Sánchez Bermejo se ocuparon de todo el tratamiento informático y del análisis de la valoración de las competencias profesionales genéricas y específicas a partir de un cuestionario elaborado por Octavio Vázquez Aguado.

Manuel Gil Parejo se ocupó de definir, tratar informáticamente y analizar las entrevistas realizadas a responsables de entidades empleadoras. En este trabajo, contó con la colaboración de Elena Ortega Alonso y Ana de Vicente Fernández.

Finalmente, Octavio Vázquez redactó los primeros documentos relativos a la estructura general del título de grado.

Universidades participantes

- Universidad Complutense de Madrid
- Universidad de Alicante
- Universidad de Barcelona
- Universidad de Cádiz (Jerez de la Frontera y Algeciras)
- Universidad de Castilla-La Mancha (Cuenca y Talavera de la Reina)
- Universidad de Deusto (Bilbao y San Sebastián)
- Universidad de Extremadura
- Universidad de Granada
- Universidad de Huelva
- Universidad de Islas Baleares
- Universidad de Jaén
- Universidad de La Laguna
- Universidad de La Rioja
- Universidad de las Palmas de Gran Canaria.
- Universidad de León
- Universidad de Lérida
- Universidad de Málaga
- Universidad de Murcia
- Universidad de Oviedo (Oviedo y Gijón)
- Universidad Pablo de Olavide de Sevilla
- Universidad de Salamanca
- Universidad de Santiago
- Universidad de Valencia
- Universidad de Valladolid
- Universidad de Vigo (Orense)
- Universidad de Zaragoza
- Universidad del País Vasco (Vitoria)
- Universidad Nacional de Educación a Distancia
- Universidad Pontificia de Comillas

- Universidad Pública de Navarra
- Universidad Ramón Llul.
- Universidad Rovira i Virgili

Coordinador del proyecto

Octavio Vázquez Aguado, Universidad de Huelva.

Miembros de la Comisión Mixta de Grado

Por el ámbito académico:

- Gaspar Sánchez Majadas, Universidad de Salamanca
- Isabel Ramírez de Mingo, Universidad Complutense de Madrid
- José Luis Malagón Bernal, Universidad Pablo de Olavide de Sevilla
- Mª Asunción Martínez Román, Universidad de Alicante
- Manuel Gil Parejo, Universidad Pontificia Comillas de Madrid
- Mercedes González Vélez, Universidad de Huelva
- Octavio Vázquez Aguado, Universidad de Huelva

Por los estudiantes:

- Lucía Rubio Carretero
- Elisa Castaño Sanz
- Mª Teresa González Noguer

Por el ámbito profesional:

- Ana Mª Aguilar Manjón, Consejo General de Colegios de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales
- Marta Llobet Estany, Consejo General de Colegios de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales
- Mª Teresa Aragonés, Consejo General de Colegios de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales
- Marisa Vallina, Consejo General de Colegios de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales

Miembros de la red de universidades participantes en el proyecto

- Ana Belén Méndez Fernández y Carmen Verde Diego, Universidad de Vigo
- Ana Gómez Pérez, Universidad Pablo de Olavide de Sevilla
- Aurelio Lascorz Fumanal, Universidad de Castilla-La Mancha (Cuenca)
- Camino Oslé Guerendiain y Paloma Orte de la Peña, Universidad Pública de Navarra
- Carlos Gallego Fontalva, Universidad de Málaga
- Carmen Alemán Bracho, Universidad Nacional de Educación Distancia

- Carmen Espinosa Morales, Universidad de La Rioja
- Elena Peciña Anítua, Universidad del País Vasco (Vitoria)
- Enrique Riaguas Sanz y Modesto Miguel Rangel Mayoral, Universidad de Extremadura (Centro Universitario Cultural Santa Ana de Almendralejo)
- Estrella Abolafio Moreno, Universidad de Cádiz (Jerez de la Frontera)
- Francisco Gómez,Universidad Complutense de Madrid
- Milagros Brezmes Nieto, Universidad de Salamanca
- José Francisco Campos Vidal, Universidad de las Islas Baleares
- Juan Mª Prieto Lobato, Universidad de Valladolid
- Mª del Carmen Pérez Rodríguez y Nicolás Díaz de Lezcano Sevillano, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
- Mª Dolores del Pino Segura, Universidad de Granada
- Mª Jesús Domínguez Pachón, Universidad de León
- Mª José Capellín Corrada y Trinidad Fernández Pascual, Universidad de Oviedo (Gijón)
- Mª Luisa Setién Santamaría y Emma Sobremonte de Mendicutti, Universidad de Deusto
- Mª Victoria Forns Fernández, Universidad Rovira i Virgili
- Manuel Gil Parejo, Universidad Pontificia Comillas de Madrid
- Mercè Darnell, Universidad Ramón Jul (Fundació Pere Tarrés)
- Mercedes González Vélez, Universidad de Huelva
- Pepa Gómez y Rosario Alonso, Universidad de Valencia
- Pilar Vicente Serrano y Tomasa Báñez Tello, Universidad de Zaragoza
- Remedios Maurandi Guirado y Mª Paz García Longoria, Universidad de Murcia
- Reyes Henríquez Escuela, Universidad de La Laguna
- Santiago García Aragón, Nuria Saavedra Castro y Roxana Popelka Sosa Sánchez, Universidad de Oviedo (Oviedo)
- Teresa Facal Fondo, Universidad de Santiago de Compostela
- Teresa Rossell Poch, Universidad de Barcelona
- Vicenta Rodríguez Martín, Universidad de Castilla la Mancha (Talavera de la Reina)
- Xavier Pelegrí Viaña, Universidad de Lérida
- Yolanda de la Fuente y Ana Mª Rucabado Sala, Universidad de Jaén
- Yolanda Doménech López, Universidad de Alicante

Finalmente, quisiéramos agradecer la colaboración orientación y apoyo proporcionado por el Programa de Convergencia Europea de la ANECA, especialmente, a los supervisores asignados a nuestro proyecto. Mención destacada merecen las personas que trabajan en el Consejo General de Colegios de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales que nos proporcionaron siempre el apoyo que necesitábamos. Sin su colaboración hubiera sido más difícil concluir este trabajo.

Informe

1.

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LOS ESTUDIOS CORRESPONDIENTES O AFINES EN EUROPA

Análisis de la situación de los estudios correspondientes o afines en Europa

1.1. INTRODUCCIÓN

Para la realización de este informe se ha estudiado la situación actual de la titulación de Trabajo Social, en su vertiente formativa, en los siguientes países de la Unión Europea: Alemania, Austria, Bélgica (FL, FR), Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Noruega, Polonia, Portugal, República Checa, Suecia, Reino Unido (Inglaterra-Gales-Escocia-Irlanda del Norte) y Rumanía. En todos estos países se están introduciendo cambios en la Educación Superior por exigencia de la convergencia europea y estos cambios incluyen a la titulación de Trabajo Social.

El objetivo principal de este estudio ha sido conocer el panorama actual de la formación de grado de los profesionales del Trabajo Social en el Espacio Europeo de Educación Superior. Lograrlo no ha resultado sencillo. Ya conocíamosde antemano la heterogeneidad de situaciones existentes y, por lo tanto, las dificultades que íbamos a encontrar para obtener información que permitiera la comparación posterior. Además de la formación de grado que da acceso al ejercicio de la profesión, se ha indagado acerca de las características de la formación de posgrado así como sobre la formación de tercer nivel con la posibilidad de realizar el doctorado.

La convergencia europea se ha venido gestando, desde hace años, entre diversas instituciones de Educación Superior que imparten la titulación de Trabajo Social en Europa, siendo numerosas las redes formadas que han propiciado la movilidad de estudiantes y profesores, con la posibilidad de intercambiar experiencias de aprendizaje y planes docentes. De estas redes iniciales en las que han participado nuestras universidades, se mantienen los intercambios iniciales a través de los correspondientes convenios bilaterales además de haberse estableciendo otros nuevos con numerosas universidades de todos los países europeos.

Cabe destacar la formación en el año 2001 de la *Red Temática EUSW. European Social Work. Commonalities and Differences*, coordinada por la Dra. Annamaria Campanini de la Universidad de Parma y miembro del Comité directivo de la Asociación Europea de Escuelas de Trabajo Social. La red está formada por instituciones de Educación Superior que imparten formación en Trabajo Social en lo siguientes países: Alemania, Austria, Bélgica, Chipre, Dinamarca, España (Universidad Complutense, Universidad de Zaragoza y Universidad de Alicante), Eslovenia, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Noruega, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumania y Suecia.

1.2. METODOLOGÍA

Se ha realizado un trabajo de búsqueda de información que ha resultado muy laborioso y lento. Con anterioridad se efectuaron gestiones, a través de la Asociación Europea de Escuelas de Trabajo Social, solicitando información de un modo más directo sin obtener resultado. La explicación, conociendo la situación europea, podía encontrarse en el hecho de que las instituciones educativas que ofrecen formación en Trabajo Social están inmersas en los propios procesos de cambio exigidos por la convergencia. Se han utilizado las siguientes

1.3. FUENTES DE INFORMACIÓN

- Información en red de la Unión Europea:

a) La información remitida por los Gobiernos de los países miembros a la Dirección General de Educación y Cultura de la Comisión que queda registrado en las bases de datos "Eurydice" y "Naric". Se han seleccionado los datos básicos de los sistemas educativos en los niveles de educación superior en relación a la convergencia europea,esta información es muy genérica y, en general, no recoge información detallada de las titulaciones.

b) La documentación ofrecida por la Asociación Europea de Universidades.

c) La Documentación de Seminarios y Congresos europeos, indagando acerca del grado de desarrollo del proceso de cambios para lograr la convergencia educativa superior.

- Bibliografía:

Realización de búsquedas bibliográficas con el fin de obtener una información más específica sobre la formación en Trabajo Social. La conclusión es que la mayor parte de las publicaciones son anteriores al inicio de los cambios o se ocupan más del contexto de la intervención del Trabajo Social que de los cambios en los sistemas educativos y en la propia formación en Trabajo Social. No obstante, se han localizado materiales de trabajo que se están produciendo gracias al trabajo de redes transnacionales, constituidas entre países miembros con la finalidad de ir construyendo la convergencia europea en la formación en Trabajo Social, con el apoyo de los programas Sócrates-Erasmus. Entre ellas cabe mencionar la documentación que se ha elaborado en las redes siguientes:

European Modules. Social Policy, Social Work Dinamarca, Estonia. Finlandia, Alemania, Portugal y Reino Unido (1999-2004). La red ha publicado sus trabajos sobre Política Social y Trabajo Social en los respectivos países, con la finalidad de establecer módulos formativos comunes que faciliten la movilidad de sus estudiantes y la formación en Trabajo Social desde una perspectiva europea[1].

EUSW. European Social Work: Commonalities and Differences (2002-2004) Esta red ha publicado recientemente el libro Campanini, A. y Frost, E. (Coord.) European Social Work, Roma, Carocci Editore 2004, en el que se ofrece información sobre la formación en Trabajo Social enlos siguientes países: Alemania, Austria, Bélgica, Chipre, Dinamarca, España, Eslovenia, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Noruega, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumania y Suecia.

- Información en las webs de las universidades que imparten formación en Trabajo Social.

A través de Internet, se ha estudiado la formación ofrecida en Trabajo Social durante el presente curso escolar 2003-04, indagando en las páginas webs de las universidades en las que se imparten estudios.También se ha indagado, en las web de organismos implicados directamente en los cambios producidos en las cualificaciones profesionales.

Hay que señalar las limitaciones de la selección de la información analizada debidas a dificultades de idioma, habiéndose analizado la información disponible en francés, inglés, italiano y portugués. Consideramos que, aun cuando puede existir más información que no ha resultado accesible, la que tenemos disponible es suficiente para establecer el panorama actual de la formación en Trabajo Social. Entre las dificultades encontradas cabe señalar las siguientes: en muchas universidades las páginas web ofrecen una versión en inglés, pero no ocurre en todos los casos y, con frecuencia, la información que se ofrece es más escueta que la de la lengua vernácula y está dirigida a captar estudiantes extranjeros a programas especialmente diseñados para ellos. Esto explica que, en el anexo por países, se ofrezca más información en unos casos que en otros. Además, también hay que tener en cuenta que, en la información encontrada en inglés, puede vislumbrarse que no siempre se utilizan determinados términos unívocamente, por el contrario, se perciben algunas dificultades de comprensión en función de los diferentes contextos, de las diferentes titulaciones de quienes escriben los documentos y, también,por el hecho de que los autores han tenido que trasladar sus trabajos a una lengua extranjera. Todo ello ha hecho necesario leer muy cuidadosamente la información encontrada antes de proceder a su análisis.

En conclusión, a pesar de las dificultades, la información obtenida puede considerarse suficiente y válida para poder comparar la situación entre los países y establecer unas conclusiones.

1.4. INFORMACIÓN SELECCIONADA

Se establecieron un conjunto de ítems, considerados básicos, para poder conocer la situación de la formación en Trabajo Social en cada país estudiado:

[1] http://cms.euromodule.com

■ Estructura y organización de la Educación Superior.

Se ha considerado necesario conocer el contexto general de la Educación Superior en cada sistema educativo y su situación global respecto a la convergencia educativa en Educación Superior.De este modo es más fácilmente comprensible la organización de la formación en Trabajo Social, encuadrada en un determinado tipo de institución educativa según países. De todos modos, hay que tener en consideración que la convergencia significa un proceso por lo que, desde que un país miembro establece las directrices del cambio con la consiguiente normativa, transcurre un tiempo variable hasta que se logra la total implantación. Este proceso es temporalmente desigual tanto como proceso global de convergencia, si adoptamos una perspectiva comparativa entre países, como en cuanto a la situación de las diferentes titulaciones dentro de cada país.

■ Los estudios de grado en Trabajo Social.

En primer lugar, se ha tratado de identificar el significado del Trabajo Social en cuanto profesión y las exigencias formativas para el ejercicio de la profesión. Las directrices de Bolonia han tenido un grado de implantación heterogéneo y, en el marco de ese panorama, se ha tratado de conocer cual es la situación actual en el ámbito de la formación en Trabajo Social; si se han realizado los cambios para la convergencia y en qué sentido; o qué perspectivas hay de cambio; qué instituciones imparten la formación; la estructura y niveles de la formación ofertada; denominación del título; número de créditos establecidos y duración media de los estudios; requisitos de acceso; perfil formativo.

■ Los estudios de posgrado en Trabajo Social

En este ámbito se ha tratado de identificar la oferta existente de programas de post-grado, fundamentalmente, aquellos ligados a una estructura dual de la titulación; qué instituciones imparten la formación; niveles de la formación ofertada; denominación del título; número de créditos establecidos y duración media de los estudios; requisitos de acceso; perfil formativo.

2. RESULTADOS I. ANÁLISIS MACRO

2.1. LA CONVERGENCIA EUROPEA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Los diferentes contextos de los sistemas educativos estudiados muestran un panorama heterogéneo de la estructura de los respectivos niveles de Educación Superior y, en consecuencia, ello determina la situación de la formación en Trabajo Social. El último informe de la Asociación Europea de Universidades (EUA)[2], agrupa los países en cuatro grupos según la estructura educativa adoptada, en cuanto puede facilitar el proceso de convergencia. Se destaca el hecho de que no todos los países han realizado reformas en sus sistemas educativos siguiendo las orientaciones de Bolonia, por ejemplo, en Suecia las reformas no se han hecho en nombre de los acuerdos de Bolonia.

En el primer grupo se incluyen los países que ya tenían la estructura de dos ciclos con anterioridad a los acuerdos de Bolonia. Son los siguientes países: Reino Unido (dos ciclos y también masters in-

[2] Reichert, S. y Tauch, C. (2003) *Trends 2003. Progress towards the European Higher Education Area. Bologna four years alter: Steps toward sustainable reform of higher education in Europe.* European University Association-European Commission.

tegrados de larga duración), Irlanda (3/4+1/3), Malta; Bulgaria, República Checa (3+2), Dinamarca (3/3,5 +2), Letonia (3+2 y 4+2, alguna 3+3), Polonia (3+2), Turquía y Grecia (3,5 ó 4+ 1/2).

En el segundo grupo, los países que están en proceso de finalizar los cambios para adoptar la estructura dual: Finlandia (3+2 implantación total en agosto de 2005), Bélgica Fl (3+1/2), Bélgica Fr (3+1/2), Francia (3+2/3, espera finalizar el proceso en 2005/06), Noruega (3+2, finalizando 2003, 180 + 60/90/120 ECTS), Portugal (4+1/2, debate abierto).

En un tercer bloque se agrupan los países que están adoptando la estructura dual de dos ciclos, para cumplir los acuerdos de Bolonia: Austria (3/3,5+1/2, 180/210 + 60/120 ECTS), Estonia (3/4+2, más común 3+2, 180/240 + 60/120 ECTS), Italia (3+2, 180+ 60/120 ECTS), Liechtenstein, Holanda (3/4+1/2, 180/240 + 60/120 ECTS) y Rumanía (4+2).

En el cuarto bloque se agrupan aquellos países que todavía no tienen adoptada la estructura dual: Alemania (3+2 o 4+1, 180+ 60/120 ECTS), implantado en 1998 a modo experimental. La reforma es todavía discrecional, a criterio de las instituciones educativas, continuando en paralelo el viejo sistema; Hungría (3/4+2, 300 ECTS); Eslovenia (4+1/2); España; Suiza (3+1/2, 180 + 90-120 ECTS); Suecia (3, 1/5+1, 180/210 + 60/240 ECTS); Islandia (estudiando implantar 3+2, 180/240 + 90/120 y algunos 300/360 ECTS) (Ver Tabla 1.1.).

Ya tenían dos ciclos antes de Bolonia	Finalizando adaptación a dos ciclos	Adoptando los dos ciclos	Todavía no han adoptado los dos ciclos
Reino Unido	Finlandia 3 + 2 (agosto 2005)	Austria 3/3 1/2 + 1/2	Alemania 3+2 o 4+1 experimental y viejo sistema
Irlanda 3/4 + 1/3	Bélgica Fl 3 + 1/2 Bélgica Fr	Estonia 3/4 + 2 (más común 3+2)	Hungría 3/4 + 2
Malta	Francia 3 + 2/3(2005/06)	Italia 3 + 2	Eslovenia 4 + 1/2
Bulgaria	Noruega 3 + 2(2003)	Liechtenstein	España
República Checa 3 + 2	Portugal 4 + 1/2 (debate abierto)	Holanda 3/4 + 1/2	Suiza 3 + 1/2
Dinamarca 3/3 1/2 + 2		Rumania 4+2	Suecia 3 1/2 + 1/2
Letonia 3 + 2; 4 + 2 (alguna 3+3)			Islandia estudiando 3+2
Polonia 3 + 2			
Grecia 3 1/2 o 4 + 1/2			

Tabla 1.1. Situación de los sistemas de Educación Superior. Proceso de adopción de una estructura dual para la convergencia europea.
Fuente: elaboración propia a partir de Reichert, S. y Tauch, C. (2003) *Trends 2003. Progress towards the European Higher Education Area. Bologna four years alter: Steps toward sustainable reform of higher education in Europe.* European University Association-European Commission.

En resumen, la situación es muy heterogénea, los créditos ECTS todavía no se han implantado de manera generalizada y, en consecuencia, las comparaciones son todavía difíciles de establecer.

Del debate suscitado por los acuerdos de Bolonia destacamos los siguientes aspectos: a) la Asociación Europea de Universidades considera dudoso que se pueda llegar a implantar la reforma si ésta queda en manos de la buena voluntad de las instituciones educativas y con sin recursos adicionales; b) los gobiernos deben establecer un marco de cualificaciones a nivel nacional (descriptores, niveles, resultados de destrezas y aprendizaje) que permita acomodarse a la enorme diversidad europea; c) la mayoría de los países consideran que si el Bachelor se diseña como un mero escalón del master, no será suficiente la formación de grado para la inserción laboral[3]; en el nivel master, hay una tendencia a ofrecer *joint- curricula*, considerando que ello aporta ventajas a cada institución educativa participante en tanto en cuanto eleva el prestigio de los programas, se gana acreditación en el extranjero, se puede dar oficialidad a títulos que algunos sistemas nacionales no ofrecen, se refuerza la competitividad de la institución o se generan ingresos adicionales[4].

2.2. LOS ESTUDIOS DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL

Como se ha señalado en el epígrafe anterior, todos los países manifiestan que han adoptado una estructura dual para todos los programas de Educación Superior: un primer nivel de grado (Bachelor), que capacite para la inserción profesional; y un segundo nivel de Posgrado (master, con la posibilidad de doctorado). Si bien, como ya se ha mencionado, una serie de países ya tenían adoptados los dos ciclos antes de los acuerdos de Bolonia, por lo que pueden tener esta la estructura dual sin que signifique que se ha finalizado el proceso de convergencia, como es el caso de Reino Unido. En el nivel de grado, los acuerdos pactados en el marco de la Unión Europea hacen coincidir la adopción del Bachelor entre 180/240 ECTS, que puede aplicarse de manera homogénea o de manera diferenciada a las diferentes titulaciones en cada país.

En algunos países se ha adoptado plenamente el sistema de ECTS mientas en otros todavía no se ha realizado totalmente, quedando su aplicación reducida a los estudiantes de otros países, tal como obliga la normativa de los programas Sócrates-Erasmus.

2.2.1. Denominación

La denominación más común que adoptan los programas de formación es la de Trabajo Social (Ver tabla 1.2.). Como excepción, hay algunos países que mantienen la denominación relacionada con la asistencia social: Bélgica de lengua francesa (Diplòme d'Assistant Social), Italia (Laurea en Servizio Sociale), Francia (Diplôme d'Asssistant Social), Portugal (Licenciado em Serviço Social) y Rumanía (Licenta in Social Assistance). En el caso de Alemania, puede haber una doble titulación Social work/Social pedagogy que responde a un contexto sociocultural muy diferente a la mayoría de los

[3] El peligro es que la reforma se limite a meros cambios numéricos. Ver, Adam, S. *Qualifications Structures in European Higher Education,* Study prepared for the Danish Bologne seminal, Copenhagen, 2003.

[4] Tauch, C. y Rauhvargers, A. *Estudio sobre Masters y Titulaciones Conjuntas en Europa.* EUA. Comisión Europea, Dirección General de Educación y Cultura, septiembre 2002.

países aunque con ciertas influencias en contextos más semejantes como Austria. Sin embargo, al analizar los contenidos de los programas de formación de estos países encontramos que los créditos asignados a trabajo social tienen, comparativamente, el mayor peso y que, en las páginas web que tratan de atraer a estudiantes de primer curso se alude de modo explícito al trabajo social como profesión y a sus ámbitos de intervención.

2.2.2. Número de ECTS y duración de los estudios de grado en Trabajo Social

En el nivel de grado en Trabajo Social se han considerado los programas que capacitan para el ejercicio profesional de los trabajadores sociales, tal como es el espíritu de las directrices para la convergencia. Se han encontrado las siguientes diferencias entre países en cuanto al número de ECTS asignados a este primer nivel y, por lo tanto, la duración de los estudios. En algunos casos se ha realizado en la tabla la conversión a créditos del sistema ECTS, con el fin de facilitar la comparación.

- 180 ECTS, que implica una duración de los estudios a tiempo completo de tres años o seis semestres: Bélgica, Eslovaquia, Estonia, Francia, Irlanda, Italia, Noruega, Polonia, República Checa, Reino Unido (Inglaterra, Gales, Irlanda del Norte, pero no Escocia).

- Más de 180 ECTS y menos de 240 ECTS: Dinamarca, Grecia y Suecia. La duración de los estudios es de 3 años a tiempo completo, 7 semestres.

- 240 ECTS, que implica una duración de los estudios de cuatro años a tiempo completo, 8 semestres: Alemania, Austria, Eslovenia, Chipre, Holanda, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Portugal, Reino Unido-Escocia, Rumanía.

- Más de 240 ECTS, que es el caso de Finlandia. En realidad, se trata de un nivel propiamente de posgrado pero con la peculiaridad de que el nivel bachelor no capacita en dicho país para el ejercicio profesional.

Los países que ya basaban la formación en Trabajo Social en programas de más de tres años consideran que, en su momento, ya incrementaron la duración de los programas ante la evidencia de la creciente complejidad de los contextos en los que intervienen los trabajadores sociales. Y que, dado que dicha complejidad no ha disminuido, no se considera conveniente plantear ahora una disminución de la formación a programas de tres años de duración, en tanto en cuanto sería una merma de calidad que redundaría negativamente en el ejercicio profesional.

País	Estructura dual del sistema	Denominación grado TS actual	Duración estudios	Institución educativa
Alemania	Sin decidir	Sozialarbeit Diplom (FH)	8/9 semestres	Fachhochschulen (FH)
Austria	BA 180 MA 120 * En cambio	Sozialarbeit Diplom (FH)	8 semestres, de 14 semanas	Fachhochschulen (FH)
Bélgica Fr.	BA180 MA 120 En cambio	Diplome d'Assistant Social Assistant Social	3 años- de 700 a 1200 horas de estudio	Hautes Écoles
Bélgica Fl.	BA180 * MA60/120 En cambio	Bachelor in Social Work	3 años	Hogescholen
Dinamarca	BA210 MA120	Bachelor in Social Work (Socialradgiver)	3 1/2 años 7 semestres	Schools of Social Work
Eslovaquia	BA 180/240 MA 60/120	Bakalár in Social Work	3 años	Universidades
Eslovenia	BA 240 MA60/120	Diploma in Social Work	4 años	College of Social Work
Estonia	BA 180 MA120	Bachelor of Social Sciences in Social Work	3 años	Universidades
Finlandia	BA 180 MA120 En cambio	Master of Social Work 240 ECTS (Socionomi)	5 años	Universidades
Francia	Licence 180 Master120 En cambio	Diplôme d'Etat d'Assistant de Service Social (Assistant de Service Social)	3 años	Instituciones de Educación superior
Grecia	En cambio	Ptychio	3 1/2 o 4 años, 6-8 semestres	Technological Education Institution (TEI)
Chipre	En cambio	Bachelor in Social Work	4 años	Instituciones de Educación Superior
Holanda	BA 180/240 MA 60/120	Bachelor in Social Work	4 años	Hogescholen

Tabla 1.2. La formación en Trabajo Social en Europa: estructura del sistema, denominación, duración e instituciones formadoras.
* Pendiente de implantación, el resto de la información responde a la situación actual
Fuente: elaboración propia.

País	Estructura dual del sistema	Denominación Grado TS actual	Duración estudios	Institución educativa
Hungría	BA 180/270 MA120	Foiskolai Diploma	3-4 años 8-10 semestres	Foiskolac
Irlanda	BA 180/240 MA60/120 En cambio	Bachelor in Social Studies (Honours)	3 años	Universidades
Italia	BA 180 MA120	Laurea Servizio Sociale (Asistente Social)	3 años	Universidades
Letonia	BC180/240 Professional BA MA60/120 Professional Ma	Professional Bachelor in Social Work	4-5 años 4 -4 1/2 años	Universidades e Instituciones de educación profesional superior
Lituania	BA 180/240 MA 60/120	Bachelor in Social Work	4 años	Universidades
Luxemburgo	BA 180/240 MA60/120 En cambio	En proyecto		
Malta	BA 180/240 MA 60/120	Bachelor (Hons) Social Work	4 años	Universidad
Noruega	BA 180 MA 120	Bachelor Sosionom (Sosionom)	3 años	Universidad
Polonia	BA 180 MA 120	Bachelor in Social Work	3 años	Universidad
Portugal	BA 180/240 MA 60/120	Licenciado em Serviço Social (Assistente Social)	4 años	Instituciones Educación Superior (Univ-ESPC)
República Checa	En cambio	Bakalar Social Work	3 años	Universidad
Suecia	En cambio	Bachelor ofScience in Social Work (Socionom)	210ECTS	Universidades

Tabla 1.2. La formación en Trabajo Social en Europa: estructura del sistema, denominación, duración e instituciones formadoras.

* Pendiente de implantación, el resto de la información responde a la situación actual

Fuente: elaboración propia.

País	Estructura dual del sistema	Denominación Grado TS actual	Duración estudios	Institución educativa
Reino Unido	En cambio			
• Inglaterra	BA MA	Bachelor (Hons) in Social Work (Social Worker)	3 años	Universidades
• Escocia	BA MA	Bachelor (Hons) in Social Work (Social Worker)	4 años	Universidades
• Gales	BA MA	Bachelor (Hons) in Social Work (Social Worker)	3 años (En sept 2004)	Universidades
• Irlanda del Norte	BA MA	Bachelor (Hons) in Social Work (Social Worker)	3 años (En sept2004)	Universidades
Rumania		Licenta Social Assistance	4 años	Universidades

Tabla 1.2. La formación en Trabajo Social en Europa: estructura del sistema, denominación, duración e instituciones formadoras.
* Pendiente de implantación, el resto de la información responde a la situación actual
Fuente: elaboración propia.

2.2.3. Instituciones educativas que imparten los programas de Grado

Se han encontrado cambios cualitativos hacia un incremento general de la cualificación en trabajo social que pueda dar una mejor respuesta a los cambios políticos, socioculturales y económicos. En todos los países estudiados, la formación de grado en trabajo social se integra en la Educación Superior, un 57,7% tiene integrada la formación de grado en las universidades y en el otro 42,3% de países restantes, la formación se imparte en instituciones de Educación Superior no-universitarias debidamente acreditadas y que están totalmente integradas en el sistema de Educación Superior del país respectivo y, por lo tanto, al mismo nivel que las universidades a todos los efectos.

La diferencia tradicional estribaba en el hecho de que estas instituciones no-universitarias tenían una orientación más profesional y las universidades tenían una orientación más académica. Sin embargo, actualmente ambas modalidades se consideran partes de un mismo sistema y hay una clara tendencia a ofrecer en ambas instituciones programas de formación tanto de bachelor como de master, con pasarelas entre ambas modalidades, reservando el nivel de estudios de doctorado a las universidades (Ver Tabla 1.1). La conclusión es que se considera que la formación en Trabajo Social debe integrar la vertiente académica (unas sólidas bases de carácter científico) con una vertiente de formación práctica que asegure la adquisición de las competencias instrumentales propias de la profesión de trabajador social.

2.2.4. Demanda y nivel de formación requerido para el acceso

En todos los países estudiados hay una importante demanda de formación en Trabajo Social. Cabe destacar, como novedad, la alta demanda existente en los países de reciente incorporación a la Unión Europea, en los que el Trabajo Social es una de las titulaciones con mayor demanda social, debido a la necesidad de formación de profesionales cualificados como consecuencia de los grandes cambios políticos, económicos y sociales iniciados en los 90. En el resto de los países la formación en Trabajo Social, que tiene una antigua tradición, también tiene una alta demanda, si bien no se pueden establecer comparaciones numéricas debido a las diferencias establecidas en numerus clausus que todas las instituciones plantean.

Las diferencias en el número de plazas ofertadas en primer curso plantean una serie de consideraciones:

- El número de plazas que se ofertan anualmente para acceso al primer curso puede condicionar la calidad de la formación ofrecida y, muy especialmente, en el caso de las prácticas en campos de actuación profesional. Esto explica que, en muchos casos, haya una reducida oferta de plazas para el primer año y que se planteen procesos de selección.

- Además de la calidad de la formación, el número de plazas establecido está relacionado con la futura inserción laboral de los graduados, por ejemplo, esta es una de las variables que se tiene en cuenta en la región austriaca de Voralberg.

- Por último, el número de plazas está relacionado con la ratio profesor/alumno, por lo tanto, con el gasto público que un país está dispuesto a asumir, determinando la calidad de los resultados del sistema educativo. Si las orientaciones de Bolonia proponen un cambio cualitativo basado en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, con un sistema que se debe adecuar al estudiante (y no al revés como venía sucediendo), el tema de la ratio profesor/alumno resulta ser fundamental en el caso de la formación de grado en Trabajo Social, tal como se viene demandando desde las instituciones educativas.

En cuanto a los requisitos de acceso a los programas de grado en Trabajo Social, en todos los casos, los sistemas educativos de los países exigen haber superado las pruebas establecidas para el acceso a la Educación Superior y, además, dejan abierta la posibilidad de que las propias instituciones de Educación Superior dispongan otros requisitos adicionales, que no resultan infrecuentes. En varios programas se destaca el carácter vocacional de los estudios haciendo hincapié en la motivación del estudiante para realizar la elección e, incluso, en la valoración positiva de la experiencia previa en actividades de voluntariado social o en actividades laborales en el ámbito social.

2.2.5. Objetivos

El objetivo común de los programas formativos analizados en todos los países estudiados es la cualificación de trabajadores sociales, entendiendo el Trabajo Social según la definición de la profesión adoptada internacionalmente: "La profesión de Trabajo Social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la promoción de la libertad de

la población para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los derechos humanos y la justicia social son fundamentales para el trabajo social"[5]. También se comparten los propósitos del Trabajo Social reconocidos por la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (AIETS):

- Facilitar la inclusión de los grupos de personas marginalizadas, socialmente excluidas, desposeidas, vulnerables y en riesgo.
- Dirigirse y desafiar las barreras, inequidades, desigualdades e injusticias que existen en las sociedad.
- Asistir y movilizara individuos, familias, grupos y comunidades para aumentar su bienestar y su capacidad para solucionar problemas.
- Fomentar que la gente se comprometa en la defensa de asuntos pertinentes internacionales, locales, nacionales y/o regionales.
- Abogar por, y/o con la gente, la formulación e implementación de políticas coherentes con los principios éticos de la profesión.
- Abogar por, y/o con la gente, cambios en aquellas condiciones estructurales que mantienen a las personas en condiciones marginales, desposeidas y vulnerables.
- Trabajar por la protección de las personas que no están en condiciones de hacerlo por sí mismas, por ejemplo, niños que necesitan cuidado y personas que sufren de enfermedades mentales o retardo mental, dentro de los parámetros de una legislación aceptada y éticamente razonable[6].

Asimismo, en la fundamentación de los programas formativos, las instituciones educativas recogen las consideraciones del Consejo de Europa contenidas en la Recomendación del Consejo de Ministros sobre el Trabajo Social a los estados miembros Rec (2001)1[7]. En este documento se reconoce el papel de trabajo social como profesión calificándola de una inversión en el bienestar futuro de Europa" y recomendando que la formación sea acorde con su naturaleza profesional que requiere el más alto nivel de responsabilidad en la toma de decisiones y en el juicio maduro por parte de los trabajadores sociales. Elevados niveles de competencia, por tanto, requieren la formación profesional adecuada".

[5] Adoptada por la Federación Internacional de Trabajadores Sociales en la Asamblea General de Montreal, julio 2000. www.iasww.soton.ac.uk

[6] AIETS. Estándares globales de calificación para le educación y capacitación en Trabajo Social. Documento que establece los estándares de calidad de la formación en trabajo social y en cuya elaboración ha participado la Federación Internacional de Trabajadores Sociales. Está prevista su aprobación en el próximo Congreso Internacional, Australia agosto 2004. www.iasww. soton.ac.uk

[7] Adoptada por el Consejo de Ministros el 17 de enero de 2001 (737 reunión de ministros responsables).

Esta recomendación significa un importante reconocimiento de la utilidad social de la larga trayectoria del trabajo social como profesión, de las razones que justifican la necesidad de su continuidad, y de la responsabilidad social de los sistemas educativos en la promoción de una formación en Trabajo Social, que proporcione a los trabajadores sociales elevados niveles de competencia acordes con la responsabilidad que se les asigna.

2.2.6. Perfil formativo

Los distintos programas analizados presentan unas características comunes, entre las que cabe destacar las siguientes: una formación básica general, fundamentalmente en ciencias aplicadas, psicología y derecho; una formación específica en trabajo social (teórico-práctica) y formación para poder actuar ante nuevas realidades como la convergencia educativa europea, las sociedades multiculturales o la internacionalización del trabajo social. Se hace evidente el desafío de encontrar el equilibrio entre las necesarias similitudes de la formación y la práctica profesional del trabajo social con la diversidad de los respectivos territorios, conciliando lo global y lo local.

a) Una formación básica en ciencias sociales aplicadas, psicología y derecho.

El peso de las diferentes áreas de conocimiento en el conjunto de este bloque de materias de los programas es variable, dependiendo de diversos factores. Por ejemplo, la existencia de unas directrices de obligatorio cumplimiento para todos los programas de la titulación en un país; en el caso contrario, tenemos a los países con sistemas muy descentralizados, en los que las instituciones educativas tienen autonomía para diseñar el contenido de sus programas. Otro factor explicativo del peso de las áreas de conocimiento en un programa es el propio contexto de cada institución educativa, que puede determinar una mayor presencia en la formación de determinadas áreas.

Se han identificado diferentes modalidades de inclusión de estas materias. Podemos señalar las dos modalidades más comunes: una es la concentración de este bloque formativo en el primer año de estudios (en algunos casos, también durante el segundo año) con algunos créditos de materias específicas de trabajo social. La otra modalidad consiste en distribuir, conjuntamente, las materias específicas de trabajo social y las materias consideradas básicas a lo largo de los diferentes años de duración del programa.

b) Una formación teórico-práctica específica en Trabajo Social. En todos los programas se encuentra un número muy elevado de créditos, combinando la formación académica teórica en trabajo social. A su vez, se concede un importante peso en créditos a la formación práctica en campos de intervención profesional,haciendo hincapié en la necesidad de la integración entre la formación teórica y la formación práctica.

La **formación académica básica en Trabajo Social** de los programas analizados es coincidente en torno a la metodología y técnicas de trabajo social, valores e identidad del trabajo social como profesión, con una variada oferta de formación específica relacionada con ámbitos de intervención profesional. Esto último, en algunos casos, permite al estudiante seleccionar un cierto itinerario que podríamos denominar más como específico que como especializado, quedando la formación de carácter especializada a cargo de los cursos del nivel de posgrado, como master y otros. En muchos

programas se destaca la formación en modalidades de práctica profesional que promuevan el desarrollo de las capacidades de personas, familias, grupos y comunidades (insistiendo en la capacitación versus asistencialismo) y en la necesidad de innovar en la formación de profesionales que sepan adecuarse a la creciente diversidad cultural de las sociedades actuales.

En relación a la **formación práctica en trabajo social**, se han identificado tres tendencias que se considera importante destacar.

- Énfasis en el incremento del peso relativo de las prácticas en campos de intervención profesional, desde la perspectiva del conjunto del curriculum. Estas prácticas se pueden realizar desde el primer curso (o comenzar a partir de segundo curso), con un incremento gradual hasta el último año del programa de estudios; y pueden incluir un último semestre intensivo o, incluso, un año completo al finalizar el programa. Por ejemplo, algunos de los programas alemanes se estructuran en tres años de estudios y el cuarto año, práctica remunerada en instituciones sociales (contrato laboral de formación, con supervisión de la universidad y la institución).

- Reconocimiento del rol docente de los trabajadores sociales que ejercen profesionalmente en esos campos de prácticas y que se co-responsabilizan de la docencia práctica junto con el profesorado de la institución educativa. La otra cara de este reconocimiento es la exigencia, a estos trabajadores sociales co-docentes de las prácticas, de obtener una acreditación docente y, complementariamente, la responsabilidad de las instituciones educativas de proporcionar la formación adecuada para que cumplan los requisitos de dicha acreditación docente.

- Estrecha interrelación entre la formación académica teórica y la realidad de la práctica profesional (la evidencia de la práctica). Como ejemplo de estrategias para conseguirlo se señalan las siguientes: metodologías de aprendizaje basadas en la realización de proyectos; trabajo conjunto entre docentes y trabajadores sociales profesionales en proyectos de investigación sobre la práctica profesional del trabajo social, integrando a los estudiantes en los equipos; y la implicación de las instituciones docentes en convenios de colaboración o prestación de servicios con entidades públicas y privadas de su ámbito territorial, con participación de los estudiantes.

c) La elaboración y defensa de una **tesis de grado** es obligatoria en once de los veintiséis países estudiados: Alemania, Dinamarca, Eslovenia, Estonia, Francia, Grecia, Holanda, Italia, Lituania y Noruega. A estos países habría que añadir a Finlandia, país en el que también existe la obligatoriedad de una tesis de master con la peculiaridad ya citada de que, actualmente, el master es el nivel formativo que capacita para el ejercicio profesional y no lo permite el nivel de bachelor. Por lo tanto podemos concluir que un 42,3% de los programas exigen la defensa de una tesis final para poder obtener la titulación que les habilite para el ejercicio profesional. Esta tesis tiene como objetivo la integración teoría-práctica y la iniciación a la investigación sobre la práctica profesional del trabajo social.

d) La convergencia educativa en Trabajo Social, con el desarrollo de experiencias que tienen como finalidad promover la convergencia europea e internacional en trabajo social y la movilidad de es-

tudiantes. Tras analizar la información de los diferentes países, resulta evidente que existe una oferta formativa de gran interés para la consecución de la convergencia educativa en trabajo social, tanto integrada en la oferta general de la formación de grado como en cursos de Posgrado (master o especialización), como presentada a modo de una oferta específica que puede dar lugar tanto a la obtención de un título propio completo como a módulos formativos. También hay experiencias que se estructuran como escuelas de verano de Trabajo Social.

En síntesis, cabe valorar el conjunto de estas experiencias como un importante logro que permite seguir avanzando en el establecimiento de acuerdos entre instituciones formadoras a nivel europeo e internacional. En particular, se sugiere seguir avanzando en torno a las experiencias sobre las que se trabaja en las redes actuales, por ejemplo, en el diseño de nuevos programas master consensuados por diversos países, en la línea del MACEES (MA Comparative European Social Studies)[8], con otras ofertas de formación, por ejemplo, formación en áreas específicas de intervención profesional, desde una perspectiva más especializada en Trabajo Social. Además, puede tener gran interés la posibilidad de diseñar un modulo del currículo de grado de un semestre de duración, en inglés, consensuado por instituciones educativas de diferentes países para facilitar la operatividad de la movilidad de estudiantes en el marco Erasmus-Sócrates. En esta línea, la Red Temática EUSW ya citada ha estado trabajando durante dos años en el diseño de una Escuela Internacional de verano combinada con formación e-learning y que se pondrá en marcha en el curso 2004/05. Los módulos formativos están concebidos para promover la formación en Trabajo Social desde una perspectiva de comparación entre países.

Como conclusión, la formación actual en Trabajo Social tiende a incrementar la capacitación de los futuros trabajadores sociales, proporcionando a los estudiantes oportunidades de aprendizaje para conseguir conocimientos, destrezas y valores propios del trabajo social, mediante unas sólidas bases científicas generales de disciplinas afines al trabajo social junto con la formación científica específica propia del trabajo social, incluyendo la formación en los valores de la profesión[9]. Esta formación específica comprende tanto formación teórica como formación práctica en ámbitos de intervención profesional, con un creciente incremento de las prácticas de campo. En la formación práctica se atribuye un importante papel a los trabajadores sociales que desempeñan su labor profesional en dichos campos (en interdependencia con los docentes de las instituciones educativas), estableciendo los puentes necesarios para una retroalimentación constante entre teoría-práctica-teoría del trabajo social. Estos rasgos se acompañan, en muchos casos, de la exigencia de una tesis de grado (iniciación a la investigación de la práctica profesional). Por último, resulta unánime la importancia creciente que se concede al establecimiento de acuerdos entre países que faciliten la movilidad de los estudiantes y de los profesores para ofrecer una formación europea y transferible entre países.

[8] Master con reconocimiento de English MA, coordinado por Hogeschool Zuyd (Maastricht) y London Metropolitan University, con 28 universidades e instituciones de Educación Superior europeas. www.hszuyd.nl

[9] Está prevista la aprobación de la actualización del Código de Ética profesional en el próximo Congreso Internacional de Trabajo Social (Australia, agosto 2004).

2.3. LOS ESTUDIOS DE POSGRADO EN TRABAJO SOCIAL

Los estudios de posgrado también han sido objeto de análisis si bien no tan pormenorizado como el realizado en el nivel de grado, ya que éste era el objeto específico de la presente convocatoria de la ANECA. Como puede observarse en la Tabla 1.3. son mayoritarios los países que ofrecen el nivel de master como parte de su oferta formativa en Trabajo Social y numerosos los que ofrecen la posibilidad de cursar el tercer ciclo. Esto indica el desarrollo del Trabajo Social como disciplina en la Universidad, siguiendo el modelo de Estados Unidos y Canadá, en los que los estudios de doctorado comienzan ya a principios del siglo XX.

Países	Master	Otros cursos especialización	Doctorado
Alemania	Master		Doctorado cooperativo FH-Universidad
Austria	Master in Social Work 8 semestres (incluye grado) previsto 2 años		
Bélgica Fr Bélgica Fl	Licence 120 ECTS Master in her sociaal werk 120 ECTS (compartido)		Doctorado CC. Sociales, con esp. en TS Univ. Libre de Bruselas
Chipre			
Dinamarca	Master in SW Univ Aalborg	Diploma de Estudios Avanzados en trabajo social	
Eslovaquia	Magíster in SW 2 años		
Eslovenia		Specializacija	
Estonia	Master in SW 120 ECTS		
Finlandia	Master in SW Incluye título	TS Licentiate in SW 180 ECTS (Master + 2 años de práctica)	Doctorado Social Sc. Social Work
Francia		No específicos TS DSTS/CAFDES	
Grecia			
Holanda	Master in Social Sciences		
Hungria		Salud mental, gerencia, supervisión, etc. Obligatoriedad formación continua	Doctorado Política Social y Trabajo Social

Tabla 1.3. La formación de posgrado en Trabajo Social

Países	Master	Otros cursos Especialización	Doctorado
Irlanda	Master of SW Master of Social Sciences (SW) Master Ph SW Rs		PhD in Social Work PhD in Families and Systemic Therapies
Italia	Laurea Specialistica 120 ECTS		Doctorado Sociología, Servizio sociale e Scienze della formazione (Univ.Trieste, Genova, Sassari, Siena y Verona) Servizio Sociale (Univ. Roma-3)
Letonia	Professional Master in SW 2 años		
Lituania	Master in SW 2 años		Doctorado Afines
Luxemburgo			
Malta		Diploma posgrado. Un año estudios	
Noruega	Master of SW 120 ECTS especialización		
Polonia	Master in SW 2 años		
Portugal	Mestrado Serviço Social	Diploma Posgrado	Doctorado Serviço Social Univ.Lisboa
República Checa	Magistr Social Policy and SW 2 años		Doctor PhD
Suecia	Master of Sciences in SW Profes. 60 ECTS Acad. 120 ECTS		Doctorado Social Work
Reino Unido • Inglaterrra • Gales • Irlanda del Norte • Escocia	Master Social Work 11 meses Master SW2 años Interuniversitarios		PhD Doctorado en Trabajo Social Univ.East-Anglia Univ East London Doctorado SW
Rumania			

Tabla 1.3. La formación de post-grado en Trabajo Social

3.RESULTADOS II. ANÁLISIS MICRO

A continuación, se analizan programas de Trabajo Social de diferentes países, seleccionados de acuerdo a criterios de relevancia de la formación (entre los que se incluye la existencia de marcos referenciales de perfiles profesionales) y de representación de diferentes modelos de programas, tal como se explican más pormenorizadamente a continuación.

3.1. REINO UNIDO

Se ha considerado de interés analizar la formación en Trabajo Social en el Reino Unido debido a la muy reciente innovación de la formación y el proceso seguido para su diseño (con participación de instituciones educativas, entidades profesionales, empleadores, usuarios y estudiantes); la antigüedad de la profesión; su reconocimiento social, laboral y académico; y la accesibilidad de la información. Por estas mismas razones, este país fue seleccionado por la Comisión Mixta de nuestro Estado (Universidades y Consejo de Colegios Profesionales de Trabajo Social y Asistentes Sociales) en la que trabajamos el perfil profesional ocupacional como paso previo para consensuar un perfil formativo. Como representante de Reino Unido se ha seleccionado el caso de Inglaterra dado que han adoptado acuerdos similares Gales e Irlanda del Norte y también se ha seleccionado Escocia, por su tradición en una formación académica avanzada en Trabajo Social.

■ Inglaterra

Para entender la reforma educativa en Trabajo Social en el Reino Unido hay que entender la influencia del contexto sociopolítico que parece más determinante que las obligaciones de la convergencia educativa europea. De hecho, los expertos destacan que se suele decir que la convergencia europea se ha decantado por el modelo anglosajón y, paradójicamente, el Reino Unido no tiene todavía adaptado su sistema educativo.

Los recientes cambios en la formación de los trabajadores sociales se han impulsado desde el *Department of Health (DoH)*[10], que tiene las competencias en materia de servicios sociales, y se enmarcan en una amplia reforma gestada en 1997 para mejorar la cualificación de todas las personas que trabajan en los servicios que prestan atención social. La reforma se inició en el año 2001, promoviendo una amplia consulta con el fin de coresponsabilizar a todas las partes interesadas. Es importante destacar que los cambios en la formación de estas profesiones sociales cuentan con una financiación importante ya que, el Ministerio de Salud ha proporcionado financiación adicional para promover estrategias de formación diversas y flexibles.

El proceso seguido para introducir los cambios formativos se ha basado en la definición actualizada del perfil ocupacional de los trabajadores sociales y el perfil formativo considerado más adecuado para conseguir las competencias profesionales. Seguidamente, se han establecido los correspondientes requisitos para cumplir los estándares de calidad que se exigen en la formación en Trabajo

[10] www.doh.gov.uk/swqualification

Social, tanto en lo referente a la formación de grado como en el posgrado[11]. Tanto para establecer el perfil ocupacional como para el perfil formativo, se organizaron una serie de grupos de discusión basados en el principio de partenariado, tratando de implicar como coresponsables en el diseño del nuevo Título de Grado en Trabajo Social a trabajadores sociales, empleadores, estudiantes, usuarios y profesores de Educación Superior. La consulta ha sido tan amplia que la correspondiente al nivel de posgrado no finaliza hasta el 21 de mayo de 2004, por lo que no se adoptarán decisiones hasta finales de verano de 2004.

Regulación de la formación y acreditación de universidades

Una vez establecida la reforma de la formación en Trabajo Social, la calidad de la formación de grado, posgrado y permanente de los trabajadores sociales es responsabilidad del General Social Care Council[12] quien, además, establece los estándares para los restantes profesionales de los servicios sociales y mantiene un registro en el que se incluye a los profesionales que, tras demostrar su adecuada formación, quedan autorizados a ejercer. El General Social Care Council (GSCC) ha asumido desde 2001 las funciones que venía desempeñando el anterior organismo regulador de la formación de los trabajadores sociales, el Central Council for Education and Training in Social Work (CCETSW)[13].

La reforma formativa se está implementando, hay universidades que ya la están aplicando este curso académico y otras lo harán para el curso 2004-05. Insistimos en que no es una reforma específicamente basada en los acuerdos de Bolonia sino un proceso propio.

La formación de grado en Trabajo Social

La nueva formación se está implantando en este curso académico 2003-04 y sustituye al anterior título en Trabajo Social que se obtenía tras dos años de formación denominado *Diploma in Social Work (DipSW)*. Este título ya a extinguir y otro título existente de rango inferior, *The Certificate of Qualification in Social Work (CQSW)*, continúan teniendo vigencia para ejercer profesionalmente pero, a partir de 2004, sólo se podrá cursar el grado.

Hay una demanda ocupacional en el sentido de complementar la formación generalista con una especialización que trata de ser atendida mediante la formación del nivel de posgrado.

---

[11] Documentos marco de las reformas:
Requeriments for Social Work Training (mayo 2002) www.dh.gov.uk
National Occupational Standards (TOPSS, National Training Organisation for the Personal Social Services) TOPSS England www.topss.org.uk; Subject Benchmark Statement for Social Work (QAA)

[12] Care Standards Act 2000. Part 4 Section 63.

[13] Otras entidades que intervienen en la formación en Trabajo Social son las siguientes: *The National Training Organization for Social Care (TOPSS)* trabaja en colaboración con los empleadores del ámbito social para asegurar la calidad de staff y servicios de atención social; *The Social Care Institute for Excellence (SCIE),* entidad privada no lucrativa, está elaborando guías de buenas prácticas en enseñanza y aprendizaje en el nuevo grado[12]; *The National Care Sta-ndards Comisión (NCSC)* creada en 2002, regula la atención social y sanitaria privada y voluntaria en Inglaterra; *The British Association of Social Workers*, organización profesional de ámbito nacional que representa los intereses de los trabajadores sociales que ejercen su profesión en entidades públicas y privadas.

■ Bachelor (Hons) in Social Work[14]

Los estudios tienen una **duración** media estimada de tres años de estudio a tiempo completo, también se pueden realizar los estudios a tiempo parcial y a distancia. El mínimo exigido es de 200 días de aprendizaje académico y 200 días de práctica (70 días más que el sistema antiguo).

El **sistema de acceso** se basa en los requerimientos establecidos para todas las universidades[15], como conocimientos previos en matemáticas e inglés y comprender y usar material escrito y comunicar correctamente en inglés hablado y escrito. Se valora positivamente la experiencia previa en el ámbito de la atención social y las colaboraciones previas de voluntariado, incluyendo la etapa de la escolaridad obligatoria. Se advierte a los estudiantes que se trata de una formación muy vocacional por lo que resulta necesario que, previamente al comienzo del curso, los estudiantes tengan experiencia directa sobre el trabajo social. En el caso de no poder acreditar experiencia previa, se aconseja la participación en alguna entidad social en calidad de voluntarios

El **currículo**, además de incrementar la formación universitaria en Trabajo social, trata de dar respuesta a las nuevas tendencias en la intervención de los trabajadores sociales que han pasado de una actuación fundamentalmente generalista a la exigencia de una creciente especialización. Partiendo de la definición internacional de Trabajo Social aprobada en 2002 por la International Association of Schools of Social Work (IASSW) y la International Federation of Social Workers (IFSW), se establecen los requerimientos de la formación a partir de la identificación de seis roles claves del trabajo social. El perfil formativo debe integrar las directrices señaladas en los documentos marco anteriormente citados: los estándares ocupacionales, National Occupational Standards for Social Work; los indicadores de calidad de la Quality Assurance Agency para el grado en Trabajo social; los requerimientos para la formación en Trabajo Social exigidos por el Ministerio de Salud.

Estructura modular. La formación, según el modelo educativo anglosajón, se basa en programas con una estructura modular constituida por un conjunto de unidades que pueden ser obligatorias u optativas. Cada unidad debe poder ser valorada separadamente y cada currículo anual de un programa se construye con una o más unidades. Cada unidad consiste en uno o varios elementos que también pueden ser obligatorios u optativos dentro de las correspondientes unidades. El sistema modular está estructurado y hay niveles de las unidades, de modo que los estudiantes han de tenerlo en cuenta al realizar sus opciones curriculares. Las unidades optativas están sujetas a la existencia de demanda suficiente de estudiantes.

Se pone gran énfasis en la **integración entre formación académica y aprendizaje práctico** en un campo de actuación.

[14] *BSc (Hons) Social Work*. La especificación "Honours" acredita haber cursado créditos adicionales en un campo de intervención profesional y equivale a un nivel elemental de especialización que se puede incrementar al cursar el master.
[15] Las solicitudes de admisión para inscribirse en cursos universitarios de Trabajo Social en universidades y Colleges deben realizarse a través de un sistema común *Social Work Admissions System (SWAS)* como parte de UCAS (www.ucas.co.uk), que ofrece información sobre todos los cursos que se ofrecen en Gran Bretaña, incluyendo Trabajo Social.
[16] El Programa es una estructura específica de estudio con que se obtiene un grado, certificado o Diploma.

La **metodología** está basada en la tutorización del trabajo personal y la flexibilidad en las opciones elegibles por los estudiantes, con diversas modalidades de aprendizaje (clases magistrales, seminarios, lecturas guiadas, trabajo grupal, casos prácticos, trabajos de investigación, ensayos, etc.) La evaluación se basa en exámenes escritos que se complementa con la evaluación a través del portfolio.

La Formación de posgrado en Trabajo Social

La nueva formación de post-grado se encuentra todavía en fase de debate hasta finales de mayo de 2004, tal como ya se ha señalado. A continuación se describe la situación de los programas de master actuales.

- Master in Social Work (MSW)

El posgrado o master puede ser una formación especializada de carácter finalista o, también, una etapa en el camino hacía un programa doctoral.

Los **requisitos de admisión** exigen haber obtenido un alto rendimiento académico en el Bachelor y demostrar gran motivación para la intervención profesional.

El tiempo de **duración** mínima de los estudios, desde el curso 2003-04, es de 11 meses de duración, aunque puede incrementarse dependiendo de los programas. Hay programas que se basan en un año de estudio a tiempo completo (que se puede completar con otros 3 años para obtener el doctorado) y hay otros programas de dos años a tiempo completo que incluyen 200 días de prácticas, al menos, en dos campos de actuación profesional y proporcionando servicios, al menos, a dos grupos de población

La **estructura** de los cursos también es modular, de modo que se pueden admitir estudiantes que se matriculen para obtener un certificado de posgrado (elección de cuatro unidades especializadas) o que cursen sólo una unidad como un curso corto que les resulte de particular interés para su formación o práctica profesional. Por ejemplo, se cursa en primer lugar el diploma (un año a tiempo completo o dos años con dedicación parcial) y si se supera esta formación satisfactoriamente se puede solicitar la admisión en la fase de master.

Se puede encontrar una oferta de master heterogénea entre las universidades incluyendo la posibilidad de master mixtos.

- Durham University, MSW (Master in Social Work), MA in Social Work Studies with the Advanced Award/Postqualifying Awards in Social Work, MA in Social Work Studies para estudiantes internacionales, www.dur.ac.uk

- Doctorado PhD, se oferta en varias universidades

En la Universidad de East-Anglia, Norwich, no existe formación de grado pero si la hay de posgrado, master y doctorado, este último con la particularidad de ser específico en Trabajo Social.

■ Doctorado en Trabajo Social (DSW)

Desde octubre de 1998. Tiene la finalidad de proporcionar a profesionales e investigadores formación avanzada en Trabajo Social, basándose en la investigación sobre la práctica del trabajo social con el fin de generar teoría y calidad de la práctica.

■ Escocia

La ley que regula la educación superior en Escocia es la *The Further and Higher Education (Scotland)* Act 1992. La formación de grado suele tener una duración para los alumnos de tres años o cuatro si supone una alta especialización (Honours). El número de cursos estudiados y el tiempo dedicado a clases, tutorías y prácticas de campo o de laboratorio varía mucho de año a año, entre cursos y entre instituciones, aunque se obtenga una similar cualificación.

La formación de grado en Trabajo Social

La formación universitaria en Trabajo Social tiene una larga tradición en Escocia, por ejemplo, en la Universidad de Edimburgo ya se ofrecía formación en Trabajo Social en 1918, siendo reconocida como una institución que lideraba la formación en Trabajo Social.

Entre las áreas de conocimiento especializadas reconocidas en Escocia encontramos el área *Social Policy and Social Work.* Ya en 1968 se promulgó una ley sobre el trabajo social, *The Social Work Scotland Act,* 1968.

Un trabajador social o social worker, según la ley *Regulation of Care (Scotland) Act 2001* es una persona que ha obtenido una cualificación profesional en trabajo social".

El documento *The Framework for Social Work Education in Scotland* contiene las propuestas para introducir cambios en la formación de trabajadores sociales y está dirigido tanto a los alumnos como a profesorado del grado, empleadores, evaluadores de la calidad de los programas formativos, responsables de la formación continua, otros profesionales y población potencialmente usuaria de los servicios[17]. Establece los requerimientos para la formación en Trabajo Social y, también, los estándares de calidad, *The Standards in Social Work Education* (SiSWE).

- Los requerimientos se refieren tanto a la admisión del alumnado como al proceso de enseñanza-aprendizaje. Entre otros, se requiere que el alumno esté inscrito en el registro *The Scottish Social Services Council's (SSSC)*[18], que cumpla los requisitos de admisión en una universidad o que la formación mínima académica será de 200 días o 1.200 horas junto con otro mínimo de 200 días de prácticas de las que 160 como mínimo deben ser prácticas supervisadas en campo y, además, que tiene las destrezas básicas de lengua inglesa y comunicación y otras.

[17] Este marco de la reforma se ha desarrollado a través de tres grupos de trabajo con una amplia representación de las partes interesadas incluyendo a los usuarios de los servicios.
[18] Scottish Social Services Council: www.sssc.uk.com

- En cuanto a los estándares de calidad, establecen lo que los estudiantes necesitan aprender a hacer, lo que necesitan ser capaces de comprender y las competencias que deberán tener cuando completen su formación, con un fuerte énfasis en el marco ético que debe guiar la actuación de los trabajadores sociales y en la formación práctica.

Hasta ahora la titulación de la formación en Trabajo Social ha sido *Diploma in Social Work (DSW)*, desde 2004,

- Honours Degree in Social Work

Es la nueva cualificación profesional para ejercer como trabajadores sociales. Con esta formación pueden inscribirse en el registro Scottish Social Services Council's (SSSC) que se publica en una web para conocimiento de los empleadores y de la población general.

Por ejemplo, los estudios en la Universidad de Edimburgo,

Los **requisitos de admisión** son idénticos para todo estudiante del Reino Unido[19].

Tienen una **duración media** de cuatro años de estudio a tiempo completo. Se oferta un sistema flexible que ofrece la posibilidad de estudiar también a tiempo parcial o a distancia.

Perfil formativo: los dos primeros años tienen contenidos básicos de ciencias sociales con dos cursos de trabajo social y los dos siguientes se dedican a formación profesional y prácticas de campo.

- Se exige la asistencia regular y las faltas deben ser justificadas rigurosamente.

- Es una enseñanza muy autorizada y desde el primer día de sus estudios cada estudiante tiene asignado un tutor para asesorarle.

Honours. Los estudiantes que hayan superado satisfactoriamente los dos primeros cursos del Bachelor pueden cursar mayor número de créditos (en temas de su elección) y defender una tesis sobre un tema relevante de la práctica profesional, previamente aprobado por el tutor.

La formación de posgrado en Trabajo Social

- Master

Los estudios tienen una duración media de dos años a tiempo completo.

Puede tener carácter de especialización profesional o de estudios avanzados de carácter académico como preparación al doctorado.

[19] www.ucas.ac.uk

Actualmente se está ofreciendo un master que ofrece también el nuevo título profesional a trabajadores sociales que ejercen profesionalmente con la titulación anterior.

Hay master interuniversitarios, por ejemplo, Master in Advanced Social Work Studies in Criminal Justice, entre las universidades de Edimburgo y Stirling.

- Doctorado:

También existe la posibilidad de cursar estudios de doctorado

- A) MPhil: dos años de estudio a tiempo completo o tres años a tiempo parcial

- B) PhD: tres años de estudio a tiempo completo o cuatro años a tiempo parcial.

3.2 ALEMANIA

Se ha seleccionado Alemania como representante de una concepción del trabajo social relacionada con la pedagogía social y que, algunas veces, es utilizada como argumento para defender determinadas posiciones relacionadas con el ámbito académico y profesional en el Estado Español. Cuando esto ocurre se habla de "modelo alemán", sin embargo, su estudio nos ha permitido concluir que debido tanto a los cambios socioeconómicos y políticos como a la descentralización educativa, la formación en Trabajo Social ha evolucionado hacía una situación demasiado heterogénea como para ser calificada de "un modelo".

Así como en el caso inglés hay unas directrices muy centralizadas para garantizar unos estándares de calidad en la formación en Trabajo Social, en el caso alemán, encontramos un sistema educativo descentralizado. Las competencias constitucionales en materia de educación se encuentran repartidas entre la Federación (Ley Marco del Sistema Universitario, HRG) y Länder; siguiendo esta ley marco los Estados Federados dictan sus propias leyes universitarias, que desarrollan la normativa básica de la Federación. De esta manera la Federación (como conjunto de todos los Länder) tiene como competencia el fijar metas y medidas y llevarlas a la práctica, pero siempre en colaboración con los Estados Federados. Las instituciones de Educación Superior son las siguientes: universidades, TechnischeHochschulen, PädagogischeHochschulen,Theologische Hochschule y las universidades de Ciencias Aplicadas o Fachhochschulen en las que se ofertan once especialidades, con un peso especial de las vinculadas a la ingeniería y otras relacionadas con la economía, la administración y la justicia, los estudios sociales *(Trabajo Social)*, la salud y la terapia, la pedagogía de la religión, la matemática, la informática, la información y la comunicación, el arte, el diseño y la restauración, carreras de archivística, biblioteconomía y documentación, interpretación, traducción y museología, ofrecidas en la mayoría de los Estados Federados.

Las Fachhochschulen brindan una oferta formativa, pero también se tiene en cuenta la actividad investigadora y, actualmente, también pueden conceder algunos doctorados. Estos estudios concluyen con un examen de Diplom FH. Las características del sistema de estudio hacen que las clases sean de número reducido lo que permite un sistema de evaluación continua. La tendencia de los centros superiores alemanes es la de incorporar al alumnado en proyectos de investigación buscan-

do la cooperación entre el mundo profesional y la vida académica. En la investigación aplicada destaca el papel de las Fachhochschulen.

Como consecuencia de la Ley Marco del Sistema Universitario (HRG), existe la posibilidad de concluir determinadas carreras con los grados de "Bachelor" y "Master", compatibles con los sistemas universitarios de otros países. Varias Fachhochschulen ya ha introducido estas nuevas modalidades de titulación, de modo voluntario. Al no haber obligatoriedad de aplicar los acuerdos de Bolonia, coexisten de modo paralelo el viejo sistema con las experiencias innovadoras.

Los estudios de grado en Trabajo Social

En Alemania, "trabajo social" es un término utilizado en una doble vía, Sozialarbeit (trabajo social) y Sozialpädagogik (pedagogía social). La incorporación de la titulación específica de Trabajo Social al entorno universitario profesional se decide en 1971, incluyendo la titulación entre la oferta formativa de las Fachhochschulen, más tarde re-denominadas como Universidades de Ciencias Aplicadas. En ellas se han venido ofreciendo programas de cuatro años de estudio con diferentes estructuras. Al principio de esta nueva etapa, la formación en Sozialarbeit (Trabajo Social) y Sozialpädagogik (Pedagogía Social) discurrían por caminos paralelos aunque vinculados desde la época de la segunda guerra mundial, en la que se produjo una división entre ambas disciplinas al considerarse que Trabajo Social correspondía a las actividades de asistencia, mientras que la Pedagogía Social abarcaba lo relacionado al campo de la capacitación, el desarrollo de potencialidades y la rehabilitación. Actualmente, muchas personas cuestionan esta división, por inconsistente desde el punto de vista teórico y más aún, el práctico. Hay instituciones educativas que ofrecen la doble titulación, otras las contemplan de modo diferenciado y la titulación de Pedagogía Social también está buscando nuevas vías de inserción laboral diferentes a las tradicionales. También hay un debate actualmente sobre la formación en Trabajo Social en cuanto a la disyuntiva formación generalista versus formación especializada.

Además, ante las perspectivas de la creación de un Espacio común Europeo de Educación Superior, hay nuevas propuestas de titulaciones con una tendencia a ofrecer dos titulaciones complementarias, por ejemplo, Social Management vinculando el área de lo social (trabajo social), como titulación conjunta con las Facultades de Empresariales. En estos casos se aprecia más el interés de captar estudiantes que un interés basado en razones académicas y de inserción laboral de los titulados de las profesiones de trabajo social y pedagogía social.

En conclusión, parece que como consecuencia de la descentralización educativa no hay un modelo alemán de formación en Trabajo Social, por el contrario, hay una gran heterogeneidad de oferta formativa dependiendo de cada Estado. Debido a que la educación es competencia de los Länder, podría decirse que cada uno ha hecho una interpretación de las perspectivas de Bolonia, la implantación no es obligatoria y el debate actual se centra en la financiación de las reformas que exige la convergencia. En una situación económica de recorte de gasto público, hay preocupación entre las instituciones docentes tanto por las dificultades de acometer las reformas sin financiación adicional como por los interrogantes ante las ventajas (o inconvenientes) de adoptar la estructura dual si se adopta el modelo 3+2 (en su caso, es reducir a un año la formación de grado actual).

- Diplom Sozialarbeit (FH)

La **duración** estimada de los estudios, actualmente, es de 8 semestres, aunque mayoritariamente el tiempo empleado asciende a 9 semestres.

Requisitos de acceso: a) la nota media del certificado de bachillerato (Abitur); b) el tiempo de espera; c) los procedimientos de selección de los propios centros con los resultados obtenidos en las pruebas y entrevistas específicas. La edad media con la que los estudiantes acceden a la titulación es de 20 años.

La **estructura de los programas** puede ser de dos modalidades: a) tres años de estudio y un año de práctica remunerada (contrato laboral de formación) que es supervisado desde la universidad y la propia institución en que realizan su práctica. Cumplido el tiempo de capacitación práctica deberán superar una prueba oral en la que defiendan y argumenten la actividad desarrollada, tras el cual se les dará la habilitación para trabajar en cualquier institución del correspondiente Estado; b) cuatro años de estudio con un programa de prácticas integrado de un año. En el 6º semestre se prepara la monografía de grado (tesina) en la que el alumno escoge un tema de investigación que deberá poder defender con posterioridad. También en este caso puede afirmarse que, mayoritariamente, es el 7º semestre cuando se asume este trabajo.

Existe una agencia específica para acreditación de los estudios en el área que es la AHPGS (Agencia para Cursos de Estudios en Pedagogía Médica, Cuidados, Salud y Trabajo Social) cuyos miembros son principalmente las conferencias de facultades y decanatos, así como asociaciones profesionales de los respectivos campos.

Como ejemplos de programas de grado se describen los de dos instituciones educativas, *Alice Salomón Fachhochschule Berlin, University of Applied Studies* y *University of Cooperative Education,* del Estado de Baden-Württemberg.

Alice Salomón Fachhochschule Berlin, University of Applied Studies

Los orígenes de esta institución educativa se remontan a 1893, siendo fundada en 1908 la *Women's Social School*. En 1971, con la unión de otras instituciones de formación en Trabajo Social, se crea la Universidad de Ciencias Aplicadas que ofrece los programas de *Social Work/Social Pedagogy* y *Care/Care Management.*

- Social Work/Social Pedagogy
  - La **duración** de los estudios es de ocho semestres.
  - **Currículo:** 1, 2 y 3 primeros semestres se basan en contenidos básicos y hay un examen de pre-diploma. Los semestres 4,5,6,7 y 8 consisten en formación avanzada y prácticas en campo durante los semestres 5 y 6 (16 semanas en cada semestre). Hay un examen de diploma que puede ser oral o basado en un trabajo de tesis (realizado durante las prácticas y con tres meses para escribirla).

- **Metodología didáctica:** basada en seminarios y, ocasionalmente, en clases magistrales. Los seminarios son reducidos (alrededor de 35 estudiantes y en prácticas o seminario de proyecto 15-20 estudiantes). Para conseguir una cierta especialización se utiliza el método de proyectos interdisciplinares, vinculados a proyectos. Se evalúa la participación regular (asistencia) de los estudiantes. Durante los semestres de prácticas los cursos teóricos tienen lugar un día a la semana. Es obligatorio obtener el certificado de asistencia a las supervisiones programadas de prácticas (20 sesiones de 90 minutos cada una de ellas).

University of Cooperative EducationStuttgart (Modalidad de cooperación entre FH y universidades)

- Informa de que en el Estado de Baden-Württemberg se ofrece una amplia oferta de estudios superiores en tres tipos de instituciones: universidades, universidades de Ciencias Aplicadas y universidades de Educación Cooperativa (Berufsakademie).

La Berufsakademie de Stuttgart ofrece tres campos de estudio: Administración de empresas, Ingeniería y Trabajo Social.

Los estudios de posgrado en Trabajo Social

En algunas Fachhochschulen se ofrecen programas del nivel de posgrado y también en las universidades.

- Master

El nivel de master puede ofertarse como un programa de una Fachhochschulen de modo autónomo, o como un programa de una universidad o, también, como un programa cooperativo que significa la cooperación entre Fachhochschulen y universidad.

Sin embargo, existe el temor en muchas Fachhochschulen ante la posibilidad de verse limitados a dar titulaciones únicamente del nivel de grado o *Bachelor*.

- Doctorado

En algunas universidades se ofrecen programas de Doctorado, por ejemplo, los cursos en *Alice Salomón Fachhochschule Berlin, University of Applied Studies* que se ofrecen desde 1992 en cooperación con otras universidades de Berlín.

3.3. DINAMARCA

Se ha seleccionado este país por encontrarse avanzadas las adaptaciones a la convergencia europea y haber podido disponer de la información correspondiente a unas recientes directrices del Ministerio de Educación, que regulan los estándares de calidad en la formación de los trabajadores sociales. Por otra parte, se ha querido destacar que, si bien se trata de un país del norte de Europa, hay diferencias entre países vecinos, tal como se verá a continuación en el caso de Finlandia o, ya en el anexo, los casos de Suecia y Noruega. Es decir, no hay un modelo nórdico.

La Educación Superior en Dinamarca comprende las siguientes modalidades de instituciones:

1. *Educación superior no universitaria,* de ciclo corto y de ciclo medio (por ejemplo, Trabajo Social). Su duración es de entre 3 y 4 años y el nivel del programa de estudios equivale a los programas de Bachelor impartidos en la universidad. Así, muchos de estos títulos de ciclo medio permiten la continuación de estudios en programas de master universitarios[20].

2. *Educación superior universitaria,* de ciclo medio (BA, 3 años) y de ciclo largo (Candidatus, BA+2 años y Master of Arts, BA+3)

3. Educación universitaria de doctorado (Ph.D.). Tiene una duración de 8 años (Candidatus + 3 años de estudios), e incluye la elaboración y defensa de una tesis doctoral.

El marco legal de las universidades danesas está siendo revisado. En otoño de 2002 los partidos políticos con representación parlamentaria acordaron los principios de la reforma universitaria, inspirados en los criterios de la Declaración de Bolonia. En enero de 2003 el Ministerio de Ciencia, responsable de las universidades, presentó un borrador de Ley de Universidades con arreglo a estos acuerdos, una estructura dual (BA, 3-180 ECTS; Candidatus, 2-120 ECTS; Doctorado, 3, 180 ECTS).

Los estudios de grado en Trabajo Social

La profesión de trabajo social está regulada legalmente desde 1941. Los estudios de Trabajo Social en Dinamarca se sitúan en la Educación Superior no universitaria de ciclo medio y son equivalentes a los estudios universitarios de ciclo medio (Bachelor). La nueva regulación del año 2002 ha incrementado la formación de tres a tres años y medio, incluyendo una tesis en el último semestre (mínimo 24 ECTS).

Son ofertados por escuelas de Trabajo Social, que pueden ser estatales, de instituciones públicas o autónomas y están regulados por el Ministerio de Educación[21]. Hay cinco escuelas de Trabajo Social: Copenhagen, Aarhus, Odense, Esbjerg y Alborg.

■ Bachelor in Social Work 210 ECTS

Es equivalente a los programas de Bachelor ofrecidos por las universidades.

El haber completado esta educación en Trabajo Social da derecho a utilizar el título de Trabajador Social ("Socialrådgiver").

Tiene una *duración* de 3 1/2 años a tiempo completo (7 semestres).

Requisitos de acceso: haber superado las pruebas evaluativas finales del nivel de educación secundaria, en alguna de sus modalidades. En general, los estudiantes tienen garantizada su admisión

[20] Act on Médium-Cycle Non-University Education of 2000.
[21] The Ministry of Education Executive Order No. 536 (28.06.2002) on The Bachelor of Social Work Programme.

sobre la base de la calificación promedio obtenida en el examen final del nivel secundario. En algunas escuelas se exige como criterio de acceso adicional contar con una experiencia laboral de un número mínimo de meses.

Perfil formativo: según la regulación legal citada: "El objetivo del programa es capacitar a los estudiantes en teoría y práctica del trabajo social y counseling. El Programa de Trabajo Social debe capacitar a los estudiantes para identificar, describir, analizar, valorar y actuar independientemente, así como en cooperación con otros, en lo referente a condiciones de vida y los problemas sociales en lo niveles del individuo o del grupo, así como en relación con las organizaciones y la sociedad en su conjunto. Los estudiantes deben adquirir conocimiento y comprensión de las situaciones de los grupos diana y de su medio ambiente, capacitándoles para realizar cambios y actuar como trabajadores sociales tanto en los contextos públicos como en los privados".

Incluye un período de formación práctica de 5 meses en el ámbito social y la realización de un *proyecto-tesis* de Bachelor durante 4 meses. En el período de prácticas es donde los estudiantes aprenden a trasladar el conocimiento teórico al funcionamiento práctico del trabajo social así como a probar y desarrollar habilidades de asesoramiento social.

Áreas temáticas: Trabajo social (84 ECTS); Psicología y Psiquiatría (28 ECTS); Derecho (28 ECTS); Ciencias sociales aplicadas (34 ECTS); Prácticas de campo (36 ECTS).

- Bachelor of Intercultural and Internacional Social Work

  Título propio que se imparte en la Escuela de Trabajo Social de Copenhage

  La duración de los estudios es de tres años y medio

  Las prácticas se pueden realizar en otros continentes, por ejemplo, en África

Los estudios de posgrado en Trabajo Social

La Universidad de Aalborg (Facultad de Ciencias Sociales) ofrece, además del *Bachelor in Social Work*, un título de

- Master in Social Work

Pueden acceder estudiantes en posesión de un Diploma de *Bachelor in Social Work* de las Escuelas de Trabajo Social o de la propia Universidad de Aalborg.

Otras posibilidades de estudios de posgrado son los *Diplomas de Estudios Avanzados en Trabajo Social* que ofrecen algunas escuelas de Trabajo Social como la de Odense (Trabajo Social Internacional). Para acceder a estos estudios es necesario acreditar 3 años de experiencia laboral en trabajo social y contar con Diploma de Bachelor in Social Work o un título de disciplinas afines (Educación Social, Terapia Ocupacional, etc.). La denominación del título es Social Diploma (S.D.).

3.4. FINLANDIA

Se ha seleccionado este país por tratarse de un país nórdico, en el que la formación en Trabajo Social ha tenido un nivel equivalente a las actuales licenciaturas españolas desde los años 80, destacando por haber establecido una fuerte vinculación con la investigación en los campos de intervención profesional. Además, la metodología utilizada se centra en el estudiante, prestando apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje con una atención tutorizada, todo lo cual responde muy bien a las directrices de Bolonia. La política educativa trata de hacer realidad el principio de universalidad.

Estructura y organización de la educación superior en el país

La Educación Superior en Finlandia incluye los estudios universitarios y los estudios en politécnicos. *Estudios universitarios*, títulos de grado y títulos de posgrado. En el sistema educativo finlandés 1 crédito equivale a una semana de estudio a tiempo completo (40 horas). La equivalencia aproximada con el sistema ECTS es de 1'5 créditos ECTS.

Títulos de grado: a) Bachelor *(Kandidaatin tutkinto)*: corresponde a un mínimo de 120 créditos (3 años de estudio a tiempo completo), incluye la realización de una tesis de Bachelor; b) Master *(Maisterin tutkinto)*: corresponde a un mínimo de 160 créditos (5 años de estudios o dos años después de completar del grado de Bachelor). En el caso de ingeniería, arquitectura y arquitectura paisajística el Master supone al menos 180 créditos. Incluye la elaboración de una tesis de master.; c) Títulos de posgrado: Licentiate *(Lisensiaatti)* (2 años a tiempo completo); Doctor *(Tohtori)* (4 años a tiempo completo). Para este título es necesario haber completado el grado de master.

Las universidades finlandesas tuvieron una visión inicial bastante negativa de la Declaración de Bolonia. Ahora la situación ha cambiado y las universidades están preparando activamente su participación en la creación del Espacio Europeo de Educación Superior. Las escuelas politécnicas adoptaron una postura positiva del proceso desde el principio. Para consolidar la posición de las universidades finlandesas en el Espacio Europeo de Educación Superior, Finlandia está reformando la estructura del grado y está ideando una estrategia internacional para el sistema educativo superior finlandés. Otro medio importante es consolidar la garantía de calidad en universidades y escuelas politécnicas.

El nuevo sistema del grado en dos ciclos será adoptado por las universidades finlandesas en agosto de 2005. Las instituciones finlandesas de Educación Superior utilizan el sistema de ECTS en los sistemas internacionales de movilidad de estudiante. Esto ha revelado los problemas en el sistema finlandés de créditos, especialmente en lo que concierne a estudios en la Universidad, por lo que los títulos o grados finlandeses serán reformados para ser compatibles con el sistema de créditos ECTS.

Los estudios de grado en Trabajo Social

En 1982, con la aprobación de la *Social Welfare Act*, se obligó a definir los términos *trabajo social* y *trabajador social* y a definir las cualificaciones profesionales de los trabajadores sociales mediante

un *Master Degree*. Desde los 80 el nivel de master para los trabajadores sociales se ha venido ofreciendo mediante programas de master en política social, por lo tanto, se mejoró el nivel de formación pero sin lograr una identidad propia, debido a la influencia de la construcción del sistema de Estado de bienestar tras la segunda guerra mundial. Sin embargo, esto ha cambiado cualitativamente y, desde 1993, las universidades comenzaron a ofrecer formación específica para trabajadores sociales segregándose de los programas de política social, reconociéndose la educación en trabajo social con carácter propio. Desde el año 2000 funciona la red SOSNET que agrupa a universidades que forman e investigan en Trabajo Social .

- Bachelor of Social Work(Yhteiskuntatieteiden kandidaatti): 120 créditos (180 créditos ECTS)

No es una formación específica ni suficiente para ejercer como trabajador social. Ofrece estudios básicos en Ciencias Sociales (3 años). Este título puede dar paso a los estudios avanzados de master. Se accede una vez completada la educación secundaria.

Es importante destacar que el *Bachelor* no capacita para el ejercicio profesional, sólo el título de *Master* capacita para el ejercicio profesional como **trabajador social** *(Socionomi)*.

La duración de los estudios es de 3 años. Incluye la elaboración de una tesis de Bachelor de un mínimo de 5 créditos (10 créditos ECTS. Sirve de base para el acceso a los estudios avanzados de master. Los responsables de la formación de grado son las universidades.

Los estudios de posgrado en Trabajo Social

Los responsables de la formación de posgrado son las universidades. El grado de *Licentiate* es ofrecido por la *Finnish National University Network For Social Work* (SOSNET), fundada en 2000 e integrada por las seis universidades finlandesas que forman e investigan en Trabajo Social (Helsinki, Jyväskylä, Kuopio, Lapland, Tampere y Turku).

Una característica de la formación finlandesa es la fuerte conexión entre docencia e investigación.

- Licentiate in Social Work: 120 créditos (180 créditos ECTS)

Está diseñado como un título de postrado de especialización práctica y profesional al que pueden acceder los trabajadores sociales con el grado de master en Trabajo Social y con al menos dos años de experiencia en trabajo social.

El objetivo de este título es el de ampliar la base científica de la práctica profesional y promover la investigación por objetivos, en definitiva, el énfasis se pone en incrementar y mejorar la pericia profesional.

La *duración* de los estudios corresponde a un mínimo de 2 años de estudios.

Perfil formativo: 40 créditos (60 créditos ECTS) consisten en estudios profesionales avanzados de posgrado y 60 créditos (90 créditos ECTS), en la elaboración y defensa de una tesis de Licentiate.

Ofrece diferentes áreas de especialización profesional (Trabajo Social con el sector infanto-juvenil, Trabajo Social y marginación y Trabajo Social promocional, Trabajo Social comunitario, Trabajo Social en servicios de bienestar).

- Master of Social Work (Yhteiskuntatieteiden maisteri): 160 créditos (240 créditos ECTS)

Ofrece formación específica en Trabajo Social (5 años o Bachelor + 2 años).

Requisitos de acceso: se accede por dos vías: tras completar la educación secundaria (se cursan entonces 5 años) o tras obtener el grado de Bachelor of Social Work *(Yhteiskuntatieteiden kandidaatti)* (se cursan entonces 2 años).

La *duración* de los estudios es de un mínimo de 5 años de estudios.

Perfil formativo: Trabajo Social, 55 créditos (estudios básicos,medios y avanzados); formación práctica en Trabajo Social, 15 créditos; idiomas; metodología; otras materias complementarias (Sociología, Psicología, Economía, etc.). Tesis de Master en el ámbito del Trabajo Social, 20 créditos (30 créditos ECTS).

- Doctor of Social Sciences: 160 créditos (240 créditos ECTS)

Está diseñado para aquellos trabajadores sociales que quieren orientar sus estudios hacia el mundo académico e investigador. Para quienes quieren formarse directamente en investigación, pueden cursarlo una vez completado el grado de master (4 años). También se puede acceder una vez completado el grado de Licenciate (2 años).

La *duración* de los estudios es de un mínimo de 4 años.

Perfil formativo: 40 créditos (60 créditos ECTS) de estudios avanzados de posgrado (Trabajo Social, Teoría de la Ciencia, Formación teórica y metodológica, etc.). Incluye la defensa de una tesis doctoral equivalente a un mínimo de 120 créditos (180 créditos ECTS).

FUENTES

Inglaterra

- www.eurydice.org
- University of York, BA (Hons.) Social Work, www.york.ac.uk
- University of Manchester, BA (Hons) Social Work, www.les1.man.ac.uk
- Sheffield Hallam University, BA (Honours) Social Work, www.shu.ac.uk
- University of Oxford, MSc in Evidence-Based Social Work, www.apsoc.ox.ac.uk

- University of Southampton, www.sws.soton.ac.uk

Escocia

- www.eurydice.org
- The Framework for Social Work Education in Scotland, www.scotland.gov.uk
- University of Stirling, BA (Hns) in Social Work, BA in Social Work, MSc in Social Work Studies, www.dass.stir.ac.uk
- University of Edimburgh www.socialwork.ed.ac.uk/Department

Alemania

- www.eurydice.org
- www.aaa.uni-siegen.de
- www.ba-stuttgart.de
- Ehlert, G. (2002) Times on transition-Changes in the professional role of Social Work in England and Germany. Congreso Europeo de la Asociación Europea de Escuelas de Trabajo Social y la Asociación Europea de Trabajadores Sociales, Montpellier, julio 2002.
- Ehlert, G. y Friesenham, G. (2004) "Social Work in Germany", en Campanini, A. y Frost, E. (Coord.) European Social Work, Roma, Carocci Editore.
- http://www.iu-bremen.de
- http://www.asfh-berlin.de/vv/ic.phtml
- www.fu-berlin.de/en/aktuell/annan/sandschneider.html
- www.uni-lueneburg.de/einricht/aaa/ects/education/fb1_52.htm
- http://www.fh-mainz.de/sprache/soma.htm
- http://www.htwk-leipzig.de/english/fbsenglish/research.htm
- www.fh-fulda.de/fach_en.htm

Dinamarca

- www.eurydice.org

- Mason, T. (2004) "Social Work in Denmark", en Campanini, A. y Frost, E. (Coord.) European Social Work, Roma, Carocci Editore.
- The Schools of Social Work. Denmark. ECTS Information Package March 2004.
- Aarhus School of Social Work (Dinamarca). http://www.dsh-aa.dk/
- CIRIUS. Danish Centre for International Co-operation andMobility in Education and Training. http://www.ciriusonline.dk/
- Ministerio de Educación de Dinamarca. http://www.uvm.dk/
- The National Danish School of Social Work (Odense). http://www.dsh-o.dk/
- Universidad de Aalborg (Facultad de Ciencias Sociales), Dinamarca. www.socsci.auc.dk

Finlandia

- www.eurydice.org
- Ministerio de Educación de Finlandia. http://www.minedu.fi/
- Finnish National University Network for Social Work (SOSNET) (2003), Academic Social Work Education in Finland. Educational Profile. http://www.social-academy.com/BGTNiemiSOS-NET.pdf
- Urponen, K. "Social Work in Finland", en Campanini, A. y Frost, E. (Coord.) European Social Work, Roma, Carocci Editore.

2.

MODELO DE ESTUDIOS EUROPEOS SELECCIONADO Y BENEFICIOS DIRECTOS QUE APORTARÁ A LOS OBJETIVOS DEL TÍTULO A LA ARMONIZACIÓN QUE PROPONE

Modelo de estudios europeo seleccionado y beneficios directos que aportará a los objetivos del título la armonización que se propone

Después de analizar la situación de la formación en Trabajo Social existente en los países de la Unión Europea, las conclusiones nos señalan el modelo que se propone a continuación y que consta de las siguientes características:

NO HAY "UN MODELO" IDEAL QUE PUEDA SERVIRNOS DE REFERENCIA.

Esto se debe, en primer lugar, al hecho de que las diferencias entre los modelos de formación analizados en este estudio están vinculadas a contextos históricos, políticos, culturales, económicos, sociales, etc. Estas diferentes circunstancias impiden una simple transferencia entre países.

En segundo lugar, si bien hay países con unas directrices comunes para todos sus territorios, en otros casos, la descentralización tiene como consecuencia una heterogeneidad de programas formativos en el conjunto de territorios. En consecuencia, volvemos a encontrarnos con factores específicos que se deben a diversas circunstancias propias de un territorio, muchas veces coyunturales, por lo que no son transferibles.

LA ESTRUCTURA DUAL DE LA FORMACIÓN SE SITÚA ENTRE 180 Y 240 ECTS, CON UNA TENDENCIA A LA SEGUNDA OPCIÓN Y, POR LO TANTO, CON UNA ESTRUCTURA 4+1

Todos los países que tienen programas de grado de 240 ECTS, manifiestan que han llegado a ello a partir de la experiencia, considerando que su perfil formativo es el adecuado para garantizar el logro de las correspondientes competencias profesionales que no se circunscriben únicamente a la adquisición de conocimientos. Por el contrario, la formación de trabajadores sociales está determinada por las prácticas supervisadas en campos de intervención profesional y por la naturaleza es-

pecífica del proceso de aprendizaje que incluye el propio desarrollo personal del estudiante. En esta línea, el *Consejo de Europa*, ha apoyado explícitamente con su resolución (antes citada) esta tendencia a la oferta de una formación de calidad acorde con las responsabilidades profesionales, instando a los países para que asuman su responsabilidad.

Esto, inicialmente, es coincidente con el proceso seguido en España y con los argumentos en los que se han venido basando las actuaciones institucionales realizadas en los últimos años para obtener el reconocimiento de la Licenciatura en Trabajo Social

LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EUROPEAS ASUMEN LA DEFINICIÓN, LOS OBJETIVOS, EL CÓDIGO ÉTICO Y LOS ESTÁNDARES GLOBALES DE CALIDAD DE LA TITULACIÓN CONSENSUADOS A NIVEL INTERNACIONAL POR LA AIETS Y LA FITS

Es destacable la labor realizada por los organismos representativos tanto de las instituciones de Educación Superior encargadas de la formación de los futuros trabajadores sociales como de las organizaciones profesionales representativas de los trabajadores sociales, para promover una formación de calidad. En el momento presente se ha de conceder la importancia que merece a la labor que han venido realizando las dos organizaciones internacionales (con sus correspondientes secciones europeas), Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (AIETS) y Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS), estrechando los vínculos con el fin de unificar actuaciones, lo que nos sitúa en la línea marcada por las directrices de la convergencia europea en cuanto a partenariado. El ámbito internacional de estas entidades representativas indica que se está promoviendo, además de la convergencia europea, la convergencia internacional.

EL PERFIL FORMATIVO ES DE CARÁCTER GENERALISTA CON INICIACIÓN A LA ESPECIALIZACIÓN

Para facilitar la convergencia se manifiesta como necesaria la adopción de unas directrices básicas comunes que orienten el perfil formativo, obviamente con un margen a la especificidad de instituciones educativas y territorios.

Las directrices básicas son las siguientes:

a) Ciencias Sociales aplicadas, Psicología y Derecho.

b) Trabajo Social (teoría y práctica, con tendencia a aumentar las prácticas de campo).

c) Tesis o proyecto de grado.

Se pone énfasis en la necesidad de incrementar las prácticas pre-profesionales realizadas en campos de actuación profesional y supervisadas. Asimismo, se señalan nuevos contenidos formativos para dar respuesta a nuevas situaciones sociales, por ejemplo, las derivadas de las migraciones y la interculturalidad.

LAS METODOLOGÍAS DOCENTES INCIDEN EN PROMOVER UN PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE CENTRADO EN EL ESTUDIANTE Y AUTORIZADO, CON UNA BAJA RATIO ESTUDIANTE/PROFESOR.

Para hacerlo factible se incide en la necesidad de contextos educativos facilitadores con una adecuada ratio profesor/estudiante. Esto puede tener relación tanto con los modelos de plantilla docente como con el número de estudiantes admitidos en primer año que, a su vez, debería guardar relación con la estimación de inserción laboral futura.

Llama mucho la atención, comparativamente con nuestro caso, la baja ratio profesor/estudiante existente en Europa lo que resulta perfectamente entendible en función del carácter tan tutorizado de la formación en Trabajo Social. Es frecuente encontrar que se admitan a primer curso entre 35 y 50 estudiantes (más frecuente el primer caso) que, a su vez, son subdivididos en dos grupos o en grupos muy pequeños para determinadas actividades, escenario muy alejado de nuestra realidad (con algunas privilegiadas excepciones) y que resulta un inconveniente clave cuando se trata de incentivar la movilidad europea, siendo objeto de quejas por parte de estudiantes y de profesores que nos visitan. Y, lo que es peor, colocándonos claramente en una situación muy inferior en cuanto a calidad de formación.

TENDENCIA A INCENTIVAR LA INTERRELACIÓN ENTRE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y LOS TRABAJADORES SOCIALES QUE EJERCEN PROFESIONALMENTE EN ENTIDADES SOCIALES.

De acuerdo con las directrices de la convergencia educativa europea, los programas formativos tienden a que la universidad abandone la concepción tradicional que le concedía todas las competencias formativas. Por el contrario, las nuevas orientaciones promueven la co-participación de trabajadores sociales que ejercen profesionalmente en las entidades sociales en la docencia práctica. Esto incluye una adecuada formación de estos profesionales con su correspondiente acreditación y derecho-obligación de formación continua, así como la necesidad de establecer el reconocimiento del rol docente.

3.

NÚMERO DE PLAZAS OFERTADAS EN CADA UNIVERSIDAD PARA EL TÍTULO DE LA PROPUESTA. DEMANDA DE DICHO TÍTULO EN PRIMERA Y SEGUNDA OPCIÓN

Número de plazas ofertadas en cada universidad para el título de la propuesta. Demanda de dicho título en primera y segunda opción

3.1. PRESENTACIÓN

La convocatoria del proyecto de la Agencia Nacional de Evaluación y de la Calidad y Acreditación (ANECA) en su punto tercero propone investigar el número de plazas ofertadas en cada universidad para el Título de Trabajo Social, así como la demanda de dicho título en primera y segunda preferencia.

Antes de entrar propiamente en la observación y el análisis de los datos, queremos hacer una serie de consideraciones respecto a los fuentes de información. El estudio que se ha realizado nos pone de relieve la inexistencia de criterios de unificación en cuanto a la selección, recogida, y explotación de los datos por parte de los organismos competentes en materia de educación en cada Comunidad Autónoma. Respecto a los datos aportados por las propias universidades, a menudo hemos podido constatar que éstas no coinciden exactamente con la información facilitada a través de las Consejerías de Educación de las distintas Comunidades Autónomas, o por las oficinas de preinscripción universitaria.

Esta falta de datos, por un lado, nos limita las posibilidades de explotación y análisis, y nos obliga a trabajar con un conjunto reducido de las mismas. Por otro lado, la falta de homogeneización de criterios, hace que debamos relativizar algunos resultados. Esta situación descrita nos permite reflexionar sobre la necesidad de avanzar en el establecimiento de criterios de ordenación respecto a las distintas fuentes y/o bases de datos. Ello permitiría disponer de estadísticas necesarias para la investigación, así como para la planificación y programación estratégica de recursos en las universidades, a nivel estatal y autonómico.

Respecto al período estudiado se han tomado en consideración los tres últimos cursos, del 2001/02 al 2003/04, para poder realizar un análisis longitudinal de los aspectos que se nos indica en la convocatoria. Básicamente nos hemos centrado en analizar la oferta y la demanda a través de los preinscritos en primera y segunda opción, el índice demanda/oferta, y finalmente comparación a través del índice de crecimiento de los estudios de Trabajo Social respecto al total de diplomaturas y licenciaturas[1].

3.2. LA OFERTA DE PLAZAS EN LA TITULACIÓN DE TRABAJO SOCIAL

Respecto a esta información disponemos de los datos de todas las universidades excepto de tres. Para el curso 2002/03 hemos tenido en cuenta también los datos que se utilizan en el estudio sobre la oferta, demanda y matrícula de nuevo ingreso en las universidades públicas para el curso 2002- 03- realizado por el Ministerio de Educación, al cual nos vamos a referir a lo largo de este informe. Como podemos observar en la Tabla 1., durante este período la oferta ha aumentado en 360 plazas, lo que supone un 7% de incremento respecto el curso 2001/02. Estos datos nos permiten afirmar que la oferta de plazas para poder acceder a los estudios de Trabajo Social se ha mantenido de forma estable en la mayoría de universidades durante estos tres últimos cursos[2].

El análisis de la oferta según territorio nos muestra que Andalucía, Cataluña y las Islas Baleares son las Comunidades Autónomas que presentan algún tipo de variación significativa respecto a la oferta de plazas durante el período estudiado. En el caso de Andalucía, constatamos que la oferta ha crecido de forma considerable durante estos tres últimos cursos en casi 400 plazas, especialmente en la Universidad de Cádiz y Huelva. Las Universidades de Málaga y Jaén experimentan también un ligero incremento de plazas ofertadas, mientras que la Universidad Pablo Olavide de Sevilla experimenta un descenso en 59 plazas con respecto al curso 2001/02. Estas variaciones en la oferta pueden explicarse por los criterios de política académica que se utilizan en cada universidad. Cuando el incremento de plazas es significativo, como en el caso de Huelva y Cádiz, éste puede interpretarse en realidad como oferta de plazas sin límite de alumnos, entendida como un mecanismo de garantía que establece la propia universidad con el fin de facilitar la obtención de plaza universitaria de todos los alumnos que quieran acceder a dicha titulación. En la Comunidad Autónoma de Cataluña podemos observar para este período un ligero decrecimiento de la oferta, como se puede apreciar en el caso de la Universidad de Lérida. A nuestro entender, esta situación tiene su explicación en los procesos de integración a la Universidad. En estos últimos años los estudios de Trabajo Social que se impartían en cuatro centros en esta Comunidad Autómoma, han pasado de estar adscritos a ser integrados a las respectivas universidades. El proceso de integración a la universidad, como veremos en el apartado siguiente, parece que modifica tanto la oferta como la demanda.

[1] En este caso no se han tenido en consideración los estudios de Arquitectura e Ingenierías ni los de Arquitectura e Ingenierías Técnicas.

[2] Sólo existe una universidad que es la de León con una oferta sin límite, que en este caso se ha considerado igual a 100.

CC.AA	Universidades	Oferta			Demanda			Índice D/O		
		2001/2	2002/3	2003/4	01/02 1-2 Op.	02/03 1-2 Op.	03/04 1-2Op.	01/2	02/3	03/4
Andalucía	Cádiz	245	427	424	88*	125*	109*	36%	29%	26%
	Granada	177	177	177	273*	254*	261*	154%	144%	147%
	Huelva	265	495	498	60*	74*	87*	23%	15%	17%
	Jaén	125	150	150	48*	108*	73*	38,00%	72%	49%
	Málaga	116	129	122	126*	157*	129*	109%	122%	100%
	Pablo Olavide	294	245	235	367*	226*	202*	125%	92%	86%
Aragón	Zaragoza	225	225	225	274*	220*		122%	98%	
Asturias	UOV Gijón		157			226*			144%	
	UOV Oviedo									
Canarias	La Laguna	120	120	120	561	441	544	468%	368%	453%
	Las Palmas	100	100	100	814			814%		
Castilla-La Mancha	UCLM Cuenca	125	125	125	207	176	209	166%	141%	167%
	UCLM Talavera	100	100	100	202	158	177	202%	158%	177%
Castilla León	León	SL= 100	SL= 100	SL= 100	114	110	99	114%	110%	99%
	Salamanca	260	260	260	454	395	431	175%	152%	166%
	Valladolid	100	100	100	399	298	329	399%	298%	329%
Cataluña	Barcelona	240	240	240	274*	288*	318*	114%	120%	133%
	Lérida	115	80	80	23*	27*	37*	20%	34%	46%
	Ramon Llull	100	100	100	44*	36*	22*	44%	36%	22%
	Rovira i Virgili	80	80	80	152*	32*	55*	190%	40%	69%
Extremadura	Extremadura	100	100	100			26*			26%
Galicia	Vigo-Orense	75	75	75	300	248	218	400%	330%	290%
	Santiago	105	100	100	351	300	236	351%	300%	236%
Islas Baleares	Islas Baleares	64	80	80	116*	113*	89*	182%	142%	111%
La Rioja	La Rioja		70			178*			254%	
Madrid	Complutense	500	500	500	526	489	556	105%	98%	111%
	Comillas	100	100	100	109	78	54	109%	78%	54%
Murcia	Murcia	125	125	125	386	360	371	309%	288%	297%
Navarra	Pública Navarra	125	125	100	304	211	276	243%	169%	276
País Vasco	UPV Vitoria	100	125	125	208*	182*	231*	185%	146%	185%
	Deusto	100	100	100	153*	146*	141*	153%	146%	141%
Valencia	Alicante	205	205	205	321	493	437	157%	240%	213%
	Valencia	320	320	275	382	486	665	119%	152%	208%
	TOTAL	4806	5435	5121	7389	6635	6382	154%	122%	125%

* En estas universidades sólo disponemos de la información de la demanda de plazas en 1ª opción.
SL= Sin límite. La oferta sin límite se considera igual a 100.

Tabla 1. Oferta de plazas en Trabajo Social

Fuente: elaboración propia a partir de los datos aportados por las universidades y contrastado con el *Estudio sobre la oferta, demanda y matrícula de nuevo ingreso en las Universidades Públicas para el curso 2002-03* del Ministerio de Educación.

Para finalizar este análisis de la oferta de plazas, también constatamos en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares un ligero incremento de plazas con respecto la curso 2001/02.

3.3. DEMANDA EN LA TITULACIÓN DE TRABAJO SOCIAL

La demanda tal y como establece la convocatoria del proyecto ANECA[3] se define a partir de la solicitud de plaza en primera y segunda preferencia. Por lo tanto, vamos a considerar la demanda como el número de preinscritos o solicitantes de la titulación de Trabajo Social en primera y segunda opción, tal y como también se define y se considera en el Estudio del Ministerio de Educación[4].

Respecto a los datos disponibles para analizar la demanda del título, una vez más podemos constatar la falta de homogeneidad de las estadísticas universitarias, así como las dificultades para poder acceder a las mismas. No existen a nivel general estadísticas de los alumnos preinscritos y solo disponemos de información completa por parte de 15 de las 32 universidades respecto a la primera y segunda opción. Tampoco queda nada claro si los datos respecto a la demanda incluyen los preinscritos en junio y septiembre, o solo los de junio, dado que esta información no se suele especificar. Este desajuste de datos se hace más evidente aún, cuando cotejamos la información aportada directamente desde las oficinas de preinscripción en cada Comunidad Autónoma, con los datos facilitados por las propias universidades. Asímismo constatamos la falta de datos respecto al curso 2003/04 por parte de dos universidades que tienen una importante demanda de plazas para acceder a esta titulación, como es el caso de la Universidad de las Palmas y Zaragoza.

La demanda de plazas en general, y en contraste con la oferta, ha ido variando a lo largo de estos tres últimos cursos. En el análisis de la demanda por CC.AA. tenemos que tener en cuenta que no disponemos de estos datos completos en Aragón, Asturias, Canarias y en La Rioja para el curso 2003/04. Con los datos disponibles de forma completa sólo para la 1ª opción, constatamos una cierta disminución de la demanda durante estos últimos tres cursos en la mayoría de las CC.AA., excepto en la Comunidad de Madrid y en el País Vasco. Respecto al análisis por universidades podemos destacar un incremento de la demanda en la Universidad de Cádiz, Huelva, Málaga, Barcelona, Lérida, Complutense de Madrid, Vitoria, Alicante y Valencia. En el resto la demanda disminuye con respecto al curso 2001/02, y de una forma significativa en la Universidad Rovira y Virgili de Tarragona, en Vigo-Orense, en Santiago de Compostela.

Una vez finalizada la etapa de fuerte aumento en la demanda universitaria en la década de los noventa, hemos entrado en otro ciclo marcado por otras características y constantes A pesar de que en estos últimos años ha existido una tendencia de reducción de la demanda en algunas titulaciones, esta reducción ha sido poco apreciable en la Titulación de Trabajo Social, tal y como se puede observar en la tabla 1. También tenemos que tener en cuenta que dentro del abanico de titulaciones vinculadas al ámbito social, en estos últimos años han aparecido nuevas titulaciones, como es el caso de Educación Social, que entran en concurrencia con nuestra titulación en la medida que

[3] Ver II Convocatoria de ayudas para el diseño de planes de estudio y títulos de grado en http://www.aneca.es

[4] *Estudio sobre la oferta, demanda y matrícula de nuevo ingreso en las universidades públicas para el curso 2002-03* del Ministerio de Educación.

son nuevas y por lo tanto tienen una importante demanda. Esta correlación se puede apreciar y explica en parte el descenso de la demanda en la Titulación de Trabajo Social en algunas de las universidades, como es el caso de la Universidad Ramon Llull en Barcelona, la Universidad Rovira i Virgili en Tarragona, la Universidad de Lérida, o la Pablo Olavide en Sevilla.

La demanda ha disminuido del curso 2001/02 al 2003/04 en 1007 plazas, si bien esta disminución no puede considerarse real en la medida que sólo disponemos de datos de preinscritos en 2ª opción en 15 de las 32 universidades donde se imparte esta titulación. En las restantes hemos considerado únicamente la demanda a partir de los datos aportados para la 1ª opción. Por lo tanto consideramos que los datos de la demanda deben considerarse como una estimación de la misma, siendo la demanda real mayor de la que podemos mostrar.

3.4. RELACIÓN OFERTA Y DEMANDA DE PLAZAS EN LA TITULACIÓN DE TRABAJO SOCIAL

El análisis de la relación entre la oferta y la demanda de plazas se ha podido realizar a partir del índice D/O, calculado para todas las universidades excepto en dos casos en los que no disponemos de información suficiente. En esta relación comprobamos que solo en 5 universidades la oferta supera la demanda en los tres cursos, en 4 universidades la oferta supera la demanda en alguno o en los dos últimos cursos, mientras que en 21 de las 32 universidades el porcentaje de plazas solicitadas (demanda) es superior a las plazas ofertadas en los tres cursos estudiados. Las universidades en las que la oferta supera la demanda están básicamente concentradas en tres Comunidades Autónomas, en Andalucía, en Cataluña y en Extremadura. En el caso de Andalucía y Extremadura existe una sobreoferta que no se corresponde con la demanda, debido quizás a criterios de política académica. En Cataluña esta relación se puede explicar, tal y como ya se ha mencionado, por los cambios y ajustes entre oferta y demanda a raíz de los procesos de integración a la universidad por parte de las Escuelas Universitarias que imparten esta titulación en esta Comunidad Autómoma. En las demás universidades la demanda es incluso muy elevada en relación con la oferta existente, como es el caso de la Universidad de Granada, la Laguna, Las Palmas de Gran Canaria, Cuenca y Talavera de la Reina, Salamanca, Valladolid, Barcelona, Vigo-Orense, Islas Baleares, La Rioja, Complutense de Madrid, Santiago de Compostela, Murcia, Pública de Navarra, Alicante y Valencia, tal y como se puede apreciar en la tabla 1. Esta relación nos permite afirmar que la **Titulación de Trabajo Social tiene una importante demanda** en la mayoría de Comunidades Autónomas, y por lo tanto en toda España. En este sentido, el análisis de algunas de las encuestas sobre demanda de estudios universitarios que realizan algunas Comunidades Autónomas nos aporta información que corrobora esta tendencia. A modo de ejemplo, la encuesta realizada por el Instituto de Estadística de Andalucía[5] nos indica que de un total de 91 titulaciones (licenciaturas, diplomaturas, arquitecturas e ingenierías técnicas) la Diplomatura de Trabajo Social ocupa el décimo noveno lugar en cuanto a las preferencias de los estudiantes. Respecto a las demás diplomaturas ocupa la 5ª posición en cuanto a preferencias en el tipo de estudios. De un total de 51.119 estudiantes entrevistados, 868 de ellos, que corresponden al 1,7% manifiestan estar interesados en realizar esta diplomatura.

[5] http://.juntaandalucia.es/institutodeestadistica/EncDemUniv/fich/DemUniv00.xl

Esta importante demanda de la Titulación de Trabajo Social, respecto a las 72 titulaciones que la siguen en cuanto a preferencias, se explica también porque forma parte del grupo de titulaciones relacionadas con las nuevas demandas del mercado de trabajo. En este sentido, cabe mencionar cómo en el libro blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo, elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas en 1993, aparecen los servicios de proximidad y de las mejoras de las condiciones de vida como los sectores económicos que previsiblemente van a tener una mayor capacidad de creación de empleo en los próximos años. El trabajo social considerado como nuevo yacimiento de empleo, se explica también por todos los cambios sociales asociados a la propia evolución y transformación de nuestra sociedad. Los cambios en la familia y en las formas de convivencia; los desplazamientos de población a nivel transnacional, nacional y local, que nos sitúan ante el reto de construir una sociedad multiétnica e intercultural; cambios demográficos, con un progresivo envejecimiento de la población generando nuevas necesidades y servicios. Debemos situarnos en un contexto social, económico, tecnológico y cultural que presenta características nuevas. Por un lado aparecen nuevas necesidades sociales que nos sitúan en nuevos escenarios con mayores exigencias, y por otro estos cambios han significado una creciente diversificación de áreas de actuación de los trabajadores sociales. Todo ello explica también un creciente interés e importancia de las cuestiones relativas a las políticas sociales en todo el contexto europeo. En este mismo sentido, podemos hacer mención explícita a la Recomendación Rec (2001)1 adoptada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa que hace a los países miembros de la Unión Europea. En ella se reconoce el Trabajo Social como una inversión en el bienestar futuro de Europa, por su contribución al desarrollo humano y a la promoción de la cohesión social, mediante la prevención, como por su lucha contra los problemas sociales existentes.

3.5 COMPARACIÓN DEL TOTAL DE MATRICULADOS POR TITULACIONES

En este apartado vamos a realizar un análisis comparativo a lo largo de los últimos 5 cursos, entre el total de alumnos matriculados en la Titulación de Trabajo Social respecto del total de diplomaturas y licenciaturas, desestimando el análisis respecto a las arquitecturas e ingenierías, ni de las arquitecturas e ingenierías técnicas. Esta relación ha podido ser realizada a partir de la información obtenida en la base de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). En el gráfico 1 podemos observar cómo los alumnos matriculados en la Titulación de Trabajo Social se han mantenido a lo largo de estos últimos 4 cursos, con una pequeña disminución en el último curso analizado, 2002/03. Este leve descenso de alumnos se enmarca dentro de una tendencia general de la Universidad, que empieza en el curso 1996/97 como reflejo de la bajada de la natalidad que se empieza a producir a finales de la década de los años setenta . A pesar de este pequeño descenso la proporción de estudiantes de la Titulación de Trabajo Social en este período estudiado experimenta un incremento del 5,15% de alumnos, respecto del resto de diplomaturas y licenciaturas. Esto quiere decir que comparativamente la Titulación de Trabajo Social se ha incrementado a diferencia de otras titulaciones. En este sentido, podemos afirmar que la Titulación de Trabajo Social tiene unas buenas perspectivas, tanto respecto a la demanda definida a partir de las preferencias de los estudiantes, así como por el número de alumnos matriculados.

[6] Ver *Notas de prensa INE, Estadística de la Enseñanza Superior en España. Curso 1996/97*

	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	Incremento del peso de los alumnos de Trabajo Social respecto al total de alumnos de diplomaturas y licenciaturas en el período 1998/99-2002/03 5,15%
Licenciaturas	861.651	848.966	815.213	771.823	747.790	
Diplomaturas	349.239	355.326	351.876	347.167	343.504	
Total	1.210.890	1.204.292	1.167.089	1.118.990	1.091.294	
Trabajo Social	17.686	17.832	17.633	17.422	16.760	

Tabla 2 . Evolución del número de estudiantes matriculados.
Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del INE. http: www.ine.es/inebase/

Para poder estudiar y mostrar la evolución que ha experimentado la Titulación de Trabajo Social respecto al total de licenciaturas y diplomaturas, también hemos calculado el índice de crecimiento de los estudios en base al curso 1995/96. Para los cursos 97/98 y 98/99 el número total de alumnos matriculados en las licenciaturas y diplomaturas se había incrementado con respecto al curso 96/97, pero a partir de aquí el crecimiento es menor y siempre inferior a la Titulación de Trabajo Social.

Año académico	Licenciaturas y diplomaturas	Índice crecimiento	Trabajo Social	Índice crecimiento
1995-96	1.148.259	100	16.777	100
1996-97	1.192.645	103,9	17.827	106
1997-98	1.211.823	105,5	17.344	103
1998-99	1.210.890	105,5	17.686	105
99-00	1.204.292	104,9	17.832	106
00-01	1.167.089	101,6	17.633	105
01-02	1.118.990	97,5	17.422	104
02-03	1.091.294	95,0	16.760	100

Tabla 3. Evolución del número de estudiantes matriculados %.
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE.

En esta evolución comprobamos que los matriculados en Trabajo Social no sólo se mantienen, sino que incluso ganan peso respecto del total de alumnos matriculados en licenciaturas y diplomaturas a lo largo de todo el período estudiado. El índice de crecimiento calculado en base al total de alumnos matriculados siempre es superior en Trabajo Social, tal y como queda reflejado en el gráfico 1.

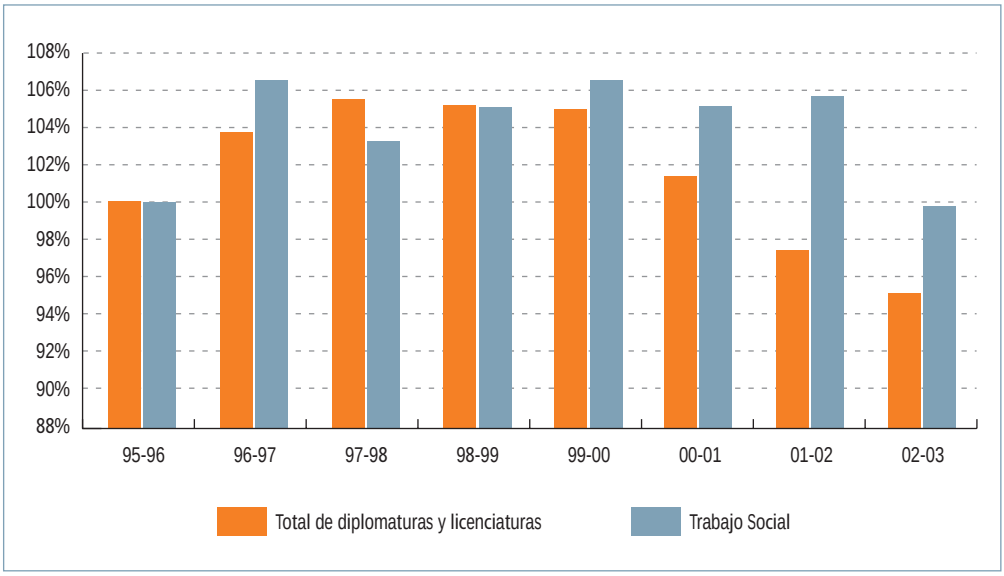


Gráfico 1.
Fuente: elaboración propia a partir de los datos del INE

3.6. CONCLUSIONES

En el estudio y análisis de la oferta y demanda de plazas en la Titulación de Trabajo Social durante el período estudiado (2001/02-2003/04) hemos podido comprobar que este se caracteriza por distintas tendencias:

- La oferta de plazas se ha mantenido en general estable a lo largo de estos tres cursos, en la mayoría de universidades, e incluso se ha incrementado en un 5% con respecto al curso 2001/02.

- La demanda considerada como el número de solicitantes y por lo tanto preinscritos en la Titulación de Trabajo Social en primera y segunda opción, ha experimentado una disminución estimada y no real, en la medida que sólo disponemos de los datos completos de preinscritos en 1ª y 2ª opción en 14 de las 32 universidades.

- En la relación demanda/oferta calculada a partir del índice D/O en 21 de las 32 universidades la demanda de plazas es superior a la oferta en los tres cursos estudiados.

- Esta relación nos permite afirmar que la Titulación de Trabajo Social tiene una importante demanda en todas las universidades españolas.

- Esta demanda queda reflejada en las encuestas sobre demanda de los estudios universitarios que realizan algunas Comunidades Autónomas.

- La Titulación de Trabajo Social forma parte del grupo de titulaciones relacionadas con las nuevas demandas del mercado de trabajo y/o yacimientos de empleo (*Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo* de la Comisión Europea).

- Esta importante demanda también se explica por todos los cambios sociales asociados a la propia evolución y transformación de nuestra sociedad.

- Por un creciente interés e importancia de las cuestiones relativas a las políticas sociales y al sistema de bienestar social en todo el contexto europeo.

- Por una creciente diversificación de áreas de actuación de los trabajadores sociales.

- Por la contribución del trabajo social al desarrollo humano y a la promoción de la cohesión social (Rec 2001-1 Consejo de Europa).

- En comparación con las demás diplomaturas y licenciaturas, la Titulación de Trabajo Social ha experimentado un incremento del 5,15% de alumnos en los cinco últimos cursos.

- Esto nos permite afirmar que la Titulación de Trabajo Social tiene unas buenas perspectivas, tanto respecto a la demanda definida a partir de las preferencias de los alumnos, así como por el número de alumnos matriculados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Instituto de estadística de Andalucía, Consejeria de Economía y Hacienda
  http: //.juntaandalucia.es/institutodeestadistica/EncDemUniv/fich/DemUniv00.xl

- *Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo*, elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, 1993.

- Ministerio de Educación, *Estudio sobre la oferta, demanda y matrícula de nuevo ingreso en las Universidades Públicas para el curso 2002-03*.

- Notas de prensa del Instituto Nacional de Estadística, Estadística de la Enseñanza Superior en España. Curso 1996/97.

- Recomendación Rec (2001)1 adoptada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa que hace a los países miembros de la Unión Europea.

4.

Estudios de inserción laboral de los títulados en el último quinquenio

Estudios de inserción laboral de los títulados en el último quinquenio

Las expectativas de desarrollo profesional y el acceso al trabajo de los diplomados en Trabajo Social constituyen el eje central de esta parte del informe.

Empezaremos haciendo un recorrido histórico de los principales estudios que se han realizado dentro de la profesión sobre la inserción laboral de los trabajadores sociales, que nos ayudarán a comprender el presente en el que nos situamos. Posteriormente informaremos de los estudios que se han realizado a nivel nacional –por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación–, o de Comunidades Autónomas –distintas escuelas universitarias de Trabajo Social y colegios profesionales– y de cuestiones referentes a este tema, que nos orientarán en la verdadera comprensión de la situación en que se encuentra la inserción laboral. Finalmente, reflejaremos los principales resultados obtenidos en el estudio de flujos de inserción en la vida activa de los diplomados en Trabajo Social en la promoción 1999-2002.

Queremos advertir de la dificultad que conlleva este tipo de informes, ya que las distintas escuelas universitarias que han realizado estudios de flujos de inserción laboral de los titulados en Trabajo Social, a los que hemos tenido acceso, analizan variables diferentes (si bien otras son perfectamente coincidentes) y las muestras utilizadas no son en muchos casos comparables. Lo mismo sucede con la información proporcionada por los colegios profesionales. Por ello, cuando los resultados sean sumamente difíciles cuantificarlos, por rigor metodológico, optaremos por no presentar los datos en tablas o tablas unificadas, sino que haremos una descripción cualitativa de los mismos.

Finalmente queremos hacer constar que este informe ha sido posible gracias a la información facilitada por las escuelas universitarias de Trabajo Social, los colegios oficiales de diplomados

en Trabajo Social, y otros organismos del territorio español a los que agradecemos su aportación.

4.1. EVOLUCIÓN DEL ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO

Debemos empezar este breve recorrido histórico remitiéndonos al primer estudio elaborado a nivel nacional por el Instituto de Sociología Aplicada (Madrid, 1970)[1], donde se reflejan los campos de trabajo de los trabajadores sociales y la evolución que había tenido en aquellos años. El estudio señala que la mayoría de los profesionales trabajaban en instituciones porque estaba todavía muy poco desarrollada la prestación de servicios en organizaciones de base, por no tener suficiente disponibilidad de recursos financieros para contratar personal y en muchos casos no se veía la necesidad de hacerlo.

Los campos de trabajo estaban agrupados en sectores, y dentro de los mismos se especifican las áreas más relevantes: en el sector trabajo, en la empresa, con un 17,83% de profesionales. En el sector escolar, en escuelas e institutos, con un 4,4% de profesionales. En el sector de la sanidad, en hospitales generales, con 9,7%, seguido muy de cerca en el campo de la psiquiatría con un 7,31%. En el sector vivienda trabajaban un 0,8%. En el sector de la comunidad, en protección de menores y guarderías con un 2,12 % y un 2,53% respectivamente.

Otra referencia que debemos citar en este breve repaso histórico es el trabajo realizado por Estruch y Güell[2], que llevaron a cabo una investigación en 1976 en Cataluña sobre un universo de 1.273 trabajadores sociales. En el mismo se ponía de manifiesto que los ámbitos en los que trabajan los trabajadores sociales habían variado sustancialmente: por un lado, había una disminución destacada de los profesionales que ejercían su labor en las empresas[3] mientras que, en las instituciones, se había producido un crecimiento notable de la contratación de trabajadores sociales. El ámbito de la sanidad permanecía estable y aparecían nuevos campos de intervención ligados a la atención de personas con problemas (deficiencia mental, rehabilitación...).

El Consejo General de Colegios de Diplomados en Trabajo Social, en los años 1988 y 1989, realizó en todo el país una investigación para conocer la implantación profesional de los trabajadores sociales. De sus resultados se obtiene una conclusión importante, hay una consolidación del trabajo social como profesión: el 39% de los entrevistados son contratados laborales fijos; los laborales contratados temporales eran un 35 % y los funcionarios públicos, un 21%. En situación irregular estaban el 4% y en el ejercicio libre de la profesión, el 1%. Las entidades que daban trabajo a estos profesionales son principalmente las Administraciones Públicas: en primer lugar la Municipal (29 %), seguida de la Autonómica (23 %), y por último la Administración Central (19%). Las áreas de actividad son por este orden: servicios sociales generales, salud y educación (Rojo,1990).

[1] Vázquez, J. y otros (1971): *Situación de Servicio Social en España*. Instituto de Sociología Aplicada. Madrid. Se trabajó sobre una base de 1.462 trabajadores sociales y se consultaron los Ficheros del Instituto de Sociología Aplicada de Madrid. Cuestionarios y fichas de la Federación de Asistentes Sociales y Encuestas a Asistentes Sociales.

[2] *Sociología de una profesión. Los Asistentes Sociales* Ed. Pirámide. Barcelona

[3] Empresa: entendida como industria o como sociedades anónimas o limitadas.

El estudio llevado a cabo por Llover, J. y Usieto[4] en la Comunidad Autónoma de Madrid en 1990, informa que los servicios sociales generales constituye ya el principal sector de trabajo para algo más de la tercera parte de éstos profesionales. Mientras que los servicios sociales especializados ocupan a un 33,3%, destacando entre ellos la tercera edad y los minusválidos.

El estudio informa que alrededor de un 30% de trabajadores sociales (la suma de interinos, temporales y sin contrato) se hallan en relaciones que se podrían estimar como precarias. El 70% restante disfruta de situaciones estabilizadas. El afianzamiento y la regularización contractuales son concomitantes con el incremento relativo y absoluto de las Administraciones Públicas como foco empleador. En este sector, aunque existen y de hecho hay contrataciones eventuales no son tan comunes como en el sector estatal en sus diferentes versiones en el que puede haber inclusive acuerdos orales sin figurar en nómina.

Por último, quisiéramos referirnos al estudio que realizó el Consejo General de Colegios de Diplomados en Trabajo Social en el año 2000 sobre la *Aproximación de la realidad profesional y formativa de los Trabajadores Sociales*[5]. En el estudio se afirma que no existen datos oficiales desglosados en el INE en relación al número total de trabajadores sociales ocupados en España. Se estima que el ámbito privado puede estar absorbiendo la mitad del empleo y si se tiene como dato fiable (a partir de un estudio reciente del INEM) que sólo las entidades no lucrativas cuentan con 8.000 trabajadores sociales entre sus plantillas remuneradas (además de con otros 1.100 trabajadores sociales voluntarios). Por sectores de actividad, un porcentaje del 25,3% trabaja con la tercera edad, siguiendo educación y juventud con un 22,5% cada una.

4.2. LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES SOCIALES

En este apartado vamos a informar primero de los resultados obtenidos en la encuesta de inserción laboral realizada por la Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación relativos a los diplomados en Trabajo Social y, en segundo lugar, ofreceremos algunos indicadores sobre el estado de la inserción laboral en estos momentos.

4 El estudio Los trabajadores sociales, de la crisis de identidad a la profesionalización al tratar el tema del ejercicio profesional de los trabajadores sociales de la Comunidad de Madrid nos informan: "la clasificación más idónea no ha sido resuelta todavía, y optan por establecer su propia tipología. Les parece conveniente deslindar lo más coherentemente posible, esa nueva realidad que al menos como concepción ordenadora son los servicios sociales –con todos los escollos que, a su vez, éstos conllevan para ser categorizados– y aquellas áreas que formando parte del bienestar: "Debe tenerse en cuenta que bajo esa denominación están incluidos no sólo aquellos que reciben convencional y formalmente ese nombre –por ejemplo los de los centros de ayuntamientos y de la Comunidad Autónoma de Madrid sino también otros que funcionan como puerta de acceso y derivación a distintas prestaciones en otras instancias institucionales (vicarías y parroquias de Cáritas)".

5 La Investigación la realizó el Instituto AGORA con un universo de población integrado por cinco Comunidades Autónomas, en las que se había considerado que se concentraba el mayor nivel del empleo del sector de servicios sociales. Esto se determinó a través de una correlación entre el número de empresas y el número de asalariados del ámbito privado en cada comunidad. El resultado llevó a la selección de las cinco siguientes Comunidades Autónomas: Madrid, con 938 empresas y 29.274 asalariados en el sector; Cataluña, con 1487 empresas y 42.273 asalariados en el sector; Andalucía, con 572 empresas y 24.857 asalariados en el sector; País Vasco, con 339 y 11.836 asalariados en el sector; C. Valenciana, con 487 y 11.351 asalariados en el sector.

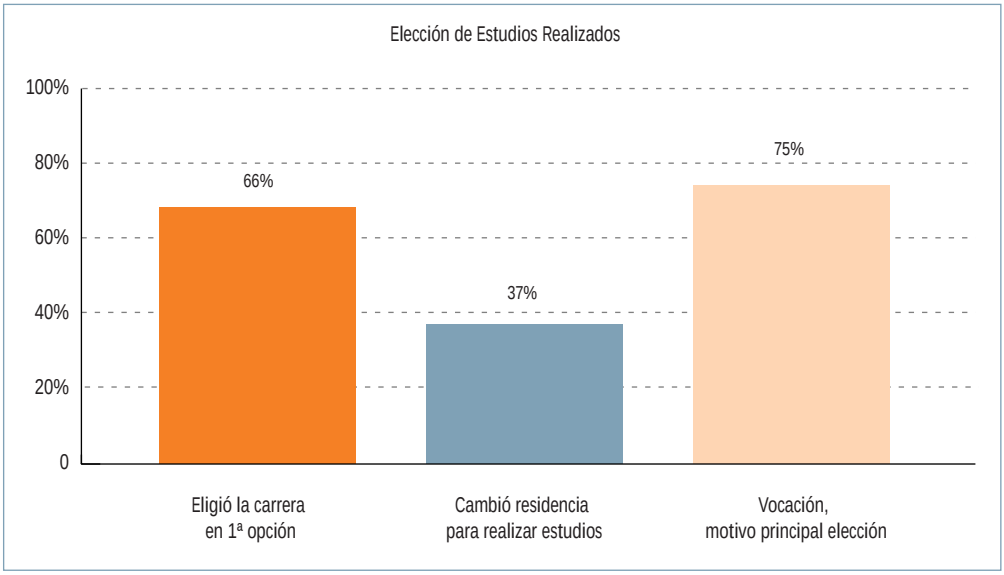
4.2.1. La encuesta de inserción laboral de ANECA

La encuesta de inserción laboral, realizada por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) a todos los estudiantes graduados de las titulaciones seleccionadas por cada una de las universidades participantes (140 titulaciones de 29 universidades)[6] tiene como objetivo principal conocer cómo se ha desarrollado la inserción laboral de los titulados.

En lo que se refiere a los titulados en Trabajo Social a continuación pasamos a exponer las principales conclusiones que informan de dónde, cómo y cuándo se insertan en el mundo laboral los trabajadores sociales. Queremos advertir que no todas las preguntas han sido contestadas por todos los titulados (N: 207).

Elección de estudios realizados

Un dato destacable de este colectivo es que el 66% eligió la carrera en 1ª opción y el motivo principal por el que eligió los estudios fue por vocación, 75% de los estudiantes.



Fuente: encuesta de inserción laboral ANECA para titulados en 2000.

[6] La relación de escuelas de Trabajo Social que han participado ha sido: Huelva, Vigo y Valencia. La encuesta no pretende una representatividad del conjunto de egresados en las universidades de todo el territorio nacional en una enseñanza concreta, ni de la totalidad de egresados de una universidad en el conjunto de sus titulaciones.

Búsqueda del primer empleo

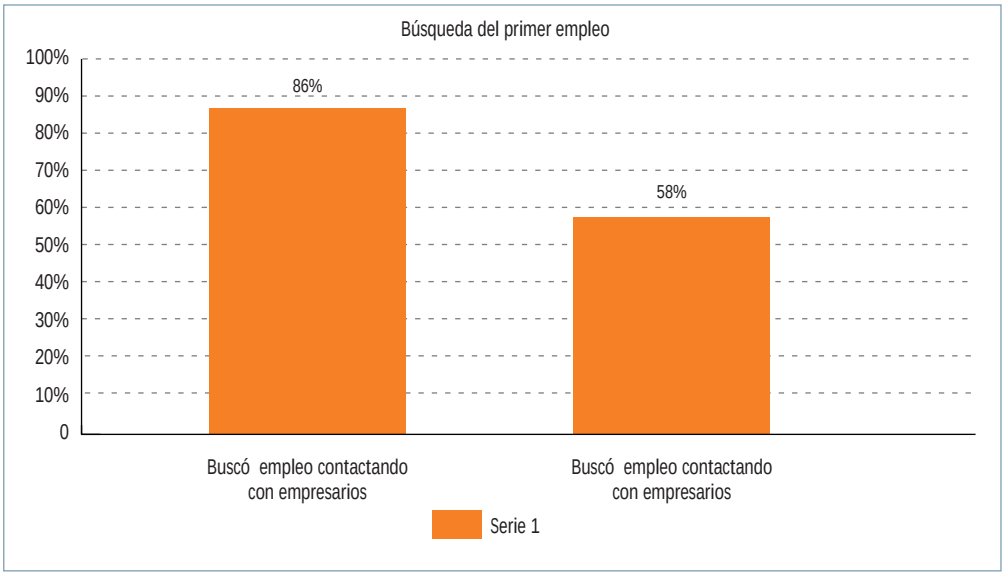
Los titulados en Trabajo Social se colocan con relativa facilidad una vez finalizados sus estudios. Su tasa de inserción es del 78%. El 86 % buscaron empleo después de finalizar sus estudios universitarios.

En cuanto a las vías de acceso al puesto de trabajo son bastante diversas, destacándose un significativo 58% que se coloca tras haber presentado su candidatura (autocandidatura) a alguna empresa (pública y privada).

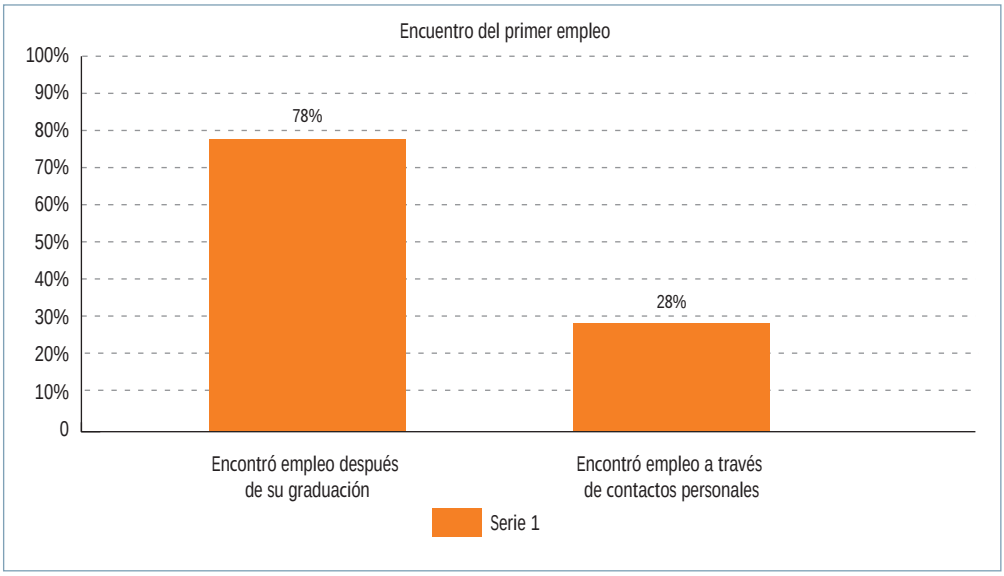
La red de contactos personales (padres, parientes y amigos) es la forma más común de colocación, con un 28%.

El tiempo necesario para la obtención del primer empleo es, en general, moderado, con una media de 9,9 meses en encontrar un trabajo una vez finalizados sus estudios.

La encuesta también nos informa que el 16% mantiene una tasa de desempleo en el momento de la realización del estudio.



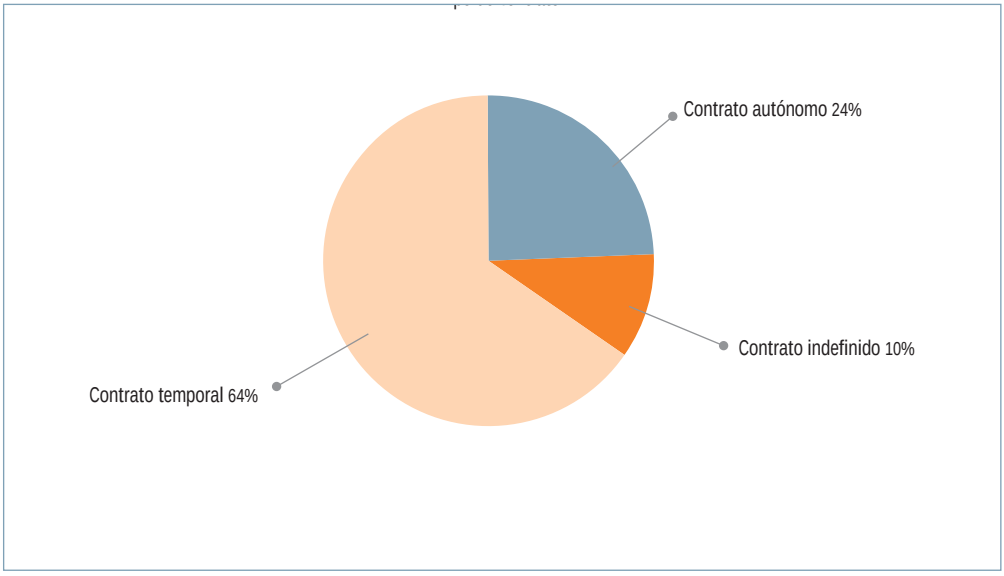
Fuente: encuesta de inserción laboral ANECA para titulados en 2000.



Fuente: encuesta de inserción laboral ANECA para titulados en 2000.

Situación actual de trabajo

Un 64% de titulados en Trabajo Social tiene un contrato temporal. El contrato indefinido se reserva para el 24% de la población estudiada, siendo residual la categoría de autónomo, con un 10%.



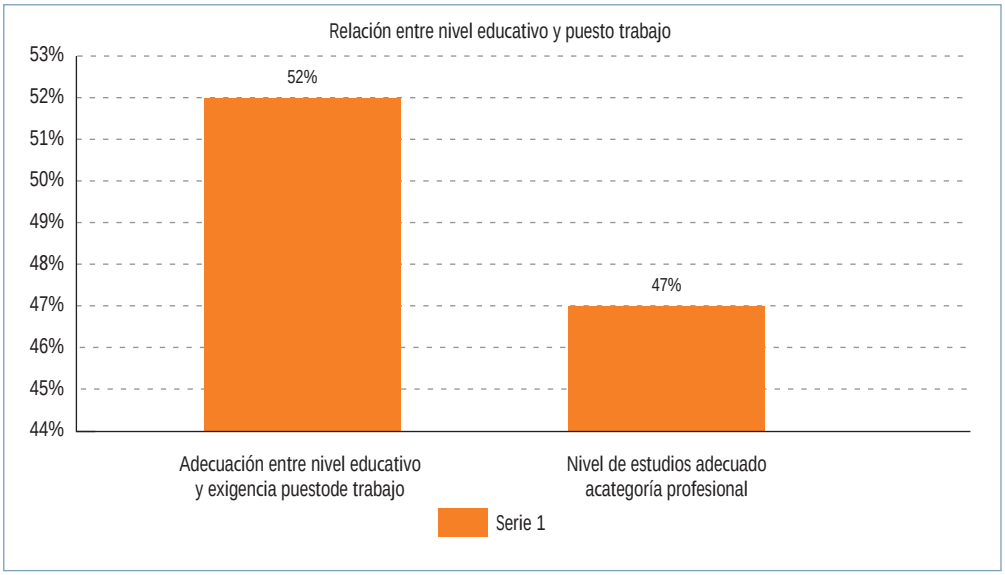
Fuente: encuesta de inserción laboral ANECA para titulados en 2000.

Grado de satisfacción en el trabajo

Respecto a la titulación requerida para el puesto de trabajo, el 52% piensa que su nivel educativo es adecuado para el puesto de trabajo que desempeña.

El grado de satisfacción y cumplimiento de expectativas parece ser elevado, ya que el 68% está muy satisfecho con su trabajo actual, con lo que podemos inferir que sus expectativas de trabajo al acabar sus estudios se cumplen moderadamente.

Así mismo el 38% está muy satisfecho con su salario actual. El estudio solo nos informa de que un 24% percibe un salario neto mayor de 1000 euros mensuales.

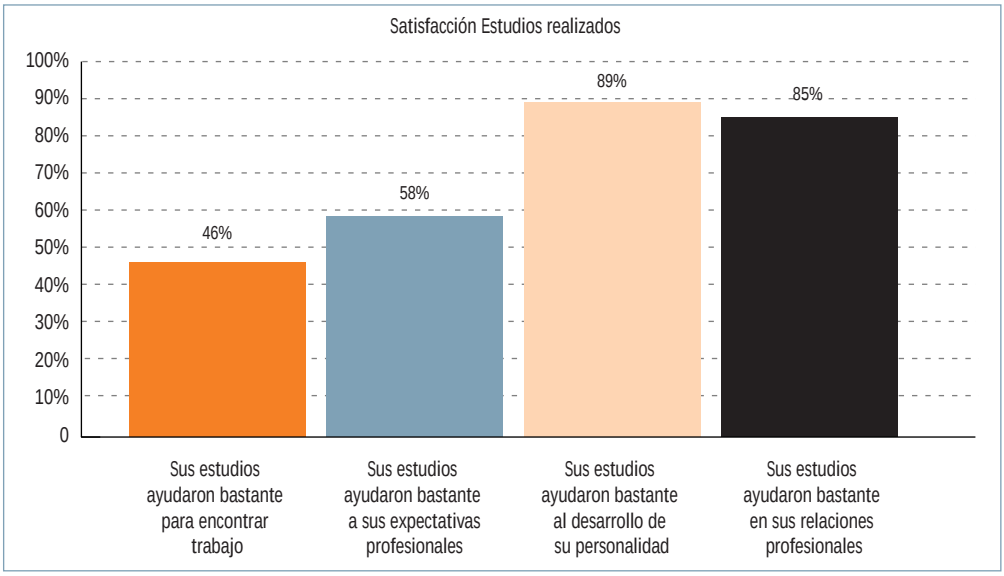


Fuente: encuesta de inserción laboral ANECA para titulados en 2000.

Evaluación de los estudios universitarios

Podemos afirmar que el grado de satisfacción entre la adecuación de su categoría profesional y su nivel de estudios es alta: el 58% piensa que sus estudios le ayudó bastante en sus perspectivas profesionales, el 47% piensa que la relación entre sus conocimientos y su categoría profesional es adecuada, y el 46% cree que su capacitación universitaria le ayudó bastante a encontrar un trabajo en el que se siente cómodo.

Así mismo el 70% piensa que si volviera a empezar, elegiría la misma carrera, aunque le gustaría que la carrera fuese de ciclo largo (57%).



Fuente: encuesta de inserción laboral ANECA para titulados en 2000.

4.2.2. La inserción laboral del trabajador social

Presentamos un resumen global de los datos de inserción laboral de los trabajadores sociales, a partir de la información proporcionada por diversas universidades[7] y por organismos consultados[8].

Dado que las muestras utilizadas por los diferentes estudios de inserción a los que hemos tenido acceso no son, en muchos casos, comparables, y dado también que los respectivos estudios analizan variables diferentes (si bien otras son perfectamente coincidentes), hemos optado, por rigor metodológico, por no presentar los datos en tablas o gráficos unificados. En su lugar, indicamos la "horquilla" en que se mueven los valores de la variable, en unos casos, y en aquellos en los que la cuantificación es sumamente difícil, hacemos una descripción cualitativa de los resultados. Queremos advertir que precisamente, ya que presentamos "horquillas" de resultados, los porcentajes de algunos apartados no suman necesariamente 100.

[7] Universidad Complutense de Madrid Universidad de Extremadura, Universidad de Alicante, Universidad de Huelva, Universidad de Navarra, Universidad de Salamanca, Universidad de Santiago de Compostela, Universidad de Granada, Universidad de Oviedo, Universidad del País Vasco, Universidad de Barcelona, Universidad de Murcia, Universidad Valencia, Universidad de Valladolid, Universidad de Deusto, Universidad de Castilla-La Mancha (Cuenca y campus de Talavera de la Reina), Universidad de Zaragoza.

[8] Observatorio Ocupacional, INEM; Consejo General de Colegios de Diplomados en Trabajo Social. Colegios de Diplomados en Trabajo Social de: Murcia, Cataluña, Alicante, Valencia, Navarra, Logroño, Salamanca, Vigo, Santiago de Compostela y País Vasco, Agència per a la Qualitat del sistema Universitari de Catalunya. Agencia de Calidade de Galicia. Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. Base de datos de inserción laboral de los titulados universitarios.

Los titulados en Trabajo Social se colocan con relativa facilidad una vez finalizados los estudios. Su tasa de inserción oscila entre un 40%y un 80%, observándose diferencias significativas entre Comunidades Autónomas (por ejemplo, presentan una tasa de inserción más elevada los trabajadores sociales en Madrid, Cataluña o el País Vasco que en Extremadura, Andalucía o Galicia). De ellos, entre un 17% y un 22% afirma trabajar en tareas no relacionadas con su actual titulación.

El 50 y 40% encuentra trabajo en los 6 meses posteriores a la finalización de los estudios. Un significativo 25 y 30 % encuentra trabajo antes de finalizar los estudios, por ejemplo, se da el caso de estudiantes que empiezan a trabajar en el mismo lugar en que están realizando, o justo acaban de realizar, el Prácticum, y un porcentaje muy reducido, aproximadamente un 8%, tarda más de un año en encontrar el primer empleo.

En cuanto a las vías de acceso al puesto de trabajo, son muy diversas, destacando fundamentalmente dos de ellas: la red de contactos personales y la convocatoria pública.

Los titulados que encuentran su primer trabajo gracias a la red de contactos personales oscilan entre un 30 y un 45%; ésta es, por lo tanto, la forma más común de colocación. Aproximadamente un 20-25% responde a una convocatoria pública aparecida en prensa, en el INEM, en boletines oficiales, etc.[9] Finalmente, un significativo tanto por ciento se coloca tras haber presentado su candidatura (autocandidatura) a alguna empresa[10]. El porcentaje restante responde a formas de colocación como bolsas de trabajo, autoempleo, etc.

En el tipo de contrato y duración, el 63% de titulados en trabajo social obtiene un contrato temporal. La gran mayoría obtiene un contrato entre 3 y 18 meses de duración, reduciéndose a un 30%, aproximadamente, los que consiguen un trabajo de más de 18 meses.

El contrato indefinido se reserva a un 25-40% de la población estudiada, siendo residuales otras categorías, como interino, trabajo por cuenta propia (1%) y contrato en prácticas (2%).

Al valorar el grado de satisfacción y cumplimiento de expectativas, hay universidades que informan de que de un 40 a 50% están muy satisfechos con el tipo de trabajo que desempeñan, mientras aproximadamente de un 5 a 10 % no tiene ninguna satisfacción por promocionarse. Encontramos que existe una relación entre el grado de satisfacción en el trabajo y el nivel de expectativas en el mismo.

En cuanto a las empresas en las que trabaja, alrededor de un 42% lo hace en la empresa pública. Los sectores de actividad mayoritarios en que se encuentran dichas empresas públicas son los servicios sociales y otros sistemas de protección social. En el ámbito de la empresa privada, lo hacen en el tercer sector e iniciativa social, por ejemplo en organizaciones para la cooperación al desarro-

[9] Debemos recordar que un número significativo de diplomados en Trabajo Social continúa sus estudios en el segundo ciclo de Sociología, Antropología y Psicología y que muchos de ellos lo hacen compaginando estos estudios con su primer trabajo o con la preparación a una oposición.

[10] El término empresa: se entiende cómo ámbito de trabajo público o privado.

llo. En todas estas empresas se dedican a la intervención psicosocial y en la mayoría de los casos el trabajador social comparte espacio profesional dentro de equipos interdisciplinares.

De los resultados presentados podemos deducir que la inserción laboral, de los trabajadores sociales es media-alta, si bien algunos índices de calidad de la inserción (tipo de contrato, temporalidad, titulación requerida, etc.) son claramente mejorables. Respecto al tema de la titulación requerida en los contratos queremos resaltar que un 15% considera que está realizando un trabajo, que exige un nivel formativo menor al que tiene. Y también el hecho, a veces, de esa aparente sobrecualificación a la que aludíamos antes, responde claramente a una estrategia de las empresas para abaratar los costes de personal. La gran mayoría de trabajadores sociales desempeña funciones propias de su profesión, lo cual indica que las empresas e instituciones lo necesitan y que sus ámbitos de proyección profesional tienen entidad propia.

Cabe destacar la diversidad de perfiles profesionales y la consiguiente polivalencia del trabajo social (servicios sociales polivalentes y especializados, servicios educativos, servicios de salud, servicios relacionados con la administración de justicia, servicios relacionados con el sector laboral, servicios relacionados con el sector vivienda, ejercicio privado, administración, gerencia y planificación de servicios de bienestar social, y docencia e investigación), lo cual es un aspecto sumamente positivo ya que facilita su empleabilidad y su apertura a nuevos ámbitos profesionales donde cada vez se requieren más las funciones que les son propias.

Por último podemos decir que se constata una clara consolidación de esta figura profesional en los diferentes sistemas de protección social, en el sistema específico de servicios sociales y en nuevos campos (ocio,medio ambiente, cooperación al desarrollo, etc.) lo que aporta nuevos e importantes yacimientos de empleo para estos titulados.

4.3. LOS ESTUDIOS DE LOS FLUJOS DE INSERCIÓN EN LA VIDA ACTIVA DE LOS DIPLOMADOS EN TRABAJO SOCIAL

La inserción laboral de los diplomados en Trabajo Social es un tema que ha venido preocupando en los últimos años al profesorado de las escuelas de Trabajo Social, conscientes de la importancia de proporcionar una formación de calidad que capacite a los futuros trabajadores sociales para el ejercicio profesional. Prueba de ello es el trabajo que se presenta a continuación, realizado entre los años 1999 y 2002 por un conjunto de escuelas de diversas universidades españolas y que junto con los trabajos para fundamentar la necesidad de una licenciatura en Trabajo Social y la actualización del perfil profesional ocupacional de los trabajadores sociales (objeto de otro capítulo de este libro blanco) muestran la importante labor que vienen realizando los profesores de las escuelas de Trabajo Social, en particular del área de conocimiento de Trabajo Social y Servicios Sociales, para incrementar la calidad de la formación. Comparando con el panorama general de las titulaciones universitarias, todas estas actuaciones en el marco de esta titulación resultan muy innovadoras y, como se ha hecho evidente con ocasión de la elaboración de este libro, indican la solidez del Trabajo Social en su vertiente formativa y en la práctica profesional.

Al iniciarse el curso 1999/2000, Encarna Guillén Sádaba, directora del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Universidad Complutense de Madrid, promovió la constitución de un

grupo de investigación con la finalidad de ponen en marcha un sistema estadístico de flujos de inserción en la vida activa de las alumnas y alumnos diplomados de las escuelas de Trabajo Social. Para ello se constituyó una Red coordinada por Encarna Guillén, quien aportó la experiencia del estudio ya realizado con su dirección sobre los flujos de inserción en la vida activa de los egresados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid. Este estudio fue presentado en el II Congreso Estatal de Escuelas de Trabajo Social celebrado en la Universidad Complutense de Madrid, en septiembre de 1998. Constituida la Red, ha estado trabajando durante tres años coordinada por Encarna Guillén Sádaba, con la colaboración del equipo de Estudios-EDE[11] (asesoramiento y tratamiento estadístico) y con las siguientes coordinaciones de los subproyectos que se han mantenido los tres años: Universidad de Comillas, Auxiliadora González Bueno (Universidad de Las Palmas), Universidad de Valladolid, Mª Asunción Martínez Román (Universidad de Alicante), Mª Luisa Setién (Universidad de Deusto), Francisco García (Universidad de Granada), Universidad de Salamanca. Otros subproyectos han colaborado alguno o varios de estos tres años, no llegando a participar en la Red durante los tres años planificados

Se ha trabajado sobre la base de un proyecto colectivo a partir de subproyectos, con una estructura de comunicación y participación abierta que ha permitido desarrollar una dinámica de conocimiento de flujos a partir del trabajo de cada escuela, obteniendo anualmente información relevante sobre la vida activa de las promociones, a partir de la aplicación de dos cuestionarios (inserción e itinerario) a una muestra de titulados que finalizaron sus estudios tres años antes.

En el primer año de funcionamiento de la Red (2000) participaron las siguientes universidades: Complutense de Madrid, Comillas, Las Palmas, Valladolid, Alicante, Huelva, Sevilla, Deusto, Granada, Murcia y Salamanca. En el segundo año (2001), el interés de los resultados motivó la ampliación de la invitación a unirse a la Red a nuevas universidades, incorporándose las de Castilla La-Mancha (Cuenca y Talavera de la Reina) y Lleida. Por distintas razones, no enviaron sus correspondientes matrices las universidades de Huelva y Murcia. El tercer año de funcionamiento de la Red (2002) supuso la consolidación de un Banco de Datos de Flujos, se incorporan las universidades de Zaragoza y Cádiz (Centro adscrito de Jerez) y no participan temporalmente Lleida, Sevilla y Talavera de la Reina por lo que la Red, en este tercer año, estuvo formada por las universidades de Comillas, Las Palmas, Jaén, Valladolid, Alicante, Deusto, Granada, Salamanca, Jerez, Cuenca y Zaragoza.

La experiencia acumulada durante los dos primeros años permitió afinar los instrumentos técnicos y metodológicos en el tercer año, acordándose introducir cambios como la mejora del cuestionario, las modificaciones en las promociones a entrevistar (una por año) y una reducción de la temporalidad de los calendarios de estudio y trabajo (de 41 meses pasan a 32). Con estos cambios, se ha ganado en organización y operatividad del trabajo de campo y mayor sencillez en la realización del sistema estadístico en cada una de las escuelas, permitiendo a cada una de ellas analizar y conocer sus propios resultados.

[11] Equipo de Estudios (EDE): Carmen Elejabeitia, Ignacio Fernández de Castro, Alfonso Valero, con la colaboración de Esperanza Ronquero.

Los resultados que se exponen a continuación se basan en el informe del trabajo realizado durante el tercer año de la Red. El análisis de los datos se basa en la promoción de 1999, sobre la que se ha reunido información de todas las escuelas que participan en la Red. La matriz de la base de datos de la promoción de 98 se ha incorporado a las de las promociones de 96 y 97, separadas de las nuevas en el uso de las bases de datos, aunque esto no afecta a su compatibilidad para el análisis de series temporales entre las promociones encuestadas

El informe trata de distinta manera las promociones de 1998 y 1999. De la primera se aportan los datos básicos, la segunda sirve de eje para el análisis final que abre la implantación del Sistema Estadístico de Flujos a su práctica por las escuelas de la Red. En tanto que la promoción 1998 cierra con sus datos la serie que comprende las promociones de 1996, 1997 y 1998 que se ajustan a un cuestionario y organización del trabajo de campo que por acuerdo de las escuelas de la Red, se ha modificado, la promoción de 1999 abre la nueva serie. A los datos de base de las dos primeras promociones (1996 y 1997) de la primera serie, datos que se encuentran en el banco de datos general y en los informes correspondientes, se añaden en este informe los datos completos de la promoción de 1998, ya que de esta promoción sólo se ofrecieron en el segundo de esos informes los datos del periodo de "inserción".

La promoción de 1999 que abre una nueva serie, cuyos datos se ajustan al nuevo cuestionario y a la nueva organización del trabajo de campo (una promoción por año y un periodo de inserción de 32 meses que no se divide en dos encuestas como en la organización anterior), sirve de eje para el análisis. Ese análisis de la promoción de 1999 que se realiza sobre las variables de sexo y escuela y de la que, siempre que es posible, se dan las series de las 4 promociones, se divide en tres partes. 1) La información y datos complementarios a los flujos. 2) Los flujos, utilizando para el análisis en cada uno de sus tres apartados las parejas de cauces: inactividad/ actividad en el primero, paro/ ocupación en el segundo y trabajo definido/ trabajo indefinido en el tercero. 3) Los sistemas de indicadores de los flujos, centrados sobre tres situaciones: actividad, paro y precariedad y series temporales de las 4 promociones. En este libro blanco, sólo recogeremos los datos relativos a los flujos de inserción en la vida activa.

4.3.1. Flujos de inserción en la vida activa

En esta parte del estudio se analiza el movimiento mensual de los diplomados de la promoción entre las distintas situaciones de trabajo y de estudio sobre las que se les pregunta en los calendarios del cuestionario (14 valores de cada una de las 33 preguntas de cada calendario) durante el periodo de su inserción en la vida activa: 33 meses (junio de 1999 hasta febrero de 2002, ambas inclusive).

Se trata de conocer el movimiento entre situaciones de trabajo de los diplomados que en un momento dado estaban en una situación (en paro, por ejemplo) y que en el siguiente han dejado de estar en esa situación y han pasado a otra (en trabajo temporal, por ejemplo). El flujo que trata de conocerse es el movimiento y no el resultado del movimiento. La estadística de flujos exige que se haga la misma pregunta con los mismos valores de respuestas alternativas a la misma muestra, en cada uno de los momentos en que se periodiza la investigación y el cumplimiento de esta condición es ineludible para obtener la información que se precisa. En este estudio la condición se cumple

mediante el empleo de calendarios retrospectivos en los que cada persona de la muestra contesta a la misma pregunta tantas veces como exige la periodización adoptada, haciendo para ello memoria de los cambios en las situaciones y del momento en el que los ha realizado.
La segunda exigencia de la estadística de flujos se refiere al cuestionario y al tratamiento de la información que se obtiene por el calendario situacional y retrospectivo de una muestra que estadísticamente representa a su universo referente. Las preguntas, por tratarse de movimientos entre situaciones, han de ser situacionales y no de opinión y los valores en que se despliegan las posibles respuestas a cada pregunta, además de comprender la totalidad del campo sobre el que son posibles los movimientos, han de explicar como valores diferentes aquellas situaciones sobre las que se sabe o se supone se mueve la población observada.

Cada pregunta tiene que organizar la totalidad de sus valores de tal manera que en su conjunto cubran todo el campo de la demanda (en el campo del trabajo, por ejemplo, y en el caso de que se considere que la oferta la realizan los miembros de la promoción y que ésta está conformada por su deseo manifiesto de desarrollar, a cambio de su valor, su capacidad de trabajo a beneficio y satisfacción de quien lo demanda y acuerda pagarlo) y cada uno de esos valores ha de definir con claridad una situación que exprese con exactitud los términos generales de una demanda y también cubrir el campo de los valores que definan la ausencia y los vacíos de demandas para las ofertas existentes en el mercado tal como ocurre con la situación de paro.

El tratamiento de la información obtenida consiste en el cruce de la pregunta del calendario del primer momento con la misma pregunta del segundo momento y así sucesivamente hasta llegar al final del calendario, ya que en las tablas que recogen estos cruces se registran los movimientos de la población observada entre las distintas situaciones o valores. La información así obtenida da la medida del movimiento, es decir, 'el caudal del flujo' o el número de personas que se desplazan de una situación a otra. La metodología lo que termina ofreciendo para el análisis es una medida del caudal del flujo, utilizando como patrón o unidad para esta medida un diplomado de la promoción.

En el cuestionario y en los dos calendarios, la periodización que se utiliza es mensual con el fin de obtener un máximo de información sobre el movimiento o flujo, sin embargo, para los análisis de este informe las periodizaciones que se han utilizado son más largas, ya que se trata de utilizar sólo la información que se ha estimado suficiente para el análisis que se pretende. Sin embargo, en el banco de datos correspondiente está la totalidad de la información que puede ser utilizada en investigaciones que tengan otro objetivo. Lo mismo ocurre con las codificaciones de valores que se utilizan. En el banco permanecen los 14 valores de cada calendario que en muchos casos se han agrupado, aunque en cada caso se señalan los valores que se agrupan para que se pueda conocer la significación de la recodificación realizada.

Hechas las anteriores aclaraciones, la organización de esta parte del informe se realiza sobre el eje de las situaciones de trabajo y por el agrupamiento en seis parejas de las 14 situaciones que como valores se ofrecen en este calendario:

- 1ª pareja de situaciones: inactividad / actividad
- 2ª pareja de situaciones: paro / ocupación
- 3ª pareja de situaciones: trabajo definido / trabajo indefinido

En cada una de estas parejas se examinan los dos cauces de la pareja, en el sentido de conocer los flujos que recibe el cauce del flujo de que se trate desde las demás situaciones y los flujos que parten del cauce y que se vierten en las demás situaciones. En ambos casos durante el tiempo que separa los momentos en que el proceso se ha secuenciado:

1999	2000	2001	2002
junio - noviembre	- mayo - noviembre	- mayo - noviembre	- febrero

Cada uno de los 6 cauces ha sido objeto de una tabla en la que se recogen, además del caudal del cauce, tanto los flujos que recibe y que lo acrecientan, como los flujos que vierte y que lo disminuyen. Este movimiento complejo constituye el objeto del análisis cuyo objetivo esencialmente consiste, como ya se ha dicho, en darles significado y sentido.

Completan la información de base:

- Cuatro tablas generales, dos de situaciones de trabajo y dos de situaciones de estudio. En estas tablas se recogen las cifras absolutas y relativas de diplomados de la promoción que se encuentran y se desplazan según una periodización similar y en las 6 situaciones de los cauces en la tabla de trabajo y en 6 situaciones de estudios según la codificación hecha de los 14 valores de las preguntas correspondientes.

- Cinco tablas, en las que, con la misma periodización, se cruzan las preguntas de los dos calendarios de estudio y de trabajo, codificadas las primeras sobre 'sí estudian' / 'no estudian' y las segundas sobre las 6 situaciones de los cauces.

Inactividad / Actividad

La pareja situacional que preside este epígrafe comprende, aunque recodificadas, todas las situaciones relacionadas con el trabajo en las que se puede encontrar la promoción, ya que se trata de un 'par axiológico' de clasificación de un grupo poblacional, en este caso la promoción de 1999 de las 9 escuelas de Trabajo Social que han proporcionado la información de la encuesta de esta promoción a la Red. El criterio axiológico que sirve para esta distribución de la promoción entre los dos términos del par es: diplomados de la promoción 'activos' o 'inactivos', un 'blanco o negro' que excluye los colores y la matización de los grises y que exige se acepten los criterios que presiden las definiciones de las dos situaciones, es decir las recodificaciones que agrupan todas las demás situaciones en los términos del par axiológico, utilizando la lógica discursiva que permite la generalización por el mecanismo de la abstracción.

En el informe se admite la calificación del INE, aunque advirtiendo que esta clasificación provoca engaños que hay que descubrir en el momento del análisis, cuando a las cifras que miden las situaciones y los flujos hay que significarlas y el significarlas de 'activas' o de 'inactivas' resulte engañoso como elemento descriptivo de la realidad que trata de conocerse.

SITUACIONES	1999				2000		2001		2002	
Actividad/inactividad	Inicial	junio %	diciembre C.Abslts	%	diciembre C.Abslts	%	diciembre C.Abslts	%	Final	febrero %
Inactividad	370	37,3	115	11,6	84	8,5	59	5,9	58	5,8
Actividad	504	50,7	858	86,3	900	90,6	919	92,7	921	92,9
No contesta	119	12,0	21	2,1	6	0,6	14	1,4	13	1,3

Tabla 4.1. Actividad/inactividad. Promoción 1999. Cifras absolutas y relativas.

SITUACIONES	1999				2000		2001		2002	
	Inicial	junio%	diciembre C.Abslts	%	diciembre C.Abslts	%	diciembre C.Abslts	%	Final	febrero %
No estudian	589	59,3	358	36,1	420	42,3	428	43,1	420	42,3
Estudian	198	19,9	604	60,8	548	55,3	541	54,6	548	55,3
No contesta	207	20,8	31	3,1	24	2,4	23	2,3	24	2,4

Tabla 4.2. Estudian/no estudian. Promoción 1999. Cifras absolutas y relativas.

Teniendo en cuenta lo que se ha señalado, en la tabla –que toma los datos de las Tablas Generales de Trabajo y donde se han agrupado los datos de 'paro', 'trabajo definido' y 'trabajo indefinido' bajo el epígrafe o valor 'actividad', como se hace en la EPA– se ofrece la evolución de la 'actividad' y de la 'inactividad' de la promoción de 1999 de las 9 escuelas

La información evidencia que antes de que se inicie el proceso de inserción, cuando los diplomados de Trabajo Social todavía no lo son porque están terminando sus estudios, la mitad (504 de los 993) de la promoción 'inactiva' en cuanto estudiante, ya era 'activa': en paro y buscando trabajo, 236; con un trabajo definido, probablemente temporal, 210 y 58 tenían ya un trabajo fijo.

Aunque resulta claro por los datos que se ofrecen, que la terminación de los estudios y la obtención de la diplomatura desencadena en los primeros meses de la inserción un flujo desde la inactividad a la actividad, también resulta claro que a ese momento del pasaje desde el estudio (inactividad) a la vida activa (actividad) no se le puede significar como pasaje de una etapa de estudio y formación a una etapa calificada de vida activa o trabajo, ya que al menos la mitad del grupo objeto de observación estudian y trabajan en la etapa formativa y como se ve en la tabla siguiente también en la etapa activa porcentajes elevados, por encima de la mitad de las promociones, estudian mientras trabajan o buscan trabajo.

Al final del periodo, es decir, 32 meses después de salir de las escuelas, son 548 de los 953 de la promoción los que estudian: 170 una carrera universitaria larga; 155, oposiciones; 110, estudios relacionados con Trabajo Social; 16, otra diplomatura y 97, cursos formativos. Como se puede consul-

tar en la última tabla del cruce entre estudios y trabajo del Anexo (la que corresponde a la situación final de la inserción), de los 548 diplomados que en ese momento están estudiando sólo 40 son inactivos, el resto está en paro (123) o está trabajando (376).

La hipótesis conclusiva pone de manifiesto que la relación entre la oferta de capacidad de trabajo que se produce en la formación y la demanda de esa capacidad de trabajo como expresión de las necesidades de las empresas e instituciones de los servicios sociales en el mercado de trabajo en el campo del 'bienestar social' donde se encuentran, no es una relación ajustada. La relación de 'causa-efecto' que se supone rige la formación profesional de los trabajadores sociales que realizan las escuelas de Trabajo Social para que satisfagan las necesidades que expresan las demandas de su mercado específico de trabajo no se produce y este desajuste llama a que esta cuestión sea uno de los ejes de análisis que va a mantenerse a lo largo del análisis de los flujos que aquí se inicia.

Las tablas 4.1 y 4.2, sobre el cauce de inactividad y el cauce de actividad respectivamente, ofrecen el desarrollo, medido por sus caudales, de los flujos de diplomados entre esas dos situaciones durante el periodo observado.

El cauce de actividad casi duplica su caudal durante el periodo de inserción. Pasa de los 503 diplomados iniciales a los 921 activos en el momento final de la inserción que coincide con el momento en que se les ha pasado la encuesta. Este crecimiento se debe a los 547 diplomados que recibe desde la 'inactividad', menos 129 que durante el periodo desde la 'actividad' pasan a 'inactividad'.

En la tabla se constata que 466 de los 547 que recibe llegan en los 17 primeros meses y que sólo 81 pasan a ser activos en los 16 meses siguientes y últimos del periodo de inserción. Los vertidos, aunque algo más intensos en el primer periodo de 17 meses (67 diplomados frente a los 62 que pasan a ser inactivos desde la actividad en los últimos 16 meses), mantienen un ritmo más equilibrado y constante durante todo el periodo.

Si vemos el movimiento desde el cauce de inactividad podemos penetrar por el origen y destino de los distintos flujos en la complejidad que esconde la 'actividad' cuando por la abstracción se borran los diferencias de las situaciones que la conforman.

Los 370 inactivos en el momento inicial (significados como inactivos porque están estudiando para alcanzar el reconocimiento oficial de su capacidad de ejercer la profesión de trabajador social) se reducen en 312 y al final del periodo son sólo 58. Los flujos que han producido este resultado son los siguientes:

427 pasan desde la inactividad a la actividad

115 pasan desde la actividad a la inactividad

Si observamos los 427 diplomados que conforman el caudal de los vertidos desde la inactividad a la actividad se comprueba que 198 van al paro, la actividad que asumen y que les significa es

la de buscar en el mercado una oferta de empleo y 161 conforman el flujo que va desde la inactividad a una ocupación temporal, de media jornada o sumergida, un trabajo que se significa como trabajo precario. Para 23 su pasaje a la actividad se realiza por un contrato de formación o en prácticas una prolongación de su 'inactividad de estudiar y formarse'. El resto, 45 diplomados, encuentran en el mercado un trabajo fijo, 22 de menos categoría que la que corresponde a la titulación, y de los 23 cuya categoría es la que corresponde y que por ello no están subempleados, 12 no han encontrado un trabajo relacionado con el trabajo social para el que estaban formados y de los 11 que quedan, 7 no han contestado y desconocemos su destino, por lo que sólo 4, menos de 1 por cada 100 de los que se enfrentaron al mercado de trabajo desde la inactividad, encuentran un empleo fijo de su categoría y relacionado con su profesión.

Los pésimos resultados del encuentro de los inactivos con la actividad se matizan, sin embargo, cuando se constata que no sólo los que han entrado en la actividad para hacer trabajos de formación o prácticas continúan su actividad formativa, sino que más de la mitad de los que llegan a otras situaciones activas continúan también estudiando.

Durante el periodo de inserción, el cauce inactividad se va lentamente vaciando hasta que su caudal, al final del periodo, sólo representa el 5,8% de la promoción, una tasa de inactividad muy inferior a la que registra la EPA para la población mayor de 16 años. La variable de edad (la promoción se agrupa en torno a la edad que ofrece las tasas de actividad más elevadas) y la no incidencia de la variable sexual, pese a que el 90% de la promoción son mujeres, indica que en el total de la población activa la tasa de inactividad general aumenta por el peso que a ese aporta la actividad de las amas de casa que se consideran inactivas.

Si examinamos la contrapartida de los flujos que durante el periodo aumentan el caudal del cauce de la inactividad desde la actividad se ve que de los 115 titulados que transitan desde la actividad a la inactividad durante los 32 meses de inserción, la mayor parte lo hacen desde la situación de paro (42) y desde un trabajo temporal o precario (48), reforzándose así el significado ambiguo que los flujos de este primer par de cauces dan al pasaje, al desdibujar el blanco/negro de lo que para el orden significa la relación entre formación y empleo.

La hipótesis conclusiva a la que se llega al analizar la información de la relación actividad/inactividad es que en el mercado de trabajo que recibe a los trabajadores sociales inactivos no existe la oferta de un empleo fijo de su categoría y relacionado con su profesión, esas ofertas se reservan para quienes añaden a su formación profesional académica otras formaciones, estudios y experiencias de trabajo diversas.

Al conocimiento de estas condiciones se acercan los análisis de los flujos entre los cauces ocupación/paro y entre trabajo indefinido/trabajo definido, de los dos apartados que siguen.

Paro / Ocupación

En el final de los estudios, un 46,8% (236) estaba buscando empleo y el 53,2% (268 estudiantes), compatibilizando, en el último trimestre del curso, su situación de estudios en la escuela con una ocupación remunerada.

SITUACIONES	1999				2000		2001		2002	
Paro/ocupación	Inicial	junio %	diciembre	C.Abslts %	diciembre	C.Abslts%	diciembre	C.Abslts%	Final	febrero %
Paro	236	46,8	373	43,5	235	26,1	175	19,1	205	22,3
Ocupación	268	53,2	485	56,5	665	73,9	744	80,9	716	77,3
Inactividad	370	37,3	115	11,6	84	8,5	59	5,9	58	5,8
* Porcentaje de los totales sobre la promoción.										

Tabla 4.3. Paro/ocupación. Promoción 1999. Cifras absolutas y relativas.

Tomando el par en su conjunto, en tanto situación de actividad, la progresión es creciente en el período considerado (ver tabla 3). Del 50,7% de la promoción en el punto inicial de la inserción pasa a los 18 meses de la salida de la Escuela a ser del 90,5% (dic.2000) y estabilizarse en torno al 92% al finalizar el período.

La alta tasa de actividad, muy por encima de los indicadores de la EPA (población mayor de 16 años), se matiza si se considera la evolución de la distribución porcentual de la 'actividad' entre las situaciones de paro y de ocupación. El paro que en el inicio de la inserción tiene un porcentaje superior al 45% y que aumenta sus cifras absolutas en los primeros meses de la inserción va reduciendo su presencia porcentual en la situación activa hasta representar el 22% al final de la inserción. El paro, que aumenta en los primeros meses, experimenta una desaceleración y estabilización a partir del año de la salida de las escuelas. Al final del período considerado se produce un pequeño altibajo, baja en diciembre de 2001 al 19% para regresar en el final en febrero de 2002 (final del calendario) a la tasa de paro del 22,3%.

La información que aporta el calendario de estudios y su cruce con el calendario de trabajo permite acercase a la variable independiente "estudios" durante la inserción y a su influencia en los flujos entre las situaciones de paro y ocupación, en tanto recurso que puede facilitar el encontrar un trabajo para quienes se encuentran en paro o mejorar el trabajo para aquellos que ya lo realizan. En el colectivo que está en paro al final del periodo (tabla 4) el 59,4% sigue algún tipo de estudios para mejorar su formación. En el mismo momento para los ocupados el porcentaje de los que estudian es del 52,8% y se mueve por encima del 50% en la mayoría de los meses considerados. La presencia significativa de quienes estando en situación de paro, y en muchos casos de quienes ya tienen un empleo, siguen estudiando (o preparándose para encontrar un empleo o mejorar el que ya tienen), descubre la necesidad que ambos colectivos acusan de mejorar y actualizar los conocimientos en un mercado de trabajo más competitivo y cada vez más marcado por la fragmentación, la precarización y la flexibilización. Al finalizar el período de inserción, que testean los calendarios de trabajo y estudio, a los 32 meses de la salida, la situación de la promoción es la siguiente: el 92,9% está en situación de actividad y las tasas de ocupación y paro se sitúan en el 77,6% y el 22,4% respectivamente. De los que se declaran en paro, casi el 60% está realizando algún tipo de estudio, porcentaje que en quienes ya están trabajando alcanza al 53%.

SITUACIONES		1999				2000		2001		2002	
		Inicial	junio %	diciembre	C.Abslts %	diciembre	C.Abslts%	diciembre	C.Abslts%	Final	febrero %
PARO	No Estudian	146	62,1	102	30,0	82	36,6	62	36,5	79	38,2
	Estudian	71	30,2	233	68,5	140	62,5	100	58,8	123	59,4
	N.C.	18	7,7	5	1,5	2	0,9	8	4,7	5	2,4
	Subtotal	235	46,7	340	39,5	224	24,9	170	18,5	207	22,4
Ocupación	No estudian	191	71,3	232	44,6	340	50,2	366	49,0	327	45,7
	Estudian	59	22,0	278	53,5	325	48,0	370	49,5	378	52,8
	N. C.	18	6,7	10	1,9	12	1,8	11	1,5	11	1,5
	Subtotal	268	53,3	520	60,5	677	75,1	747	81,5	716	77,6
TOTAL (% s/prom99)		503	50,6	860	86,5	901	90,6	917	92,2	923	92,9

Tabla 4.4. Estudian/no estudian. Promoción 1999. Cifras absolutas y relativas.

La complejidad de los movimientos que mes a mes conforman los saldos (que los análisis de frecuencias y distribución de posiciones muestran), se ve reflejada en los gráficos de cauces cuya dinámica permite recoger las entradas y salidas más frecuentes y las relaciones entre posiciones sociales y que, en la medida que alcanzan una mayor capacidad explicativa sobre los movimientos de flujos generalizable a un mayor o menor número de miembros del colectivo de diplomados de Trabajo Social, permiten producir estructuras de conocimiento, más o menos duraderas o de pasaje (‘coyuntura’), y conocer las estrategias de inserción de los miembros del colectivo en su relación con el mercado de trabajo.

En lo que se refiere a la relación entre la ocupación y el paro entre sí y con relación a la inactividad el estudio en la medida de lo posible muestra las condiciones estructurales que reviste la inserción actual en este colectivo de diplomados, informando de las modalidades de inserción de los flujos en las condiciones actuales del mercado de trabajo y de los itinerarios más relevantes que siguen en su inserción laboral. Los movimiento más relevantes que se reflejan en el cauce ‘paro’ (tabla 3) en su doble movimiento de recepción y vertido, indican, cuando se observa el cauce como receptor de parados (recibe en el periodo 561 diplomados), que en su mayor parte proceden de las situaciones de trabajo temporal (275) y de inactividad (198).

En el flujo que nace desde la situación de inactivos es particularmente importante el flujo de los 17 primeros meses de la inserción: de los 198 del flujo, 178 se producen en este primer periodo; en los 16 meses restantes los vertidos al paro desde la inactividad (20) experimentan una caída drástica. Las cifras son elocuentes: en los primeros 5 meses, de junio a noviembre 1999, pasan 143 efectivos al paro, para iniciar desde esta situación, ya en la condición de activos, su inserción laboral desde la inactividad. En los meses siguientes ésta cifra experimenta una caída vertiginosa, pasa a ser de ser

16 en los 6 meses siguientes y 19 en el semestre que sigue, a partir de noviembre de 2000 y en los periodos semestrales siguientes el ritmo es de 9 y 10 hasta registrar un solo movimiento en el ultimo trimestre de la inserción. Sin embargo los saldos de paro que se registran son bastante elevados, ya que la cifra de 237 parados al inicio del período aumenta a 372 cinco meses más tarde, para continuar en un descenso progresivo y situarse al finalizar el período en 205.

Más relevante resulta el movimiento que registran los flujos entre trabajo temporal y paro por cuanto que la tabla refleja un perfil semestral de sierra que aumenta a lo largo del período: 24, 49, 56, 52, 29 y 65 en el último trimestre considerado (noviembre 2001 a febrero del 2002). De ello se puede inferir entre otras cosas que estamos en presencia de un fenómeno sociolaboral marcado por la extensión y aumento en la rotación del trabajo temporal y del paro, situaciones ambas muy relacionadas entre sí.

En lo que respecta al movimiento o flujo de salida o vertido de la situación de paro a otro tipo de situaciones, lo más relevante es que el vertido del cauce a la situación de trabajo temporal, movimiento isomórfico al ya examinado que se produce en sentido contrario, confirma la relación de bucle entre ambas situaciones, unos flujos que convendría profundizar por mediación de una investigación cualitativa de mercado. Los efectivos que pasan a trabajo temporal en el período considerado tienden a mantenerse por encima de los 50 diplomados, descendiendo a su cifra más baja, 36, prácticamente a los tres años de la salida de la escuela. Entre las demás situaciones, aunque ya de menor entidad estadística, destacan los vertidos desde el paro a las situaciones de trabajo fijo, formación y en prácticas, y también el flujo de los que pasan desde el paro a situaciones de inactividad.

Por último, y en relación al cauce ocupación (tabla 4), se observa el crecimiento continuado del caudal que pasa de 268 diplomados al inicio del período a 715 al finalizar los 32 meses de inserción. Los flujos de entradas y salidas, de recepción y vertido, que dan como resultado esa progresión del caudal del cauce se reflejan en el tabla de una forma muy expresiva. En los flujos que recibe la ocupación destaca que la mayor parte procede de la situación de paro 543 de los 847 que recibe el cauce, en tanto que los que proceden de inactividad son 222 y de ellos 127 son desplazamientos que se producen en los 5 primeros meses de la inserción. En el movimiento de vertidos desde el cauce ocupación a otras situaciones sigue siendo importante la situación de paro, aunque inferior al movimiento contrario (paro a ocupación). Recibe de paro 543 diplomados y vierte al paro 319. Mucha menor entidad tiene el movimiento producido por quienes salen de la ocupación para incorporarse a situaciones de inactividad.

En su conjunto, los movimientos de flujos marcan como itinerario dominante en la inserción desde la escuela de Trabajo Social el paso desde la inactividad al paro y desde éste al trabajo temporal y como en esta situación se produce una burbuja que se retroalimenta desde y hacia el paro y que lenta y sólo parcialmente se va deshaciendo en beneficio del trabajo fijo, como se ve en el siguiente apartado.

Trabajo definido / Trabajo indefinido.

Aunque existe un criterio general que distingue el trabajo definido del indefinido por su relación con la legislación general de Trabajo, puede en la práctica aceptarse que el 'definido' es trabajo li-

mitado temporalmente a un periodo acordado, al término del cual se rompe la vinculación laboral, y el 'indefinido' al trabajo que no tiene límite o fecha de finalización prefijada contractualmente.

En la tabla 4.5, que muestra los datos de las tablas generales de trabajo, se comprueba que durante el período de 32 meses de inserción de la promoción, el trabajo definido parte de una situación inicial en la que se encuentran 210 diplomados, en tanto que son bastante más escasos aquellos que se encuentran en ese punto de partida en la situación de trabajo indefinido (58 diplomados). Los 268 diplomados de la promoción 'ocupados', o que en el momento de acabar sus estudios en la escuela estaban desarrollando ya un trabajo retribuido, se distribuyen en ese momento inicial en: un 78,4% que tiene un 'trabajo definido' y un 21,6% un 'trabajo indefinido'. Sin embargo, aún cuando el trabajo definido duplica sus cifras absolutas durante el período de inserción y el trabajo indefinido casi las multiplica por 5, en términos relativos de presencia en la ocupación, el trabajo indefinido sólo pasa del 21,6% al 39,3% creciendo 17 puntos que son los que decrece la presencia porcentual trabajo definido pese a que casi duplica sus cifras absolutas y a que su presencia porcentual en la promoción pasa a ser del 21,1% en el momento inicial al 43,9% en la situación final.

SITUACIONES	1999				2000		2001		2002	
T.definido/T.indefinido	Inicial Junio.	%	Diciembre C.Abs	%	Diciembre	C.Abs %	Diciembre	C.Abs %	Final	Febrero %
T. Definido	210	78.4	375	77.3	477	71.7	463	62.2	435	60.7
T. Indefinido	58	21.6	110	22.7	188	28.3	281	37.8	281	39.3
Total *	268	27.0	485	48.8	665	66.9	744	74.8	716	72.1
* Porcentaje de los totales sobre la promoción.										

Tabla 4.5. Trabajo definido / Trabajo indefinido. Promoción 1999. Cifras absolutas y relativas.

Para comprender la evolución de la distribución porcentual entre los términos del par axiológico de la ocupación, hay que tener presente que al inicio de la inserción sólo el 27% de la promoción se encuentra en situación de ocupada y que a los 32 meses esa situación alcanza al 72%.

Los datos muestran que la promoción en su inserción no rompe la estructura ocupacional de la población activa en general donde en la ocupación se acusan presencias entre el 50 y el 60% de trabajo 'temporal' y otras formas de trabajo precario (trabajo sumergido, jornada reducida, trabajos de formación, prácticas, y becados) frente al 'trabajo indefinido' que se sitúa entre el 50 y el 40%. El resto de la población activa no ocupada en la estructura se reparte entre la 'inactividad' y el 'paro'.

Al final del periodo de inserción, la estructura de la promoción es la siguiente:

- Inactivos 5,8%
- Paro 20,7%

- Trabajo definido 43,9%
- Trabajo indefinido 28,3%

En esta distribución de la promoción la estructura de la ocupación (trabajo definido y trabajo indefinido) es la que aparece inmovilizada o contenida por la estructura ocupacional general, en tanto que las situaciones no ocupacionales ofrecen, cuando se comparan las de la promoción en su inserción con las generales de la población activa, diferencias interesantes. La tasa de actividad de la promoción, como ya se ha dicho, es mucho más elevada que la general, no sólo por la edad, sino también porque no se acusa la no actividad de los 'trabajos en el hogar' de las mujeres. El exceso de presencia de la oferta de fuerza de trabajo en el mercado de trabajo, resultado de la liberación de las mujeres, se acusa en que la tasa de paro es más alta que la que se observa en la población activa en general.

Si se introduce la variable 'estudios' sobre los valores sí estudian / no estudian, para acercarnos a la incidencia del estudio en los flujos internos del par trabajo definido/trabajo indefinido, los resultados que ofrece la tabla 6 muestran que en el colectivo que conforman la situación de trabajo definido, más del 50% señalan estar estudiando, porcentaje que desciende levemente en los que se encuentran en la situación de Trabajo Indefinido. Esto supone que la mitad de cuantos trabajan simultanean los estudios y el trabajo, relación entre ambas actividades que se va afirmando a medida que se avanza en el estudio de los flujos de inserción.

SITUACIONES		1999				2000		2001		2002	
		Inicial Junio.	%	Diciembre	C.Abs %	Diciembre	C.Abs %	Diciembre	C.Abs %	Final	Febrero %
TRBJ.	No Estudian	153	72,5	179	43,7	225	47,5	199	42,5	182	41,8
DFND.	Estudian	43	20,4	222	54,1	241	50,8	261	55,8	246	56,6
	N.C.	15	7,1	9	2,2	8	1,7	8	1,7	7	1,6
	Subtotal	211	78,7	410	78,8	474	70,0	468	62,6	435	60,7
TRBJ.	No estudian	38	66,7	53	48,2	115	56,7	167	59,9	145	51,6
INDFND.	Estudian	16	28,1	56	50,9	84	41,4	109	39,1	132	47,0
	N. C.	3	5,3	1	0,9	4	2,0	3	1,1	4	1,4
	Subtotal	57	21,3	110	21,2	203	30,0	279	37,4	281	39,3
TOTAL (% s/prom99)		268	27,0	520	52,4	677	68,2	747	75,3	716	72,2

Tabla 4.6. Estudian/no estudian. Promoción 1999. Cifras absolutas y relativas.

El estudio de una carrera universitaria larga es la opción mayoritaria de quienes durante la inserción siguen estudiando, seguida muy de cerca por la opción de cursos relacionados con el trabajo social y, en tercer lugar, por las oposiciones.

Esta información permite aventurar la hipótesis de que una parte significativa (no mayoritaria) de la promoción no tiene como objetivo final de su formación la diplomatura de Trabajo Social, sino que la consideran como una vía de pasaje a los estudios universitarios largos a los que probablemente no pudieron acceder directamente al terminar los estudios secundarios, para ellos la situación de trabajo que alcanzan en su inserción es una actividad secundaria o de medio, trabajan para seguir estudiando, ya que su objetivo sigue siendo el estudio de la carrera larga. Esta deducción se completa en las opciones que siguen a la mayoritaria: los cursos relacionados con trabajo social y las oposiciones, ya que se puede deducir, como cuando el estudio es de una licenciatura, que las colocaciones que consiguen y que encuentran en el mercado tienen para ellos la misma significación de medios y de actividad secundaria de la primera que es la de formarse para alcanzar la situación que buscan. El estudio es la actividad principal de la que esperan les permita alcanzar sus objetivos, otra carrera y un trabajo estable relacionado con su formación.

Las tablas 4.5 (cauce del 'trabajo definido') y 4. 6 (cauce del 'trabajo indefinido') focalizan los flujos que produce la evolución progresiva de estas situaciones a lo largo del periodo de inserción.

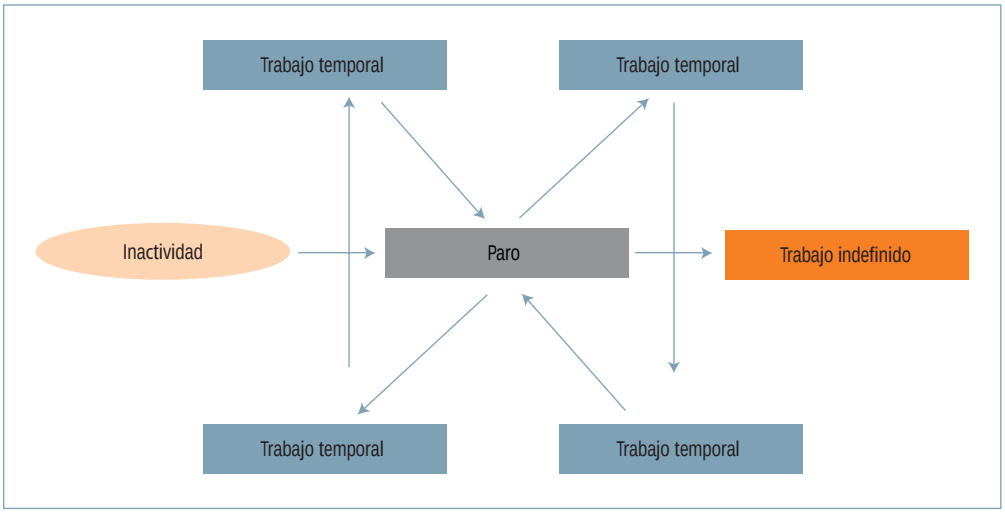
El cauce 'trabajo definido' (tabla 4.5) muestra como el caudal de ese cauce se inicia en 210 (miembros de la promoción en esa situación cuando se inicia la inserción) y sigue una pauta semestral ascendente (210, 374, 433, 477), para a partir de ahí disminuir y terminar estabilizándose en 435, el mismo nivel que alcanzó en noviembre del año 2000, a los 17 meses del inicio de la inserción, en la mitad de la totalidad del periodo. Así como la evolución de los 17 primeros meses la preside un desajuste estructural, la oferta y la demanda en el mercado se acomodan a la estructura a partir de la agitación que en el mercado ha provocado la nueva oferta de fuerza de trabajo de la promoción (en los últimos 15 meses los caudales oscilan), señalando los efectos de condiciones coyunturales, hasta estabilizarse.

Esa evolución de los caudales semestrales es el resultado de que durante los primeros 17 meses el caudal de los flujos que recibe el cauce es de 502 titulados y el caudal de los vertidos desde el cauce de 335, en tanto que en el segundo periodo de 15 meses recibe 267 y vierte 309. Estas diferencias de ritmo se explican porque, aunque durante todo el periodo de inserción el movimiento principal que marca el ritmo tanto de recepciones al cauce como de vertidos desde el cauce se realiza desde el paro y va al paro, a este movimiento se añade en el segundo periodo un salto en los vertidos desde el cauce de trabajo definido a la situación de trabajo indefinido que pasa de 67 a 132, en tanto que los flujos que recibe el cauce desde el trabajo indefinido se incrementan de forma más moderada (de 25 pasan a ser 38).

Siguiendo el cauce del trabajo indefinido (tabla 4.6) se observa cómo son los vertidos desde el trabajo definido y especialmente desde el trabajo temporal los que dan la explicación del crecimiento del caudal del trabajo indefinido, confirmando que el itinerario tipo de la promoción sigue la secuencia inactividad > paro > trabajo temporal > paro > trabajo temporal > trabajo fijo o indefinido. El bucle que se forma entre el 'trabajo temporal' y el 'paro' retiene y remansa una parte del caudal del flujo y sólo permite una limitada entropía hacia el trabajo indefinido.

Hipótesis conclusivas del análisis de flujos

El análisis de los flujos de inserción en la vida activa de los titulados en Trabajo Social de la promoción de 1999 de las escuelas de la Red termina focalizando un bucle que es el resultado de un conjunto de factores que inciden sobre el mercado de trabajo y los flujos de inserción:



El éxito de la estrategia patronal del trabajo temporal sobre el mercado de trabajo y su daño colateral de la precarización del trabajo ha instalado el bucle recursivo centralizado sobre el paro en el mercado de trabajo de inserción, rompiendo y trastornando la relación de causa/efecto en la secuencia formación > empleo. La erosión del estado de bienestar y la privatización de los servicios públicos afecta de una manera dura y negativa al campo donde se desarrolla la actividad de los trabajadores sociales y a su empleo. La sustitución de las entidades públicas, con el funcionariado como organización del trabajo, por empresas privadas de empleo temporal contratado en muchos casos a las empresas de contratación temporal (ETT) o por ONG donde se recurre al trabajo voluntario no remunerado (en ningún caso se pretende relacionar las ETT y las ONG salvo en el punto que se señala) no es precisamente beneficioso para el proceso de inserción de los trabajadores sociales.

Las ofertas de cursos de posgrado, cursos complementarios y ocupacionales, se multiplican por la demanda que generan los vacíos de empleo y las frustraciones de los titulados que no encuentran trabajo. Estos hechos que descubre el análisis de los flujos están reclamando una respuesta adecuada de las instituciones que regulan en general el trabajo, y de las instituciones públicas educativas.

FUENTES

(Para los apartados 4.1 y 4.2)

- **Asensio, Mª J. y otros:** *El acceso al empleo de los diplomados en Trabajo Social.* (Universidad de Huelva). Huelva: Hergué Editorial, 2000

- **Estruch y Güell**: *Sociología de una profesión. Los asistentes sociales*, 1976.

- **García Montalvo, J. y otros**: *Estudios universitarios e mercado laboral: historia de un desencontro*. Revista gallega de emprego, 2004.

- **Hidalgo, A**: *Inserción laboral de los diplomados en el Trabajo Social en la provincia de Cádiz. II informe de las promociones 1998, 1999, 2000 y 2001 del centro universitario de Estudios Sociales de Jerez*. Ed. Centro universitario de Estudios Sociales, 2003.

- **Guillén, E. (dir.)**: *Estudio sobre los flujos de inserción de los diplomados en Trabajo Social de la E.U.T.S. de Madrid*. Ed. Madrid, 1997.

- **Sabater, R. (investigador responsable)**: *Estudio sobre la inserción en el mercado laboral de los titulados universitarios de la región de Murcia*. Murcia: Fundación Universidad-Empresa, 2001.

- **Agencia Nacional de la Evaluación de la Calidad y Acreditación**: *Encuesta de inserción laboral*. Madrid: Ed. ANECA, 2004.

- **Agencia Nacional de la Evaluación de la Calidad y Acreditación**: *Los universitarios españoles y el mercado labora*l. Madrid: Ed. ANECA (edición especial AULA), 2004.

- **Agencia Nacional de la Evaluación de la Calidad y Acreditación**: *Imagen pública del sistema universitario español*. Madrid. Ed. ANECA (edición especial AULA), 2004.

- **Universidad Pública de Navarra. Fundación Universidad-Sociedad**: *Estudio sobre inserción laboral de titulados*. Navarra, 1997.

- **Área de Trabajo Social y Servicios Sociales de Jaén. Departamento de Psicología**: *Estudio sobre inserción laboral de titulados de Trabajo Social* (2001-2002-2003). Linares (Jaén).

- **Escobar, C. y Seisdedos, A. (directores)**: *Estudio de los trabajadores sociales en Salamanca. Promociones 1997, 1998 y 1999*. Salamanca: Universidad de Salamanca.

- **Escuela Universitaria de Trabajo Social de Valladolid**: *Informe de Autoevaluación. Promociones 1997-1998 y 1999-2000*. Valladolid.

- **Báñez, T. y otros (equipo investigador)**: *Estudio comparativo de la inserción laboral de los diplomados en Trabajo Social de la promoción de 1999*. Universidad de Zaragoza.

- **Dirección General de Formación y Colocación de Galicia**: *Estudio comparativo de la presencia profesional de los trabajadores sociales en Cantabria en 1978 y 2000. Inserción laboral de los trabajadores sociales de Galicia (1997-2001). Informe de ocupaciones en progresión.*

- **Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social de Valencia**: *Estudio de las ofertas de empleo y puestos de trabajo*. Valencia, 2001-2003.

- **Universidad del País Vasco**: *Estudio sobre el acceso al mercado laboral de los diplomados en Trabajo Social*. Vitoria-Gazteiz, 1999.

- **Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social de Burgos**: *Formas de acceso al mercado de trabajo*, 2004.

- **Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social de Santa Cruz de Tenerife**: *Estudio de campos de trabajo de los trabajadores sociales*, 2003.

- **Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social de Galicia**: *Estudio sobre el acceso al trabajo de los trabajadores sociales*, 2003.

5.

PRINCIPALES PERFILES PROFESIONALES DE LOS TITULADOS EN TRABAJO SOCIAL

Principales perfiles profesionales de los titulados en Trabajo Social[1]

5.1. INTRODUCCIÓN

El Trabajo Social es la disciplina de la que se deriva la actividad profesional del trabajador social y del asistente social, que tiene por objeto la intervención y evaluación social ante las necesidades sociales para promover el cambio, la resolución de los problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la libertad de la sociedad para incrementar el bienestar y la cohesión, mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales y aplicando la metodología específica en la que se integra el trabajo social de caso, grupo y comunidad. El trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los derechos humanos y la justicia social son fundamentales para el trabajo social[2], así como la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

El contexto social, económico, tecnológico y cultural en el cual se inscribe el trabajo social presenta características nuevas que plantean mayores exigencias en la formación de los trabajadores sociales:

- La globalización económica plantea nuevos escenarios en la política social: la ruptura económica, social y cultural, procesos de descohesión social que ocasionan procesos de pobreza, exclusión social y violencia.

[1] Basado en el trabajo realizado por la Comisión Mixta del Perfil Profesional compuesta por representantes del Consejo General y profesores del Área de Conocimiento de Trabajo Social y Servicios Sociales en el año 2003.

[2] Definición del Trabajo Social, aprobada por la Asamblea de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales, Montreal, Canadá, en julio de 2000.

- Las tecnologías de la información y comunicación conllevan nuevas oportunidades y a la vez nuevas formas de exclusión y marginación social distintas a las ya existentes.

- El progresivo envejecimiento de la población supone un esfuerzo de reactivación y visón de una vejez activa, participativa y satisfactoria, acompañado de un enfoque integral en la atención y el cuidado de los mayores así como un aumento en la atención y cuidado de la población.

- El creciente individualismo de nuestra sociedad derivado de múltiples factores incrementa situaciones de inestabilidad y de convivencia.

- El fenómeno de la inmigración abre un debate político sobre la inclusión y participación de estos colectivos y pone a prueba la capacidad de cohesión de nuestra sociedad. Implica nuevos retos y oportunidades a la política social y a los trabajadores sociales.

- La evolución de las políticas sociales en el contexto europeo y la emergencia de un modelo pluralista de Estado de bienestar genera una revisión del papel de los distintos sectores y actores implicados en la provisión de servicios de bienestar.

- El avance en el reconocimiento de los derechos tanto individuales como sociales obliga a revisar y potenciar los sistemas de protección para consolidarse como verdaderos derechos de ciudadanía. Si estos no van acompañados de una financiación adecuada no podrán llevarse a cabo.

La identidad y el ámbito de intervención caracteriza y define el perfil del trabajador social. Esta identidad está influida por un conjunto de factores y se constituye en relación dialéctica con una sociedad, un período histórico y una cultura que la van configurando permanentemente. Como en otras profesiones, la identidad profesional del trabajador social se arraiga en el pasado, que construye las primeras identificaciones que dan origen a la profesión y le permiten desempeñar un papel en la sociedad. El proceso dialéctico al que antes se aludía ha enriquecido y modificado el perfil profesional, en la medida que ha incorporado los imputs procedentes de las nuevos fenómenos y demandas sociales, teniendo acceso a nuevos roles, aumentando su caudal de conocimientos y profundizando la reflexión sobre la propia práctica.

Así, nuestra competencia debe responder a las nuevas exigencias que la sociedad y el mercado de trabajo imponen. Los trabajadores sociales incrementan su presencia en el mercado laboral, lo que implica la exigencia de una mayor calidad en la formación tanto a nivel inicial (universitaria) como en la formación continua. Debe potenciarse la practica profesional mejorando las condiciones de trabajo (horarios, salarios, contratos…), la competencia y estatus profesional.

Con la finalidad de analizar las necesidades presentes de la sociedad y entrever las futuras, se presenta a continuación el *Perfil Profesional del Trabajador Social*, en el que se establecen las competencias, las realizaciones profesionales y los criterios de realización que este profesional requiere para el adecuado ejercicio de sus funciones.

Para el logro de estos objetivos, la intervención profesional de los trabajadores sociales requiere de formas complementarias de intervención, a saber:

a) Intervención directa

La intervención directa se realiza en diversos ambitos de desempeño e incluye una serie de actividades profesionales del trabajador social que, para el logro de sus objetivos, precisan de un contacto personal entre profesional y la persona, familia o grupo de implicados, de tal forma que la relación que se establece entre el trabajador social y el sistema cliente (individuos, familia, grupo pequeño) es un elemento significativo en el cambio de situación.

b) Intervención indirecta

La intervención indirecta se realiza en diversos ambitos de desempeño e incluye aquellas actividades del trabajador social de estudio, análisis, sistematización, planificación, evaluación, coordinación y supervisión. La intervención indirecta es de suma importancia en el trabajo social.

Los trabajadores sociales realizan su actividad profesional en diversas áreas profesionales y ámbitos de desempeño tanto en organismos internacionales, Administración Pública, universidades, empresa privada (por cuenta ajena o ejercicio libre de la profesión) y en el marco del tercer sector (asociaciones, fundaciones, federaciones u otras organizaciones sociales).

Áreas profesionales

1. ASISTENCIAL. Mediante la detección y 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 (se prefiere considerar al conjunto de la población pues se entiende que también la "clase media" puede necesitar de la ayuda de la profesionalidad del trabajo social), según los derechos sociales reconocidos y los que se puedan demandar o generar, pues se sabe que el derecho va detrás de la realidad, es decir se legisla sobre los hechos, no al contrario. En definitiva se entiende que la acción propia del trabajo social también puede ser fuente de nuevos derechos por el Estado social.

2. 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. En cualquier caso se considera importante incluir los factores de protección como elementos que contribuyen a la prevención, que parten de la potencialidad de la realidad con la que se interviene y por tanto constituyen una plataforma indispensable para evitar la aparición de problemas sociales o para reducir el riesgo de empeoramiento o cronificación. Cabe la posibilidad que dentro de la función preventiva las intervenciones se centren la en la reducción de daños y riesgos como un nivel mas amplio dentro de la prevención.

3. 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. (Se considera una condición trasversal).

4. 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

5. TRANSFORMADORA. Mediante cualquier método de investigación o la investigación (pues se entiende que éste es uno más de los métodos disponibles) 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.

6. PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN (La primera no es posible sin la segunda y viceversa) en los macro y microsistemas mediante el diseño, el desarrollo y la ejecución de planes, programas y proyectos sociales. Así como con en nivel estratégico-prospectivo mediante la formulación de las políticas sociales de las comunidades autónomas y del país, tanto presentes como futuras.

7. REHABILITACIÓN. El trabajador social contribuye al bienestar y posibilita la integración social de aquellas personas y colectivos que por razones personales o sociales se encuentran en una situación de desventaja social.

8. 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 un nivel estratégico, contribuye a la formulación de políticas sociales autónomas, nacionales, europeas e internacionales.

9. GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN. El trabajador social trabaja en la gerencia y administración de los servicios sociales, mediante la organización, dirección y coordinación de los mismos.

10. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA. El trabajador social estará obligado no sólo 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.

Ámbitos de desempeño

Tradicionalmente los/las profesionales del trabajo social han desarrollado su labor entre los pobres y marginados con un fuerte contenido paternalista y asistencial en su actuación. Particularmente desde la aprobación de la Constitución de 1978 y en la medida en que se desarrolla en normas jurídicas positivas y en su correspondiente entramado institucional, la actividad profesional se dirige hacia todo/a ciudadano/a en estado de necesidad en el marco de los derechos que le reconoce la Constitución y el resto de normativas jurídicas. Desde este reconocimiento de derechos de todo ciudadano/a, el/la trabajador/a social, trata de potenciar todas las virtualidades de la persona humana, de las familias, de los grupos, de las organizaciones y comunidades en que desarrolla su vida, para conseguir el máximo de bienestar social y calidad de vida.

El ámbito más habitual de su labor profesional es el de los servicios sociales personales, pero también se encuentra en el ámbito de la salud, la educación, justicia, empleo, urbanismo y vivienda, empresa, medio ambiente, voluntariado, la cultura y el tiempo libre.

Las distintas Administraciones Públicas –central, autonómica y local– son las máximas responsables en nuestro país y en los países de nuestro entorno, de garantizar la prestación de este tipo de servicios a los ciudadanos y a sus Comunidades. Será, pues, en estas Administraciones, especialmente en la Administración local y autonómica, donde más amplia acogida encuentra este tipo de labor profesional.

Pero también la iniciativa privada en este terreno ofrece un amplio campo a los trabajadores sociales: las asociaciones de autoayuda las organizaciones no gubernamentales tienen un importante papel a jugar y lo aumentarán en los próximos años, máxime si se incorpora a ellas un fuerte voluntariado que comienza a despegar.

Por último también el sector mercantil ha estado siempre presente y es posible que tenga un gran futuro desde la crisis de los sistemas tradicionales de prestación de este tipo de servicio. A veces, están siendo los/las mismos/as trabajadores sociales quienes promueven ahí un amplio cambio de actuación profesional que no se debe desdeñar.

En estos ámbitos de desempeño, los/las trabajadores/as sociales realizan intervenciones profesionales de forma coordinada y complementaria con otros agentes tanto políticos (cargos políticos institucionales, representantes políticos y sindicales, etc.), sociales (voluntariado social, militantes sociales, etc.), como profesionales (psicólogos, sociólogos, educadores sociales, etc).

5.2. ENFOQUE BASADO EN COMPETENCIAS

Ante la nueva realidad de la convergencia europea en torno a la educación, títulos y perfiles profesionales, la formación profesional se convierte en el componente principal de la formación técnica universitaria. La formación de un profesional, como es el caso del trabajador social, ha sufrido –según Echeverría, Isus y Sarasola (1999)– una serie de cambios o modificaciones a lo largo de la historia. Esta evolución en la formación es propiciada, sobretodo en esta última década, por las transformaciones tecnológicas, económicas y sociales que están generando cambios profundos en los contenidos, medios, métodos y formas sociales del trabajo.

Si tradicionalmente uno adquiría una formación para toda la vida, en la actualidad, la formación estará presente a lo largo de toda nuestra vida y términos como "aprender a aprender", "formación permanente", "formación continua", "Life-long learning", etc. serán de conocimiento y uso cotidiano por parte de todos nosotros. Si antes un trabajador social era formado para ser polivalente, hoy debe ser formado también para la especialización.

Hoy la formación debe diseñarse partiendo de las competencias profesionales necesarias en el nuevo contexto europeo y de las nuevas realidades sociales que están requiriendo, a todas luces, profesionales que posean las competencias laborales necesarias para hacer frente a estas transformaciones.

Pero ¿por qué hablamos de competencias laborales?

El concepto de *competencia* comenzó a ser utilizado como resultado de las investigaciones de David McClelland en los años 70, las cuales se enfocaron en la identificación de las variables que permitieran explicar el desempeño en el trabajo. De hecho, un primer hallazgo lo constituyó la demostración de la insuficiencia de los tradicionales tests y pruebas para predecir el éxito en el desempeño laboral.

McClelland logró confeccionar un marco de características que diferenciaban los distintos niveles de rendimiento de los trabajadores a partir de una serie de entrevistas y observaciones. La forma en que describió tales factores se centró más en las características y comportamientos de las personas que desempeñaban los empleos que en las tradicionales descripciones de tareas y atributos de los puestos de trabajo[3].

A partir de los 80, países como Inglaterra –precursores en la aplicación del enfoque de competencia– lo vieron como una útil herramienta para mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad de la formación. Una primera situación a atacar mediante el modelo fue la inadecuación de relación entre los programas de formación y la realidad de las empresas. *(¿No es esto algo o mucho de lo que ocurre actualmente con muchas de las profesiones existentes y sus enseñanzas superiores universitarias?)* Bajo tal diagnóstico se consideró que el sistema académico valoraba en mayor medida la adquisición de conocimientos más que su aplicación en el trabajo[4]. Se requería y se requiere también ahora un sistema que reconociera la capacidad de desempeñarse efectivamente en el trabajo y no solamente los conocimientos adquiridos.

La definición de las competencias apuntó a incluir lo que realmente ocurría en el lugar de trabajo a partir de la preocupación por el desempeño que tenía la economía británica en el mercado mundial.

Realizado este primer acercamiento al tema de las competencias cabe ahora realizarnos una pregunta:

---

[3] Spencer, Jr. McClelland D. and Spencer *S.M. Competency Assessment Methods. History and State of the Art.* Hay/Mc. Ver Research Press. 1994.

[4] Whitear, Greg. *Calificaciones profesionales nacionales.* En: Competencia Laboral. Antología de Lecturas. Conocer. 1997.

¿Qué entendemos por competencias laborales?

Conforme avanzan los diferentes acercamientos y nuevas explicaciones a la compleja realidad del desempeño actual en el trabajo, se diversifican los conceptos sobre competencia laboral.

A continuación, recogemos varias de las definiciones más recientes sobre el concepto de competencia laboral:

Marelli (2000)[5] define: *"La competencia es una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos"* Y añade que son: *"capacidades humanas, susceptibles de ser medidas, que se necesitan para satisfacer con eficacia los niveles de rendimiento exigidos en el trabajo".*

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua se define *competencia* como "pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto concreto". Según Levy-Leboyer (1997: 54) "las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras (…). Estos comportamientos son *observables en la realidad cotidiana del trabajo (…). Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos".* El mismo autor concluye su exposición diciendo que *"las competencias representan la unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas."*

Ibarra (2000)[6] la define como *"la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser".*

Desaulniers (2001)[7] la conceptualiza como: *"la capacidad para resolver un problema en una situación dada, lo que significa decir que la medida de ese proceso se basa fundamentalmente en resultados..."*.

Bunk (1994)[8] define la Competencia como *"el conjunto de conocimientos, procedimientos, actitudes y capacidades que una persona posee y son necesarias para:*

- *Afrontar de forma efectiva las tareas que requieren una profesión en un determinado puesto de trabajo, con el nivel y calidad de desarrollo requeridos.*
- *Resolver los problemas emergentes con iniciativa, autonomía y creatividad.*
- *Adaptarse al entorno sociolaboral y colaborar en la organización del trabajo.*

[5] Marelli, Anne. *Introducción al análisis y desarrollo de modelos de competencia.* Documento de trabajo fotocopiado. 1999.
[6] Ibarra, Agustín. *Formación de Recursos Humanos y Competencia Laboral.* Boletín Cinter-for/OIT No. 149. Montevideo. 2000.
[7] Citada por: Arruda, Concepción. *Cualificación versus Competencia.* Boletín Cinterfor/OIT. No. 149. Montevideo. 2000.
[8] Bunk, G.P. *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento de profesionales en la RFA.* Cedefop. 1994.

Una vez realizado un acercamiento a las diferentes acepciones que autores diversos plantean sobre la competencia laboral, en el presente documento hemos optado por un enfoque integrado (holista)[9] de competencia ya que, a nuestro modo de ver, refleja mejor el concepto de competencia.

El enfoque holista considera la complejidad en la mezcla variada de conocimientos, habilidades y destrezas que entran en juego en el desempeño profesional. Este enfoque pone en común tanto las tareas desempeñadas como los atributos del individuo que le permiten un desempeño exitoso. También considera el contexto en el cual se lleva a cabo el trabajo y permite integrar la ética y los valores como parte del concepto de competencia laboral.

En este sentido, la competencia laboral implica movilizar una serie de atributos para trabajar exitosamente en diferentes contextos y bajo diferentes situaciones emergentes. Los conocimientos se combinan con las habilidades y la percepción ética de los resultados del trabajo en el intorno y el entorno, con la capacidad de comunicarse y entender los puntos de vista de los compañeros de profesión y usuarios/clientes, la habilidad para negociar e intercambiar informaciones, etc.

De cara a elaborar el perfil profesional del trabajador social y poder desarrollar el conjunto de competencias que permiten a este profesional acceder a un determinado puesto de trabajo consensuamos la siguiente definición de competencia laboral: la competencia, así concebida, valora la capacidad del trabajador social para poner en juego su saber adquirido con la experiencia. De esta forma, se entiende como una interacción dinámica entre distintos acervos de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes movilizados según la característica del contexto y desempeño en que se encuentre el profesional del trabajo social y de la conceptualización diaria que el trabajador social lleva a cabo en su trabajo, sumando y mezclando permanentemente nuevas experiencias y aprendizajes, basado todo ello en los principios éticos del trabajo social.

5.3. PERFIL DEL TRABAJADOR SOCIAL[10]

El perfil profesional de una profesión es la descripción de competencias y capacidades requeridas para el desempeño de una ocupación, así como sus condiciones de desarrollo profesional. Está compuesto por la declaración de la competencia general, la descripción de unidades de competencia, las realizaciones profesionales y los criterios de realización o ejecución, independientemente del área profesional y/o ámbito de desempeño en el que desarrolle sus funciones[11].

Para el desarrollo del perfil profesional del trabajador social se ha tomado como referencia la metodología utilizada por el MEC para la elaboración del *Catálogo de Títulos Profesionales*. Esta metodología se basa en el análisis de las cualificaciones requeridas para cada perfil, utilizando métodos cualitativos de recogida y procesamiento de la información proporcionada por los agentes sociales, especialistas y técnicos.

---

[9] En la teoría de sistemas, el holismo o sinergia es la característica del sistema que se resume en su capacidad para lograr el conjunto, un efecto mayor al que lograría cada una de las partes actuando aisladamente.

[10] Esta parte del documento está basada en el trabajo realizado en el Reino Unido denominado "National Occupational Standards for Social Work"

[11] INEM. *Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional.* Madrid, 1993.

Así mismo, el perfil parte del concepto de competencia profesional utilizado tanto por el MEC como por el INEM, que no se centra únicamente en los conocimientos técnicos sino que tiene en cuenta todo aquello que rodea la profesión y que afecta al desarrollo y desempeño de la misma. Para ello se han identificado tanto los conocimientos como las destrezas, habilidades sociales y habilidades técnicas necesarias para el desarrollo de las diferentes tareas requeridas por el perfil del trabajador social.

COMPETENCIA GENERAL

El /la trabajador/a social es un/a profesional de la acción social que tiene una comprensión amplia de las estructuras y procesos sociales, el cambio social y del comportamiento humano, que le capacita para:

- intervenir en las situaciones (problemas) sociales (de malestar) que viven individuos, familias, grupos, organizaciones y comunidades, asistiendo, manejando conflictos y ejerciendo mediación;
- participar en la formulación de las Políticas Sociales;
- contribuir a la ciudadanía activa mediante el empoderamiento y la garantía de los derechos sociales.

Todo ello con el fin último de contribuir junto con otros profesionales de la acción social a:

- la integración social de personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades,
- la constitución de una sociedad cohesionada y
- el desarrollo de la calidad de vida y del bienestar social.

Hemos definido un conjunto de cinco competencias profesionales que son las siguientes:

1. Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias.

Esta competencia se centra en el trabajo de ayudar a las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para que puedan tomar sus propias decisiones fundamentadas. Es preciso asegurar que las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades tengan información suficiente, relevante y comprensible para sus decisiones y elecciones, lo que incluye intervenciones legales en las que estén a salvo los niños y los adultos vulnerables. También se necesita información para ayudarles a considerar la mejor forma de acción dentro del contexto de los requerimientos y obligaciones legales. La información debe proporcionarse en un formato comprensible y utilizable. La práctica competente del trabajo social ha de capacitarles para analizar, identificar, clarificar y expresar sus fortalezas, expectativas y limitaciones y para tomar sus decisiones fundamentadas acerca de sus necesidades y opciones preferentes.

2. Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y con otros profesionales.

Trata de la respuesta a las situaciones de crisis. El/la trabajador/a social debe valorar la urgencia para la acción y responder a cualquier señal de riesgo potencial. También necesitará clarificar el uso de los poderes legales adecuados. En su plan de acción, deberá considerar a aquellos que también deben estar implicados e informados. Finalmente, deberá revisar los resultados de la acción emprendida, registrando todas las áreas de conflicto, desacuerdo y necesidades no satisfechas, y capacitando a los implicados para reflexionar sobre lo ocurrido.

3. Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias.

Esta competencia trata de las situaciones de defensa en las que los/las trabajadores/as sociales ayudan a personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades a actuar en su propia defensa. También de su trabajo como defensores y de la evaluación y capacitación para que las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades accedan a una defensa independiente y efectiva. Es esencial el conocimiento y la relación con los servicios jurídicos y de defensa del ámbito local y la especialidad en que se trabaja.

4. Actuar para la resolución de las situaciones de riesgo con los sistemas cliente así como para las propias y las de los colegas de profesión.

Esta competencia trata de la evaluación, respuesta y tratamiento del riesgo para personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades. El/la trabajador/a social ha de identificar y valorar la naturaleza del riesgo con y para las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades. Se necesita contrastar los derechos, responsabilidades y necesidades de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades con cualquier riesgo asociado. Esto incluirá la necesidad de promocionar el crecimiento personal, el desarrollo y la independencia contrastándolos con cualquier riesgo potencial. Es importante tener en cuenta los derechos de las personas para asumir riesgos y para contrastarlos con los intereses planteados por otros.

5. Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización.

Trata de la administración y la responsabilidad del propio trabajo. El/la profesional debe demostrar su capacidad para dirigir y priorizar su trabajo, para justificar y ser responsable de la propia práctica del trabajo social. Se requiere el control y la evaluación de la eficacia de su práctica. Es esencial utilizar a poyo y supervisión profesional y organizacional para mejorar y desarrollar la propia práctica.

6. Demostrar competencia profesional en el ejercicio del trabajo s ocial.

Estas unidades tratan de la investigación, evaluación y uso del conocimiento actualizado de la mejor práctica del trabajo social. Se debe proporcionar evidencia de que regularmente el tra-

bajador social revisa y actualiza su propio conocimiento de los marcos legales, políticos y procedimentales y de que se implementan aquellos que son adecuados para la propia práctica. Se debería utilizar tecnología de la información y comunicación para buscar, identificar y revisar las investigaciones relevantes, y para actualizar los marcos legales de derechos y deberes. El/la trabajador/a social debería confiar no sólo en su propia revisión y análisis, sino también utilizar supervisión profesional y organizacional como apoyo para la propia investigación y análisis crítico. Finalmente, se debería tener capacidad de demostrar cómo se utiliza el conocimiento basado en modelos y métodos del trabajo social para desarrollar y mejorar la propia.

Cada uno de estos ámbitos competenciales se ha concretado, como decíamos más arriba, en realizaciones profesionales y criterios de realización que ayudan a concretar el conjunto de competencias profesionales que los trabajadores sociales deben adquirir.

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
Actividades previstas para establecer relaciones profesionales	Revisión de casos y otra bibliografía.	Identificar y acceder a informes de casos y otra información.
		Leer y revisar información
		Identificar y acceder a fuentes que puedan completar la información obtenida.
	Contactar con otros para recoger información adicional que pueda ayudar a comprender la situación	Identificar, contactar y coordinarse con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades que puedan facilitar información relevante respecto al proceso que estamos tratando.
		Respetar los límites y la práctica profesional ética y no discriminatoria, cuando se establezca relación con individuos, familias, grupos, organizaciones, instituciones y/o comunidades.
		Seguir los procedimientos institucionales establecidos y cauces legales de consentimiento informado y confidencialidad de la información compartida.
	Analizar toda la información para identificar, con el sistema cliente, la forma más adecuada de intervención	Identificar la naturaleza de la intervención y los procesos requeridos para establecer la relación profesional, incluyendo, cuando sea necesario, el contacto con la persona que deriva.
		Analizar y evaluar toda la información disponible.
		Desarrollar una estrategia que permita una intervención óptima.
		Identificar cualquier deber y requisito legal a tener en consideración en la intervención.

1. Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias.

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
Intervenir con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para ayudarles a tomar decisiones bien fundamentadas.	Informar y clarificar aspectos relativos a la misión y responsabilidades, tanto profesionales como de la organización en que se trabaja.	Preparar y facilitar información relevante y accesible acerca de los deberes y responsabilidades profesionales y de la organización en que se trabaja.
		Informar siempre que se requiera, facilitando la comprensión e interiorización de los deberes y responsabilidades.
		Indagar si esta información ha sido comprendida y responder a las preguntas o dudas que se planteen.
		Facilitar información adicional cuando sea necesario.
	Trabajar con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para identificar, analizar y comprender la información que nos facilitan.	Apoyar a las personas para identificar, reunir, analizar y comprender sus necesidades, circunstancias, impacto colateral y recursos relevantes para hacerles frente.
		Asegurarse de que la información facilitada es precisa y coherente.
		Identificar lagunas de información y comunicarlo a las fuentes apropiadas.
	Capacitar a las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades a analizar, identificar, clarificar y expresar sus fortalezas, expectativas y limitaciones.	Ayudar a las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades a identificar sus expectativas, limitaciones, derechos y responsabilidades como ciudadanos.
		Apoyar a las personas de cara a identificar los obstáculos.
	Trabajar con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para que sean capaces de valorar y tomar decisiones bien fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes y recursos.	Ayudar a las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades a identificar, valorar sus propias necesidades y circunstancias y riesgos asociados, así como las opciones y recursos más adecuados para hacerles frente, decidiendo la opción más viable, teniendo en cuenta los requisitos legales.
		Ayudar a identificar debilidades y potencialidades de la red de apoyo social, mediante el soporte y fomento de relaciones que favorezcan el crecimiento individual, el desarrollo y la autonomía.

1. Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias.

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
Valorar las necesidades y opciones posibles para orientar la estrategia de intervención.	Valorar y revisar las opciones preferentes de las personas, familias, grupos, organizaciones y/o comunidades.	Indagar acerca de las opciones preferidas, los recursos identificados y su viabilidad, teniendo en cuenta los recursos disponibles.
		Analizar si la estrategia elegida en función de todos los condicionantes posibles (requisitos legales de acceso, disponibilidad de plazas, tiempo de espera, etc.) es viable.
		Cuando las opciones de preferencia no son viables, trabajar otras opciones y recursos alternativos, así como las consecuencias de las necesidades no cubiertas.
		Identificar las lagunas en el suministro de servicios, las necesidades no cubiertas y los servicios idóneos.
	Valorar las necesidades, riesgos y opciones de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades teniendo en cuenta los requisitos legales y de otra índole.	Analizar las necesidades, circunstancias y riesgos, teniendo en cuenta las prioridades y conflictos potenciales entre diferentes necesidades e intereses así como el impacto en el entorno.
		Valorar las diferentes opciones teniendo en cuenta los aspectos legales, organizacionales y otros requisitos, los riesgos, las opciones de preferencia y los recursos o alternativas disponibles.
		Trabajar con el sistema cliente para tomar decisiones acerca de las opciones disponibles.
	Valorar y recomendar una estrategia apropiada al sistema cliente.	Evaluar, justificar y recomendar un curso de acción teniendo en cuenta la información existente, los deberes del trabajador social, las nociones y opciones preferentes del sistema cliente, los recursos disponibles y la red de apoyo con la que cuenta.

1. Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias.

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
Responder a situaciones de crisis.	Valorar la urgencia de las solicitudes de actuación.	Recibir y registrar apropiadamente las demandas siguiendo los procedimientos legales e institucionales establecidos.
		Evaluar la urgencia de la situación o necesidad y de la intervención o respuesta.
		Búsqueda de información que pueda ser relevante y complete la demanda de intervención.
		Profundizar sobre la demanda y las posibles acciones de intervención con todas las personas y organizaciones implicadas.
		Cuando sea posible, establecer un plan de acción con el jefe o responsable inmediato.
	Valorar la necesidad de intervención legal y procedimental.	Valorar la situación y elegir la acción apropiada.
		Implicar al sistema cliente siempre que sea posible.
		Informar, explicar y clarificar a los individuos cualquier procedimiento legal en el que está incurso y sus etapas y procesos.
	Planificar y desarrollar la acción para hacer frente a las necesidades urgentes.	Identificar las necesidades que requieran atención inmediata.
		Identificar cualquier requisito legal y los recursos disponibles, estableciendo la intervención para abordar las necesidades inmediatas.
		Registrar, justificar y comunicar las actuaciones efectuadas y las necesidades de cualquier acción futura.
	Revisar los resultados con el sistema cliente y otros colegas profesionales.	Recoger, analizar, verificar y evaluar el feedback de las acciones por parte de todas las personas y organizaciones relevantes.
		Reflexionar sobre las propias decisiones de adoptar un determinado curso de acción y las consecuencias del mismo.
		Identificar lagunas, las necesidades no atendidas y la necesidad de intervenciones adicionales para ayudar a prevenir situaciones de crisis futuras. Registrar y utilizar los resultados para informar el propio trabajo y a otros.

2. Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y con otros profesionales.

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de Realización
Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios y promocionar el desarrollo de los mismos y para mejorar las condiciones de vida.	Desarrollar y mantener relaciones con personas, familias, grupos, organizaciones, comunidades y otros.	Desarrollar relaciones intencionadas, teniendo en cuenta aspectos étnicos, de género, de edad, de discapacidad, religiosos y sexuales.
		Explicar con claridad el rol profesional del trabajador social, sus obligaciones para con la organización para la que trabaja y el derecho de todo usuario a la confidencialidad y a saber en todo momento el estado de la cuestión de su caso.
		Proporcionar apoyo emocional y material que permita a las personas expresar, explorar y valorar sus sentimientos y emociones.
		Mediante una relación de soporte y ayuda, acompañar a las personas a través del proceso de cambio.
		Escuchar con eficacia emitiendo un feedback constructible, útil y comprensible para las personas.
		Identificar las áreas de intervención en orden a establecer la mejor línea de actuación.
	Trabajar con el sistema cliente de cara a prevenir las situaciones de crisis y para hacer frente a los problemas y conflictos.	Desarrollar relaciones intencionadas, teniendo en cuenta aspectos étnicos, de género, de edad, de discapacidad, religiosos y sexuales.
		Mediar y negociar cuando las personas tienen puntos de vista diferentes.
		Identificar junto con todos los implicados cómo se hará frente a los problemas actuales o potenciales.
		Proporcionar información y, si fuera necesario, contactar con organizaciones y grupos de autoayuda que puedan apoyar al cambio para trabajar con los problemas y conflictos.
	Aplicar y justificar los métodos y modelos de trabajo social utilizados para conseguir el cambio y el desarrollo, y para mejorar las oportunidades del sistema cliente.	Identificar los métodos y modelos de Trabajo Social adecuados a las necesidades y circunstancias.
		Seleccionar y justificar los métodos y modelos a ser utilizados consultando con el supervisor y el sistema cliente.
		Identificar los recursos a utilizar y sus requisitos.
		Trabajar con el sistema cliente para planificar el espacio, el tipo y los métodos para hacer frente a las necesidades.

(.../...)

(.../...)

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
	Llevar a cabo el seguimiento con regularidad, revisar y evaluar los cambios en las necesidades y circunstancias.	Apoyar a las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para que puedan realizar su propia supervisión, revisión y evaluación de todo cambio en las necesidades y circunstancias y la efectividad del trabajo del trabajador social.
		Recabar, reunir, analizar y evaluar el feedback recibido de todas las fuentes.
		Identificar y justificar cualquier alteración necesaria en los servicios ofrecidos.
		Registrar y utilizar la revisión de los resultados.
	Reducir los contactos y finalizar la relación de forma adecuada.	Valorar la separación que debe existir entre un encuentro y otro y planificar cuándo y cómo reducir y romper las relaciones.
		Acordar el momento de finalizar o reducir los contactos y servicios.
		Consensuar el conjunto de apoyos adicionales que puedan ser necesarios una vez finalice la intervención del trabajador social.
		Informar y registrar los asuntos no resueltos, las necesidades no cubiertas y cualquier riesgo que pueda surgir de ello.

2. Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y con otros profesionales.

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de Realización
Preparar, producir, implementar y evaluar los planes con el sistema cliente y los colegas profesionales.	Negociar el suministro de servicios que han de ser incluidos en los planes.	Proporcionar información acerca del proceso de planificación informando acerca de todo lo concerniente a sus derechos y responsabilidades.
		Clarificar opciones y recursos potenciales y las oportunidades para promocionar el bienestar personal, social y emocional.
		Clarificar quién es responsable de suministrar los servicios y realizar el seguimiento.
		Identificar y registrar los objetivos a corto, medio y largo plazo que han de ser incluidos en el plan.
		Determinar cómo serán revisados los objetivos.
		Registrar los resultados incluyendo acuerdos, desacuerdos y áreas de incertidumbre.
	Identificar el contenido y las acciones y redactar planes.	Redactar planes para alcanzar los objetivos y conseguir los resultados esperados.
		Identificar la implementación del plan, calendario de realización, ejecución, resultados y evaluación del mismo.
		Revisar y finalizar el plan teniendo en cuenta los feedback recibidos.
		Elaborar informes y memorias explicativas de resultados.
	Desarrollar las propias responsabilidades profesionales y realizar el seguimiento, coordinar y apoyar las acciones de otras personas implicadas en la implementación de los planes de intervención.	Identificar las acciones que son responsabilidad del profesional y de otros.
		Desarrollar las acciones de las que es responsable el trabajador social.
		Asegurarse de que todos los demás tienen claras sus responsabilidades para desarrollar las acciones requeridas para la implementación del plan y apoyarles adecuadamente.
		Registrar e informar acerca de las acciones desarrolladas y su efectividad.
		Observar el derecho de los sujetos a la privacidad y a ser informado.

(.../...)

(.../...)

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
	Revisar la efectividad de los planes de intervención con las personas implicadas.	Recoger y analizar la información necesaria para la revisión.
		Revisar los planes de acuerdo a los dispuesto, los resultados en función de los objetivos, la calidad de lo realizado y las diferentes perspectivas en desarrollo.
		Identificar las lagunas en el suministro de servicios y las mejoras que puedan ser introducidas.
		Comunicar los resultados de la revisión a las personas y organizaciones oportunas.
		Registrar e informar de la revisión y distribuirla de acuerdo a lo convenido y establecido.
	Renegociar y revisar los planes para adaptarlos a las necesidades y circunstancias cambiantes.	Identificar los cambios que deben ser introducidos para aproximarnos a los resultados acordados, las lagunas en el suministro de servicios y las necesidades no cubiertas.
		Negociar cuándo los planes deben ser ampliados o reducidos y dónde se necesita y está disponible el apoyo adicional necesario.
		Explicar, de manera accesible, por qué los planes han sido modificados.
		Rescribir los planes para adaptarlos a los cambios y distribuirlos tal y como se acordó y estableció.
		Registrar los desacuerdos e informar acerca de las necesidades no cubiertas de manera reiterada y de cualquier riesgo que pueda surgir de ello.

2. Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y con otros profesionales.

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
Apoyar el desarrollo de redes para hacer frente a las necesidades y trabajar a favor de resultados planificados.	Examinar con el sistema cliente, las redes de apoyo a las que pueden acceder y desarrollar.	Identificar y reunir información sobre las posibles redes a las que pueden acceder.
		Proporcionar información, discutir y clarificar la gama de redes de apoyo que pueden hacer frente a las necesidades de cara a alcanzar los resultados planificados.
	Trabajar con el sistema cliente el cómo iniciar y mantener las redes de apoyo.	Identificar y registrar las necesidades no atendidas, la inexistencia de recursos y cualquier consecuencia que pueda surgir de dichas necesidades.
		Discutir e identificar si es conveniente y cómo las redes de apoyo pueden estructurarse para cubrir las lagunas identificadas.
		Identificar el tipo de apoyo que el sistema cliente necesitaría para organizar las redes.
		Trabajar con otros para identificar, proveer y asegurar recursos de apoyo a las redes nuevas y a las ya existentes.
		Discutir y acordar las formas en las que el trabajador social puede iniciar y mantener redes de apoyo, incluyendo: apoyo al liderazgo de la red, promover la implicación de los miembros, establecer la forma en que realizar cambios y establecer y mantener la forma de renovar los miembros de la red.
	Contribuir al desarrollo y evaluación de las redes de apoyo.	Trabajar con personas y organizaciones clave para identificar las buenas prácticas.
		Hacer un uso exhaustivo de las redes existentes y potenciales para reducir la discriminación y la exclusión social.
		Proporcionar apoyo a las redes
		Realizar un seguimiento continuo de las redes de apoyo para detectar su vulnerabilidad y sus puntos débiles.
		Revisar el valor de la contribución de la organización a la red.
		Identificar y utilizar adecuadamente las teorías de trabajo social, los métodos y los enfoques para deslindarse de la red.

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
Trabajar con grupos para promover el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas.	Identificar las oportunidades para formar y mantener a los grupos.	Valorar y clarificar las habilidades facilitadoras de liderazgo y cooperación requeridas para formar y apoyar a los grupos.
		Trabajar con grupos de apoyo para que sean capaces de utilizar un contexto no opresivo dentro del grupo.
		Identificar la política organizacional, requisitos legales y buenas prácticas en relación a grupos de apoyo.
		Discutir y consensuar el tipo de liderazgo requerido por el grupo y cualquier apoyo que se precise.
	Utilizar la programación, los procesos y las dinámicas de grupo para promover el crecimiento y la independencia individual y fomentar las habilidades de relación interpersonal.	Contribuir al desarrollo de una cultura positiva de grupo y de cuidado en grupo.
		Valorar y sopesar las oportunidades de que las personas obtengan resultados en el grupo y a través de los grupos de cuidados.
		Identificar y planificar cómo hacer frente al crecimiento y desarrollo de grupos y de los cuidados en grupo.
	Ayudar a los grupos a alcanzar los resultados planificados para sus miembros y evaluar la adecuación de su trabajo.	Apoyar a los grupos en la identificación de resultados personales, interpersonales y sociales.
		Apoyar a los grupos a identificar formas en las que las personas pueden participar eficazmente sobre la base de sus fortalezas y necesidades.
		Identificar y emprender acciones para trabajar con cualquier efecto adverso sobre las personas cuando la participación en el grupo pueda suponer situaciones de discriminación o exclusión.
		Seleccionar y utilizar adecuadamente teorías, modelos y métodos para ayudar a los participantes a entender los procesos de grupo.
		Discutir y revisar el progreso de las personas y de los grupos como un todo.
	Retirarse del grupo adecuadamente	Revisar el rol del profesional en el grupo con otros colegas y con el grupo.
		Identificar el momento y las fases requeridas para retirarse del grupo adecuadamente.
		Valorar, seleccionar y utilizar adecuadamente los enfoques del Trabajo Social para retirarse eficazmente de los grupos.

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
Trabajar con los comportamientos que representan un riesgo para el sistema cliente	Actuar con rapidez para intervenir en los comportamientos que representan un riesgo	Obtener información acerca de los acontecimientos, situaciones, circunstancias y acciones que configuran los comportamientos.
		Identificar la naturaleza y el impacto de los riesgos asociados con el comportamiento.
		Tener en cuenta los riesgos para uno mismo y los otros, y emprender actuaciones adecuadas para tranquilizar a los implicados y reducir los riesgos.
		Registrar e informar de acuerdo con los requerimientos legales y organizacionales.
	Trabajar con el sistema cliente para identificar y evaluar las situaciones y circunstancias que pueden configurar el comportamiento.	Valorar la posibilidad de comportamientos recurrentes y los riesgos para terceros asociados a los mismos.
		Buscar consejo profesional sobre cómo trabajar con estos comportamientos.
		Encontrar oportunidades adecuadas para discutir con todos los que estén implicados las posibles causas de los comportamientos y cualquier consecuencia que pueda emerger de ellos.
		Apoyar a los implicados de cara a identificar los primeros síntomas, situaciones, acciones y sentimientos que conducen al comportamiento y el efecto y el impacto del comportamiento propio y de los otros.
	Trabajar con el sistema cliente en la búsqueda de estrategias y el apoyo que pueden cambiar positivamente el comportamiento.	Apoyar a los implicados para aprender y utilizar apropiadamente el comportamiento.
		Escuchar y ofrecer apoyo a aquellos que están implicados acerca de cómo pueden ayudar a cambiar el comportamiento.
		Apoyar a aquellos que están implicados para identificar los posibles y actuales beneficios del cambio de comportamiento.

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
Defender con, y en nombre de, al sistema cliente.	Establecer posibles alternativas de actuar el trabajador social como defensor del sistema cliente.	Debatir con el sistema cliente los temas susceptibles de defensa que les conciernan y los resultados que esperan.
		Establecer e identificar los tipos de defensa más apropiados para satisfacer las necesidades.
		Debatir y clarificar los derechos del sistema cliente a utilizar al trabajador social como defensor.
	Asistir al sistema cliente para que acceda a una defensa independiente.	Apoyar al sistema cliente para que identifiquen, valoren y accedan a una defensa independiente.
		Trabajar con la gente que requiera defensa de cara a clarificar el rol del trabajador social como defensor.
		Acceder e informar a los defensores con, o en nombre de, a quienes requieran una defensa independiente.
	Defender a, y con, el sistema cliente.	Identificar métodos, recopilar información y evaluar los puntos clave que permitan al trabajador social preparar un informe.
		Preparar un informe que defienda el mejor interés del sistema cliente.
		Defender con, y en nombre del sistema cliente.

3. Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias.

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
Preparar a y participar en las reuniones de toma de decisiones.	Preparar informes y documentos para las reuniones de toma de decisiones.	Clarificar los requerimientos de las reuniones de toma de decisiones.
		Trabajar con todos los implicados en la recolección de datos.
		Preparar informes y documentos que sean fiables, comprensibles y accesibles.
		Compartir informes y documentos de forma apropiada.
		Revisar informes y documentos como respuesta al feedback.
	Trabajar con el sistema cliente para seleccionar la mejor forma de representarlo en las reuniones de toma de decisiones.	Trabajar con el sistema cliente para valorar sus necesidades.
		Identificar cualquier obstáculo que pueda dificultar la representación en las reuniones.
		Trabajar con el sistema cliente para identificar, negociar y seleccionar la mejor forma de representación.
	Presentar informes y ayudar al sistema cliente a entender los procedimientos y resultados de las reuniones de toma de decisiones.	Trabajar con el sistema cliente para clarificar que sucederá antes, durante y después de la reunión.
		Presentar informes de forma exacta, accesible y comprensible.
		Identificar cualquier obstáculo que pueda dificultar la representación en las reuniones.
		Asegurar que el sistema cliente comprende las decisiones tomadas y las implicaciones a corto, medio y largo plazo.
		Finalizar la relación apropiadamente y con sensibilidad, cuando el trabajador social no tenga un papel de continuidad.
	Capacitar al sistema cliente para involucrarse en las reuniones de toma de decisiones.	Trabajar con el sistema cliente de cara a que identifique sus derechos, responsabilidades y requerimientos legales.
		Ayudar al sistema cliente para que pueda aportar información complementaria en las reuniones.
		Revisar con el sistema cliente los resultados de las reuniones.

3. Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias.

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
Establecer y actuar para la resolución de situaciones de riesgo del sistema cliente.	Identificar y establecer la naturaleza del riesgo. Establecer y analizar las preocupaciones planteadas por el sistema cliente.	Establecer y analizar cualquier riesgo asociado con necesidades no satisfechas.
		Establecer y analizar el derecho individual a asumir riesgos por la probabilidad del daño.
		Establecer y analizar la situación y circunstancias asociadas al riesgo.
		Identificar las propias obligaciones legales y las del trabajador social con respecto a la prevención y promoción.
	Equilibrar los derechos y las responsabilidades del sistema cliente con el riesgo que llevan asociado.	Identificar y equilibrar conflicto de opiniones, conflicto entre el derecho de las personas a la autodeterminación y cualquier riesgo para sí mismo o terceros.
		Apoyar a la gente para que tome los riesgos apropiados.
		Registrar todas las fases del proceso de toma de decisiones y justificar los resultados preliminares y finales.
	Realizar el seguimiento, volver a establecer y actuar para resolver la situación de riesgo para el sistema cliente de manera regular.	Revisar e identificar los derechos y responsabilidades legales y organizativos para proteger a las personas del daño.
		Explicar las razones por las que se están usando determinados recursos y asegurarse de que las personas lo entienden.
		Buscar el apoyo de los poderes públicos para proteger del daño a las personas.
		Realizar el seguimiento del nivel de riesgo y renegociar la acción planificada cuando se producen cambios.

4. Actuar para la resolución de las situaciones de riesgo con los sistemas cliente así como para las propias y las de los colegas de profesión.

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
Establecer, minimizar y gestionar el riesgo hacia uno mismo y los colegas.	Establecer el riesgo potencial para sí mismo y los colegas.	Revisar las buenas prácticas reconocidas que tengan que ver con la identificación del riesgo y su gestión en el contexto del trabajo social.
		Identificar, mediante escucha y discusión, el comportamiento, las situaciones y circunstancias relacionadas con los sistemas cliente que pudieran suponer un riesgo para el trabajador social y colegas.
		Establecer el nivel de riesgo previo a una situación de riesgo potencial.
	Trabajar en el marco de los procedimientos para el reconocimiento y gestión del propio riesgo y del de otras organizaciones y profesionales relevantes.	Revisar los requisitos legales y profesionales y guías para el reconocimiento del riesgo y su gestión.
		Revisar políticas organizativas y procedimientos para el reconocimiento y gestión del riesgo en el contexto del trabajo social.
		Informar a las personas apropiadas cuándo se producirán las ausencias del profesional y formas de establecer contacto.
		Establecer los principios de buenas prácticas para identificar posibles fallos de los procedimientos.
	Planificar, realizar el seguimiento y revisar los resultados y acciones para minimizar el stress y el riesgo.	Establecer medidas y procedimientos dentro de la propia práctica del trabajador social que apoyen los requisitos legales y organizativos para minimizar el stress y el riesgo.
		Identificar, planear y utilizar medidas para la reducción del stress y el riesgo.
		Hacer el seguimiento y revisar la efectividad de las medidas para reducir el stress y el riesgo.
		Registrar, informar y compartir los resultados con colegas según las políticas y procedimientos legales y organizativos.

4. Actuar para la resolución de las situaciones de riesgo con los sistemas cliente así como para las propias y las de los colegas de profesión.

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
Administrar y ser responsable de su propio trabajo.	Administrar y asignar prioridades al propio volumen de trabajo de acuerdo con las directivas y prioridades de la organización.	Identificar las mejores prácticas y políticas para administrar el volumen y equilibrio de la propia carga de trabajo y los niveles de intervención.
		Informar mediante procedimientos intra e interinstitucionales donde las expectativas actuales difieran de las políticas y las prácticas de la organización y donde la política no esté clara.
		Utilizar supervisión para revisar los propios niveles de esfuerzo y carga de trabajo.
		Discutir las prioridades con los sistemas cliente.
		Utilizar supervisión y reuniones de equipo.
	Cumplir con las obligaciones mediante el juicio profesional responsable y el conocimiento basado en la práctica del Trabajo Social.	Identificar áreas donde la práctica esté regida por códigos, estándares y procedimientos.
		Identificar áreas donde se disponga de consejo y asesoramiento en organizaciones profesionales.
		Identificar áreas donde las valoraciones profesionales sean necesarias y fundamentales, donde los límites no estén claros o exista un conflicto.
		Trabajar dentro de las responsabilidades y prioridades de la propia organización.
		Proporcionar evidencia para las valoraciones profesionales, en un formato adecuado y accesible, que identifique las fortalezas y debilidades de las valoraciones realizadas.
		Utilizar supervisión y apoyo de los miembros del equipo para reorientar la intervención si su valoración profesional es persistentemente desatendida.
		Donde fallen la supervisión y el apoyo, buscar asesoramiento en organizaciones profesionales.
	Realizar el seguimiento y evaluar la eficacia del propio programa de trabajo en cuanto al cumplimiento de los requisitos de la organización y las necesidades de los sistemas cliente.	Identificar las responsabilidades y requisitos nacionales y de la organización.
		Proporcionar información, e implicar a los sistemas cliente en el seguimiento y evaluación de los procesos, métodos y el efecto de su trabajo.
		Analizar, cotejar y evaluar el feedback sobre la propia eficacia con los sistemas cliente, colegas, otros profesionales y supervisor.
		Tomar medidas para mejorar las áreas de debilidad.

(.../...)

5. Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización.

(.../...)

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
	Utilizar apoyo y supervisión administrativa y profesional para mejorar su actuación.	Identificar las propias necesidades de desarrollo y apoyo al ejercicio profesional.
		Identificar y utilizar sistemas de desarrollo y apoyo administrativo para mejorar la actuación profesional.
		Identificar y utilizar otro desarrollo y apoyo profesional cuando no estén disponibles los sistemas de desarrollo y apoyo administrativo.
		Evaluar e informar sobre el valor y el resultado del apoyo proporcionado.

5. Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización.

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
Contribuir a la administración de recursos y servicios	Colaborar con los procedimientos implicados en la obtención y autorización de servicios.	Identificar la gama de servicios relevantes para el sistema cliente, incluida la provisión de costes, en su caso.
		Establecer responsabilidades en la gestión de recursos.
	Colaborar en el seguimiento de la eficacia de los servicios en cuanto a satisfacción de la necesidad.	Identificar las ratios nacionales sobre tipos, volumen y calidad de recursos para las personas que demandan servicios.
		Diseñar, mantener, dar seguimiento y controlar presupuestos mediante procedimientos y sistemas de la organización.
		Trabajar con terceros para obtener y comunicar información relevante sobre carencias de recursos, necesidades no satisfechas y riesgo asociados.
		Buscar asesoramiento en organizaciones profesionales acerca del curso de acción adecuado cuando no se están satisfaciendo los estándares nacionales.
	Participar en el seguimiento de la calidad de los servicios proporcionados.	Identificar los estándares nacionales sobre calidad de los servicios en su área de actuación.
		Identificar quién es responsable del seguimiento de la calidad en las organizaciones implicadas en la provisión de servicios.
		Analizar cómo su propia actuación y la de sus colegas: promueven el desarrollo humano, combaten las desventajas, discriminación y exclusión social.
		Planificar y realizar acciones para mejorar la práctica y la calidad de servicios.
	Contribuir a la gestión de la información.	Identificar los sistemas y procedimientos para recoger, analizar y evaluar información con el fin de mejorar la práctica y los servicios.
		Identificar las propias responsabilidades profesionales para gestionar y compartir información con otras organizaciones e individuos.
		Contribuir a garantizar que la información proporcionada sea accesible, utilizable y comprensible para los receptores.
		Registrar, almacenar y difundir la información de acuerdo con los procedimientos y requisitos legales, profesionales y de la organización.

5. Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización.

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
Gestionar, presentar y compartir historias e informes sociales.	Mantener historias e informes sociales completos, fieles, accesibles y actualizados.	Identificar, con apoyo administrativo, los procedimientos y políticas legales, organizativas e interdisciplinares para la elaboración de historias e informes sociales.
		Clarificar cualquier incertidumbre relativa a la elaboración de historia e informes, incluido el trabajo interdisciplinar.
		Utilizar procedimientos para la elaboración de historias e informes con el fin de que reflejen las mejores prácticas, sean precisos, objetivos, comprensibles y accesibles, promuevan la participación de los sistemas cliente en la planificación, realización y análisis de la efectividad de disposiciones y servicios.
		Documenten los conflictos, los desacuerdos y las necesidades insatisfechas.
		Mantener y actualizar las historias de acuerdo con los procedimientos y políticas legales y de la organización.
	Proporcionar pruebas para la toma de decisiones y valoraciones profesionales.	Documentar las decisiones y valoraciones profesionales con precisión.
		Documentar las evidencias en las que se han basado las valoraciones profesionales.
		Documentar dónde se basa la valoración profesional sobre la opinión fundamentada.
		Registrar otras evidencias e informes.
		Comprobar y concordar la precisión de las historias y evidencias con todos los implicados en el proceso de toma de decisiones.
	Implementar marcos de trabajo legales y de políticas para acceder a los historiales e informes.	Identificar los requisitos legales y organizativos relativos a la confidencialidad, acceso y seguridad de historiales e informes.
		Equilibrar los requisitos de confidencialidad con la necesidad de accesibilidad.
		Divulgar los historiales e informes de acuerdo con los requisitos legales y organizativos y los acuerdos con los sistemas cliente.
		Almacenar los historiales e informes de acuerdo con los procedimientos legales y organizativos de confidencialidad, acceso y seguridad.

(.../...)

5. Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización.

(.../...)

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
	Compartir historiales con los sistemas cliente y colegas profesionales.	Identificar los requisitos legales y organizativos para compartir la información, incluida la necesidad de preservar la intimidad, la confidencialidad y la seguridad de la información.
		Identificar los criterios para compartir la información incluidos el cómo se accederá y se compartirá la información y la frecuencia con la que se compartirá.
		Identificar los mecanismos de feedback y revisión para el sistema cliente.
		Compartir historiales con los sistemas cliente y colegas profesionales de acuerdo con requisitos legales y organizativos y los criterios establecidos.
		Recibir, discutir y adoptar acciones en respuesta al feedback de los sistemas cliente.
		Registrar opiniones sobre el progreso o la ausencia del mismo, las áreas de desacuerdo y conflicto y toda acción derivada del feedback recibido.

5. Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización.

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
Trabajar dentro de sistemas, redes y equipos interdisciplinares y multi-organizacionales	Desarrollar y mantener relaciones de trabajo eficaces	Identificar las propias responsabilidades y expectativas de su organización.
		Identificar las diferentes prioridades que existen para el trabajador social y su organización.
		Identificar los roles y limites legales, éticos y profesionales que deben establecerse y marcarse.
		Negociar y establecer las propias responsabilidades profesionales dentro de la relación.
		Negociar y establecer las propias expectativas con respecto a la relación, y las que otros tienen del trabajador social dentro de la relación.
		Asegurarse de que se resuelven las diferencias de poder y autoridad.
		Buscar asesoramiento, supervisión y apoyo en las áreas de confusión o conflicto.
	Colaborar en la identificación de fines, objetivos y duración máxima del equipo, red o sistema.	Colaborar en la identificación sobre cómo debería operar el equipo, red y sistema.
		Acordar el liderazgo y otras responsabilidades dentro del equipo, red y sistema, incluidos los casos en que se necesiten responsabilidades y acciones colectivas.
		Colaborar en la configuración, acuerdo de fines, objetivos y potencial duración del equipo, red o sistema.
	Colaborar en la evaluación de la eficacia del equipo, red o sistema.	Colaborar en la promoción de la participación de los sistemas cliente.
		Colaborar en el seguimiento de procesos y resultados en contraste con los objetivos.
		Colaborar en la evaluación del trabajo del equipo, red o sistema en el logro de sus objetivos.
		Colaborar en la identificación de cambios y mejoras que deben realizarse.
		La realización de cambios y mejoras que aumenten la calidad del equipo, red o sistema y las relaciones de trabajo entre sus miembros.

(.../...)

5. Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización.

(.../...)

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
	Enfoque constructivo de los desacuerdos y conflictos dentro de las relaciones.	Identificar las causas y los modos en que deberían encararse los desacuerdos y conflictos.
		Utilizar mediación para asistir en la resolución de conflictos.
		Trabajar con otros para resolver desacuerdos y conflictos.
		Donde no sea posible la resolución, trabajar con otros para identificar cómo se gestionarán los conflictos y los desacuerdos.
		Buscar asesoramiento y consejo, supervisión y apoyo dentro y fuera de la organización cuando no pueden alcanzarse acuerdos y soluciones.

5. Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización.

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento actual de las mejores prácticas del trabajo social.	Revisar y actualizar los propios conocimientos sobre los marcos de trabajo.	Actualizar continuamente los propios conocimientos sobre los requisitos de procedimientos, políticas y legislación y los derechos humanos asociados.
		Actualizar los procedimientos, procesos de elaboración de historiales, y recursos de entidades.
		Comunicar, en formato adecuado y comprensible, los marcos de trabajo que conciernen a los sistemas cliente.
	Utilizar apoyo y supervisión profesional y de la organización para investigar críticamente y examinar la práctica basada en el conocimiento.	Utilizar la supervisión y el trabajo en equipo para identificar las diferentes fuentes de conocimiento que puedan formular las mejores prácticas.
		Identificar las áreas de ejercicio profesional que requieran un conocimiento más amplio, más profundo y actualizado.
		Utilizar procedimientos y prácticas, y asignar prioridades en el tiempo y compromisos, con el fin de garantizar que se tiene tiempo suficiente para: acceder y analizar bibliografía, acceder y analizar consejos sobre las mejores prácticas y evaluar la eficacia de la actuación en equipo.
		Analizar el efecto de la actuación con los sistemas cliente.
	Implementar métodos y modelos de trabajo social basados en el conocimiento con el fin de desarrollar y mejorar el propio ejercicio profesional.	Acceder y analizar el asesoramiento, con apoyo, sobre las mejores prácticas y los estándares de servicio y prácticas aplicables al trabajo profesional.
		Evaluar continuamente y aprender de: la propia actuación del trabajador social, la investigación actual y emergente y las aptitudes y experiencia de expertos en el área.
		Con la ayuda y apoyo y supervisión, planificar cómo transferir y aplicar las aptitudes y el conocimiento existente en contextos nuevos y no muy conocidos.
		Utilizar habilidades de transferencia para actuar de forma eficaz en contextos nuevos y poco conocidos.
		Examinar el conocimiento acerca de cuestiones de igualdad, justicia, acceso y prácticas antidiscriminatorias.

6. Demostrar competencia profesional en el ejercicio del trabajo social.

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
Trabajar dentro de estándares acordados para el ejercicio del trabajo social y asegurar el propio desarrollo profesional.	Ejercer y justificar las valoraciones profesionales.	Aplicar las habilidades y conocimientos profesionales a los procesos de trabajo social de evaluación, planificación, intervención, seguimiento y análisis de la práctica.
		Identificar y justificar el fundamento de sus valoraciones profesionales, incluidas las basadas en métodos, modelos y teorías del trabajo social, las mejores prácticas basadas en el conocimiento, la evidencia y la opinión experta.
		Explicar y justificar (tanto verbalmente como por escrito) la razón fundamental de sus decisiones y valoraciones profesionales cuando se trabaja con diferencias en perspectiva de individuos demandantes de servicios y sus cuidadores, otros dentro de su propio equipo y organización y otros profesionales.
		Trabajar con tacto al tratar con cuestiones de diversidad.
	Utilizar la asertividad profesional para justificar decisiones y defender la práctica profesional, los valores y la ética del trabajo social.	Aplicar eficazmente la asertividad profesional cuando: apoya sus decisiones y valoraciones profesionales, la gente está en desacuerdo u objeta sus decisiones y valoraciones, explica decisiones, hechos y resultados; se objetan las valoraciones y decisiones de otros donde puede existir un riesgo para los sistemas cliente, otros colegas o para el propio trabajador social.
		Utilizar el poder y la autoridad de forma constructiva y apropiada
		Explicar las habilidades y la base de conocimiento de la profesión.
	Trabajar dentro de los principios y valores que sostienen la práctica del trabajo social.	Integrar los valores y principios del trabajo social en su propia práctica.
		Identificar y trabajar con los desacuerdos, conflictos y tensiones entre los principios y valores establecidos.
		Asegurarse de que, en los trabajos en equipo, los demás están al tanto de los principios y valores específicos del trabajo social.
		Evaluar los propios valores y principios e identificar todo conflicto y tensión que pudieran surgir, de forma general y al trabajar con casos específicos.
		Desarrollar estrategias para tratar con cualquier conflicto o tensión.

(.../...)

(.../...)

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
		Buscar ayuda y asesoramiento sobre los valores y principios que no es capaz de integrar en su ejercicio profesional, tanto de forma general como cuando se aplica en casos específicos.
		Asegurarse de que se utilizan los valores, códigos y principios profesionales en su práctica, especialmente en relación con las actuaciones inclusivas y antidiscriminatorias; además cuando trabaja con colegas, tanto si lo hace en grupo o de forma individual.
	Reflexionar de forma crítica sobre su propio rendimiento y práctica mediante sistemas de apoyo y supervisión.	Realizar el seguimiento y evaluar los procesos, prácticas y resultados de su propio trabajo.
		Buscar feedback de los sistemas clientes, colegas y supervisores y miembros del equipo, cuando se evalúa el propio trabajo profesional.
		Identificar los propios logros, fortalezas, debilidades y necesidades de desarrollo, así como la mejora en las propias prácticas
		Analizar de forma continua y actualizar la propia práctica.
	Utilizar la supervisión y el apoyo para realizar acciones con el fin de responder continuamente a las necesidades de desarrollo profesional.	Analizar e identificar los requisitos de desarrollo profesional, apoyo y supervisión.
		Buscar y utilizar apoyo y supervisión profesional y de la organización.
		Realizar acciones para responder continuamente a las necesidades de desarrollo profesional.

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
Gestionar conflictos, dilemas y problemas éticos complejos.	Identificar y evaluar los problemas, dilemas y conflictos que podrían afectar al ejercicio profesional.	Identificar los principales problemas, dilemas y conflictos y las fuentes de conocimientos que servirán de ayuda cuando el profesional se enfrente a dilemas éticos y de derechos humanos.
		Acceder y utilizar códigos y consejos de las organizaciones profesionales de trabajo social para hacer frente a los dilemas éticos y de derechos humanos que se dan habitualmente en el trabajo social.
	Diseñar estrategias para tratar con los conflictos, dilemas y cuestiones éticas.	Diseñar estrategias para acceder a la supervisión y el apoyo al tratar con dilemas éticos
		Identificar las formas en que el propio servicio puede estigmatizar y aumentar la exclusión de los sistemas cliente así como discriminar a miembros del staff y potenciales miembros del staff, para reducir la discriminación y promover la igualdad y diversidad.
		Utilizar la supervisión como fuente de apoyo y los consejos de la propia organización y organizaciones colegiales.
	Reflexionar sobre los resultados.	Evaluar la eficacia de las estrategias que se hayan diseñado y utilizado para hacer frente a dilemas éticos y de derechos humanos.
		Identificar dónde han funcionado las estrategias y qué debe modificarse para optimizarlas.

6. Demostrar competencia profesional en el ejercicio del trabajo social.

Unidad de competencia	Realizaciones profesionales	Criterios de realización
Contribuir a la promoción de las mejores prácticas del trabajo social.	Participar en el desarrollo y el análisis de las políticas.	Identificar contextos y procedimientos en los que puede colaborar en la política local y nacional.
		Contribuir al conocimiento de las mejores prácticas dentro de su equipo, organización y otras redes.
	Utilizar la supervisión y los sistemas profesionales y de la organización para formar un curso de acción en el que la práctica responda a los estándares requeridos.	Identificar, con el apoyo de terceros, los mejores sistemas profesionales y de organización para objetar las prácticas peligrosas y no profesionales.
		Evaluar las prácticas erróneas y peligrosas tanto en el ámbito individual como en la organización.
		Trabajar dentro y entre sistemas profesionales y de organización con el fin de garantizar resultados eficaces.
		Asegurarse de que todas las personas pertinentes se mantienen informadas sobre las acciones realizadas por el trabajador social y de que cumplen las acciones profesionales de acuerdo con los requisitos y sistemas legales, organizativos y profesionales.
		Registrar y justificar las valoraciones profesionales exhaustivamente y con las evidencias apropiadas.
	Trabajar con los colegas para contribuir al desarrollo del equipo.	Identificar los modos formales e informales que pueden utilizarse para contribuir y apoyar el desarrollo de los colegas.
		Clarificar los métodos y contextos más apropiados para contribuir al desarrollo de los colegas.
		Trabajar con los colegas para tratar la exclusión y discriminación institucional.
		Compartir las mejores prácticas con los colegas, implicando, donde corresponda, a los sistemas cliente.
		Evaluar las propias acciones y obtener feedback que mejores las aptitudes y habilidades como miembro del equipo.

6. Demostrar competencia profesional en el ejercicio del trabajo social.

5.4 ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN DE LOS TRABAJADORES SOCIALES

El perfil profesional descrito con anterioridad puede ser desarrollado por los profesionales en un vasto conjunto de ámbitos de intervención que se exponen a continuación[12].

Analizando diversos documentos en los que se hace referencia directa o indirecta al concepto de "ámbito" de intervención profesional de los trabajadores sociales, se observa que no existe unanimidad en la significación que se le otorga al mismo. Según María Moliner "ámbito es el espacio comprendido dentro de ciertos límites, o lugar que se determina de algún modo". A partir de esta definición podemos considerar que el ámbito profesional hace referencia a los espacios delimitados por la organización institucional de los servicios en los que opera el trabajador social y por el marco programático y operativo en el que se concreta y desarrolla su labor.

A continuación enumeramos los ámbitos en los que el trabajo social desarrolla habitualmente su ejercicio profesional, describiendo en cada uno de ellos los distintos espacios desde los que su intervención puede hacerse efectiva. Primero se hace una relación de los ámbitos en los que el trabajador social tiene consolidada su presencia – Servicios de Bienestar Social –, seguido de aquellos campos nuevos que abren nuevas perspectivas al quehacer profesional de los trabajadores sociales.

5.4.1. Servicios sociales

- Servicios sociales de **atención social básica y primaria**. Dirigidos a toda la población en general desde los servicios sociales de base existentes en todos los ayuntamientos o comunidades.

- Servicios de atención permanente para atender **emergencias sociales**.

- Servicios de **ayuda y atención domiciliaria**.

Servicios sociales especializados (atención por colectivos)

- Servicios de atención a **personas sin hogar**: servicios de atención en medio abierto; centros de acogida y comedores sociales; albergues; formación e inserción socio-laboral.

- Servicios de atención a **personas mayores**: centros sociales y clubes; asociacionismo; centros de día; centros residenciales; atención domiciliaria; voluntariado.

[12] A pesar de los diferentes ámbitos de intervención en los que pueden operar los profesionales del trabajo social, hemos optado por presentar un único perfil profesional en la medida que entendemos que la formación de grado que reciban los trabajadores sociales debe tener una orientación profesionalizante. Es decir, creemos que los trabajadores sociales deben recibir una formación que les facilite el ejercicio de su actividad profesional en todos los ámbitos donde puedan intervenir. Ello permitirá no sólo incrementar las posibilidades de empleabilidad de los trabajadores sociales sino garantizar un entrenamiento adecuado en las competencias básicas que caracterizan a la profesión. Optamos, además, por considerar que los diferentes perfiles profesionales que se pueden establecer en trabajo social deberían ser objeto de titulaciones de posgrados.

- Servicios de atención a **infancia y familia**: servicios de prevención, diagnóstico y tratamiento para la protección de la infancia y soporte a la familia; acogimiento familiar y adopción; centros de acogida; centros residenciales; centros abiertos.

- Servicios de atención a **la mujer**: servicios de información y atención psico-social para la mujer; atención social de urgencia para mujeres víctimas de violencia doméstica; casas de acogida; soporte para la formación y la inserción socio-laboral; asociacionismo y grupos de autoayuda.

- Servicios de atención a **personas con discapacidad**: servicios de asesoramiento, valoración e información de recursos; servicios de atención precoz; servicios de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación; formación e inserción socio-laboral; asociacionismo de personas afectadas y de familiares o grupos sensibilizados; voluntariado; pisos protegidos; defensa y tutela de los bienes de personas con incapacidad.

- Servicios de acogida y atención social a **inmigrantes y refugiados**.

Salud

- Centros de salud o servicios de **atención primaria de salud**

- Servicios de **atención socio-sanitaria domiciliaria** a enfermos con patologías crónicas y terminales

- **Hospitales generales**. **Maternales**. **Hospitales infantiles**.

- *Centros socio-sanitarios:* atención socio-sanitaria a pacientes crónicos y terminales; unidades de cuidados paliativos.

- Servicios de **salud mental**: servicios de prevención, diagnóstico y tratamiento infantil y de adultos; hospital de día; centros de día; pisos protegidos; inserción socio-laboral; unidades de tratamiento de pacientes en fase aguda; centros residenciales para pacientes crónicos; asociacionismo de personas afectadas, de familiares y otros grupos; servicios de atención a personas con demencias y trastornos neurológicos degenerativos.

- Servicios de atención a las **drogodependencias**: servicios de atención (información, prevención, diagnóstico y tratamiento) a las drogodependencias; comunidades terapéuticas; centros de rehabilitación y de reinserción social y laboral.

- Dentro del tercer sector, existe un amplio abanico de **asociaciones y organizaciones sin ánimo de lucro** que trabajan con las personas que sufren enfermedades diversas y sus familias, enfermedades que afectan los vínculos sociales y la calidad de vida de las personas: cuidadores de enfermos con alzhéimer y otras demencias, enfermos de cáncer, afectados por procesos de trasplante, SIDA, etcétera.

Educación

- **Educación reglada**: servicios de asesoramiento psico-pedagógico y social a los equipos de los centros escolares e institutos de enseñanza secundaria; mediación escolar y familiar; centros de educación especial para alumnos con necesidades especiales; asociacionismo en el ámbito escolar; detección y tratamiento del absentismo escolar.

- **Educación no reglada**: escuelas-taller y otras iniciativas orientadas a compensar déficits socio-educativos; servicios de atención a primera infancia, especialmente con familias que requieran soporte psico-social.

Justicia

- **Justicia juvenil**: servicios técnicos de asesoramiento psico-social al juez; mediación con la víctima; programas de seguimiento de medidas en medio abierto; centros de internamiento de menores infractores; mediación familiar; inserción socio-laboral.

- **Juzgados**: servicios de asesoramiento técnico a los jueces; mediación familiar; programas de seguimiento de medidas penales alternativas a la prisión; atención a la víctima.

- **Instituciones penitenciarias**: comisiones de asistencia social penitenciaria; programas específicos de tratamiento de determinados delitos, drogodependencias, agresiones sexuales, etc; programas de atención materno-infantil para reclusas con hijos en la prisión; seguimiento y control de presos en libertad condicional; servicios de reinserción socio-laboral.

Empresa

- Atención y prestaciones sociales a los trabajadores de determinadas empresas que cuentan con este servicio.

Vivienda

- Programas de promoción, estudio y adjudicación de viviendas de protección social; dinamización comunitaria de barrios de nueva construcción o en proceso de remodelación; planificación urbana.

Tercer sector

- Ámbito en expansión integrado por organizaciones y entidades sin ánimo de lucro que trabajan contra la exclusión social con programas preventivos, asistenciales, formativos, de inserción social y laboral a nivel local, desarrollando en muchos casos también programas de cooperación internacional.

Formación y asesoramiento técnico

- Formación de estudiantes de trabajo social; formación permanente; soporte técnico.

Nuevos ámbitos de intervención de los trabajadores sociales

Existe también un abanico de ámbitos, que a diferencia de los que se han descrito, los podemos considerar como ámbitos nuevos de actuación del/la trabajador/a social, en la medida que encontramos a estos profesionales y que son reconocidos desde la propia profesión como tales.

- Planificación estratégica de servicios de bienestar
- Análisis y desarrollo organizacional
- Asesoramiento en la dirección de políticas de bienestar social
- Marqueting social
- Comunicación e imagen en relación con temas sociales
- Atención a situaciones de catástrofes y/o de emergencias
- Defensa de los derechos humanos
- Cooperación y solidaridad internacional (proyectos de desarrollo)
- Prevención de riesgos laborales
- Mediación familiar
- Terapia familiar
- Counseling
- Mediación comunitaria
- Peritaje social
- Gestión y dirección de servicios y equipamientos sociales.

5.5 LAS COMPETENCIAS Y PERFIL PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES SOCIALES DE ACUERDO A LA NORMATIVA LEGAL EN VIGOR

5.5.1 Introducción

El presente informe recoge el desarrollo legislativo y normativo a nivel internacional, nacional y autonómico en relación con las funciones de la figura del diplomado en Trabajo Social en los distintos ámbitos de actuación en los que interviene.

Estas funciones, reconocidas en el marco legal del sistema de bienestar social, son fruto de la importante contribución del trabajo social en el desarrollo del bienestar social. La configuración del estado del bienestar en nuestro país explica por lo tanto, no solo el desarrollo, sino también la consolidación de esta profesión. El estudio de las funciones puede además aportarnos información útil en relación con todo el trabajo que se viene haciendo en la definición y establecimiento de los perfiles y competencias profesionales.

La revisión de la normativa generada desde la transición democrática hasta el presente es una tarea ingente que nos ha obligado a realizar una selección de lo que consideramos más significativo con respecto a la normativa que regula internamente la profesión, la normativa europea y la nor-

mativa emanada del Estado y de las Autonomías. De las leyes autonómicas de servicios sociales se derivan múltiples decretos, órdenes y reglamentos que concretan la actuación en ámbitos más especializados que las propias leyes indican ya, como la potenciación de las vías de participación, el fomento del asociacionismo o el impulso del voluntariado social. En todos estos ámbitos actúa la profesión del diplomado en Trabajo Social promoviendo los nuevos escenarios de la acción social.

Las aportaciones de organismos internacionales con mayor tradición en la defensa de los derechos humanos y en la construcción de los sistemas de bienestar, así como en la formulación de sus recursos técnicos y profesionales, han sido y siguen siendo una guía imprescindible para el desarrollo normativo y técnico de todos aquellos colectivos implicados en su implementación y, sin lugar a dudas, el diplomado en Trabajo Social ocupa un lugar importante tal como dan cuenta las *Recomendaciones* del Consejo de Europa para el desarrollo de esta profesión[13].

5.5.2. Normativa que regula internamente la profesión

En el ámbito del Estado

El primer plan de estudios, que normaliza las escuelas de asistentes sociales del Estado, es regulado por el decreto del Ministerio de Educación Nacional 1403/64 de 30 de abril. Coexisten con las escuelas de asistentes sociales (la primera de ellas, la de Barcelona, creada en 1932).

Junto a las escuelas, los asistentes sociales de la época se organizan en asociaciones profesionales que con el tiempo formarán la Federación Española de Asistentes Sociales (FEDAAS) cuyos estatutos fueron visados por la Delegación de Gobierno el 7 de marzo de 1967.

La Ley 10/82 de 13 de abril creó los colegios profesionales de diplomados en Trabajo Social/asistentes sociales y caracterizó a la profesión como colegiada, sometida por tanto a la Ley Estatal de Colegios Profesionales (Ley 2/74 de 13 de febrero). A partir de este marco general, se han estructurado y vertebrado las normas correspondientes: los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social publicados en el BOE del 6 de marzo de 2001, RD 174/01 de 23 de febrero, que señalan los requisitos para el ejercicio de la profesión; los Estatutos del Consejo General de Colegios de Diplomados en Trabajo Social/Asistentes Sociales aprobados por el Real Decreto 116/2001 de 21 de febrero.

Igualmente, el *Código deontológico de la profesión de diplomado en Trabajo Social/asistente social*, aprobado en Asamblea General Extraordinaria en mayo de 1999, siendo el referente de este código el documento de la FITS: *La Ética del Trabajo Social. Principios y Criterios*, aprobado en Asamblea General en 1994 en Sri Lanka, y cuyo precedente se encuentra en el *Código Internacional de Ética Profesional para el Trabajo Social* aprobado en Puerto Rico en 1976.

[13] Nos referiremos a lo largo de este informe al diplomado en Trabajo Social y asistente social con la denominación de trabajador social.

En 1977 la Jefatura del Estado emite una ley para la creación del Cuerpo especial de asistentes sociales: la Ley 3/1977 de 4 de enero. Este cuerpo "dependerá del Ministerio de la Gobernación" y "los cometidos a desarrollar por los funcionarios de este Cuerpo consistirán en la ejecución de actividades de trabajo social"... "las funciones del Cuerpo se realizarán en los puestos de trabajo social de los servicios centrales y provinciales y organismos dependientes del Ministerio de la Gobernación, sin perjuicio de que sus funcionarios puedan desempeñar puestos de trabajo propios de su especialidad en otros centros y dependencias de la Administración Civil del Estado". "El ingreso en el Cuerpo especial de asistentes sociales tendrá lugar mediante oposición libre entre quienes posean el título de Asistente Social y reúnan los requisitos".

En 1998, la resolución de la Dirección General de Trabajo del 24 de noviembre, que dispone la inscripción en el Registro y la publicación del texto del Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, incluye a los diplomados universitarios, ingenieros técnicos, arquitectos técnicos o equivalentes en el Grupo profesional 2:

..."aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales" (cap. IV, artº 17).

Y en el artículo 69 señala que "en cada uno de los departamentos dará la puesta en marcha de un Plan de acción social para todo el personal dependiente del mismo, cuyo contenido contemplará las áreas señaladas en el Plan general de acción social".

Creemos interesante resaltar las aportaciones de la profesión del trabajo social al proceso de democratización mediante enmiendas – basadas en múltiples informes y aportadas en entrevistas con los Grupos Parlamentarios – al texto de la Carta Magna, especialmente en lo que se refiere al paso de la beneficencia pública a los derechos sociales propios de la ciudadanía.

La configuración de las autonomías trajo consigo la necesidad de desarrollar la normativa concerniente a las competencias autonómicas y con ello la promulgación de las diferentes leyes de servicios sociales, cuya primera generación se realiza en la década de los 80 y en la que los trabajadores sociales adquieren un papel relevante y referencial en relación con la implantación y desarrollo del Sistema Público de Servicios Sociales que se mantiene hasta la actualidad.

El diverso desarrollo normativo realizado al respecto por las distintas administraciones redunda en la ratificación del trabajador social como profesional indiscutible en un sistema público que se sustenta en un Estado Social y Democrático de Derecho. Una síntesis de esta aportación se refleja en el cuadro que a continuación reproducimos:

Contribución del trabajo social a la creación y conceptualización del "Sistema de Servicios Sociales[14]"

- Promoción de la reconversión de los servicios asistenciales de la antigua beneficencia y asistencia social en un sistema público integrado de servicios sociales.
- Conceptualización del sistema: apoyo a la "convivencia" personal y social.
- Creación del sistema con la aportación de la metodología del trabajo social.
- Sostenimiento básico del sistema: unidades de trabajo social.
- Municipalización del sistema: tratamiento de las necesidades sociales desde la intervención social concreta en el nivel territorial más cercano.
- Elaboración teórica y conceptual del plan nacional de prestaciones básicas de servicios sociales de corporaciones locales.
- Elaboración teórica sobre contenidos de las prestaciones básicas del sistema.
- Elaboración teórico-práctica sobre estructuras básicas del sistema, especialmente sobre unidades de trabajo social y centros de servicios sociales.
- Elaboración de proyectos y estrategias de cooperación social con ONGs.
- Elaboración de programas integrales que han apoyado y promovido el desarrollo de otras profesiones de las ciencias sociales en el sistema de servicios sociales.
- Creación de una nueva área de conocimiento en la universidad: "trabajo social y servicios sociales".

En el nivel internacional

La FEDAAS se incorporó enseguida (1970) a la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS) que había sido fundada en 1956, aun cuando sus orígenes se remontan a 1928 por la creación del Secretariado Internacional Permanente de Trabajadores Sociales.

La FITS tiene concedido el estatus consultivo en el Consejo Económico y Social de la ONU, con representantes en Nueva York, Ginebra y Viena. Igualmente en el Consejo de Europa, en la OIT, en la UNICEF y en el Consejo Mundial de Bienestar Social. Desde su fundación, ha tenido un papel esencial en el desarrollo profesional de los trabajadores sociales y ha sido el vehículo para presentar el

[14] De las Heras, Mª Patrocinio: *Síntesis de las aportaciones de los trabajadores sociales de las AAPP en la Direción Gral. de Acción Social, Mº de Trabajo y Seguridad Social y Mº de Asuntos Sociales*, Madrid, 1980-90, etapa constituyente del sistema público integrado de Servicios Sociales en España.

punto de vista de esta profesión en todos los foros internacionales en los que se debaten y deciden cuestiones que afectan al bienestar social.

Además de la representación en Amnistía Internacional para la defensa de los derechos humanos, se han establecido canales de comunicación y colaboración con dos asociaciones de ámbito internacional: la International Association of Schools of Social Work (IASSW) y el International Council on Social Welfare (ICSW).

En la actualidad la FITS está integrada por organizaciones que representan a 79 países, representando a su vez a más de 500.000 trabajadores sociales y está estructurada en cinco regiones: África, Asia y Pacífico, Norteamérica, América Latina y Caribe y Europa. A esta última región pertenece el Consejo General de Colegios de Diplomados en Trabajo Social como representante máximo de la organización colegial española.

Ser miembro de la FITS conlleva la participación en la acción internacional[15] mediante los objetivos de:

- promover el trabajo social como profesión por medio de la cooperación internacional,
- impulsar la participación de los trabajadores sociales de ámbito internacional, facilitar los contactos entre los trabajadores sociales de todos los países,
- presentar el punto de vista de la profesión ante las organizaciones internacionales que actúan en el campo del bienestar social,
- contribuir a la realización de la planificación social, la acción social y los programas sociales patrocinados por estas organizaciones.

En el ámbito nacional, hemos de resaltar el papel del Consejo General en la realización de encuentros, jornadas y congresos que han sido de la máxima importancia para el desarrollo de la profesión y creemos que también para la contribución al desarrollo de las políticas sociales, puesto que el trabajo social se realiza en un espacio privilegiado para la observación y la verificación de la aplicabilidad de tales políticas.

Las III Jornadas Nacionales de Asistentes Sociales celebradas en Pamplona en el año 1977, en pleno proceso de transición política, proporcionaron las claves para el posterior desarrollo del trabajo social, en sus vertientes profesional y científica. Hay acuerdo en que en la base fundamental del trabajo social se encuentra "la praxis social... el contacto directo, cotidiano y continuado con la realidad social".

En este sentido, se publica el 25 de septiembre de 1978 una interpelación en el Parlamento del diputado Sr. Mendizábal en la que se recoge la función básica del trabajo social: "La profesión de asistentes sociales... se inserta de forma global, canalizando e interrelacionando, mediante métodos y técnicas propias, todo tipo de necesidades y recursos sociales, de forma que las personas,

[15] Federación Internacional de Trabajo Social. *Estatutos de la Federación Internacional de Trabajo Social*. Munich 1956. Fondos Documentales del Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales. Madrid, 1999.

grupos y comunidades no encuentren parcializada la atención que sus necesidades requieren, posibilitándoles el cauce institucionalizado para cada tipo de problemática, o, en defecto de este cauce, contribuyendo a su promoción, en base al principio del respeto de las decisiones tomadas por el propio individuo, grupo o comunidad".

Los profesionales del trabajo social, en aquellos momentos asistentes sociales, estaban reconocidos institucionalmente como "Cuerpo de la Administración del Estado" por medio de la Ley 3/1977 de 4 de enero, aunque la integración de los profesionales del trabajo social en el grupo B se efectúa a través del art. 25 de la Ley de la Función Pública directamente para el caso de los diplomados en Trabajo Social; si bien los asistentes sociales fueron integrados en dicho Grupo B por la Disposición Adicional 8ª de la Ley 46/85 de 27 de diciembre al establecer: "los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos y Escalas de asistentes sociales dependientes de las Administraciones Públicas a que se refiere el art. 1 de la Ley 30/84 de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública que se hallen en posesión del correspondiente título académico oficial de asistente social expedido por una Escuela de Asistentes Sociales quedarán integrados a todos los efectos en el Grupo B del art. 25 de la Ley de la Función Pública".

Finalmente nos referiremos al Comité de Enlace de los trabajadores sociales con la Comunidad Europea, que fue constituido en 1975 y auspiciado por la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS) con los siguientes objetivos:

- Estudiar todas las cuestiones relacionadas con el trabajo social dentro de la Comunidad.
- Preparar la libre circulación de trabajadores sociales en la Comunidad.
- Representar a la profesión del trabajo social ante las diversas instituciones de la Comunidad.
- Atraer la atención de la Comunidad sobre los asuntos que son de competencia de los trabajadores sociales[16].

En el ámbito europeo

La Resolución 67/16 del Comité de Ministros del Consejo de Europa sobre "funciones, formación y status de los Asistentes Sociales" hace las siguientes recomendaciones, entre otras:

- "El servicio social es una actividad profesional específica que se encamina a favorecer una mejor adaptación recíproca de las personas, las familias, los grupos y el ambiente social en el que viven y a desarrollar el sentido de dignidad y responsabilidad de los individuos, apelando a su capacidad, a las relaciones personales y a los recursos de la comunidad.

[16] Federación Internacional de Trabajo Social. *Estatutos del Comité de Enlace de Trabajadores Sociales en la Comunidad Europea*. Fondos documentales del Consejo General de Colegios de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales. Madrid.

- Tal objetivo es fundamental; los medios concretos para realizarlo varían según la estructura económica y social de cada país. La aparición de nuevas necesidades sociales comporta una mayor amplitud del campo de acción de los asistentes sociales, mientras se elaboran nuevos métodos de servicios sociales.

- Se deberá considerar además que una de las responsabilidades de los asistentes sociales es la de ayudar a la comunidad a promover los servicios preventivos simultáneamente con aquellos que se dirigen a la solución de problemas ya en vías de resolución, desarrollando la participación de la población interesada.

- Los/as asistentes sociales deberán participar en el desarrollo de la política social dando a conocer las necesidades de la población y su opinión sobre los medios como afrontarlas.

- Los programas de formación de las/os Asistentes Sociales deberán ofrecer el mismo conjunto de conocimientos en las siguientes tres principales materias: estudio del hombre, estudio de la sociedad y de los servicios sociales, teorías y métodos del servicio social.

- Con objeto de armonizar la formación en el servicio social a un nivel europeo y de facilitar la conclusión de acuerdos bilaterales concernientes al reconocimiento de títulos equivalentes, se debería buscar que aceptasen los mismos niveles de formación en los Estados miembros.

- Deberán darse posibilidades para la formación superior a aquellos asistentes sociales que desean dedicarse a la enseñanza del servicio social, asumir cargos directivos en los Servicios Sociales o iniciar investigaciones. Se deberían estudiar las posibilidades de conjugar la formación superior con la enseñanza universitaria.

- En caso de que fuera necesario y por tanto posible, se deberán tomar medidas pertinentes para proteger el título de los asistentes sociales calificados en los respectivos países[17].

Más recientemente, el Comité de Ministros de la Unión Europea emitió la Recomendación REC (2001)1 a los países miembros en la que se incluyen valoraciones positivas de las funciones y actuaciones de los trabajadores sociales, de las que relacionamos algunas:

"... que el trabajo social promueve el bienestar social de individuos, grupos y comunidades, facilita la cohesión social en períodos de cambio y apoya y protege a los miembros vulnerables de la comunidad, trabajando en común con los usuarios de los servicios, las comunidades y otras profesiones. Para algunas personas, la desgracia personal o el cambio puede afectar a su capacidad de actuar por sí mismos. Algunos necesitan ayuda y guía. Algunos necesitan cuidado, apoyo y protección. Los trabajadores sociales responden a esas necesidades: hacen una contribución esencial a la promoción de la cohesión social, tanto a través de trabajo preventivo como a su respuesta a problemas sociales. El trabajo social es por lo tanto una inversión en el futuro bienestar de Europa.

[17] Comité de Ministros del Consejo de Europa. *Resolución 67/16 sobre funciones, formación y estatuto de Asistentes Sociales.* Fondos documentales del Consejo General de Colegios de Trabajadores Sociales y Asistentes Sociales. Madrid.

... que en situaciones a gran escala, conflicto social violento, los trabajadores sociales, con su experiencia de práctica social y médico-social, pueden jugar un rol clave para atender las necesidades específicas de refugiados y personas desplazadas y para promover reconciliación comunitaria;

... que la naturaleza del trabajo social profesional demanda el más alto nivel de responsabilidad en toma de decisiones y juicio maduro por parte de los trabajadores sociales. Consecuentemente los altos estándares de competencia requieren educación apropiada y formación profesional;

... que el trabajo social es una profesión con estrechos vínculos con otras profesiones sociales. De ello deriva su conocimiento de ciencias sociales y humanas y de la evaluación sistemática de su propia práctica;

... que es oportuno proporcionar un marco europeo renovado de los principios para la educación, la formación, la práctica y las condiciones de trabajo efectivos de los trabajadores sociales y para hacer recomendaciones a los estados miembros sobre acciones que deberían realizar en apoyo de los trabajadores sociales para que cumplan con sus responsabilidades esenciales[18]".

El Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales tiene reconocido estatus consultivo ante el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, tanto en la categoría primera como miembro del Consejo Internacional de Bienestar Social como en la categoría segunda como organización que posee competencia especial en esferas específicas de actividad del Consejo. Por ello ha participado en las consultas sobre "Desarrollo social" que culminaron en la aprobación por la Asamblea General de Naciones Unidas del 11 de diciembre de 1969 de la *Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social.* Entre sus principios y objetivos se afirma que:

- "El progreso y el desarrollo en lo social se fundan en el respeto de la dignidad y el valor de la persona humana y deben asegurar la promoción de los derechos humanos y la justicia social... la garantía a los sectores menos favorecidos o marginales de la población de iguales oportunidades para su avance social y económico a fin de lograr una sociedad efectivamente integrada...la formación de personal y cuadros nacionales, en particular del personal administrativo, ejecutivo, profesional y técnico necesario para el desarrollo social y para los planes y políticas del desarrollo global[19]" .

La profesión del trabajo social ha sido objeto de valoración positiva en las conclusiones del *Estudio mundial de los problemas y prioridades desde 1968 en el Bienestar Social para el Desarrollo,* estudio previo a la consulta interregional del 20 aniversario de la *Declaración sobre Progreso y Desarrollo en lo Social*:

[18] COUNCIL OF EUROPE COMMITTEE OF MINISTERS. *Recomendación Rec(2001)1 de la Comisión de Ministros para los estados miembros sobre trabajadores sociales.* Adoptado por la Comisión de Ministros en 17 enero 2001 en el 737º encuentro de los Ministers' Deputies.

19 Asamblea General de Naciones Unidas. *Declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social del 11 de diciembre de 1969. Resolución 2542 (XXIV).* Oficina de info-rmación de NNUU. *Madrid.*

> "En los últimos 10 a 15 años se ha podido observar una mejora significativa en la formación de los trabajadores sociales en campos de actividad como la política social, la planificación social y la administración social. También se reconoce cada vez más el papel decisivo que desempeñan los trabajadores sociales a nivel práctico o popular, así como la necesidad de mejorar y sistematizar su capacitación...
>
> ... También están sufriendo cambios importantes los conceptos de capacitación, dándose más importancia a los objetivos de desarrollo. Se está pasando claramente de una orientación sociopatológica a otra de cambio y progreso sociales[20]".

5.5.3. Normativa relativa a las funciones según los ámbitos de desempeño en los niveles estatal, autonómico y local

Los apartados anteriores nos llevan al concepto del trabajo social que en la actualidad se comparte por todos los profesionales, incluido en el ámbito internacional:

El trabajo social es la disciplina de la que se deriva la actividad profesional de los diplomados en Trabajo Social y asistentes sociales. Tiene por objeto la promoción del cambio social, la resolución de problemas en el contexto de las relaciones humanas y la capacitación y la liberación de las personas con el fin de mejorar su bienestar. Mediante la utilización de las teorías del comportamiento humano y de los sistemas sociales, el trabajo social interviene en el punto de encuentro entre las personas y su entorno. Los principios de los derechos humanos y la justicia social son fundamentales para el trabajo social[21].

Principales ámbitos donde ejercen sus funciones los trabajadores sociales

Los Diplomados en Trabajo Social/asistentes sociales desempeñan su actividad profesional, general o especializada, en múltiples y diversos ámbitos de actuación, y ante situaciones de necesidad social, de riesgo o problemáticas sociales, cuyo espacio está definido por el objeto específico y funciones propias de la profesión de trabajo social.

Abarcan diferentes estructuras sociales y laborales, tales como los servicios sociales de primer nivel de atención pública o privada o de atención especializada dirigida a todos los colectivos (mayores, menores, discapacitados, inmigrantes, mujer, personas excluidas...); servicios sociales educativos; de salud, de prevención de la delincuencia y actuación ante los Tribunales de todo orden y jurisdicción; en Centros Penitenciarios y en los servicios sociales derivados, como son los servicios sociales de apoyo, atención y seguimiento de ex-reclusos, de centros de trabajo incidiendo en aspectos industriales o socio-laborales; en ONGs y servicios de voluntariado y en la promoción del desarrollo sostenible y servicios sociales internacionales.

---

[20] Naciones Unidas. *Estudio Mundial de los problemas y prioridades desde 1968 sobre el Bienestar Social para el desarrollo*. Pág. 44. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales Internacionales. Naciones Unidas. Nueva York, 1986.

[21] Definición del Trabajo Social aprobada por la Asamblea de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (2001).

Funciones de los profesionales del trabajo social conforme a la normativa estatal reguladora de sus funciones en diferentes ámbitos de actuación

Educación

La Ley General de Educación y Financiación de la Reforma Educativa, aprobada el 4 de agosto de 1970, que marca un hito en la legislación española en materia educativa, ofrece por primera vez el concepto de integración escolar "para una incorporación a la vida social, tan plena como sea posible en cada caso" (art. 49.1). A esta ley le seguirá un amplio desarrollo en materia de educación especial en el que la actuación de los trabajadores sociales cobra una especial importancia[22].
La orden de 9 de diciembre de 1992, por la que se regulan la estructura y las funciones de los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica, establece en su artículo tercero que estos equipos estarán formados por psicólogos, psicopedagogos y trabajadores sociales. Y establece que "los trabajadores sociales de los equipos se ocuparán de que los centros educativos respondan a las necesidades sociales del correspondiente sector, así como de asegurar los servicios sociales más estrechamente vinculados al sistema educativo" (artº 8, apartado 1).

Las Instrucciones de la Dirección General de Renovación Pedagógica del Ministerio de Educación y Cultura del 13 de mayo de 1996, declara como funciones de los trabajadores sociales:

- Facilitar información sobre los aspectos relativos al contexto sociocultural del alumnado.
- Proporcionar información sobre recursos existentes y las vías apropiadas para su utilización, facilitando la coordinación de los servicios de la zona y el centro.
- Colaborar en la detección de indicadores de riesgo que puedan ayudar a prevenir procesos o situaciones de inadaptación social.
- Proporcionar información al profesor tutor sobre aspectos familiares y sociales de los alumnos con necesidades educativas especiales y de los alumnos en situación de desventaja social.
- Facilitar la acogida, integración y participación de los alumnos con necesidades educativas especiales o en situación de desventaja, en colaboración con los tutores y las familias.
- Participar, en coordinación con el psicólogo o pedagogo, en el establecimiento de unas relaciones fluidas entre el centro y las familias.
- Participar en tareas de formación y orientación familiar.
- Colaborar en los procesos de acogida y mediación social.
- Conocer las características del entorno, así como las necesidades sociales y educativas e identificar los recursos educativos, culturales, sanitarios y sociales existentes en la zona y

[22] González E. Y otros: *El trabajador social en los servicios de apoyo a la educación.* Colección Trabajo Social. Siglo Veintiuno. Madrid, 1993.

posibilitar su máximo aprovechamiento, estableciendo las vías de coordinación y colaboración necesarias.

- Participar en la elaboración de programas de seguimiento y control del absentismo de los alumnos y, en colaboración con otros servicios externos e instituciones, desarrollar las actuaciones.

Justicia

En 1996, la Dirección General de Trabajo y Migraciones, dicta Resolución de 10 de junio en la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del texto del Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de Justicia. En el Anexo II correspondiente al trabajador social, se dice que "es el trabajador que con titulación universitaria de diplomado en Trabajo Social o asistente social, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, lleva a cabo su intervención profesional informando y asesorando a los tribunales, juzgados, Fiscalía y órganos técnicos en materia de su disciplina profesional. Actuarán tanto a nivel individual como interprofesional, elaborando los informes sociales solicitados por los órganos mencionados, así como la colaboración con los restantes miembros de los equipos técnicos para el desarrollo de las mencionadas funciones".

Justicia: instituciones penitenciarias

Según la Ley Orgánica General Penitenciaria 1979, de 27 de septiembre, se define en su artículo primero que "las instituciones penitenciarias... tienen a su cargo una labor asistencial y de ayuda para internos y liberados". Y más adelante (art. 75, 2º) que "la Comisión de Asistencia Social colaborará de forma permanente con las entidades dedicadas especialmente a la asistencia de los internos y al tratamiento de los excarcelados existentes en el lugar donde radiquen los establecimientos penitenciarios".

En el artículo 301 del Reglamento Penitenciario aprobado por RD 1201/81 de 8 de mayo se señalan las siguientes tareas para los asistentes sociales:

- Entrevistarse con los internos observados o tratados, con sus familiares y, en general, con las personas que los conozcan, trasladándose, si es necesario, al domicilio de los mismos.

- Escribir solicitando datos sobre los internos o familiares o personas de la localidad donde hayan vivido, centro o empresas donde hayan permanecido, trabajado y, en general, a quienes puedan proporcionar información para el estudio de su personalidad.

- Emitir el informe propio de su especialidad y aportarlo a las reuniones de equipo, así como cuando se les solicite por la Dirección del establecimiento.

- Asistir como vocales a las reuniones de los equipos de observación y tratamiento, participando en sus acuerdos y actuaciones.

- Colaborar en la ejecución de los métodos de tratamiento, en especial por medio de métodos sociales.

- Gestionar a los internos del establecimiento la ayuda que precisan en asuntos propios o referentes a la familia.

- Recoger la documentación de la información obtenida en el desempeño de su función, archivándola y custodiándola en su departamento.

- Mantener las relaciones profesionales adecuadas con los demás asistentes sociales que trabajen en Instituciones Penitenciarias y, sobre todo, con la Comisión de Asistencia Social que corresponda.

Los artículos 258 al 261 recogen las funciones y composición de las comisiones de asistencia social y hacen referencia expresa a los asistentes sociales como funcionarios integrantes de los equipos de asistentes sociales.

En la resolución de 29 de diciembre de 1992 de la Dirección General de Trabajo en la que se dispone la inscripción en el Registro del IV Convenio Colectivo para el personal laboral de la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios, se publica un anexo en el que se señalan las funciones del Coordinador de Trabajo Social:

- Coordinar el trabajo a realizar por los trabajadores sociales del centro penitenciario, estableciendo los criterios de reparto más acordes con la realidad y necesidades del mismo, bajo la supervisión de los subdirectores de tratamiento. Igualmente integrará la información elaborada por los trabajadores sociales a fin de confeccionar la memoria anual.

- Colaborar con el secretario de la CAS en la coordinación entre ésta y el centro penitenciario, aportando a las reuniones de trabajo social los informes, solicitudes de ayuda, registros, etc., elaborados por el conjunto de trabajadores sociales asignados al centro penitenciario.

- Supervisar el desarrollo y seguimiento de programas específicos (suicidios, documentación, extranjeros, etc.) aportando cuantos datos sean requeridos por el Centro Directivo.

- Organizar la participación de los trabajadores sociales del centro en los programas que afecten a distintas áreas de intervención y que impliquen la participación de profesionales de las mismas (médicos, educadores, maestros, etc.). En estos supuestos (Programa de información a ingresos, de educación para la salud, etc.) el Coordinador será el encargado de identificar el contenido del trabajo social de los programas y asignar los efectivos oportunos a los mismos, contando con la supervisión del subdirector de Tratamiento.

- Mantener las relaciones con los profesionales de las instituciones y servicios sociales, para la mayor eficacia del trabajo social del centro penitenciario.

- En los centros penitenciarios donde no haya ©oordinador de Trabajo Social asumirá sus funciones el jefe de Equipo o subdirector de Tratamiento.

También se señalan las funciones del trabajador social/asistente social, añadiendo a las recogidas en el vigente Reglamento Penitenciario las siguientes:

- Realizar las funciones y tareas propias del trabajo social para el desarrollo de los programas que establezca la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios.
- Cumplir los reglamentos, programas, normas e instrucciones emanadas de la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios.
- Podrán ser adscritos a los diferentes programas, cumpliendo las actividades propias del trabajador social, participando en las reuniones y equipos que desarrollen dichos programas.
- Cumplimentar la documentación establecida, incluyendo las estadísticas mensuales, así como la elaboración de los resúmenes trimestrales, anuales y las memorias de las actividades desarrolladas por los programas correspondientes.
- Establecer la relación profesional y mantener la coordinación necesaria con los trabajadores sociales de las entidades tanto públicas como privadas.
- Participar, a requerimiento del correspondiente Secretario-Coordinador u órgano correspondiente, en las reuniones de grupos de trabajo con la periodicidad que se establezca.
- Informar a los organismos judiciales y a la Dirección General de Instituciones Penitenciarias sobre aquellos asuntos de su competencia relativos a la asistencia social.
- Procurar la integración de los internos, liberados condicionales y sus familiares en los Servicios Sociales generales, sanitarios y laborales, haciendo las gestiones precisas y consiguiendo la documentación necesaria para ello.

Se dicta un nuevo Reglamento Penitenciario mediante el Real Decreto 190/96 de 9 de febrero en el que se incluye un apartado dirigido a la acción social penitenciaria, ampliando el concepto hacia objetivos de prevención. Las acciones preventivas intentan eliminar obstáculos y atender las situaciones de necesidad tratando de manera coordinada los aspectos de salud, vivienda, instrucción, trabajo. Así la acción social penitenciaria tendría como finalidad actuar como mecanismo de coordinación y orientación de la problemática socio-familiar de los internos con las Instancias a las que corresponde su atención, tal como se concibe para todos los ciudadanos.

Sanidad

La Ley General de Sanidad de 1986 aprobada por la Ley 14/86 de 24 de abril incluye el catálogo de prestaciones del sistema sanitario y en él se establecen como funciones del Trabajador Social en los hospitales las de prestar los servicios de información, valoración y orientación; emitir diagnóstico y tratamiento social, hacer de soporte psicosocial y llevar a cabo las tareas de coordinación y tramitación. El responsable de los Servicios de Trabajo Social ha de ser un diplomado en Trabajo Social o asistente social.

En la Ley 16/2003 de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud encontramos en el artículo 12 la prestación de atención primaria:

"La atención primaria es el nivel básico e inicial de atención, que garantiza la globalidad y continuidad de la atención a lo largo de toda la vida del paciente, actuando como gestor y coordinador de casos y regulador de flujos. Comprenderá actividades de promoción e la salud, educación sanitaria, prevención de la enfermedad, asistencia sanitaria, mantenimiento y recuperación de la salud, así como la rehabilitación física y el trabajo social".

Normativa de las Comunidades Autónomas: las leyes de servicios sociales

En este apartado vamos a estudiar y analizar la figura y las funciones del/la trabajador/a social contempladas de forma directa o indirecta en las leyes de servicios sociales. Para ello, se ha realizado un análisis de diez de los diecisiete modelos, y ello nos permite extrapolar los resultados al resto de leyes de rango autonómico. Estas leyes corresponden a las comunidades de Andalucía, Asturias, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Extremadura, La Rioja y Madrid. Para poder situar las funciones descritas en este tipo de leyes hemos considerado necesario poder introducir una breve presentación que pretende contextualizar el marco legislativo a nivel autonómico.

Las Comunidades Autónomas (CC.AA.) haciendo uso de sus competencias emprendieron el camino legislativo como forma de establecer las políticas en este ámbito, mediante la aprobación de leyes de servicios sociales y/o de acción social[23]. Este proceso duró diez años (1982-1992) y actualmente algunas de estas leyes ya han sido modificadas o se han completado e, incluso, algunas CC.AA han iniciado una segunda generación de leyes[24]. El análisis comparativo de estas leyes pone de relieve la similitud de los esquemas metodológicos seguidos en todas ellas. Este conjunto de normas, a pesar de sus similitudes estructurales y conceptuales, no presentan modelos uniformes, sino que se pueden apreciar diferentes planteamientos políticos y técnicos y están influidas en alguna medida por la situación política del momento de su promulgación en cada comunidad.

En las diez leyes autonómicas de servicios sociales analizadas de forma exhaustiva, aparece la figura del trabajador/a social, descrita como profesional indispensable en los dos niveles. En el nivel primario, que presta una atención polivalente, y en el nivel secundario o especializado, que dirige su atención a colectivos específicos.

La figura del trabajador/a social en este primer nivel está ubicada en relación con los servicios de actuación local, denominados según las CC.AA como servicios sociales de base, básicos, generales, comunitarios y también de atención primaria. En este sentido, y a modo de ejemplo destacamos la Ley 11/2003 de 27 de marzo de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid establece en su artículo 24.2 que:

[23] A pesar de que este tipo de leyes son llamadas comúnmente y se las conoce como leyes de servicios sociales, según la comunidad autónoma reciben otras denominaciones: "acción social" en las Islas Baleares, "ordenación de la acción social" en Aragón y "acción social y servicios sociales" en Castilla y León.

[24] Algunas de las leyes que han sido modificadas son las Madrid y Cataluña, otras han sido completadas, como por ejemplo la de Castilla-la Mancha a través de la ley de solidaridad, y algunas han sido renovadas, como la de Galicia y el País Vasco, iniciándose en estos últimos casos una segunda generación de normas autonómicas en la materia.

"la intervención en servicios sociales tendrá carácter interdisciplinar al objeto de ofrecer una atención integrada. El número y composición concreta de los distintos equipos interprofesionales de los que podrán formar parte, entre otros, trabajadores sociales, psicólogos, sociólogos y educadores sociales, se establecerá en función de los objetivos y naturaleza de cada centro o servicio".

En la mayoría de las leyes cuando se describe la estructura y organización de los centros de servicios sociales, éstos se interpretan como unidades básicas de funcionamiento del sistema con un equipo multi o interdisciplinar, según las leyes. Pero cuando se explicita la forma de organización de su actividad, se especifica que van a estar organizadas como unidades de trabajo social, y por lo tanto, que van a desarrollar su labor de acuerdo con la metodología de trabajo en equipo, metodología por otra parte, propia y característica del trabajo social. El trabajador/a social aparece no sólo como un profesional más que integra los equipos interdisciplinares, sino que se le define como el profesional de referencia en este nivel de atención primaria.

En el artículo 25.2 de la citada Ley 11/2003 se identifica el área donde tendrá lugar el desarrollo de su trabajo: "Al acceder al sistema público de servicios sociales, a cada persona se le asignará un profesional de referencia, que será un trabajador social en el nivel de atención social primaria y aquel miembro del equipo multidisciplinar que se determine, conforme a la específica composición de cada equipo, en el nivel de atención social especializada".

Respecto a las funciones que desempeña el trabajador/a social en este primer nivel de atención, constatamos que en la mayoría de los casos estas funciones suelen estar implícitas y desarrolladas en las funciones que se asignan a la atención primaria: información, orientación, apoyo; detección y evaluación de necesidades; desarrollo de la acción comunitaria; promoción y cooperación social; fomento y apoyo al asociacionismo, voluntariado, etc.; servicios de ayuda a domicilio; convivencia e integración familiar y social; programas de sensibilización; así como, la gestión de determinados servicios (p. ej., centros abiertos, atención domiciliaria) y de algunas ayudas (p. ej., prestaciones económicas individuales no periódicas y/o de urgencia).

La misma Ley de la Comunidad de Madrid establece a través del artículo 31 las funciones de la atención social primaria:

- Detección y análisis de necesidades y demandas, explícitas e implícitas, en su ámbito de intervención.
- Diagnóstico y valoración técnica de situaciones, necesidades o problemas individuales o colectivos.
- Identificación y captación de poblaciones en riesgo para el desarrollo de campañas y acciones de carácter preventivo.
- Atención profesional personalizada, que incluye todas las prestaciones de carácter técnico, excepto la de protección jurídica y social de los menores en situación de desamparo en el caso de municipios con población inferior a 500.000 habitantes.

- Gestión y seguimiento de las prestaciones económicas de emergencia social y ayudas económicas temporales, así como colaboración en la aplicación de la renta mínima de inserción, en los términos que establece la Ley que regula esta prestación, y gestión de cuantas otras prestaciones de naturaleza económica pudieran delegarse.

- Gestión de las prestaciones materiales de atención a domicilio, teleasistencia y acogimiento en centros municipales de acogida y la tramitación de solicitudes para el acceso al resto de las prestaciones de carácter material

- Desarrollo de programas y actividades para prevenir la exclusión y facilitar la reinserción social.

- Fomento de la participación, la solidaridad y de la cooperación social.

- Coordinación con el nivel de atención social especializada así como con otros servicios para el bienestar que operen en el mismo territorio, de manera especial con los de salud, educación, cultura y empleo, con el fin de favorecer la atención integral de las personas.

Para poder comparar y contrastar la similitudes en cuanto a las funciones contempladas en este primer nivel de atención primaria en servicios sociales, presentamos también la Ley de Servicios Sociales de Andalucía, 2/1998, de 4 de abril que, a diferencia de la de Madrid, define los servicios de este primer nivel como servicios sociales comunitarios, organizados por zonas denominadas específicamente "de trabajo social".

Establece que "los servicios sociales comunitarios se desarrollarán en las zonas de trabajo social" (art. 9) y que la finalidad de los servicios sociales comunitarios es "el logro de unas mejores condiciones de vida para el pleno desarrollo de los individuos y de los grupos donde se integran, mediante una atención integrada y polivalente" (art. 7).

Los objetivos de los servicios sociales Comunitarios serán:

- Promoción y desarrollo pleno de los individuos, grupos y comunidades, potenciando las vías de participación para la toma de conciencia, la búsqueda de recursos y la solución de los problemas, dando prioridad a aquellas necesidades sociales más urgentes.

- Fomento de asociacionismo en materia de servicios sociales, como cauce eficiente para el impulso del voluntariado social.

- Establecimiento de vías de coordinación entre organismos y profesionales que actúen, dentro de su ámbito territorial, en el trabajo social. (art. 8)

Una vez detallados los objetivos en relación al territorio y al trabajo social, especifica las funciones a desarrollar por parte de estos profesionales:

El artículo 10 precisa que los servicios sociales comunitarios se ubicarán en el Centro de servicios sociales que existirá en cada una de las zonas de trabajo social, dotado de los medios humanos y materiales precisos y detalla los servicios y funciones a desarrollar:

- De información, valoración, orientación y asesoramiento al ciudadano que comprenderá: a) la información a los ciudadanos sobre sus derechos y los recursos sociales existentes en el ámbito de los servicios sociales; b) la detección y análisis de los problemas de los distintos sectores de la población, con objeto de conseguir una mejor planificación de los servicios sociales.

- De cooperación social, que tendrá como cometido la promoción y potenciación de la vida comunitaria, impulsando el asociacionismo.

- De ayuda a domicilio, dirigido a la prestación de una serie de atenciones de carácter doméstico, social y de apoyo personal a individuos o familias, facilitándoles la autonomía en su medio habitual. De convivencia y reinserción social, que tendrá como función la búsqueda de alternativas al internamiento en instituciones de las personas que se encuentran en especiales condiciones de marginación, procurando la incorporación de todos los ciudadanos a la vida comunitaria.

- Otros que la dinámica social exija.

Una prestación básica de los servicios sociales comunitarios es el de la ayuda a domicilio, regulada por la Orden de 22 de octubre de 1996. En su capítulo V, artículo 16, se señala dentro del personal que debe atender el servicio al trabajador/a social:

1. El desarrollo del servicio de ayuda a domicilio requiere las intervenciones de profesionales de distintas disciplinas para posibilitar una actuación integral del mismo.

2. Para el citado fin se contará con los siguientes profesionales: a) trabajadores sociales, profesionales que reciben la demanda, realizan el estudio y valoración de la situación presentada y diseñan un proyecto de intervención adecuado. Asimismo son los responsables de la supervisión, seguimiento y evaluación del servicio.

Y en el artículo 17 señala propiamente las funciones que tendrán los trabajadores sociales:

- Analizar la demanda y estudiar las necesidades para fundamentar propuestas a fin de ofrecer respuestas a las mismas.

- Programar, gestionar y supervisar el servicio.

- Hacer el seguimiento y evaluar la idoneidad y eficacia del servicio.

- Estimular y potenciar la participación de los familiares como apoyo al servicio.

- Estimular y potenciar la iniciativa social, propiciando la participación del voluntariado.

- Apoyar técnicamente, coordinar, hacer el seguimiento y evaluación de la intervención voluntaria.

- Apoyar y promocionar la formación y reciclaje de los auxiliares de ayuda a domicilio.

En este mismo sentido se manifiesta las leyes de Servicios Sociales de Asturias, Castilla-La Mancha, Castilla y León, que definen al/la trabajador/a social como uno de los profesionales básicos del servicio.

A modo de ejemplo la Ley 1/2003, de 24 de febrero, de servicios sociales de Asturias proclama:

Artículo 16. Personal del Servicio.

a) Trabajadores sociales: profesionales que reciben la demanda, realizan el estudio y valoración de la situación presentada y diseñan un proyecto de intervención adecuado. Asimismo son los responsables de la supervisión, seguimiento y evaluación del servicio.

Dentro de este primer nivel de atención, también existe alguna Comunidad Autónoma como la de La Rioja que sitúa a las unidades de trabajo social y a los/las trabajadores sociales como los equipamientos y profesionales responsables también de la intervención sociolaboral de forma específica, en coordinación con otros recursos de la comunidad, a través de una Ley. En concreto:

La Ley 7/2003, de 26 de marzo, de Inserción Sociolaboral, en su artículo 6 contempla en primer lugar las funciones y posteriormente, los profesionales. Son funciones del primer nivel de intervención las siguientes:

a) Detectar y valorar las situaciones o riesgos de exclusión social.

b) Informar, orientar y asesorar sobre los recursos y prestaciones existentes.

c) Realizar programas de prevención e inserción social.

d) Elaborar itinerarios de inserción sociolaboral.

e) Diseñar un plan de acompañamiento sociolaboral.

f) Llevar a cabo la derivación profesional hacia los recursos y sistemas de protección adecuados.

Las funciones citadas antes serán las que han de llevar a cabo por los trabajadores sociales puesto que en el siguiente articulo se establece el área de trabajo.

Artículo 7. Recursos.

Los trabajadores sociales, a través de las unidades de Trabajo Social, y el personal de los centros de Coordinación de Servicios Sociales Comunitarios son los profesionales y equipamientos a través de los que se realizan en el ámbito de los servicios sociales las funciones correspondientes al primer nivel de intervención sociolaboral.

La Comunidad de Madrid dispone también de un Reglamento sobre la Renta Mínima de Inserción de esta Comunidad, aprobado según el Decreto 147/2002, de 1 de agosto.

En el título III, capítulo I art. 67 aparece también la figura del trabajador/a social:

e) Garantizar el acompañamiento y seguimiento propios del trabajo social de las personas - incorporadas al proyecto de integración.

En el nivel secundario, llamado también de servicios sociales especializados, también encontramos la figura del/la trabajador/a social, tanto en relación con los grupos y colectivos sociales objeto y sujetos de atención, como en relación a los equipamientos que albergan dichos servicios (centros de día, residenciales, etc.).
Así la Ley 3/1986 de 16 de abril, de Servicios Sociales de la Comunidad de Castilla-La Mancha, en el título I en su articulo 10 contempla:

1. Servicios sociales generales se llevarán a cabo por el personal especializado adecuado en la materia de que se trate y, prioritariamente por asistentes sociales y diplomados en Trabajo Social.

2. Entre el equipamiento básico para llevar a cabo los servicios sociales generales, y en su caso determinados servicios sociales especializados, se encuentran los Centros Sociales Polivalentes.

3. Por Centro Social Polivalente se entenderá la estructura física desde donde los trabajadores sociales atienden a la comunidad en general y, en su caso, a un colectivo determinado, con la finalidad de elevar su bienestar social y promover el desarrollo comunitario.

Dentro de los servicios sociales especializados se detallan los siguientes:

a) De familia: tendente a orientar y asesorar a las familias, favoreciendo el desarrollo de la convivencia y previniendo la marginación social.

b) De infancia: a través de programas que potencien sus capacidades físicas, psíquicas y sociales, favoreciendo su desarrollo integral, en contacto con el núcleo familiar y comunitario, en aras de conseguir las mayores cotas de protección y protección de las unidades habituales de convivencia que favorecen el crecimiento de desarrollo armónico del niño.

c) De la Juventud: a través de programas conjuntos con otros organismos e instituciones, tendentes a prevenir situaciones de marginación, así como a favorecer su desarrollo integral.

d) De drogodependencia y alcoholismo: tendente a la prevención, rehabilitación y reinserción social de drogodependientes y alcohólicos a través de programas conjuntos con otros organismos e instituciones.

e) De minusválidos: dirigido a la prevención, rehabilitación y reinserción social de los minusválidos físicos, psíquicos y sensoriales, a través de programas conjuntos con otros organismos e instituciones.

f) De la mujer: orientando a prevenir y eliminar todo tipo de discriminación.

g) De tercera edad: evitando su marginación, promoviendo su integración y participación en la vida comunitaria y favoreciendo el mantenimiento en su medio familiar, social y cultural habituales.

h) De prevención de la delincuencia y atención a ex-reclusos: tendente a promover servicios y actuaciones que prevengan la delincuencia y favorezcan su reinserción en la vida comunitaria.

i) De minorías étnicas: promoviendo su integración social, conservando sus valores y sistemas de vida específicos.

Se podrá crear cualquier otro servicio especializado que se considere necesario.

La figura del/la trabajador/a social aparece también en relación con la gestión de diferentes centros y establecimientos de carácter especializado.

Así el Decreto 40/2000, de 15 de marzo de la Comunidad de Canarias por el que se aprueba el reglamento de organización y funcionamiento de los centros de atención de menores, en los que aparece tanto la figura del/la trabajador/a social como las funciones que debe desarrollar:

Artículo 41. Del trabajador social. Son funciones del trabajador social adscrito a los centros de acogida inmediata las siguientes:

a) Verificación y evaluación de la situación y problemática sociofamiliar del menor.

b) Información, orientación y asesoramiento a la familia del menor sobre los recursos sociales idóneos para su tipo de problemática.

c) Valoración de las circunstancias sociofamiliares de la familia extensa del menor y su disponibilidad para acogerlo.

d) Coordinación y colaboración con los restantes trabajadores del centro, con los equipos multidisciplinares de apoyo al personal de los centros y con los equipos de la Dirección General de Protección del Menor y la Familia y con los servicios sociales básicos y especializados municipales.

e) Emisión de informes técnicos, conteniendo propuestas con las medidas de amparo más adecuadas a las circunstancias o necesidades del menor.

f) Intervención sociofamiliar.

Así mismo el Decreto 63/2000 de 25 de abril de esta misma Comunidad Autónoma establece la ordenación, autorización, registro, inspección y régimen de infracciones y sanciones de centros para personas mayores y sus normas de régimen interno. En el mismo subraya la existencia de la figura de este profesional.

Personal de apoyo y atención social. Todos los centros residenciales deberán prestar los servicios de apoyo y atención social señalados en el apartado correspondiente, de acuerdo con las siguientes especificaciones:

"En los centros con una capacidad entre 30 y 60 plazas, se dispondrá en la plantilla de personal como mínimo de un trabajador social que realice sus labores a jornada parcial, siendo obligatorio en los centros con capacidad superior a 60 plazas, la disposición en plantilla de al menos un trabajador social contratado a jornada completa, aumentando su número en función de las plazas del centro y de las características específicas de los usuarios."

En este mismo sentido se pronuncia la Orden 10/2001, de 31 de julio de 2001, de la Consejería de Salud y Servicios Sociales de la Rioja, por la que se establece el sistema de ingreso en las residencias de personas mayores propias y concertadas en esta Comunidad Autónoma.

En el Articulo 21 encontramos:
21.3 La extrema gravedad y urgencia del ingreso deberá ser acreditada mediante informe del/la trabajador/a social de la Unidad de Trabajo Social correspondiente, y valorada por la Comisión Técnica de Valoración, quien tendrá en cuenta, entre otros los siguientes criterios:

a) Las circunstancias personales, familiares y sociales.

b) La situación económica.

c) La inexistencia de otros recursos más adecuados para conseguir el mantenimiento del/la solicitante en su medio habitual.

d) La inexistencia de familiares o la imposibilidad acreditada de estos de cumplir lo dispuesto en el artículo 143 del Código Civil.

También se contempla la figura de este profesional de la intervención social en relación con funciones de planificación, programación y evaluación de criterios de actuación en materia y en el ámbito de los servicios sociales. En este sentido, la Ley de Servicios Sociales de Cataluña de 26/1985 de 27 de diciembre, en su artículo 14 indica la creación de un Consejo General de Servicios Sociales y cita expresamente a los trabajadores sociales como integrantes del mismo y con las siguientes funciones:

- Emitir informes previos a los proyectos normativos y a los planes de actuación social y emitir los dictámenes que le sean solicitados por el departamento competente.
- Elevar propuestas a los entes responsables sobre los criterios de actuación en materia de Servicios Sociales.
- Aquellas que le sean atribuidas por ley.

Respecto a los servicios sociales en las corporaciones locales, la Constitución no concreta las competencias de los entes locales, como hace con las Comunidades Autónomas, sino que únicamente

establece de forma genérica la competencia para la gestión de sus respectivos intereses (art. 137 CE). Por ello, a partir de la atribución conferida al Estado en el artículo 148.1.18 de la CE, aprobó la Ley 7/1985, de 3 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local.

Normativa autonómica de servicios especializados: los servicios emergentes

En los años recientes, las Comunidades Autónomas, a partir de sus respectivas leyes de Servicios Sociales han ido desarrollando normativa relativa a algunas situaciones sociales emergentes en relación al tema del conflicto y de la violencia presente en nuestra sociedad, tales como la mediación o la violencia de género. En ellas encontramos la referencia a los trabajadores sociales como profesión necesaria de la intervención social.

Mediación familiar

Tres Comunidades Autónomas han legislado en materia de mediación familiar en el año 2001, dando así respuesta a las recomendaciones europeas (Recomendación de 21 de enero de 1998 R(98)1) y a los respectivos Estatutos de Autonomía. Más adelante, en el año 2003, la Comunidad Autónoma de Canarias también legisla en materia de mediación familiar.

La Ley 1/2001 de 15 de marzo, de Mediación Familiar de Cataluña, hace referencia al funcionamiento ya existente de "los equipos psicosociales, integrados por psicólogos y trabajadores sociales, adscritos a los juzgados de familia con la función de asesorar a la autoridad judicial, especialmente en la toma de decisiones relativas a los hijos menores de edad, función que se ha ampliado con el asesoramiento a las partes en litigio, que siguen teniendo, de conformidad con el Código de Familia vigente, la facultad de regular, de común acuerdo, los efectos de la separación, el divorcio o la nulidad de su matrimonio". Así la mediación "ha surgido de la práctica y la experiencia acumulada durante unos años de asesoramiento en la doble vertiente a la autoridad judicial y a las personas litigantes, un modelo de mediación familiar que se aplica en Cataluña con un resultado positivo".

Entre otros aspectos, la Ley "regula también la intervención de los colegios profesionales afectados, y les da unas tareas importantes en los ámbitos de la formación y la capacitación de la persona mediadora mediante la posibilidad de creación de servicios de mediación familiares dependientes de los mismos Colegios profesionales, así como deontológicas y sancionadoras" (Preámbulo).

La Ley prevé, en su artículo 3, la creación de un Centro de Mediación Familiar de Cataluña, que tendrá las siguientes funciones:

a) Fomentar y difundir la mediación en el ámbito familiar establecida por la presente Ley.

b) Estudiar las técnicas de mediación familiar.

c) Gestionar el Registro General de Personas Mediadoras.

d) Homologar, a efectos de la inscripción de las personas mediadoras en los correspondientes Registros, los estudios, los cursos y la formación específica en materia de mediación.

e) Designar, si procede, a propuesta de los servicios de mediación familiar de los diversos colegios profesionales, a la persona mediadora cuando no lo hacen las partes.

f) Hacer el seguimiento de las mediaciones y arbitrar la solución de las cuestiones organizativas que se suscitan en relación con el proceso de mediación y no forman parte del objeto sometido a mediación.

g) Elaborar propuestas y emitir los informes sobre el proceso de mediación que, en relación con sus funciones, le sean pedidos por la persona titular del Departamento.

h) Elaborar una memoria anual de las actividades llevadas a cabo por el Centro.

i) Remitir al Colegio profesional correspondiente las quejas o denuncias que se presenten como consecuencia de las actuaciones de las personas mediadoras inscritas en sus Registros y hacer su seguimiento.

El artículo 7 establece la persona del mediador:

- El mediador o mediadora debe ser una persona que ejerza de abogado, de psicólogo, de trabajador social, de educador social o de pedagogo y que esté colegiada en el Colegio profesional respectivo.

- La condición de mediador o mediadora ha de ser declarada de acuerdo con la experiencia profesional y la formación específica que se establezcan por Reglamento.

Y en el artículo 19, como deberes de la persona mediadora señala que "La persona mediadora, a lo largo de su actuación, tiene el deber fundamental de facilitar un acuerdo voluntario y equitativo entre las partes y, por lo tanto, debe:

a) Facilitar la comunicación entre las partes, promover la comprensión entre ellas y ayudar a buscar posibles soluciones al conflicto suscitado.

b) Velar para que las partes tomen las propias decisiones y dispongan de la información y el asesoramiento suficientes para lograr los acuerdos de una manera libre, voluntaria y exenta de coacciones.

c) Dar a entender a las partes la necesidad de velar por el interés superior de los hijos menores o discapacitados.

d) Dar por acabada la mediación ante cualquier causa previa o sobrevenida, propia o ajena a la persona mediadora, que haga incompatible la continuación del proceso de mediación con las exigencias establecidas por la presente Ley. En este sentido, la persona mediadora ha de prestar una atención particular a cualquier signo de violencia doméstica, física o psíquica entre las partes.

La Ley 4/2001 de 31 de mayo, de mediación familiar de Galicia, atribuye a la Consellería competente en materia de familia las funciones necesarias para hacer efectiva la actividad de mediación familiar.

Dice en su Preámbulo que "La figura del mediador familiar se perfila mediante su caracterización como un profesional especializado, imparcial e independiente, cuya actuación se requiere, por iniciativa de las partes, a los efectos de hacer posible la apertura de canales de comunicación entre ellas, proporcionándoles con este fin un procedimiento de negociación que les permita alcanzar soluciones satisfactorias para sus situaciones de conflicto familiar, sin necesidad, por lo tanto, de atribuirle facultades decisorias o dirimentes sobre el conflicto, como es propio de los arbitrajes".

En su artículo 2 expone el concepto de mediación como "la intervención de los profesionales especializados requeridos voluntariamente y aceptados en todo caso por las partes en condición de mediador. Estos serán expertos en actuaciones psico-socio-familiares que actuarán en funciones de cooperación y auxilio a aquellas personas que tienen o tuvieron una relación familiar, para ofrecerles una solución pactada de su problemática matrimonial o de pareja".

Y como finalidad de la mediación, el artículo 3 la define como "el asesoramiento, la orientación y la búsqueda de un acuerdo mutuo o la aproximación de las posiciones de las partes en conflicto para regular, de común acuerdo, los efectos de la separación, del divorcio o de la nulidad de su matrimonio, o bien la ruptura de su unión, así como en conflictos de convivencia en beneficio de la totalidad de los miembros de la unidad familiar". Por lo que los mediadores "orientarán su actividad a aproximar los criterios de cada parte en conflicto, con el fin de obtener acuerdos principalmente sobre las relaciones paternomaterno-filiales, la custodia y los alimentos a partir de la ruptura matrimonial o de pareja".

La Ley 7/2001 de 26 de noviembre, reguladora de la mediación familiar en el ámbito de la Comunidad Valenciana, atribuye las competencias en materia de mediación familiar a la Consellería que tenga asignadas genéricamente las de familia.

En su artículo 7 especifica quienes serán las personas mediadoras familiares:

"El profesional de la mediación familiar... deberá tener formación universitaria en las disciplinas de Derecho, Psicología o Trabajo Social, Educación Social o Graduado Social, sin perjuicio de que deban acreditar, para poder inscribirse en el Registro de Personas Mediadoras Familiares, el aprovechamiento de una formación universitaria específica de posgrado en los distintos niveles de experto, especialista o master".

En el artículo 9 especifica los deberes de las personas mediadoras:

a) Facilitar la comunicación entre las partes y promover la comprensión entre ellas.

b) Concienciar a las partes, en su caso, de la necesidad de velar por el interés superior de los hijos menores y de los incapacitados.

c) Tener en cuenta el interés de la familia, en especial, el de sus miembros más débiles.

d) Propiciar que las partes tomen sus propias decisiones disponiendo de la información y el asesoramiento suficiente para que desarrollen los acuerdos de una manera libre, voluntaria y exenta de coacciones.

e) Mantener la reserva respecto a los hechos conocidos en el curso de la mediación.

f) Mantener la imparcialidad en su actuación.

g) Ser neutral, ayudando a conseguir acuerdos sin imponer ni tomar parte por una solución o medida concreta.

h) Mantener la lealtad en el desempeño de su función y en relación con las partes.

Finalmente, la Ley 15/2003, de 8 de abril de la Mediación Familiar de la Comunidad Autónoma Canaria, vincula la institución de la mediación al departamento que en cada momento tenga las competencias relacionadas con la Administración de Justicia.

En el artículo 5 establece que "El profesional de la mediación familiar... deberá tener formación universitaria en las carreras de Derecho, Psicología o Trabajo Social y estar inscrito en sus respectivos colegios profesionales, así como inscritos en el Registro Público de Mediadores Familiares de la Comunidad Autónoma Canaria".

Y en el artículo 8, señala como deberes del mediador familiar los siguientes:

- La comunicación entre las partes y promover la comprensión entre ellas.
- Inculcar a las partes la necesidad de velar por el interés superior de los hijos, particularmente de los hijos menores.
- Tener en cuenta el interés de la familia o de la relación.
- Propiciar que las partes tomen sus propias decisiones disponiendo de la información y del asesoramiento suficiente para que desarrollen los acuerdos de una manera libre, voluntaria y exenta de coacciones.
- Mantener la reserva y el secreto profesional, respecto de los hechos conocidos en el curso de la mediación, aún después de haber cesado la mediación.
- Mantener la imparcialidad, no pudiendo tener designio anticipado o prevención a favor o en contra de alguna de las partes.
- Ser neutral, ayudando a conseguir acuerdos sin imponer ni tomar parte por una solución o medida concreta.

- Mantener la lealtad en el desempeño de sus funciones y con relación a las partes.

- No intervenir como mediador familiar cuando haya intervenido como profesional a favor o en contra de alguna de las partes, ni actuar posteriormente en caso de litigio entre las partes, ni aún en calidad de testigo.

Violencia de género

La primera ley integral contra los malos tratos llegará al Congreso mientras elaboramos el presente informe. En el momento actual, existen varias leyes autonómicas, de las que destacamos las siguientes:

La Ley 5/2001, de 17 de mayo, de prevención de los malos tratos y de protección a las mujeres maltratadas de Castilla-La Mancha: su objeto es prevenir la violencia contra las mujeres, así como proteger y asistir a las víctimas. En el Título II presenta medidas de sensibilización tales como la investigación, educación, formación, apoyo al movimiento asociativo y campañas, apelando a todos los profesionales relacionados con el objeto de la Ley, "entre otros y especialmente a los docentes, sanitarios, trabajadores sociales, empleados de la Administración..." Y en el Título III establece como medidas de acción preventiva la creación de centros de la mujer, la atención permanente, la mediación familiar y el seguimiento e información sobre las actuaciones en materia de violencia contra las mujeres.

Las medidas de atención a las víctimas se recogen en el Título IV, estableciendo los centros y servicios de asistencia, la asistencia jurídica, las ayudas de solidaridad a mujeres víctimas de violencia, la atención a menores y los programas de atención a los agresores, medidas todas ellas que comprenden la actuación de los profesionales citados.

La Ley 16/2003, de 8 de abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género de la Comunidad de Canarias, presenta el *Sistema canario de intervención integral contra la violencia hacia las mujeres*, constituido por el conjunto integrado de actividades, servicios y prestaciones, desarrollando su organización y funcionamiento. Hace hincapié en la colaboración en las actuaciones.

En su artículo 23 establece que "tienen la condición de personas usuarias del sistema de servicios sociales contra la violencia... las mujeres... que se encuentren en territorio de la Comunidad Autónoma, respecto a los servicios y prestaciones de intervención y asistencia ante situaciones inminentes de violencia de género o riesgo de las mismas.

En el Título IV, que explicita el programa de servicios sociales frente a situaciones de violencia de género, en el artículo 21 establece las siguientes funciones:

- Informar a las víctimas de violencia de género o en situaciones de riesgo, de sus derechos de todo orden para su defensa, protección, asistencia y su reintegración social.

- Prestar acogimiento a las víctimas de violencia de género y personas de ellas dependientes, cuando carezcan de medios propios para ello o cuando exista riesgo razonable de que el retorno al domicilio habitual pueda dar lugar a nuevas situaciones de violencia.

- Colaborar con las autoridades competentes en la adopción de medidas asistenciales que tengan por objeto la protección de la víctima ante futuras situaciones de violencia de género.

El artículo 26 trata de la colaboración con los centros primarios del sistema de servicios sociales y con entidades colaboradoras, para que "presten la asistencia inmediata... poniéndolo en conocimiento del DEMA de la respectiva isla y, en caso de ser varios, del que comprenda, en su ámbito de actuación el respectivo municipio, a los efectos de coordinar las actuaciones referenciadas, correspondiendo al DEMA, en todo caso, la competencia para la derivación de la mujer a otros centros y servicios regulados en la presente Ley o a aquellos otros integrados en el sistema canario de servicios sociales.

La Ley de Cantabria, 1/2004, de 1 de abril, integral para la prevención de la violencia contra las mujeres y la protección a sus víctimas, pretende la adopción de "medidas integrales para la sensibilización, prevención y erradicación de la violencia de género, así como la protección, atención y asistencia a las víctimas y a sus hijos e hijas o personas sujetas a su tutela o acogimiento.

Las medidas que contempla incluyen la investigación, la sensibilización social, con especial hincapié en las medidas en el ámbito educativo, y fomentará la coordinación con los servicios sociales dependientes de las administraciones locales en las actuaciones que cada una desarrolle dentro del ámbito de su competencia.

En el artículo 16, establece como servicios y centros que integran el sistema asistencial los centros de información y atención integral, las casas de emergencia y acogida y los pisos tutelados.

Funciones que se derivan de la normativa profesional

Una vez realizado el análisis y recorrido por las funciones de los/las trabajadores sociales contempladas de forma explícita o implícita en los distintos niveles de la normativa vigente (internacional, europea, estatal y autonómico) pasamos a describir las funciones que se desprenden de la normativa profesional.

Desde los marcos normativos propios de la profesión y de la disciplina científica se han definido las funciones profesionales que están orientadas a:

- Ayudar a las personas a desarrollar las capacidades que les permitan resolver problemas sociales individuales y colectivos.

- Promover la facultad de adaptación, y desarrollo individual de las personas.

- Promover y actuar para el establecimiento de servicios y políticas sociales adecuadas o de alternativas para los recursos socioeconómicos existentes.

- Facilitar información y conexiones sociales con los organismos de recursos socioeconómicos.

A los efectos anteriores, los diplomados en Trabajo Social/ Asistentes Sociales están facultados para planificar, programar, proyectar, calcular, aplicar, coordinar y evaluar los servicios y las políticas sociales destinados a personas, grupos y comunidades, actuando en múltiples sectores funcionales.

Asimismo, podrán ejercer la profesión en un amplio marco de ámbitos organizativos, canalizando recursos y prestaciones a diversos sectores de la población, a nivel microsocial, social intermedio y macrosocial, realizando estudios referentes a la planificación, programación y desarrollo de las políticas sociales de ámbito estatal, autonómico y local, mediante la aplicación de las técnicas profesionales correspondientes. Igualmente podrán efectuar estudios relativos a las politicas sociales, su comportamiento y evaluación de resultados en su aplicación.

Los diplomados en Trabajo Social/asistentes sociales están facultados de manera concreta, exclusiva y específica para la utilización y aplicación de los instrumentos propios del trabajo social propuestos para la evaluación diagnóstica, pronóstico, tratamiento y resolución técnica de los problemas sociales, aplicando la metodología específica en la que se integra el trabajo social de caso, grupo y comunidad, emitiendo el informe social pertinente.

Asimismo los diplomados en Trabajo Social y los asistentes sociales están facultados para emitir los dictámenes profesionales que les sean requeridos y se les encomienden por clientes o usuarios de sus servicios, por personas físicas o jurídicas, empresas o entidades públicas o privadas y por la Administración Pública en general; y en particular se hallan facultados para comparecer en calidad de peritos en los procesos y actuaciones judiciales de cualquier índole y ámbito jurisdiccional donde sea precisa la practica de su pericia conforme a las directrices técnico científicas del trabajo social.

Las funciones a desarrollar por los diplomados en Trabajo Social/ asistentes sociales en el ejercicio profesional, tanto por cuenta propia como ajena, son las siguientes:

1. Función preventiva: actuación precoz sobre las causas que generan problemáticas individuales y colectivas, derivadas de las relaciones humanas y del entorno social. Elaboración y ejecución de proyectos de intervención para grupos de población en situaciones de riesgo social y de carencia de aplicación de los derechos humanos.

2. Función de atención directa: responde a la atención de individuos o grupos que presentan, o están en riesgo de presentar problemas de índole social. Su objeto será potenciar el desarrollo de las capacidades y facultades de las personas, para afrontar por sí mismas futuros problemas e integrarse satisfactoriamente en la vida social.

3. Función de planificación: es la acción de ordenar y conducir un plan de acuerdo con unos objetivos propuestos, contenidos en un programa determinado mediante un proceso de análisis de la realidad y del cálculo de las probables evoluciones de la misma. Esta función se puede desarrollar a dos niveles: microsocial, que comprende el diseño de tratamientos, intervenciones y proyectos sociales y macrosocial, que comprende el diseño de programas y servicios sociales.

4. Función docente: con el objetivo de impartir enseñanzas teóricas y prácticas de Trabajo Social y de Servicios Sociales, tanto en las propias escuelas universitarias de Trabajo Social, como en otros ámbitos académicos, así como contribuir a la formación teórico-práctica pregrado y posgrado de alumnos/as de Trabajo Social y de otras disciplinas afines. Los diplomados en Trabajo Social/asistentes sociales, son los profesionales idóneos para impartir la docencia en las materias de Trabajo Social y servicios sociales.

5. Función de promoción e inserción social: se realiza mediante actuaciones encaminadas a restablecer, conservar y mejorar las capacidades, la facultad de autodeterminación y el funcionamiento individual o colectivo. También mediante el diseño y la implementación de las políticas sociales que favorezcan la creación y reajuste de servicios y recursos adecuados a la cobertura de las necesidades sociales.

6. Función de mediación: en la función de mediación el diplomado en Trabajo Social/asistente social actúa como catalizador, posibilitando la unión de las partes implicadas en el conflicto con el fin de posibilitar con su intervención que sean los propios interesados quienes logren la resolución del mismo.

7. Función de supervisión: proceso dinámico de capacitación mediante el cual, los diplomados en Trabajo Social/asistentes sociales responsables de la ejecución de una parte del programa de un servicio, reciben la ayuda de un profesional del Trabajo Social con la finalidad de aprovechar de la mejor forma posible sus conocimientos y habilidades y perfeccionar sus aptitudes de forma que ejecuten sus tareas profesionales de un modo más eficiente y con mayor satisfacción, tanto para ellos mismos como para el servicio.

8. Función de evaluación: tiene la finalidad de constatar los resultados obtenidos en las distintas actuaciones, en relación con los objetivos propuestos, teniendo en cuenta técnicas, medios y tiempo empleados. También la de asegurar la dialéctica de la intervención. Indica errores y disfunciones en lo realizado y permite proponer nuevos objetivos y nuevas formas de conseguirlos. Favorece las aportaciones teóricas al trabajo social.

9. Función gerencial: se desarrolla cuando el trabajador social tiene responsabilidades en la planificación de centros, organización, dirección y control de programas sociales y servicios sociales.

10. Función de investigación: proceso metodológico de descubrir, describir, interpretar, explicar y valorar una realidad, a través de un trabajo sistematizado de recogida de datos, establecimiento de hipótesis y verificación de las mismas, empleando para ello técnicas profesionales y científicas a fin de contextualizar una adecuada intervención y/o acción social planificada.

11. Función de coordinación: para determinar mediante la metodología adecuada las actuaciones de un grupo de profesionales, dentro de una misma organización o pertenecientes a diferentes organizaciones, a través de la concertación de medios, técnicas y recursos, a fin de determinar una línea de intervención social y objetivos comunes con relación a un grupo poblacional, comunidad o caso concreto.

Estas funciones se recogen en el proyecto de Estatuto Profesional elaborado por el Consejo Superior de Colegios de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales y que se encuentra en trámite.

En nuestro recorrido por la normativa interna de la profesión, la europea, la estatal y la autonómica, hemos finalizado seleccionando diez de las leyes de servicios sociales existentes, todas ellas promulgadas por las Comunidades Autónomas que tienen competencias en materia de Servicios Sociales, así como algunos decretos y órdenes que concretan la aplicación de las leyes.

En general, se observa que la justificación genérica de las mismas y la descripción de sus objetivos coinciden con los objetivos de la profesión en lo que supone crear las condiciones socio-comunitarias para conseguir el mayor bienestar de todos los ciudadanos.

La normativa que todas ellas han desarrollado designa al trabajador social/asistente social como un profesional básico en el equipo multidisciplinar que debe dar cuenta de la tarea en los diversos ámbitos de intervención en los que tienen competencias: la atención social primaria, los servicios específicos para la infancia y la adolescencia, la vejez, las personas discapacitadas, las mujeres y para la atención a colectivos en riesgo de exclusión social.

Así se pone de manifiesto que las competencias profesionales del trabajo social están presentes en las disposiciones y reglamentos que desarrollan las actuaciones que deben llevarse a cabo desde los servicios correspondientes a otras tareas de atención a las personas, formando parte importante de los equipos de Salud, de Educación, de Justicia, tal como muestran algunas de las referencias legislativas descritas.

Si bien cada autonomía ha adoptado sus criterios particulares en la planificación y cobertura de los servicios, es evidente el importante papel de los municipios y de los Ayuntamientos respectivos en la configuración definitiva de servicios, sobre todo los que tienen competencias propias por delegación de la Comunidad Autónoma. Es por ello que ciudades como Madrid y Barcelona han desarrollado interesantes planes de actuación de los Servicios Sociales Municipales, en los que se establecen los objetivos a conseguir, se definen programas y proyectos y se articulan, entre otros medios, los perfiles de los recursos técnico-profesionales adecuados para dar cuenta de la tarea a desarrollar. Ambos Ayuntamientos cuentan con una descripción de las funciones de los trabajadores sociales que, en términos generales, coinciden con las que han ido apareciendo a lo largo de esta exposición.

5.5.4 Referencias normativas consultadas

Normativa que regula internamente la profesión

- Estatutos de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales.
- Decreto 1403/64 de 30 de abril del Ministerio de Educación Nacional sobre Reglamentación de las Escuelas para Formación de Asistentes Sociales.
- Real Decreto 1850/81 de 20 de agosto sobre incorporación a la Universidad de los Estudios de Asistentes Sociales como Escuelas Universitarias de Trabajo Social.

- Orden de 12 de abril de 1983 por la que se establecen las directrices para la elaboración de los planes de estudio de las Escuelas Universitarias de Trabajo Social.
- Ley 10/82 de 13 de abril, de creación de los Colegios Oficiales de Asistentes Sociales.
- Ley 2/1974 de 13 de febrero, de creación de Colegios Profesionales.
- Real Decreto 174/2001, de 23 de febrero, en que se señalan los requisitos para el ejercicio de la profesión.
- Real Decreto 116/2001 de 9 de febrero por el que se aprueban los Estatutos de los Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales.
- Código Deontológico de la Profesión de Diplomado en Trabajo Social/Asistente Social aprobado en mayo de 1999.
- *La Ética del Trabajo Social. Principios y Criterios.* Federación Internacional de Trabajadores Sociales, 1976.
- Ley 3/1977 de 4 de enero, sobre la creación del Cuerpo Especial de Asistentes Sociales.
- Resolución de 24 de noviembre de 1998 de la Dirección General de Trabajo: Convenio único para Personal Laboral de la Administración.
- Estatutos de la Federación Española de Asociaciones de Asistentes Sociales (FEDAAS).
- Estatutos de la Federación Internacional de Trabajo Social. Munich 1956.
- Estatutos del Comité de Enlace de Trabajadores Sociales en la Comunidad Europea.

Normativa europea

- Resolución 67/16 sobre funciones, formación y estatuto de Asistentes Sociales del Comité de Ministros del Consejo de Europa.
- Recomendación Rec(2001)1 de la Comisión de Ministros para los Estados Miembros sobre funciones y actuaciones de los trabajadores sociales.
- Declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social de 11 de diciembre de 1969. Asamblea General de Naciones Unidas.
- Estudio Mundial de los Problemas y Prioridades desde 1968 sobre el Bienestar Social para el Desarrollo. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales Internacionales. Naciones Unidad. Nueva York, 1986.

Normativa relativa a ámbitos de desempeño

Educación

Orden de 9 de diciembre de 1992 por la que se regulan la estructura y funciones de los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica.

Instrucciones de la Dirección Gral. de Renovación Pedagógica del Ministerio de Educación y Cultura de 13 de mayo de 1996 sobre funciones de los Trabajadores Sociales.

Justicia

Resolución de 10 de junio de 1996 de la Dirección Gral. de Trabajo y Migraciones sobre personal laboral al servicio de la Administración de Justicia.

Ley Orgánica General Penitenciaria 1979 de 27 de septiembre.

Real Decreto 1201/81 de 8 de mayo sobre Reglamento Penitenciario.

Resolución de 29 de diciembre de 1992 de la Dirección General de Trabajo sobre Convenio Colectivo para el personal laboral de la Secretaría Gral. de Asuntos Penitenciarios.

Real Decreto 190/96 de 9 de febrero sobre nuevo Reglamento Penitenciario.

Sanidad

Ley General de Sanidad 14/86 de 24 de abril.

Ley 16/2003 de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.

Leyes de Servicios Sociales y otros desarrollos normativos en las Comunidades Autónomas

Andalucía

Ley 2/1998, de Servicios Sociales de Andalucía, de 4 de abril.

Orden de 22 de octubre de 1996 por la que se regula el servicio a domicilio como prestación básica de los Servicios Sociales.

Asturias

Ley 1/2003, de 24 de febrero, de Servicios Sociales de Asturias.

Canarias

Decreto 5/1999 de 21 de enero por el que se regula la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio.

Decreto 40/2000, de 15 de marzo que establece el Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Centros de Atención a Menores.

Decreto 200/1997, de 7 de agosto, por el que se regula la habilitación de las entidades colaboradoras de Adopción Internacional.

Decreto 63/200, de 25 de abril sobre Centros para Personas Mayores.

Ley 15/2003, de 8 de abril, de la Mediación Familiar de la Comunidad Autónoma Canaria.

Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género.

Cantabria

Ley 5/1992 de 27 de mayo, de Acción Social de Cantabria.

Ley 1/2004, de 1 de abril, integral para la Prevención de la violencia contra las mujeres y la protección a sus víctimas.

Castilla-La Mancha

Ley 3/1986, de16 de abril, de Servicios Sociales.

Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de los malos tratos y de Protección a las mujeres maltratadas.

Castilla y León

Orden de 18 de septiembre de 1990 por la que se establecen las proporciones de profesionales/alumnos en la atención educativa de alumnos con necesidades especiales. BOE 236/90 de 2 de octubre de 1990.

Decreto 13/1990, de 25 de enero, por el que se regula el sistema de acción social de Castilla y León.

Decreto 59/2003, de 15 de mayo, por el que se aprueba el II Plan Sociosanitario de Castilla y León.

Decreto 269/1998, de 17 de diciembre, por el que se regula la prestación social básica de la Ayuda a domicilio en Castilla y León.

Decreto 207/1996, de 5 de septiembre, por el que se establece y regula la habilitación de entidades colaboradoras para funciones de mediación en adopción internacional.

Decreto 56/2001, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento regulador del régimen de acceso a las plazas en los centros residenciales.

Orden de 15 de junio de 2000, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se establecen en el ámbito de la Comunidad autónoma normas de aplicación y desarrollo del RD 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

Ley 18/1988, de 28 de diciembre, de Acción Social y Servicios Sociales.

Cataluña

Ley 27/2001, de 31 de diciembre, de Justicia Juvenil.

Ley 1/2001, de 15 de marzo, de Mediación Familiar de Cataluña

Ley 26/1985, de 27 de diciembre, de Servicios Sociales.

Extremadura

Decreto 12/1997, de 21 de enero, por el que se desarrollan las prestaciones básicas de titularidad municipal y se establecen las condiciones y requisitos de aplicación a las ayudas y subvenciones destinadas a su financiación.

Decreto 88/1996, de 4 de junio sobre medidas de adecuación de la red residencial en Extremadura.

Galicia

Ley 4/2001, de 31 de mayo, de Mediación Familiar.

La Rioja

Ley 7/2003 de 26 de marzo, de Inserción Sociolaboral.

Ley 1/2002, de 1 de marzo, de Servicios Sociales.

Orden 10/2001, de 31 de julio, de la Consejería de Salud y Servicios Sociales, por la que se establece el sistema de ingreso en las Residencias de Personas Mayores propias y concertadas.

Madrid

Ley 11/2003, de 27 de marzo, de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid.

Decreto 147/2002, de 1 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de la Renta Mínima de Inserción de la Comunidad.

Orden 210/1998, de 16 de febrero, por la que se aprueba el Reglamento de los Centros de día para personas mayores.

Decreto 88/1998, de 21 de mayo: Estatuto de las Residencias de Atención a la Infancia y la Adolescencia.

Ley 2/1996, de 24 de junio, de creación del Organismo Autónomo Instituto Madrileño del Menor y la Familia.

Orden 175/1991, de 18 de marzo, por la que se desarrolla el Decreto de 23 de noviembre de 1998, de procedimiento de constitución y ejercicio de tutela y guarda de menores desamparados.

Decreto 62/2003, de 8 de mayo, sobre acreditación, funcionamiento y control de las Entidades Colaboradoras de Adopción Internacional.

Decreto 147/2002, de 1 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de la Renta Mínima de Inserción de la Comunidad de Madrid.

Navarra

Ley Foral 2/2000, de 25 de mayo, de modificación de la Ley Foral 10/1990, de 23 de noviembre, de Salud, para extender la cobertura de asistencia sanitaria del sistema sanitario público de Navarra a todos los inmigrantes en la Comunidad Foral.

País Vasco

Resolución de 10 de septiembre de 1997, del Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo del "Personal Laboral al Servicio de la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Valencia

Ley 7/2001, de 26 de noviembre, reguladora de la Mediación Familiar, en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

6.

VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES GENÉRICAS

Valoración de las competencias transversales genéricas

En este apartado ofrecemos una valoración de las competencias genéricas definidas por el Proyecto Tunning. Ofrecemos dos clasificaciones de las mismas a partir de los resultados obtenidos en nuestra encuesta. Por un lado, se ofrece la valoración media de los cuatro colectivos que fueron entrevistados (profesores, profesionales, egresados y alumnos) y, por otro, se ordenan estas competencias a partir de la preferencia establecida en el momento de ordenar las mismas. Es decir, como la valoración media de todas ellas es muy alta necesitábamos introducir una pregunta que obligara a seleccionar a los encuestados las cinco competencias genéricas que consideraban más importantes para el trabajo social. A partir de esta selección, procedimos a ordenar todas las competencias asignando cinco puntos cada vez que era elegida en primer lugar, cuatro en segundo lugar, tres a las señaladas en tercer lugar, dos para las que eran clasificadas en penúltima instancia y uno para las que eran señaladas en último lugar. Todo ello nos ofrece la siguiente valoración de estas competencias:

6.1. VALORACIÓN MEDIA DE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

En la tabla siguiente observamos la puntuación de las competencias genéricas de acuerdo a la valoración media obtenida por las mismas a partir de una escala de cuatro puntos, donde el valor uno representa la valoración más baja y el cuatro la más alta.

COMPETENCIAS	MEDIA
Competencias Transversales	
Capacidad de análisis y síntesis	3,61
Capacidad de organización y planificación	3,62
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	3,5
Conocimiento de la lengua extranjera	2,75
Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio	3,04
Capacidad de gestión de la información	3,35
Resolución de problemas	3,73
Toma de decisiones	3,69
Valoración media competencias transversales	3,41
Competencias personales	
Trabajo en equipo	3,74
Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar	3,71
Trabajo en un contexto internacional	2,77
Habilidades en las relaciones interpersonales	3,7
Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	3,61
Razonamiento crítico	3,6
Compromiso ético	3,66
Valoración media competencias personales	3.54
Competencias sistémicas	
Aprendizaje autónomo	3,2
Adaptación a nuevas situaciones	3,54
Creatividad	3,32
Liderazgo	2,67
Conocimiento de otras culturas y costumbre	3,26
Iniciativa y espíritu emprendedor	3,35
Motivación por la calidad	3,43
Sensibilidad hacia temas medio ambientales	2,84
Valoración media competencias sistémicas	3,2

Tabla 6.1. Valoración media de las competencias genéricas.

Si ordenamos las competencias según la valoración media obtenida, la tabla resultante es la siguiente:

COMPETENCIAS	MEDIA
Trabajo en equipo	3,74
Resolución de problemas	3,73
Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar	3,71
Habilidades en las relaciones interpersonales	3,7
Toma de decisiones	3,69
Compromiso ético	3,66
Capacidad de organización y planificación	3,62
Capacidad de análisis y síntesis	3,61
Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	3,61
Razonamiento crítico	3,6
Adaptación a nuevas situaciones	3,54
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	3,5
Motivación por la calidad	3,43
Capacidad de gestión de la información	3,35
Iniciativa y espíritu emprendedor	3,35
Creatividad	3,32
Conocimiento de otras culturas y costumbre	3,26
Aprendizaje autónomo	3,2
Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio	3,04
Sensibilidad hacia temas medio ambientales	2,84
Trabajo en un contexto internacional	2,77
Conocimiento de la lengua extranjera	2,75
Liderazgo	2,67

Tabla 6.2. Ordenación de las competencias genéricas según la valoración media obtenida.

En la tabla siguiente observamos la ordenación de las cinco competencias genéricas principales según las personas entrevistadas en la encuesta así como el porcentaje de puntuación obtenido:

	Profesionales	
Importancia	Competencia	%
1ª	Capacidad de análisis y síntesis	16,2
2ª	Resolución de problemas	15,0
3ª	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar	11,5
4ª	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar	9,7
5ª	Compromiso ético	11,4

Tabla 6.3. Selección de las 5 competencias genéricas más importantes para el trabajo social.

Finalmente, y como indicábamos al inicio de este apartado, ofrecemos una clasificación final de las competencias genéricas de acuerdo a la puntuación obtenida en la ordenación de las mismas:

COMPETENCIAS	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	Total
Competencias Transversales						
Capacidad de análisis y síntesis	940	356	183	100	34	1613
Capacidad de organización y planificación	810	532	255	182	76	1855
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	180	108	72	38	30	428
Conocimiento de la lengua extranjera	65	52	33	34	26	210
Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio	5	12	18	12	12	59
Capacidad de gestión de la información	80	104	96	74	35	389
Resolución de problemas	620	696	378	190	72	1956
Competencias personales						
Toma de decisiones	185	316	318	152	70	1041
Trabajo en equipo	330	404	300	150	49	1233
Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar	440	468	402	226	85	1621
Trabajo en un contexto internacional	-	24	9	12	4	49
Habilidades en las relaciones interpersonales	865	468	285	214	90	1922
Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	160	168	177	138	64	707
Razonamiento crítico	320	232	165	126	76	919
Compromiso ético	435	296	276	192	133	1332

Tabla 6.4. Puntuación obtenida por cada competencia genérica en cada orden de importancia. Todos los colectivos.

COMPETENCIAS	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	Total
Competencias sistémicas						
Aprendizaje autónomo	10	44	18	30	18	120
Adaptación a nuevas situaciones	55	84	138	166	82	525
Creatividad	30	52	60	66	42	250
Liderazgo	10	-	12	6	7	35
Conocimiento de otras culturas y costumbres	30	48	78	48	40	244
Iniciativa y espíritu emprendedor	80	48	63	66	43	300
Motivación por la calidad	40	76	69	60	46	291
Sensibilidad hacia temas medioambientales	-	8	9	6	8	31

Tabla 6.4. Puntuación obtenida por cada competencia genérica en cada orden de importancia. Todos los colectivos.

De acuerdo a esta clasificación, la ordenación final de las competencias sería la siguiente:

COMPETENCIAS	MEDIA
Resolución de problemas	1956
Habilidades en las relaciones interpersonales	1922
Capacidad de organización y planificación	1855
Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar	1621
Capacidad de análisis y síntesis	1613
Compromiso ético	1332
Trabajo en equipo	1233
Toma de decisiones	1041
Razonamiento crítico	919
Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	707
Adaptación a nuevas situaciones	525
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	428
Capacidad de gestión de la información	389
Iniciativa y espíritu emprendedor	300

Tabla 6.5. Ordenación de las competencias genéricas según puntuación final obtenida.

COMPETENCIAS	MEDIA
Motivación por la calidad	291
Creatividad	250
Conocimiento de otras culturas y costumbre	244
Conocimiento de la lengua extranjera	210
Aprendizaje autónomo	120
Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio	59
Trabajo en un contexto internacional	49
Liderazgo	35
Sensibilidad hacia temas medio ambientales	31

Tabla 6.5. Ordenación de las competencias genéricas según puntuación final obtenida.

7.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE FORMACIÓN DISCIPLINAR Y PROFESIONAL DEL TRABAJO SOCIAL

Competencias específicas de formación disciplinar y profesional del trabajo social

El abanico de competencias profesionales, realizaciones profesionales y criterios de realización descritos en el apartado 5 de este informe, fueron reelaborados al objeto de someterlos a consideración por parte de estudiantes, profesionales, egresados, profesores y responsables de entidades empleadoras. De este modo, han sido definidas un total de 25 competencias específicas de formación disciplinar y profesional que diferencian al trabajo social de otras disciplinas y profesiones.

Estas competencias han sido clasificadas en seis grandes grupos según la naturaleza de las mismas:

CAPACIDAD PARA TRABAJAR Y VALORAR DE MANERA CONJUNTA CON PERSONAS, FAMILIAS, GRUPOS, ORGANIZACIONES Y COMUNIDADES SUS NECESIDADES Y CIRCUNSTANCIAS.

1. Establecer relaciones profesionales al objeto de identificar la forma más adecuada de intervención.

2. Intervenir con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para ayudarles a tomar decisiones bien fundamentadas acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes y recursos.

3. Valorar las necesidades y opciones posibles para orientar una estrategia de intervención.

CAPACIDAD PARA PLANIFICAR, IMPLEMENTAR, REVISAR Y EVALUAR LA PRÁCTICA DEL TRABAJO SOCIAL CON PERSONAS, FAMILIAS, GRUPOS, ORGANIZACIONES, COMUNIDADES Y CON OTROS PROFESIONALES.

4. Responder a situaciones de crisis valorando la urgencia de las situaciones, planificando y desarrollando acciones para hacer frente a las mismas y revisando sus resultados.

5. Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios, promocionar el desarrollo de los mismos y mejorar las condiciones de vida a través de la utilización de los métodos y modelos de trabajo social, haciendo un seguimiento con regularidad de los cambios que se producen al objeto de preparar la finalización de la intervención.

6. Preparar, producir, implementar y evaluar los planes de intervención con el sistema cliente y los colegas profesionales negociando el suministro de servicios que deben ser empleados y revisando la eficacia de los planes de intervención con las personas implicadas al objeto de adaptarlos a las necesidades y circunstancias cambiantes.

7. Apoyar el desarrollo de redes para hacer frente a las necesidades y trabajar a favor de los resultados planificados examinando con las personas las redes de apoyo a las que puedan acceder y desarrollar.

8. Promover el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas identificando las oportunidades para formar y crear grupos, utilizando la programación y las dinámicas de grupos para el crecimiento individual y el fortalecimiento de las habilidades de relación interpersonal.

9. Trabajar con los comportamientos que representan un riesgo para el sistema cliente identificando y evaluando las situaciones y circunstancias que configuran dicho comportamiento y elaborando estrategias de modificación de los mismos.

10. Analizar y sistematizar la información que proporciona el trabajo como cotidiano como soporte para revisar y mejorar las estrategias profesionales que deben dar respuesta a las situaciones sociales emergentes.

11. Utilizar la mediación como estrategia de intervención destinada a la resolución alternativa de conflictos.

12. Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social

CAPACIDAD PARA APOYAR A LAS PERSONAS PARA QUE SEAN CAPACES DE MANIFESTAR LAS NECESIDADES, PUNTOS DE VISTA Y CIRCUNSTANCIAS.

13. Defender a las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y actuar en su nombre si la situación lo requiere.

14. Preparar y participar en las reuniones de toma de decisiones al objeto de defender mejor los intereses de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades.

CAPACIDAD PARA ACTUAR EN LA RESOLUCIÓN DE LAS SITUACIONES DE RIESGO CON LAS PERSONAS ASÍ COMO PARA LAS PROPIAS Y LAS DE LOS COLEGAS DE PROFESIÓN.

15. Establecer y actuar para la resolución de situaciones de riesgo previa identificación y definición de la naturaleza del mismo

16. Establecer, minimizar y gestionar el riesgo hacia uno mismo y los colegas a través de la planificación, revisión y seguimiento de acciones para limitar el estrés y el riesgo.

CAPACIDAD PARA ADMINISTRAR Y SER RESPONSABLE, CON SUPERVISIÓN Y APOYO, DE LA PROPIA PRÁCTICA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.

17. Administrar y ser responsable de su propio trabajo asignando prioridades, cumpliendo con las obligaciones profesionales y evaluando la eficacia del propio programa de trabajo.

18. Contribuir a la administración de recursos y servicios colaborando con los procedimientos implicados en su obtención, supervisando su eficacia y asegurando su calidad.

19. Gestionar, presentar y compartir historias e informes sociales manteniéndolos completos, fieles, accesibles y actualizados como garantía en la toma de decisiones y valoraciones profesionales.

20. Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, redes y equipos interdisciplinares y "multiorganizacionales" con el propósito de colaborar en el establecimiento de fines, objetivos y tiempo de duración de los mismos contribuyendo igualmente a abordar de manera constructiva los posibles de desacuerdos existentes.

21. Gestionar y dirigir entidades de bienestar social.

CAPACIDAD PARA DEMOSTRAR COMPETENCIA PROFESIONAL EN EL EJERCICIO DEL TRABAJO SOCIAL.

22. Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento actual de las mejores prácticas del trabajo social para revisar y actualizar los propios conocimientos sobre los marcos de trabajo.

23. Trabajar dentro de estándares acordados para el ejercicio del trabajo social y asegurar el propio desarrollo profesional utilizando la asertividad profesional para justificar las propias decisiones, reflexionando críticamente sobre las mismas y utilizando la supervisión como medio de responder a las necesidades de desarrollo profesional.

24. Gestionar conflictos, dilemas y problemas éticos complejos identificando los mismos, diseñando estrategias de superación y reflexionando sobre sus resultados.

25. Contribuir a la promoción de las mejores prácticas del trabajo social participando en el desarrollo y análisis de las políticas que se implementan.

Este conjunto de competencias específicas fue sometido también a la consideración de las personas entrevistadas en nuestra encuesta. A tal efecto, se les demandó dos cuestiones: una, que emitieran una valoración media de las competencias específicas de acuerdo a una escala de cuatro puntos, donde el cuatro es el valor más alto y, dos, que eligieran las cinco competencias que estimaban como principales para el título de grado en Trabajo Social y que procedieran a su ordenación. Los resultados de ambas demandas, los podemos observar en las siguientes tablas:

COMPETENCIAS	MEDIA
Intervenir con personas, familias, grupo, organizaciones y comunidades para ayudarles a tomar decisiones bien fundamentadas acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes y recursos	3,76
Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios, promocionar el desarrollo de los mismos y mejorar las condiciones de vida a través de la utilización de los métodos y modelos de trabajo social	3,73
Valorar las necesidades y opciones posibles para orientar una estrategia de intervención	3,72
Promover el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas identificando las oportunidades para formar y crear grupos, utilizando la programación y las dinámicas de grupo para el crecimiento individual y el fortalecimiento de las habilidades.	3,67
Responder a situaciones de crisis valorando la urgencia de las situaciones, planificando y desarrollando acciones para hacer frente a las mismas y revisando sus resultados	3,65
Administrar y ser responsable de su propio trabajo asignando prioridades, cumpliendo con las obligaciones profesionales y evaluando la eficacia del propio programa de trabajo	3,65
Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, redes y equipos interdisciplinares y "multiorganizacionales" con el propósito de colaborar en el establecimiento de fines, objetivos y tiempo de duración de los mismos.	3,61
Contribuir a la promoción de las mejores prácticas del trabajo social participando en el desarrollo y análisis de las políticas que se implementan	3,58
Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social	3,57
Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento actual de las mejores prácticas del trabajo social para revisar y actualizar los propios conocimientos sobre los marcos de trabajo	3,54
Apoyar el desarrollo de redes para hacer frente a las necesidades y trabajar a favor de los resultados planificados examinando con las personas las redes de apoyo a las que pueden acceder y desarrollar	3,51

Tabla 7.1.Valoración media del total de la población encuestada sobre las competencias específicas.

COMPETENCIAS	MEDIA
Establecer relaciones profesionales al objeto de identificar la forma más adecuada de intervención	3,5
Establecer y actuar para la resolución de situaciones de riesgo previa identificación y definición de la naturaleza del mismo	3,45
Gestionar, presentar y compartir historias e informes sociales manteniéndolos completos, fieles, accesibles y actualizados como garantía en la toma de decisiones y valoraciones profesionales	3,45
Preparar, producir, implementar y evaluar los planes de intervención con el sistema cliente y los colegas profesionales negociando el suministro de servicios que deben ser empleados y revisando la eficacia de los planes de intervención con las personas.	3,44
Analizar y sistematizar la información que proporciona el trabajo como cotidiano como soporte para revisar y mejorar las estrategias profesionales que deben dar respuesta a las situaciones sociales emergentes	3,42
Utilizar la mediación como estrategia de intervención destinada a la resolución alternativa de conflictos	3,41
Gestionar conflictos, dilemas y problemas éticos complejos identificando los mismos, diseñando estratégicas de superación y reflexionando sobre sus resultados	3,4
Contribuir a la administración de recursos y servicios colaborando con los procedimientos implicados en su obtención, supervisando su eficacia y asegurando su calidad	3,38
Trabajar con los comportamientos que representen un riesgo para el sistema cliente, identificando y evaluando las situaciones y circunstancias que configuran dicho comportamiento y elaborando estrategias de modificación de los mismos	3,37
Preparar y participar en las reuniones de toma de decisiones al objeto de defender mejor los intereses de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades	3,35
Trabajar dentro de estándares acordados para el ejercicio del trabajo social y asegurar el propio desarrollo profesional utilizando la asertividad profesional para justificar las propias decisiones, reflexionando críticamente sobre las mismas.	3,31
Establecer, minimizar y gestionar el riesgo hacia uno mismo y los colegas a través de la planificación, revisión y seguimiento de acciones para limitar el estrés y el riesgo	3,26
Gestionar y dirigir entidades de bienestar social	3,26
Defender personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y actuar en su nombre si la situación lo requiere	3,1

Tabla 7.1.Valoración media del total de la población encuestada sobre las competencias específicas.

Importancia	Competencia	%
1ª	Intervenir con personas, familias, grupos, organizaciones	22,7
2ª	Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones	15,7
3ª	Promover el crecimiento, desarrollo e independencia	10,1
4ª	Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, redes y equipos	10,1
5ª	Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, redes y equipos	10,2

Tabla 7.2. Ordenación de las cinco competencias principales para el trabajo social según el total de la población encuestada.

Puntuación final obtenida por cada competencia a partir del lugar ocupado en la selección y ordenación de las cinco principales. Recordemos que para realizar esta puntuación se asignaron cinco, cuatro, tres, dos y un punto según fueran las competencias elegidas y ordenadas en primer, segundo, tercer, cuarto o quinto lugar.

COMPETENCIAS	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	Total
Establecer relaciones profesionales...	380	104	63	40	15	602
Intervenir con personas, familias,...	1300	468	165	72	37	2042
Valorar las necesidades ...	510	316	141	70	25	1062
Responder a situaciones de crisis...	425	364	225	76	34	1124
Interactuar con personas, familias,... mismos y mejorar las	935	720	249	106	43	2053
Preparar, producir, implementar...	150	224	90	48	15	527
Apoyar el desarrollo de redes para hacer frente...	145	224	228	84	31	712
Promover el crecimiento, desarrollo...	335	404	348	128	32	1247
Trabajar con los comportamientos ...	45	104	114	74	15	352
Analizar y sistematizar la información...	60	112	135	90	41	438
Utilizar la mediación como estrategia...	40	160	156	98	28	482
Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social	100	192	243	162	68	765
Defender personas, familias, grupos,...	75	56	108	78	27	344

Tabla 7.3. Puntuación final obtenida por cada competencias específica

COMPETENCIAS	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	Total
Preparar y participar en las reuniones...	15	72	96	80	29	292
Establecer y actuar para la resolución...	100	96	87	116	38	437
Establecer, minimizar y gestionar el riesgo..	25	48	54	48	27	202
Administrar y ser responsable de su propio trabajo...	220	176	195	162	61	814
Contribuir a la administración de recursos...	40	64	75	52	40	271
Gestionar, presentar y compartir historias...	30	52	84	74	30	270
Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, redes...	195	224	216	232	117	984
Gestionar y dirigir entidades de bienestar social	30	56	45	28	33	192
Investigar, analizar, evaluar ...	200	148	120	140	116	724
Trabajar dentro de estándares...	40	40	48	74	61	263
Gestionar conflictos, dilemas y problemas..	75	44	60	66	47	292
Contribuir a la promoción...	180	44	60	66	104	454

Tabla 7.3. Puntuación final obtenida por cada competencias específica

Finalmente, podemos ordenar las competencias específicas según la puntuación obtenida en la clasificación anterior del siguiente modo:

COMPETENCIAS	MEDIA
Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios, promocionar el desarrollo de los mismos y mejorar las condiciones de vida a través de la utilización de los métodos y modelos de trabajo Social	2053
Intervenir con personas, familias, grupo, organizaciones y comunidades para ayudarles a tomar decisiones bien fundamentadas acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes y recursos	2042
Promover el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas identificando las oportunidades para formar y crear grupos, utilizando la programación y las dinámicas de grupo para el crecimiento individual y el fortalecimiento de las habilidades	1247
Responder a situaciones de crisis valorando la urgencia de las situaciones, planificando y desarrollando acciones para hacer frente a las mismas y revisando sus resultados	1124
Valorar las necesidades y opciones posibles para orientar una estrategia de intervención	1062
Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, redes y equipos interdisciplinares y "multiorganizacionales" con el propósito de colaborar en el establecimiento de fines, objetivos y tiempo de duración de los mismos contribuyendo igualmente a abordar	984
Administrar y ser responsable de su propio trabajo asignando prioridades, cumpliendo con las obligaciones profesionales y evaluando la eficacia del propio programa de trabajo	814
Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social	765
Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento actual de las mejores prácticas del trabajo social para revisar y actualizar los propios conocimientos sobre los marcos de trabajo	724
Apoyar el desarrollo de redes para hacer frente a las necesidades y trabajar a favor de los resultados planificados examinando con las personas las redes de apoyo a las que pueden acceder y desarrollar	712
Establecer relaciones profesionales al objeto de identificar la forma más adecuada de intervención	602
Preparar, producir, implementar y evaluar los planes de intervención con el sistema cliente y los colegas profesionales negociando el suministro de servicios que deben ser empleados y revisando la eficacia de los planes de intervención con las personas	527
Utilizar la mediación como estrategia de intervención destinada a la resolución alternativa de conflictos	482
Contribuir a la promoción de las mejores prácticas del trabajo social participando en el desarrollo y análisis de las políticas que se implementan	454
Analizar y sistematizar la información que proporciona el trabajo como cotidiano como soporte para revisar y mejorar las estrategias profesionales que deben dar respuesta a las situaciones sociales emergentes	438

Tabla 7.4. Ordenación de las competencias específicas según puntuación obtenida.

COMPETENCIAS	MEDIA
Establecer y actuar para la resolución de situaciones de riesgo previa identificación y definición de la naturaleza del mismo	437
Trabajar con los comportamientos que representen un riesgo para el sistema cliente, identificando y evaluando las situaciones y circunstancias que configuran dicho comportamiento y elaborando estrategias de modificación de los mismos	352
Defender personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y actuar en su nombre si la situación lo requiere	344
Preparar y participar en las reuniones de toma de decisiones al objeto de defender mejor los intereses de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades	292
Gestionar conflictos, dilemas y problemas éticos complejos identificando los mismos, diseñando estratégicas de superación y reflexionando sobre sus resultados	292
Contribuir a la administración de recursos y servicios colaborando con los procedimientos implicados en su obtención, supervisando su eficacia y asegurando su calidad	271
Gestionar, presentar y compartir historias e informes sociales manteniéndolos completos, fieles, accesibles y actualizados como garantía en la toma de decisiones y valoraciones profesionales	270
Trabajar dentro de estándares acordados para el ejercicio del trabajo social y asegurar el propio desarrollo profesional utilizando la asertividad profesional para justificar las propias decisiones, reflexionando críticamente sobre las mismas.	263
Establecer, minimizar y gestionar el riesgo hacia uno mismo y los colegas a través de la planificación, revisión y seguimiento de acciones para limitar el estrés y el riesgo	202
Gestionar y dirigir entidades de bienestar social	192

Tabla 7.4. Ordenación de las competencias específicas según puntuación obtenida.

8.

CLASIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES (GENÉRICAS) Y LAS ESPECÍFICAS EN RELACIÓN CON LOS PERFILES PROFESIONALES

Clasificación de las competencias transversales (genéricas) y las específicas en relación con los perfiles profesionales

Esta cuestión reviste en el diseño del título de grado en Trabajo Social una peculiaridad que es necesario destacar: hemos definido un único perfil profesional para los trabajadores sociales que pueda ser desarrollado en distintos ámbitos de actuación. De este modo, no podíamos entrevistar al universo de investigación sobre la adecuación de las competencias genéricas y específicas en relación a los perfiles profesionales puesto que éste era único. Sin embargo, sí hemos optado por poner en relación las competencias genéricas con los grupos de competencias específicas. Recordemos que, de acuerdo a la naturaleza de las competencias específicas definidas para trabajo social, éstas se pueden clasificar en los seis grandes grupos siguientes:

1. Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias.

2. Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y con otros profesionales.

3. Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias.

4. Actuar para la resolución de las situaciones de riesgo con los sistemas cliente así como para las propias y las de los colegas de profesión.

5. Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización.

6. Demostrar competencia profesional en el ejercicio del trabajo social.

En nuestro cuestionarios, optamos por pedir a los encuestados que ordenaran, del total de las competencias genéricas definidas, cuáles eran las cinco que estimaban como más importantes para cada grupo de competencias específicas.

Los resultados que hemos obtenido se muestran inicialmente para cada colectivo y, a continuación, la selección y ordenación final tomados los cuatro sectores entrevistados.

8.1. ALUMNADO

Los alumnos de primer, segundo y tercer curso entienden que para el grupo de competencias específicas, "Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias", la competencia más importante es "Habilidades en las relaciones interpersonales" con un 20,5%, competencia genérica que también aparece como la segunda en importancia para este colectivo.

En el segundo grupo de competencias específicas, reconocido con el nombre "Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del trabajo social con personas, familas, grupos organizaciones y comunidades y con otros profesionales", la competencia más importante es "Capacidad de organización y planificación" con un 25,4% de alumnos que la han posicionado en este orden de importancia.

Así, el tercer grupo de competencias específicas "Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias", se le asigna como competencia genérica más importante "Habilidades en las relaciones interpersonales" como ocurría en el primer grupo de competencias específicas, aunque en esta ocasión el porcentaje es del 37%.

En cuanto al grupo de competencias "Actuar para la resolución de las situaciones de riesgo con las personas así como para las propias y las de los colegas de profesión", la primera en importancia es "Resolución de problemas" con un 19,4%.

Y para los dos últimos grupos de competencias específicas que son "Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización" y "Demostrar competencia profesional en el ejercicio del Trabajo Social", la competencia genérica situada como primera más importante es "Capacidad de organización y planificación", con un 27,7% y 12,7%, respectivamente.

Para cada uno de estos grupos de competencias específicas el encuestado ha debido señalar no sólo la competencia más importante sino las cinco más importantes. Para conocer cuáles han sido el resto de competencias genéricas que entran dentro de las cinco más importantes para cada grupo de específicas se puede ver la tabla 8.1.

Grupo de competencias específicas: "Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias"		
Competencias genéricas		
1º	Habilidades en las relaciones interpersonales	15,3
2º	Habilidades en las relaciones interpersonales	13,9
3º	Resolución de problemas	13,3
4º	Habilidades en las relaciones interpersonales	10,1
5º	Habilidades en las relaciones interpersonales	11,3
Grupo de competencias específicas: "Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y con otros profesionales"		
Competencias genéricas		
1º	Capacidad de organización y planificación	25,4
2º	Capacidad de organización y planificación	17,1
3º	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar	9,8
4º	Trabajo en quipo de carácter interdisciplinar	9,0
5º	Toma de decisiones	8,4
Grupo de competencias específicas:"Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias"		
Competencias genéricas		
1º	Habilidades en las relaciones interpersonales	37,0
2º	Habilidades en las relaciones interpersonales	12,1
3º	Reconocimiento de la diversidad y la multiculturalidad	9,5
4º	Resolución de problemas	10,1
5º	Capacidad de análisis y síntesis	6,4

Tabla 8.1. Cinco competencias genéricas más importantes para cada grupo de competencias especificas. Alumnos (%)
Fuente: elaboración propia.

Grupo de competencias específicas: "Actuar para la resolución de las situaciones de riesgo con las personas así como para las propias y las de los colegas de profesión"		
Competencias genéricas		
1º	Resolución de problemas	19,4
2º	Toma de decisiones	13,3
3º	Toma de decisiones	12,1
4º	Resolución de problemas	7,8
5º	Resolución de problemas	8,4
Grupo de competencias específicas: "Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización"		
Competencias genéricas		
1º	Capacidad de organización y planificación	27,7
2º	Capacidad de organización y planificación	13,9
3º	Capacidad de gestión de la información	11,0
4º	Capacidad de gestión de la información	7,8
5º	Razonamiento crítico	6,6
Grupo de competencias específicas: "Demostrar competencia profesional en el ejercicio del Trabajo Social"		
Competencias genéricas		
1º	Capacidad de organización y planificación	12,7
2º	Capacidad de análisis y síntesis	13,0
3º	Resolución de problemas	9,2
4º	Capacidad de organización y planificación	8,1
5º	Capacidad de organización y planificación	8,1

Tabla 8.1. Cinco competencias genéricas más importantes para cada grupo de competencias especificas. Alumnos (%)
Fuente: elaboración propia.

8.2. PROFESORADO

En la tabla 8.2. se recogen todas las competencias genéricas que los profesores consideran más importantes para cada grupo de competencias específicas. Así, para el grupo de específicas "Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias", la más importante es "Habilidades en las relaciones interpersonales" con un 20,5% y la quinta más importante es "Resolución de problemas" (8,4%).

Se pasa al segundo grupo de competencias específicas denominado "Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del Trabajo Social con personas, familias, grupos organizaciones y comunidades y con otros profesionales", en la que la primera competencia en el orden de importancia es "Capacidad de organización y planificación" (24,1%), siendo también ésta la quinta más importante con un 9,6%.

Así, el tercer grupo de competencias específicas "Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias", presenta, al igual que el primer grupo de competencias específicas, "Habilidades en las relaciones interpersonales" (38,2%) como competencia más importante. En el quinto grupo de competencias específicas "Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización" esta situación se vuelve a repetir, esta vez con un porcentaje del 19,7%.

En cambio, en el grupo de competencias específicas "Actuar para la resolución de las situaciones de riesgo con las personas así como para las propias y las de los colegas de profesión", "Resolución de problemas" es la más importante para los profesores ya que un 16,5% la sitúa en esta posición de importancia.

Queda por conocer cuál es la competencia genérica más señalada como más importante para el grupo de competencias específicas "Demostrar competencia profesional en el ejercicio del Trabajo Social". Se trata de "Capacidad de análisis y síntesis" con un 17,3% de los profesores que la ubican en esta posición. La cuarta competencia más importante para este grupo de específicas es "Compromiso ético", siendo éste el único grupo de específicas en que los profesores han mencionado esta competencia entre las cinco más importantes.

Grupo de competencias específicas: "Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias"		
Competencias genéricas		
1º	Habilidades en las relaciones interpersonales	20,5
2º	Capacidad de organización y planificación	11,6
3º	Habilidades en las relaciones interpersonales	12,9
4º	Toma de decisiones	10,0
5º	Resolución de problemas	8,4
Grupo de competencias específicas: "Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y con otros profesionales"		
Competencias genéricas		
1º	Capacidad de organización y planificación	24,1
2º	Capacidad de análisis y síntesis	11,2
3º	Capacidad de gestión de la información	10,4
4º	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	9,6
5º	Capacidad de organización y planificación	9,6
Grupo de competencias específicas: "Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias"		
Competencias genéricas		
1º	Habilidades en las relaciones interpersonales	38,2
2º	Reconocimiento de la diversidad y la multiculturalidad	10,8
3º	Capacidad de análisis y síntesis	9,2
4º	Resolución de problemas	8,4
5º	Habilidades en las relaciones interpersonales	7,6

Tabla 8.2. Cinco competencias genéricas más importantes para cada grupo de competencias especificas. Profesores (%)
Fuente: elaboración propia.

Grupo de competencias específicas: "Actuar para la resolución de las situaciones de riesgo con las personas así como para las propias y las de los colegas de profesión"		
Competencias genéricas		
1º	Resolución de problemas	16,5
2º	Toma de decisiones	12,4
3º	Toma de decisiones	16,9
4º	Resolución de problemas	11,2
5º	Habilidades en las relaciones interpersonales	8,4
Grupo de competencias específicas: "Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización"		
Competencias genéricas		
1º	Capacidad de organización y planificación	19,7
2º	Capacidad de análisis y síntesis	12,4
3º	Capacidad de organización y planificación	9,2
4º	Resolución de problemas	11,2
5º	Habilidades en las relaciones interpersonales	8,4
Grupo de competencias específicas: "Demostrar competencia profesional en el ejercicio del Trabajo Social"		
Competencias genéricas		
1º	Capacidad de análisis y síntesis	17,3
2º	Capacidad de organización y planificación	11,2
3º	Habilidades en las relaciones interpersonales	8,4
4º	Compromiso ético	8,8
5º	Habilidades en las relaciones interpersonales	

Tabla 8.2. Cinco competencias genéricas más importantes para cada grupo de competencias especificas. Profesores (%)
Fuente: elaboración propia.

8.3. EGRESADOS

Al estudiar las competencias genéricas que en mayor medida han sido mencionadas por los egresados como más importantes para cada grupo de competencias específicas, se observa que son tres las que se repiten: "Habilidades en las relaciones interpersonales", "Capacidad de organización y Planificación y Resolución de problemas".

Para el primer y tercer grupo de competencias específicas, que son "Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias" y "Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias", la competencia genérica más importante es "Habilidades en las relaciones interpersonales" con un 22,5% y un 42,0%, respectivamente.

Por otra parte, la competencia genérica "Capacidad de organización y planificación" se presenta como la primera en el orden de importancia para tres grupos de específicas: "Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del Trabajo Social con personas, familias, grupos organizaciones y comunidades y con otros profesionales", "Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización" y "Demostrar competencia profesional en el ejercicio del Trabajo Social" con unos porcentajes del 23,7%, 27,1% y 13,0%, respectivamente.

Así, el cuarto grupo de competencias específicas "Actuar para la resolución de las situaciones de riesgo con las personas así como para las propias y las de los colegas de profesión", ha obtenido como competencia más mencionada en el primer orden de importancia "Resolución de problemas" (16,0%). La tabla 8.3 resume el resto de competencias genéricas importantes para esta competencia y para el resto.

Grupo de competencias específicas: "Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias"		
Competencias genéricas		
1º	Habilidades en las relaciones interpersonales	22,5
2º	Capacidad de análisis y síntesis	11,8
3º	Capacidad de organización y planificación	11,5
4º	Resolución de problemas	12,2
5º	Habilidades en las relaciones interpersonales	9,2
Grupo de competencias específicas: "Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y con otros profesionales"		
Competencias genéricas		
1º	Capacidad de organización y planificación	23,7
2º	Capacidad de organización y planificación	17,6
3º	Capacidad de gestión de la información	14,1
4º	Trabajo en equipo	9,9
5º	Trabajo en equipo	9,2
Grupo de competencias específicas: "Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias"		
Competencias genéricas		
1º	Habilidades en las relaciones interpersonales	42,0
2º	Reconocimiento de la diversidad y la multiculturalidad	12,2
3º	Resolución de problemas	9,2
4º	Resolución de problemas	9,2
5º	Habilidades en las relaciones interpersonales	8,0

Tabla 8.3. Cinco competencias genéricas más importantes para cada grupo de competencias específicas. Egresados (%)
Fuente: elaboración propia.

Grupo de competencias específicas: "Actuar para la resolución de las situaciones de riesgo con las personas así como para las propias y las de los colegas de profesión"		
Competencias genéricas		
1º	Resolución de problemas	16,0
2º	Toma de decisiones	17,9
3º	Trabajo en equipo	12,6
4º	Toma de decisiones	13,7
5º	Resolución de problemas	7,6
Grupo de competencias específicas: "Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización"		
Competencias genéricas		
1º	Capacidad de organización y planificación	27,1
2º	Capacidad de organización y planificación	12,2
3º	Capacidad de gestión de la información	11,1
4º	Capacidad de organización y planificación	11,1
5º	Capacidad de análisis y síntesis	9,9
Grupo de competencias específicas: "Demostrar competencia profesional en el ejercicio del Trabajo Social"		
Competencias genéricas		
1º	Capacidad de organización y planificación	13,0
2º	Capacidad de análisis y síntesis	12,2
3º	Toma de decisiones	8,4
4º	Capacidad de organización y planificación	10,3
5º	Capacidad de análisis y síntesis	8,8

Tabla 8.3. Cinco competencias genéricas más importantes para cada grupo de competencias específicas. Egresados (%)
Fuente: elaboración propia.

8.4. PROFESIONALES

En los profesionales del trabajo social la competencia genérica más mencionada como primera en importancia es "Capacidad de organización y planificación", ya que ocupa esta posición en tres de los grupos de competencias específicas como ocurría en el caso de los egresados. Estos grupos son: "Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del Trabajo Social con personas, familias, grupos organizaciones y comunidades y con otros profesionales"; "Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización" y "Demostrar competencia profesional en el ejercicio del Trabajo Social".

Para el primer grupo de competencias específicas "Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias", la competencia genérica más importante es "Capacidad de análisis y síntesis" (20,9%).

Por su parte, el tercer grupo de competencias específicas "Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias", tiene como competencia genérica más importante "Habilidades en las relaciones interpersonales" (32,4%), competencia que también de reconoce como quinta más importante (10,1%) dentro de este grupo de específicas.

El grupo de competencias "Actuar para la resolución de las situaciones de riesgo con las personas así como para las propias y las de los colegas de profesión", presenta un porcentaje de 16,3 de profesionales que sitúan la competencia "Capacidad de análisis y síntesis" como la primera en el orden de importancia.

Grupo de competencias específicas: "Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias"		
Competencias genéricas		
1º	Capacidad para trabajar y valorar	20,9
2º	Capacidad de organización y planificación	15,4
3º	Resolución de problemas	9,5
4º	Habilidades en las relaciones interpersonales	13,7
5º	Habilidades en las relaciones interpersonales	9,2
Grupo de competencias específicas: "Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y con otros profesionales"		
Competencias genéricas		
1º	Capacidad de organización y planificación	26,8
2º	Capacidad de análisis y síntesis	15,0
3º	Capacidad de gestión de la información	14,7
4º	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	9,8
5º	Capacidad de organización y planificación	11,8
Grupo de competencias específicas: "Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias"		
Competencias genéricas		
1º	Habilidades en las relaciones interpersonales	32,4
2º	Reconocimiento de la diversidad y la multiculturalidad	11,8
3º	Capacidad de análisis y síntesis	8,5
4º	Compromiso ético	7,2
5º	Habilidades en las relaciones interpersonales	10,1

Tabla 8.4. Cinco competencias genéricas más importantes para cada grupo de competencias específicas. Profesionales (%)
Fuente: elaboración propia.

Grupo de competencias específicas: "Actuar para la resolución de las situaciones de riesgo con las personas así como para las propias y las de los colegas de profesión"		
Competencias genéricas		
1º	Capacidad de análisis y síntesis	16,3
2º	Toma de decisiones	15,7
3º	Toma de decisiones	14,7
4º	Habilidades en las relaciones interpersonales	11,4
5º	Razonamiento crítico	9,8
Grupo de competencias específicas: "Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización"		
Competencias genéricas		
1º	Capacidad de organización y planificación	23,9
2º	Capacidad de organización y planificación	13,1
3º	Capacidad de gestión de la información	10,5
4º	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar	9,2
5º	Toma de decisiones	7,5
Grupo de competencias específicas: "Demostrar competencia profesional en el ejercicio del Trabajo Social"		
Competencias genéricas		
1º	Capacidad de organización y planificación	18,0
2º	Capacidad de organización y planificación	14,4
3º	Resolución de problemas	10,1
4º	Capacidad de organización y planificación	7,5
5º	Razonamiento crítico	8,5

Tabla 8.4. Cinco competencias genéricas más importantes para cada grupo de competencias específicas. Profesionales (%)
Fuente: elaboración propia.

Finalmente, en la tabla 8.5., observamos el resultado de la elección y ordenación realizada por todos los colectivos encuestados en relación a las competencias genéricas de acuerdo a cada grupo de competencias específicas:

Grupo de competencias específicas: "Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias"		
Competencias genéricas		
1º	Habilidades en las relaciones interpersonales	17,5
2º	Habilidades en las relaciones interpersonales	12,2
3º	Habilidades en las relaciones interpersonales	9,8
4º	Habilidades en las relaciones interpersonales	10,0
5º	Habilidades en las relaciones interpersonales	9,5
Grupo de competencias específicas: "Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y con otros profesionales"		
Competencias genéricas		
1º	Habilidades en las relaciones interpersonales	25,1
2º	Capacidad de organización y planificación	14,7
3º	Capacidad de gestión de la información	12,2
4º	Trabajo en quipo de carácter interdisciplinar	9,2
5º	Capacidad de organización y planificación	9,3
Grupo de competencias específicas: "Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias"		
Competencias genéricas		
1º	Habilidades en las relaciones interpersonales	37,2
2º	Reconocimiento de la diversidad y la multiculturalidad	10,8
3º	Resolución de problemas	8,4
4º	Resolución de problemas	8,7
5º	Habilidades en las relaciones interpersonales	7,9

Tabla 8.5. Cinco competencias genéricas más importantes para cada grupo de competencias especificas. Todos los colectivos (%)
Fuente: elaboración propia.

Grupo de competencias específicas: "Actuar para la resolución de las situaciones de riesgo con las personas así como para las propias y las de los colegas de profesión"		
Competencias genéricas		
1º	Resolución de problemas	16,6
2º	Toma de decisiones	14,8
3º	Toma de decisiones	13,7
4º	Habilidades en las relaciones interpersonales	10,3
5º	Habilidades en las relaciones interpersonales	8,6
Grupo de competencias específicas: "Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización"		
Competencias genéricas		
1º	Capacidad de organización y planificación	24,9
2º	Capacidad de organización y planificación	12,6
3º	Capacidad de gestión de la información	10,4
4º	Trabajo en quipo de carácter interdisciplinar	7,8
5º	Motivación por la calidad	7,3
Grupo de competencias específicas: "Demostrar competencia profesional en el ejercicio del Trabajo Social"		
Competencias genéricas		
1º	Capacidad de análisis y síntesis	13,3
2º	Capacidad de organización y planificación	12,8
3º	Resolución de problemas	8,3
4º	Capacidad de organización y planificación	7,7
5º	Compromiso ético	6,8

Tabla 8.5. Cinco competencias genéricas más importantes para cada grupo de competencias especificas. Todos los colectivos (%)
Fuente: elaboración propia.

9.

DOCUMENTAR MEDIANTE INFORMES, ENCUESTAS O CUALQUIER OTRO MEDIO, LA VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS SEÑALADAS POR PARTE DEL COLEGIO PROFESIONAL, ASOCIACIÓN U OTRO TIPO DE INSTITUCIÓN

Documentar mediante informes, encuestas o cualquier otro medio, la valoración de las competencias señaladas por parte del colegio profesional, asociación u otro tipo de institución

En nuestro caso, para abordar esta cuestión, optamos por realizar una entrevista a responsables de entidades empleadoras de trabajadores sociales. Los resultados obtenidos son los que siguen.

9.1 ASPECTOS METODOLÓGICOS

En el presente informe se recogen los principales datos y resultados del estudio que se ha realizado a los empleadores de trabajadores sociales.

Este estudio se ha realizado utilizando la técnica de la entrevista estructurada y dirigida. Se ha utilizado un muestreo de carácter intencional. Cada uno de los 34 centros donde se imparte Trabajo Social tenía que realizar 2 entrevistas. En total serían 68 entrevistas. De éstas, se han recibido 47, lo que supone un 69,12% de respuestas. Y de los 34 centros de trabajo social, han respondido 25, que supone un 73,5% del total.

Centros de estudios de Trabajo Social	
Nº. de centros	34
Nº. de centros que responden	25
% de respuesta	73,5%
Entrevistas	
Nº. previsto	68
Nº. de entrevistas recibidas	47
% de respuesta	69,12%

Tabla 9.1

En la entrevista estructurada se preguntaba a los empleadores de trabajadores sociales los siguientes temas:

- Opinión sobre los principales puntos fuertes y puntos débiles de la formación que reciben en este momento los trabajadores sociales que se diploman en las facultades/escuelas que usted conoce (debían señalar tres)

- Recomendaciones para mejorar la formación inicial de los trabajadores sociales.

- Principales ámbitos y puestos profesionales que pueden ser (o son) asumidos por los trabajadores sociales (debían señalar tres).

- Competencias genéricas y específicas que deben o deberían de tener los trabajadores sociales para poder desarrollar su trabajo (se le planteó el cuadro de competencias genéricas que se ha utilizado en el cuestionario administrado anteriormente a los alumnos, profesores, antiguos alumnos, y profesionales).

- Perfil del trabajador social

En cada uno de estos temas, existía la posibilidad de argumentar las respuestas que anteriormente habían facilitado a cada una de las cuestiones formuladas. Además se les preguntaba por la dependencia administrativa de su institución y el cargo que tenían.

Una vez pasado el periodo establecido de entrega de las entrevista, se procedió a crear una base de datos en el programa *Gandia BarWin V6*, programa con el que se realizó todo el proceso de análisis estadístico. Una vez creada la base de datos, se procedió a realizar la codificación de las respuestas obtenidas en las categorías que resultaban adecuadas, para posteriormente realizar un análisis de la frecuencia de respuestas y un análisis bivariado por la categoría "Institución de pertenencia", para poder comparar si las respuestas estaban influidas por el lugar en el que los profesionales realizaban su labor profesional.

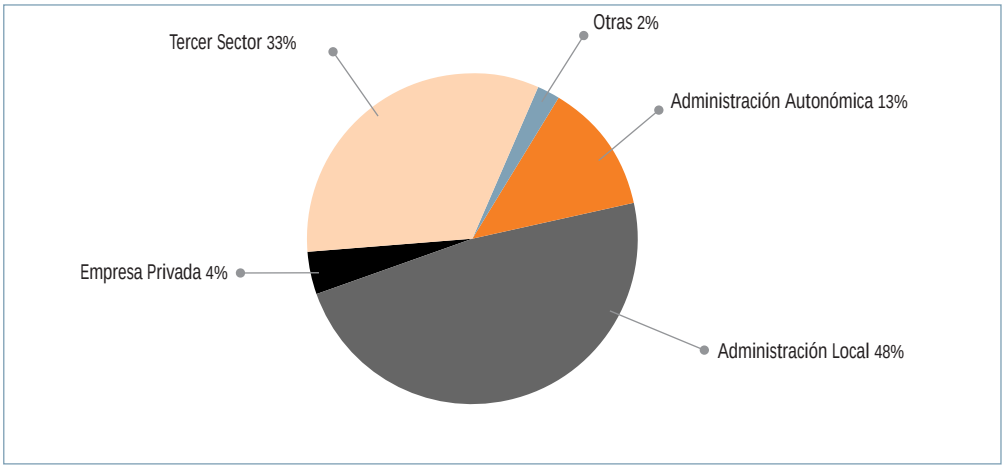
9.2 TIPO DE INSTITUCIÓN DE PERTENENCIA.

La pertenencia principal de los empleadores de trabajadores sociales que han respondido a entrevista corresponde a la Administración Local (46,8%), ya que es ámbito de trabajo principal de los trabajadores sociales[1]. Como campo en expansión y como nuevo yacimiento de empleo, se encuentra el tercer sector (31,9%). Las otras dos instituciones que aparecen reflejadas en las entrevistas son la Administración Autonómica (12,8%), y la empresa privada (4,3%).

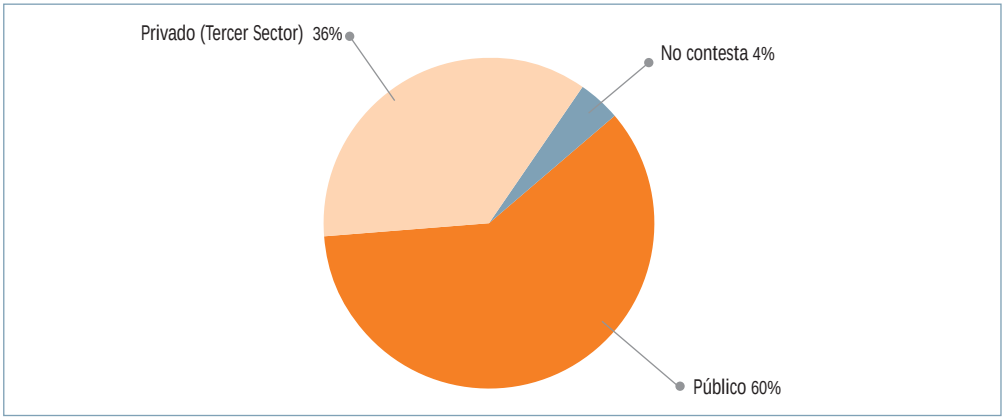
[1] Este dato queda refrendado por la respuesta dada en los ámbitos profesionales principales de los trabajadores sociales.

INSTITUCIÓN	N.	%
Administración Autonómica	6	12,8%
Administración Local	22	46,8%
Empresa privada	2	4,3%
Tercer sector	15	31,9%
Otra	1	2,1%

Tabla 9.2



La institución de pertenencia podría sintetizarse en la dicotomía público/privado, teniendo en cuenta que en la categoría "público" es dominante la Administración Local (78,6%), y en la categoría "privado" el dominio es principalmente del tercer sector (88,2%).

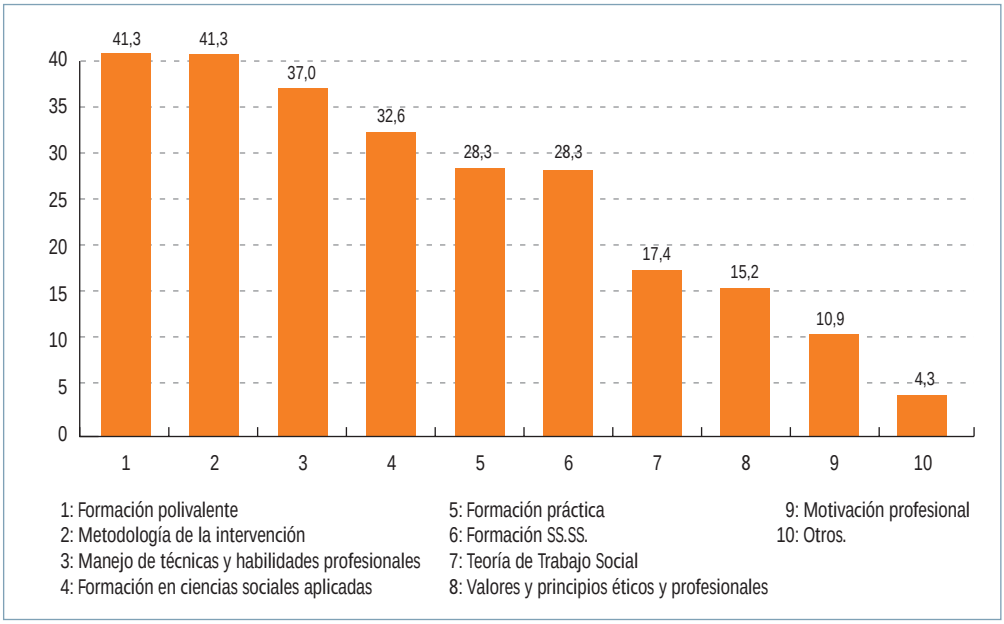


9.3 PUNTOS FUERTES EN LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES SOCIALES.

Los principales puntos fuertes en la formación de los trabajadores sociales que han señalado las distintas personas entrevistadas son la formación polivalente (41,3%) y la metodología de intervención (41,3%). También se destaca la formación en técnicas y habilidades profesionales (37%), ligadas a la intervención profesional, y la formación en ciencias sociales aplicadas (32,6%).

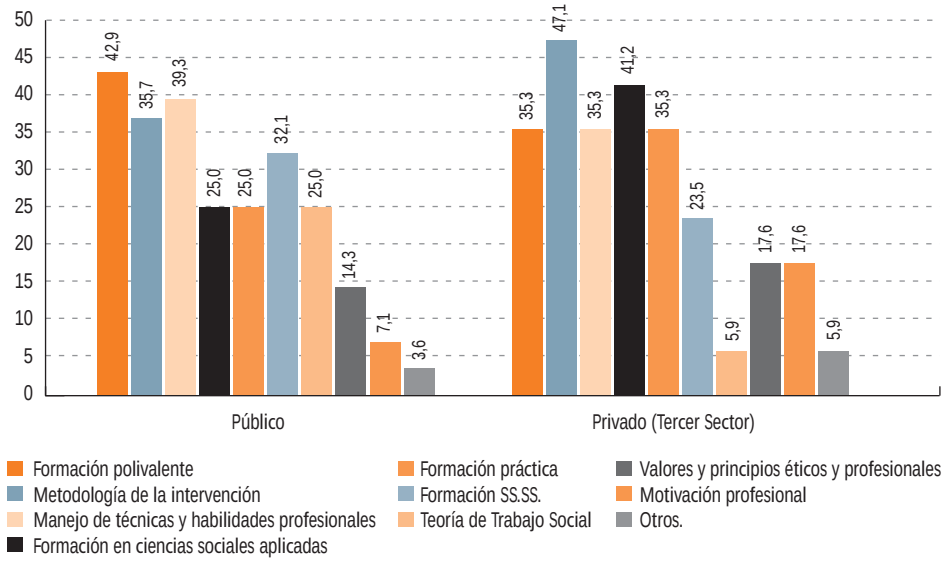
INSTITUCIÓN	n.	%
Formación polivalente	19	41,3%
Metodología de la intervención	19	41,3%
Técnicas y habilidades profesionales	17	37,0%
Formación en ciencias sociales aplicadas	15	32,6%
Formación práctica	13	28,3%
Formación en Servicios Sociales	13	28,3%
Teoría de Trabajo Social	8	17,4%
Valores y principios éticos y profesionales	7	15,2%
Motivación profesional	5	10,9%
Otros	2	4,3%

Tabla 9.3



En la comparacíio entre lo público y lo privado (tercer sector), desde lo público, se señala como principales puntos fuertes en la formación de los trabajadores sociales la formación polivalente (42,9%), el conocimiento de técnicas y habilidades profesionales (39,3%), y la metodología de intervención (35,7%). Mientras que desde lo privado (tercer sector) los aspectos que más se destacan son la metodología de la intervención (47,1%) y la formación en ciencias sociales aplicadas (41,2%).

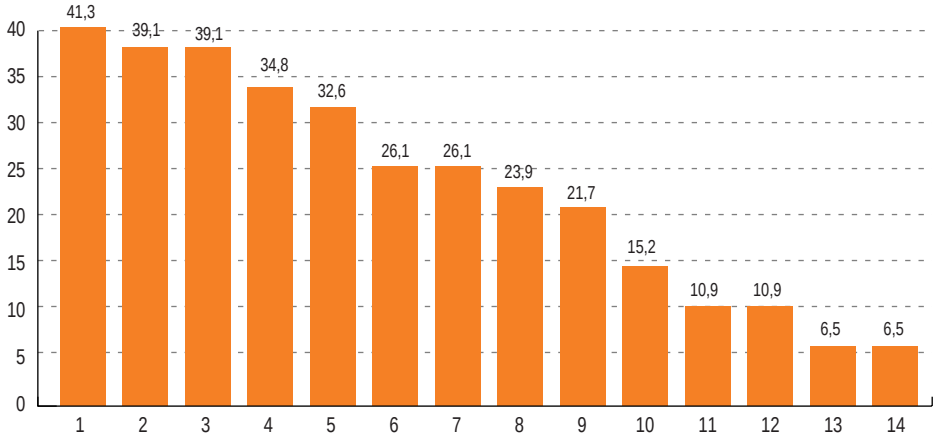
INSTITUCIÓN	TOTAL	Público	Privado (Tercer sector)
Formación polivalente	19 41,3%	12 42,9%	6 35,3%
Metodología de la intervención	19 41,3%	10 35,7%	8 47,1%
Técnicas y habilidades profesionales	17 37,0%	11 39,3%	6 35,3%
Formación en ciencias sociales aplicadas	15 32,6%	7 25,0%	7 41,2%
Formación práctica	13 28,3%	7 25,0%	6 35,3%
Formación en Servicios Sociales	13 28,3%	9 32,1%	4 23,5%
Teoría de Trabajo Social	8 17,4%	7 25,0%	1 5,9%
Valores y principios éticos y profesionales	7 15,2%	4 14,3%	3 17,6%
Motivación profesional	5 10,9%	2 7,1%	3 17,6%
Otros	2 4,3%	1 3,6%	1 5,9%



9.4 PUNTOS DÉBILES EN LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES SOCIALES.

Los puntos débiles en la formación de los trabajadores sociales que han señalado los empleadores de trabajadores sociales está muy ligado a la operacionalización de los conocimientos adquiridos en su formación universitaria, y a su implementación en la práctica profesionales. Los cinco aspectos que más destacan como puntos débiles de la formación son: el análisis de la realidad (41,3%), especialmente en lo que se refiere a la aplicación de la metodología y técnicas de investigación, y al diagnóstico de las situaciones sociales susceptibles de intervención. También se destacan que aunque conocen cuales son las habilidades y destrezas tanto personales como profesionales que deben articular en la actuación profesionales, la puesta en práctica de ellas es muy distinta (39,1%). En el fondo se está haciendo alusión al tercero de los elementos que se ha destacado como un punto débil en la formación, la disociación entre teoría y práctica (39,1%). Lo mismo ocurre, con el manejo de técnicas de Trabajo Social (34,8%), se conocen las técnicas, la teoría, sus objetivos, etc., pero no se tienen las destrezas suficientes para utilizarlas en la práctica profesional. Posiblemente, como se señala en el quinto punto débil, pueda ser debido a la escasa formación práctica (32,6%).

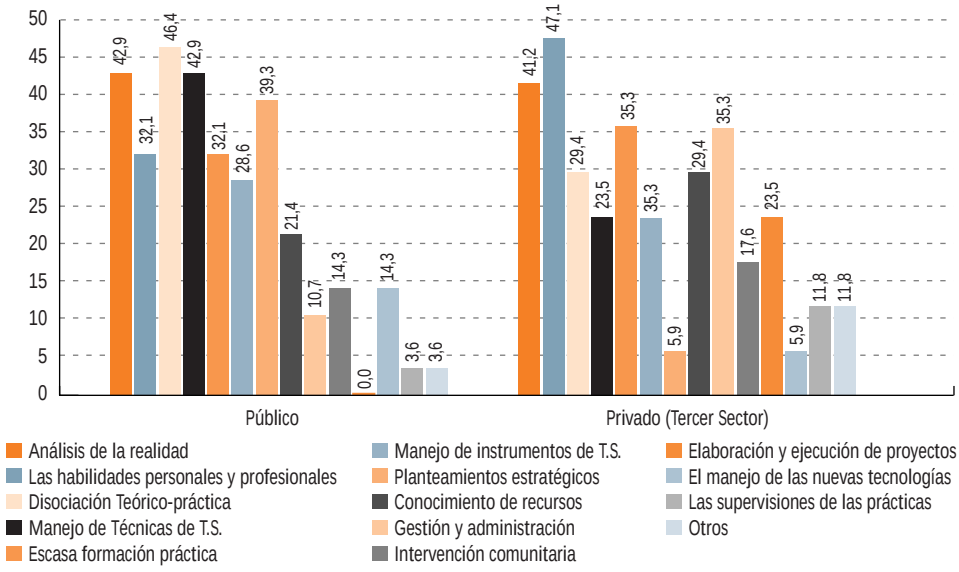
INSTITUCIÓN	N.	%
Análisis de la realidad	19	41,3%
Las habilidades personales y profesionales	18	39,1%
Disociación teorico-práctica	18	39,1%
Manejo de técnicas de Trabajo Social	16	34,8%
Escasa formación práctica	15	32,6%
Manejo de instrumentos de Trabajo Social	12	26,1%
Planteamientos estratégicos	12	26,1%
Conocimiento de recursos	11	23,9%
Gestión y administración	10	21,7%
Intervención comunitaria	7	15,2%
Elaboración y ejecución de proyectos	5	10,9%
El manejo de las nuevas tecnologías	5	10,9%
Las supervisiones de las prácticas	3	6,5%
Otros	3	6,5%



1: Análisis de la realidad
2: Las habilidades personales y profesionales
3: Disociación Teórico-práctica
4: Manejo de Técnicas de T.S.
5: Escasa formación práctica
6: Manejo de instrumentos de T.S.
7: Planteamientos estratégicos
8: Conocimiento de recursos
9: Gestión y administración
10: Intervención comunitaria
11: Elaboración y ejecución de proyectos
12: El manejo de las nuevas tecnologías
13: Las supervisiones de las prácticas
14: Otros

Desde las instituciones públicas que han respondido a la entrevista, se destaca principalmente la disociación entre teoría y práctica (46,4%), mientras que desde lo privado (tercer sector) se señala la falta de destreza en las habilidades personales y profesionales (47,1%). Ambos sectores coinciden en señalar como punto débil el análisis de la realidad (público: 42,9%; privado: 41,2%)

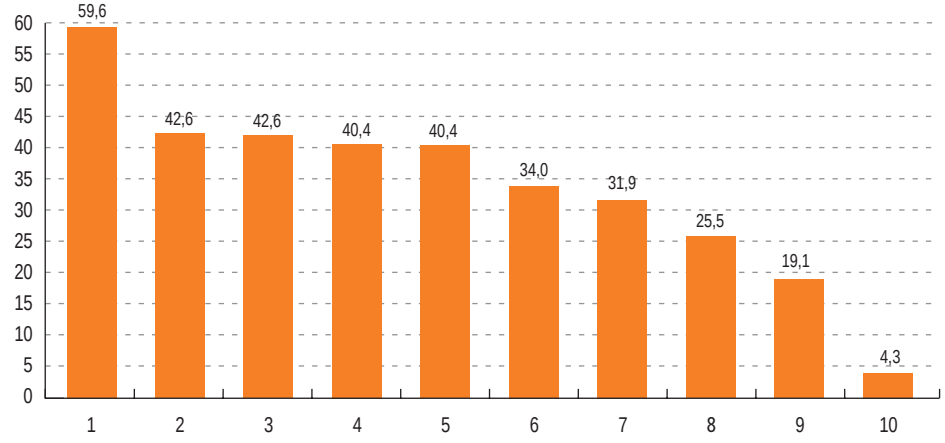
	TOTAL	Público	Privado (Tercer Sector)
Análisis de la realidad	19 41,3%	12 42,9%	7 41,2%
Las habilidades personales y profesionales	19 39,1%	9 32,1%	8 47,1%
Disociación teorico-práctica	18 39,1%	13 46,4%	5 29,4%
Manejo de técnicas de Trabajo Social	16 34,8%	12 42,9%	4 23,5%
Escasa formación práctica	15 32,6%	9 32,1%	6 35,3%
Manejo de instrumentos de Trabajo Social	12 26,1%	8 28,6%	4 23,5%
Planteamientos estratégicos	12 26,1%	11 39,3%	1 5,9%
Conocimiento de recursos	11 23,9%	6 21,4%	5 29,4%
Gestión y administración	10 21,7%	3 10,7%	6 35,3%
Intervención comunitaria	7 15,2%	4 14,3%	3 17,6%
Elaboración y ejecución de proyectos	5 10,9%	0 0,0%	4 23,5%
El manejo de las nuevas tecnologías	5 10,9%	4 14,3%	1 5,9%
Las supervisiones de las prácticas	3 6,5%	1 3,6%	2 11,8%
Otros	3 6,5%	1 3,6%	2 11,8%



9.5 MEJORAS A INTRODUCIR EN LA FORMACIÓN EN TRABAJO SOCIAL.

El capítulo de mejoras a introducir en la formación de los trabajadores sociales está muy unido a los puntos débiles en la formación que fueron objeto de estudio en el apartado anterior. La mejora más demandada por las distintas instituciones que han respondido al a la entrevista está centrada en el aumento de prácticas profesinales y en la formación que reciben en campo de práctica durante su periodo de formación universitaria (59,6%). Otro aspeto que se que se subraya es el desarrollo de estrategias enfocadas a favorecer el aumento del contacto con la realidad social prara poder realizar un mejor análisis de las situciaciones y de los distintos fenómenos y/o problematicas sociales que pudieran darse (42,6%). También se expresa la necesidad de una mayor profundización en las distintas materias que conforman el plan de estudios de Trabajo Social (42,6%), ya que se afirma que los actuales tres años de formación no son suficientes para una adecuada formación y capacitación teórico- práctica. Por último, otro de los aspectos que aparece reflejado, es aquel que teniene que ver con el conocimiento y el manejo de las técnicas y herramientas de investigación social (40,4%), siendo éste un aspecto fundamental para poder llevar a cabo un adecuado análisis de la realidad.

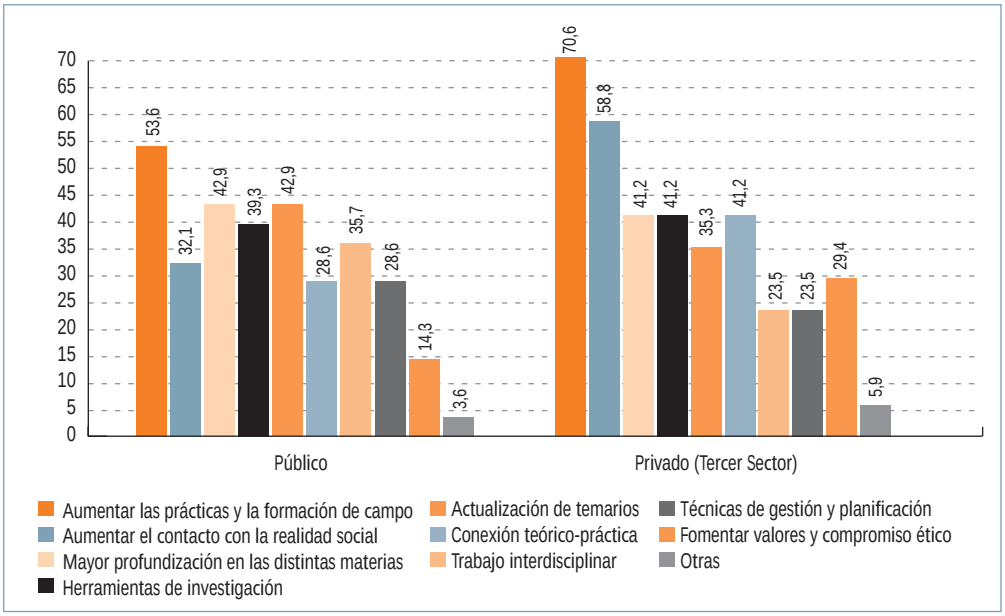
Mejoras a introducir en la formación	N.	%
Aumentar las prácticas y la formación de campo	28	59,6%
Aumentar el contacto con la realidad social	20	42,6%
Mayor profundización en las distintas materias	20	42,6%
Herramientas de investigación	19	40,4%
Actualización de temarios y contenidos	19	40,4%
Conexión teórico-práctica	16	34,0%
Trabajo interdiciplinar	15	31,9%
Técnicas de gestión y planificación	12	25,5%
Fomentar valores y compromiso ético	9	19,1%
Otras	2	4,3%



1: Aumentar las prácticas y la formación de campo
2: Aumentar el contacto con la realidad social
3: Mayor profundización en las distintas materias
4: Herramientas de investigación
5: Actualización de temarios
6: Conexión teórico-práctica
7: Trabajo interdisciplinar
8: Técnicas de gestión y planificación
9: Fomentar valores y compromiso ético
10: Otras

Teniendo en cuenta la dicotomía público/privado (tercer sector), ambos sectores coinciden en señalar como mejora prioritaria en la formación de los trabajadores sociales:

	TOTAL	Público	Privado (Tercer Sector)
Aumentar las prácticas y la formación de campo	28 59,6%	15 53,6%	12 70,6%
Aumentar el contacto con la realidad social	20 42,6%	9 32,1%	10 58,8%
Mayor profundización en las distintas materias	20 42,6%	12 42,9%	7 41,2%
Herramientas de investigación	19 40,4%	11 39,3%	7 41,2%
Actualización de temarios	19 40,4%	12 42,9%	6 35,3%
Conexión teórico-práctica	16 34,0%	8 28,6%	7 41,2%
Trabajo indisciplinar	15 31,9%	10 35,7%	4 23,5%
Técnicas de gestión y planificación	12 25,5%	8 28,6%	4 23,5%
Fomentar valores y compromiso ético	9 19,1%	4 14,3%	5 29,4%
Otras	2 4,3%	1 3,6%	1 5,9%

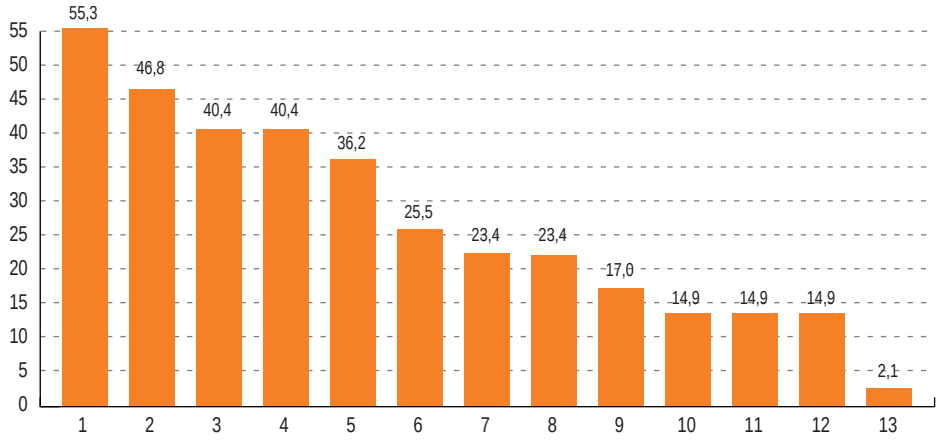


9.6. ÁMBITOS PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES SOCIALES.

Un 53,3% de los empleadores encuestados piensan que los servicios sociales generales son el principal ámbito profesional que puede asumir el trabajador social. En segundo lugar un 46,8% de los empleadores ha considerado como principal ámbito profesional del trabajador social es de sanidad y en tercer lugar un 40,4% de los empleadores encuestados considera que el trabajador social puede asumir su cargo en los ámbitos de educación y con colectivos en situación de riesgo o exclusión.

Por otro lado los ámbitos profesionales que menos empleadores han evaluado como principales son cooperación internacional y justicia, con un 14,9% e investigación social con un 2,1%.

	N.	%
TOTAL	47	100,0%
Servicios sociales generales	26	55,3%
Sanidad	22	46,8%
Educación	19	40,4%
Colectivos en situación de riesgo o exclusión	19	40,4%
Gestión, planificación y administración	17	36,2%
Servicios sociales especializados	12	25,5%
Tercer sector	11	23,4%
Empleo	11	23,4%
Empresas	8	17,0%
Cooperación internacional	7	14,9%
Justicia	7	14,9%
Otras	7	14,9%
Investigación social	1	2,1%



1: SS.SS. Generales
2: Sanidad
3: Educación
4: Colectivos en situación de riesgo o exclusión
5: Gestión, planificación y administración
6: SS.SS. Especializados
7: Tercer Sector
8: Empleo
9: Empresas
10: Cooperación Internacional
11: Justicia
12: Otras
13: Investigación Social

Teniendo en cuenta la privacidad o no de la institución de pertenencia de los empleadores encuestados, se observan diferencias.

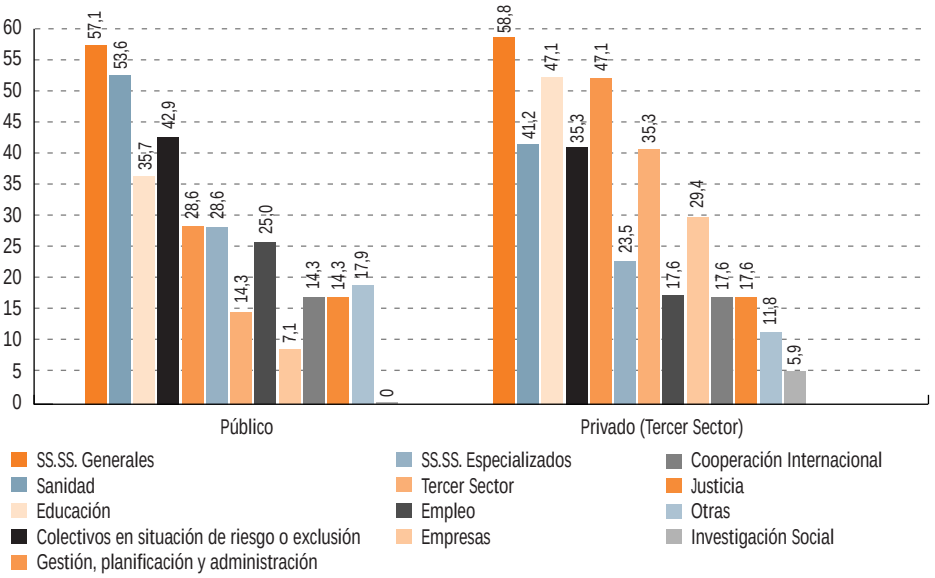
Sin embargo ambos coinciden en señalar como el ámbito profesional principal de los trabajadores sociales es servicios sociales generales. Y difieren en la consideración de la sanidad como ámbito profesional para el trabajador social, ya que desde el ámbito público un 53,6% de los encuestados lo consideran principal y desde el ámbito privado solo es considerado como tal por un 41,2%, ocupando el tercer lugar.

Por otro lado los empleadores pertenecientes a instituciones públicas consideran el trabajo con colectivos en situación de riesgo y exclusión como tercer ámbito profesional principal con un 42,9%, seguido del campo de la educación con un 35,7%, mientras que los empleadores de instituciones privadas consideran como principales los ámbitos de educación y de gestión, planificación y administración con un 47,1%.En cuarto lugar los ámbitos profesionales considerados son colectivos en situación de riesgo y exclusión y tercer sector con un 35,3%.

Por último es importante destacar la no consideración desde el ámbito público, de la investigación social como ámbito profesional de los trabajadores sociales, y la mínima consideración desde el ámbito privado (5,9%).

Frecuencias de los ámbitos profesionales según institución de pertenencia recodificada

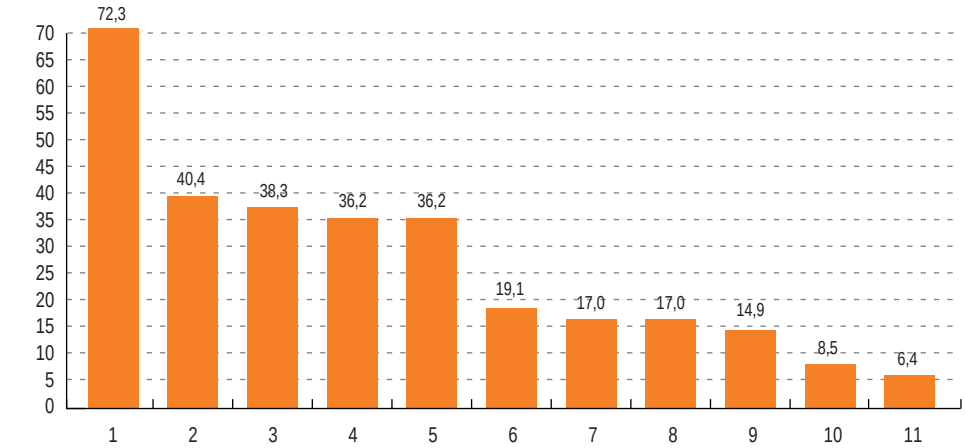
	INSTITUCIÓN RECODIFICADA		
	TOTAL	Público	Privado (Tercer sector)
Ámbitos profesionales recodificada	47	28 -	17 -
Servicios sociales generales	26 55,3%	16 57,1%	10 58,8%
Sanidad	22 46,8%	15 53,6%	7 41,2%
Educación	19 40,4%	10 35,7%	8 47,1%
Colectivos en situación de riesgo o exclusión	19 40,4%	12 42,9%	6 35,3%
Gestión, planificación y administración	17 36,2%	8 28,6%	8 47,1%
Planteamientos estratégicos	12 25,5%	8 28,6%	4 23,5%
Tercer sector	11 23,4%	4 14,3%	6 35,3%
Empleo	11 23,4%	7 25,0%	3 17,6%
Empresas	8 17,0%	2 7,1%	5 29,4%
Cooperación internacional	7 14,9%	4 14,3%	3 17,6%
Justicia	7 14,9%	4 14,3%	3 17,6%
Otras	7 14,9%	5 17,9%	2 11,8%
Investigaicón social	1 2,1%	0 0,0%	1 5,9%



9.7. PUESTOS PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES SOCIALES.

Un 72,2% de los empleadores encuestados consideran como principal puesto profesional el trabajo social de zona. En segundo lugar, con un 40,4% consideran como puesto principal el de gestión, planificación y administración, en tercer lugar, dirección de servicios sociales con un 38,3%.Y muy de cerca les siguen como puestos profesionales considerados como principales los de coordinación y dirección de equipos de trabajo y coordinación de programas y proyectos, con un 36,2%.

	n.	%
TOTAL	47	100,0%
Trabajo social de zona	34	72,3%
Gestión, planificación y administración	19	40,4%
Dirección de servicios sociales	18	38,3%
Coordinación y dirección de equipos de trabajo	17	36,2%
Coordinación y dirección de equipos de trabajo	17	36,2%
Responsable de proyectos	9	19,1%
Mediador social	8	17,0%
Responsable de programas de intervención social	8	17,0%
Otros	7	14,9%
Agente de promoción social	4	8,5%
Técnicos de igualdad de oportunidades	3	6,4%



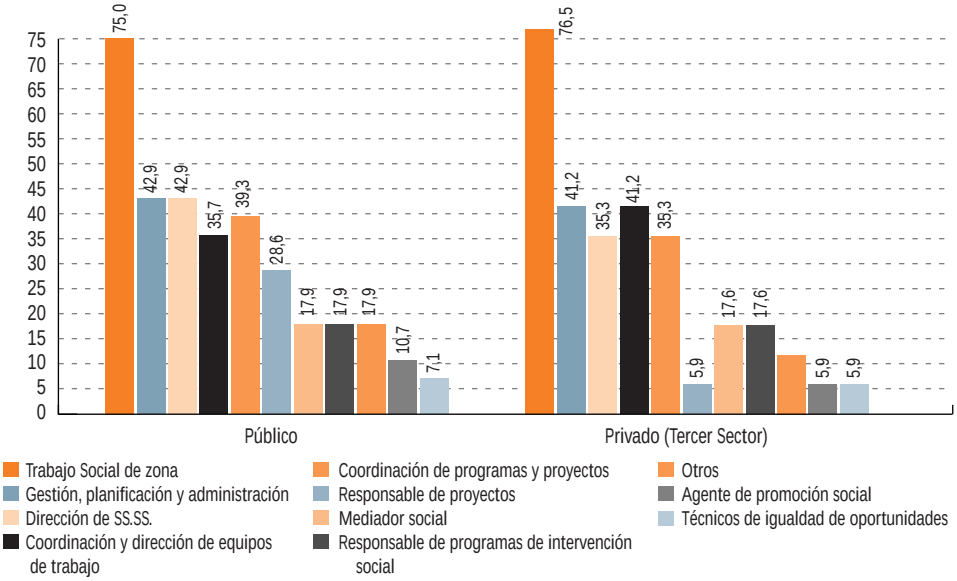
1: Trabajo Social de zona
2: Gestión, planificación y administración
3: Dirección de SS.SS.
4: Coordinación y dirección de equipos de trabajo
5: Coordinación de programas y proyectos
6: Responsable de proyectos
7: Mediador social
8: Responsable de programas de intervención social
9: Otros
10: Agente de promoción social
11: Técnicos de igualdad de oportunidades

Teniendo en cuenta la privacidad o no de la institución de pertenencia de los empleadores encuestados se observan diferencias. Ambos consideran como puesto profesional principal el trabajo social de zona, seguido de gestión, planificación y administración, teniendo en cuenta que desde el ámbito público ésta última comparte posición con la dirección de servicios sociales con un 42,9% y desde el ámbito privado con coordinación y dirección de equipos de trabajo con un 41,2%.

Destaca también la diferencia existente entre la consideración como puesto profesional de responsable de proyectos sociales, que desde el ámbito público recoge un 28,6% de las respuestas de los empleadores, mientras que solo un 5,9% de los empleadores pertenecientes al ámbito privado (tercer sector) lo han considerado como uno de los puestos principales del trabajador social.

	INSTITUCIÓN RECODIFICADA		
	TOTAL	Público	Privado (Tercer Sector)
Puestos profesionales	47	28 -	17 -
Trabajo social de zona	34 72,3%	21 75,0%	13 76,5%
Gestión, planificación y administración	19 40,4%	12 42,9%	7 41,2%
Dirección de servicios sociales	18 38,3%	12 42,9%	6 35,3%
Coordinación y dirección de equipos de trabajo	17 36,2%	10 35,7%	7 41,2%
Coordinación de programas y proyectos	17 36,2%	11 39,3%	6 35,3%
Responsable de proyectos	9 19,1%	8 28,6%	1 5,9%
Mediador social	8 17,0%	5 17,9%	3 17,6%
Responsable de programas de intervención social	8 17,0%	5 17,9%	3 17,6%
Otros	7 14,9%	5 17,9%	2 11,8%
Agente de promoción social	4 8,5%	3 10,7%	1 5,9%
Técnicos de igualdad de oportunidades	3 6,4%	2 7,1%	1 5,9%

Frecuencias de los puestos profesionales según institución de pertenencia recodificada

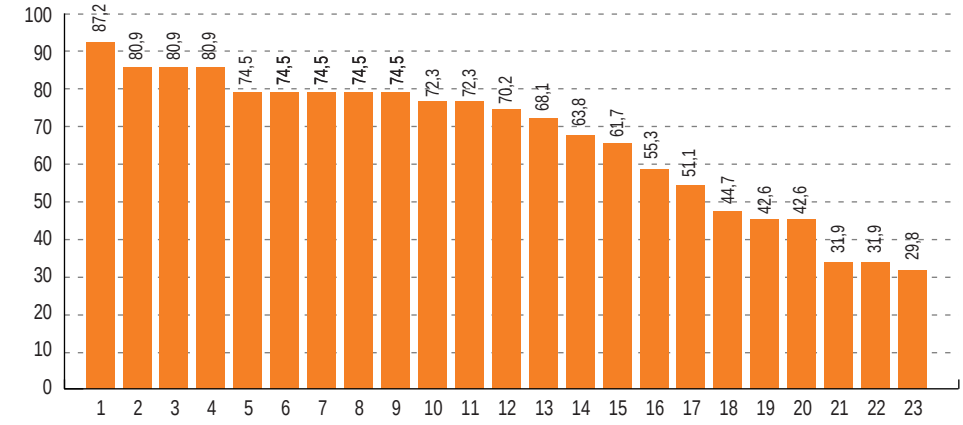


Teniendo en cuenta la privacidad o no de la institución de pertenencia de los empleadores encuestados se observan diferencias. Ambos consideran como puesto profesional principal el trabajo social de zona, seguido de gestión, planificación y administración, teniendo en cuenta que desde el ámbito público ésta última comparte posición con la dirección de servicios sociales con un 42,9% y desde el ámbito privado con coordinación y dirección de equipos de trabajo con un 41,2%.

Destaca también la diferencia existente entre la consideración como puesto profesional de responsable de proyectos sociales, que desde el ámbito público recoge un 28,6% de las respuestas de los empleadores, mientras que solo un 5,9% de los empleadores pertenecientes al ámbito privado (tercer sector) lo han considerado como uno de los puestos principales del trabajador social.

9.8 COMPETENCIAS GENÉRICAS DE LOS TRABAJADORES SOCIALES.

	Frecuencias	Base Porcentajes
TOTAL	47	100%
Capacidad de organización y planificación	41	87,2%
Capacidad de análisis y síntesis	38	80,9%
Resolución de problemas	38	80,9%
Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	38	80,9%
Capacidad de gestión de la información	35	74,5%
Trabajo en equipo	35	74,5%
Habilidades en las relaciones interpersonales	35	74,5%
Adaptación a nuevas situaciones	35	74,5%
Motivación por la calidad	35	74,5%
Compromiso ético	34	72,3%
Toma de decisiones	34	72,3%
Razonamiento crítico	33	70,2%
Reconocimiento diversidad y multiculturalidad	32	68,1%
Creatividad	30	63,8%
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	29	61,7%
Iniciativa y espíritu emprendedor	26	55,3%
Conocimientos de informática (ámbito de estudio)	24	51,1%
Conocimiento de otras culturas y costumbres	21	44,7%
Liderazgo	20	42,6%
Aprendizaje autónomo	20	42,6%
Conocimiento de una lengua extranjera	15	31,9%
Trabajo en un contexto internacional	15	31,9%
Sensibilidad hacia temas medioambientales	14	29,8%



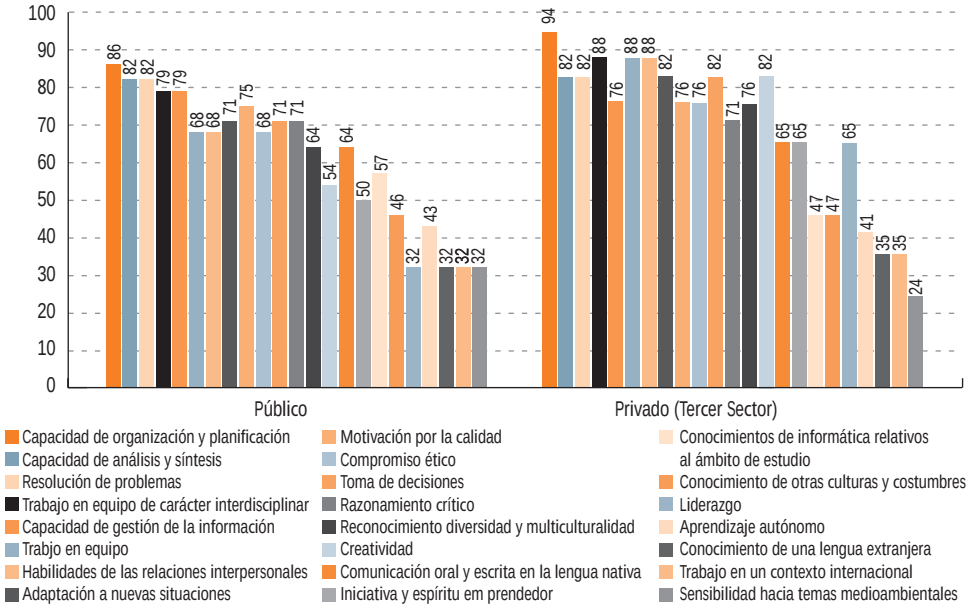
1: Capacidad de organización y planificación
2: Capacidad de análisis y síntesis
3: Resolución de problemas
4: Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar
5: Capacidad de gestión de la información
6: Trabjo en equipo
7: Habilidades de las relaciones interpersonales
8: Adaptación a nuevas situaciones
9: Motivación por la calidad
10: Compromiso ético
11: Toma de decisiones
13: Reconocimiento diversidad y multiculturalidad
14: Creatividad
15: Comunicación oral y escrita en la lengua nativa
16: Iniciativa y espíritu em prendedor
17: Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
18: Conocimiento de otras culturas y costumbres
19: Liderazgo
20: Aprendizaje autónomo
21: Conocimiento de una lengua extranjera
22: Trabajo en un contexto internacional
23: Sensibilidad hacia temas medioambientales

	TOTAL	Público	Privado (tercer sector)
Capacidad de organización y planificación	41 87,2%	24 85,7%	16 94,1%
Capacidad de análisis y síntesis	38 80,9%	23 82,1%	14 82,4%
Resolución de problemas	38 80,9%	23 82,1%	14 82,4%
Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	38 80,9%	22 78,6%	15 88,2%
Capacidad de gestión de la información	35 74,5%	22 78,6%	13 76,5%
Trabajo en equipo	35 74,5%	19 67,9%	15 88,2%
Habilidades en las relaciones interpersonales	35 74,5%	19 67,9%	15 88,2%
Adaptación a nuevas situaciones	35 74,5%	20 71,4%	14 82,4%

(.../...)

(.../...)

	TOTAL	Público	Privado (tercer sector)
Motivación por la calidad	35 74,5%	21 75,0%	13 76,5%
Compromiso ético	34 72,3%	19 67,9%	13 76,5%
Toma de decisiones	34 72,3%	20 71,4%	14 82,4%
Razonamiento crítico	33 70,2%	20 71,4%	12 70,6%
Reconocimiento diversidad y multiculturalidad	32 68,1%	18 64,3%	13 76,5%
Creatividad	30 63,8%	15 53,6%	14 82,4%
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	29 61,7%	18 64,3%	11 64,7%
Iniciativa y espíritu emprendedor	26 55,3%	14 50,0%	11 64,7%
Conocimientos de informática (ámbito de estudio)	24 51,1%	16 57,1%	8 47,1%
Conocimiento de otras culturas y costumbres	21 44,7%	13 46,4%	8 47,1%
Liderazgo	20 42,6%	9 32,1%	11 64,7%
Aprendizaje autónomo	20 42,6%	12 42,9%	7 41,2%
Conocimiento de una lengua extranjera	15 31,9%	9 32,1%	6 35,3%
Trabajo en un contexto internacional	15 31,9%	9 32,1%	6 35,3%
Sensibilidad hacia temas medioambientales	14 29,8%	9 32,1%	6 23,5%



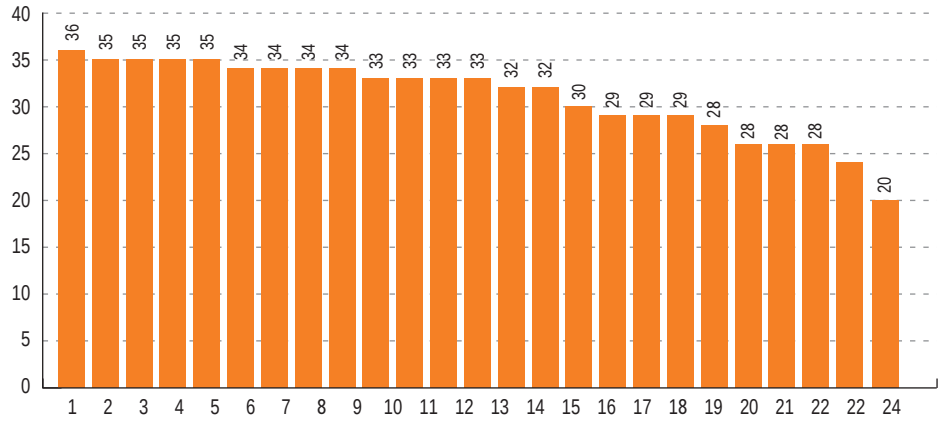
9.9 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LOS TRABAJADORES SOCIALES.

	Frecuencias	Base Porcentajes
TOTAL	47	100%
Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, redes y equipos interdisciplinares	36	76,6%
Intervenir con personas familias grupos organizaciones y comunidades	35	74,5%
Apoyar el desarrollo de redes para hacer frente a las necesidades	35	74,5%
Preparar y participar en reuniones de toma de decisiones	35	74,5%
Administrar y ser responsable de su propio trabajo	35	74,5%
Valorar las necesidades y opciones posibles para orientar una estrategia de intervención	34	72,3%
Establecer y actuar para la resolución de situaciones de riesgo	34	72,3%
Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento actual de las prácticas del trabajo social	34	72,3%

(.../...)

(.../...)

	Frecuencias	Base porcentajes
Contribuir a la promoción de las prácticas del trabajo social	34	72,3%
Analizar y sistematizar la información que proporciona el trabajo	33	70,2%
Establecer, minimizar y gestionar el riesgo hacia uno mismo y los colegas a través de la planificación	33	70,2%
Interacción con personas/grupos/comunidades	33	70,2%
Promover el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas	33	70,2%
Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social	32	68,1%
Contribuir a la administración de recursos y servicios	32	68,1%
Preparar, producir, implementar y evaluar los planes de intervención	30	63,8%
Responder a situaciones de crisis valorando la urgencia de las situaciones	29	61,7%
Utilizar la mediación como estrategia de intervención	29	61,7%
Gestionar y dirigir entidades de bienestar social	29	61,7%
Gestionar conflictos, dilemas y problemas éticos complejos	28	59,6%
Gestionar, presentar y compartir historias e informes sociales	26	55,3%
Trabajar dentro de estándares acordados para el ejercicio del trabajo social	26	55,3%
Establecer relaciones profesionales	26	55,3%
Trabajar con los comportamientos que representan un riesgo para el sistema	24	51,1%
Defender a las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades	20	42,6%



1: Trabajar de manera eficaz
2: Entervenir con personas, familias, grupos...
3: Apoyar el desarrollo de redes
4: Preparar y participar en reuniones
5: Administrar y ser responsable de su propio trabajo
6: Valorar las necesidades y opciones posibles
7: Establecer y actuar para la resolución
8: investigar, analizar, evluar, y utilizar
9: Contribuir a la promoción de las mejores prácticas
10: Analizar y sistematizar la información
11: Establecer, minimizar y gestionar el riesgo
12: Interacciónconpersonas, grupos, comunidades...
13: Promover el crecimiento, desarrollo...
14: Diseñar, implementar y evaluar proyectos
15: Contribuir a la administración de recursos
16: Preparar, producir, implementar y evaluar
17: Responder a situaciones de crisis
18: Utilizar la mediación como estrategia
19: Gestionar y dirigir entidades de bienestar social
20: Gestionar conflictos, dilemas y problemas éticos
21: Gestionar, presentar y compartir historias
22: Trabajar dentro de estándares acordados
23: establecer relaciones profesionales
24: Trabajar con los comportamientos
25: Defender a las personas, familias, grupos

	INSTITUCIÓN RECODIFICADA		
	TOTAL	Público	Privado (tercer sector)
Competencias específicas de los trabajadores sociales	47	28 -	17 -
Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, redes y equipos interdisciplinares	36 76,6%	21 75,0%	15 88,2%
Intervenir con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades	35 74,5%	22 78,6%	12 70,6%
Apoyar el desarrollo de redes para hacer frente a las necesidades	35 74,5%	21 75,0%	14 82,4%
Preparar y participar en reuniones de toma de decisiones	35 74,5%	20 71,4%	15 88,2%

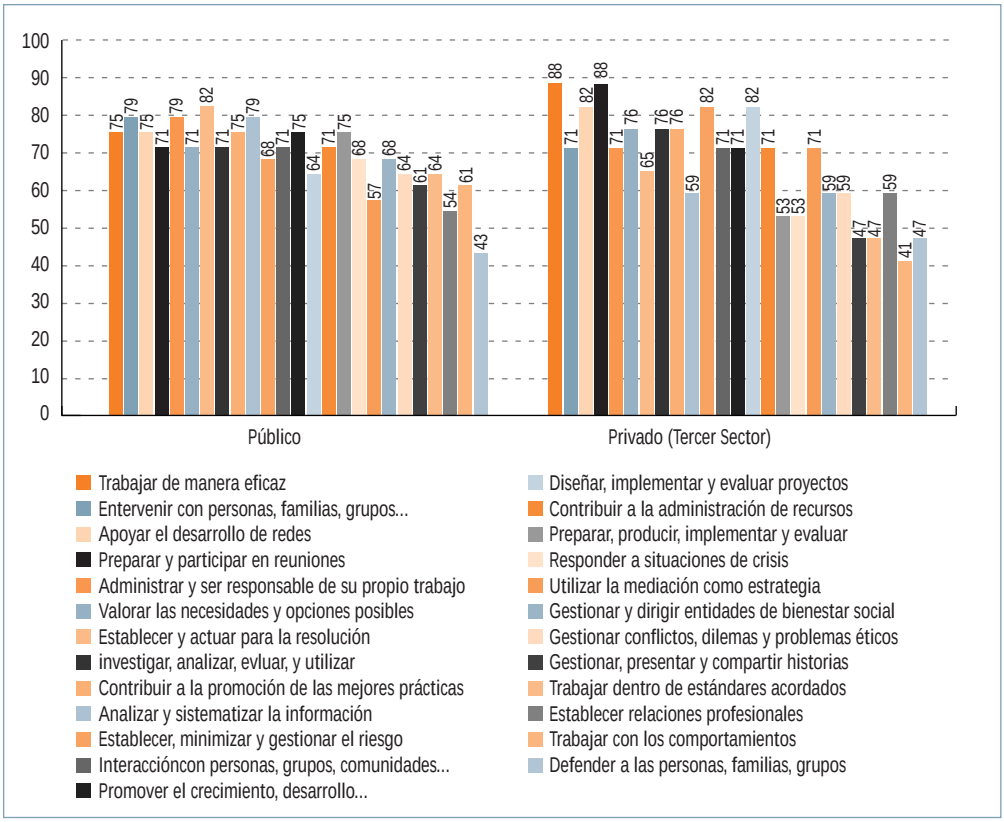
(.../...)

(.../...)

	INSTITUCIÓN RECODIFICADA		
	TOTAL	Público	Privado (tercer sector)
Administrar y ser responsable de su propio trabajo	35 74,5%	22 78,6%	12 70,6%
Valorar las necesidades y opciones posibles para orientar una estrategia de intervención	34 72,3%	20 71,4%	13 76,5%
Establecer y actuar para la resolución de situaciones de riesgo	34 72,3%	24 82,1%	11 64,7%
Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento actual de las prácticas del trabajo social	34 72,3%	20 71,4%	13 76,5%
Contribuir a la promoción de las prácticas del trabajo social	34 72,3%	21 75,0%	13 76,5%
Analizar y sistematizar la información que proporciona el trabajo	33 70,2%	22 78,6%	10 58,8%
Establecer, minimizar y gestionar el riesgo hacia uno mismo y los colegas a través de la planificación	33 70,2%	19 67,9%	14 82,4%
Interacción con personas/grupos/comunidades	33 70,2%	20 71,4%	12 70,6%
Promover el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas	33 70,2%	20 75,0%	12 70,6%
Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social	32 68,1%	18 64,3%	14 82,4%
Contribuir a la administración de recursos y servicios	32 68,1%	20 71,4%	12 70,6%
Preparar, producir, implementar y evaluar los planes de intervención	30 63,8%	21 75,0%	9 52,9%
Contribuir a la promoción de las prácticas del trabajo social	34 72,3%	21 75,0%	9 76,5%
Responder a situaciones de crisis valorando la urgencia de las situaciones	29 61,7%	19 67,9%	9 52,9%
Utilizar la mediación como estrategia de intervención	29 61,7%	16 57,1%	12 70,6%
Gestionar y dirigir entidades de bienestar social	29 61,7%	19 67,9%	10 58,8%

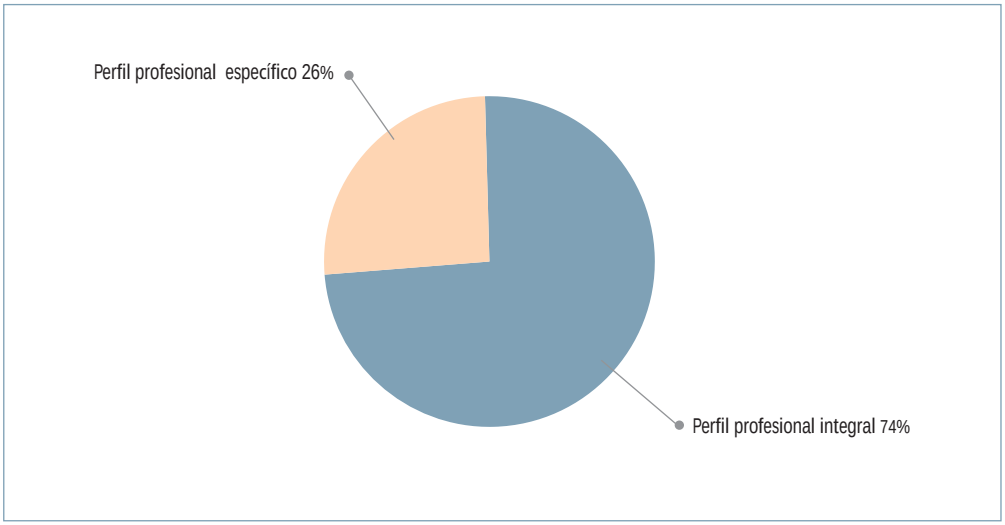
(.../...)

	INSTITUCIÓN RECODIFICADA		
	TOTAL	Público	Privado (Tercer Sector)
Gestionar conflictos, dilemas y problemas éticos complejos	28 59,6%	18 64,3%	10 58,8%
Gestionar, presentar y compartir historias e informes sociales	26 55,3%	17 60,7%	8 47,1%
Trabajar dentro de estándares acordados para el ejercicio del trabajo social	26 55,3%	18 64,3%	8 47,1%
Establecer relaciones profesionales	26 55,3%	15 53,6%	10 58,8%
Trabajar con los comportamientos que representan un riesgo para el sistema	24 51,1%	17 60,7%	7 41,2%
Defender a las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades	20 51,1%	12 60,7%	8 41,2%

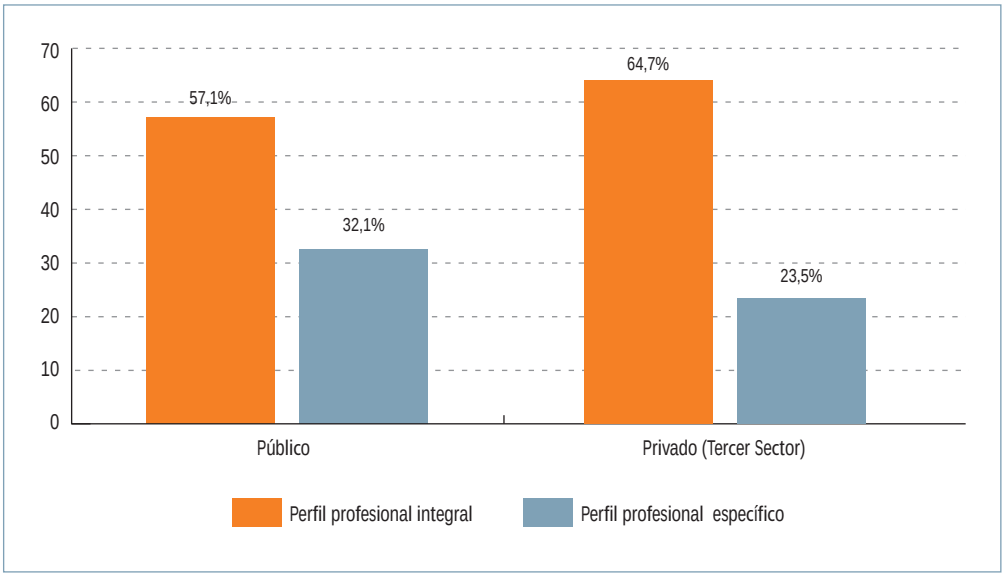


9.10 PERFIL DE LOS TRABAJADORES SOCIALES.

	Frecuencias	Base Porcentajes
TOTAL	47	100%
Perfil profesional integral	31	74%
Perfil profesional específico	11	26%



	INSTITUCIÓN RECODIFICADA		
	TOTAL	Público	Privado (tercer sector)
Perfil profesional	47	28 -	17 -
Perfil profesional integral	28 59,6%	16 57,1%	11 64,7%
Perfil profesional específico	14 29,8%	9 32,1%	4 23,5%


70
60
50
40
30
20
10
0
57,1%
32,1%
64,7%
23,5%
Público
Privado (Tercer Sector)
Perfil profesional integral
Perfil profesional específico

10.

CONTRATAR MEDIANTE INFORMES, ENCUESTAS O CUALQUIER OTRO DOCUMENTO SIGNIFICATIVO LAS COMPETENCIAS CON LA EXPERIENCIA ACADÉMICA Y PROFESIONAL DE LOS TITULADOS EN LA REFERIDA DESCRIPCIÓN

Contratar mediante informes, encuestas o cualquier otro documento significativo las competencias con la experiencia académica y profesional de los titulados en la referida descripción

Los resultados recogidos en este apartado del libro blanco se apoyan en la realización de un cuestionario, que ha sido cumplimentado por cuatro colectivos en cada una de las universidades que forman parte de la muestra: alumnado, profesorado, egresados y profesionales colaboradores de las prácticas. Dicho cuestionario persigue el fin último de conocer la valoración de estos cuatro colectivos de las competencias genéricas y específicas, así como de la relación entre ambas.

Estas tareas no han estado exentas de dificultades ya que hay universidades que no facilitaron el universo y otras que no han enviado a tiempo los cuestionarios cumplimentados. A ello se une que la muestra final de este estudio no se corresponde con el muestreo que se realiza inicialmente.

Salvados todos estos problemas metodológicos, en el presente informe pueden apreciarse las competencias mejor y peor valoradas por cada uno de los colectivos encuestados, separando las competencias genéricas por un lado, las específicas por otro, y además, las competencias genéricas más señaladas para cada grupo de competencias específicas.

10.1. CUESTIONES METODOLÓGICAS RELATIVAS AL UNIVERSO Y MUESTRA.

El universo del presente estudio está formado por cuatro colectivos: alumnos, profesores, egresados y profesionales de Trabajo Social. Dado que algunos colectivos son bastante minoritarios, como es el caso de los profesores, se optó por tomar cada colectivo como un universo separado del resto. En cada uno de estos universos faltan datos de algunas universidades que no ofrecen las cifras concretas de cada universo. A ello se une que el colectivo de egresados no se presentó de forma desagregada por parte de algunas universidades. La Tabla 1 incluida en el Anexo 1 da buena cuenta de todos estos temas. En ella se puede apreciar que el universo de alumnos es de 15.865; el de profeso-

rado, de 1.089; el de egresados, de 5.433 y el de profesionales colaboradores de las prácticas, de 3.607 unidades.

A partir de estos universos, se realiza un muestreo estratificado para cada uno de los colectivos. Los alumnos se dividen según pertenezcan a primer, segundo o tercer curso; entre los profesores se diferencia a los pertenecientes al área de Trabajo Social y los que pertenecen a otras áreas; a los egresados se les distingue porque su año de finalización haya sido 2002, 2003 u otro año; y finalmente, se incluyen los profesionales. Surgen así cuatro muestras en cuyo cálculo se ha establecido un 5% de error. Las tablas 2, 3 y 4 del Anexo 1 muestran la composición de estas cuatro muestras. No obstante, al no obtenerse los valores finales establecidos en las muestras (Esta falta de correspondencia se debe a dos motivos fundamentales: de algunas universidades no se han recepcionado los cuestionarios a tiempo; en otros casos los cuestionarios recibidos no se ajustan a las tablas de estratificación) se producen diferencias que se pueden comparar en las tablas 4 y 7 del Anexo 1, en las que aparecen expresados los porcentajes que representan cada subgrupo según la estratificación inicial y los porcentajes finales según los cuestionarios que han sido enviados por cada universidad.

A continuación se realiza una breve descripción de cada colectivo, en la que se puede conocer cuál ha sido la composición final de cada muestra: Los alumnos han sido divididos según el curso al que pertenecen, resultando que los alumnos de primero representan el 28,0% del total de alumnos; los de segundo, el 30,1% y los de tercero, el 41,9%. Estos porcentajes varían según la universidad en la que se centre la atención, por ejemplo, la Universidad de Huelva es la que presenta un porcentaje mayor de alumnos de tercer curso encuestados (71,4%). En la Tabla 8 del Anexo 1 pueden estudiarse con más profundidad estas tendencias. Ahora bien, el porcentaje que representan los alumnos de todos los cursos respecto al total de encuestados es del 29,8%, cuando según el muestreo inicial debería haber sido del 27,5% (ver tablas 4 y 7 de Anexo 2).

El colectivo de profesores que imparten asignaturas en las escuelas universitarias de las universidades incluidas en el presente estudio es un total de 249 casos, con lo que representa un 21,4% del total de personas encuestadas. A su vez, dentro del colectivo de profesores puede diferenciarse a los profesores que pertenecen al área de Trabajo Social y los que pertenecen a otra área de conocimiento. Según la universidad que se tenga en cuenta, el peso relativo de cada subgrupo es variable. En el caso de universidades como Granada (83,3%) y Salamanca (83,3%) los profesores pertenecientes a otras áreas de conocimiento representan porcentajes superiores al 80% del total de profesores. En el extremo opuesto se encuentran las universidades de Barcelona y Valencia, en las que los profesores del área de Trabajo Social están más representados que los de otras áreas (62,5% y 61,5%, respectivamente). Así pues, si se tiene en cuenta el total de encuestas realizadas en todas las universidades, se obtiene que el profesorado perteneciente al área de Trabajo Social representa un 45,4% del total y el perteneciente a otras áreas es el 54,6%. Si estos datos se comparan con los porcentajes que debería representar cada grupo según la estratificación inicial, se observa que el peso relativo de los profesores de otras áreas ha disminuido en la muestra real, ya que antes era del 61,9%. Por oposición, el colectivo de profesores del área de Trabajo Social ha aumentado su representación. Como se ha explicado en apartados anteriores, esta situación responde, en parte, al muestreo estratificado que se ha realizado dentro de cada colectivo, pero también a los cuestionarios que finalmente ha facilitado cada universidad. Estas diferencias expresadas en términos porcentuales entre la muestra inicial y la definitiva pueden estudiarse con detalle estableciendo comparaciones entre las tablas del Anexo 1.

Egresados. La estratificación teórica de este colectivo no se ha podido realizar por año de finalización de estudios en el caso de algunas universidades al carecer de datos relativos al universo con este nivel de desagregación. Es por ello, que para conocer la composición final de este colectivo debe acudirse a las tablas 5, 6, 7 y 8 del Anexo 2. En ellas puede apreciarse que este colectivo representa un 22,5% del total de encuestados en este estudio. Aunque si se tiene en cuenta sólo a los egresados, puede afirmarse (ver Tabla 8) que el mayor peso lo tienen los egresados de 2002 (42,0%) y los de 2003 (47,7%). El subgrupo de egresados que han finalizado estudios en otros años no llega a alcanzar el 7%, lo que en valores absolutos se convierte en 17 casos. Esta razón lleva a no desagregar las conclusiones sobre las valoraciones de las competencias según este colectivo, ya que es muy pequeño el número de casos y se estarían haciendo afirmaciones relativas a un grupo muy pequeño.

Profesionales. En este colectivo se incluyen los profesionales colaboradores de las prácticas que realizan los alumnos de Trabajo Social en los distintos centros y servicios. El volumen total de profesionales que forman el universo de este estudio son 3.607, de los cuáles sólo iban a ser encuestados 306 según el muestreo que se realiza para este colectivo. Pero al igual que en colectivos anteriores, ha existido una variación si se comparan estos casos con los cuestionarios que finalmente han sido cumplimentados por estos profesionales; concretamente, son 276 los profesionales a los que se refieren las ideas principales que se comentan en apartados posteriores. Estos 276 profesionales representan un 26,3% del total de personas pertenecientes a los distintos colectivos que han sido encuestadas. Según el muestreo inicial este porcentaje debería haber sido del 25,4% A su vez, estos profesionales han indicado el ámbito en el que desempeñan su labor profesional, existiendo una gran variedad de ámbitos. Algunos de ellos son: salud, servicios sociales comunitarios y especializados, familia, infancia, drogodependencias,…

10.2. RELATIVOS AL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

El instrumento que se ha elegido para conocer la valoración de competencias y la relación entre créditos y horas de estudio en la titulación de Trabajo Social ha sido el cuestionario. Se trata de un cuestionario formado por trece apartados. A continuación se comentan cada uno de esos apartados y las dificultades que se han observado en cada uno de ellos.

Los primeros apartados son de carácter descriptivo, en los que cada encuestado identifica dentro de qué colectivo está y la universidad a la que pertenece. La parte central del cuestionario es la que se centra en la valoración de las competencias genéricas y específicas. Y el resto de apartados, que son los dos últimos, se dirigen, uno a alumnos y otro a profesores. Puede observarse el cuestionario en el Anexo 3.

10.3. PRINCIPALES RESULTADOS.

10.3.1. Valoración de las competencias genéricas

Alumnado

La valoración que el conjunto de alumnos realiza de las competencias específicas es bastante positivo, ya que predominan las respuestas “muy importante” y “bastante importante”, únicamente Li-

derazgo es la competencia en la que la respuesta mayoritaria de los alumnos ha sido "poco importante". La Tabla 10.1. muestra la relación de las competencias genéricas indicando a su vez la respuesta que ha sido mayoritaria en cada una de ellas. El hecho de que aparezca una competencia, aunque sea sólo una, en la que la respuesta más señalada ha sido "poco importante", indica que no todas las competencias genéricas han sido valoradas de forma tan positiva. Esta circunstancia puede utilizarse para diferenciar las valoraciones de colectivos, ya que en el caso de los profesores, por ejemplo, no existía ninguna competencia que tuviera éste como valor más señalado.

POCO IMPORTANTE	BASTANTE IMPORTANTE	MUY IMPORTANTE
Liderazgo	Capacidad de análisis y de síntesis	Capacidad de organización y planificación
	Conocimiento de una lengua extranjera	Comunicación oral y escrita de la lengua nativa
	Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio	Resolución de problemas
	Capacidad de gestión de la información	Toma de decisiones
	Trabajo en un contexto internacional	Trabajo en equipo
	Aprendizaje autónomo	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar
	Creatividad	Habilidades en las relaciones interpersonales
	Conocimiento de otras culturas y costumbres	Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad
	Iniciativa y espíritu emprendedor	Razonamiento crítico
	Motivación por la calidad	Compromiso ético
	Sensibilidad hacia temas medioambientales	Adaptación a nuevas situaciones

Tabla 10.1. Competencias genéricas valoradas mayoritariamente como "bastante importantes" y "muy importantes". Alumnado.
Fuente: elaboración propia.

Ahora bien, el colectivo de alumnos está formado por tres subgrupos, alumnos de primero, segundo y tercero, los cuáles pueden reflejar tendencias diferentes. En las líneas siguientes se procurará averiguar si esto es así.

Los alumnos de primero, por su parte, opinan que la mayoría de las competencias genéricas son muy y bastante importantes, con una excepción, la competencia "Creatividad", en la que la respuesta más señalada ha sido "poco importante". Es decir, podría afirmarse que esta es la competencia peor valorada por los alumnos de primer curso al encajarla el 67% de ellos entre las respuestas "nada y poco importante". Si ésta es la menos importante, a la que más importancia le han

otorgado los alumnos de primero es "Trabajo en equipo" con un 97,9% que la ha considerado muy o bastante importante.

Los alumnos de segundo reflejan las mismas tendencias que los anteriores en cuanto al reparto de las competencias entre los cuatro valores y en lo que se refiere a la competencia menos valorada. La diferencia principal se encuentra en la competencia genérica más valorada que en este caso es "Habilidades en las relaciones interpersonales" con un 95,2% de alumnos que la identifican como "muy y bastante importante".

La valoración de las competencias genéricas realizada por los alumnos de tercer curso muestra como la mejor valorada "Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar" con un 97,8%. La menos valorada sigue siendo "Creatividad", ya que un 66,9% de los alumnos de tercero la identifican como "poco o nada importante".

A los alumnos se les ha pedido en el cuestionario que ordenen por orden de importancia las cinco competencias que más valoran, siendo el valor uno para la más importante y el cinco para la menos. Éste es un ejercicio que da como resultado la información que se recoge en la Tabla 10.2. El total de alumnos encuestados reconoce como la competencia más importante entre esas cinco habilidades en las relaciones interpersonales. En el segundo puesto estaría para ellos "Resolución de problemas" con un 16,8%. Así también el 10,1% de los alumnos ha elegido la competencia "Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar" en el tercer puesto dentro del orden de importancia. El cuarto puesto queda para "Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad" con un 8,1%, competencia que en ninguno de los tres subgrupos que forman este colectivo aparece entre las cinco más importantes. Y por último, "Adaptación a nuevas situaciones" es la competencia genérica que en mayor medida se ha elegido en la quinta posición de importancia con un 9,5%. Llama la atención que en este colectivo una misma competencia no haya aparecido como la más mencionada en más de un orden de importancia, como ocurre con otros colectivos.

Si se observan las diferencias entre los alumnos de los distintos cursos, esta situación ya cambia. En el caso de los alumnos de primero, "Resolución de problemas" aparece como segunda competencia más importante y también como cuarta con unos porcentajes del 18,6 y 13,4, respectivamente. Para ellos la primera competencia entre las cinco más importantes es "Capacidad de organización y planificación", con un 13,4%. Y la tercera y la quinta en el orden de importancia son "Toma de decisiones" y "Adaptación a nuevas situaciones". Ambas han sido posicionadas por los alumnos de primer curso en estos órdenes de importancia en un 12,4%.

Los alumnos de segundo curso incorporan al conjunto de competencias que han sido nombradas en mayor medida como las cinco primeras dos competencias que son: "Habilidades en las relaciones interpersonales" y "Compromiso ético". La primera se ubica en el segundo orden de importancia (19,2%) y la segunda en el quinto (12,5%). Coinciden los alumnos de segundo con los de primero en mencionar "Capacidad de organización y planificación" como la primera entre las cinco más importantes (17,3%).

Los alumnos de tercer curso parecen conferir una especial importancia a la competencia "Habilidades en las relaciones interpersonales", ya que es la más mencionada tanto en la primera posición como en la quinta (17,2% y 10,3%, respectivamente).

	Alumnos 1º		Alumnos 2º		Alumnos 3º		Total alumnos	
Importancia	Competencia	%	Competencia	%	Competencia	%	Competencia	%
1ª	Capacidad de organización y planificación	13,4	Capacidad de organización y planificación	17,3	Habilidades en las relaciones interpersonales	17,2	Habilidades en las relaciones interpersonales	15,0
2ª	Resolución de problemas	18,6	Habilidades en las relaciones interpersonales	19,2	Resolución de problemas	17,2	Resolución de problemas	16,8
3ª	Toma de decisiones	12,4	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar	9,6	Trabajo en un equipo	13,8	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar	10,1
4ª	Resolución de problemas	13,4	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar	10,6	Habilidades en las relaciones interpersonales	10,3	Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	8,1
5ª	Adaptación a nuevas situaciones	12,4	Compromiso ético	12,5	Razonamiento crítico	8,3	Adaptación a nuevas situaciones	9,5

Tabla 10.2. Establezca por orden de importancia de las cinco que estime como principales para el Trabajo Social. Competencias genéricas. Alumnado.
Fuente: elaboración propia.

La valoración media final que los alumnos hacen de las competencias específicas la podemos observar en la siguiente tabla 10.3.

COMPETENCIA	MEDIA
Trabajo en equipo	3,73
Habilidades en las relaciones interpersonales	3,7
Resolución de problemas	3,68
Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar	3,66
Toma de decisiones	3,64
Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	3,64
Capacidad de organización y planificación	3,58
Compromiso ético	3,53
Capacidad de análisis y síntesis	3,47
Adaptación a nuevas situaciones	3,47
Razonamiento crítico	3,46
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	3,44
Conocimiento de otras culturas y costumbre	3,37
Iniciativa y espíritu emprendedor	3,36
Motivación por la calidad	3,35
Capacidad de gestión de la información	3,21
Creatividad	3,21
Aprendizaje autónomo	3,12
Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio	2,86
Trabajo en un contexto internacional	2,85
Sensibilidad hacia temas medio ambientales	2,84
Conocimiento de la lengua extranjera	2,77
Liderazgo	2,37

Tabla 6.5. Ordenación de las competencias genéricas según puntuación final obtenida.

Profesorado

Cuando a los profesores se les pide que valoren la importancia de cada una de las competencias genéricas, se obtiene que las respuestas más repetidas son las de "muy importante" y "bastante importante". Se da el caso de que en ninguna competencia específica aparece como la respuesta más usual "nada importante" y el "poco importante", es decir, que la moda en ningún momento adopta el valor 1 y 2 que son los que hacen referencia a estas respuestas. Ello significa que todas

las competencias genéricas que se recogen en el cuestionario son consideradas muy positivamente. La tabla que se presenta a continuación muestra cuáles son más valoradas por el total de profesores, respondiendo la primera columna a las competencias genéricas en las que la moda es el valor "bastante importante" y la segunda en las que es el valor "muy importante".

BASTANTE IMPORTANTE	MUY IMPORTANTE
Conocimiento de una lengua extranjera	Capacidad de análisis y de síntesis
Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio	Capacidad de organización y planificación
Capacidad de gestión de la información	Comunicación oral y escrita de la lengua nativa
Trabajo en un contexto internacional	Resolución de problemas
Aprendizaje autónomo	Toma de decisiones
Liderazgo	Trabajo en equipo
Conocimiento de otras culturas y costumbres	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar
Iniciativa y espíritu emprendedor	Habilidades en las relaciones interpersonales
Sensibilidad hacia temas medioambientales	Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad
	Razonamiento crítico
	Compromiso ético
	Adaptación a nuevas situaciones
	Creatividad
	Motivación por la calidad

Tabla 10.4. Competencias genéricas valoradas mayoritariamente como "bastante importantes" y "muy importantes". Profesorado.
Fuente: elaboración propia.

Ello no quiere decir que en ninguna ocasión los profesores hayan indicado que una competencia genérica sea nada o poco importante. Existen determinadas competencias genéricas en las que las respuestas "nada importante" y "poco importante" han obtenido un porcentaje de respuesta algo relevante, pero nunca para ser los valores más señalados por los profesores. Ejemplos de estas competencias son el "Trabajo en un contexto internacional" y el "Conocimiento de la lengua extranjera". La primera de ellas ha sido considerada nada o poco importante por un 30,1% de los profesores y la segunda por un 22,1% de los mismos. Otras competencias genéricas como "Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio", "Conocimiento de otras culturas y costumbres e Iniciativa y espíritu emprendedor" también son valoradas por algunos profesores como nada y poco importantes, pero en menor medida que las anteriores.

Si bien éstos son los rasgos más destacables de las valoraciones que los profesores han realizado de las competencias genéricas, es conveniente establecer diferenciaciones entre el profesorado perteneciente al área de Trabajo Social y el que pertenece a otras áreas de conocimiento.

La valoración general de las competencias genéricas hecha por los profesores del área de Trabajo Social se caracteriza por ser algo más positiva que la de otros profesores. Éste se justifica porque los profesores del área utilizan en mayor medida que los de otras áreas la respuesta "muy importante" a la hora de valorar todas las competencias. De las 23 competencias genéricas, sólo siete de ellas presentan un predominio de la respuesta "bastante importante". Sin embargo, en el caso de profesores pertenecientes a otras áreas, son once las competencias en las que la respuesta "bastante importante" presenta un porcentaje mayor de respuesta. Se puede deducir, por tanto, que los profesores reconocen la importancia de todas las competencias presentadas en el cuestionario, siendo más positiva la valoración de los profesores del área que de los pertenecientes a otras áreas de conocimiento.

Pero habría que preguntarse cuál es la competencia mejor valorada por cada subgrupo de profesores, así como la peor. Ambos grupos presentan situaciones distintas a este respecto, ya que en los profesores del área la competencia donde la respuesta "muy importante" obtienen el porcentaje mayor es "Compromiso ético" (85,0%) y para los de otras áreas "Razonamiento crítico" (75,7%). Por contrapartida, la menos valorada para los primeros es "Trabajo en un contexto internacional" (27,4%) y para los profesores de otras áreas de conocimiento, "Liderazgo" (37,5%).

Si bien es cierto que todas las competencias genéricas son valoradas de forma muy positiva por los profesores, al encuestado se le pone en la tesitura de tener que elegir única y exclusivamente cinco de ellas como las más importantes, teniendo que establecer un orden de prioridad en la elección. El análisis que se desprende de esta pregunta es grosso modo el siguiente: la competencia genérica que en mayor medida es valorada como la primera en importancia es "Capacidad de análisis y síntesis". En el caso de la competencia genérica que en mayor medida han considerado los encuestados como segunda en importancia se encuentra la "Resolución de problemas". La tercera en importancia más elegida es "Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar". El "Compromiso ético" es mencionada en mayor medida como cuarta y quinta en importancia entre todas las competencias genéricas.

Éstas son las tendencias generales expresadas por el conjunto de profesores, ahora bien, sería interesante enriquecer el análisis separando a profesores pertenecientes y no pertenecientes al área de Trabajo Social. En el caso de profesores adscritos al área de Trabajo Social, la competencia que en más ocasiones se ha mencionado como la primera en importancia es la "Capacidad de análisis y síntesis", ya que un 25,7% de estos profesores la ubica en esta posición. La segunda en importancia para este colectivo es "Resolución de problemas" con un 14,2%. La tercera es "Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar". Como cuarta competencia más importante aparece "Habilidades en las relaciones interpersonales", siendo la competencia genérica que más profesores mencionan como quinta en el orden de importancia "Compromiso ético".

Este mismo análisis se aplica a los profesores que pertenecen a otras áreas de conocimiento y se obtienen los siguientes resultados:

1ª.: más importante: capacidad de análisis y síntesis

2ª.: trabajo en equipo de carácter interdisciplinar

3ª.: trabajo en equipo de carácter interdisciplinar

4ª.: compromiso ético

5ª.: compromiso ético

Si se observa la información recogida en la Tabla 10.5., se pueden apreciar las diferencias en las valoraciones de la de las competencias genéricas que realizan los profesores del área de Trabajo Social y los de otras áreas. Respecto a la competencia que reconocen como la primera en importancia existe una coincidencia entre ambos subgrupos, ya que la "Capacidad de análisis y síntesis" es la competencia más señalada. También en la competencia que en mayor proporción ha sido colocada como quinta competencia más importante existe acuerdo entre ambos colectivos de profesores al señalar "Compromiso ético". Es en las competencias que se ubican en el segundo, tercer y cuarto puesto en importancia donde profesores del área de "Trabajo Social" y los de otras áreas comienzan a manifestar opiniones distintas. La diferencia principal radica en que los profesores no pertenecientes a otras áreas de conocimiento no mencionan como importantes las competencias "Resolución de problemas" y "Habilidades en las relaciones interpersonales", competencias que para los profesores del área de Trabajo Social ocuparían la segunda y cuarta posición en el orden de importancia, respectivamente. Eso lleva a que el "Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar" se repita como segunda y tercera competencia más importante, así como "Compromiso ético" que también es la más mencionada por los profesores de otras áreas en la cuarta posición y quinta posición.

	Profesores área TS		Profesores otras áreas		Total profesores	
Importancia	Competencia	%	Competencia	%	Competencia	%
1ª	Capacidad de análisis y síntesis	25,7	Capacidad de análisis y síntesis	23,5	Capacidad de análisis y síntesis	24,5
2ª	Resolución de problemas	14,2	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar	12,5	Resolución de problemas	11,2
3ª	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar	14,2	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar	13,2	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	13,7
4ª	Habilidades en las relaciones interpersonales	11,5	Compromiso ético	12,5	Compromiso ético	11,2
5ª	Compromiso ético	13,3	Compromiso ético	14,0	Compromiso ético	13,7

Tabla 10.5. Establezca por orden de importancia las cinco que estime como principales para el Trabajo Social. Competencias genéricas. Profesorado.
Fuente: elaboración propia.

La valoración media de los profesores respecto a las competencias genéricas las podemos ver en la siguiente tabla:

COMPETENCIA	MEDIA
Capacidad de análisis y síntesis	3,83
Compromiso ético	3,82
Razonamiento crítico	3,77
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	3,66
Resolución de problemas	3,66
Trabajo en equipo	3,65
Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar	3,65
Habilidades en las relaciones interpersonales	3,65
Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	3,64
Toma de decisiones	3,59
Capacidad de organización y planificación	3,58
Adaptación a nuevas situaciones	3,54
Motivación por la calidad	3,46
Creatividad	3,45
Capacidad de gestión de la información	3,36
Aprendizaje autónomo	3,35
Iniciativa y espíritu emprendedor	3,29
Conocimiento de otras culturas y costumbre	3,24
Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio	3,15
Sensibilidad hacia temas medio ambientales	2,99
Conocimiento de la lengua extranjera	2,93
Liderazgo	2,88
Trabajo en un contexto internacional	2,83

Tabla 10.6. Valoración media de las competencias genéricas según profesores

Egresados

El colectivo de egresados está compuesto, como se comentó en el apartado relativo a la muestra, por antiguos alumnos que finalizaron sus estudios en el año 2002, los que lo hicieron en 2003, y además los que lo hicieron en otro año que no fueran estos dos. Una vez estudiada la composición de este colectivo, se aprecia que los que finalizaron sus estudios en otros años que no fueran estos dos son muy pocos, con lo que no procede analizar la valoración de competencias de este subgrupo. Por tanto, a lo largo de las líneas siguientes se van a presentar las tendencias de las valoraciones hechas por los egresados de 2002 y de 2003, así como del total de egresados en su conjunto.

Si se tiene en cuenta a ese total, parece ser que la valoración de las competencias genéricas es buena, ya que no existe siquiera una competencia que haya obtenida como respuesta mayoritaria "poco importante" y "nada importante", lo cual no quiere decir que en ninguna ocasión esta valoración haya sido utilizada por los egresados. La lista que se adjunta a continuación da buena cuenta de las competencias en las que las respuestas mayoritarias han sido "muy importante" y "bastante importante".

BASTANTE IMPORTANTE	MUY IMPORTANTE
Conocimiento de una lengua extranjera	Capacidad de análisis y de síntesis
Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio	Capacidad de organización y planificación
Capacidad de gestión de la información	Comunicación oral y escrita de la lengua nativa
Trabajo en un contexto internacional	Resolución de problemas
Aprendizaje autónomo	Toma de decisiones
Creatividad	Trabajo en equipo
Liderazgo	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar
Conocimiento de otras culturas y costumbres	Habilidades en las relaciones interpersonales
Iniciativa y espíritu emprendedor	Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad
Sensibilidad hacia temas medioambnientales	Razonamiento crítico
	Compromiso ético
	Adaptación a nuevas situaciones
	Motivación por la calidad

Tabla 10.7. Competencias genéricas valoradas mayoritariamente como "bastante importantes" y "muy importantes". Egresados.
Fuente: elaboración propia.

Se puede interpretar que las que se encuentra bajo el rótulo "bastante importante" son las mejor valoradas. Pero de todas ellas habrá una que presente el porcentaje más alto en esta respuesta, se trata de "Trabajo en equipo" con un 76,7% de personas que la identifican como "muy importante". Si se unen estas personas a las que la han calificado de "bastante importante", el porcentaje de personas que valoran positivamente esta competencia sube a 98,1. Esta misma dinámica puede seguirse para saber la competencia peor valorada, es decir, la que reúne el porcentaje más alto de respuesta en "poco importante" y "nada importante". Se trata de la competencia "Liderazgo" con un 38,7%, aunque hay otra que le sigue muy de cerca según este criterio que es "Sensibilidad hacia temas medio ambientales" (30,4%). A la luz de estos datos, parece haber un acuerdo entre los egresados en que el trabajo en equipo es muy importante para un trabajador social, bien sea trabajo en equipo de carácter interdisciplinar o trabajo en equipo en general.

Una vez conocidas las competencias mejor y peor valoradas por parte de este colectivo, es el momento de saber las cinco competencias genéricas que consideran más importante tanto los egresados del año 2002 como los del 2003 (ver Tabla 10.8).

Por su parte, los primeros han considerado como competencia más importante "capacidad de organización y planificación", ya que hay un 19,1% que la señala en este orden de prioridad. Respecto a la segunda competencia más valorada por este colectivo, hay que decir que presenta una coincidencia con la competencia que señalan en este orden de importancia los egresados del 2003 y el conjunto general de egresados. Se trata de la competencia "Resolución de problemas", señalada en esta posición por un 19,1% de los egresados de 2002 y en un 16,9% de los de 2003. Esta coincidencia entre subgrupos a la hora de posicionar a las competencias entre las cinco más importantes no vuelve a darse en ninguna posición más en lo que a los egresados respecta. Es por ello que para los egresados de 2002 la cuarta competencia más importante es "Trabajo en equipo de carácter interdisciplina"r y la quinta más importante "Compromiso ético" (10,9%).

Sabiendo que los egresados de 2002 y 2003 coinciden en la segunda competencia que destacan como más importante, se puede pasar a enumerar las competencias que los egresados de 2003 han ubicado en el primer, tercer, cuarto y quinto puesto de importancia. La primera y la quinta posición es para la competencia "Habilidades en las relaciones interpersonales", ya que ha obtenido el porcentaje mayor de egresados de 2003 que la señalan en esas dos posiciones del orden de importancia. Como primera competencia importante la reconoce el 16,8% de los egresados de 2003 y como quinta el 12,0%. En el tercer puesto del orden de importancia está la competencia "Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar" con un 13,6% y en la cuarta "Resolución de problemas" con un 9,6%. En este subgrupo la variedad de competencias que se mencionan como las cinco más importantes se reduce a tres puesto que "Resolución de problemas" se repite en el segundo y cuarto puesto y "Habilidades en las relaciones interpersonales" en el primero y quinto.

	Egresados 2002		Egresados 2003		Total egresados	
Importancia	Competencia	%	Competencia	%	Competencia	%
1ª	Capacidad de organización y planificación	19,1	Habilidades en las relaciones interpersonales	17,6	Habilidades en las relaciones interpersonales	16,8
2ª	Resolución de problemas	19,1	Resolución de problemas	16,9	Resolución de problemas	17,6
3ª	Toma de decisiones	13,6	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar	13,6	Resolución de problemas	11,8
4ª	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar	12,7	Resolución de problemas	9,6	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar	9,6
5ª	Compromiso ético	10,9	Habilidades en las relaciones interpersonales	12,0	Compromiso ético	9,9

Tabla 10.8. Establezca por orden de importancia de las cinco que estime como principales para el trabajo social. Competencias genéricas. Egresados.
Fuente: elaboración propia.

La valoración media que los egresados hacen de las competencias genéricas es la siguiente:

COMPETENCIA	MEDIA
Resolución de problemas	3,76
Trabajo en equipo	3,76
Toma de decisiones	3,75
Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar	3,75
Habilidades en las relaciones interpersonales	3,7
Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	3,62
Capacidad de organización y planificación	3,61
Razonamiento crítico	3,6
Compromiso ético	3,58
Capacidad de análisis y síntesis	3,53
Adaptación a nuevas situaciones	3,51
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	3,45
Motivación por la calidad	3,42

Tabla 10.9. Valoración media de los egresados sobre las competencias genéricas

COMPETENCIA	MEDIA
Iniciativa y espíritu emprendedor	3,35
Capacidad de gestión de la información	3,32
Creatividad	3,29
Conocimiento de otras culturas y costumbre	3,27
Aprendizaje autónomo	3,11
Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio	3
Trabajo en un contexto internacional	2,8
Sensibilidad hacia temas medio ambientales	2,78
Conocimiento de la lengua extranjera	2,71
Liderazgo	2,7

Tabla 10.9. Valoración media de los egresados sobre las competencias genéricas

Profesionales

Este colectivo ha realizado una valoración de todas las competencias genéricas bastante positiva, ya que la respuesta más mencionada ha sido "muy importante", siendo esta la valoración más favorable que podía hacer el encuestado según las cuatro respuestas posibles. Sólo nueve de las competencias genéricas han obtenido como respuesta mayoritaria el valor número tres, que responde a "bastante importante". Estas competencias son:

- Conocimiento de la lengua extranjera
- Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
- Trabajo en un contexto internacional
- Aprendizaje autónomo
- Creatividad
- Liderazgo
- Conocimiento de otras culturas y costumbres
- Iniciativa y espíritu emprendedor
- Sensibilidad hacia temas medioambientales

También apoya la idea de que este colectivo hace una valoración de las competencias genéricas bastante buena el hecho de que en ninguna ocasión haya aparecido como la respuesta más usual en una competencia el "poco importante" y el "nada importante".

De todas estas competencias convendría saber cuál ha sido la más valorada, es decir, la que presenta un porcentaje mayor en la respuesta "muy importante". Se trata de "Trabajo en equipo", con un porcentaje del 79,4. Frente a esta se encuentra la competencia genérica que ha obtenido un porcentaje mayor en las respuestas "poco importante" y "nada importante", es decir, la peor valorada por el conjunto de profesionales. Pues resulta que no se puede hablar de una sola, sino que hay dos competencias que presentan porcentajes muy similares en este sentido. Una de ellas es "Trabajo en un contexto internacional" (45,8%) y la otra "Conocimiento de la lengua extranjera" con un 46,9%.

A continuación, al igual que en el resto de colectivos, se comentan las competencias genéricas que los profesionales han señalado como las cinco más importantes. La Tabla 10.8 muestra que la competencia más importante dentro de esas cinco es "Capacidad de análisis y síntesis" con un 19,9%, siendo el segundo puesto de importancia para "Capacidad de organización y planificación" (14,1%). A su vez hay un 13,7% de profesionales que han optado por señalar "Resolución de problemas" como la tercera competencia más importante dentro de esas cinco. La cuarta en importancia sería "Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar", ya que hay un 12,7% de profesionales que la han ubicado en esta posición. Y finalmente, la quinta en el orden de importancia es "Compromiso ético" (13,8%).

Profesionales		
Importancia	**Competencia**	**%**
1ª	Capacidad de análisis y síntesis	19,9
2ª	Capacidad de organización y planificación	14,1
3ª	Resolución de problemas	13,7
4ª	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar	12,7
5ª	Compromiso ético	13,8

Tabla 10.9. Establezca por orden de importancia de las cinco que estime como principales para el trabajo social. Competencias genéricas. Profesionales.
Fuente: elaboración propia.

Para concluir, ofrecemos la valoración media de las competencias genéricas que hacen los profesionales:

COMPETENCIA	MEDIA
Resolución de problemas	3,81
Trabajo en equipo	3,79
Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar	3,78
Toma de decisiones	3,76
Compromiso ético	3,74
Habilidades en las relaciones interpersonales	3,73
Capacidad de organización y planificación	3,71
Capacidad de análisis y síntesis	3,65
Adaptación a nuevas situaciones	3,65
Razonamiento crítico	3,62
Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	3,57
Capacidad de gestión de la información	3,53
Motivación por la calidad	3,51
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	3,48
Iniciativa y espíritu emprendedor	3,37
Creatividad	3,36
Aprendizaje autónomo	3,25
Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio	3,18
Conocimiento de otras culturas y costumbre	3,16
Liderazgo	2,82
Sensibilidad hacia temas medio ambientales	2,78
Trabajo en un contexto internacional	2,60
Conocimiento de la lengua extranjera	2,59

Tabla 10.10. Valoración media de los egresados sobre las competencias genéricas

10.3.2. Valoración de las competencias específicas

Alumnado

Los alumnos en general han valorado de forma muy positiva las competencias específicas, ya que en todas ellas predominan las respuestas "muy importante" y "bastante importante". En el caso de las competencias genéricas había una en la que la respuesta mayoritaria había sido "poco importante", pero en la valoración de las específicas esta situación no se produce. En el listado que se

adjunta a continuación puede verse las competencias en las que la respuesta mayoritaria ha sido "muy importante" y las que han tenido como respuesta mayoritaria "bastante importante".

Competencias en las que la respuesta mayoritaria es "muy importante":

- Establecer relaciones profesionales al objeto de...
- Intervenir con personas, familias, grupos,...
- Valorar las necesidades y opciones,...
- Responder a situaciones de crisis valorando...
- Interactuar con personas,...
- Apoyar el desarrollo de redes,...
- Promover el crecimiento, desarrollo,...
- Utilizar la mediación como estrategia de intervención,...
- Diseñar, implementar y ...
- Administrar y ser responsable de su propio trabajo,...
- Gestionar, presentar y compartir historias,...
- Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas,...
- Investigar, analizar y evaluar,...
- Gestionar conflictos, dilemas y problemas
- Contribuir a la promoción de las mejores prácticas,...

Competencias en las que la respuesta mayoritaria es "bastante importante":

- Preparar, producir, implementar,...
- Trabajar con los comportamientos que represente,...
- Analizar y sistematizar la información,...
- Defender personas, familias, grupos y organizaciones,...
- Preparar y participar en las reuniones,...
- Establecer y actuar para la resolución,...
- Establecer, minimizar y gestionar el riesgo,...
- Contribuir a la administración de recursos y servicios,...
- Gestionar y dirigir entidades de bienestar social
- Trabajar dentro de estándares acordados,...

Ahora bien, de todas estas competencias convendría saber la que en mayor medida ha sido señalada como muy importante, es decir, la que tienen un porcentaje mayor de alumnos que la han valorado de esta forma. Esa competencia es "Intervenir con personas, familias, grupo, organizaciones y comunidades para ayudarles,...", en la que el 99,7% ha contestado que es "muy importante" o "bastante importante".

Evidentemente, aunque la media de respuesta nunca haya sido "poco importante" y "nada importante", hay competencias en las que el porcentaje de alumnos que las señalan de esta forma es considerable. Se está hablando de la competencia "Defender personas, familias, grupos organizaciones..." en la que ese porcentaje es del 19,3%.

Estas mismas ideas han de reflejarse para cada uno de los subgrupos que forman el colectivo de alumnos. En ninguno de estos subgrupos existe una competencia específica que haya obtenido como respuesta mayoritaria el "poco importante" o el "nada importante", lo cual es indicativo de la gran importancia que reconocen los alumnos a estas competencias. En cuanto a la competencia que en mayor medida ha sido categorizada como muy o bastante importante, es decir, la más valorada, existe una coincidencia entre alumnos de primero y segundo al elegir "Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones,..." con unos porcentajes del 73,2% y 73,1%, respectivamente. Los alumnos de tercero también confieren mucha importancia a esta competencia, pero la que presenta un porcentaje mayor de respuesta "muy importante" y "bastante importante" es "Intervenir con personas, familias, grupos,..." con un 78,6%.

En cuanto a la competencia peor valorada por cada grupo de alumnos, no existe acuerdo entre los tres grupos. Los alumnos de primero citan "Trabajar dentro de estándares acordados para el ejercicio..." con un 20,7%. Los de segundo "Gestionar y dirigir entidades de bienestar social" con un 22,1% y los de tercero "Defender personas, familias, grupos..." con un 18,7%.

Conociendo ya cuáles son las competencias mejor y peor valoradas por los alumnos de cada curso, interesa saber cuáles son las cinco más importantes para ellos. Teniendo en cuenta al conjunto de alumnos, se obtiene que para el conjunto de los alumnos la primera competencia del orden de importancia es "Intervenir con personas, familias, grupos..." El segundo puesto de importancia es para la competencia "Interactuar con personas, familias, grupos...". En el tercer puesto de importancia se señala en mayor medida la competencia "Promover el crecimiento, desarrollo,...". El cuarto y quinto lugar son para la misma competencia, "Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, redes,...". En la Tabla 10.11 se puede apreciar el porcentaje en que cada una de estas competencias ha sido mencionada en esa posición del orden de importancia.

En esta tabla también se recogen las valoraciones por orden de importancia de las competencias específicas que han realizado los alumnos de cada curso. Las competencias que ocupan cada uno de estos puestos han sido mencionadas en el párrafo anterior al hacer referencia al conjunto de alumnos. Parece ser que existe coincidencia entre los tres subgrupos en las competencias que han elegido en un mayor número de ocasiones en los puestos 2, 4 y 5. La falta de coincidencia se produce, por una parte, en el tercer puesto dentro del orden de importancia, donde los alumnos de primero han señalado en un 13,7% a la competencia "Interactuar con personas, familias, grupos,..." Los alumnos de segundo dan esta posición a la competencia "Establecer y actuar para la resolución..." con un porcentaje del 7,7. Así como un 17,2 % de los alumnos de tercer curso hacen que la competencia más señalada en el tercer orden de importancia sea "Promover el crecimiento, desarrollo,..."

El primer puesto de importancia también sirve para diferenciar las valoraciones de importancia de los alumnos ya que para los de primero y tercero la competencia que ocupa esta posición es "Intervenir con personas, familias, grupos,..." en un 25,0% y un 26,9%, respectivamente. Los alumnos de segundo conceden esta posición en un 20,2% a la competencia "Interactuar con personas, familias, grupos,..."

	Alumnos 1º		Alumnos 2º		Alumnos 3º		Total Alumnos	
Importancia	Competencia	%	Competencia	%	Competencia	%	Competencia	%
1ª	Intervenir con personas, familias, grupos,..	25,0	Interactuar con personas, familias, grupos,..	20,0	Intervenir con personas, familias, grupos,..	26,9	Intervenir con personas, familias, grupos,..	24,1
2ª	Interactuar con personas, familias, grupos,..	14,7	Interactuar con personas, familias, grupos,..	13,5	Interactuar con personas, familias, grupos,..	17,9	Interactuar con personas, familias, grupos,..	15,7
3ª	Interactuar con personas, familias, grupos,...	13,7	Establecer y actuar para la resolución de situaciones…	7,7	Promover el crecimiento, desarrollo,...	17,2	Promover el crecimiento, desarrollo,...	11,9
4ª	Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas…	10,5	Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas…	10,6	Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas…	10,3	Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas…	10,5
5ª	Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas…	10,4	Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas…	11,5	Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas…	11,7	Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas…	11,3

Tabla 10.11. Establezca por orden de importancia de las cinco que estime como principales para el Trabajo Social. Competencias genéricas. Alumnado.
Fuente: Elaboración propia.

La valoración media que los alumnos establecen la observamos en la siguiente tabla:

COMPETENCIA	MEDIA
Utilizar la mediación como estrategia de intervención destinada a la resolución alternativa de conflictos	3,34
Analizar y sistematizar la información que proporciona el trabajo como cotidiano como soporte para revisar y mejorar las estrategias profesionales que deben dar respuesta a las situaciones sociales emergentes	3,33
Contribuir a la administración de recursos y servicios colaborando con los procedimientos implicados en su obtención, supervisando su eficacia y asegurando su calidad	3,33
Preparar y participar en las reuniones de toma de decisiones al objeto de defender mejor los intereses de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades	3,32
Establecer, minimizar y gestionar el riesgo hacia uno mismo y los colegas a través de la planificación, revisión y seguimiento de acciones para limitar el estrés y el riesgo	3,18
Gestionar y dirigir entidades de bienestar social	3,17
Trabajar dentro de estándares acordados para el ejercicio del trabajo social y asegurar el propio desarrollo profesional utilizando la asertividad profesional para justificar las propias decisiones, reflexionando críticamente sobre las mismas y ...	3,17

Tabla 10.12. Valoración media de las competencias específicas. Alumnos

COMPETENCIA	MEDIA
Defender personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y actuar en su nombre si la situación lo requiere	3,09
Intervenir con personas, familias, grupo, organizaciones y comunidades para ayudarles a tomar decisiones bien fundamentadas acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes y recursos	3,73
Promover el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas identificando las oportunidades para formar y crear grupos, utilizando la programación y las dinámicas de grupo para el crecimiento individual y el fortalecimiento de las habilidades...	3,7
Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios, promocionar el desarrollo de los mismos y mejorar las condiciones de vida a través de la utilización de los métodos y modelos de trabajo social.....	3,68
Valorar las necesidades y opciones posibles para orientar una estrategia de intervención	3,64
Administrar y ser responsable de su propio trabajo asignando prioridades, cumpliendo con las obligaciones profesionales y evaluando la eficacia del propio programa de trabajo	3,61
Responder a situaciones de crisis valorando la urgencia de las situaciones, planificando y desarrollando acciones para hacer frente a las mismas y revisando sus resultados	3,59
Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, redes y equipos interdisciplinares y "multiorganizacionales" con el propósito de colaborar en el establecimiento de fines, objetivos y tiempo de duración de los mismos contribuyendo igualmente a abordar	3,54
Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social	3,52
Contribuir a la promoción de las mejores prácticas del trabajo social participando en el desarrollo y análisis de las políticas que se implementan	3,49
Gestionar, presentar y compartir historias e informes sociales manteniéndolos completos, fieles, accesibles y actualizados como garantía en la toma de decisiones y valoraciones profesionales	3,46
Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento actual de las mejores prácticas del trabajo social para revisar y actualizar los propios conocimientos sobre los marcos de trabajo	3,45
Establecer relaciones profesionales al objeto de identificar la forma más adecuada de intervención	3,44
Apoyar el desarrollo de redes para hacer frente a las necesidades y trabajar a favor de los resultados planificados examinando con las personas las redes de apoyo a las que pueden acceder y desarrollar	3,42
Establecer y actuar para la resolución de situaciones de riesgo previa identificación y definición de la naturaleza del mismo	3,4
Gestionar conflictos, dilemas y problemas éticos complejos, identificando los mismos, diseñando estrategias de superación y reflexionando sobre sus resultados	3,4
Preparar, producir, implementar y evaluar los planes de intervención con el sistema cliente y los colegas profesionales negociando el suministro de servicios que deben ser empleados y revisando la eficacia de los planes de intervención con las personas...	3,35
Trabajar con los comportamientos que representen un riesgo para el sistema cliente, identificando y evaluando las situaciones y circunstancias que configuran dicho comportamiento y elaborando estrategias de modificación de los mismos	3,35

Tabla 10.12. Valoración media de las competencias específicas. Alumnos

Profesorado

El cuestionario también pide la opinión de los profesores respecto a una serie de competencias específicas que el lector ya conoce porque han sido descritas en apartados anteriores. Lo que interesa, llegados a este punto, es conocer la valoración que este colectivo hace de las mismas. Es por ello que se va a atender en primer lugar a saber si estas competencias son valoradas positivamente por el profesorado. Para ello se utilizan los resultados de una pregunta del cuestionario en la que se les pide a los encuestados que valoren del uno al cuatro cada una de las competencias, significando el uno que la competencia tiene muy poca importancia.

Pues bien, teniendo en cuenta a todos los profesores, se obtiene que la respuesta más repetida es "muy importante", seguida de "bastante importante". Al igual que ocurría con la valoración de las competencias genéricas, en ninguna competencia específica aparece como la respuesta más usual "nada importante" y el "poco importante", es decir, que la moda en ningún momento adopta el valor 1 y 2 que son los que hacen referencia a estas respuestas. A continuación se presentan las competencias que son más valoradas por el total de profesores, respondiendo las primeras a las competencias específicas en las que la moda es el valor "muy importante" y las segundas a las que adoptan el valor "bastante importante".

Competencias en las que la respuesta mayoritaria es "muy importante":

- Establecer relaciones profesionales al objeto de...
- Intervenir con personas, familias, grupos,....
- Valorar las necesidades y opciones...
- Responder a situaciones de crisis valorando...
- Interactuar con personas...
- Preparar, producir, implementar,...
- Apoyar el desarrollo de redes,...
- Promover el crecimiento, desarrollo,...
- Analizar y sistematizar la información...
- Utilizar la mediación como estrategia de intervención,...
- Diseñar, implementar y...
- Preparar y participar en las reuniones,...
- Establecer y actuar para la resolución,...
- Administrar y ser responsables de su propio trabajo,...
- Gestionar, presentar y compartir historias,...
- Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas,...
- Investigar, analizar y evaluar,...
- Gestionar conflictos, dilemas y problemas
- Contribuir a la promoción de las mejores prácticas...

Competencias en las que la respuesta mayoritaria es "bastante importante":

- Trabajar con los comportamientos que represente,...
- Defender personas, familias, grupos y organizaciones,...

- Establecer, minimizar y gestionar el riesgo...
- Contribuir a la administración de recursos y servicios...
- Gestionar y dirigir entidades de bienestar social
- Trabajar dentro de estándares acordados...

De esta forma, puede afirmarse que el conjunto de profesores concede mucha importancia a todas las competencias específicas. Por otra parte, es cierto que en algunas competencias también se han señalado los valores "nada importante" y "poco importante", aunque no en proporciones muy grandes. Destacan por esta circunstancia dos competencias específicas: "Gestionar y dirigir entidades de bienestar social", y "Defender personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y actuar en su nombre si la situación lo requiere". En la primera de ellas hay un 20,2% de profesores que opinan que esta competencia es nada o poco importante; y en la segunda este porcentaje es del 19,3%.

Estas líneas generales adoptan un matiz distinto si diferenciamos la opinión de los profesores pertenecientes al área de Trabajo Social de los que pertenecen a otras áreas de conocimiento. En el caso de los primeros, todas las competencias específicas obtienen como valor predominante el "muy importante", salvo tres en las que el porcentaje de profesores que la señalan como "bastante importante" es el mayor. Estas tres son: "Defender personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y actuar en su nombre si la situación lo requiere"; "Establecer, minimizar y gestionar el riesgo hacia uno mismo y los colegas a través de la planificación, revisión y seguimiento de acciones para limitar el estrés y el riesgo"; y "Gestionar y dirigir entidades de bienestar social".

Esta información respecto a la valoración de las competencias específicas que realizan los profesores del área de Trabajo Social puede afinarse indicando las que se podrían llamar las competencias mejor y peor valoradas. La competencia específica que presenta el mayor porcentaje de profesores que la señalan como "muy importante" es "Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios, promocionar el desarrollo de los mismos y mejorar las condiciones de vida a través de la utilización de los métodos y modelos de Trabajo Social, haciendo un seguimiento con regularidad de los cambios que se producen al objeto de preparar la finalización de la intervención" con un 86,7%. Y por oposición, la competencia específica que presenta el mayor porcentaje de profesores que la señalan como "nada importante" y "poco importante" es "Defender personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y actuar en su nombre si la situación lo requiere" con un 18,6%.

Se trata ahora de saber si estas pautas se mantienen en el colectivo de profesores que pertenecen a otras áreas de conocimiento. También en este caso las competencias son valoradas muy positivamente, aunque son más los casos en que predomina el porcentaje de profesores que valoran las competencias como "bastante importantes" y no como "muy importante". Concretamente, son trece las competencias específicas en las que el porcentaje más alto corresponde al de los profesores que las consideran "bastante importante". Quiere ello decir que los profesores de otras áreas de conocimiento no valoran tan positivamente el conjunto de competencias específicas como los profesores pertenecientes a área de Trabajo Social.

En el grupo de profesores de otras áreas la competencia específica mejor valorada es "Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios, promocio-

nar el desarrollo de los mismos y mejorar las condiciones de vida a través de la utilización de los métodos y modelos de Trabajo Social, haciendo un seguimiento con regularidad de los cambios que se producen al objeto de preparar la finalización de la intervención" con un 65,2%. Y la peor valorada es "Gestionar y dirigir entidades de bienestar social" con un 27,9%.

Estas competencias específicas deben ser valoradas por los encuestados por orden de importancia, teniendo que decidir cuáles de ellas son las cinco más importantes. Pues bien, para el conjunto de profesores la competencia en mayor número de veces ha sido seleccionada como la primera en el orden de importancia es "Intervenir con personas, familias, grupos..." En el segundo puesto aparece principalmente la competencia Interactuar con personas, familias, grupos... La tercera competencia en importancia es para la mayoría de los profesores encuestados "Diseñar, implementar y evaluar proyectos…". El cuarto orden de importancia es ocupado en el mayor número de casos por la competencia "Trabajar de manera eficaz dentro de sistema", siendo el quinto puesto del orden de importancia en el mayor número de ocasiones para la competencia Contribuir a la promoción de las mejores prácticas…

Es obvio que estas cinco competencias más importantes no son las mismas para profesores del área de Trabajo Social y los de fuera de ella. La Tabla 10.13 refleja que ambos colectivos sólo coinciden en la primera y segunda competencias más importantes. Los profesores no perteneciente al área de Trabajo Social sitúan en la quinta posición de la escala de importancia "Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento…", competencia que los profesores del área no mencionan en ningún orden de importancia. El caso contrario también se da con competencias como "Apoyar el desarrollo de redes para…" y "Contribuir a la promoción de las mejores prácticas…", las cuáles están dentro de las cinco más importantes para los profesores del área de Trabajo Social pero no para los de otras áreas.

	Profesores área TS		Profesores otras áreas		Total profesores	
Importancia	Competencia	%	Competencia	%	Competencia	%
1ª	Intervenir con personas, familias, grupos,...	28,4	Intervenir con personas, familias, grupos,...	17,8	Intervenir con personas, familias, grupos,...	22,7
2ª	Interactuar con personas, familias, grupos,...	21,1	Interactuar con personas, familias, grupos,...	13,1	Interactuar con personas, familias, grupos,...	16,7
3ª	Apoyar el desarrollo de redes para…	11,9	Utilizar la mediación como estrategia…	10,0	Diseñar, implementar y evaluar proyectos…	7,9
4ª	Establecer y actuar para la resolución de situaciones…	9,2	Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas…	7,7	Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas…	7,5
5ª	Contribuir a la promoción de las mejores prácticas…	12,8	Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento…	8,5	Contribuir a la promoción de las mejores prácticas…	9,7

Tabla 10.13. Establezca por orden de importancia las cinco que estime como principales para el trabajo social. Competencias específicas. Profesorado.
Fuente: elaboración propia.

Observemos ahora la valoración media que hacen los profesores de las competencias específicas:

COMPETENCIA	MEDIA
Promover el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas identificando las oportunidades para formar y crear grupos, utilizando la programación y las dinámicas de grupo para el crecimiento individual y el fortalecimiento de las habilidades...	3,82
Intervenir con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para ayudarles a tomar decisiones bien fundamentadas acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes y recursos	3,76
Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios, promocionar el desarrollo de los mismos y mejorar las condiciones de vida a través de la utilización de los métodos y modelos de trabajo Social.....	3,76
Valorar las necesidades y opciones posibles para orientar una estrategia de intervención	3,71
Administrar y ser responsable de su propio trabajo asignando prioridades, cumpliendo con las obligaciones profesionales y evaluando la eficacia del propio programa de trabajo	3,65
Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, redes y equipos interdisciplinares y "multiorganizacionales" con el propósito de colaborar en el establecimiento de fines, objetivos y tiempo de duración de los mismos contribuyendo igualmente a abordar	3,65
Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento actual de las mejores prácticas del trabajo social para revisar y actualizar los propios conocimientos sobre los marcos de trabajo	3,64
Responder a situaciones de crisis valorando la urgencia de las situaciones, planificando y desarrollando acciones para hacer frente a las mismas y revisando sus resultados	3,63
Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social	3,61
Apoyar el desarrollo de redes para hacer frente a las necesidades y trabajar a favor de los resultados planificados examinando con las personas las redes de apoyo a las que pueden acceder y desarrollar	3,59
Establecer relaciones profesionales al objeto de identificar la forma más adecuada de intervención	3,56
Preparar, producir, implementar y evaluar los planes de intervención con el sistema cliente y los colegas profesionales negociando el suministro de servicios que deben ser empleados y revisando la eficacia de los planes de intervención con las personas...	3,5
Contribuir a la promoción de las mejores prácticas del trabajo social participando en el desarrollo y análisis de las políticas que se implementan	3,49
Analizar y sistematizar la información que proporciona el trabajo como cotidiano como soporte para revisar y mejorar las estrategias profesionales que deben dar respuesta a las situaciones sociales emergentes	3,48
Gestionar, presentar y compartir historias e informes sociales manteniéndolos completos, fieles, accesibles y actualizados como garantía en la toma de decisiones y valoraciones profesionales	3,47
Gestionar conflictos, dilemas y problemas éticos complejos identificando los mismos, diseñando estratégicas de superación y reflexionando sobre sus resultados	3,47

Tabla 10.14. Valoración media de las competencias específicas. Profesores.

COMPETENCIA	MEDIA
Trabajar dentro de estándares acordados para el ejercicio del trabajo social y asegurar el propio desarrollo profesional utilizando la asertividad profesional para justificar las propias decisiones, reflexionando críticamente sobre las mismas y ...	3,46
Utilizar la mediación como estrategia de intervención destinada a la resolución alternativa de conflictos	3,45
Establecer y actuar para la resolución de situaciones de riesgo previa identificación y definición de la naturaleza del mismo	3,44
Preparar y participar en las reuniones de toma de decisiones al objeto de defender mejor los intereses de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades	3,39
Contribuir a la administración de recursos y servicios colaborando con los procedimientos implicados en su obtención, supervisando su eficacia y asegurando su calidad	3,38
Trabajar con los comportamientos que representen un riesgo para el sistema cliente, identificando y evaluando las situaciones y circunstancias que configuran dicho comportamiento y elaborando estrategias de modificación de los mismos	3,35
Gestionar y dirigir entidades de bienestar social	3,35
Establecer, minimizar y gestionar el riesgo hacia uno mismo y los colegas a través de la planificación, revisión y seguimiento de acciones para limitar el estrés y el riesgo	3,25
Defender personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y actuar en su nombre si la situación lo requiere	3,2

Tabla 10.14. Valoración media de las competencias específicas. Profesores.

Egresados

Ya se comentaba en las valoraciones de las competencias genéricas que de este grupo se van a estudiar las tendencias relativas a los egresados de 2002 y los de 2003, no analizando por separado a los egresados de otros años por ser un grupo muy pequeño.

Teniendo en cuenta al total de egresados, se aprecia que realizan una valoración positiva de todas las competencias específicas que se incluían en el cuestionario, ya que para ninguna de ellas la respuesta mayoritaria ha sido "poco importante" o "nada importante". Por el contrario, todas han sido valoradas principalmente como muy y bastante importantes. A continuación puede verse qué competencias han obtenido como respuesta mayoritaria "muy importante" y cuáles "bastante importante".

Competencias en las que la respuesta mayoritaria es "muy importante":

- Establecer relaciones profesionales al objeto de...
- Intervenir con personas, familias, grupos,....
- Valorar las necesidades y opciones,...
- Responder a situaciones de crisis valorando...
- Interactuar con personas,...

- Apoyar el desarrollo de redes,...
- Promover el crecimiento, desarrollo,...
- Utilizar la mediación como estrategia de intervención,...
- Diseñar, implementar y ...
- Establecer y actuar para la resolución,...
- Administrar y ser responsables de su propio trabajo,...
- Gestionar, presentar y compartir historias,...
- Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas,...
- Investigar, analizar y evaluar,...
- Contribuir a la promoción de las mejores prácticas,...

Competencias en las que la respuesta mayoritaria es "bastante importante":

- Preparar, producir, implementar,...
- Trabajar con los comportamientos que represente,...
- Analizar y sistematizar la información,...
- Defender personas, familias, grupos y organizaciones,...
- Preparar y participar en las reuniones,...
- Establecer, minimizar y gestionar el riesgo,...
- Contribuir a la administración de recursos y servicios,...
- Gestionar y dirigir entidades de bienestar social
- Trabajar dentro de estándares acordados,...
- Gestionar conflictos, dilemas y problemas

A pesar de que todas las competencias específicas han recibido una valoración bastante positiva por parte de los egresados, unas las han recibido en mayor medida que otras. Así, la competencia más valorada va a considerarse la que presente un porcentaje mayor de egresados que la señalan como "muy importante" y "bastante importante". Parece ser que hay dos competencias que se ajustan a esta situación, ya que la diferencia entre ambas es mínima: "Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones,…" con un 98,9% e Intervenir con personas, familias, grupos, organizaciones,… con un 96,1%. En el otro lado de la balanza se encuentra la competencia peor valorada por el total de egresados que es "Defender personas, familias, grupos, organizaciones,…" la cual se encuentra en esta posición porque un 25,2% de los egresados la ha señalado como nada o poco importante.

Cabría preguntarse qué es lo que cambia cuando se estudian estos parámetros en los egresados de 2002 y 2003 por separado. Pues bien, en los egresados de 2002 también es "Defender persona familias, grupos, organizaciones,…"con un 19,1% de encuestados que la eligen como poco o nada importante. En lo que no coinciden con lo expuesto anteriormente relativo al conjunto de egresados es en la competencia específica mejor valorada, ya que para los de 2002 es "valorar las necesidades y opciones posibles para orientar una estrategia de intervención…" (98,2%).

En lo que respecta al subgrupo de los egresados de 2003, la competencia mejor valorada es "Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones…" ya que un 80,8% de los egresados la identifican como "muy importante". Si se une este porcentaje al de los que la consideran "bastan-

te importante", esta cifra sería del 99,2%. En la competencia peor valorada coinciden con los egresados de 2002 al ser también "Defender personas, familias, grupos, organizaciones,…" en este caso con un 30,4% de egresados que la consideran poco o nada importante.

El estudio de las valoraciones de las competencias puede avanzarse algo más si se incluyen los resultados de la pregunta del cuestionario en la que se pedía a los encuestados que eligieran las cinco competencias más importantes. En el colectivo de egresados sorprende la coincidencia entre los egresados de 2002 y de 2003 en la elección de estas cinco competencias más importantes. Sólo la tercera competencia más importante distingue las opiniones de ambos subgrupos ya que los egresados de 2002 reflejan que esta posición del orden de importancia es para "Interactuar con personas, familias, grupos,…" en un 11,9% y los de 2003 identifican de esta forma a la competencia "Promover el desarrollo, crecimiento e independencia,…" con un 8,9%. Por lo demás, ambos subgrupos señalan como competencia más importante "Intervenir con personas, familias, grupos,…"; como segunda más importante "Interactuar con personas, familias, grupos,…". Así pues, la cuarta competencia más importante es "Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas,…" y la quinta, "Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento,…". Para conocer la medida en que cada subgrupo ubica cada una de estas competencias en los órdenes de importancia señalados se puede acudir a la tabla 10.15.

	Egresados 2002		Egresados 2003		Total egresados	
Importancia	Competencia	%	Competencia	%	Competencia	%
1ª	Intervenir con personas, familias, grupos,...	20,2	Intervenir con personas, familias, grupos,...	18,5	Intervenir con personas, familias, grupos,...	20,8
2ª	Interactuar con personas, familias, grupos,...	13,0	Interactuar con personas, familias, grupos,...	14,5	Interactuar con personas, familias, grupos,...	13,9
3ª	Interactuar con personas, familias, grupos,...	11,9	Promover el crecimiento, desarrollo e independencia...	8,9	Promover el crecimiento, desarrollo e independencia...	10,0
4ª	Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas...	11,9	Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas...	12,1	Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas...	11,9
5ª	Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento...	14,7	Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento...	10,5	Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento…	13,5

Tabla 10.15. Establezca por orden de importancia las cinco que estime como principales para el trabajo social. Competencias específicas.
Fuente: elaboración propia.

La Tabla 10.16 nos muestra la valoración media de las competencia específicas que hacen los egresados:

COMPETENCIA	MEDIA
Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios, promocionar el desarrollo de los mismos y mejorar las condiciones de vida a través de la utilización de los métodos y modelos de trabajo social.....	3,77
Valorar las necesidades y opciones posibles para orientar una estrategia de intervención	3,75
Intervenir con personas, familias, grupo, organizaciones y comunidades para ayudarles a tomar decisiones bien fundamentadas acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes y recursos	3,73
Responder a situaciones de crisis valorando la urgencia de las situaciones, planificando y desarrollando acciones para hacer frente a las mismas y revisando sus resultados	3,66
Administrar y ser responsable de su propio trabajo asignando prioridades, cumpliendo con las obligaciones profesionales y evaluando la eficacia del propio programa de trabajo	3,66
Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, redes y equipos interdisciplinares y "multiorganizacionales" con el propósito de colaborar en el establecimiento de fines, objetivos y tiempo de duración de los mismos contribuyendo igualmente a abordar	3,66
Promover el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas identificando las oportunidades para formar y crear grupos, utilizando la programación y las dinámicas de grupo para el crecimiento individual y el fortalecimiento de las habilidades...	3,6
Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social	3,58
Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento actual de las mejores prácticas del trabajo social para revisar y actualizar los propios conocimientos sobre los marcos de trabajo	3,56
Apoyar el desarrollo de redes para hacer frente a las necesidades y trabajar a favor de los resultados planificados examinando con las personas las redes de apoyo a las que pueden acceder y desarrollar	3,55
Contribuir a la promoción de las mejores prácticas del trabajo social participando en el desarrollo y análisis de las políticas que se implementan	3,51
Establecer relaciones profesionales al objeto de identificar la forma más adecuada de intervención	3,48
Establecer y actuar para la resolución de situaciones de riesgo previa identificación y definición de la naturaleza del mismo	3,48
Utilizar la mediación como estrategia de intervención destinada a la resolución alternativa de conflictos	3,44
Preparar, producir, implementar y evaluar los planes de intervención con el sistema cliente y los colegas profesionales negociando el suministro de servicios que deben ser empleados y revisando la eficacia de los planes de intervención con las personas...	3,4
Trabajar con los comportamientos que representen un riesgo para el sistema cliente, identificando y evaluando las situaciones y circunstancias que configuran dicho comportamiento y elaborando estrategias de modificación de los mismos	3,37
Contribuir a la administración de recursos y servicios colaborando con los procedimientos implicados en su obtención, supervisando su eficacia y asegurando su calidad	3,37

Tabla 10.16. Valoración media de las competencias específicas. Egresados.

COMPETENCIA	MEDIA
Gestionar, presentar y compartir historias e informes sociales manteniéndolos completos, fieles, accesibles y actualizados como garantía en la toma de decisiones y valoraciones profesionales	3,35
Gestionar conflictos, dilemas y problemas éticos complejos identificando los mismos, diseñando estratégias de superación y reflexionando sobre sus resultados	3,34
Analizar y sistematizar la información que proporciona el trabajo como cotidiano como soporte para revisar y mejorar las estrategias profesionales que deben dar respuesta a las situaciones sociales emergentes	3,32
Preparar y participar en las reuniones de toma de decisiones al objeto de defender mejor los intereses de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades	3,28
Establecer, minimizar y gestionar el riesgo hacia uno mismo y los colegas a través de la planificación, revisión y seguimiento de acciones para limitar el estrés y el riesgo	3,27
Gestionar y dirigir entidades de bienestar social	3,27
Trabajar dentro de estándares acordados para el ejercicio del trabajo social y asegurar el propio desarrollo profesional utilizando la asertividad profesional para justificar las propias decisiones, reflexionando críticamente sobre las mismas y ...	3,26
Defender personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y actuar en su nombre si la situación lo requiere	3,03

Tabla 10.16. Valoración media de las competencias específicas. Egresados.

Profesionales

Es el momento ahora de conocer la valoración que realizan los profesionales de las competencias específicas que se incluyen en el cuestionario. Parece ser que consideran que todas ellas son muy importantes porque la respuesta mayoritaria ha sido "muy importante" en todas las competencias salvo en tres de ellas, en las que la respuesta mayoritaria ha sido "bastante importante", lo cuál sigue siendo una valoración positiva. Éstas son las siguientes:

- Defender personas, familias, grupos, organizaciones,…
- Preparar y participar en las reuniones,…
- Establecer, minimizar y gestionar el riesgo,…
- Contribuir a la administración de recursos,…
- Gestionar y dirigir entidades de bienestar social,…

Pero sería un elemento enriquecedor del análisis saber cuál ha sido la competencia mejor valorada de todas. Esto se sabe señalando la competencia en la que la respuesta "muy importante" haya tenido el porcentaje más alto. Parece ser que esta condición la cumple la competencia "Valorar las necesidades y opciones posibles para obtener una estrategia de intervención,…" (76,5%) lo cuál resulta bastante coherente al estar hablando de profesionales que ejercen el trabajo social día a día. En el otro extremo se encuentra la competencia específica "Gestionar y dirigir entidades de bienestar", ya que hay un 21,9% de profesionales que la han señalado como competencia poco o nada importante. Se puede decir, por tanto, que es la competencia específica peor valorada por los profesionales.

El análisis de las valoraciones realizadas por los profesionales se completa con el orden de las cinco competencias más importantes que han establecidos los encuestados. Para ellos la competencia más importante es "Intervenir con personas, familias, grupos, organizaciones,…" ya que un 22,8% la ubica en esta posición. La segunda posición de importancia sería para la competencia "Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones,…" (16,5%). Así se llega a la competencia que ha obtenido un porcentaje más alto como tercera competencia en el orden de importancia, siendo ésta "Promover el crecimiento, desarrollo e independencia,…"" (10,2%). La cuarta y quinta posición la ocupan la competencia Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, redes y equipos,…" (10,2% y 11,7%, respectivamente). La Tabla 10.17 esquematiza toda esta información.

Profesionales		
Importancia	**Competencia**	**%**
1ª	Intervenir con personas, familias, grupos, organizaciones	22,8
2ª	Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones	16,5
3ª	Promover el crecimiento, desarrollo e independencia	10,2
4ª	Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, redes y equipos	10,2
5ª	Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, redes y equipos	11,7

Tabla 10.17. Establezca por orden de importancia las cinco que estime como principales para el trabajo social. Competencias específicas. Profesionales.
Fuente: elaboración propia.

Para acabar, mostremos la valoración media que hacen los profesionales de las competencias especificas:

COMPETENCIA	MEDIA
Intervenir con personas, familias, grupo, organizaciones y comunidades para ayudarles a tomar decisiones bien fundamentadas acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes y recursos	3,8
Contribuir a la promoción de las mejores prácticas del trabajo social participando en el desarrollo y análisis de las políticas que se implementan	3,8
Valorar las necesidades y opciones posibles para orientar una estrategia de intervención	3,79
Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios, promocionar el desarrollo de los mismos y mejorar las condiciones de vida a través de la utilización de los métodos y modelos de trabajo social.....	3,75
Responder a situaciones de crisis valorando la urgencia de las situaciones, planificando y desarrollando acciones para hacer frente a las mismas y revisando sus resultados	3,71

Tabla 10.16. Valoración media de las competencias específicas. Egresados.

COMPETENCIA	MEDIA
Administrar y ser responsable de su propio trabajo asignando prioridades, cumpliendo con las obligaciones profesionales y evaluando la eficacia del propio programa de trabajo	3,68
Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, redes y equipos interdisciplinares y "multiorganizacionales" con el propósito de colaborar en el establecimiento de fines, objetivos y tiempo de duración de los mismos contribuyendo igualmente a abordar de...	3,62
Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social	3,61
Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento actual de las mejores prácticas del trabajo social para revisar y actualizar los propios conocimientos sobre los marcos de trabajo	3,56
Promover el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas identificando las oportunidades para formar y crear grupos, utilizando la programación y las dinámicas de grupo para el crecimiento individual y el fortalecimiento de las habilidades...	3,55
Analizar y sistematizar la información que proporciona el trabajo como cotidiano como soporte para revisar y mejorar las estrategias profesionales que deben dar respuesta a las situaciones sociales emergentes	3,55
Establecer relaciones profesionales al objeto de identificar la forma más adecuada de intervención	3,54
Preparar, producir, implementar y evaluar los planes de intervención con el sistema cliente y los colegas profesionales negociando el suministro de servicios que deben ser empleados y revisando la eficacia de los planes de intervención con las personas...	3,51
Apoyar el desarrollo de redes para hacer frente a las necesidades y trabajar a favor de los resultados planificados examinando con las personas las redes de apoyo a las que pueden acceder y desarrollar	3,51
Gestionar, presentar y compartir historias e informes sociales manteniéndolos completos, fieles, accesibles y actualizados como garantía en la toma de decisiones y valoraciones profesionales	3,49
Establecer y actuar para la resolución de situaciones de riesgo previa identificación y definición de la naturaleza del mismo	3,47
Utilizar la mediación como estrategia de intervención destinada a la resolución alternativa de conflictos	3,44
Contribuir a la administración de recursos y servicios colaborando con los procedimientos implicados en su obtención, supervisando su eficacia y asegurando su calidad	3,44
Trabajar con los comportamientos que representen un riesgo para el sistema cliente, identificando y evaluando las situaciones y circunstancias que configuran dicho comportamiento y elaborando estrategias de modificación de los mismos	3,42
Gestionar conflictos, dilemas y problemas éticos complejos identificando los mismos, diseñando estratégicas de superación y reflexionando sobre sus resultados	3,42
Preparar y participar en las reuniones de toma de decisiones al objeto de defender mejor los intereses de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades	3,41
Trabajar dentro de estándares acordados para el ejercicio del trabajo social y asegurar el propio desarrollo profesional utilizando la asertividad profesional para justificar las propias decisiones, reflexionando críticamente sobre las mismas y ...	3,41
Establecer, minimizar y gestionar el riesgo hacia uno mismo y los colegas a través de la planificación, revisión y seguimiento de acciones para limitar el estrés y el riesgo	3,33
Gestionar y dirigir entidades de bienestar social	3,28
Defender personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y actuar en su nombre si la situación lo requiere	3,1

Tabla 10.16. Valoración media de las competencias específicas. Egresados.

11.

OBJETIVOS DEL TÍTULO EN TRABAJO SOCIAL

Objetivos del título en Trabajo Social

La formación de los trabadores sociales debe ser una formación integral que atienda tanto a contenidos disciplinares, competenciales y actitudinales que contribuyan a generar profesionales que no sólo sepan hacer, sino que también conozcan el medio en el que trabajan y sean capaces de analizarlo críticamente. Esta formulación tiene en cuenta tanto el catálogo de competencias específicas definidas para el trabajo social como los estándares globables de educación en Trabajo Social definidos en el contexto internacional. De este modo, proponemos tres grandes grupos de objetivos para el Título de grado en Trabajo Social en el Espacio Europeo de Educación Superior. Son los siguientes:

OBJETIVOS COMPETENCIALES: SABER HACER.

Al finalizar el periodo formativo, los estudiantes de Trabajo Social estarán capacitados para:

1. Trabajar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para valorar sus necesidades y circunstancias.

2. Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones, comunidades y con otros profesionales.

3. Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias.

4. Actuar en la resolución de las situaciones de vulnerabilidad, conflicto, crisis, carencias o dificultades con las personas.

5. Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización.

6. Demostrar competencia profesional en el ejercicio del trabajo social.

Esta capacitación conlleva el dominio de las realizaciones profesionales descritas en el apartado 5 de este informe.

OBJETIVOS DISCIPLINARES: SABER

Los objetivos competenciales descritos con anterioridad se apoyan tanto en una metodología docente que permita alcanzarlos como en un conjunto de conocimientos que fundamentan su desarrollo y su aplicabilidad en el ejercicio del trabajo social. Estos conocimientos deben ser aportados por el conjunto de materias y disciplinas vinculados a la formación de los futuros trabajadores sociales.

De este modo, a finalizar el periodo formativo, los estudiantes de Trabajo Social deberán:

1. Conocer y comprender críticamente los fundamentos del Trabajo Social como disciplina: historia, teorías, concepto, naturaleza, métodos y modelos.

2. Identificar y valorar los procesos de formación, desarrollo y evolución de personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, así como sus manifestaciones actuales y tendencias de futuro.

3. Mostrar una comprensión crítica de cómo los desequilibrios socioestructurales, la discriminación, la opresión, las injusticias sociales, políticas y económicas impactan en las relaciones humanas y generan situaciones de malestar.

4. Mostrar conocimiento de la conducta humana y el entorno social con énfasis especial a la relación persona/entorno, desarrollo del curso de la vida, interacción entre factores biológicos, psicológicos, socioestructurales y culturales en la conformación del desarrollo humano y de la conducta.

5. Analizar críticamente el concepto de necesidad de acuerdo a los contextos históricos, sociales y políticos en los que se desenvuelve su acción profesional.

6. Conocer e identificar las estrategias principales de intervención de los trabajadores sociales en el desarrollo de su acción profesional con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades.

7. Conocer la estructura general, organización, prestaciones de los servicios sociales generales y especializados existentes en las diferentes Comunidades Autónomas y en el ámbito europeo.

8. Señalar las tendencias principales existentes en las políticas sociales, a nivel nacional e internacional, así como la articulación de las mismas.

9. Mostrar dominio en el conocimiento de la formación de grupos, de las técnicas e instrumentos de programación, las dinámicas de grupo y las técnicas de trabajo en grupo.

10. Manejar con soltura los fundamentos teóricos y las aplicaciones prácticas de los principales soportes instrumentales del trabajo social.

11. Conocer de manera adecuada las bases del ordenamiento jurídico local, autonómico, estatal, comunitario e internacional.

12. Apropiarse de una cultura científica en lo que se refiere al uso de la epistemología de las ciencias sociales y la investigación social: proceso de investigación y técnicas de investigación social de naturaleza cuantitativa y cualitativa.

13. Conocer las estrategias principales para la resolución de conflictos a través de la mediación.

14. Conocer los fundamentos básicos de las tecnologías de la información y comunicación en su aplicación al trabajo social.

OBJETIVOS SOBRE ACTITUDES: SABER SER

A la finalización del periodo formativo los estudiantes de Trabajo Social, en el ámbito de las actitudes, deberán mostrar interés por:

1. Favorecer el desarrollo social, mostrando interés por conocer los problemas sociales así como su prevención y potenciando la capacidad de los individuos para ser autónomos e independientes en el logro de su bienestar.

2. Promover la justicia social y el desarrollo sostenible, defendiendo y facilitando el acceso de la población a los recursos sociales disponibles.

3. Valorar críticamente las posibilidades reales de intervención de los trabajadores sociales.

4. Reflexionar sobre las relaciones existentes entre el ejercicio del trabajo social, las políticas sociales y los contextos orgánicos donde se desarrolla su labor.

5. Promover el respeto de la dignidad personal, del valor y singularidad de todos los seres humanos.

6. Apreciar, respetar y valorar la diversidad social creciente (cultural, étnica, religiosa, orientación sexual...) en nuestro entorno inmediato.

12.

ESTRUCTURA GENERAL DEL TÍTULO

Estructura general del Título

Para definir la propuesta general del Título nos hemos basado fundamentalmente en dos referencias. Por un lado, los elementos comunes que hemos detectado en el análisis de la situación de los estudios de Trabajo Social en Europa. Por otro lado, entendemos que debemos dar respuesta a la valoración y ordenación de las competencias genéricas y específicas que hemos analizado con anterioridad.

El perfil formativo detectado en los países del entorno europeo pone de manifiesto que la formación de los futuros trabajadores sociales responde al siguiente esquema de contenidos:

- Una formación básica en Ciencias Sociales Aplicadas (Sociología, Antropología y Economía), Derecho y Psicología que contribuye a comprender tanto la realidad social donde se ubican los sujetos con los que intervienen los trabajadores sociales como las relaciones que se establecen entre las personas y el entorno.

- Una formación teórico-práctica en Trabajo Social, que permita a los trabajadores sociales conocer el trabajo social como disciplina al mismo tiempo que adquiere el conocimiento necesario para el desarrollo de las competencias profesionales específicas. Dentro de esta formación específica en trabajo social, adquieren una importancia notoria la realización de prácticas profesionales así como la realización de una tesis de grado.

A partir de este esquema, la estructura general del Título estaría definida por los siguientes contenidos:

A. CONTENIDOS COMUNES OBLIGATORIOS

Estos contenidos se organizan en dos grandes grupos, atendiendo a la estructura organizativa común que plantea en los países del entorno europeo:

Trabajo social (Teoría y práctica)	Ciencias sociales Aplicadas
Trabajo Social (incluye prácticas de intervención profesional del Trabajo Social y trabajo final de grado) Servicios Sociales Política social Métodos y Técnicas de investigación en trabajo social	Sociología Antropología Psicología Derecho Economía

B. CONTENIDOS INSTRUMENTALES

Se recomienda a las universidades que impartan el Título en Trabajo Social que incluyan, dentro de los contenidos propios, materias relacionadas con el dominio de otros idiomas. Asimismo, que se puedan otorgar créditos de libre configuración con contenidos relacionados con la adquisición del manejo de las tecnologías de la información y la comunicación.

C. PORCENTAJE DE CONTENIDOS PROPIOS DE CADA UNIVERSIDAD

Consideramos que el Título de grado en Trabajo Social debe tener un 65% de materias en común, dejando por tanto un porcentaje del 35% para la determinación de los contenidos propios de la universidad, entre los que recomendamos la inclusión de alguna materia relacionada con salud pública.

La justificación de esta opción descansa en los siguientes motivos:

- Con un alto porcentaje de materias comunes creemos que se facilitará en mayor medida la movilidad de estudiantes entre las diferentes universidades que imparten el Título en el estado español.

- Será más fácil lograr la transferencia de créditos ECTS y potenciar un sistema comparable de titulaciones entre los diversos países que participan en la Declaración de Bolonia.

- Consideramos que con esta opción es posible atender tanto a las exigencias que plantea el proceso de convergencia en la medida que se facilita la movilidad y la transferencia, así como la atención a la peculiaridad propia del entorno en el que se sitúa la titulación, el cual debe ser contemplado en la organización de los contenidos docentes de la titulación.

Los créditos totales de la titulación quedarían de este modo distribuidos de la siguiente manera:

Contenidos comunes obligatorios	156
Contenidos propios universidad	84
TOTAL	240

Entendemos que la justificación de esta elección descansa en los siguientes motivos:

1. En el análisis de la estadística de flujos que estudia la incorporación al mercado de trabajo de los diplomados en Trabajo Social, se evidencia empíricamente que un número importante de trabajadores sociales en activo decide continuar estudiando como medio para alcanzar un trabajo estable relacionado con su formación inicial. De este modo, a una mayor formación por parte de los profesionales se corresponde una mejor inserción profesional.

2. En las entrevistas realizadas a los representantes de entidades empleadoras de trabajadores sociales, se pone de manifiesto claramente cómo una de las mejoras a introducir en la formación de los futuros profesionales es la del aumento de las prácticas y la formación de campo. Asimismo, el 65% de estos entrevistados pone manifiesto que los trabajadores sociales necesitan una formación profesional suficiente, que se traduce en un perfil profesional generalista.

3. La función social del trabajo social, centrada en la promoción del bienestar social de individuos, grupos y comunidades, la cohesión social en períodos de cambio y el apoyo y protección a los miembros vulnerables de la comunidad, exige una cualificación profesional que asegure a los trabajadores sociales el dominio de las competencias y destrezas antes de acceder al mercado de trabajo. Ello sólo será posible si durante el período formativo los futuros profesionales han tenido tiempo suficiente para entrenarse en la adquisición de las competencias asignadas. Esta circunstancia otorga una gran importancia a los contenidos prácticos de la formación de los trabajadores sociales, que requerirán de tiempo, grupos pequeños y recursos docentes suficientes para asegurar el dominio de las competencias específicas.

4. Responder a los desempeños profesionales previstos para el trabajo social requiere de un conocimiento teórico de la realidad social donde se desenvuelven los individuos, grupos, comunidades con los que interviene el trabajo social. Ello implica que el buen hacer profesional sólo será posible si al entrenamiento en las competencias y habilidades se une un conocimiento teórico de las ciencias sociales que permita tanto el análisis y la comprensión de la realidad social como la elección de técnicas e instrumentos de intervención adecuados.

5. La naturaleza de las competencias específicas exige un alto grado de experimentalidad en la docencia. Muchas de ellas requieren de un proceso de maduración personal antes de su adquisición plena puesto que no se trata únicamente de un conjunto de saberes que se aplican, sino que son procedimientos de intervención que ponen en relación a un profesio-

nal con personas en situación de vulnerabilidad. La complejidad de la interacción profesional exige por tanto un entrenamiento intensivo en las competencias descritas a lo largo de un período amplio de años.

6. Los ámbitos donde desarrollan su actuación los profesionales del trabajo social están adquiriendo una complejidad creciente que deviene de los procesos de configuración de la realidad social. Hay nuevas plataformas desde las que ejercer la actividad profesional (al ámbito publico y la iniciativa social se añade con más fuerza el sector mercantil como espacio profesional del trabajo social), y hay nuevas demandas profesionales derivadas de la complejidad social (el desarrollo de las nuevas tecnologías que están cambiando los sistemas de producción y las relaciones sociales, los cambios en los núcleos familiares, los fenómenos de la emigración, la multiculturalidad...), que exigen un preparación rigurosa y extensa para poder situarse con garantías de éxito ante la complejidad social.

7. La formación en Trabajo Social ordenada en un Título de grado de 240 créditos ECTS abriría la puerta en las universidades españolas a un modelo formativo (presente en muchos países del entorno europeo y otros como Estados Unidos, Canadá y Australia) que permita avanzar en aportaciones dentro de esta disciplina y profesión. De este modo, creemos que podremos responder a las directrices de política universitaria expresadas en la Declaración común de los ministros europeos de Educación (Bolonia, 9 de junio de 1999). Se incluye la de organizar la enseñanza superior con el objetivo de preparar mejor a los estudiantes para que puedan responder a las nuevas exigencias profesionales. De igual forma, la Recomendación (2001) 1 adoptada por el Comité de ministros del Consejo de Europa el 17 de enero de 2001 a los países miembros sobre los trabajadores sociales, pone de manifiesto la contribución del trabajo social al desarrollo humano y a la promoción de la cohesión social. El trabajo social se configura como una inversión en el bienestar futuro de Europa. Asimismo, esta Recomendación reconoce que la naturaleza del trabajo social profesional requiere el más alto nivel de responsabilidad en la toma de decisiones y que elevados niveles de competencia requieren la formación profesional adecuada, en la que la investigación es fundamental para el desarrollo del trabajo social.

Quisiéramos también justificar brevemente la inclusión de contenidos relacionados con la realización de un trabajo final de grado o tesis de grado así como con el desarrollo de un período de prácticas profesionales de trabajo social.

Trabajo final de grado

La realización de este tipo de tareas por parte de los alumnos de Trabajo Social ha sido un elemento cotidiano en la formación de los mismos. Era un encargo generalizado previa a la incorporación a la universidad española de los estudios de Trabajo Social y, en la actualidad, en diferentes países europeos es un contenido formativo que todos los alumnos deben desarrollar.

Con la implantación del Título de grado en Trabajo Social pretendemos recuperar la realización de este trabajo final de carrera en la medida que creemos reporta un conjunto de ventajas entre las que podemos citar las siguientes: debe proporcionar información acerca del dominio del estudiante de un conjunto de competencias específicas relacionadas con:

Preparar, producir, implementar y evaluar los planes de intervención con el sistema cliente y los colegas profesionales negociando el suministro de servicios que deben ser empleados y revisando la eficacia de los planes de intervención con las personas implicadas al objeto de adaptarlos a las necesidades y circunstancias cambiantes.

Analizar y sistematizar la información que proporciona el trabajo como cotidiano como soporte para revisar y mejorar las estrategias profesionales que deben dar respuesta a las situaciones sociales emergentes.

Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social

Administrar y ser responsable de su propio trabajo asignando prioridades, cumpliendo con las obligaciones profesionales y evaluando la eficacia del propio programa de trabajo.

Gestionar, presentar y compartir historias e informes sociales manteniéndolos completos, fieles, accesibles y actualizados como garantía en la toma de decisiones y valoraciones profesionales.

Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento actual de las mejores prácticas del trabajo social para revisar y actualizar los propios conocimientos sobre los marcos de trabajo.

Contribuir a la promoción de las mejores prácticas del trabajo social participando en el desarrollo y análisis de las políticas que se implementan.

Asimismo, consideramos que la realización de este tipo de trabajos permite responder también de un conjunto de competencias genéricas que deben ser de pleno dominio por parte de los titulados en Trabajo Social. Entre ellas, podemos citar las siguientes:

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de organización y planificación.
- Comunicación oral y escrita en la lengua nativa.
- Capacidad de gestión de la información.
- Resolución de problemas.
- Toma de decisiones.
- Razonamiento crítico.
- Compromiso ético.
- Aprendizaje autónomo.
- Creatividad.
- Iniciativa y espíritu emprendedor.
- Motivación por la calidad.

La realización de este trabajo final de carrera tendrá una asignación de 7 créditos ECTS, debiéndose realizar en el último año de estudios tras la conclusión del período de prácticas profesionales. Está vinculado a la materia de Trabajo Social y debe contemplar la realización de una memoria, su exposición oral y pública y su discusión con los miembros del tribunal juzgador del mismo. Finalmente, la realiza-

ción de este trabajo se realizará bajo dos condiciones generales: se tratará de un trabajo autónomo, individual, por parte del estudiante y debe estar relacionado bien con el análisis de la práctica profesional de los trabajadores sociales, bien con el estudio de los fundamentos teóricos del Trabajo Social.

Prácticas profesionales de Trabajo Social

En la actualidad, en todos los centros docentes de Trabajo Social existentes en España los alumnos realizan un período de formación en contacto con profesionales del trabajo social y bajo la supervisión de un profesor de la materia de Trabajo Social. Igualmente sucede en todos los países que han sido estudiados para la realización de este libro blanco.

Estas prácticas de Trabajo Social tendrán la consideración de prácticas clínicas, con el máximo grado de experimentalidad posible, por parte de las diferentes universidades donde se imparte el título de Trabajo Social.

Aunque entendemos que todas las competencias específicas asignadas en el Título de grado a la titulación de Trabajo Social pueden ser entrenadas con el desarrollo de las prácticas profesionales, creemos que las mencionadas a continuación tienen una especial vinculación:

Establecer relaciones profesionales al objeto de identificar la forma más adecuada de intervención.

Valorar las necesidades y opciones posibles para orientar una estrategia de intervención.

Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios, promocionar el desarrollo de los mismos y mejorar las condiciones de vida a través de la utilización de los métodos y modelos de Trabajo Social, haciendo un seguimiento con regularidad de los cambios que se producen al objeto de preparar la finalización de la intervención.

Promover el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas identificando las oportunidades para formar y crear grupos, utilizando la programación y las dinámicas de grupos para el crecimiento individual y el fortalecimiento de las habilidades de relación interpersonal.

Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social

Preparar y participar en las reuniones de toma de decisiones al objeto de defender mejor los intereses de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades.

Administrar y ser responsable de su propio trabajo asignando prioridades, cumpliendo con las obligaciones profesionales y evaluando la eficacia del propio programa de trabajo.

Contribuir a la administración de recursos y servicios colaborando con los procedimientos implicados en su obtención, supervisando su eficacia y asegurando su calidad.

Gestionar, presentar y compartir historias e informes sociales manteniéndolos completos, fieles, accesibles y actualizados como garantía en la toma de decisiones y valoraciones profesionales.

Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, redes y equipos interdisciplinares y "multiorganizacionales" con el propósito de colaborar en el establecimiento de fines, objetivos y tiempo de duración de los mismos contribuyendo igualmente a abordar de manera constructiva los posibles de desacuerdos existentes.

Trabajar dentro de estándares acordados para el ejercicio del trabajo social y asegurar el propio desarrollo profesional utilizando la asertividad profesional para justificar las propias decisiones, reflexionando críticamente sobre las mismas y utilizando la supervisión como medio de responder a las necesidades de desarrollo profesional.

Del mismo modo, creemos que hay un conjunto de competencias genéricas a las que la realización de las prácticas profesionales pueden contribuir a su adquisición:

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de organización y planificación.
- Capacidad de gestión de la información.
- Resolución de problemas.
- Toma de decisiones.
- Trabajo en equipo.
- Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar.
- Habilidades en las relaciones interpersonales.
- Compromiso ético.
- Adaptación a nuevas situaciones.
- Creatividad.

Entendemos que en el Título de grado debe estar presente este contenido vinculado a la materia de Trabajo Social y con una asignación de 18 créditos ECTS, lo que representa un total de formación entre 450 y 540 horas. De este modo, responderíamos a las demandas de los empleadores relativas a un aumento del período formativo de prácticas. Dada la importancia que tiene, creemos que la existencia de un programa específico de coordinación y colaboración entre el centro docente y los profesionales colaboradores de las prácticas debe ser tenido en cuenta como un criterio fundamental de calidad de la titulación.

Recomendamos a las universidades que el período de prácticas profesionales se lleve a cabo al final del proceso formativo antes de la realización del trabajo final de grado, pudiéndose establecer entre ellos algún tipo de relación en la medida que el período de prácticas proporcione información y campos de estudio para la realización de esta última tarea. No obstante, esta consideración no impide que las universidades puedan disponer de otros espacios de prácticas a lo largo de la duración de los estudios. Asimismo, consideramos que la realización de las prácticas profesionales debe implicar la superación previa de las asignaturas relacionadas al menos con la materia de Trabajo Social estableciéndose por tanto algún tipo de filtro o incompatibilidad. Finalmente, debería realizarse un proceso de selección y formación, a modo de "acreditación", de los profesionales colaboradores de las prácticas a los que, en la medida de las posibilidades de cada universidad, se les podría compensar de algún modo su función docente (económica, formación, apoyo en la investigación...).

A continuación, presentamos el cuadro resumen que contiene la denominación de las materias que se impartirán en el Título de grado de Trabajo Social, una relación de contenidos y las competencias genéricas y específicas a las que responden.

Nombre de la materia	Contenidos formativos mínimos	Destrezas, habilidades y competencias a adquirir
Trabajo Social	FUNDAMENTOS Historia del Trabajo Social. Concepto. Epistemología del Trabajo Social. Ética y deontología profesional. Competencias profesionales. Coordinación. Trabajo en equipo. Trabajo Social comparado. METODOLOGÍA DEL TRABAJO SOCIAL Métodos y modelos de intervención en Trabajo Social. Técnicas y habilidades del Trabajo Social. Proceso de intervención. Soportes documentales básicos. LA INTERVENCIÓN SOCIAL EN TRABAJO SOCIAL El trabajo social individual, familiar, grupal, comunitario. Desarrollo local. Intervención en redes sociales y organizaciones. Estrategias de intervención: los recursos sociales, la acción de soporte, la mediación, la intervención en crisis, la movilización social. Diseño e implementación de proyectos. Planificación, evaluación y supervisión. Intervención social en áreas de bienestar social. Trabajo Social y sectores de intervención. INTERVENCIÓN SOCIAL EN DIFERENTES CONTEXTOS La diversidad cultural y el Trabajo Social. La intervención social en contextos multiculturales. Género, discapacidades, etc. Prácticas profesionales de Trabajo Social. Tesis de grado o trabajo fin de estudios.	Establecer relaciones profesionales al objeto de identificar la forma más adecuada de intervención. Intervenir con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para ayudarles a... Valorar las necesidades y opciones posibles para orientar una estrategia de intervención. Responder a situaciones de crisis... Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios... Preparar, producir, implementar y evaluar los planes de intervención... Apoyar el desarrollo de redes para hacer frente a las necesidades y trabajar a favor de... Promover el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas... Trabajar con los comportamientos que representan un riesgo para el sistema cliente ... Analizar y sistematizar la información que proporciona el trabajo cotidiano... Utilizar la mediación como estrategia de intervención destinada a la resolución alternativa de conflictos. Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social. Defender a las personas, familias, grupos, organizaciones... Preparar y participar en las reuniones de toma de decisiones... Establecer y actuar para la resolución de situaciones de riesgo... Establecer, minimizar y gestionar el riesgo hacia uno mismo... Administrar y ser responsable de su propio trabajo... Contribuir a la administración de recursos y servicios... Gestionar, presentar y compartir historias e informes sociales... Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas... Gestionar y dirigir entidades de bienestar social. Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento actual... Trabajar dentro de estándares acordados para el ejercicio del trabajo social... Gestionar conflictos, dilemas y problemas éticos... Contribuir a la promoción de las mejores prácticas del trabajo social...

Nombre de la materia	Contenidos formativos mínimos	Destrezas, habilidades y competencias a adquirir
Servicios Sociales	Desarrollo histórico de los servicios sociales. Fundamentos. Concepto, organización territorial y competencial del sistema público de servicios sociales. Estructura de los servicios sociales: componentes, características, objeto y objetivos. Servicios sociales generales y especializados. Régimen legal y financiero de los servicios sociales. Administración social en la Administración central, autonómica y local. Modelos de planificación, organización, gestión y evaluación de los servicios y organizaciones de bienestar. Gerencia y gestión de servicios sociales. El tercer sector. Programas de intervención en servicios sociales. Los servicios sociales en Europa y en el contexto internacional. Soportes documentales básicos para la intervención en servicios sociales. Evaluación de la calidad de los servicios sociales.	Analizar y sistematizar la información que proporciona el trabajo cotidiano... Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social. Defender a las personas, familias, grupos, organizaciones... Preparar y participar en las reuniones de toma de decisiones... Administrar y ser responsable de su propio trabajo... Contribuir a la administración de recursos y servicios... Gestionar, presentar y compartir historias e informes sociales... Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas... Gestionar y dirigir entidades de bienestar social. Capacidad de organización y planificación. Capacidad de gestión de la información. Resolución de problemas. Toma de decisiones. Trabajo en equipo. Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar. Trabajo en un contexto internacional. Creatividad. Liderazgo. Iniciativa y espíritu emprendedor. Motivación por la calidad.

Nombre de la materia	Contenidos formativos mínimos	Destrezas, habilidades y competencias a adquirir
Política Social	POLITICA SOCIAL Conceptos fundamentales: Estado de bienestar, Política social. Origen, desarrollo y evolución del Estado de bienestar. Teorías explicativas del Estado de bienestar. Modelos y tipologías del Estado de bienestar. ESTADO SOCIAL Formas del Estado social: Estado social de bienestar y Estado social liberal. Origen y desarrollo histórico. HISTORIA DEL PENSAMIENTO Y POLITICAS SOCIALES Movimientos teóricos mas importantes dentro de la política social: germánica, anglosajona y latina. TRABAJO SOCIAL Y POLITICA SOCIAL La relación entre trabajo social y política social. POLITICA SOCIAL COMPARADA Políticas sociales europeas. Política social en España. Políticas sociales autonómicas. Análisis, diseño y gestión de políticas sociales	Administrar y ser responsable de su propio trabajo... Contribuir a la administración de recursos y servicios... Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas... Gestionar y dirigir entidades de bienestar social. Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento actual... Contribuir a la promoción de las mejores prácticas del trabajo social... Capacidad de análisis y síntesis. Toma de decisiones. Trabajo en un contexto internacional. Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad. Adaptación a nuevas situaciones. Iniciativa y espíritu emprendedor. Motivación por la calidad.

Nombre de la materia	Contenidos formativos mínimos	Destrezas, habilidades y competencias a adquirir
Técnicas de Investigación Social en Trabajo Social	Diseños de investigación. Métodos cuantitativos y cualitativos. El diagnóstico social. La Investigación y construcción de conocimiento en trabajo social. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación aplicadas al trabajo social. Métodos cuantitativos y cualitativos de investigación social. Indicadores sociales, indicadores de gestión y evaluación de necesidades sociales. Diseños de investigación. Tratamiento automatizado de datos en investigación social.	Analizar y sistematizar la información que proporciona el trabajo cotidiano... Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social. Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento actual... Contribuir a la promoción de las mejores prácticas del trabajo social... Capacidad de análisis y síntesis. Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio. Capacidad de gestión de la información.

Nombre de la materia	Contenidos formativos mínimos	Destrezas, habilidades y competencias a adquirir
Sociología	Epistemología de las Ciencias Sociales. Teoría sociológica. Estructura social española y europea. Construcción social de la exclusión. Grupos sociales y organizaciones. Estratificación social. Proceso de transformación y desarrollo socioeconómico en una perspectiva transnacional. Nuevos movimientos sociales. Valores, participación social y cambio cultural. Cambio social, conformidad, desviación social. Instituciones sociales.	Valorar las necesidades y opciones posibles para orientar una estrategia de intervención. Preparar, producir, implementar y evaluar los planes de intervención... Analizar y sistematizar la información que proporciona el trabajo cotidiano... Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social. Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento actual... Contribuir a la promoción de las mejores prácticas del trabajo social... Capacidad de análisis y síntesis. Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio. Capacidad de gestión de la información. Resolución de problemas. Toma de decisiones. Trabajo en un contexto internacional. Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad. Razonamiento crítico. Compromiso ético. Conocimiento de otras culturas y costumbres. Iniciativa y espíritu emprendedor. Motivación por la calidad. Sensibilidad hacia temas medioambientales.

Nombre de la materia	Contenidos formativos mínimos	Destrezas, habilidades y competencias a adquirir
Antropología	Teorías de la antropología social. Identidad, etnicidad y diversidad cultural. Cultura y sociedad. La organización social. Matrimonio y sociedad. La influencia del medio. Parentesco y filiación. La organización política. La dimensión simbólica. La religión. Lenguaje y comunicación.	Intervenir con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para ayudarles a... Valorar las necesidades y opciones posibles para orientar una estrategia de intervención. Analizar y sistematizar la información que proporciona el trabajo cotidiano ... Utilizar la mediación como estrategia de intervención destinada a la resolución alternativa de conflictos. Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento actual... Gestionar conflictos, dilemas y problemas éticos... Capacidad de análisis y síntesis. Resolución de problemas. Trabajo en un contexto internacional. Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad. Conocimiento de otras culturas y costumbres.

Nombre de la materia	Contenidos formativos mínimos	Destrezas, habilidades y competencias a adquirir
Psicología	Conceptos básicos en psicología. Psicología de la personalidad. Etapas evolutivas en la vida de las personas: desarrollo psicológico en cada una de ellas. Paradigmas más relevantes en la psicología. La conducta social. Psicología y fenómenos sociales. Las aportaciones de la psicología para el abordaje de los problemas sociales. Socialización y aprendizaje social. Los motivos sociales. Percepción interpersonal: la formación de la imagen del otro. Actitudes: concepto, clases, formación, cambio y medición. La conducta prosocial.	Intervenir con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para ayudarles a... Responder a situaciones de crisis valorando la urgencia de las situaciones... Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios... Apoyar el desarrollo de redes para hacer frente a las necesidades y trabajar a favor de... Trabajar con los comportamientos que representan un riesgo para el sistema cliente ... Establecer y actuar para la resolución de situaciones de riesgo... Capacidad de análisis y síntesis. Capacidad de organización y planificación. Capacidad de gestión de la información. Resolución de problemas. Toma de decisiones. Trabajo en equipo. Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar. Habilidades en las relaciones interpersonales. Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad. Razonamiento crítico. Creatividad. Liderazgo.

Nombre de la materia	Contenidos formativos mínimos	Destrezas, habilidades y competencias a adquirir
Derecho	Derecho constitucional o filosofía del derecho: estructura del Estado, fuentes del ordenamiento jurídico y derechos sociales y de ciudadanía. Deberes, libertades y garantías. Derecho administrativo: la estructura de la Administración Pública y los procedimientos y recursos administrativos. Derecho civil: Derechos de las persona y Derecho de familia. Derecho del trabajo y de la seg. social. Derecho penal: derecho penitenciario y derecho penal del menor.	Defender a las personas, familias, grupos, organizaciones... Preparar y participar en las reuniones de toma de decisiones... Contribuir a la administración de recursos y servicios... Gestionar y dirigir entidades de bienestar social. Capacidad de análisis y síntesis. Capacidad de gestión de la información. Toma de decisiones. Trabajo en un contexto internacional. Iniciativa y espíritu emprendedor. Motivación por la calidad.

Nombre de la materia	Contenidos formativos mínimos	Destrezas, habilidades y competencias a adquirir
Economía	Introducción al análisis económico. Las leyes del mercado. Economía de las Administraciones Públicas. Economía social y tercer sector. Economía para el desarrollo local.	Valorar las necesidades y opciones posibles para orientar una estrategia de intervención. Preparar, producir, implementar y evaluar los planes de intervención... Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social. Contribuir a la administración de recursos y servicios... Gestionar y dirigir entidades de bienestar social. Contribuir a la promoción de las mejores prácticas del trabajo social... Capacidad de análisis y síntesis. Toma de decisiones. Trabajo en un contexto internacional. Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad. Razonamiento crítico. Compromiso ético. Adaptación a nuevas situaciones. Iniciativa y espíritu emprendedor. Motivación por la calidad.

13.

DISTRIBUCIÓN EN HORAS DE TRABAJO DEL ESTUDIANTE, DE LOS DIFERENTES CONTENIDOS DEL APARTADO ANTERIOR Y ASIGNACIÓN DE CRÉDITOS ECTS

Distribución, en horas de trabajo del estudiante, de los diferentes contenidos del apartado anterior y asignación de créditos ECTS

La asignación de los créditos ECTS y de las horas de trabajo del estudiante de acuerdo a las materias y contenidos expuestos con anterioridad nos obliga a dos reflexiones básicas: por un lado, la asignación del volumen total de créditos responde, en nuestro caso, a una consideración de los argumentos que a continuación expondremos. En segundo lugar, debemos entender que la distribución de horas responde a la totalidad de trabajo del estudiante de acuerdo a la definición del crédito europeo que se refiere a la cantidad de trabajo que realiza el estudiante y que contempla, por tanto, horas de teoría desarrolladas en clases presenciales, el trabajo personal del alumno, la realización de prácticas bien autónomamente o bajo la supervisión del profesorado, el desempeño de tutorías...

13.1. LA ASIGNACIÓN DE CRÉDITOS ECTS

Tal y como recoge la II Convocatoria para el diseño de títulos de grado, debemos contemplar dos posibles escenarios de atribución de créditos, los cuales se recogen en la siguiente tabla, en la que los contenidos comunes se elevan en ambos casos al 75% del total de créditos contemplados:

		Opción A 180 ECTS (4500-5400 h)		Opción B 240 ECTS (6000-7200 h)	
	Materias	ECTS	Horas totales	ECTS	Horas totales
Contenidos comunes obligatorios	Trabajo Social	54[1]	350-1620	71[2]	1775-2130
	Servicios Sociales	16	400-480	21	525-630
	Política Social	9	225-270	12	300-360
Total	Sociología	10	250-300	14	350-420
	TIS	4	100-120	5	125-150
	Antropología	5	125-150	7	175-210
	Psicología	10	250-300	14	350-420
	Derecho	5	125-150	7	175-210
	Economía	4	100-120	5	125-150
	Total	117	3375-4050	156	4500-5400
Contenidos propios de la universidad		63	1125-1350	84	1500-1800
Total		180	4500-5400	240	6000-7200

Tabla 13.1. Asignación de créditos ECTS en las dos opciones contempladas.

La asignación de estos créditos ECTS responde a las siguientes razones:

En primer lugar, en todos los países estudiados para el desarrollo de este título de grado están presentes las materias aquí reseñadas. No obstante, existen diferencias entre los planes de estudio de los distintos países y centros donde se imparte la titulación pero el eje central de la formación, como ya hemos señalado con anterioridad, está definido por las materias de Trabajo Social, en su dimensión teóríca y práctica, y por las Ciencias Sociales Aplicadas, que aportan conocimientos e instrumentos que permiten al trabajador social comprender la dinámica que rige la realidad social en la que se ubica, así como fundamentar su práctica profesional. Estos son los elementos centrales de la formación pero el segundo está supeditado al primero en el ámbito formativo del trabajo social.

[1] Incluye trabajo final (4.5 ECTS) y prácticas profesionales (13 ECTS).
[2] Incluye trabajo final (7 ECTS) y prácticas profesionales (18 ECTS).

Atendiendo a la realidad particular del Estado Español y de la configuración de las políticas sociales, hemos agrupado las materias de Servicios Sociales y de Política Social a Trabajo Social en la medida que los primeros son el ámbito profesional (bien de titularidad pública o privada, generales o especializados), como se puso de manifiesto en el análisis de la inserción profesional de los trabajadores sociales, donde más presencia tienen los trabajadores sociales. La Política Social por el contrario, delimita el marco institucional y político donde los trabajadores sociales desempeñan su labor y, de acuerdo a los contenidos formativos señalados para la misma, entendemos que la vinculación con Trabajo Social viene definida porque, además de un conocimiento generalista de las políticas sociales interesa un conocimiento próximo a las necesidades e intereses del Trabajo.

En segundo lugar, y aunque no se puede establecer una relación directa entre el número de competencias específicas y genéricas asignadas a las materias de conocimiento contempladas en el Título de grado en Trabajo Social ya que lo importante es la naturaleza de las mismas, sí se pone de manifiesto que existe una vinculación entre el total de competencias asignadas y el número de créditos ECTS inicialmente definido. De este modo, a las materias vinculadas a Trabajo Social, Sociología, Psicología y Servicios Sociales, que son las que más carga de créditos ECTS tienen asignadas les corresponde atender a un mayor número de competencias, especialmente, entre las específicas. Así, Trabajo Social debe responder a 25 de las competencias específicas y 20 de las generales. Sociología a 6 de las específicas y 13 de las generales. Psicología a 6 de la primeras y 12 de las segundas y Servicios Sociales a 9 de las específicas y 10 de las genéricas. Ese criterio, no obstante, lo consideramos el más importante puesto que es el que determina la diferencia entre las diferentes materias.

En tercer lugar, los profesores entrevistados en nuestra encuesta, cuando son interrogados sobre el número de horas que consideran que los alumnos deben emplear para superar su materia incluyendo todas las actividades que deben realizar, establecen una clara jerarquía entre las materias sometidas a consideración: hay un primer grupo de materias que requieren mas dedicación entre las que destacan las relativas a Política Social (entre 151 y 200 horas aunque no tengan ni 9 créditos asignados en los planes de estudios actuales) y Trabajo Social (entre 51 y 150 horas para asignaturas de menos de 9 créditos y para aquellas que tienen entre 9 y 12 se requieren más de 250 horas de trabajo). En este primer grupo estarían también las asignaturas vinculadas a la materia de Psicología, que requieren también entre 51 y 100 ó 150 horas de trabajo, según tengan las asignaturas menos de 6 créditos o entre 6 y 9 créditos. Hay un segundo grupo de materias donde la asignación de horas de trabajo por parte del alumno se concentra en torno a 51-100 horas como valor más repetido. Se trata de las materias de Servicios Sociales, Sociología, Antropología y Economía. Finalmente, la materia de Derecho es, a juicio de los profesores que la imparten, la que menos horas requiere puesto que el valor más repetido es el de asignar menos de 100 horas de trabajo total por parte del alumno.

Creemos por tanto que la asignación de créditos ECTS propuesta de valorarse en su conjunto. La suma de las tres razones argüidas justifica la atribución realizada, especialmente, de acuerdo al contexto europeo que nos sirve de referencia y a la valoración y asignación de las competencias genéricas y específicas.

Veamos ahora la distribución de los créditos ECTS y de las horas de trabajo del estudiante de ambas opciones según los diferentes cursos y según el número total de semanas de cada curso (a partir de 36 semanas por curso académico):

	Materias	Opción A 180 ECTS (4500-5400 h)			
		ECTS	Horas totales	ECTS y horas por curso académico	Distribución de horas de trabajo semanales
Contenidos comunes obligatorios	Trabajo Social	54	1350-1620	18 ECTS 450-540	12,5-15
	Servicios Sociales	16	400-480	5,3 ECTS 133,3-159,3	3,7-4,4
	Política Social	9	225-270	3 ECTS 75-90	2,1-2,5
	Sociología	10	250-300	3,3 ECTS 82-99	2,3-2,8
	Técnicas de Investigación Social	4	100-120	1,3 ECTS 33,3-39	0,9-1,1
	Antropología	5	125-150	1,6 ECTS 41,6-50	1,1-1,4
	Psicología	10	250-300	3,3 ECTS 82-99	2,3-2,8
	Derecho	5	125-150	1,6 ECTS 41,6-50	1,1-1,4
	Economía	4	100-120	1,3 ECTS 33,3-39	0,9-1,1
	TOTAL	117	2925-3510	39 ECTS 975-1170	27,1-32,5
Contenidos propios de la universidad		63	1575-1890	21 ECTS 525-630	14,6-17,5
	TOTAL	180	4500-5400	60 ECTS 1500-1800	41,7-50

Tabla 13.2. Distribución de créditos ECTS y horas de trabajo semanales. Opción A.

La tabla está configurada bajo una distribución homogénea de materias y créditos ECTS a lo largo de los tres cursos de duración de los estudios que contempla esta opción. No obstante, la distribución final que cada universidad haga de las materias y créditos ECTS no tiene por qué resultar equitativa entre los diferentes cursos académicos. Esta distribución responde a una simulación para calcular el número total de horas que los alumnos deberían realizar en cada curso.

Esta opción ha sido desarrollada al ser contemplada como uno de los posibles escenarios para los diferentes títulos de grado. En nuestro caso, como hemos argumentado con anterioridad, optamos por configurar un Título de grado en Trabajo Social de 240 créditos ECTS, cuyo cálculo de distribución de créditos ECTS y horas de trabajo semanales, bajo dos opciones posibles de duración de los créditos, es la que se expone en la siguiente tabla:

		Opción B 240 ECTS (6000-7200 h)			
	Materias	ECTS	Horas totales	ECTS y horas por curso académico	Distribución de horas de trabajo semanales
Contenidos comunes obligatorios	Trabajo Social	71	1775-2130	178 ECTS 4438-534	123-148
	Servicios Sociales	21	525-630	5,3 ECTS 132,5-159	3,7-4,1
	Política Social	12	300-360	3 ECTS 75-90	2,1-2,5
	Sociología	14	350-420	3,5 ECTS 87,5-105	2,4-2,9
	Técnicas de Investigación Social	5	125-150	1,2 ECTS 31,2-41,2	0,9-1,1
	Antropología	7	175-210	1,8 ECTS 43,7-54	1,2-1,5
	Psicología	14	350-420	3,5 ECTS 87,5-105	2,4-2,9
	Derecho	7	175-210	1,8 ECTS 43,7-54	1,2-1,5
	Economía	5	125-150	1,2 ECTS 31,2-41,2	0,9-1,1
	TOTAL	156	3900-4680	39 ECTS 975-1170	27,1-32,5
Contenidos propios de la universidad		84	1500-1800	21 ECTS 525-630	14,6-17,5
	TOTAL	240	6000-7200	60 ECTS 1500-1800	41,7-50

Tabla 13.3. Distribución de créditos ECTS y horas de trabajo semanales. Opción B

Dado que el volumen de trabajo del estudiante que representa la opción más alta que concibe la definición del crédito ECTS nos llevaría a organizar un título de grado con 50 horas de trabajo semanal, y dado que ello incrementaría sin duda la presión sobre el alumno con la consiguiente repercusión tanto en los índices de abandono de la titulación como en el rendimiento final del mismo, hemos optado por considerar, en el Título de grado en Trabajo Social, que cada crédito ECTS equivalga a 25 horas de trabajo del estudiante. De este modo, los alumnos realizarán un total de 6000 horas de formación a lo largo de cuatro cursos académicos con una distribución media de 60 créditos por curso y un total de 41,7 horas semanales de trabajo, que devienen de considerar un total de 36 semanas por curso académico, lo que representa un volumen de 144 semanas de trabajo a lo largo de los cuatro años del título de grado.

Con esta consideración estimamos además que se puede formar convenientemente a los futuros trabajadores sociales en las competencias genéricas y específicas facilitando de este modo su incorporación al mercado de trabajo.

La propuesta final de título de grado así como la distribución de créditos ECTS por materias y de horas de trabajo del estudiante quedaría del siguiente modo:

Propuesta final Título de grado en Trabajo Social	
Créditos ECTS	240
Horas de trabajo del estudiante	6000
% Materias comunes	65 (156 ECTS)
% Contenidos propios universidad	35 (84 ECTS)

Estructura general del título de grado					
Materias comunes	ECTS	%	HORAS TOTALES	ECTS y horas por curso académico	Distribución de horas de trabajo semanales
Trabajo Social	71	29.7	1775	17,7 ECTS 443.8	12,3
Servicios Sociales	21	8.7	525	5,3 ECTS 132,5	3,7
Política Social	12	5	300	3 ECTS 75	2,1
Sociología	14	5.8	350	3,5 ECTS 87,5	2,4
Técnicas de Investigación Social	5	2.1	125	1,2 ECTS 31,2	0,9
Antropología	7	2.9	175	1,7 ECTS 43,7	1,2
Psicología	14	5.8	350	3,5 ECTS 87,5	2,4
Derecho	7	2.9	175	1,7 ECTS 43,7	1,2
Economía	5	2.1	125	1,2 ECTS 31,2	0,9
Total materias comunes	156	65	3900	39 ECTS 975	27,1
Contenidos propios de la universidad	84	35	2100	21 ECTS 525	14,6
Total	240	100	6000	60 ECTS 1500	41,7

13.2. ASIGNACIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO DEL ESTUDIANTE

Aunque en nuestro cuestionario incluimos una pregunta dirigida a profesores y alumnos de tercer curso sobre el cálculo de las horas estimadas que debían emplearse para superar las asignaturas de la troncalidad de Trabajo Social, el alto porcentaje de no respuestas obtenidas y la disparidad de asignaturas en las que se concreta la troncalidad en cada universidad hacen que los resultados obtenidos no sean fiables y difícilmente comparables. Por estas razones, en este apartado sólo incluiremos las estimaciones y recomendaciones que a continuación siguen:

Materias Comunes	ECTS	HORAS TOTALES	Distribución orientativa del trabajo del alumno	%
Trabajo Social	71	1775	Teoría Práctica Tutorías Trabajo personal Evaluación	25 30 10 30 5
Servicios Sociales	21	525	Teoría Práctica Tutorías Trabajo personal	25 25 10 35
Política Social	12	300	Teoría Práctica Tutorías Trabajo personal Evaluación	30 20 10 35 5
Sociología	14	350	Teoría Práctica Tutorías Trabajo personal Evaluación	25 25 10 35 5
Técnicas de Investigación Social	5	125	Teoría Práctica Tutorías Trabajo personal Evaluación	25 25 10 35 5
Antropología	7	175	Teoría Práctica Tutorías Trabajo personal Evaluación	25 25 10 35 5
Psicología	14	350	Teoría Práctica Tutorías Trabajo personal Evaluación	25 25 10 35 5
Derecho	7	175	Teoría Práctica Tutorías Trabajo personal Evaluación	25 25 10 35 5
Economía	5	125	Teoría Práctica Tutorías Trabajo personal	25 25 10 35

Tabla 13.4. Distribución orientativa del trabajo del alumno.

Los conceptos en los que se subdivide el trabajo del alumno en el Título de grado en Trabajo Social son los siguientes:

- Teoría. Las materias comunes dedicarán entre el 20 y el 30% del total de horas de trabajo del alumno asignadas a impartir conocimientos teóricos que permitan a los alumnos el manejo de las competencias relacionadas con el saber así como con los objetivos del título vinculados a la adquisición de conocimientos teóricos.

- Práctica. Los conocimientos prácticos adquieren una gran importancia en el Título de grado en Trabajo Social. Más del 25% del total de horas asignadas a las materias troncales deben invertirse en la realización de ejercicios prácticos que, por un lado, permitan adquirir destrezas en el manejo de las competencias de intervención del trabajo social y, por otro, permitan poner en relación los conocimientos de lo que hemos denominado ciencias sociales aplicadas con el trabajo social.

  Cada universidad desarrollará un programa de prácticas específico para cada materia de conocimiento vinculado al Título de grado en Trabajo Social de acuerdo a los contenidos y competencias adscritos. Estos programas se convertirán en uno de los ejes centrales de los procesos formativos de cada universidad en la medida que entendemos que la naturaleza de las competencias a adquirir requiere tanto tiempo de dedicación como estrategias metodológicas previamente diseñadas.

  Resaltamos, asimismo, que dentro de la materia de Trabajo Social se incluye los contenidos de prácticas profesionales y trabajo final de carrera o tesis de grado que son eminentemente prácticos.

- Tutorías. Las tutorías del Título de grado en Trabajo Social deben responder también a un programa previamente definido. Es decir, que las materias deberán diseñar un contenido específico para la realización de las tutorías, que deben convertirse en un espacio de contacto directo permanente entre los profesores y alumnos. Especialmente, son válidas en la realización de las prácticas profesionales y el trabajo final de carrera o tesis de grado. Recomendamos a las universidades que estos espacios de tutorías se doten de contenidos específicos y fechas de realización.

- Trabajo personal. En este epígrafe se incluye todo el trabajo que el alumno debe hacer por indicación de sus profesores relacionados con las enseñanzas teóricas, prácticas y con las tutorías. Es un trabajo que no requiere el contacto directo con el profesor pero que debe estar previamente establecido: horas de estudio, lecturas, entrega de trabajos... son algunos de los contenidos que deben contemplarse en este epígrafe.

- Evaluación. Finalmente, todas las materias del Título de grado deben dedicar una parte del trabajo del alumno a la realización de pruebas de evaluación de diferente naturaleza: desde exámenes escritos, entrevistas personales, simulación de situaciones profesionales, exposición de trabajos...

14.

CRITERIOS E INDICADORES DEL PROCESO DE CALIDAD DE LA TITULACIÓN DE TRABAJO SOCIAL

Criterios e indicadores del proceso de calidad de la titulación de Trabajo Social

Para la elaboración de estos criterios e indicadores del proceso de calidad en la titulación de Trabajo Social nos hemos basado en dos referentes fundamentales:

- *Guía de la ANECA para la acreditación de las titulaciones y Guía de autoevaluación interna de titulaciones ANECA*, que establece un conjunto de indicadores para las titulaciones que se someten a estos procesos y que creemos deben ser de observados por los títulos de grado. Afectan a cuestiones relacionadas con el proceso formativo; organización de las enseñanzas; recursos humanos y materiales; resultados.

- *Documento sobre estándares globales de calificación para la educación y capacitación en Trabajo Social,* definido por la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (AIETS) y la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS). Pretende establecer un conjunto de indicadores de calidad para todas aquellas instituciones educativas donde se imparte la titulación de Trabajo Social en el mundo. Afectan a cuestiones relacionadas con la definición del propósito fundamental del centro docente; objetivos y resultados del programa; currículo y trabajo en el terreno; personal profesional de los centros docentes; alumnos; estructura, administración, gobierno y recursos de los centros; diversidad étnica y cultural; valores y códigos éticos de conducta en el Trabajo Social.

Basándonos en ellos, establecemos los siguientes criterios e indicadores del proceso de evaluación (es una selección de los que ofrecen ambos documentos muchos de ellos coincidentes aunque con formulación diferente):

RELATIVOS AL PROPÓSITO FUNDAMENTAL DE LA TITULACIÓN

1. Existencia de un propósito fundamental o declaración de la misión principal de la institución de enseñanza donde se desarrolla el título de Trabajo Social.

   (Este criterio nos debe mostrar el compromiso del centro docente con los objetivos y propósitos finales establecidos internacionalmente para el Trabajo Social. Es útil para mostrar la coherencia o no del centro formativo con dichos principios establecidos).

2. Que la organización del proceso formativo, la estructura directiva, la distribución de responsabilidades... reflejen equidad respecto al perfil demográfico y diversidad étnica.

   (Como muestra del compromiso del centro docente con los criterios y propósitos finales que persigue el Trabajo Social, el reparto de responsabilidades, tareas... debe reflejar la diversidad existente en la comunidad vinculada al Trabajo Social).

3. En los órganos de gobierno y representación de los centros existirá una participación real y activa de todos los sectores implicados en el proceso formativo de la titulación.

   (Todos los sectores implicados participarán en la gestión del centro de acuerdo a las funciones y porcentajes que la ley establece. La participación real de los mismos es un requisito para la vida democrática de los centros).

RELATIVOS AL PROFESORADO DE CENTRO

4. Categoría, dedicación, número, nivel y forma contractual del personal académico participante en el proceso formativo de la titulación.

   (Entendemos que un nivel satisfactorio en este indicador nos debe mostrar al menos un 70% de profesores a tiempo completo y con carácter estable en centro. Un 30% al menos será doctor y debe existir una ratio de 20 alumnos por profesor al objeto de poder trabajar convenientemente la adquisición de competencias y habilidades).

5. Participación del personal académico implicado en el proceso formativo en programas de movilidad.

   (Entendemos que al menos el 15% del profesorado adscrito al centro debe haber participado en programas de movilidad de profesores, tanto nacionales como internacionales).

6. Balance de la actividad investigadora del personal académico implicado en el proceso formativo. Repercusión sobre el mismo.

   (Podemos establecer como media aceptable para los centros en los que se imparte la titulación de Trabajo Social que los profesores tengan al menos tres méritos de investigación computables al año: artículos, capítulos de libros, ponencias o comunicaciones en congresos...).

RELATIVOS A LOS ALUMNOS DEL CENTRO

7. Balance del número de alumnos matriculados en la titulación: oferta de plazas, alumnos preinscritos, preinscritos en primera opción, alumnos de nuevo ingreso matriculados en primero, total alumnos matriculados, alumnos a tiempo completo y distribución de alumnos por curso.

   (Este criterio nos mostrará la demanda que la titulación posee en el entorno en el que se ubica. Entendemos que el número de plazas a ofertar debe tener en cuenta la metodología que se desarrolla para alcanzar las competencias y destrezas descritas. Preferentemente, el cupo establecido debe cubrirse con alumnos de primera opción en la medida que puede ser un reflejo de la deseabilidad de la titulación).

8. Existencia de recursos específicos del centro destinados a proporcionar consejo y orientación estudiantil.

   (La existencia de estos recursos nos muestra el compromiso del centro con la calidad de la titulación. La existencia de estos servicios está relacionada con la disminución del abandono de los estudios, la motivación por el logro, las salidas profesionales...).

9. Balance sobre los programas de acogida para alumnos de nuevo ingreso: existencia de los mismos, participación de los alumnos...

   (Este criterio es indicativo también de la preocupación del centro por la calidad de la titulación. La existencia de estos programas facilita la incorporación de los alumnos a la vida universitaria y contribuye a lograr la adaptación al nuevo medio con éxito).

10. Balance de movilidad de los alumnos: número de alumnos que participan en programas de movilidad.

    (Como fiel reflejo del espíritu del Espacio Europeo de Educación Superior, los centros deben comprometerse a facilitar la movilidad de sus estudiantes mediante el establecimiento de convenios y acuerdos de colaboración con otros centros nacionales e internacionales. Como la realidad que nos encontramos en los centros puede es muy diversa, sólo sugerimos que debe ser creciente el número de convenios de intercambio que se establecen y el número de alumnos que se desplazan).

11. Índice de satisfacción del alumno sobre el programa formativo.

    (Los centros docentes donde se imparta la titulación de Trabajo Social desarrollarán una estrategia metodológica que les permita medir el grado de satisfacción de sus alumnos con el programa formativo que cursan. Se valorará tanto la existencia de esta estrategia como el nivel de satisfacción alcanzado).

RELATIVOS AL PROCESO FORMATIVO

12. Valoración del plan de estudios: fecha de publicación, modificaciones, años de duración de la enseñanza, itinerarios previstos, media de créditos por curso académico.

(Aunque los planes de estudios deben ser estables, entendemos que los mismos deben modificarse de acuerdo a los cambios que se producen en el proceso formativo y según la satisfacción/insatisfacción que el mismo genera. Valoramos como positiva la existencia de itinerarios y consideramos que la distribución de créditos por curso debe ser equitativa).

13. Que los programas formativos de las asignaturas especifiquen de manera clara los contenidos, objetivos, criterios de evaluación, resultados que deben alcanzar los alumnos, competencias genéricas y específicas a las que responden.

(Es una exigencia para todos los centros donde se imparte la titulación de Trabajo Social que las asignaturas de sus planes de estudios desarrollen programas que recojan todos estos aspectos. Deben ser públicos y de fácil acceso. Se concretarán con antelación a la matrículación de los alumnos).

14. Comprobar la coherencia de los métodos instructivos de los programas de las diversas asignaturas con los objetivos de la titulación así como con las competencias y destrezas a adquirir.

(Entendemos que la docencia en Trabajo Social no puede desarrollarse de cualquier modo. Exige una coherencia con los objetivos establecidos para la titulación y con las competencias a las que cada materia debe responder. Sin dejar de lado los conocimientos teóricos, se enfatizarán los contenidos prácticos que ayudan a lograr el manejo de las competencias establecidas).

15. Existencia de procesos que permitan la retroalimentación y reforma del plan de estudios como medio de ajustarse a una realidad social cambiante.

(Los centros docentes de Trabajo Social deben disponer de mecanismos: encuestas, entrevistas, reuniones... que permitan detectar las posibles insuficiencias que muestren los procesos formativos. Se valorará la existencia de tales mecanismos así como estrategias que permitirán incorporar cambios a los mismos).

16. Existencia de un programa específico de prácticas profesionales de trabajo social, donde se recoja tanto los contenidos docentes que los alumnos deben alcanzar como las instrucciones necesarias para el desempeño de los profesionales colaboradores con las mismas. Asimismo, debe constar de las estrategias de coordinación y cooperación, sesiones de orientación por parte del centro para los profesionales colaboradores...

(Las prácticas profesionales suponen el acercamiento más importante que los alumnos realizarán al ejercicio profesional del trabajo social durante su formación académica. Los

centros deberán preocuparse por la existencia de mecanismos de coordinación entre el ámbito académico y el profesional al objeto de evaluar permanentemente el dispositivo de prácticas).

17. Balance sobre la metodología empleada en el desarrollo de las clases: tipo y tiempo dedicado: clase magistral, resolución de problemas, prácticas de laboratorio, de campo...

(Consideramos que es de gran importancia que los procesos metodológicos respeten las exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior. Especialmente, el concepto de crédito ECTS y sus repercusiones sobre los procesos formativos. Los centros tendrán mecanismos de supervisión sobre estos procesos así como estrategias de incorporación de cambios).

18. Empleo en el proceso formativo de nuevas tecnologías: internet, páginas web, asignaturas, presentaciones...

(Se valorará positivamente el desarrollo de estrategias metodológicas que impliquen el uso de las nuevas tecnologías en los procesos formativos).

19. Ratio de alumnos matriculados por asignatura y grupo.

(Es fundamental que el número de alumnos matriculados por asignatura y grupo sea reducido para poder desarrollar las estrategias metodológicas previstas en los procesos formativos y garantizar la adquisición de las competencias. Entendemos que en las asignaturas de contenidos prácticos la ratio no debería ser superior a 20 alumnos por grupo).

RELATIVOS A LOS RECURSOS MATERIALES

20. Tipología de infraestructura usada para el desarrollo de la actividad docente.

(Las aulas, talleres, seminarios... que se usen para el desarrollo de los procesos formativos deben ser adecuadas a las características de los mismos: que sean movibles, que permitan el trabajo en grupo, dotadas de medios audiovisuales... Se valorará la existencia de estos medios, su disponibilidad y las condiciones de uso).

21. Número de puestos de ordenadores y conexiones a red por alumno.

(Es imprescindible que tanto los profesores como los alumnos tengan acceso fácil y rápido a ordenadores y a la red. Se valorará la ratio de equipos y conexiones por alumno así como las condiciones de uso y accesibilidad de los mismos).

22. Balance de los servicios de biblioteca: puestos disponibles, fondos bibliográficos, disponibilidad de otras fuentes de información... según número de alumnos de la titulación.

(Estimamos que todos los centros deben disponer de acceso rápido y cómodo a los servicios bibliotecarios de cada universidad. Se valorará especialmente la disponibilidad de fondos específicos en Trabajo Social así como colecciones de revistas sobre las materias vinculadas al título; también las condiciones de uso y accesibilidad de los mismos).

RELATIVOS A LOS RESULTADOS

23. Balance del número de créditos superados por los alumnos: créditos matriculados, presentados y superados. Tasa de eficiencia.

(Consideramos que los alumnos deben presentarse al menos al 70% de los créditos matriculados y que al menos el 50% de los mismos deben ser superados en las convocatorias ordinarias de evaluación de la titulación).

24. Tasa de éxito: número de alumnos que terminan los estudios en el tiempo previsto. Duración media de los estudios.

(Estimamos que más de la mitad de los alumnos deben terminar los estudios en el tiempo previsto para la duración de los mismos, la cual debe corresponderse con el número de años previstos en la ordenación temporal de las enseñanzas).

25. Análisis de la incorporación al mercado de trabajo de los egresados: existencia de programas de incorporación, ratio alumnos participantes, existencia de fuentes de información sobre esta incorporación...

(Los centros docentes donde se imparta la titulación de Trabajo Social deberán desarrollar estrategias, en colaboración con los Colegios Profesionales, que permitan el acercamiento de sus alumnos al mercado de trabajo. Se valorará positivamente la existencia de dichas estrategias así como la creación de dispositivos que permitan hacer un seguimiento de cómo es esta incorporación).

26. Índice de satisfacción del egresado en relación a los conocimientos recibidos y las competencias desarrolladas.

(Transcurridos al menos 6 meses desde la finalización de los estudios, los centros docentes de Trabajo Social desarrollarán estrategias para medir el grado de satisfacción de los egresados en relación a los conocimientos y competencias adquiridas. Se valorará la existencia de estas estrategias, su regularidad y estabilidad en el tiempo así como la posibilidad de incorporar mejoras en relación a la opinión mostrada por los egresados).

27. Índice de satisfacción de los empleadores sobre los conocimientos adquiridos y las competencias desarrolladas por los egresados.

(Los centros docentes de Trabajo Social desarrollarán estrategias para medir el grado de satisfacción de los empleadores en relación a los conocimientos y competencias adquiri-

das por los egresados. Se valorará la existencia de estas estrategias, su regularidad y estabilidad en el tiempo así como la posibilidad de incorporar mejoras en relación a la opinión mostrada por los egresados).

Finalmente, presentamos dos tablas que pretende mostrar una ponderación de la importancia dada a cada criterio usado y al conjunto de indicadores definidos:

Criterios	%
Relativos al propósito fundamental de la titulación	5
Relativos al profesorado de centro	20
Relativos a los alumnos del centro	15
Relativos al proceso formativo	25
Relativos a los recursos materiales	15
Relativos a los resultados	20
Total	100

Tabla 14.1. Ponderación del porcentaje que representa el conjunto de criterios propuestos para la evaluación

Criterios	Indicadores	%
Relativos al propósito fundamental de la titulación	Propósito fundamental	20
	Equidad	20
	Participación	60
Total		100
Relativos al profesorado de centro	Categoría, dedicación, número, nivel y forma contractual	40
	Movilidad	25
	Actividad investigadora	35
Total		100
Relativos a los alumnos del centro	Balance del número de alumnos matriculados	20
	Consejería y orientación	15
	Programas de acogida	15
	Movilidad	20
	Satisfacción	30
Total		100

Tabla 14.2. Ponderación del porcentaje que representan los diversos indicadores propuestos en el seno de los criterios definidos.

Criterios	Indicadores	%
Relativos al proceso formativo	Valoración del plan de estudios	5
	Programas asignaturas	20
	Coherencia métodos instructivos	10
	Retroalimentación y reforma	10
	Prácticas profesionales	20
	Metodología clases	20
	Nuevas tecnologías	10
	Ratio alumnos matriculados	10
Total		100
Relativos a los recursos materiales	Infraestructura	30
	Ordenadores	30
	Biblioteca	40
Total		100
Relativos a los resultados	Balance créditos superados	25
	Tasa éxito	30
	Incorporación mercado trabajo	15
	Satisfacción egresados	15
	Satisfacción empleadores	15
Total		100

Tabla 14.2. Ponderación del porcentaje que representan los diversos indicadores propuestos en el seno de los criterios definidos.

ANEXOS

Anexo I

Fichas Países

AUSTRIA

Estructura general de la Educación Superior.

En Austria, la Educación Superior se imparte en las universidades, universidades técnicas, escuelas de arte, escuelas especializadas de formación profesional, escuelas profesionales, *Fachhochschulen (FH,*en las que se ofrece formación en Trabajo Social) y centros de formación del profesorado. Para certificar la obtención de un grado universitario, Sponsion, o de un título de doctorado, *Promotion,* la universidad expide un documento que atestigua la naturaleza de los estudios efectuados y del título superior correspondiente. La obtención de un grado universitario no certifica necesariamente la aptitud para ejercer una determinada profesión.

La adaptación a la convergencia en Educación Superior está en proceso de desarrollo, estando prevista la implantación de los dos niveles de la educación superior, bachelor y master.

Las *Fachhochschulen (FH)* son de reciente implantación en Austria (1994/95) con la finalidad de ofrecer una educación profesional y científica, con programas muy regulados y más estructurados que los de las universidades. Los estudios tienen una duración de siete a ocho semestres y sus graduados pueden acceder a los estudios de doctorado de las universidades durante, al menos, otros dos semestres.

Hay FH públicas y privadas y la acreditación de los estudios (calidad pedagógica-didáctica) se realiza por el *Fachhochschulen Council* por un máximo de cinco años. Esta decisión debe después ser refrendada por el Ministerio Federal en los aspectos de la política educativa de interés nacional (por ejemplo, los grados académicos).

Los estudios de grado en Trabajo Social

Desde el curso 2001/02, Trabajo Social se puede estudiar en las *Fachhochschulen* (FH). Anteriormente se estudiaba sólo en las *Academias*, instituciones también de Educación Superior, con los mismos requisitos de acceso que para acceder a la Universidad (superar la prueba de *Matura*), pero las *Academias* sometían a la aprobación del Ministerio de Educación los planes de estudio, lo que no ocurre en el caso de las FH. Además, en las *Fachhochschulen* (FH) se estudian "profesiones" por lo que la titulación obtenida faculta para el acceso directo al mundo laboral (no así en las *Academias*).

Actualmente no existe la estructura dual. No hay estudios del nivel de grado, se cursa directamente el master, aunque de acuerdo con los cambios que se han introducido siguiendo las directrices de Bolonia, se está estructurando el doble nivel BA/MA.

La FH de Dornbirn, será pionera en Austria en la implantación del bachelor (180 ECTS) y el master (120 ECTS) para el año 2005 (el resto de FH lo harán hasta el 2010)

El sistema educativo es descentralizado. Cada región tiene autonomía en relación a los planes de estudio para todas las titulaciones, también para Trabajo Social, el Ministerio Central controla la cualificación del profesorado para garantizar que se cumplen los estándares de calidad educativos. Se trata de instituciones fundamentalmente privadas pero subvencionadas con fondos federales (8000 euros por cada estudiante matriculado) y en algunos casos, también reciben financiación regional adicional.

La Formación

Master in Social Work, 8 semestres.

La *duración* de los estudios es de: 8 semestres, de 14 semanas cada uno de ellos.

Los *requisitos de acceso:* además de los requisitos académicos legales para ingreso en la Educación Superior hay posibilidad de acceder, excepcionalmente, acreditando una relevante experiencia profesional. Además, se establecen procesos de selección en cada institución educativa que incluyen entrevista personal y unas pruebas. Con frecuencia se valoran mucho, además de las notas obtenidas, las experiencias en el ámbito del voluntariado. Generalmente, los aspirantes seleccionados sin plaza, pasan a lista de espera pero al año siguiente deben someterse de nuevo al proceso de selección.

Hay *numerus clausus* y elevada demanda. Por ejemplo en la región de Voralberg, se establece el número de plazas de primer curso ofertadas en función de las posibilidades posteriores de inserción profesional; actualmente se limita el acceso a 30 plazas aunque a las pruebas de acceso se suelen presentar más de 100 solicitudes. En otras FH, por ejemplo Kaernten, se admiten a 25 estudiantes.

Las prácticas en campo se realizan en el segundo semestre (un mes de información) y durante todo el quinto semestre.

Reformas previstas para 2005

La *Fachhochschulen* de Dornbirn será la primera en aplicar las siguientes adaptaciones.

Grado de tres años de duración, podrá cursarse por 30 estudiantes que al finalizarlo optarán bien por incorporarse al mundo laboral o bien por continuar sus estudios en el siguiente nivel o master.

Master, dos años más de estudios con dos opciones, una más enfocada a la especialización en la práctica profesional y otra enfocada a la investigación. Admitirán a 15 alumnos.

Hay tendencia a ofrecer masters de doble titulación, por ejemplo, Trabajo Social con especialidad en gestión de servicios para atención a las personas mayores, Trabajo Social y gestión de entidades sociales no lucrativas.

Fuentes:

- Asociación Austriaca de Trabajadores Sociales Profesionales: www.sozialarbeit.at
- Eurydice: www.eurydice.org
- Ministry for Education, Science and Culture. Higher Education in Austria-Reforms 2001: www.bmbwk.gv.at/universitaeten/pm/publ/Higher_Education_in_Aust68222.xml
- www.fh-vorarlberg.ac.at./edu/sa/diplom
- www.fh-kaernten.at
- www.mci.edu
- www.fh-joanneum.at

BÉLGICA

BÉLGICA (COMUNIDAD FLAMENCA)

Estructura general de la Educación Superior

La Educación Superior en la comunidad flamenca de Bélgica se ofrece en los Colleges de Educación Superior (hogeschoolonderwijs) y en la Universidad, con recientes reformas introducidas por el Decreto del 13 de julio de 1994.

Los *Colleges* de Educación Superior *(Hogescholen)* ofrecen dos tipos de títulos:

Estudios de un ciclo (3 años). Proporciona el título de Graduado en varias disciplinas como Enfermería, **Trabajo Social,** comadronas, Contabilidad, Educación (preescolar, primaria y sedundaria de grupo 1)...

Estudios de dos ciclos (al menos 2x2 ó 4 años). Proporciona las siguientes titulaciones: Ingeniero Industrial, *licentiate, licentiate* en Ciencias Náuticas, Ingeniero Comercial, Arquitecto y master of arts, traducción, etc.

∑

El Decreto del 13 de julio de 1994[1] ha organizado la totalidad de la formación superior en 11 campos disciplinarios entre los que se encuentra Social-agogic work (campo en el que se incluyen los estudios de Trabajo Social).

La estructura de la Educación Superior en al Comunidad flamenca de Bélgica está sufriendo modificaciones, tanto para los estudios de las universidades como de las *Hogescholen*. El pilar básico de esta reforma es la aplicación del sistema bachelor-master para las titulaciones y los créditos ECTS para la carga de estudio y duración de las titulaciones. Tanto las universidades como las *Hogescholen* podrán ofrecer ambas titulaciones.

La reforma prevé la introducción de los programas de Bachelor en el curso 2004/2005 y de los programas de Master en el curso 2007/2008. En el curso 2010/2011 la estructura de la Educación Superior en dos grados tiene que estar completamente implantada (Tauch y Rauhvargers, 2002).

Los estudios de grado en Trabajo Social

En la actualidad, los estudios de Trabajo Social se encuentran en un momento de transición. Hacemos referencia a la situación actual.

Bachelor in Sociaal Werk (Bachelor en Trabajo Social).

Su duración es de 3 años ó 180 créditos ECTS.

Acceso: se accede con el Diploma de Educación Secundaria o equivalente.

Currículum: todos los estudiantes tienen un primer curso común durante un año. Estudian materias del campo de las Ciencias Humanas (Psicología, Economía, Sociología, Política Social y Derecho) También reciben formación básica sobre habilidades sociales y metodología profesional.

En el segundo año, los estudiantes pueden escoger una orientación particular en sus estudios. Entonces el estudiante escoge un módulo de prácticas en relación con la orientación del programa de estudios escogido en el que será entrenado en el campo.

El programa de prácticas tiene una duración de 90 horas (9 semanas). Se continúa el estudio de materias del campo de las Ciencias Humanas (Psicología, Economía, Sociología, Política Social y Derecho) y se profundiza en la formación sobre habilidades sociales y metodología profesional.

[1] The Decree of 13 July 1994 relating to the hogescholen (colleges of higher education) in the Flemish Community.

Tercer curso: este curso se destina al estudio de los principales métodos de ayuda en los diferentes campos de acción del trabajo social. En esta etapa, se pone el énfasis principal en el análisis del sistema-cliente y de los problemas del cliente. Las opciones son: trabajo social, trabajo social y cultural, trabajo personal, política social y orientación legal y social.

Las instituciones educativas responsables de la formación de grado en Trabajo Social son las Hogescholen.

Los estudios de posgrado en Trabajo Social

En la actualidad, las Hogescholen sólo pueden ofrecer títulos de Master si éstos se realizan en colaboración con las universidades.

Master in her sociaal werk. 120 créditos ECTS

Es un título compartido entre: *Arteveldehogeschool Gent, Hogeschool Gent* y *Hogeschool West-Vlaanderen.*

La Universidad de Gante ofrece un Master en Trabajo Social.

Acceso: Se accede estando en posesión del grado de Bachelor en titulaciones del campo social, entre las que se encuentra el Trabajo Social.

La duración de los estudios es de unos 2 años de estudio y tiene una orientación académica.

Fuentes

- www.eurydice.org
- Karen de Grote-Hogeschool Antwerpen: www.kdg.be
- Katholieke Hogeschool Leuven: www.khleuven.be

BÉLGICA (COMUNIDAD FRANCÓFONA)

Estructura general de la Educación Superior

La Educación Superior en la comunidad francófona de Bélgica se estructura sobre la base de dos modalidades, la educación universitaria y la educación superior no universitaria (multidisciplinar o artística). Hasta ahora no existían conexiones administrativas entre la educación universitaria y la superior. No obstante, se están estableciendo pasarelas que permiten a los estudiantes con diplomas de Educación Superior recibidos fuera de las universidades, convalidar parcialmente los primeros estudios de la educación universitaria.

La educación superior no universitaria se divide en dos modalidades de estudios, estudios de ciclo corto y estudios de ciclo largo. Los estudios de ciclo corto, comprenden un mínimo de 3 años de es-

tudios y un máximo de 4 años en un ciclo único. Cada curso supone un mínimo de 700 horas y un máximo de 1200. En esta modalidad se ofrecen la educación superior paramédica (enfermería, etc.) y la educación superior en enseñanza (profesorado de educación preescolar y primaria, etc.). Aquí se encuadran los estudios de programas sociales: **asistente social** o trabajador social, educador, etc. El título obtenido se denomina *Graduado* en la especialidad cursada. Entre estos títulos se encuentra el de **asistente social o trabajador social**.

Los acuerdos de Bolonia son de obligado cumplimiento a partir de septiembre de 2004. El 4 de febrero de 2004, el Gobierno de la comunidad francófona de Bélgica aprobó un proyecto de decreto regulador de la Educación Superior, que favorece la integración en el Espacio Europeo de Educación Superior[2]. La estructura es dual (3+2, 180 + 60/q20 ECTS).

Se establecen dos tipos de estudios superiores de orientación profesional, que se podrán impartir fuera de las universidades. A) Educación Superior de tipo corto: Corresponderán a 180 ó 240 créditos ECTS (3 ó 4 años) en un único ciclo y darán lugar a la obtención del título de *Bachelier*; se podrán cursar en las instituciones no universitarias de Educación Superior (Hautes Écoles). B) Educación Superior de tipo largo: se organizarán en dos ciclos, es decir, *Bachelier o Baccalauréat* (primer ciclo) y *Maîtrise* (segundo ciclo) y podrán ser ofrecidos por las universidades y las instituciones no universitarias de educación superior. Estos estudios se considerarán de nivel universitario.

Todos los niveles de educación estarán claramente integrados: se aplicará el mismo sistema a la educación superior universitaria, a las *Hautes Écoles* multicisciplinares o artísticas.

Los términos técnicos y los grados serán redefinidos o simplificados. El término *licence* desaparecerá completamente. Además se hablará de *master* para los estudios con dos ciclos, tanto en la universidad como en la educación superior de tipo largo.

Se reserva el adjetivo "universitario" para los estudios ofrecidos por cualquier de las siguientes instituciones: universidades, facultades, academias universitarias, Hautes Écoles, institutos superiores de arquitectura o Hautes Écoles artísticas.

Los estudios de grado en Trabajo Social

Los estudios en Trabajo Social capacitan para el ejercicio profesional como Asistente social, forman parte de la educación superior de ciclo corto, se imparte en las *Hautes Ecoles*, y se organizan en dos ciclos: Diploma y Licenciatura.

Diploma de Asistente Social

> Los estudios tienen una duración de 3 años. Cada curso académico supone entre 700 y 1200 horas de estudio, en función del plan de estudios de cada centro

[2] Projet de Décret définissant l'Enseignement supérieur en Communauté française, favorisant son intégration à l'Espace européen de l'enseignement supérieur et refinançant les Universités.

Requisitos de acceso: se accede a los estudios con el certificado de estudios secundarios superiores (generales, profesionales o técnicos) o equivalente.

Currículum: materias principales (Metodología del Trabajo Social y de las Ciencias Sociales, Prácticas pre-profesionales); materias complementarias (Derecho, Economía, Historia, Filosofía y deontología, Psicología, Sociología, Ciencias sociosanitarias); idiomas.

La formación de posgrado en Trabajo Social

Licence en Trabajo Social 120 ECTS

La duración de este segundo ciclo es de 2 años (120 créditos ECTS).

Requisitos de acceso: estar en posesión del Diploma belga de Asistente Social. La formación es llevada a cabo por la Universidad Libre de Bruselas.

Ofrece tres opciones de especialización profesional: Salud social; Trabajo comunitario y cultural; Empresas y administraciones.

Currículum: en primer curso, 60 ECTS en materias obligatorias (Trabajo Social, Metodología, Sociología, Psicología, Ciencia Política, Informática, etc.); En segundo curso, 24 créditos de materias obligatorias (Política Social, Trabajo Social, Ciencia Política, Sociología, Salud Pública, Ciencias del Trabajo); 12 créditos en trabajos prácticos de Ciencias Sociales Aplicadas; 18 créditos en una memoria de Licenciatura que ha de ser defendida públicamente; 6 créditos en materias optativas (Psicología, Sociología, Salud Pública, Management, Ciencia Política, Ciencias del Trabajo, Derecho, etc.).

Otros cursos de especialización: el título de Asistente Social da acceso a un curso de especialización dentro de la educación superior no universitaria de ciclo corto, denominado *Trabajo psicosocial en salud mental*. La duración de esta especialización es de 1 año.

Doctorado

El título de Licence en Trabajo Social permite cursar un tercer ciclo de estudios universitarios denominado *Doctorado en Ciencias Sociales, orientación Trabajo Social.*

La duración de este programa de estudios es de 1 año preparatorio, al final del cual se obtiene el Diploma de Estudios Avanzados (D.E.A.) en Ciencias Sociales.

El grado de Doctor se obtiene tras la realización y defensa pública de una tesis doctoral, cuya elaboración supera normalmente el año de estudios previsto en la legislación.

La formación es llevada a cabo por la Universidad Libre de Bruselas.

Fuentes:

- www.eurydice.org
- Communauté française de Belgique: http://www.cfwb.be/
- Institut d'Enseignement Supérieur Social, des Sciences de l'Information et de la Documentation (Haute Ecole Paul-Enric Spaak de Bruselas): http://www.he-spaak.be/iessid/
- Projet de Décret définissant l'Enseignement supérieur en Communauté française, favorisant son intégration à l'Espace européen de l'enseignement supérieur et refinançant les Universités, en la página de la ministra de Educación Superior, Educación de Promoción Social e Investigación de la Comunidad francófona de Bélgica, Sra. Francoise Dupuis: http://www.francoisedupuis.be/code/fr/quoi_bolo.asp:
- Université Libre de Bruxelle: http://www.ulb.ac.be/

CHIPRE

Estructura y organización de la Educación Superior.

En este sistema educativo encontramos dos subsistemas: el chipriota-griego y el chipriota-turco.

El sistema chipriota-griego. La universidad de Chipre fue creada en 1989 y comenzó sus cursos en cuatros facultades el año académico 1992-93, tiene los estudios organizados en semestres y el sistema de créditos. Las titulaciones tienen una duración mínima de ocho semestres.

El sistema chipriota-turco. El Higher Technological Institute ofrece cursos acreditados por el Consejo de Enseñanza Superior turco.

Hay varios tipos de instituciones educativas: Universidades (4 años), Panepistimio, sector público no-universitario (3 años), *Dimosies Schooles Tritovathmias Ekpaidefsis* e instituciones de sector privado (de 1 a 4 años), *Idiotikes Schooles Tritovathmias Ekpaidefsis*.

El sistema de acceso es variable dependiendo del tipo de institución educativa y el curriculum ofrecido. Las instituciones no universitarias requieren el *Apolytirio* y pruebas de admisión, por el limitado número de plazas ofertadas. Para ingreso en la Universidad de Chipre hay que haber superado la educación secundaria superior y la prueba establecida por el Ministerio de Educación y Cultura, con la que se realiza una selección ante el limitado número de plazas.

Las reformas para la convergencia educativa europea no están finalizadas, si bien se han implantado ya cambios.

Los estudios de grado en Trabajo Social

Hasta 2002, no existían programas de formación en trabajo social en Chipre, por lo que los trabajadores sociales se formaban en otros países. En el caso de Grecia, los TEI ofician la posibilidad de que los estudiantes asistan dos días por semana, durante cinco semestres y en el sexto semestre, dedicado en su totalidad a las prácticas de campo, se ofrece la posibilidad de elegir entre realizarlas en Grecia o en Chipre.

En el año 2002, *Frederick Institute of Technology* (una institución de educación superior privada) comenzó a ofrecer un bachelor en Trabajo Social, en griego. Un año después, otra institución privada *Intercollege* ofrece el bachelor de cuatro años en inglés, dirigido tanto a estudiantes chipriotas como a estudiantes internacionales.

También desde 2002, el ejercicio profesional de los trabajadores sociales está legalmente regulado y se han establecido los estándares de calidad de la actuación profesional. Los recientes cambios socioeconómicos y políticos exigen una formación de calidad de los futuros trabajadores sociales por lo que, muy recientemente, se han establecido los estándares académicos, estableciéndose que la formación para obtener la titulación que acredite para el ejercicio profesional debe llevarse a cabo en las instituciones de Educación Superior

Por ejemplo,

Frederick Institute of Technology, ofrece ya la nueva formación en Trabajo Social.

BA Social Work: los estudios tienen una duración de cuatro años.

Fuentes:

- www.eurydice.org
- Frederick Institute of Technology: www.fit.ac.cy
- Michailidis, M.(2004) *The Social Welfare Services in Cyprus*, en Campanini, A. y Frost, E. (Coord.) European Social Work, Roma, Carocci Editore.

ESLOVAQUIA

Estructura general de la Educación Superior.

El sistema educativo se encuentra en proceso de reforma en todos sus niveles como consecuencia de los cambios políticos, sociales y económicos desde 1990. El sector de la Educación Superior ha realizado cambios desde el 1 de abril de 2002[3], si bien desde la aprobación de la ley de Educación 1721/1990 se establecieron tres niveles educativos: Backalár (programas de tres o cuatro años); Magister y Doktor. La educación superior profesional está todavía en fase experimental.

[3] Ley 131/2002 de Educación superior y Decreto 614/2002 que implanta el sistema de ECTS.

Los estudios de grado en Trabajo Social

El trabajo social es una nueva profesión como en el resto de los países Bálticos y la formación se considera de tipo profesional superior, por lo tanto, los programas formativos se pueden ofertar tanto en universidades como en instituciones de educación superior no universitarias.

Backalár in Social Work

Los estudios tienen una duración de 3 años.

Los estudios de posgrado en Trabajo Social

Magíster Master in Social Work

Los estudios tienen una duración de dos años

Fuentes:

- www.eurydice.org
- Matej Bel University: www.umb.sk

ESLOVENIA

Estructura general de la Educación Superior.

Desde 1994, la Educación Superior se desarrolla a través de diferentes instituciones educativas con orientación académica (facultades) o profesional (Professional colleges, por ejemplo, de Trabajo social), teniendo todas ellas reconocido el mismo status académica y socialmente.

El *Libro Blanco sobre Educación* (versión inglesa de 1996) establece las directrices de nuevas reformas para su adaptación a la convergencia europea. La estructura de las titulaciones establece un primer nivel de grado con orientación académica o profesional de cuatro años de duración; estudios de posgrado (especialización profesional, master) de uno o dos años de duración; y doctorado.

En algunos casos puede haber transferencia entre la orientación académica y la profesional, en ambas direcciones, pudiendo tener requerimientos de cursos adicionales para salvar las diferencias entre programas (puentes).

Los estudios de grado en Trabajo Social

Los estudios de Trabajo Social forman parte de la educación superior de orientación profesional que se imparte en las universidades (Professional college).

Por ejemplo, los estudios en la **Universidad de Ljubljana** (desde el año académico 1992/93)

Diploma in Social Work (Grado)

∑ Los estudios tienen una duración de 4 años y con él se obtiene un diploma profesional.

∑ Los requisitos de admisión: haber superado educación secundaria superior y el examen de madurez legalmente establecido.

∑ Currículum: los contenidos básicos son los siguientes: Metodología de Trabajo social y su aplicación a la resolución de problemas de familias, grupos y comunidades, así como a grupos de población con especiales dificultades, teoría de la ayuda, etc. Otros contenidos complementarios son fundamentos de Derecho, Ciencias sociales, Psicología, etc.

Durante el cuarto año, los, estudiantes deben realizar un trabajo de investigación con una *tesis*.

Toda la docencia se basa en una estrecha relación con los campos de práctica profesional.

Los estudios de posgrado en Trabajo Social

Specializacija (Especialista en el campo correspondiente)

Superados los cuatros años de formación de grado, se puede continuar la formación de carácter más especializado, con estudios avanzados e investigación en campos de intervención profesional.

También incluye la defensa de una tesis, con un trabajo de investigación.

Fuentes:

- www.eurydice.org
- University of Ljubljana: www.vssd.uni-lj.si/ENG/index
- The education system in Slovenia 2000: www.see-educoop.net/portal/id_slo.htm
- White Paper on Education in the Republic of Slovenia: www.mszs.si/eng/ministry/publications/white/

ESTONIA

Estructura general de la Educación Superior

La Educación Superior se divide en dos sectores paralelos: la educación superior aplicada (diploma) y la educación superior académica (bachelor, master y doctorado). La formación en Trabajo Social forma parte de la educación superior académica.

La educación está supervisada por el estado pero las universidades públicas son autónomas (según la ley de Universidades) para decidir sobre su estructura organizativa y académica, el contenido de la enseñanza y de la investigación, los curricula, los requerimientos de admisión, etc.

Los estudios de grado en Trabajo Social

El trabajo social es considerado una nueva profesión desde principios de los 90'.

Por ejemplo,

Tallin Pedagogical University (pública, concedido status autonomía)

El Departamento de Trabajo Social (integrado en la Facultad de Ciencias Sociales) oferta programas de Bachelor, Master y Doctorado, desde 1991.

Bachelor of Social Sciences in Social Work 180 ECTS

Los estudios tienen una duración media de tres años, a tiempo completo.

Requisitos de admisión: educación secundaria y examen estatal

Currículum: política social, métodos de trabajo social y habilidades para organizar y prestar servicios de bienestar (públicos, privados y tercer sector) a grupos específicos de población. Hay que realizar una tesis final del BA (6 ECTS).

Los estudios de posgrado en Trabajo Social

Master 120 ECTS

Los estudios tienen una duración de dos años a tiempo completo.

Currículum: combina la preparación académica avanzada con la investigación sobre la práctica del Trabajo Social.

Fuentes:

- www.eurydice.org
- Tallin Pedadogical University: www.tpu.ee
- http://estonica.org

FRANCIA

Estructura general de la Educación Superior

La Educación Superior en Francia se imparte en las universidades, los institutos superiores o escuelas superiores públicas, y los centros privados de enseñanza superior. Las universidades son defini-

das por el Ministerio de Educación francés como centros públicos donde pueden proseguir sus estudios aquellas personas que se encuentran en posesión del Baccalauréat o título equivalente.

Las escuelas públicas (bajo la tutela de diferentes ministerios) o privadas imparten estudios superiores con finalidad profesional y según su duración hay estudios superiores de ciclo corto, y estudios superiores de ciclo largo.

La reforma de los títulos como adaptación a la convergencia europea

Licence professionnelle

Creada por la Orden de 17 noviembre de 1999, entró en vigor en 2000-2001, se trata de una nueva titulación de enseñanza superior (nivel DEUG + 1), que pretende facilitar la inserción profesional de los titulados en enseñanza superior. Este título es expedido sólo por las universidades, o conjuntamente con otros organismos públicos de enseñanza superior.

El desarrollo de los estudios para la obtención de este título implica una estrecha relación con el mundo profesional. La formación de estos titulados incluye contenidos teóricos, contenidos prácticos, aprendizaje de métodos y herramientas de trabajo, períodos de formación en el ámbito profesional (prácticas) y la realización de una tesina final *(Mémoire)*.

Las enseñanzas para la obtención de esta titulación se realizan tanto en formación inicial, como a través de la formación continua. Existen recorridos formativos diferenciados en función del perfil de los estudiantes, abarcando de esta manera contenidos diferentes.

Puede realizarse parte del proceso formativo en el extranjero en virtud de los convenios existentes.

Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques (DEUST)

Tiene una duración de dos años, y permite la incorporación directa a la vida profesional. La cantidad de formaciones de este tipo tiende a reducirse a medida que se desarrollan los IUT y los STS. Algunas universidades, así como las escuelas relacionadas con el Ministerio de Asuntos Sociales, imparten formaciones paramédicas: ortofonía, audioprótesis, matronas, asistentes sociales[4]...

En septiembre 2004 está previsto que las universidades francesas comiencen a aplicar el esquema europeo de organización de los estudios (LMD). Esta renovación pedagógica se caracteriza por:

> Una estructura basada en tres grados universitarios que conducen a tres niveles: *Licence* (nivel L, 180 ECTS, 6 semestres), Master y Doctorat (nivel D).
>
> Para obtener el *Master* los titulares de una *Licence* deben superar 120 créditos suplementarios. Este nuevo título, que se desarrolla en 4 semestres, viene a sustituir a la *Maîtrise*, DEA y DESS.

4

Los dos últimos semestres ofrecen dos vías distintas: el master profesional y el master investigación. El titulo de Maîtrise se mantiene de manera provisional, a petición del estudiante, siempre que éste haya superado los 60 primeros créditos. Los titulados en Master investigación podrán preparar un *doctorat* que equivaldrá a 480 créditos.

Los estudios de grado en Trabajo Social

Se describe la situación actual ya que no se han introducido cambios.

La formación se imparte tanto en centros públicos como privados. En total existen 50 escuelas de Asistentes de Servicio Social autorizadas por el Estado, la mayoría de ellas dependientes de asociaciones. Aproximadamente el 90 % de los centros de formación son privados, los demás son centros públicos dependientes directamente de diferentes organismos públicos *(Lycée, Unité de Formation et de Recherche URF, Institut Universitaire de Technologie IUT, Institut Universitaire Professionnalisé IUP).* Todos los centros están subvencionados por el Ministerio francés encargado de los Asuntos Sociales.

DEAS[5]. Diplôme d'Etat d'Assistant de Service Social expedido por el Ministerio de Asuntos Sociales francés.

Es el único título que habilita para el ejercicio profesional, ya que los títulos de rango inferior que tienen que ver con la materia no lo permiten, y los títulos procedentes de otros países de la UE deben ser homologados. En el caso de titulados de países terceros, deberán cursar estudios adaptados del *Diplôme d'Etat d'Assistant de Service Social.*

La *duración de los estudios* es de 3 cursos escolares

Requisitos para el acceso: estar en posesión de la siguiente titulación: *Baccalauréat*, o un título o diploma admitido reglamentariamente y que permita proseguir estudios universitarios, o del diploma de acceso a estudios universitarios. En el caso de no estar en posesión del título de *Baccalauréat* será preciso superar el examen de nivel organizado anualmente por la DRASS (Direcction Regionale des Affaires Sanitaires et Sociales), siempre y cuando se tenga al menos 24 años, o 20 años si se justifica un mínimo 24 meses de actividad profesional en el campo social. Las personas que posean un título extranjero no homologado de asistente social también deberán presentarse a este examen de nivel. En todos los casos se deberá superar las pruebas de selección organizadas por cada centro de formación.

Currículum: A) 1400h de formación teórica (6 unidades de formación), que comprenden: marco institucional de la acción social (Derecho, Legislación social): 160h; economía social (Economía, Demografía): 160 h; entorno social (Sociología, Antropología): 160h; relaciones humanas (Psicología, Psicopedagogía): 160 h; salud (biología, política sanitaria): 160 h; teoría y práctica de la intervención en servicios sociales: 400 h; estudio en profundidad de una unidad

[5] Según BOUQUET, B. et all. (2002) el *Diplôme d'État d'Assistant de Service Social* es homologable a un DEUG (DIPLOMATURA).

de formación: 200 h.. B) 14 meses de prácticas, de los cuales 2 meses de formación para la práctica (la unidad de formación Théorie et pratique de l'intervention en service social permite articular los conocimientos teóricos con la práctica antes de comenzar las prácticas en institución) y 12 meses de práctica efectiva

Además de las pruebas de evaluación realizadas a lo largo del proceso formativo debe superarse un examen final con la defensa de una tesina o **Mémoire**.

Cambios recientes

En los últimos tiempos se observa un proceso de reivindicación de cuestiones relacionadas con la profesión. Ello ha dado lugar a la formación de un grupo de trabajo impulsado por la Direction de l'Action Sociale que tiene por finalidad proponer reformas de los estudios conducentes al *Diplôme d'Etat d'Assistant de Service Social* con un ampliación a cuatro años. El contexto legislativo que ha dado origen a esta reforma es la Ley de lucha contra las exclusiones (1998) y en particular su artículo 151. En el grupo de trabajo se encuentran representados los centros de formación (a través de diferentes órganos colegiados), los empresarios, los sindicatos y la asociaciones profesionales (ANAS).

Los estudios de posgrado en Trabajo Social

Se describe la situación actual ya que no se han establecido los cambios necesarios para la convergencia europea.

Después de la obtención del *Diplôme d'Etat, los Assistants de Service Social* pueden proseguir estudios superiores conducentes a la obtención de los siguientes títulos:

(D.S.T.S.), Diplôme supérieur en travail social

Homologada al nivel 2 de estudios universitarios, que permite el acceso a la formación universitaria de tercer ciclo (DESS, DEAS). Posibilita también el acceso a la formación de CAFDES si se justifican 3 años de experiencia profesional.

∑

Esta titulación fue creada en 1978 con el fin de permitir a los profesionales con funciones directivas, a los formadores e investigadores de las profesiones sociales, la adquisición de formación avanzada.

La *duración* de los estudios es de tres años (700 horas)

Requisitos de acceso: haber obtenido el *Diplôme D'Etat* y justificar 3 años de ejercicio profesional en el ámbito de la acción social. Se tienen que superar las pruebas selectivas organizadas por cada centro de formación.

Contenidos para desarrollar competencias en: Conocimiento y peritaje de políticas sociales, Elaboración, desarrollo y evaluación de proyectos de intervención social, Dirección y gestión de servicios, y dirección de equipos y Metodología de la investigación.

Al finalizar el alumno debe presentar una tesina **Mémoire** en la que integre conocimientos adquiridos durante la formación, así como conocimientos adquiridos a través de su experiencia profesional.

Varios centros preparan en paralelo a los alumnos no sólo para la obtención del DEAS, sino también para la obtención de una Licence *(Licence d'Administration Économique et Sociale, Licence de Sciences de l'Éducation)*, lo que les confiere ventajas en el caso de que quieran realizar la *Maîtrise* o proseguir estudios universitarios de tercer ciclo.

C.A.F.D.E.S. Certificat d'aptitude aux fonctions de Directeur d'établissement ou de Service d'intervention sociale.

Los estudios tienen una duración maxima de 30 meses.

Requisitos de acceso: poseer el Diplôme D'Etat y justificar un período de ejercicio profesional en el ámbito de la acción social (variable). Se tiene en cuenta también el haber ejercido como director de centro o jefe de proyectos en el ámbito de la acción social. Se tienen que superar las pruebas selectivas organizadas por cada centro de formación (varias pruebas escritas y una prueba oral).

Currículum: los contenidos están directamente relacionados con las funciones de gestión de servicios sociales con 690 horas de formación teórica y 175 horas de prácticas.

Además de la realización de pruebas escritas y orales (en total 30 horas de exámenes), el estudiante deberá redactar y defender una tesina, **Mémoire** al finalizar los estudios.

∑

Cambios recientes

Diplôme supérieur en travail social (D.S.T.S.)

En los últimos años[6] se observa una tendencia creciente de los trabajadores sociales a acceder a estudios universitarios de tercer ciclo. Ello ha supuesto una modificación en la oferta de formación de tercer ciclo, y en el momento actual existe más de cien DESS y DEA que pueden ser cursados por trabajadores sociales.

En el año 2000 se creó en Francia la primera CÁTEDRA DE TRABAJO SOCIAL, con los siguientes objetivos:

- Proporcionar enseñanzas públicas regulares, que pueden conducir a la obtención de diplomas *(certificat de compétence, diplôme de cadres de la fonction sociale, DEA, doctorat).*

- Desarrollar investigaciones, impulsar una red de investigaciones relacionadas con la intervención social y su contexto, así como participar en la estructuración de la investigación social, y finalmente, asumir el rol de experto cuando así se le requiera.

[6] BOUQUET,B. et all. (2002).

Esta cátedra entró en funcionamiento en el año 2001, y ha solicitado la habilitación de un DEA específico en Trabajo Social *(Travail Social, Action Sociales et Société)*. Esto permitiría a los trabajadores sociales proseguir los estudios de tercer ciclo orientando sus tesis doctorales a la investigación en trabajo social.

Otros estudios de posgrado

Así mismo, los Assistants de service social, pueden cursar estudios de posgrado que les permiten ejercer como: *Délegé à la tutelle, Conseller conjugal et familial; Surintendent(e) d'usine et de service social.*

Fuentes:

- www.eurydice.org
- AA.VV.: *Les chiffres clés de l'éducation en Europe 2002. Structures et établissements.* Commision européenne, Eurydice/Eurostat,2002.
- Base de datos legislativa francesa, http://legifrance.gouv.fr
- Bouquet, B. et all. (2002). *Assistante sociale aujord'hui,* ed. Maloine, Paris.
- *Bulletin Ugict-Cgt nº 3 des assistantes sociales;* http://www.ugict.cgt.fr
- Centre National de la Fonction Publique Territoriale: http://www.cnfpt.fr
- École nationale de santé publique: www.ensp.fr
- École supérieure de travail social,75014 – PARIS: www.etsup.com
- France 5: Fiches de métiers - Assistante Sociale: http://www.france5.fr/emploi
- Ion, J. et all. *Les travailleurs sociaux,* La Découverte, Paris, 2002.
- Les métiers de l'action sociale: http://www.Social.gouv.fr
- Ministère de l'Éducation Nationale: http://www.education.gouv.fr/syst/orgs6b.htm
- *Travailler dans l'administration:* http://www.service-public.fr
- Official Journal of the European Communities, 27.08.92, nº C 220A
- Organisation nationale des formations au travail social (ONFTS): http://www.onfts.com
- Institute Régional de Travail Social Aquitanie: www.irtsaquitaine.fr

- Union Nationale Des Centres de Gestion: http://www.uncdg.com
- Université François Rabelais. Tours: http://www.univ-tours.fr/
- Service Public (portal de la administración francesa): http://www.centresdegestion.org

GRECIA

Estructura general de la Educación Superior.

Las instituciones de Educación Superior son públicas y se dividen en dos sectores: educación superior universitaria y educación superior tecnológica. En el primer sector, se encuadran instituciones denominadas universidades, universidades técnicas y Escuela Superior de Bellas Artes.

En el segundo sector, según la Ley 2916/01, las *Technological Educational Institution (TEI)* quedaron incorporadas al sector de Educación Superior y en ellas se ofrece formación ligada a una ocupación. Las TEI están organizadas en *School-Faculties* que se subdividen en departamentos, (es el caso de la formación en Trabajo Social) y tras finalizar estos estudios los estudiantes pueden continuar estudios de posgrado universitarios (Ley 2413/96).

El sistema de admisión es uniforme, basado en un examen al finalizar la educación secundaria superior. Los estudiantes que tienen déficit en materias básicas, pueden tener clases extras en los dos primeros semestres.

Los estudios de grado en Trabajo Social

Un decreto presidencial (nº 50) de 1989, define los derechos profesionales de los graduados del departamento de Trabajo Social de las instituciones educativas técnológicas *(Technological Educational Institution, TEI).*

Otro decreto presidencial (nº 23) de 1992, define los requerimientos para la práctica profesional del trabajador social en los servicios sociales y en la práctica privada, también define los valores de la profesión. Para usar el título de Trabajador Social es necesario graduarse en el departamento de Trabajo Social de instituciones de Educación Superior y solicitar la licencia en el Ministerio de Salud y Bienestar Social; este Ministerio vela por la calidad de la práctica profesional.

Los estudios se imparten en los departamentos de Trabajo Social de las Faculty of Health & Caring Professions, en las *Technological Educational Institution, TEI.*

Por ejemplo,

Technological Educational Institution, TEI-Athenas. Department of Social Work

Ptychio

La *duración de los estudios* es de cuatro años (8 semestres)

Currículum: metodología de trabajo social, intervención en diferentes áreas de actuación profesional, Sociología, Psicología, Psiquiatría, Antropología, Administración de servicios sociales, etc.

Hay cuatro semestres de *prácticas* "pre-profesionales *de campo*", dos días a la semana.

En el último semestre, se dedica por completo a la realización de prácticas de campo durante seis meses y una tesis.

Technological Educational Institution, TEI-Patras. Department of Social Work

Ptychio

La duración de los estudios es de 3 años y medio (seis semestres más un semestre de práctica en campo)

Currículum: métodos de trabajo social, Psicología, Sociología, salud mental, principios legales y administrativos, Política social y métodos de investigación.

Al finalizar los primeros seis semestres, en el siguiente semestre deben realizar prácticas de campo supervisadas y una tesis.

Fuentes:

- www.eurydice.org
- Papthanasiou, M. *Social Work in Greece*, en Campanini, A. y Frost, E. (Coord.) European Social Work, Roma, Carocci Editore (2004).
- *Technological Educational Institution, TEI-Athenas. Department of Social Work:* www.teiath. gr/seyp/socialwork/en
- *Technological Educational Institution, TEI-Patras. Department of Social Work:* www.teipat. gr/pages/kedd/school_social.htm
- Kaplanis, S. y Nanoussi, D. *Technological an Educational Institue of Patras.* Greece (OECED) www.oecd.org/dataoecd/49/7/1870987.pdf

HOLANDA

Estructura general de la Educación Superior.

La Educación Superior en los Países Bajos se estructura en dos tipos de estudios: la educación profesional superior (HBO) y la educación universitaria (WO).

Siguiendo el Plan de Investigación y Educación Superior 2000, la estructura de la Educación Superior se ha modificado introduciendo la acreditación, el sistema bachelor (180 ECTS) y master (entre 60 y 120 ECTS) a partir del curso 2002/2003 (1 crédito equivale a 28 horas de estudio)[7].

Como norma, tanto la formación superior no universitaria como la universitaria tienen una carga de estudio de 240 créditos ECTS. Ello equivale a 4 años de estudio. En algunas disciplinas se requiere un período mayor de formación. Los estudios de primer grado o ciclo siguen a la educación secundaria y forman un conjunto cohesionado de unidades de estudio, que componen un programa de estudio. Cada unidad de estudio concluye con un examen *(tentamen)* y cada programa de estudios con un examen final.

Educación superior profesional

En la educación profesional superior (HBO-hoger beroepsonderwijs) los títulos de primer grado están transformándose en títulos de bachelor (240 créditos ECTS en 4 años). Las instituciones formadoras también podrán ofrecer cursos de master HBO. Entre los títulos que se ofrecen está el título de Trabajo Social. Desde el curso académico 1998/99 se ofrece la modalidad de enseñanza en alternancia, por la que el estudiante puede alternar trabajo académico y prácticas en campo.

Los estudios de grado en Trabajo Social.

La formación en Trabajo Social tiene una honda tradición en Holanda, ya que la primera Escuela de Trabajo Social fue fundada en Ámsterdam en 1899. A finales de los 80 la formación se integró en el sistema de educación profesional superior.

Actualmente la formación es impartida en las universidades de educación profesional (Hogescholen), denominadas "instituciones HBO" o también "universidades de educación profesional (UPEs)". Ofrecen la formación necesaria para el ejercicio profesional, aunque la nueva legislación también les permite desarrollar programas con una orientación académica.
El título de BA in Social Work capacita para el ejercicio profesional como trabajador social y permite el acceso a la educación superior universitaria: títulos de grado, programas de master en Ciencias Sociales o cursos avanzados para profesionales.

Bachelor in Social Work. (BSW) 240 ECTS

La *duración* de los estudios es de 4 años.

Requisitos de acceso: se accede teniendo alguno de los siguientes diplomas: Diploma de Educación Vocacional Secundaria (HAVO), Diploma de Educación Secundaria General (MBO). Sin embargo, una buena parte de los estudiantes accede con el Diploma de Educación Preuniversitaria (VWO).

[7] Esta es la información de *Eurydice*, sin embargo también encontramos información referente a mantener los 240 ECTS (4 años), no reduciendo la formación de mayor duración que ya se venía impartiendo. Por lo tanto, no se exige ningún tipo de adaptación a las personas que estén en posesión de lo stítulo que se han venido impartiendo en las HBO.

Currículum: el primer año se ha de realizar una introducción a materias relevantes de la profesión como Psicología, Sociología, Derecho, Filosofía e Historia económica y social. Es imprescindible haberlos superado para continuar con los estudios. Lo siguientes tres años se trabaja a partir de proyectos en materias como Metodología y Teoría del Trabajo Social en áreas específicas, Economía, Derecho, Recursos Sociales, Desarrollo Organizacional, Investigación, Estadística y Nuevas Tecnologías. Las materias se integran en un proceso de aprendizaje basado en competencias Se incluye un período de prácticas de campo durante el tercer año.

∑

Se finalizan los estudios con la elaboración de un proyecto final de tesis de bachelor durante el cuarto año.

Para promover la internacionalización de la formación en Trabajo Social y la movilidad de estudiantes europeos e internacionales se ofrecen alternativas como las siguientes: a) en Ámsterdam se ofrece un programa de cuatro años de duración en inglés; b) otras *Hogescholen* ofrecen módulos formativos sobre "Trabajo Social internacional", de los que una parte se imparte en inglés; otra modalidad es incluir en los currícula "semanas internacionales".

Los estudios de posgrado en Trabajo Social.

Las universidades de educación profesional pueden desarrollar programas de master, pero no se han localizado masters específicos en Trabajo Social.

A partir de la obtención del bachelor en Trabajo Social, se puede obtener el grado de *Master in Social Sciences* en las universidades para, posteriormente, poder acceder a los estudios de doctorado.

Hay un master para profesiones sociales, que ha obtenido una mención de calidad de la Unión Europea impartido en la Hogeschool Zuyd, en Maastricht y reconocido por la London Metropolitan University, en la que imparte docencia profesorado de una red Sócrates formada por 28 universidades y escuelas de diferentes países de Europa.

Master of Arts in Comparative European Social Studies (MACESS)

Fuentes.

- www.eurydice.org
- Hogeschool van Ámsterdam: www.hva.nl/onderwijs/bama/english/.htm
- Freitas, Mª J. *Social Professional Work and Education in The Netherlands*, en Campanini, A. y Frost, E. (Coord.) *European Social Work*, Roma, Carocci Editore (2004).
- Association of Universities of Professional Education (HBO-Raad) Página web: http://www. hbo-raad.nl/ (Fecha de consulta: 12/02/04)
- Ministerio de Cultura, Educación y Ciencia de los Países Bajos (MINCOW) Página web: http://www.minocw.nl/ (Fecha de consulta: 12/02/04)

- Netherlands Organization For International Cooperation In Higher Education (NUFFIC). Página web: http://www.nuffic.nl/ (Fecha de consulta: 12/02/04)

HUNGRÍA

Estructura general de la Educación Superior

Tras los cambios políticos, en 1990 se realizó una reforma de la Educación Superior que incluyó el reconocimiento de instituciones educativas privadas, por ejemplo, de la Iglesia. La ley de Educación de 1993 estructura la nueva Educación Superior en Hungría, que se ha ido desarrollando en sucesivas etapas. Desde 1998, los estudios para obtener el primer nivel de educación superior *(Diploma)* son gratuitos.

Las instituciones de educación superior son *egyetemek* (universidades públicas y privadas, mínimo 270 créditos), *foiskolac* (Colleges, mínimo 180 créditos) y otras de formación profesional superior, todavía no integradas en el sistema de educación superior.

Los estudios de grado en Trabajo Social

Tras los recientes cambios políticos, económicos y sociales, en 1989 comienza el primer curso de formación en Trabajo Social in Szekszárd, en el *Gyula calvinista Collage* de la Universidad de Pécs, seguido de otro programa en la universidad de Szeged y continuado por muchas otras.

Las instituciones religiosas también crearon sus centros de formación.

En 1989 el Ministerio de Cultura reformó el currículo de la Educación Superior, con el visto bueno del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud. Hay tres modalidades de formación para profesiones sociales: a)Trabajo Social, b) Educación social (intervención en problemas durante el proceso de socialización y educación) y c) Técnico en políticas sociales (educación, gestión y planificación).

Los recientes cambios en la legislación social determinan las cualificaciones de los diferentes grados en Trabajo Social. La *Sopron Norm* señala los estándares de formación en Trabajo Social, con los requerimientos básicos comunes a todas las instituciones educativas. Esta norma permitió la diferenciación del trabajo social de otras profesiones.

Otra peculiaridad de las profesiones del ámbito social en este país es la actuación de *deacons y deaconesses,* uno de los cuatro trabajos que desempeñan los religiosos de la Iglesia calvinista reformada (pastor, elder, teacher, deacon), siendo su misión ayudar a personas con necesidades ofreciendo atención integral como apoyo social, orientación y ayuda a personas con discapacidades, es decir, prestando servicios de atención social relacionados con la Iglesia.

Hay otras profesiones sociales, por ejemplo, *Social assistant* que lleva a cabo labores auxiliares de los trabajadores sociales (los *Social assistant* no pueden ejercer libremente su profesión y los trabajadores si pueden hacerlo).

La formación más común es la siguiente:

Foiskolai Diploma (Diploma equivalente al BA)

Los estudios son universitarios y tienen una duración de entre tres y cuatro años (8-10 semestres)

La formación prepara para la práctica profesional, el trabajo científico y la investigación.

Hay una vinculación con la formación en educación especial.

Los estudios de posgrado en Trabajo Social

Se ofrecen cursos de especialización en campos de actuación profesional (salud mental, counsellor, gerencia social, supervisor, profesor de prácticas de campo, etc.)

Por orden ministerial, toda persona que trabaje en profesiones sociales tiene la obligación de formación permanente (un curso por año) financiándose públicamente estos estudios.

Fuentes:

- www.eurydice.org
- Bárczi Gustàv College, Budapest: www.barczi.hu
- Fruttus, L.I. y Mucsi, S. (2004) *Social Work in Hungary*, en Campanini, A. y Frost, E. (Coord.) European Social Work, Roma, Carocci Editore.
- University of Debrecen: www.isep.org/nus/hungary

IRLANDA

Estructura general de la Educación Superior

El sistema educativo irlandés fue revisado en profundidad por la OECD en 1991, habiendo acometido importantes cambios y adaptaciones en todos los niveles educativos como parte de la estrategia de desarrollo económico y social del país[8].

Recientemente, siguiendo los acuerdos del Consejo de Lisboa 2000, se ha evaluado la Educación Superior e introducido cambios para conseguir su homologación a la Unión Europea[9]. La Educación Superior se imparte en universidades y en otras instituciones de Educación Superior, por ejemplo,

[8] Ver documentos: *Charting our Education Future*, 1995; Educación de adultos *Learning for Life,* 2000; y las leyes *The University Act,* 1997; *The Education Act,* 1998; y *The Educatiion (Welfare) Act,* 2000.
[9] *OCDE Review of Higher Education in Ireland:* www.education.ie/servlet/blobservlet/OECD_review_higher_ed_irl.doc

los *Colleges*. El *Bachelor degree* se obtiene tras finalizar tres o cuatro años de estudios universitarios, cuando se cursa la modalidad más compleja que implica mayor número de créditos se obtiene el denominado *Bachelor (Honours)* o la materia específica que se ha estudiado. El *Master* tiene una duración mínima de un año y con dos cursos más se obtiene el *Ph.D.* Los estudios completos de doctorado suelen tener una duración mínima de cinco años[10]. La garantía de la calidad de la Educación Superior es responsabilidad de la *Irish Universities Quality Board* (IUQB).

Los estudios de grado en Trabajo Social

Para ejercer como trabajador social hay que haber obtenido una cualificación reconocida nacionalmente: *Nacional Qualification in Social Work (NQSW).*

El *National Social Work Qualifications Board (NSWQB)* tiene las competencias referentes a la profesión de trabajo social, tanto en el establecimiento como en la evaluación de los estándares de la formación para la cualificación profesional y, también, de los estándares del propio ejercicio profesional.

Esta competencia en acreditación de la formación significa que las instituciones de Educación Superior que deseen ofertar programas de formación, para cualificar profesionalmente a trabajadores sociales, deben atenerse a los estándares establecidos por este Consejo.

Desde 1998, NSWQB-Irlanda ha trabajado cooperativamente con su organismo homólogo NSWQB-Irlanda del Norte (desde 2001 se denomina *Northern Ireland Social Care Council* (NISSC), habiendo desarrollado un sistema formalizado de coordinación con el fin de incrementar la comprensión de las cualificaciones en Trabajo Social en el Norte y en el Sur de la isla; intercambiar experiencias; promover el mutuo reconocimiento de las cualificaciones en todo el territorio insular e incrementar la movilidad de los trabajadores sociales y de los estudiantes de Trabajo Social entre ambas jurisdicciones.

Por ejemplo, **University of Dublín Trinity College (TCD)**

> **Bachelor in Social Studies (Honours):** la duración media de estos estudios es de 4 años a tiempo completo.
>
> El currículum: Es una combinación de materias de ciencias sociales en los tres primeros años y en el cuarto, un curso intensivo de materias de Trabajo Social que está acreditado para la cualificación nacional en Trabajo Social, por lo que tiene una duración de 4 años a tiempo completo.
>
> En cada uno de los cuatro años de estudios hay un periodo de *prácticas en campos* de intervención profesional.

[10] www.Universia.es/contenidos/internacionales/espanoles_extranjero/expanext_irlanda.htm

Se admiten dos grupos de estudiantes con un *numerus clausus* total de 30 entre ambos grupos. 20 estudiantes son admitidos directamente por el puntaje obtenido en sus estudios secundarios y 10 estudiantes son mayores de 23 años admitidos si superan una entrevista de selección.

National University Ireland Cork (NUIC)

Bachelor of Social Work (con itinerario europeo): Se admiten anualmente 20 estudiantes mayores de 23 años con experiencia profesional.

Este curso cualifica para la práctica profesional.

La formación de posgrado en Trabajo Social

Master

Hay diferentes modalidades

a) *Master of Social Work* (cualificación profesional)

b) *Master of Social Science (Social Work).* Con especialidades en protección de menores, adicciones.

c) *Master of Philosophy (M.Phil) in Social Work Research*

La duración media de los estudios es de dos años a tiempo completo.

También se imparte en las universidades, si bien estas tienen una mayor oferta que la de pregrado: Trinity College de la Universidad de Dublín (TCD) y la National University of Ireland en Cork (NUIC), Dublín (NUID) y Galway (NUIG).

Otros estudios de posgrado se reconocen con diplomas de estudios superiores: Higher Diploma in Social Work Studies, *Higher Diploma in Applied Social Studies y Higher Diploma in Social Science.*

Doctorado

a) *PhD in Social Work*

b) *PhD in Families and SystemicTherapies*

La duración de los estudios oscila entre un mínimo de tres años y cinco años a tiempo parcial.

Fuentes:

- www.eurydice.org
- Department of Education and Science: www.education.ie
- Nacional Social Work Qualifications Board: www.nswqb.ie
- University College Dublin: www.ucd.ie
- University of Dublin, Trinity College: www.tcd.ie
- University College Cork: www.ucc.ie

ITALIA

Estructura general de la Educación Superior

El sistema de instrucción universitaria italiana está sufriendo una profunda reforma[11]. Las actividades de cambio han sido puestas en marcha en casi todas las universidades en el curso 2001-2002, y posteriormente se aprobó una prórroga para su implementación hasta el 23 de abril del 2003, hecho que ha conllevado a la coexistencia de los dos modelos durante el curso 2003-2004.

La reforma establece una nueva estructura de los títulos:

Laurea, licenciatura, título de 1er. ciclo que se obtiene al finalizar un curso de tres años

Laurea Specialistica, licenciatura especializada. Título de 2º ciclo que se consigue al término de un ciclo de dos años y al cual se accede tras haber aprobado el 1er. ciclo.

Master, se obtiene después de un curso anual. Están previstos cursos a los cuales se accede después de la licenciatura y cursos a los que se accede tras la licenciatura especializada.

Diploma de especialización, título de 3er. ciclo

Doctorado de investigación, título de 3er. ciclo de acuerdo con el reordenamiento del reglamento Nº 224 del 30 de abril de 1999.

Se establece la introducción del crédito formativo universitario (CFU) que responde a la necesidad de compensar la duración real del curso (el tiempo efectivo en que pueden cubrirse los créditos) y la alta tasa de abandono de los estudiantes universitarios. A un crédito le corresponden 25 horas.

[11] El Reglamento Nº 509, del 3 de noviembre de 1999, establece la nueva estructura del ordenamiento educativo universitario, determinando: nombre, objetivos formativos, actividades formativas, créditos asignados y modalidad de prueba final para la obtención del título.

Los estudios de grado en Trabajo Social

Asistente social es la titulación concedida a quien supera una formación de tres años de estudios y un examen por el cual es admitido en la Orden Profesional.

El reconocimiento del título de Asistente social se remonta a 1987[12], mientras que su incorporación al ámbito universitario es muy anterior ya que en la Universidad de Siena ya se impartía en 1956[13], seguida de Roma (1966), Parma y Florencia (1969) y Perugia (1970).

En 1993 se aprueba el *Diploma universitario in Servizio Sociale* (Decreto Ministerial, 23.07.93), generalizándose la formación universitaria. En 1994, se aprobó un doctorado en Sociología y Teoría y metodología del Servicio Social y en 1998 comenzó a impartirse en la Universidad de Trieste, experimentalmente, el nuevo Título de grado.

En el año 2001[14], se establecieron los requisitos para el examen estatal de habilitación para diversas titulaciones, entre ellas la de Asistente social. El examen estatal reconoce dos niveles o secciones para la habilitación profesional: Sección A, con el título de *Asistente social especialista* y habilita para ejercer funciones de gestión y organización; Sección B, con el título de *Asistente social* y habilita para ejercer funciones técnico-profesionales.

Como consecuencia de las reformas de la convergencia educativa europea también en Trabajo Social se han introducido dos niveles (3+2), grado y master. Un problema relevante es que no hay reconocimiento académico del Trabajo Social como un área de conocimiento lo que impide la consolidación científica como disciplina.

Laurea in Scienze del Servizio Sociale (licenciatura), 180 ECTS

Requisitos de acceso: los exigidos a nivel nacional para ingreso en la Universidad.

La duración de los estudios es de tres años.

Competencias y Currículum: Las competencias del asistente social según la normativa legal son las siguientes15: conocimiento de base del servicio social, manejo del método y técnicas propias del servicio social para el ejercicio de la profesión de asistente social en forma autónoma y por cuenta ajena; conocimiento y capacidad operativa para estudiar, prevenir y tratar situaciones de dificultad social, ya sea referidas a individuos, familias, grupos o comunidades; capacidad para trabajar en estructuras de servicios a la personas con autonomía y juicio técnico profesional y con adecuada responsabilidad; capacidad de integración en el equipo de tra-

[12] Recientemente ver: Institución del Orden profesional de los Asistentes Sociales (L.n. 84/93).
[13] En la modalidad de *Scuola dirette a fini speciali,* la formación de asistentes sociales se comenzó a impartir en la Universidad de Siena (1956).
[14] Decreto del Presidente de la República del 5 de junio de 2001 (G.U. Nº 190 del 17/08/2001).
[15] La reforma universitaria establece los objetivos formativos para lograr las competencias propias de la *Laurea in Servizo Sociale* (L. 84/93).

bajo y habilidad para conducir dicho equipo; capacidad de realizar informes sobre la actividad profesional y las prestaciones de un servicios específico al contexto general cultural económico y social de la comunidad y del territorio; saber utilizar, al menos, una lengua de la Unión Europea diferente al italiano, en el ámbito específico de la competencia y para intercambio de información general; competencia e instrumentos para la comunicación y la gestión de la información en general y específicamente en lo que atañe al derecho de ciudadanía; competencia para el uso de la tecnología informática no sólo para escribir sino también para trabajar e integrarse en red; competencia para trabajar en el territorio, coordinar recursos humanos y dirigir servicios y estructuras operativas.

∑ Al finalizar los tres años de estudio hay que defender una "memoria de investigación" sobre la experiencia de las prácticas o investigación sobre la práctica profesional

Hay que destacar la diversidad de ofertas formativas dependiendo de cada universidad. La autonomía de las universidades tiene como consecuencia una oferta muy heterogénea de currícula, en muchos casos con poco peso de la formación específica en trabajo social debido a la falta de autonomía académica del Trabajo Social. Por ejemplo la Universidad Roma-3 ofrece una *Laurea di Discipline del Servizio Sociales ad Indirizzo Formativo Europeo.*

Los estudios de posgrado en Trabajo Social

Laurea Specialistica in Servizio Sociale, 120 créditos

Requisitos de acceso: haber obtenido la Laurea, con un total de 300 créditos en los cinco años de formación

Al finalizar los estudios se ha de defender una *Memoria* frente a una comisión evaluadora.

Se pueden cursar diferentes especialidades, en su mayoría relacionadas con Planificación y gestión de servicios, lo que se corresponde con las funciones específicas (ya señaladas) para la habilitación profesional nivel A. Trieste tiene una oferta más específica sobre la intervención del trabajo social.

A modo de ejemplo, cabe citar los siguientes *programas de Laurea Specialistica: Planificación y Gestión de Servicios Sociales* (Parma), *Ciencia del Servicio Social* (Florencia), *Organización y Gestión de Políticas y Servicios Sociales* (Urbino), *Programación e Intervención en Servicios Sociales de elevada complejidad* (Verona), *Organizaciones sociales y no gubernamentales* (gestión integrada sociosanitaria) (Ancona), *Programazione e Gestione delle Politiche e dei Servizi Sociali* o *Management del Servizio Sociale ad Indirizzo Formativo Europeo* (Roma-3) .

Doctorado

Hay ofertas formativas del nivel de doctorado en las Universidades de Trieste y Roma-3.

La Università degli Studi diTrieste, en colaboración con las universidades de Genova, Sassari, Siena y Verona, ofrece el programa de doctorado *Sociología, servizio sociale e scienze della for-*

mazione con una duración de tres años.

La **Università Roma-3** ofrece el programa de doctorado ***Servizio Sociale***.

Fuentes:

- www.eurydice.org
- Campanini, A. (2004): *Social Work in Italy* en Campanini, A. y Frost, E. (Coord.) *European Social Work*, Roma, Carocci Editore.
- Nigris, D. (1997) *La historia y el modelo: pautas para el análisis de las situaciones de intervención y para la formación de los operadores sociales. Políticas Sociales en Europa*, nº 2, págs. 95-109.
- Università degli Studi di Parma: www.unipr.it
- Università degli Studi di Firenze: www.scpol.unifi.it
- Università della Calabria: www.unical.it
- Università di Genova: www.giuri.unige.it/corsistudio/serviziosociale
- Università degli Studi di Trieste: www.univ.trieste.it
- Università degli Studi di Roma Tre: www.uniroma3.it

LETONIA

Estructura general de la Educación Superior

El sistema educativo está siendo sometido a un proceso de reforma en todos sus niveles desde 1991. En 1995 se aprobó la Ley de Instituciones de Educación Superior que establece una división en dos grupos de instituciones según oferten programas académicos o profesionales. Así, las universidades pueden ofertar programas académicos y profesionales; las instituciones de educación profesional superior acreditadas pueden impartir programas de formación profesional pero no académicos.

La estructura de las titulaciones es la siguiente: *Bakalaurs y Professional Bakalaurs; Maagistrs y Professional Magistrs; y Doktors.*

Los estudios de grado en Trabajo Social

El trabajo social es una nueva profesión como en el resto de los países bálticos y la formación se considera de tipo profesional superior, por lo tanto, los programas formativos se pueden ofertar tanto en universidades como en instituciones de Educación Superior no universitarias.

Los programas de formación en Trabajo Social son de acreditación muy reciente. Por ejemplo, *Higher School of Social Work and Social Pedagogics* "Attistiba", BA y MA, 1997; *Liepaja Pedagogical Academia*, BA, 2003; University of Latvia, BA, 2004. Estas acreditaciones tienen límites temporales, por ejemplo, la Universidad de Latvia está acreditada desde el 14.01.2004 hasta el 31.12.2010.

Professional Bachelor in Social Work

Los estudios tienen una duración de 4 a 5 años.

Los estudios de posgrado en Trabajo Social

Professional Master in Social Work

Los estudios tienen una **duración** de dos años

Fuentes:

- www.eurydice.org
- www.aiknc.lv/en/prog_view.php
- Universidad de Latvia: www.lu.lv

LITUANIA

Estructura general de la Educación Superior

El sistema educativo ha ido introduciendo cambios de acuerdo con los requisitos establecidos para su reciente incorporación a la Unión Europea, si bien las reformas continúan. Los estudios superiores están estructurados en *bachelor, master y doctorado.*

Los estudios de grado en Trabajo Social

Antes del régimen comunista el trabajo social no estaba profesionalizado ni había un sistema de protección social público, quedando la atención social a cargo de instituciones religiosas. En los 90 con el cambio de régimen político, se suceden importantes cambios sociales y económicos que hacen evidente la necesidad de reorganizar la protección social. Es entonces cuando se acepta el Trabajo social y se profesionaliza, habiendo tenido desde entonces un rápido desarrollo con importantes hitos como la legalización de las asociaciones de trabajadores sociales, la formalización de estándares de formación en Trabajo Social, la acreditación de programas de *Bachelor y Master*, y la formación especializada en Trabajo Social, todo ello ofrecido en las universidades.

Las bases de la educación en Trabajo Social han seguido orientaciones internacionales debido a la llegada a Lituania entre los años 1990 y 1991 de los primeros trabajadores sociales procedentes de Norteamérica pero de origen lituano. Se comenzó a introducir el término "trabajo social" como

consecuencia de sus intervenciones docentes en las universidades de Vilnius y Vytautas Magnus y de sus actividades de asesoramiento en el Ministerio de Seguridad Social y Trabajo. Los primeros programas se impartieron en las citadas universidades y ello impulsó un rápido crecimiento de la formación en trabajo social con tanta demanda de estudiantes como Derecho o Gestión de Empresas. Otros estudios relacionados con el trabajo social son Pedagogía Social, Psicología y Pedagogía Social, Administración Social y Educación Social.

El Ministerio de Seguridad Social y Trabajo ha regulado la carrera profesional (Orden 1998) en una serie de categorías que deben ir ligadas a su nivel de formación, experiencia profesional y calidad del trabajo realizado. Las categorías establecidas son las siguientes: trabajador social asistente, trabajador social junior, trabajador social, trabajador social senior, trabajador social leader, y trabajador social experto.

Bachelor in Social Work

Los estudios tienen una duración media de cuatro años

El currículum es muy heterogéneo, variando de una institución a otra. Los contenidos mínimos comunes establecidos por el Ministerio de Seguridad Social y Trabajo son los siguientes: sistema de seguridad social lituano, elementos de Trabajo Social, cooperación y ética profesional, tema de especialización.

Por ejemplo, en la **Vytautas Magnus University**, el Social Work Institute ofrece el siguiente programa de grado.

Bachelor in Social Work: los estudios tienen una duración de 4 años

∑

Currículum: Los contenidos de los dos primeros años se centran en la comprensión global de la vida social, conocimiento de varias instituciones y de sus programas, todo lo que es importante para la inclusión e integración de cada persona en la sociedad. Tercer y cuarto años están orientados a la práctica en la comunidad. Los estudiantes reciben conocimiento de del desarrollo social personal, teorías y métodos de trabajo social y prácticas de campo.

∑

Tesis final de *Bachelor*

Los estudios de posgrado en Trabajo Social

Master in Social Work: los estudios tienen una *duración* media de dos años

Por ejemplo, en la **Vytautas Magnus University**, el Social Work Institute ofrece el siguiente programa de posgrado:

Master in Social Work

Los estudios tienen una *duración* de dos años

Currículo: Estudios avanzados para la práctica profesional, gestión de programas sociales e investigación en trabajo Social.

Tesis final de Master

El nivel de **Doctorado** no es posible realizarlo específicamente en Trabajo Social, hay que realizarlo en otras disciplinas afines o en universidades de otro país.

Fuentes:

- www.eurydice.org
- Lazutka, R., Pivoriene, J. y Eidukeviciute, J. (2004) "Social Work in Lithuania", en Campanini, A. y Frost, E. (Coord.) European Social Work, Roma. Carocci Editore.
- Vytautas Magnus University, www.vdu.lt/SDI/SDK/studies.htlm
- Vilnius University, www.psd.fsf.vu.lt

LUXEMBURGO

Estructura general de educación superior en el país.

La estructura de la educación superior luxemburgués está caracterizada por la ausencia de una estructura universitaria completa y consiste en diferentes formaciones específicas ofrecidas en los centros educativos especializados. Es importante destacar que un gran número de estudiantes luxemburgueses siguen sus estudios superiores en el extranjero. La ley del 11 de agosto de 1996 sobre la educación superior reformó la enseñanza superior, estructurándola y confiriendo gran autonomía a los centros.

La formación de grado en Trabajo Social

Los "Assistantes Sociales" que ejercen en el Gran Ducado se han formado mayoritariamente en los países vecinos, fundamentalmente en Francia y Bélgica. Siempre ha habido una clara distinción entre las profesiones de pedagogo social y trabajador social, pero muy recientemente esta diferencia ha disminuido. En 1990 se creó el *Institut d'études éducatives et sociales* (IEES) que ofrece formación para profesiones educativas y sociales; la correspondiente a Trabajo Social tiene aspectos comunes con pedagogía social, es una formación generalista durante los dos primeros cursos, con una cierta especialización durante el tercer año de estudios.

El gobierno luxemburgués anunció, en 2002, su intención de crear un programa nacional de formación en Trabajo Social (Bachelor de 180 o 240 ECTS y MA) que sería impartido por la Facultad de

Ciencias Humanas y Ciencias de la Educación y de las Artes, de la futura Universidad de Luxemburgo. Este proyecto está todavía por desarrollar.

Fuentes:

- www.eurydice.org
- Prussen, P. (2004) *Social Work and Social Workers in Luxembourg*, en Campanini, A. y Frost, E. (Coord.) *European Social Work*, Roma, Carocci Editore.

MALTA

Estructura general de la Educación Superior en el país

La Educación Superior se imparte en la Universidad de Malta. Se realizaron cambios radicales con la ley de Educación de 1978 y, posteriormente, se adoptaron nuevos cambios con la ley de Educación de 1988[16]. La Universidad de Malta ha crecido en número de estudiantes y de centros y, actualmente, está realizando las adaptaciones para la convergencia europea en Educación Superior, según el plan estratégico 2002-2006 (que será implementado en 2005). Según el plan, el Ministerio de Educación tiene competencia para conceder el permiso de apertura de Escuelas y un Currículum Mínimo Nacional para los diferentes niveles educativos, incluyendo la dimensión europea con la siguiente estructura de títulos: *Bachelor, Master y Doctorate.*

Los estudios de grado en Trabajo Social

En noviembre de 2003 se ha reconocido legalmente la profesión con la aprobación de la *Social Work Profession Act* en la que se establecen los requisitos para el ejercicio profesional. Se exige estar en posesión de un BA (Hons) en Trabajo Social más un mínimo de dos años de práctica profesional supervisada. La acreditación para ejercer profesionalmente se concede con una limitación temporal, quedando sujeta a posteriores revalidaciones y, por lo tanto, a formación contínua. La ley establece la creación del *Malta Social Work Profession Board* que ha de garantizar los estándares de calidad.

La formación en Trabajo Social es competencia del Departamento de Política Social y Trabajo Social (Faculty of Economics, Management & Accountancy) de la Universidad de Malta. Se ofrece formación para diferentes perfiles profesionales.

Bachelor (Hons) Social Work/Social Policy

Combina el estudio académico y la formación para la práctica profesional, dirigido a quienes quieren ejercer profesionalmente como trabajadores sociales.

La duración de los estudios es de cuatro años a tiempo completo

[16] 1988 Education Act: http://justice.gov.mt

Requisitos de admisión: cumplir los requisitos generales establecidos. Se valora madurez y equilibrio personal, así como experiencias de vida y variedad de culturas.

Currículum: La estructura del programa tiene dos partes. En la primera parte, coincidente con el primer año de estudios, los estudiantes tienen un curso básico en ciencias sociales compartido con el perfil de administración social. Los contenidos de esta primera parte son Política Social, Psicología, Derecho, además de Trabajo Social. En la segunda parte, el currículum se diversifica según el perfil seleccionado por el estudiante, trabajo social o política social.

La opción de Trabajo Social incluye: En segundo año, Trabajo Social (métodos de intervención, habilidades profesionales, prácticas de taller 1 y 2, métodos de investigación), Política Social, Problemas Sociales, Psicopatología, Recursos Sociales. En tercer año, Trabajo Social (prácticas en campo y de taller 3, ética, habilidades de ayuda, trabajo en la comunidad), Planificación Social, Derechos Humanos, Política Económica, Psicopatología 2 y una tesis. En cuarto año, trabajo social (métodos de intervención, especialidades en trabajo social, trabajo social residencial, igualdad de oportunidades en trabajo social, prácticas de trabajo social con grupos, prácticas en campo 2, prácticas en talleres 4,) seminarios de sistematización.

Bachelor (Hons) Social Administration/Social Work

Ofrece formación para quienes desean ejercer como administradores de servicios sociales antes que como trabajadores sociales.

Los estudios de posgrado en Trabajo Social

No hay grado de master

Hay un diploma de posgrado en Trabajo Social de un año de duración

Fuentes:

- www.eurydice.org
- *Strategic Plan: Nacional Minimum Currículo on its Way*. Ministry of Education.
- University of Malta: www.um.edu.mt
- www.ifsw.org

NORUEGA

Estructura general de la Educación Superior en el país

El sistema educativo público noruego es universal y gratuito[17] y ha sido modificado en todos sus niveles durante los años 90, aprobándose en 1999 una nueva ley de Educación[18]. La reforma ha trata-

[17] Menos del 10% de los estudiantes de educación superior estudian en centros privados.
[18] http://odin.dep.no/kuf/eng/

do de ajustar la oferta formativa a la realidad sociolaboral estableciendo el derecho de los jóvenes a tres años de educación secundaria superior con el fin de promover su cualificación profesional.

El Ministerio de Educación, investigación y asuntos religiosos tiene amplias competencias en todos los niveles educativos (desarrollo de estándares y curricula, supervisión de quienes proporcionan formación, certificación e investigación. La Educación Superior depende directamente de este Ministerio.

Entre 1994 y 1998 se han creado instituciones de Educación Superior de ámbito regional que también han asumido competencias en formación continua. Para promover la cooperación y la división de actuaciones entre universidades y colleges se ha establecido una Red denominada *Norwegian Agency for Quality Assurance in Education* (NOKUT) que tiene competencias en la acreditación de la calidad educativa e investigación. Esta red supervisa los cursos que se ofrecen en cada área específica y facilita que los estudiantes puedan combinar sus curriculum académicos entre la oferta de diferentes instituciones educativas.

La Educación Superior se imparte en universidades y en colleges universitarios[19] (4 universidades: Oslo, Bergen, Trondheim y Tromso; y 26 University Colleges o Hogskolen), a los que se accede tras superar la educación secundaria y con un sistema que facilita la movilidad entre todas estas instituciones. La finalidad de los University Colleges es, según el principio de descentralización, hacer más accesible la Educación Superior ofertando formación en diferentes regiones de Noruega en profesiones específicas, con una orientación más profesional que la de las universidades (por ejemplo, Trabajo Social). Algunos *colleges* limitan su oferta a programas de pregrado con una duración de entre dos y cuatro años que es intercambiable con la oferta de pre-grado que realizan las universidades y muchos estudiantes combinan estudios entre universidad y university college. También hay colleges que ofrecen formación de posgrado, investigación y programas de doctorado.

El sistema de grado (180 ECTS) es común para universidades y university colleges. El nivel de grado o bachelor tiene una duración media de 3 años de estudio a tiempo completo y el posgrado, master (120 ECTS), tiene una duración de dos años a tiempo completo.

Los estudios de grado en Trabajo Social

La formación en Trabajo Social se oferta en universidades y *colleges*, pudiendo combinar los estudiantes las posibilidades formativas ofrecidas por ambas instituciones educativas, de acuerdo con las características generales del sistema noruego de educación superior. En general, los colleges ofertan estudios de pregrado en Trabajo Social y de posgrado o master, como una especialización profesional.

∑ **BA Sosionom** (BA of Social Work), 180 ECTS

∑ Duración de los estudios: tres años de estudio a tiempo completo

[19] Además de las universidades y *colleges* hay 6 instituciones especializadas y 2 instituciones superiores de arte.

Requisitos de admisión: los requisitos generales establecidos para el ingreso en la Educación Superior.

Contenidos: tienen que basarse en el plan general establecido por las General Regulations for the Social Work Training, que cualifica para el ejercicio de la profesión entendida como socio-pedagógica con menores, adolescentes y sus familias, o con personas con problemas especiales como adicción o enfermedad mental.

Las prácticas de campo en Trabajo Social tienen gran importancia.

También hay ofertas de pregrado en Trabajo Social más especializadas, por ejemplo, ***Bachelor in Child Protection, Intercultural/internacional social work*** y otras de educación social.

Por ejemplo,

Bergen University College

Bachelor in Social Work (180 ECTS)

Currículum: Ciencias Sociales Aplicadas (54 ECTS), Psicología (18 ECTS), Legislación (18 ECTS) y Metodología y Fundamentos del Trabajo Social (90 ECTS). Los contenidos se estructuran en dos partes, una parte teórica (cuatro módulos de 9, 34,5, 60 y 39 ECTS). La otra parte es práctica y se estructura de la siguiente manera: un periodo de prácticas en campo en el segundo semestre, durante 11 semanas y un valor de 16,5 ECTS; el segundo periodo de prácticas en campo tiene lugar en el quinto semestre, durante 12 semanas y con un valor de 21 ECTS.

Una tesis obligatoria en el tercer año que sirve de medio de evaluación.

Los estudios de posgrado en trabajo social

Master of Social Work, 120 ECTS

La duración de los estudios es de dos años a tiempo completo

Requisitos de admisión: haber completado el *Bachelor in Social Work* nacional (Child protection, general social works, trabajo con discapacidades y rehabilitación); acreditar experiencia profesional como trabajadores sociales; estudiantes internacionales que estén en posesión de un bachelor en Trabajo Social.

Currículum: proporciona educación para la práctica avanzada en Trabajo Social, investigación y Trabajo Social en el ámbito internacional.

Hay que realizar una tesina con un valor de 30 ECTS u opcionalmente de 60 ECTS (sustituyendo otros créditos elegibles).

Hay diferentes ofertas formativas de especialización profesional, por ejemplo, las siguientes:

Master en Salud y Trabajo Social con Menores y Jóvenes (Lillehammer University Collage)[20].

Master en Trabajo Social comparado (Bodo Regional University, en inglés)[21]. Un año completo de duración, 2 semestres de junio a junio (60 ECTS) o dos años (120 ECTS).

Fuentes:

- www.eurydice.org
- Bergen University College: www.hib.no
- Bodo regional University: www.studie.hibo.no
- Eurydice: www.eurydice.org
- Farstad, H. Leonardo NA Norway. Nacional Institute of Technology: http://193.217.184.251/ leonardo/pdf-filer/vet.pdf.
- The Ministry of Education, Research and Church Affairs: www.odin.dep.no
- The Norwegian Agency for Quality Assurance in Education (NOKUT): www.nokut.no
- Lillehammer University College: www.hil.no
- Telemark University College: www.hit.no
- Trondheim and Sor-Trondelag University College: www.hist.no

POLONIA

Estructura general de la Educación Superior en el país

En los últimos diez años se han producido grandes cambios en todo el sistema educativo y en Educación Superior. La ley de Educación Superior de 12 de septiembre de 1990 devolvió la autonomía a las instituciones de Educación Superior, incluyendo la autonomía para decidir los curricula de sus propios programas y terminó con la división entre Educación Superior universitaria y no-universitaria.

Una nueva ley de Educación Superior (reemplaza a la ya citada de 1990) unificará el sistema de instituciones de Educación Superior bajo la supervisión del Ministerio de Educación Nacional, introdu-

[20] http://studie.hibo.no/studiehandbok_eng/
[21] www.asf.hibo.no

ciendo la estructura bachelor, master, doctorado, con un sistema nacional de acreditación y control de calidad.

Requisitos de admisión: haber superado estudios secundarios y reunir los requisitos o superar las pruebas que puede (o no) establecer cada institución (exámenes de admisión, calificaciones obtenidas en secundaria…)

Los estudios de grado en Trabajo Social

La primera institución de formación en Trabajo Social se creó por la pedagoga Helena Radlinska, en la Polish Free University in Warsaw. El régimen comunista supuso la desaparición del trabajo social hasta que en los 60 se volvió a requerir la intervención profesional en el ámbito de la educación y la salud para la prestación de servicios a menores, jóvenes y personas ancianas. En la escuela la figura del "pedagogo orientador" fue la encargada de realizar las actividades de atención a los menores con necesidades. Desde 1989, Polonia ha experimentado importantes cambios sociales, políticos y económicos y la administración pública municipal es ahora la responsable de la calidad de vida de las comunidades. Esto ha relanzado el rol del trabajo social.

En 1992, el Ministerio de Trabajo y Política Social promovió la creación de una Comisión (universidades, *colleges* e instituciones sociales) para acordar un currículum común básico en Trabajo Social: *Characteristic of a Social Worker,* documento que define metas, tareas, destrezas y roles de la práctica profesional.

El trabajo social en Polonia tiene un significado muy amplio (reconocimiento multidisciplinar relativo a servicios sociales y educación comunitaria) aunque se reconocen de forma diferenciada: *social worker* (trabajador social), *community worker*(trabajador comunitario) y *social pedagogue* (pedagogo social).

Por ejemplo, **University of Warmia and Mazury in Olsztyn**

> ***Bachelor in Social Work:*** Los estudios tienen una duración de tres años a tiempo completo.

Los estudios de posgrado en Trabajo Social

Se pueden cursar programas de master

en algunas universidades se pueden cursar estudios de doctorado.

Por ejemplo,

University of Warmia and Mazury in Olsztyn

Master in Social Work: Los estudios tienen una duración de dos años a tiempo completo.

Fuentes:

- www.eurydice.org
- www.buwiwm.edu.pl
- Guide to Higher Education in Poland 2000: www.buwiwm.edu.pl/publ/guide
- Kantowicz, E. *Concepts in education for social professions in Poland,* European Conference of Social Work, Montpellier, 2000.
- Kantowicz, E (2004): *Social Work ans Social Work Education in Poland*, e Campanini, A. y Frost, E. (Coord.) *European Social Work*, Roma, Carocci Editore.
- Ministry of National Education and Sport: www.men.waw.pl
- University of Warmia and Mazury in Olsztyn: www.sggw.waw.pl/plus/uni/U_Olsz.html
- University of Silesia: www.us.edu.pl

PORTUGAL

Estructura general de la Educación Superior

Desde 1978 la Educación Superior se basa en dos modelos, universidad y politécnico. Desde los 80 ha habido un gran desarrollo de una nueva modalidad de Educación Superior en instituciones de *Educación Privada y Cooperativa*, reconocidas de utilidad pública, tienen independencia y autonomía con el correspondiente control del Ministerio de Ciencia y Educación Superior para garantizar los debidos estándares de calidad científica y docente. Tienen la misma consideración a todos los efectos las instituciones públicas y las privadas, desde las condiciones de ingreso hasta la emisión de títulos.

La estructura de titulaciones es la siguiente:

Bacharel, 3 años

Licenciado, 4 años

Mestre, 4 semestres (Especialización en un área científica y capacidad investigadora)

Doctor

El sistema de créditos portugués está diseñado desde la perspectiva del profesorado y tiene las siguientes equivalencias: 15 horas de clases teóricas; 40 horas clases prácticas; 22 horas teórico-prácticas y 30 horas preparación clases o seminarios.

Existe *numerus clasusus* en todas las carreras.

Para lograr la convergencia educativa el Ministerio de Ciencia y Educación Superior ha promovido un amplio debate público del Libro Blanco *Una Enseñanza Superior de Calidad. Evaluación, revisión y consolidación de la Enseñanza Superior* (abril, 2003) que culminará con la reforma de la Ley de Bases del Sistema Educativo en las materias relativas a enseñanza superior.

Los estudios de grado en Trabajo Social

En Portugal se mantiene la denominación *Serviço Social* (servicios social) para referirse a la metodología profesional y *Assistente Sociai* (asistente social) como denominación de la profesión.

Los asistentes sociales son licenciados en Servicio Social y pueden desempeñar su profesión como técnicos superiores de Servicio Social ya que es una de las carreras técnicas superiores de la administración pública creada y regulada por *Decreto Lei* nº 296/91[22]. Al inicio de la carrera se desempeñan funciones de atención directa y, en el escalafón más alto se llega a *Asesor principal*, con funciones de planificación y gestión de políticas sociales. Actualmente, está en tramitación un nuevo estatuto legal de la carrera de los asistentes sociales.

Se puede cursar la Licenciatura en Serviço Social en la Universidade Católica Portuguesa (de ámbito estatal estructurada regionalmente con 4 grandes centros), y en 6 instituciones de Educación Privada y Cooperativa.

Licenciado em Serviço Social

Los estudios tienen una duración de 4 años

Requisitos de acceso: haber superado las pruebas establecidas en el Régimen de acceso a la enseñanza superior, pública, particular y cooperativa (examen nacional). No existen pre-requisitos

Numerus clausus requerido por el Ministerio de Ciencia y Educación Superior. Sólo consta en el Instituto Superior de Serviço Social de Lisboa, 150.

Currículum: Cada institución académica estructura libremente el programa de estudios, sin que haya unas directrices estatales con las bases comunes obligatorias para todas ellas. Los contenidos coincidentes son Metodología de la intervención del Servicio Social, Psicología, Sociología, Métodos y Técnicas de Investigación Social, Política Social, Nociones de Derecho, Economía, Estadística, idiomas. Destacan, en los planes de estudio los periodos de prácticas pre-profesionales en campo, de duración variable.

[22] *Decreto Lei* nº 296/91, de 16 de agosto, define el contenido funcional específico y la carrera profesional.

Innovaciones: el Instituto Politécnico de Leiria (Escuela de Educación Superior) de nueva creación, tiene aprobado un plan de estudios en vigor desde el curso 2002-03, adaptado para la convergencia con dos niveles (Portaria nº 936/2002)[23].

Bacharel 3 años (6 semestres)

Licenciado: 2 semestres

Los estudios de posgrado en Trabajo Social

Se ofrecen programas de Posgrado como especialización en áreas de intervención profesional (por ejemplo, relacionados con infancia, personas mayores, desarrollo local y otros) cuya finalización da derecho a la obtención de un Diploma de Posgrado, pero no parece tener el reconocimiento académico como master.

Fuentes:

- www.eurydice.org
- Estatuto Legal da Carreira dos Assitentes Sociais (Proposta de Diploma): www.cpihts.com
- Marques, E. y Mouro, Helena (2004): *The developmentof social work in Portugal*, en Campanini, A. y Frost, E. (Coord.) *European Social Work,* Roma, Carocci Editore.
- Mouro, H. (colaboradores, Tralhao, R. y Marques, E.) (2002): *Proposta de reestructuraçao da Licenciatura em Serviço Social*. Instituto Superior Miguel Torga, septiembre 2002 (Documento de trabajo)
- Instituto Superior do Serviço Social do Porto: www.cess-isssp.pt
- Instituto Superior Miguel Torga: www.ismt.pt
- Universidade Católica Portuguesa: www.ucp.pt

REINO UNIDO-IRLANDA DEL NORTE Y GALES[24]

Estructura general de la Educación Superior

Reino Unido esta constituido por Gran Bretaña (Inglaterra, Gales y Escocia) junto con Irlanda del Norte. Desde 1999, Escocia, Gales y Norte de Irlanda tienen reconocida autonomía en los asuntos que atañen a sus respectivos territorios, "excepto en lo reservado al gobierno de Reino Unido".

[23] Portaria 936/2002, de 1 de agosto, que autoriza al Instituto Politécnico de Leiria (Escuela Superior de Educación) a impartir la enseñanzas para la obtención del grado de *bacharel* y *licenciado* en Serviço Social.

[24] La situación en Inglaterra y Escocia ya ha sido descrita en un capítulo anterior, por lo que no se repite aquí. También se remite a las fuentes allí señaladas.

El Parlamento escocés puede legislar en las áreas de salud, educación, formación profesional, gobierno local, vivienda, trabajo social, desarrollo económico, transporte, leyes, medio ambiente, agricultura, pesca, bosques, deporte, artes, investigación y estadísticas.

La *National Assembly for Wales*, no tiene potestad para legislación básica pero si para legislación secundaria en las siguientes materias: desarrollo económico, agricultura, industria y formación profesional, educación, gobierno local, salud, servicios sociales, vivienda, medio ambiente, transporte y lengua galesa.

La Asamblea de Irlanda del Norte, elegida en 1998, tiene competencias en los ámbitos de agricultura, desarrollo económico, educación, medio ambiente, finanzas y personal, salud y servicios sociales. Sin embargo, debido a la situación política, desde octubre de 2002 la Asamblea fue suspendida quedando bajo el control del gobierno nacional.

No existe un cuerpo único legal referente a Educación Superior. En enero de 2003, el Gobierno publicó el libro blanco *The Future of Higher Education*[25], en el que se analiza la situación de la Educación Superior y se describen las reformas propuestas tanto en Inglaterra como en el resto de Reino Unido, estando pendientes de la aprobación inminente del marco legislativo necesario. En Gales, también se ha publicado un documento sobre la estrategia a seguir en la reforma de la educación superior, WAG 2002.

Se ofrecen cursos a tiempo completo y cursos modulares a tiempo parcial, para hacer más flexible el trabajo de estudiantes e instituciones educativas. Hasta ahora no había un sistema uniforme de transferencia de créditos en el sistema de educación superior de Reino Unido aunque muchas instituciones funcionaban con el sistema *Credit Accumulation and Transfer Schemes (CATs).*

Definición de Trabajo Social: oficialmente reconocida en la legislación, "El propósito del Trabajo Social es capacitar a los menores, adultos, familias, grupos y comunidades para realizar sus funciones, participar y desarrollarse en sociedad. Los trabajadores sociales trabajan en una sociedad de complejidad, cambio y diversidad y la mayoría de las personas a las que proporcionan servicios se encuentran entre las más vulnerables y en situación de desventaja de la sociedad. Los trabajadores sociales son empleados en variedad de organizaciones públicas, voluntarias y privadas y trabajan en colaboración con colegas de otras profesiones y departamentos afines, como parte de la red de bienestar, salud, alojamiento, educación y justicia. Trabajo Social y las agencias de tratamiento de delincuentes han tomado responsabilidades específicas y poderes a través del estatuto y los trabajadores sociales y los *probation officers* deben ejercer profesionalmente entre el marco legislativo y las políticas y procedimientos de la organización. Tienen que encontrar el equilibrio entre necesidades, derechos, responsabilidades y recursos de las personas con los de la comunidad en su conjunto y proporcionar apropiados niveles de apoyo, asesoramiento en sus derechos, atención, protección y control (Central Council for Education and Training in Social Work. CCETSW, 1995).

[25] *The Future of Higher Education* (Cm 5735), GB, House of Commons, Londres, HMSO, 2003.

IRLANDA DEL NORTE

El marco normativo del cambio en el sistema educativo de Educación Superior es la ley universitaria *Irish Universities Act,* 1997 en la que por primera vez se dota de un marco regulador común a las siete universidades del país, adecuando modernizando su estructura administrativa, regulando las relaciones con el Estado pero preservando la autonomía universitaria. El Ministerio competente es el Department of Education and Science (DES) si bien en la reforma de la formación en Trabajo Social, ha sido el Department of Health and Social Services and Personal Safety (DHSSPS) el que está directamente involucrado por tener la responsabilidad de la calidad de la cualificación de las personas que se desempeñan en los servicios que de allí dependen.

Los cambios de la formación en Trabajo Social se basan en la estrategia común adoptada en Reino Unido, ya comentada, a la que se incorpora la especificidad de este territorio.

The Northern Ireland Framework Specification for the Degree in Social Work es el documento base de la reforma elaborado conjuntamente por el Department of Health and Social Services and Personal Safety (DHSSPS) y el Northern Ireland Social Care Council (NISCC)[26].

Basándose en la definición internacional de trabajo social de la *International Association of Schools of Social Work* (IASSW) y de la *International Federation of Social Workers* (IFSW), establece los requerimientos de la formación a partir de seis roles claves del trabajo social, tal como se hace en Inglaterra, Gales y Escocia.

Las solicitudes de admisión están centralizadas a través del *Central Applications Office* (CAO) aunque las instituciones educativas pueden realizar una selección.

La nueva titulación en Trabajo Social comenzará a impartirse en septiembre de 2004.

GALES

El *Care Council for Wales*[27] fue establecido en cumplimiento de la ley Care Standards Act 2000. Al comenzar a funcionar (octubre 2001) sustituyó al anterior *Central Council for Education and Training in Social Work (CCETSW)* y *Training Organisation for the Personal Social Services (TOPSS)*. Este Consejo tiene como finalidad la promoción de altos estándares de los trabajadores sociales para asegurar la mayor calidad de los servicios sociales que se prestan a la población, asegurando que los profesionales tienen la adecuada formación, cualificación y regulación. Los estudiantes de trabajo social también deben quedar inscritos en un registro del Care Council como parte de la regulación de la profesión.

En diciembre de 2003 se publicó el documento *The Nacional Asambly for Wales*, *Requirements for an Award of a Degree in Social Work*[28]. Otro documento clave de la reforma en curso es *The Qualification Framework for the Social Care sector in Wales* (marzo 2003)[29].

[26] Northern Ireland Social Care Council: www.niscc.info
[27] Care Council for Wales: www.ccwales.org.uk
[28] www.ccwales.org.uk
[29] www.ccwales.org.uk/eside/english/publications/council_eng.pdf

La nueva titulación en Trabajo Social, *bachelor* 180 ECTS, se introducirá en septiembre de 2004. Esta nueva titulación reemplazará al actual Diploma in Social Work y el nuevo currículum refuerza las prácticas de trabajo social de campo

La formación de posgrado está todavía pendiente de reforma, estando previstas una serie de consultas de diversos sectores, para recibir recomendaciones, durante 2004 y 2005.

REPÚBLICA CHECA

Estructura general de la Educación Superior en el país

Desde el 1 de enero de 2003, el sistema educativo de la República Checa ha experimentado cambios debido a la reforma de la administración pública. La Educación Superior es competencia del Ministerio de Educación, Juventud y Deportes, las 14 regiones y las comunidades. Las regiones tienen gran autonomía en Educación Superior. La educación se desarrolla en instituciones públicas (la mayoría) e instituciones privadas (parcialmente financiadas por el estado). Los programas de estudio deben ser aprobados por la Comisión de Acreditación y muchas universidades y escuelas solo están acreditadas para impartir programas de *Bakalar.* El acceso a las instituciones de educación superior es muy estricto y competitivo incluyendo un certificado estatal, además, cada institución educativa puede establecer sus propias pruebas de admisión.

Los estudios de grado en Trabajo Social

En 1989, tras la caída del socialismo se hizo patente la necesidad de ayuda social y se creó el nuevo término "trabajo social", definido como un método de ayuda social, pero sin una distinción precisa entre trabajador social, educador social y socioterapeuta. El desarrollo de servicios sociales ha implicado la necesidad de profesionales cualificados en Trabajo Social y en 1990 vuelven a impartirse en la universidad los estudios de Trabajo Social en Praga, Brno y Olomouc.

En 1993, se fundó la Asociación Checa de Educadores en Trabajo Social (ASVSP) como una organización privada sin ánimo de lucro que agrupa a instituciones de nivel postsecundario y universidades que ofrecen programas de educación en Trabajo Social de, al menos, tres años de duración. Hay tres tipos de programas de Trabajo Social acreditados que funcionan según diferentes concepciones de la educación en trabajo social y con diferentes criterios de acreditación. Por ello, el objetivo de la ASVSP es promover la calidad de la educación en trabajo social con unos estándares mínimos que orienten los curricula. Estos estándares mínimos fueron establecidos entre 1991 y 1992 por docentes y empleadores considerando que en los currícula deben constar las once materias consideradas básicas para la formación en trabajo social: Ética y Filosofía, Teoría y Métodos de Trabajo Social, Política Social, prácticas en organizaciones de servicios en Trabajo Social, Sociología, Investigación, Derecho, Problemas sociales, Minorías, Salud y Enfermedad.

Además, la estructura profesional de los trabajadores de servicios sociales está definida en el documento del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sobre los estándares de calidad de los servicios sociales, que obliga a adecuar la formación profesional de los trabajadores sociales.

Ejemplo:

Masaryk University (Brno)[30]. School of Social Studies. Social Policy and Social Work

Bakalar Social Policy and Social Work

La *duración de los estudios* es de tres años a tiempo completo y cuatro años a tiempo parcial. :

Requisitos de admisión: aprobar un examen de admisión que mide sus aptitudes personales generales e intelectuales para el estudio en la universidad, su conocimiento de hechos importantes sociales, históricos y políticos y alguna orientación sobre los temas para los que han presentado la solicitud. Se puede pedir conocimiento de una lengua extranjera a nivel de secundaria. El examen de admisión puede constar de una parte escrita y de una entrevista estructurada con quienes superen la prueba escrita.

Es un programa de estudios más didáctico e interdisciplinario, enfocado principalmente en disciplinas "subbásicas" de un programa particular de estudio junto con dos opciones de especialización.

Existe la posibilidad de cursar un BC combinado

Hay que superar un examen final estatal, parte del cual consiste en la defensa de una tesis de Bakalar.

Los estudios de posgrado en Trabajo Social

Masaryk University (Brno)[31]. School of Social Studies. Social Policy and Social Work

Magistr(MGR) Social Policy and Social Work

Los estudios tienen una duración de cinco años a tiempo completo.
Es un programa de estudios más especializado y responde a los intereses individuales de los estudiantes.

Hay que superar un examen final estatal.

El examen de admisión para un programa de estudios del nivel de master es oral y mide el conocimiento de los solicitantes sobre el tema elegido durante los cursos estudiados en el BC, con especial atención a teoría general y metodología.

Doktor a tiempo completo: 3 años

Es el más alto nivel de estudio, es totalmente individualizado y concentrado en la preparación independiente de cualificados expertos.

[30] www.fss.muni.cz/to.en/
[31] www.fss.muni.cz/to.en/

Doctor of Philosophy (Ph.Dr.) Superando un riguroso examen estatal.

Para la admisión en los programas de estudios de doctorado se suele emplear una entrevista centrada en los intereses individuales y el trabajo de los solicitantes.

Fuentes:

- www.eassw.org
- www.eurydice.org
- Consejo de Instituciones de Educación Superior: www.ftvs.cuni.cz
- Comisión de Acreditación, Ministerio de Educación: Juventud y Deportes www.msmt.cz
- Ministerio de Educación, Juventud y Deportes: www.msmt.cz
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Standards of Social Services Quality*.
- Nedelnikova, D. (2004) *Social Work in the Czech Republic*, en Campanini, A. y Frost, E. (Coord.) *European Social Work,* Roma, Carocci Editore.
- University of Ostrava: http://ff.osu.cz/kps/indexe.php

RUMANIA

Estructura general de la Educación Superior.

La educación universitaria se divide entre estudios de corta duración y estudios de larga duración. Los estudios de larga duración (entre 4 y 6 años), tras aprobar el examen final concluyen con un diploma de *Licenta* que implica el título de *licentiat* en la especialización cursada y permite accede a la formación de posgrado. Estos estudios están agrupados en diez grupos de especializaciones; en el grupo 6 ciencias sociales, se incluyen los estudios de especialización en asistencia social.

Los estudios de grado en Trabajo Social

Los cambios económicos, sociales y políticos sucedidos tras finalizar el régimen comunista, demandaron la creación del Trabajo Social como una nueva profesión social. La ley 705/ de 3 de diciembre de 2001, establece el sistema nacional de asistencia social que es competencia del Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social. Está establecido legalmente que los servicios sociales han de ser prestados por profesionales cualificados en Trabajo Social y formados en instituciones de Educación Superior o haber realizado cursos de posgrado u otra forma de educación como una especialización en asistencia social.

Una característica específica de Rumania es el elemento religioso, la población manifiesta preferencia por acudir a la iglesia a solucionar sus problemas antes que a la administración pública, por ello se ofrecen estudios de doble especialización en teología y asistencia social. La especialización en

Pedagogía Social es una titulación diferente de la de Trabajo Social y es semejante a Educación Especial, estando enfocada a la atención de necesidades educativas de personas con discapacidades.

Universidad de Oradea, Facultad de Ciencias Socio-Humanísticas: ofrece el nivel de grado en Asistencia Social de cuatro años de duración, con las siguientes especializaciones: Sociología; Teología ortodoxa y Teología Baptista

Fuentes:

- www.eurydice.org
- Ciot, G. (2004) *Social Work System Romania*, en Campanini, A. y Frost, E. (Coord.) European Social Work, Roma, Carocci Editore.
- www.uoradea.ro

SUECIA

Estructura y organización de la Educación Superior en el país (2001/2002)

La Educación Superior en Suecia se divide en estudios de grado y de posgrado. La *Government's Degree Ordinance* describe 3 grados generales y 57 grados profesionales. Los estudios de grado también cubren el desarrollo de competencias y la educación complementaria.

La Educación Superior está basada en diferentes cursos, que pueden también ser combinados con diferentes programas que conduzcan a uno de los tres títulos generales de grado o a uno de los títulos profesionales. La escala de un curso o de un programa de estudio es medida en créditos. Un crédito es equivalente a una semana de estudio a tiempo completo. Las universidades y los *college* universitarios pueden tomar sus propias decisiones sobre cómo se organiza el total de cursos.

La estructura de los títulos es la siguiente: bachelor *(Kandidatexamen)*, con un mínimo de 3 años de estudio. El título de master *(Magisterexamen)*, dividido en dos tipos: master académico *(Magisterexamen med ämnesdjup)* y master profesional *(Magisterexamen med ämnesbredd)*. Hay títulos profesionales de grado, de modo que los cursos pueden ser también combinados de modo que conduzcan a un título profesional *(yrkesexamen)*. Entre estos títulos se encuentra el *Bachelor of Science in Social Work (Socionomexamen)*. Doctorado, tras 4 años de estudio a tiempo completo y una tesis defendida públicamente.

La Educación Superior en Suecia se ofrece en universidades y *colleges* universitarios. La formación de pregrado proporcionada por unas y otros es equivalente. Lo que diferencia a ambas instituciones es, fundamentalmente, que las universidades ofrecen un mayor número de cursos y también programas de posgrado en uno o más áreas científicas. A algunos *colleges* universitarios se les ha asignado un área científica específica y así tienen el derecho a ofrecer programas de posgrado en dicho área.

El gobierno ha designado un grupo de expertos para revisar ciertos asuntos relativos a los títulos universitarios: el nivel en el que se ha de situar el master; la necesidad de establecer los principios

para introducir y eliminar grados profesionales; la adaptación del sistema de crédito sueco al ECTS. Un informe provisional fue presentado en marzo de 2003, y el informe final se preveía que fuera presentado el 1 de diciembre de 2003.

Los estudios de grado en Trabajo Social

Desde 1964 la formación en Trabajo Social se ha venido impartiendo en instituciones de educación superior con un currículum básico común, centralizado. La denominación de la profesión es *Socionom* (Trabajador social).

En 1977, las escuelas de trabajo social se integraron en la universidad, siendo reconocido el Trabajo social como área de conocimiento.

Los cambios que afectaron al conjunto del sistema educativo en 1993-94 tuvieron sus consecuencias en los programas de Trabajo Social, desapareciendo el currículum centralizado y pasando a una descentralización hasta el nivel local.

Bachelor of Science in Social Work: 210 créditos ECTS

La duración de los estudios es de tres años y medio (7 semestres de 20 semanas cada uno de ellos)

Requisitos de acceso: los mismos requisitos que para el acceso a cualquier estudio universitario (estudios secundarios) y, además, conocimientos en Ciencias Sociales y Matemáticas.

La denominación de la profesión a que da lugar el título de *Bachelor of Science in Social Work* es la de Trabajador social (Socionom).

Currículum: Los estudios proporcionan un conocimiento básico (ciencias sociales y de la conducta, y trabajo social) que prepara al estudiante para trabajar en el ámbito profesional social y ofrecen la posibilidad de una especialización posterior.

Como consecuencia de la descentralización ya citada, las instituciones educativas tienen gran autonomía por lo que los curricula son heterogéneos aunque todavía se observan influencias de la etapa de centralización. Actualmente son siete las universidades que ofertan el nivel de grado en Trabajo Social.

Para favorecer la movilidad de estudiantes y la internacionalización del trabajo social, hay programas sobre trabajo social internacional e incluso se puede cursar el nivel de grado en inglés.

Los estudios de posgrado en Trabajo Social

Master of Science in Social Work: 120-ECTS

La duración de los estudios es de un año a tiempo completo.

Requisitos de acceso: se accede con el título de Bachelor of Science in Social Work y, en el caso del master de orientación profesional, con un número variable de años de experiencia profesional en Trabajo Social.

Existen dos modalidades:

A) Master profesional: 60 créditos ECTS o un año de estudios a tiempo completo. Ofrecen diferentes áreas de especialización, por ejemplo: Gestión y Administración; Trabajo Social Internacional; Trabajo Social con familias, jóvenes y menores; Trabajo Social enfocado a personas mayores y personas con discapacidades funcionales.

B) Master académico: 240 créditos ECTS, con un mínimo de 120 créditos ECTS sobre su temática principal (Trabajo Social). Se orienta a la investigación.

En el Departamento de Trabajo Social de la **Universidad de Goteborg** se oferta un programa internacional.

The Internacional Master of Science in Social Work: se requiere un Bachelor en Trabajo Social y, al menos, dos años de práctica profesional.

Doctor

El nivel de doctorado se remonta a 1977, cuando la educación en Trabajo Social se integró en la Universidad y se consiguió la creación de una disciplina propia. Los programas de doctorado son impartidos en seis universidades suecas (Estocolmo, Gotemburgo, Lund, Umea, Vaxjo y Örebro).

El grado de doctor implica 240 créditos ECTS ó 4 años de estudio, de los que 100 se dedican a la elaboración de una tesis doctoral.

Por lo general, el resto de créditos se destina a cursos sobre teoría de la ciencia y método científico.

Fuentes:

- www.eurydice.org
- Agencia Nacional para la Educación Superior de Suecia (Högskoleverket): http://www.hsv.se/
- Gynnerstedt, K. y Höjer, S. (2004): *Social Work and social work education in Sweden*, en Campanini, A. y Frost, E. (Coord.) *European Social Work,* Roma, Carocci Editore
- Institutionen för Socialt Arbete (Göteborgs Universitet): http://www.socwork.gu.se/
- Institutionen för Socialt Arbete (Stockholms Universitet): http://www.socarb.su.se/

- Jönköping University: www.hhj.hj.se/eng
- Örebro Universitet: http://www.oru.se/

Fuentes documentales generales

- Todas las consultas se han realizado durante los meses de enero, febrero, marzo y abril de 2004.
- Campanini, A. y Frost, E. (Coord.): *European Social Work.* Roma: Carocci Editore, 2004
- European Association of Schools of Social Work (EASSW): http://www.eassw.org/
- Eurydice (Red de información sobre educación en Europa de la Comisión Europea-Programa SÓCRATES): http://www.eurydice.org/
- NARIC (Network of National Academic Recognition Information Centres): www.europa.eu. inte/comm/education/programmes/socrates/adnaric_en.html
- Euromodule: www.cms.euromodule.com
- International Association of School of Social Work: www.iassw.soton.ac.uk
- International Federation of Social Workers: www.ifsw.org
- Laot, F. (Coord.): *Doctorats en travail social. Quelques initiatives européennes.Rennes,* Éditions ENSP, (2000)
- TN EUSW: www.eusw.org

Anexo II

UNIVERSIDAD	Nº TOTAL ALUMNOS				Nº TOTAL PROFESORES			Nº TOTAL PROFESIONALES	Nº TOTAL EGRESADOS			TOTAL
	1º	2º	3º	TT	TS	OTRAS	TT		2002	2003	TT	Total
Alicante	202	203	478	883	17	29	46	249	84	115	199	1377
Baleares	69	116	110	295	11	14	25	123	33	45	78	521
Barcelona	283	236	417	936	27	24	51	230	175	139	314	1531
Cádiz-Algeciras	42	46	0	88	6	8	14	-	-	-	-	-
Cádiz-Jerez	138	180	328	646	13	23	36	160	125	33	158	1000
Comillas	50	71	104	225	10	23	33	160	118	88	206	624
Complutense	510	539	771	1820	30	37	67	380	350	324	674	2941
Deusto	69	55	87	211	10	17	27	58	77	85	162	458
Extremadura	32	20	38	90	4	15	19	38	-	-	32	179
Gijón	129	239	290	658	9	7	16	115	35	32	57	846
Granada	204	242	235	681	12	25	37	138	188	140	328	1184
Huelva	133	127	365	625	14	30	44	60	123	132	255	984
Jaén	106	157	140	403	8	15	23	136	63	86	149	711
La Laguna	135	126	207	468	12	30	42	100	78	77	155	765
Las Palmas GC	102	102	147	351	6	24	30	-	53	75	128	509
La Rioja	47	62	63	172	3	20	23	40	-	63	63	298
León	40	60	72	172	14	13	27	24	-	-	59	282
Lérida	70	48	143	261	6	9	15	70	-	-	89	435
Málaga	132	124	170	426	12	16	28	97	13	54	67	618
Murcia	134	106	102	342	11	28	39	97	104	71	175	653
Pablo Olavide	297	264	406	967	36	46	82	232	-	193	193	1474
Pamplona	100	82	147	329	18	22	40	90	-	-	138	597
P.Vasco-Vitoria	117	105	103	325	12	20	32	125	77	90	167	649
Ramón Llul	71	59	64	194	14	17	31	103	60	67	127	455

(.../...)

(.../...)

UNIVERSIDAD	Nº TOTAL ALUMNOS				Nº TOTAL PROFESORES			Nº TOTAL PROFESIONALES	Nº TOTAL EGRESADOS			TOTAL
	1º	2º	3º	TT	TS	OTRAS	TT		2002	2003	TT	Total
Rovira	86	84	78	248	13	21	34	69	-	-	72	423
Salamanca	183	165	416	764	8	24	32	159	210	-	210	1165
Santiago	119	121	132	372	11	14	25	113	97	84	181	691
UCLM-Cuenca	178	141	155	474	9	15	24	70	-	-	101	669
UCLM-Talavera	89	53	89	221	7	12	19	70	-	78	78	388
Valencia	275	313	313	1001	34	34	68	117	195	210	405	1591
Valladolid	108	112	130	350	7	11	18	97	92	90	182	647
Vigo-Orense	74	78	99	251	7	13	20	65	67	91	158	494
Zaragoza	264	203	411	878	17	28	45	127	126	-	126	1176
TOTAL	4541	4577	6747	15865	425	664	1089	3607	-	-	5433	25994

Tabla 1. Universo del estudio (valores absolutos)
Fuente: elaboración propia a partir de datos ofrecidos por cada universidad.
Nota: las Universidades de Oviedo y UNED no facilitan datos de universo.

UNIVERSIDAD	ALUMNOS				PROFESORES			PROFESIONALES	EGRESADOS			TOTAL
	1º	2º	3º	TT	TS	OTRAS	TT	TOTAL	2002	2003	TT	
Alicante	5	5	11	21	4	8	12	25	5	8	13	71
Baleares	2	3	3	8	2	4	6	12	2	3	5	31
Barcelona	7	6	10	23	7	6	13	22	12	9	21	79
Cádiz-Algeciras	1	1	0	2	2	2	4	-			-	6
Cádiz-Jerez	3	4	8	15	3	6	9	15	8	2	10	49
Comillas	1	2	2	5	3	6	9	15	8	6	14	43
Complutense	12	13	18	43	9	9	18	37	24	21	45	143
Deusto	2	1	2	5	2	5	7	6		6	11	29
Extremadura	1	1	1	3	2	3	5	4			2	14
Gijón	3	6	7	16	2	2	4	11	2	2	4	35
Granada	5	6	6	17	3	7	10	13	11	9	22	62
Huelva	3	3	9	15	4	8	12	6	8	9	17	50
Jaén	2	3	3	8	2	4	6	13	4	6	10	37
La Laguna												
La Rioja	3	3	5	11	3	8	11	9	5	5	10	41
Las Palmas GC	2	2	3	7	2	6	8		3	5	8	23
León	1	1	2	4	4	3	7	2			4	17
Lérida	2	1	3	6	2	2	4	7			6	23
Málaga	3	3	4	10	3	4	7	9	1	3	4	30
Murcia	3	2	2	7	3	7	10	9			11	37
Pablo Olavide	7	6	10	23	9	12	21	23		13	13	80
Pamplona	2	2	3	7	5	6	11	9			9	36
P.Vasco-Vitoria	3	2	2	7	3	5	8	12	5	6	11	38
Ramón Llul	2	1	2	5	3	5	8	10	4	4	8	31
Rovira	2	2	2	6	3	6	9	7			5	27

(.../...)

(.../...)

UNIVERSIDAD	ALUMNOS				PROFESORES			PROFESIONALES	EGRESADOS			TOTAL
	1º	2º	3º	TT	TS	OTRAS	TT	TOTAL	2002	2003	TT	
Salamanca	4	4	10	18	2	6	8	15	14		14	55
Santiago	3	3	3	9	2	4	6	11	7	5	12	38
UCLM-Cuenca	4	3	4	11	2	4	6	7			7	31
UCLM-Talavera	2	1	2	5	2	3	5	7		5	5	22
Valencia	6	7	7	20	9	9	18	11		15	28	77
Valladolid	3	3	3	9	2	3	5	9	6	6	12	35
Vigo-Orense	2	5	2	9	2	3	5		4	6	10	24
Zaragoza	6	5	10	21	5	8	13	12	8		8	54
TOTAL	108	108	160	376	111	174	285	348	141	154	359	1368

Tabla 2. Muestra teórica (valores absolutos)
Fuente: elaboración propia a partir de datos ofrecidos por cada universidad.

UNIVERSIDAD	ALUMNOS				PROFESORES			PROFESIONALES	EGRESADOS			TOTAL
	1º	2º	3º	TT	TS	OTRAS	TT	TOTAL	2002	2003	TT	
Alicante	4,6	4,6	6,9	5,6	3,6	4,6	4,2	7,2	0,0	5,2	3,6	5,2
Baleares	1,9	2,8	1,9	2,1	1,8	2,3	2,1	3,4	0,0	1,9	1,4	2,3
Barcelona	6,5	5,6	6,3	6,1	6,3	3,4	4,6	6,3	8,5	5,8	5,8	5,8
Cádiz-Algeciras	0,9	0,9	0,0	0,5	1,8	1,1	1,4	-	0,0	0,0	-	0,4
Cádiz-Jerez	2,8	3,7	5,0	4,0	2,7	3,4	3,2	4,3	5,7	1,3	2,8	3,6
Comillas	0,9	1,9	1,3	1,3	2,7	3,4	3,2	4,3	5,7	3,9	3,9	3,1
Complutense	11,1	12,0	11,3	11,4	8,1	5,2	6,3	10,6	17,0	13,6	12,5	10,5
Deusto	1,9	0,9	1,3	1,3	1,8	2,9	2,5	1,7	0,0	3,9	3,1	2,1
Extremadura	0,9	0,9	0,6	0,8	1,8	1,7	1,8	1,1	0,0	0,0	0,6	1,0
Gijón	2,8	5,6	4,4	4,3	1,8	1,1	1,4	3,2	1,4	1,3	1,1	2,6
Granada	4,6	5,6	3,8	4,5	2,7	4,0	3,5	3,7	7,8	5,8	6,1	4,5
Huelva	2,8	2,8	5,6	4,0	3,6	4,6	4,2	1,7	5,7	5,8	4,7	3,7
Jaén	1,9	2,8	1,9	2,1	1,8	2,3	2,1	3,7	2,8	3,9	2,8	2,7
La Laguna	2,8	2,8	3,1	2,9	2,7	4,6	3,9	2,6	3,5	3,2	2,8	3,0
Las Palmas GC	1,9	1,9	1,9	1,9	1,8	3,4	2,8	0,0	2,1	3,2	2,2	1,7
León	0,9	0,9	1,3	1,1	3,6	1,7	2,5	0,6	0,0	0,0	1,1	1,2
Lérida	1,9	0,9	1,9	1,6	1,8	1,1	1,4	2,0	0,0	0,0	1,7	1,7
Málaga	2,8	2,8	2,5	2,7	2,7	2,3	2,5	2,6	0,7	1,9	1,1	2,2
Murcia	2,8	1,9	1,3	1,9	2,7	4,0	3,5	2,6	0,0	0,0	3,1	2,7
Pablo Olavide	6,5	5,6	6,3	6,1	8,1	6,9	7,4	6,6	0,0	8,4	3,6	5,8
Pamplona	1,9	1,9	1,9	1,9	4,5	3,4	3,9	2,6	0,0	0,0	2,5	2,6
P.Vasco-Vitoria	2,8	1,9	1,3	1,9	2,7	2,9	2,8	3,4	3,5	3,9	3,1	2,8
Ramón Llul	1,9	0,9	1,3	1,3	2,7	2,9	2,8	2,9	2,8	2,6	2,2	2,3
Rovira	1,9	1,9	1,3	1,6	2,7	3,4	3,2	2,0	0,0	0,0	1,4	2,0
Salamanca	3,7	3,7	6,3	4,8	1,8	3,4	2,8	4,3	9,9	0,0	3,9	4,0

(.../...)

(.../...)

UNIVERSIDAD	ALUMNOS				PROFESORES			PROFESIONALES	EGRESADOS			TOTAL
	1º	2º	3º	TT	TS	OTRAS	TT	TOTAL	2002	2003	TT	
Santiago	2,8	2,8	1,9	2,4	1,8	2,3	2,1	3,2	5,0	3,2	3,3	2,8
UCLM-Cuenca	3,7	2,8	2,5	2,9	1,8	2,3	2,1	2,0	0,0	0,0	1,9	2,3
UCLM-Talavera	1,9	0,9	1,3	1,3	1,8	1,7	1,8	2,0	0,0	3,2	1,4	1,6
Valencia	5,6	6,5	4,4	5,3	8,1	5,2	6,3	3,2	0,0	9,7	7,8	5,6
Valladolid	2,8	2,8	1,9	2,4	1,8	1,7	1,8	2,6	4,3	3,9	3,3	2,6
Vigo-Orense	1,9	4,6	1,3	2,4	1,8	1,7	1,8	0,0	2,8	3,9	2,8	1,8
Zaragoza	5,6	4,6	6,3	5,6	4,5	4,6	4,6	3,4	5,7	0,0	2,2	3,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabla 3. Muestra teórica (% verticales)
Fuente: elaboración propia a partir de datos ofrecidos por cada universidad.

UNIVERSIDAD	ALUMNOS				PROFESORES			PROFESIONALES	EGRESADOS			TOTAL
	1º	2º	3º	TT	TS	OTRAS	TT	TOTAL	2002	2003	TT	TOTAL
Alicante	7,0	7,0	15,5	29,6	5,6	11,3	16,9	35,2	7,0	11,3	18,3	100,0
Baleares	6,5	9,7	9,7	25,8	6,5	12,9	19,4	38,7	6,5	9,7	16,1	100,0
Barcelona	8,9	7,6	12,7	29,1	8,9	7,6	16,5	27,8	0,0	11,4	26,6	100,0
Cádiz-Algeciras	16,7	16,7	0,0	33,3	33,3	33,3	66,7	-	0,0	0,0	-	100,0
Cádiz-Jerez	6,1	8,2	16,3	30,6	6,1	12,2	18,4	30,6	0,0	4,1	20,4	100,0
Comillas	2,3	4,7	4,7	11,6	7,0	14,0	20,9	34,9	0,0	14,0	32,6	100,0
Complutense	8,4	9,1	12,6	30,1	6,3	6,3	12,6	25,9	0,0	14,7	31,5	100,0
Deusto	6,9	3,4	6,9	17,2	6,9	17,2	24,1	20,7	0,0	20,7	37,9	100,0
Extremadura	7,1	7,1	7,1	21,4	14,3	21,4	35,7	28,6	0,0	0,0	14,3	100,0
Gijón	8,6	17,1	20,0	45,7	5,7	5,7	11,4	31,4	0,0	5,7	11,4	100,0
Granada	8,1	9,7	9,7	27,4	4,8	11,3	16,1	21,0	0,0	14,5	35,5	100,0
Huelva	6,0	6,0	18,0	30,0	8,0	16,0	24,0	12,0	0,0	18,0	34,0	100,0
Jaén	5,4	8,1	8,1	21,6	5,4	10,8	16,2	35,1	0,0	16,2	27,0	100,0
La Laguna	7,3	7,3	12,2	26,8	7,3	19,5	26,8	22,0	0,0	12,2	24,4	100,0
Las Palmas GC	8,7	8,7	13,0	30,4	8,7	26,1	34,8	0,0	0,0	21,7	34,8	100,0
León	5,9	5,9	11,8	23,5	23,5	17,6	41,2	11,8	0,0	0,0	23,5	100,0
Lérida	8,7	4,3	13,0	26,1	8,7	8,7	17,4	30,4	0,0	0,0	26,1	100,0
Málaga	10,0	10,0	13,3	33,3	10,0	13,3	23,3	30,0	0,0	10,0	13,3	100,0
Murcia	8,1	5,4	5,4	18,9	8,1	18,9	27,0	24,3	0,0	0,0	29,7	100,0
Pablo Olavide	8,8	7,5	12,5	28,8	11,3	15,0	26,3	28,8	0,0	16,3	16,3	100,0
Pamplona	5,6	5,6	8,3	19,4	13,9	16,7	30,6	25,0	0,0	0,0	25,0	100,0
P.Vasco-Vitoria	7,9	5,3	5,3	18,4	7,9	13,2	21,1	31,6	0,0	15,8	28,9	100,0
Ramón Llul	6,5	3,2	6,5	16,1	9,7	16,1	25,8	32,3	0,0	12,9	25,8	100,0
Rovira	7,4	7,4	7,4	22,2	11,1	22,2	33,3	25,9	0,0	0,0	18,5	100,0
Salamanca	7,3	7,3	18,2	32,7	3,6	10,9	14,5	27,3	0,0	0,0	25,5	100,0

(.../...)

(.../...)

UNIVERSIDAD	ALUMNOS				PROFESORES			PROFESIONALES	EGRESADOS			TOTAL
	1º	2º	3º	TT	TS	OTRAS	TT	TOTAL	2002	2003	TT	TOTAL
Santiago	7,9	7,9	7,9	23,7	5,3	10,5	15,8	28,9	0,0	13,2	31,6	100,0
UCLM-Cuenca	12,9	9,7	12,9	35,5	6,5	12,9	19,4	22,6	0,0	0,0	22,6	100,0
UCLM-Talavera	9,1	4,5	9,1	22,7	9,1	13,6	22,7	31,8	0,0	22,7	22,7	100,0
Valencia	7,8	9,1	9,1	26,0	11,7	11,7	23,4	14,3	0,0	19,5	36,4	100,0
Valladolid	8,6	8,6	8,6	25,7	5,7	8,6	14,3	25,7	0,0	17,1	34,3	100,0
Vigo-Orense	8,3	20,8	8,3	37,5	8,3	12,5	20,8	0,0	0,0	25,0	41,7	100,0
Zaragoza	11,1	9,3	18,5	38,9	9,3	14,8	24,1	22,2	0,0	0,0	14,8	100,0
TOTAL	7,9	7,9	11,7	27,5	8,1	12,7	20,8	25,4	0,0	11,3	26,2	100,0

Tabla 4. Muestra teórica (% horizontales)
Fuente: elaboración propia a partir de datos ofrecidos por cada universidad.

UNIVERSIDAD	ALUMNOS				PROFESORES			PROFESIONALES	EGRESADOS					TOTAL
	1º	2º	3º	TT	TS	OTRAS	TT	TOTAL	2002	2003	Otro año	No contesta	TT	TOTAL
Alicante	5	5	11	21	4	8	12	25	5	8	0	-	13	71
Baleares	2	3	3	8	2	4	6	12	2	3	0	-	5	31
Barcelona	7	6	9	22	10	6	16	20	-	-	-	-	0	58
Cádiz-Algeciras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Cádiz-Jerez	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Comillas	1	2	2	5	3	6	9	12	7	5	0	-	12	38
Complutense	13	14	18	45	13	11	24	33	18	22	0	0	40	142
Deusto	2	1	2	5	4	3	7	5	0	6	3	2	11	28
Extremadura	1	1	1	3	3	2	5	3	0	0	2	-	2	13
Gijón	3	10	6	19	2	2	4	8	0	2	0	-	2	33
Granada	5	7	5	17	1	5	6	13	5	5	0	2	12	48
Huelva	3	1	10	14	7	5	12	6	1	5	0	-	6	38
Jaén	2	3	3	8	2	4	6	13	4	4	2	-	10	37
La Laguna	3	3	4	10	3	8	11	-	5	5	1	-	11	32
La Rioja	1	0	1	2	3	4	7	8	0	3	0	-	3	20
Las Palmas GC	2	3	3	8	2	3	5	8	-	-	-	-	0	21
León	1	1	2	4	4	3	7	2	1	3	0	-	4	17
Lérida	2	1	3	6	2	2	4	7	2	4	0	-	6	23
Málaga	3	3	3	9	3	3	6	8	0	2	0	-	2	25
Murcia	3	2	2	7	3	6	9	12	5	2	1	2	10	38
Pablo Olavide	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Pamplona	2	2	3	7	8	3	11	16				-	0	34
P.Vasco-Vitoria	2	2	3	7	3	3	6	7	1	1	4	-	6	26
Ramón Llul	4	4	5	13	3	5	8	11	0	4	0	-	4	36
Rovira	2	0	2	4	3	5	8	6	0	1	3	-	4	22

(.../...)

(.../...)

UNIVERSIDAD	ALUMNOS				PROFESORES			PROFESIONALES	EGRESADOS					TOTAL
	1º	2º	3º	TT	TS	OTRAS	TT	TOTAL	2002	2003	Otro año	No contesta	TT	TOTAL
Salamanca	4	3	10	17	1	5	6	6	9	0	0	1	10	39
Santiago	3	3	3	9	2	4	6	12	6	5	0	1	12	39
UCLM-Cuenca	3	3	5	11	2	4	6	7	4	3	0	-	7	31
UCLM-Talavera	2	1	2	5	2	3	5	6	0	5	0	2	7	23
Valencia	6	7	9	22	8	5	13	12	15	15	0	-	30	77
Valladolid	3	3	3	9	3	4	7	9	8	6	1	-	15	40
Vigo-Orense	2	5	2	9	2	3	5	7	4	6	0	-	10	31
Zaragoza	5	5	10	20	5	7	12	12	8	0	0	-	8	52
TOTAL	97	104	145	346	113	136	249	273	110	125	17	10	262	1163

Tabla 5. Muestra final (valores absolutos)
Fuente: elaboración propia a partir de datos ofrecidos por cada universidad.
Nota: no se incluyen datos de Cádiz y Pablo de Olavide.

UNIVERSIDAD	ALUMNOS				PROFESORES			PROFESIONALES	EGRESADOS					TOTAL
	1º	2º	3º	TT	TS	OTRAS	TT	TOTAL	2002	2003	Otro año	No contesta	TT	TOTAL
Alicante	5,2	4,8	7,6	6,1	3,5	5,9	4,8	8,2	4,5	6,4	0,0	0,0	5,0	6,1
Baleares	2,1	2,9	2,1	2,3	1,8	2,9	2,4	3,9	1,8	2,4	0,0	0,0	1,9	2,7
Barcelona	7,2	5,8	6,2	6,4	8,8	4,4	6,4	6,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0
Cádiz-Algeciras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cádiz-Jerez	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comillas	1,0	1,9	1,4	1,4	2,7	4,4	3,6	3,9	6,4	4,0	0,0	0,0	4,6	3,3
Complutense	13,4	13,5	12,4	13,0	11,5	8,1	9,6	10,8	16,4	17,6	0,0	0,0	15,3	12,2
Deusto	2,1	1,0	1,4	1,4	3,5	2,2	2,8	1,6	0,0	4,8	17,6	20,0	4,2	2,4
Extremadura	1,0	1,0	0,7	0,9	2,7	1,5	2,0	1,0	0,0	0,0	11,8	0,0	0,8	1,1
Gijón	3,1	9,6	4,1	5,5	1,8	1,5	1,6	2,6	0,0	1,6	0,0	0,0	0,8	2,8
Granada	5,2	6,7	3,4	4,9	0,9	3,7	2,4	4,2	4,5	4,0	0,0	20,0	4,6	4,1
Huelva	3,1	1,0	6,9	4,0	6,2	3,7	4,8	2,0	0,9	4,0	0,0	0,0	2,3	3,3
Jaén	2,1	2,9	2,1	2,3	1,8	2,9	2,4	4,2	3,6	3,2	11,8	0,0	3,8	3,2
La Laguna	3,1	2,9	2,8	2,9	2,7	5,9	4,4	0,0	4,5	4,0	5,9	0,0	4,2	2,8
La Rioja	1,0	0,0	0,7	0,6	2,7	2,9	2,8	2,6	0,0	2,4	0,0	0,0	1,1	1,70
Las Palmas GC	2,1	2,9	2,1	2,3	1,8	2,2	2,0	2,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8
León	1,0	1,0	1,4	1,2	3,5	2,2	2,8	0,7	0,9	2,4	0,0	0,0	1,5	1,5
Lérida	2,1	1,0	2,1	1,7	1,8	1,5	1,6	2,3	1,8	3,2	0,0	0,0	2,3	2,0
Málaga	3,1	2,9	2,1	2,6	2,7	2,2	2,4	2,6	0,0	1,6	0,0	0,0	0,8	2,1
Murcia	3,1	1,9	1,4	2,0	2,7	4,4	3,6	3,9	4,5	1,6	5,9	20,0	3,8	3,3
Pablo Olavide	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pamplona	2,1	1,9	2,1	2,0	7,1	2,2	4,4	5,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,9
P.Vasco-Vitoria	2,1	1,9	2,1	2,0	2,7	2,2	2,4	2,3	0,9	0,8	23,5	0,0	2,3	2,2
Ramón Llul	4,1	3,8	3,4	3,8	2,7	3,7	3,2	3,6	0,0	3,2	0,0	0,0	1,5	3,1
Rovira	2,1	0,0	1,4	1,2	2,7	3,7	3,2	2,0	0,0	0,8	17,6	0,0	1,5	1,9

(.../...)

(.../...)

UNIVERSIDAD	ALUMNOS				PROFESORES			PROFESIONALES	EGRESADOS					TOTAL
	1º	2º	3º	TT	TS	OTRAS	TT	TOTAL	2002	2003	Otro año	No contesta	TT	TOTAL
Salamanca	4,1	2,9	6,9	4,9	0,9	3,7	2,4	2,0	8,2	0,0	0,0	10,0	3,8	3,4
Santiago	3,1	2,9	2,1	2,6	1,8	2,9	2,4	3,9	5,5	4,0	0,0	10,0	4,6	3,4
UCLM-Cuenca	3,1	2,9	3,4	3,2	1,8	2,9	2,4	2,3	3,6	2,4	0,0	0,0	2,7	2,7
UCLM-Talavera	2,1	1,0	1,4	1,4	1,8	2,2	2,0	2,0	0,0	4,0	0,0	20,0	2,7	2,0
Valencia	6,2	6,7	6,2	6,4	7,1	3,7	5,2	3,9	13,6	12,0	0,0	0,0	11,5	6,6
Valladolid	3,1	2,9	2,1	2,6	2,7	2,9	2,8	2,9	7,3	4,8	5,9	0,0	5,7	3,4
Vigo-Orense	2,1	4,8	1,4	2,6	1,8	2,2	2,0	2,3	3,6	4,8	0,0	0,0	3,8	2,7
Zaragoza	5,2	4,8	6,9	5,8	4,4	5,1	4,8	3,9	7,3	0,0	0,0	0,0	3,1	4,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabla 6. Muestra final (% verticales)
Fuente: elaboración propia a partir de datos ofrecidos por cada universidad.
Nota: no se incluyen datos de Cádiz y Pablo de Olavide.

UNIVERSIDAD	ALUMNOS				PROFESORES			PROFESIONALES	EGRESADOS					TOTAL
	1º	2º	3º	TT	TS	OTRAS	TT	TOTAL	2002	2003	Otro año	No contesta	TT	TOTAL
Alicante	7,0	7,0	15,5	29,6	5,6	11,3	16,9	35,2	7,0	11,3	0,0	0,0	18,3	100,0
Baleares	6,5	9,7	9,7	25,8	6,5	12,9	19,4	38,7	6,5	9,7	0,0	0,0	16,1	100,0
Barcelona	12,1	10,3	15,5	37,9	17,2	10,3	27,6	34,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Cádiz-Algeciras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cádiz-Jerez	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comillas	2,6	5,3	5,3	13,2	7,9	15,8	23,7	31,6	18,4	13,2	0,0	0,0	31,6	100,0
Complutense	9,2	9,9	12,7	31,7	9,2	7,7	16,9	23,2	12,7	15,5	0,0	0,0	28,2	100,0
Deusto	7,1	3,6	7,1	17,9	14,3	10,7	25,0	17,9	0,0	21,4	10,7	7,1	39,3	100,0
Extremadura	7,7	7,7	7,7	23,1	23,1	15,4	38,5	23,1	0,0	0,0	15,4	0,0	15,4	100,0
Gijón	9,1	30,3	18,2	57,6	6,1	6,1	12,1	24,2	0,0	6,1	0,0	0,0	6,1	100,0
Granada	10,4	14,6	10,4	35,4	2,1	10,4	12,5	27,1	10,4	10,4	0,0	4,2	25,0	100,0
Huelva	7,9	2,6	26,3	36,8	18,4	13,2	31,6	15,8	2,6	13,2	0,0	0,0	15,8	100,0
Jaén	5,4	8,1	8,1	21,6	5,4	10,8	16,2	35,1	10,8	10,8	5,4	0,0	27,0	100,0
La Laguna	9,4	9,4	12,5	31,3	9,4	25,0	34,4	0,0	15,6	15,6	3,1	0,0	34,4	100,0
La Rioja	5,0	0,0	5,0	10,0	15,0	20,0	35,0	40,0	0,0	15,0	0,0	0,0	15,0	100,0
Las Palmas GC	9,5	14,3	14,3	38,1	9,5	14,3	23,8	38,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
León	5,9	5,9	11,8	23,5	23,5	17,6	41,2	11,8	5,9	17,6	0,0	0,0	23,5	100,0
Lérida	8,7	4,3	13,0	26,1	8,7	8,7	17,4	30,4	8,7	17,4	0,0	0,0	26,1	100,0
Málaga	12,0	12,0	12,0	36,0	12,0	12,0	24,0	32,0	0,0	8,0	0,0	0,0	8,0	100,0
Murcia	7,9	5,3	5,3	18,4	7,9	15,8	23,7	31,6	13,2	5,3	2,6	5,3	26,3	100,0
Pablo Olavide	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pamplona	5,9	5,9	8,8	20,6	23,5	8,8	32,4	47,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
P.Vasco-Vitoria	7,7	7,7	11,5	26,9	11,5	11,5	23,1	26,9	3,8	3,8	15,4	0,0	23,1	100,0
Ramón Llul	11,1	11,1	13,9	36,1	8,3	13,9	22,2	30,6	0,0	11,1	0,0	0,0	11,1	100,0
Rovira	9,1	0,0	9,1	18,2	13,6	22,7	36,4	27,3	0,0	4,5	13,6	0,0	18,2	100,0

(.../...)

(.../...)

UNIVERSIDAD	ALUMNOS				PROFESORES			PROFESIONALES	EGRESADOS					TOTAL
	1º	2º	3º	TT	TS	OTRAS	TT	TOTAL	2002	2003	Otro año	No contesta	TT	TOTAL
Salamanca	10,3	7,7	25,6	43,6	2,6	12,8	15,4	15,4	23,1	0,0	0,0	2,6	25,6	100,0
Santiago	7,7	7,7	7,7	23,1	5,1	10,3	15,4	30,8	15,4	12,8	0,0	2,6	30,8	100,0
UCLM-Cuenca	9,7	9,7	16,1	35,5	6,5	12,9	19,4	22,6	12,9	9,7	0,0	0,0	22,6	100,0
UCLM-Talavera	8,7	4,3	8,7	21,7	8,7	13,0	21,7	26,1	0,0	21,7	0,0	8,7	30,4	100,0
Valencia	7,8	9,1	11,7	28,6	10,4	6,5	16,9	15,6	19,5	19,5	0,0	0,0	39,0	100,0
Valladolid	7,5	7,5	7,5	22,5	7,5	10,0	17,5	22,5	20,0	15,0	2,5	0,0	37,5	100,0
Vigo-Orense	6,5	16,1	6,5	29,0	6,5	9,7	16,1	22,6	12,9	19,4	0,0	0,0	32,3	100,0
Zaragoza	9,6	9,6	19,2	38,5	9,6	13,5	23,1	23,1	15,4	0,0	0,0	0,0	15,4	100,0
TOTAL	8,3	8,9	12,5	29,8	9,7	11,7	21,4	26,3	9,5	10,7	1,5	0,9	22,5	100,0

Tabla 7. Muestra final (% horizontales)
Fuente: elaboración propia a partir de datos ofrecidos por cada universidad.
Nota: no se incluyen datos de Cádiz y Pablo de Olavide.

UNIVERSIDAD	ALUMNOS				PROFESORES			EGRESADOS				
	1º	2º	3º	TT	TS	OTRAS	TT	2002	2003	Otro año	No contesta	TT
Alicante	23,8	23,8	52,4	100,0	33,3	66,7	100,0	38,5	61,5	0,0	0,0	100,0
Baleares	25,0	37,5	37,5	100,0	33,3	66,7	100,0	40,0	60,0	0,0	0,0	100,0
Barcelona	31,8	27,3	40,9	100,0	62,5	37,5	100,0	-	-	-	-	-
Cádiz-Algeciras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cádiz-Jerez	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comillas	20,0	40,0	40,0	100,0	33,3	66,7	100,0	58,3	41,7	0,0	0,0	100,0
Complutense	28,9	31,1	40,0	100,0	54,2	45,8	100,0	45,0	55,0	0,0	0,0	100,0
Deusto	40,0	20,0	40,0	100,0	57,1	42,9	100,0	0,0	54,5	27,3	18,2	100,0
Extremadura	33,3	33,3	33,3	100,0	60,0	40,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Gijón	15,8	52,6	31,6	100,0	50,0	50,0	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Granada	29,4	41,2	29,4	100,0	16,7	83,3	100,0	41,7	41,7	0,0	16,7	100,0
Huelva	21,4	7,1	71,4	100,0	58,3	41,7	100,0	16,7	83,3	0,0	0,0	100,0
Jaén	25,0	37,5	37,5	100,0	33,3	66,7	100,0	40,0	40,0	20,0	0,0	100,0
La Laguna	30,0	30,0	40,0	100,0	27,3	72,7	100,0	45,5	45,5	9,1	0,0	100,0
La Rioja	50,0	0,0	50,0	100,0	42,9	57,1	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Las Palmas GC	25,0	37,5	37,5	100,0	40,0	60,0	100,0	-	-	-	-	-
León	25,0	25,0	50,0	100,0	57,1	42,9	100,0	25,0	75,0	0,0	0,0	100,0
Lérida	33,3	16,7	50,0	100,0	50,0	50,0	100,0	33,3	66,7	0,0	0,0	100,0
Málaga	33,3	33,3	33,3	100,0	50,0	50,0	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Murcia	42,9	28,6	28,6	100,0	33,3	66,7	100,0	50,0	20,0	10,0	20,0	100,0
Pablo Olavide	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pamplona	28,6	28,6	42,9	100,0	72,7	27,3	100,0	-	-	-	-	-
P.Vasco-Vitoria	28,6	28,6	42,9	100,0	50,0	50,0	100,0	16,7	16,7	66,7	0,0	100,0
Ramón Llul	30,8	30,8	38,5	100,0	37,5	62,5	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Rovira	50,0	0,0	50,0	100,0	37,5	62,5	100,0	0,0	25,0	75,0	0,0	100,0

(.../...)

(.../...)

UNIVERSIDAD	ALUMNOS				PROFESORES			EGRESADOS				
	1º	2º	3º	TT	TS	OTRAS	TT	2002	2003	Otro año	No contesta	TT
Salamanca	23,5	17,6	58,8	100,0	16,7	83,3	100,0	90,0	0,0	0,0	10,0	100,0
Santiago	33,3	33,3	33,3	100,0	33,3	66,7	100,0	50,0	41,7	0,0	8,3	100,0
UCLM-Cuenca	27,3	27,3	45,5	100,0	33,3	66,7	100,0	57,1	42,9	0,0	0,0	100,0
UCLM-Talavera	40,0	20,0	40,0	100,0	40,0	60,0	100,0	0,0	71,4	0,0	28,6	100,0
Valencia	27,3	31,8	40,9	100,0	61,5	38,5	100,0	50,0	50,0	0,0	0,0	100,0
Valladolid	33,3	33,3	33,3	100,0	42,9	57,1	100,0	53,3	40,0	6,7	0,0	100,0
Vigo-Orense	22,2	55,6	22,2	100,0	40,0	60,0	100,0	40,0	60,0	0,0	0,0	100,0
Zaragoza	25,0	25,0	50,0	100,0	41,7	58,3	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
TOTAL	28,0	30,1	41,9	100,0	45,4	54,6	100,0	42,0	47,7	6,5	3,8	100,0

Tabla 8. Muestra final (% horizontales por colectivos sin profesionales)
Fuente: elaboración propia a partir de datos ofrecidos por cada universidad.
Nota: no se incluyen datos de Cádiz y Pablo de Olavide.

Anexo III

INTRODUCCIÓN

Como Ud. sabrá, toda la Universidad española está inmersa en el proceso de adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior. Este proceso pretende la adopción de un sistema comprensible y comparable de titulaciones, la ordenación de todas ellas en dos ciclos (grado y posgrado), el establecimiento de un sistema europeo de transferencia de créditos que permita la movilidad de los estudiantes, el fomento de la libre circulación de trabajadores y desarrollar una docencia universitaria de calidad.

La Titulación de Trabajo Social no es ajena a esta dinámica de cambios que afecta a la Universidad. Para responder a este reto, la Agencia Nacional de Evaluación y Calidad (ANECA) ha aprobado un proyecto para la elaboración de un libro blanco sobre el Título de grado en Trabajo Social. Dentro de este proyecto, se exige a las titulaciones universitarias la ordenación de sus contenidos formativos de acuerdo a un conjunto de competencias genéricas (comunes a todas ellas) y específicas (propias de cada titulación).También es preceptivo que se realice una propuesta de distribución de créditos ECTS (que miden la carga de trabajo de un alumno para superar una asignatura) entre las diversas materias que compondrán el nuevo currículum formativo de los futuros profesionales. Por estas dos razones, en este cuestionario nos gustaría conocer su opinión sobre las competencias genéricas y específicas en Trabajo Social así como la cantidad de horas que dedica a las diversas asignaturas de la titulación para hacer una propuesta de créditos ECTS.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Número de cuestionario: .....

1. Indique la Universidad de procedencia:

2. Por favor, señale al colectivo al que pertenece:

1. Alumnado (pase a pregunta 3)
2. Profesorado (pase a pregunta 4)
3. Egresados (pase a pregunta 5)
4. Profesionales colaboradores de las prácticas (pase a pregunta 6)

3. Si es Ud. alumno señale el curso al que pertenece el mayor número de asignaturas de las que está matriculado en el curso 2003/04.

1. Primer curso.
2. Segundo curso
3. Tercer curso.

Siga ahora en la pregunta 7.

4. Si es Ud. profesor: señale si pertenece o no al área de conocimiento de Trabajo Social y Servicios Sociales

1. Sí pertenezco al área de Trabajo Social y Servicios Sociales.
2. Pertenezco a otra área de conocimiento.

Siga ahora en la pregunta 7.

5. Si Ud. ha finalizado ya sus estudios indique el año de finalización:

1. 2002.
2. 2003.
3. Otro año: **.....**

Siga ahora en la pregunta 7.

6. Si es Ud. profesional indique el ámbito de actuación en el cual desarrolla su actividad profesional:

Siga ahora en la pregunta 7.

VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS (conjunto de destrezas y cocimientos comunes a todas las titulaciones universitarias)

7. Valore las siguientes competencias genéricas rodeando con un círculo la opción elegida de acuerdo a la siguiente escala:

1 = Nada importante. - 2 = Poco importante. - 3 = Bastante importante. - 4 = Muy importante.

(Rodee con un círculo la opción elegida)

Nº	Competencia	Valoración
1	Capacidad de análisis y síntesis	1 2 3 4
2	Capacidad de organización y planificación	1 2 3 4
3	Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	1 2 3 4
4	Conocimiento de una lengua extranjera	1 2 3 4
5	Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio	1 2 3 4
6	Capacidad de gestión de la información	1 2 3 4
7	Resolución de problemas	1 2 3 4
8	Toma de decisiones	1 2 3 4
9	Trabajo en equipo	1 2 3 4
10	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	1 2 3 4
11	Trabajo en un contexto internacional	1 2 3 4
12	Habilidades en las relaciones interpersonales	1 2 3 4
13	Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	1 2 3 4
14	Razonamiento crítico	1 2 3 4
15	Compromiso ético	1 2 3 4
16	Aprendizaje autónomo	1 2 3 4
17	Adaptación a nuevas situaciones	1 2 3 4
18	Creatividad	1 2 3 4
19	Liderazgo	1 2 3 4
20	Conocimiento de otras culturas y costumbres	1 2 3 4
21	Iniciativa y espíritu emprendedor	1 2 3 4
22	Motivación por la calidad	1 2 3 4
23	Sensibilidad hacia temas medioambientales	1 2 3 4
24		1 2 3 4
25		1 2 3 4
26		1 2 3 4

Utilice los espacios en blanco para añadir otras competencias que considere importantes y no estén incluidas en el listado ofrecido.

8. A continuación, establezca por orden de importancia las cinco que estime como principales para el Trabajo Social:

(Hágalo indicando el número de orden asignado en la tabla anterior a las diferentes competencias genéricas)

1. Competencia nº: .....

2. Competencia nº: .....

3. Competencia nº: .....

4. Competencia nº: .....

5. Competencia nº: .....

VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (Podemos entender por competencias específicas aquellas que son propias de cada titulación que la diferencia de otras y, que al finalizar los estudios, deben ser del dominio de sus titulados)

9. Valore las siguientes competencias específicas rodeando con un círculo la opción elegida de acuerdo a la siguiente escala:

(Las competencias están agrupadas por afinidad. Se pide que valore cada competencia de manera individual y no al grupo de ellas en su conjunto)

1 = Nada importante. - 2 = Poco importante. - 3 = Bastante importante. - 4 = Muy importante.

Nº	Competencia	Valoración
Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias.		
1	Establecer relaciones profesionales al objeto de identificar la forma más adecuada de intervención.	1 2 3 4
2	Intervenir con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para ayudarles a tomar decisiones bien fundamentadas acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes y recursos.	1 2 3 4
3	Valorar las necesidades y opciones posibles para orientar una estrategia de intervención.	1 2 3 4

Nº	Competencia	Valoración
Capacidad para planificar, implementar, revisar y evaluar la prática del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones, comunidades y con otros profesionales.		
4	Responder a situaciones de crisis valorando la urgencia de las situaciones, planificando y desarrollando acciones para hacer frente a las mismas y revisando sus resultados	1 2 3 4
5	Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios, promocionar el desarrollo de los mismos y mejorar las condiciones de vida a través de la utilización de los métodos y modelos de Trabajo Social, haciendo un seguimiento con regularidad de los cambios que se producen al objeto de preparar la finalización de la intervención.	1 2 3 4
6	Preparar, producir, implementar y evaluar los planes de intervención con el sistema cliente y los colegas profesionales negociando el suministro de servicios que deben ser empleados y revisando la eficacia de los planes de intervención con las personas implicadas al objeto de adaptarlos a las necesidades y circunstancias cambiantes.	1 2 3 4
7	Apoyar el desarrollo de redes para hacer frente a las necesidades y trabajar a favor de los resultados planificados examinando con las personas las redes de apoyo a las que puedan acceder y desarrollar.	1 2 3 4
8	Promover el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas identificando las oportunidades para formar y crear grupos, utilizando la programación y las dinámicas de grupos para el crecimiento individual y el fortalecimiento de las habilidades de relación interpersonal.	1 2 3 4
9	Trabajar con los comportamientos que representan un riesgo para el sistema cliente identificando y evaluando las situaciones y circunstancias que configuran dicho comportamiento y elaborando estrategias de modificación de los mismos.	1 2 3 4
10	Analizar y sistematizar la información que proporciona el trabajo cotidiano como soporte para revisar y mejorar las estrategias profesionales que deben dar respuesta a las situaciones sociales emergentes.	1 2 3 4
11	Utilizar la mediación como estrategia de intervención destinada a la resolución alternativa de conflictos.	1 2 3 4
12	Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social	1 2 3 4

Nº	Competencia	Valoración
Capacidad para apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias		
13	Defender a las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y actuar en su nombre si la situación lo requiere.	1 2 3 4
14	Preparar y participar en las reuniones de toma de decisiones al objeto de defender mejor los intereses de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades.	1 2 3 4
Capacidad para actuar en la resolución de las situaciones de riesgo con las personas así como para las propias y la de los colegas de profesión		
15	Establecer y actuar para la resolución de situaciones de riesgo previa identificación y definición de la naturaleza del mismo.	1 2 3 4
16	Establecer, minimizar y gestionar el riesgo hacia uno mismo y los colegas a través de la planificación, revisión y seguimiento de acciones para limitar el estrés y el riesgo.	1 2 3 4
Capacidad para administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización		
17	Administrar y ser responsable de su propio trabajo asignando prioridades, cumpliendo con las obligaciones profesionales y evaluando la eficacia del propio programa de trabajo.	1 2 3 4
18	Contribuir a la administración de recursos y servicios colaborando con los procedimientos implicados en su obtención, supervisando su eficacia y asegurando su calidad.	1 2 3 4
19	Gestionar, presentar y compartir historias e informes sociales manteniéndolos completos, fieles, accesibles y actualizados como garantía en la toma de decisiones y valoraciones profesionales.	1 2 3 4
20	Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, redes y equipos interdisciplinares y "multiorganizacionales" con el propósito de colaborar en el establecimiento de fines, objetivos y tiempo de duración de los mismos contribuyendo igualmente a abordar de manera constructiva los posibles de desacuerdos existentes.	1 2 3 4
21	Gestionar y dirigir entidades de bienestar social.	1 2 3 4

Nº	Competencia	Valoración
Capacidad para demostrar compentencia profesional en el ejercicio del trabajo social.		
22	Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento actual de las mejores prácticas del trabajo social para revisar y actualizar los propios conocimientos sobre los marcos de trabajo.	1 2 3 4
23	Trabajar dentro de estándares acordados para el ejercicio del trabajo social y asegurar el propio desarrollo profesional utilizando la asertividad profesional para justificar las propias decisiones, reflexionando críticamente sobre las mismas y utilizando la supervisión como medio de responder a las necesidades de desarrollo profesional.	1 2 3 4
24	Gestionar conflictos, dilemas y problemas éticos complejos identificando los mismos, diseñando estrategias de superación y reflexionando sobre sus resultados.	1 2 3 4
25	Contribuir a la promoción de las mejores prácticas del trabajo social participando en el desarrollo y análisis de las políticas que se implementan.	1 2 3 4
26		1 2 3 4
27		1 2 3 4
28		1 2 3 4

Utilice los espacios en blanco para añadir otras competencias que considere importantes y no estén incluidas en el listado ofrecido.

10. A continuación, establezca por orden de importancia las cinco que estime como principales para el Trabajo Social:

(Hágalo indicando el número de orden asignado en la tabla anterior a las diferentes competencias específicas)

1. Competencia nº: .....

2. Competencia nº: .....

3. Competencia nº: .....

4. Competencia nº: .....

5. Competencia nº: .....

11. A continuación, ordene las cinco competencias genéricas más importantes para cada grupo de competencias específicas.

(Hágalo ordenando del 1 al 5 las competencias genéricas que Ud. elija en la columna correspondiente a cada grupo de competencias específicas. Vea la columna que sirve de ejemplo)

Competencias específicas → / **Competencias genéricas** →	Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias	Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y con otros profesionales.	Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias.	Actuar para la resolución de las situaciones de riesgo con las personas así como para las propias y las de los colegas de profesión.	Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización.	Demostrar competencia profesional en el ejercicio del trabajo social.	Columna de ejemplo: competencias en trabajo social.
Capacidad de análisis y síntesis							
Capacidad de organización y planificación							3
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa							
Conocimiento de una lengua extranjera							
Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio							
Capacidad de gestión de la información							
Resolución de problemas							5
Toma de decisiones							

Competencias específicas → / Competencias genéricas ↓	Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias.	Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y con otros profesionales.	Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias.	Actuar para la resolución de las situaciones de riesgo con las personas así como para las propias y las de los colegas de profesión.	Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización.	Demostrar competencia profesional en el ejercicio del trabajo social.	Columna de ejemplo: competencias en trabajo social.
Trabajo en equipo							
Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar							1
Trabajo en un contexto internacional							
Habilidades en las relaciones interpersonales							
Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad							4
Razonamiento crítico							
Compromiso ético							
Aprendizaje autónomo							

Competencias específicas → / Competencias genéricas ↓	Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias.	Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y con otros profesionales.	Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias.	Actuar para la resolución de las situaciones de riesgo con las personas así como para las propias y las de los colegas de profesión.	Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización.	Demostrar competencia profesional en el ejercicio del trabajo social.	Columna de ejemplo: competencias en trabajo social.
Adaptación a nuevas situaciones							
Creatividad							
Liderazgo							2
Conocimiento de otras culturas y costumbres							
Iniciativa y espíritu emprendedor							
Motivación por la calidad							
Sensibilidad hacia temas medioambientales							

Si no es Ud. ni profesor ni alumno de tercer curso, le agradecemos sinceramente su colaboración y, si tiene alguna observación que hacer, le rogamos lo haga a continuación.

Las preguntas que se recogen a continuación en el cuestionario deben ser respondidas únicamente o bien por los alumnos matriculados en tercer curso o bien por los profesores.

12. PARA LOS ALUMNOS DE TERCER CURSO

A continuación y teniendo en cuenta que el concepto de crédito europeo equivale a la carga de trabajo que se exige al estudiante para superar una asignatura incluyendo las clases teóricas y prácticas, actividades académicas dirigidas (seminarios, supuestos prácticos...) y las horas de estudio y de trabajo que el alumno debe invertir para superar una asignatura, le pedimos que establezca una estimación del tiempo total que ha invertido o invierte en cada una de las asignaturas de la troncalidad de las que se ha matriculado a lo largo de sus estudios y en el curso presente.

Nombre de la asignatura	Número de créditos	Calificación obtenida (1)	Convocatoria (2)	Nº de horas (3)

Para contestar esta pregunta recuerde que:

1. Debe indicar la calificación obtenida. Si aún no se ha examinado o no conoce la nota todavía, por favor, señale: "sin datos".

2. En cuanto a la convocatoria, recuerde que nos referimos a si ha aprobado la asignatura a la primera, segunda, tercera... Si aún no la ha superado indique la convocatoria en la que se encuentra.

3. Número de horas. Indique el número total de horas que ha invertido o invierte para superar una asignatura según el concepto de crédito expresado con anterioridad.

13. PARA LOS PROFESORES

A continuación y teniendo en cuenta que el *concepto de crédito europeo* equivale a "la carga de trabajo que se exige al estudiante para superar una asignatura incluyendo las clases teóricas y prácticas, actividades académicas dirigidas (seminarios, supuestos prácticos...) y las horas de estudio y de trabajo que el alumno debe invertir para superar una asignatura", le pedimos que establezca una estimación del tiempo total que cree que debe invertir un alumno para superar la/s asignatura/s que Ud. imparte en la actualidad.

Nombre de la asignatura (indíquelo Ud. mismo)	Número de créditos que tiene en la actualidad (indíquelo Ud. mismo)	Nº de horas totales

Muchas gracias por su colaboración

Observaciones

Agencia Nacional de Evaluación
de la Calidad y Acreditación

Orense, 11 - 7º, 28020 Madrid
e-mail: aneca@aneca.es
www.aneca.es

Diseño y maquetación: Dinarte, S.L.
Imprime: Desk impresores, S.L.

Madrid, marzo de 2005
Depósito legal: M-xxxx-2005



AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN
DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN