



LAS FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LAS PROFESIONALES DEL TRABAJO SOCIAL EN ESPAÑA

 Consejo General
del Trabajo Social

INVESTIGACIONES
E INFORMES DEL
CONSEJO GENERAL
DEL TRABAJO SOCIAL

16

LAS FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LAS PROFESIONALES DEL TRABAJO SOCIAL EN ESPAÑA

Edita:



El presente documento de Funciones y competencias de las profesionales del trabajo social en España fue aprobado por mayoría el día 16 de diciembre de 2023 en Asamblea General Ordinaria del Consejo General del Trabajo Social.

Esta publicación ha sido realizada por el Consejo General del Trabajo Social.

Fecha de publicación: 20 de diciembre de 2023

Participan en el documento: Manuela Fernández Borrero, Rocío Muñoz Moreno, Elena Ferri Fuentevilla, Fernando Relinque Medina, Aleix Morilla Luchena, y Octavio Vázquez Aguado.

Resumen: Este documento parte de un análisis de las funciones y las competencias de las trabajadoras sociales a partir de la legislación vigente y de una aproximación internacional. Tras un trabajo colaborativo con la estructura colegial se presenta una propuesta para actualizar el perfil profesional de las profesionales del trabajo social en el siglo XXI atendiendo a la dinámica de cambios y transformaciones de la sociedad española.

Palabras clave: funciones, competencias, trabajadora social, perfil profesional.

Cómo citar esta publicación: Consejo General del Trabajo Social (2023). Las funciones y competencias de las profesionales del trabajo social en España. Recuperado: 00/00/0000 (indicar fecha de acceso al enlace): <https://www.cgtrabajosocial.es/publicaciones> (acceso directo al documento).

Administración y Venta

C/ San Roque nº4 – 28004 Madrid, local 2

Tel: 915415776 - 77

@mail: consejo@cgtrabajosocial.es

www.cgtrabajosocial.es

Diseño y maquetación

Matizart

ISBN pendiente

978-84-09-57728-6

© Todos los derechos reservados: Consejo General del Trabajo Social

Nota del editor: El informe se ha elaborado en la medida de lo posible utilizando un lenguaje neutro, manteniendo a lo largo del texto terminaciones en femenino para facilitar la comprensión del texto y evitar reiteraciones

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	6
INTRODUCCIÓN	7
1. ÁMBITO PROFESIONAL DEL TRABAJO SOCIAL EN ESPAÑA	9
2. LA INVESTIGACIÓN SOBRE LAS FUNCIONES Y COMPETENCIAS DEL TRABAJO SOCIAL	19
3. LA PERSPECTIVA INTERNACIONAL EN LA APROXIMACIÓN A LAS FUNCIONES Y COMPETENCIAS DEL TRABAJO SOCIAL	25
4. ANÁLISIS DE LAS FUNCIONES PROFESIONALES DEL TRABAJO SOCIAL EN ESPAÑA A PARTIR DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE	43
4.1. Metodología	44
4.2. Análisis de la muestra	47
4.3. Resultados del análisis de funciones	53
4.3.1. Definición de las funciones generales	53
4.3.2. Análisis de las funciones generales	61
4.3.3. Análisis de funciones específicas por áreas de intervención	67
5. PROPUESTA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL TRABAJO SOCIAL	69
5.1. Metodología	70
5.2. Propuesta inicial de competencias profesionales del trabajo social	71
5.3. Resultados	77
5.4. Propuesta final de competencias profesionales del trabajo social	81
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87
7. ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS	93
8. ANEXOS	

Consúltese en: <https://www.cgtrabajosocial.es/FondoDocumental>

PRESENTACIÓN

El perfil, las funciones y las competencias profesionales han estado en constante evolución, siendo necesario para ello un compromiso de identificación, redefinición y reformulación de acuerdo a la situación actual de la profesión del trabajo social.

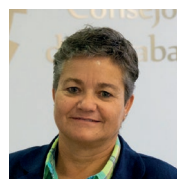
Partiendo de otros documentos realizados anteriormente como el borrador del Estatuto del Trabajo Social, el Libro Blanco, el llamado Documento de Barcelona o el Código Deontológico, donde existe un catálogo de funciones del trabajador/a social suficientemente elaborado y validado desde la perspectiva del colectivo profesional, el Consejo General del Trabajo Social ha considerado necesario revisar y aunar en un solo documento nuestras funciones y competencias para fomentar la identidad del trabajo social atendiendo a la dinámica de cambios y transformaciones operadas al interior de la sociedad española.

Por ello en 2022, dentro del programa de trabajo del Consejo General del Trabajo Social se contó con la colaboración de un equipo investigador de trabajadores/as sociales de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de Huelva, encabezado por Octavio Vázquez, para establecer las bases de lo que sería esta propuesta, identificar nuestras funciones, definir un mapa de competencias y cometidos profesionales y elaborar una propuesta de catálogo sobre competencias y funciones profesionales.

Este documento recoge un importante y arduo análisis y definición a través de la revisión de la evolución de las funciones y competencias del trabajo social en España a través de más de 400 normativas legales, donde se hace referencia al perfil profesional de manera específica o como miembros de un equipo, tanto a nivel estatal como de comunidad autónoma; y de disposiciones competenciales en otros países.

Además, como en anteriores proyectos, se contó con la participación de los Colegios Profesionales y los dos Consejos Autonómicos en las propuestas de competencias generales y específicas del trabajo social en dos fases del proceso. La participación de las Juntas de Gobierno y Comisiones de los Colegios han sido de gran utilidad para articular el documento que define las funciones y competencias de los y las profesionales del trabajo social que a continuación se presenta.

Emiliana Vicente González
Presidenta del Consejo General del Trabajo Social



INTRODUCCIÓN

El presente informe responde al encargo realizado por el Consejo General de Trabajo Social de España que tiene, como finalidad fundamental, hacer una proposición que permita actualizar el perfil profesional de las profesionales de trabajo social en el siglo XXI y atendiendo a la dinámica de cambios y transformaciones operadas al interior de la sociedad española.

Para ello, y a lo largo del 2022, el equipo de investigación desarrolló una labor que ha permitido responder a los objetivos establecidos en dicho encargo, que eran los siguientes:

1. Identificar las funciones del trabajo social.
2. Definir mapa de competencias y cometidos profesionales.
3. Elaborar una propuesta de catálogo sobre competencias y funciones profesionales del trabajo social en España.

El trabajo que se presenta tiene una doble mirada, tanto nacional como internacional. En el ámbito nacional, el presente informe analiza cómo ha sido la evolución de las funciones y competencias del trabajo social en España. Para ello, además de revisar la literatura gris disponible a tal efecto, se han analizado más de 400 normativas legales que recogen funciones y competencias atribuidas a las profesionales del trabajo social, bien de manera específica o como miembros de un equipo, tanto a nivel estatal como de comunidad autónoma. A nivel internacional, se han analizado las disposiciones competenciales que afectan al trabajo social en países tales como Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Alemania, Italia y Grecia. Como se verá en el presente informe esta aproximación internacional nutre de manera importante la propuesta final que se realiza sobre las competencias en trabajo social. Propuesta que, como se deriva del encargo inicial de este trabajo, ha sido sometida a discusión por parte de la estructura colegial.

En el presente informe las personas que lo lean podrán encontrar, en primer lugar, una aproximación al tratamiento que las funciones y competencias han tenido en el marco español y donde existe una continuidad en la definición de dichas funciones y competencias. En segundo lugar, se dispone un pequeño análisis de lo que se ha publicado en las revistas nacionales e internacionales sobre esta cuestión que, ciertamente, no es precisamente un objeto de investigación destacado por parte de la comunidad académica y profesional.

En tercer lugar, el documento se adentra en el análisis de la perspectiva internacional tomando como referencia a los países anglosajones, así como algunos de Europa. Este análisis, que concluye con una tabla comparativa de las principales competencias analizadas en

estos países, nutre de manera fundamental la propuesta de competencias que se realiza al final del documento. No obstante, antes de llegar a esta propuesta, en el documento se refleja el análisis realizado de toda la normativa legal nacional que regula las funciones y competencias del trabajo social. Este apartado del informe, que se acompaña de anexos informativos, realiza un análisis de las funciones en una perspectiva territorial, temporal y en función de las funciones propias del trabajo social en España, así como de la adecuación de dichas funciones a las áreas u ámbitos de intervención de la profesión. Es importante señalar, así mismo, que se propone una redefinición de dichas funciones a partir del contenido que las normas legales atribuyen a las mismas.

Por último, se recoge la propuesta de un nuevo marco de competencias para el trabajo social en España.



1. ÁMBITO PROFESIONAL DEL TRABAJO SOCIAL EN ESPAÑA

A la hora de establecer el ámbito profesional en el que se desenvuelve el trabajo social en el estado español, es necesario prestar atención a tres aspectos diferentes:

- Las áreas o ámbitos (no confundir con sectores de intervención) donde se lleva a cabo esta intervención profesional.
- Las funciones que son propias y características del ejercicio profesional del trabajo social y que lo diferencian de otras profesiones.
- Las competencias profesionales que aluden al conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que las profesionales del trabajo social ponen en liza cuando desarrollan su labor profesional.

Esta diferenciación es importante porque las áreas y las funciones tienen un carácter estático en función de las disposiciones legales que dan cuerpo de naturaleza a la actuación profesional mientras que, por otro lado, las competencias profesionales pueden variar a lo largo del tiempo para ajustarse a los avances (en los conocimientos, en los procedimientos...) y a los cambios sociales que se hayan producido en los contextos donde intervienen las trabajadoras sociales. Quede claro que las áreas y las funciones también pueden cambiar, pero se necesita de una disposición legal que dé "carta de naturaleza" a las mismas, es decir, que la ampliación o disminución de dichas áreas o funciones no solo obedece a una cuestión de voluntad por parte del colectivo profesional, sino que se precisa un reconocimiento legal para el desarrollo de las mismas.

Ya en el año 2003, en el documento conocido como *Perfil profesional de la trabajadora social del siglo XXI*, se establecen una serie de áreas de intervención que se van a ir manteniendo a lo largo del presente siglo en los diferentes documentos profesionales que abordan esta cuestión. De este modo, se reconocen ocho áreas de intervención:

- 1.Asistencia
- 2.Prevenición
- 3.Promoción y educación
- 4.Mediación y arbitraje
- 5.Rehabilitación
- 6.Planificación, análisis de procesos sociales y necesidades y evaluación
- 7.Gerencia y Administración
- 8.Investigación y Docencia

En el año 2004, en el documento conocido como Libro Blanco del Grado en Trabajo Social, y tomando en consideración las áreas de intervención definidas en el año 2003, se establecieron un total de diez de estas áreas, que venían a incrementar el repertorio establecido al respecto:

1. Asistencial
2. Preventiva
3. Promocional-educativa
4. Mediación
5. Transformadora
6. Planificación y evaluación
7. Rehabilitación
8. Planificación, análisis de procesos sociales y necesidades y evaluación
9. Gerencia y administración
10. Investigación y docencia

En el año 2016, en el documento denominado *Funciones del Trabajo Social*, el Consejo General del Trabajo Social establece ocho áreas de intervención que vienen a coincidir con las establecidas en el documento de 2004.

Por lo tanto, podemos establecer, respecto a las áreas en las que intervienen las trabajadoras sociales, que existe un consenso sobre las mismas y que este universo de áreas no ha sido sometido ni a revisión ni a discusión en los últimos años ni en el ámbito profesional ni académico, por lo que podemos derivar que hay una estabilidad en las mismas que contribuyen a dar carta de naturaleza la actuación de las profesionales del trabajo social.

Veamos ahora qué ha ocurrido con las funciones profesionales, donde el acuerdo a lo largo del tiempo también se ha mantenido respecto al corpus que define este conjunto de funciones profesionales.

Ya en el año 2001, en una asamblea a extraordinaria del Consejo General del Trabajo Social se aprobó, de manera unánime, las siguientes funciones profesionales:

1. Información
2. Investigación
3. Prevención

- 4.Asistencia
- 5.Atención directa
- 6.Promoción e inserción social
- 7.Mediación
- 8.Planificación
- 9.Gerencia y dirección
- 10 Evaluación
11. Supervisión
12. Docencia
13. Coordinación

En el año 2004, en el documento conocido como como Libro Blanco del Grado en Trabajo Social, se establecen un total de once funciones, que se van a reiterando a lo largo del tiempo en las diferentes fuentes consultadas. Desconocemos las razones por las que se reduce este número de funciones:

- 1.Función preventiva.
- 2.Función de atención directa
- 3.Función de planificación
- 4.Función docente
- 5.Función de promoción e inserción social
- 6.Función de mediación
- 7.Función de supervisión
- 8.Función de evaluación
- 9.Función gerencial
10. Función de investigación
11. Función de coordinación

En el año 2012, en el Código Deontológico de Trabajo Social se establece que [las trabajadoras sociales] *se ocupan de planificar, proyectar, calcular, aplicar, evaluar y modificar los servicios y políticas sociales para los grupos y comunidades. Actúan con casos, grupos y co-*

munidades en muchos sectores funcionales utilizando diversos enfoques metodológicos, trabajan en un amplio marco de ámbitos organizativos y proporcionan recursos y prestaciones a diversos sectores de la población a nivel micro, meso y macrosocial. Algunas de las funciones se podrán desarrollar de manera interrelacionada, de acuerdo con la metodología específica de la intervención que se utilice.

De acuerdo con esta definición, se establecen el listado de funciones que se han comentado anteriormente. Listado de funciones que se mantiene de nuevo en el año 2016, en el documento sobre *Funciones del Trabajo Social*, elaborado por el Consejo General del Trabajo Social, siendo ésta la última referencia disponible.

No existe un debate sobre las áreas de intervención o sobre las funciones. Las mismas se han ido manteniendo en el tiempo sin que exista una renovación y/o ampliación o disminución de las mismas. Lo cual podemos entenderlo como un signo de madurez o consolidación de la profesión, o bien, como una falta de interés sobre estas cuestiones.

El debate relativo a las competencias profesionales es mucho más reciente en el trabajo social español y tampoco es que haya existido una controversia importante al respecto. Es más, lo que existe es una traducción del National Occupational Standards for Social Work elaborados en el Reino Unido¹. El recorrido de este documento tuvo tres momentos diferentes en España:

- 1º. El documento denominado Perfil profesional trabajador social Siglo XXI, de 2003, elaborado por el Consejo General del Trabajo Social y las personas representantes de las áreas de conocimiento de las diferentes universidades donde se impartía la Diplomatura de Trabajo Social en aquel entonces.
- 2º. El Libro Blanco del Grado en Trabajo Social (2004), donde se incorporaron un total de cuatro competencias nuevas que no estaban en el original inglés.
- 3º. El conocido como Documento de Barcelona (2007), que sirvió como base para la definición de los títulos de grado de las diferentes universidades en el Espacio Europeo de Educación Superior puesto en marcha en España en estos años.

Estas competencias profesionales están organizadas en seis grandes grupos y un total de veinticinco competencias, las cuales, a su vez, se concretan a través de criterios de realización y realizaciones profesionales. No obstante, a continuación solo se indicará el título de cada competencia.

¹ The National Occupational Standards for Social Work (May 2002), Leeds, TOPSS England 2004. Puede hallarse en <http://www.topssengland.net/files/SW%20NOS%20doc%20pdf%20files%20edition%20Apr04.pdf>

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 otras 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, para promocionar el desarrollo de los mismos y para mejorar sus condiciones de vida por medio 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 desacuerdos existentes.

21. Participar en la gestión y dirección de 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.
26. A pesar de la importancia de este conjunto de competencias, en la medida que se supone que los planes de estudio de los grados en trabajo social deben facilitar su adquisición y entrenamiento, no existe mucha investigación al respecto en España. En el propio Libro Blanco, existe una primera aproximación de la que a continuación se muestra la valoración media que obtuvieron dichas competencias:

Tabla 1. Valoración media del total de la población encuestada sobre las competencias específicas

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.	3,76
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 multi-organizacionales con el propósito de colaborar en el establecimiento de fines, objetivos y tiempo de duración de los mismos contribuyendo igualmente a abordar...	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
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

COMPETENCIA	MEDIA
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 estrategias 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 y ...	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

Fuente: Libro Blanco del Grado en Trabajo Social (2005)



2. LA INVESTIGACIÓN SOBRE LAS FUNCIONES Y COMPETENCIAS DEL TRABAJO SOCIAL

Para profundizar en esta investigación, se ha realizado una búsqueda de artículos que, tanto a nivel nacional como internacional, hayan abordado las competencias profesionales del trabajo social como objeto de investigación.

Los artículos de carácter internacional se han buscado en la base de datos de la Web Of Science (WOS) con la siguiente expresión de búsqueda: [*“social work” and competenc* and “social work” and function**]. Se recopilaron un total de ciento diecisiete documentos aplicando un primer filtro temporal de publicaciones entre 2010 y 2022. Finalmente se han analizado once artículos tras aplicar un segundo filtro que reducía la búsqueda a publicaciones en abierto y del área específica de trabajo social.

De los artículos seleccionados, tras el análisis se han recopilado un total de siete artículos (véase tabla 1). Los artículos internacionales se centran en el estudio de las competencias propias del trabajo social, más que en las funciones. Las competencias profesionales se entienden como el resultado del triángulo de conocimientos, habilidades y valores que hace hincapié en la eficacia del trabajo, pero también en las dimensiones personales de una profesional.

Son artículos de reciente publicación que abogan por desarrollar junto con las competencias tradicionales (ética, práctica inclusiva, cultura, intervención, evaluación del problema, confidencialidad y evaluación del proceso) nuevas competencias que tienen que ver con el contexto social del momento. La pandemia ha obligado a actualizar las competencias digitales tanto de las profesionales como de las personas usuarias. Existe una tendencia hacia un modelo híbrido que fomenta y vincula el trabajo social mediado por medios digitales (Digital Media in Social Work –DMSW-). La competencia digital, competencia requerida de las trabajadoras sociales, incluye habilidades técnicas y de creación de contenidos, así como las habilidades para mejorar el diálogo y resolver problemas.

Por otro lado, aparecen artículos que focalizan en el papel de la coordinación/supervisión, de forma general, centrados en el contexto educativo, y en las demandas emocionales del trabajo social. La función del apoyo de la supervisión y del equipo es ayudar a las personas a restablecer el equilibrio emocional y a adaptarse a un entorno laboral desafiante.

Los artículos de carácter nacional se han obtenido de la base de datos de Dialnet con la siguiente expresión de búsqueda: [*“Trabajo Social” and competencias and función**]. Se recopilaron un total de ciento nueve documentos aplicando un primer filtro (año de publicación del artículo principalmente). Finalmente se han analizado un grupo de artículos, que se pueden ver en la tabla 3, y que resultan de aplicar un segundo filtro que reducía la búsqueda a publicaciones en abierto y del área específica de trabajo social.

Tabla 2. Artículos seleccionados para el análisis

Autor/a	Título	Revista	Año	Funciones/Competencias
Wong, PYJ; Wong, KL; Ghoh, C; Chiu, MYL	Supervision of supervisory practice: From idea to practice	SIInternational Social Work	2022	Funciones de educación y apoyo de la supervisión
Fiorentino, V; Romakkaniemi, M; Harrikari, T; Saraniemi, S; Tiitinen, L	Towards digitally mediated social work - the impact of the COVID-19 pandemic on encountering clients in social work	Qualitative Social Work	2022	La competencia digital incluye habilidades técnicas y de creación de contenidos, así como las habilidades para mejorar el diálogo y resolver problemas.
Buljevac, M; Opacic, A; Podobnik, M	Professional competences of social workers: the basis of a helping profession's identity	Ljetopis Socijalnog Rada lescent Social Work Journal	2020	Ocho áreas de competencias genéricas para el trabajo social y siete metacompetencias: comportamiento profesional e identidad profesional, ética profesional, multiculturalidad y práctica inclusiva, enfoque estructural crítico, integración de la teoría en la práctica y pensamiento crítico, cooperación intersectorial y enfoque macro y liderazgo y funcionamiento en organización.
Serra-Simoes, D	Technical managers of social solidarity institutions, areas of performance and perception of competences. A study in the central region of Portugal	Trabajo Social Global	2019	Competencias en dirección técnica.
Biggart, L; Ward, E; Cook, L; Schofield, G	The team as a secure base: Promoting resilience and competence in child and family social work	Children and Youth Services Review	2017	Función emocional (concepto de base segura -apego-). La función del apoyo del supervisor y del equipo es ayudar a los individuos a restablecer el equilibrio emocional y a adaptarse a un entorno laboral desafiante.

Autor/a	Título	Revista	Año	Funciones/Competencias
Sawrikar, P; Katz, IB	Recommendations for Improving Cultural Competency When Working with Ethnic Minority Families in Child Protection Systems in Australia	Child and Adolescent Social Work Journal	2014	Competencia cultural. Fuerte compromiso con los principios de empoderamiento y de lucha contra la opresión y la discriminación.
Muñoz, RA; Sáez, JLFP	The Internet in the field of Social Work: emerging forms of participation and socio-communitarian intervention	Cuadernos de Trabajo Social	2013	Internet y las herramientas on-line promueven la ampliación de las competencias profesionales ortodoxas del trabajo social.

Fuente: Elaboración propia

De los artículos seleccionados, tras el análisis, se han recopilado un total de seis (véase tabla 3). A diferencia de los artículos internacionales, los estudios nacionales inciden de la misma manera en las funciones que en las competencias de las profesionales del trabajo social. Se identifican las funciones en ámbitos concretos como los centros de mayores, tomando como referencia la estructura de roles del Marco Europeo de Competencias Básicas para profesionales que trabajan con las personas mayores en los servicios sociales y de salud; centros de menores (mediación penal) y el ámbito forense (mediación judicial).

En relación con las competencias se evidencia el interés por las competencias digitales y la mediación familiar. En este último ámbito destacaron cinco competencias a nivel profesional: manejo de conflictos, habilidades para las relaciones interpersonales, capacidad de análisis, asertividad y creatividad.

Las competencias digitales al igual que en el ámbito internacional, son competencias a desarrollar fruto del contexto actual; acentuado aún más tras la COVID-19. La adquisición de competencias digitales permite atender a la ciudadanía en nuevos espacios de interacción en los que se utilicen los últimos medios y recursos tecnológicos.

El abordaje de las funciones y competencias de las profesionales del trabajo social en España no puede obviar una mirada ampliada de la realidad internacional que, de algún modo, contextualiza la profesión nacional, sus modificaciones, innovaciones y la comprensión de la praxis.

Tabla 3. Artículos nacionales que analizan las competencias y funciones del trabajo social

Autor/a	Título	Revista	Año	Funciones/Competencias
Pardo Alfaro, M. et al.	Propuestas de mejora de los Centros de Mayores. Aportaciones desde el Trabajo Social	Comunidades sostenibles dilemas y retos desde el Trabajo Social. Editorial: Aranzadi	2017	Información y orientación, dinamización social y cultural de los mayores en los centros, promoción y prevención de la salud y atención directa a los mayores, gestión y trámites burocráticos, gestor de casos, profesional de referencia para familiares y otros profesionales, garante y defensor de derechos, dinamizador de centros de personas mayores, gestor de centros y servicios.
García-Castillo, F.J., De-Juanas Oliva, A. y Páez Gallego, J.	E-social work y las competencias digitales en la formación de los trabajadores sociales. Una propuesta de sistematización y colaboración entre actores		2017	Adquisición de competencias digitales, que le permita atender a la ciudadanía en nuevos espacios de interacción en los que se utilicen los últimos medios y recursos tecnológicos.
Saavedra Gutiérrez, M.	Trabajo Social y mediación penal. Intervención del Trabajador Social en el proceso de mediación con menores infractores	Documentos de Trabajo Social	2016	Mediación como función y competencia propia de las trabajadoras sociales (mediación judicial). Intervención y evaluación social ante las necesidades sociales, promueve la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y liberación del pueblo para incrementar su bienestar.
Dorado-Barbé, A.	La formación en gestión constructiva de conflictos en el grado en Trabajo Social	Prisma Social	2015	Funciones de los equipos técnicos de menores: Informar y asesorar, valorar las posibilidades y actitud del menor, contribuir con el menor y su familia, contactar con la víctima, preparación del encuentro, trabajar en mensaje educativo, llevar a cabo el proceso de mediación, proporcionar la motivación para no reincidir y fomentar la participación del grupo familiar.

Rondón L.M.	García,	El papel del Trabajo Social en el ámbito de la Mediación Familiar: la adquisición de competencias profesionales para un adecuado abordaje de la práctica profesional	Documentos de Trabajo Social: Revista de trabajo y acción social	2010	Han sido definidas un total de 18 competencias generales, 30 competencias específicas y 12 habilidades sociales, dejando en ambos casos la posibilidad de completar por parte de los encuestados, aquellas que consideren relevantes y no se encuentren especificadas. Además, optamos por pedir que ordenaran las cinco que estimaban como más importantes.
Curbelo de, E.A.	Hernández,	Trabajo Social y mediación judicial. El trabajador social forense como mediador en el contexto de la mediación penal de menores	Humanismo y Trabajo Social	2008	Valorar formalmente el inicio del proceso, conocer el grado de responsabilidad del menor, entrevistar a los representantes legales, contactar con la víctima, informar a la víctima de los trámites, conocer la visión de la víctima del conflicto, analizar la información de las partes, organizar y planificar el encuentro, elevar un informe a Ministerio Fiscal, elegir el lugar de encuentro, organizar el espacio, dinamizar y dirigir el proceso, conducir el encuentro, facilitar el acercamiento entre las partes, recoger en un acta los acuerdos alcanzados, supervisar y verificar el grado de cumplimiento de los acuerdos asumidos.

Fuente: Elaboración propia



3.LA PERSPECTIVA INTERNACIONAL EN LA APROXIMACIÓN A LAS FUNCIONES Y COMPETENCIAS DEL TRABAJO SOCIAL

El desarrollo y los ámbitos laborales del trabajo social tiene semejanzas entre países, pero también es cierto que hay bastante disparidad en la regulación y funcionamiento de sectores claves como los servicios sociales, la comprensión de la práctica vinculado al área sanitaria o clínica, la participación y coordinación con entes públicos y con el tercer sector, entre otras cuestiones. Es de interés el análisis para este trabajo de la realidad y regulación de las funciones profesionales en los países europeos, no obviando por ello otras realidades como la australiana, canadiense o la de Estados Unidos.

A esta complejidad y diversidad territorial, se une la visión histórica y evolutiva de la propia profesión a diferentes escalas, y su desarrollo práctico, normativo y de la propia disciplina. No es objeto de este informe establecer un recorrido histórico amplio en este sentido, pero sí deben ser consideradas las implicaciones de los cambios sociohistóricos que han afectado de manera global a la profesión. En estos cambios, hacemos referencia a las transformaciones de los diversos tipos de modelos de Estados de Bienestar, la disparidad de las situaciones socioeconómicas, culturales y los nuevos procesos sociales. De igual modo, deben considerarse las afectaciones que para la profesión han supuesto las diferentes maneras emergentes de relaciones entre el estado y la sociedad civil; el crecimiento de los servicios orientados a la comunidad; la descentralización política de competencias a niveles regionales y locales de la prestación de servicios sociales o básicos. A esto se añaden cambios y desarrollos de planes formativos de trabajo social, la internacionalización de elementos docentes y de investigación. Con todo, hay también que contemplar los desafíos actuales de desarrollo, las consecuencias derivadas de la pandemia mundial (COVID-19), el desarrollo ecológico, social y económico, las nuevas formas de exclusión, la inter y transdisciplinariedad del abordaje de las sociedades, la digitalización, las nuevas innovaciones y metodologías tecnológicas aplicadas a los procesos de intervención, entre otros muchos factores. Todo esto, sin duda, ha influido e influye en el establecimiento y demarcación como disciplina y como profesión.

La trayectoria histórica de la disciplina y de la profesión ubica principalmente (no exclusivamente) su origen en el siglo XIX en los Estados Unidos e Inglaterra, y todo lo que supuso la Revolución Industrial y sus consecuencias económicas, sociales y demográficas. En el siglo XX, resalta la Organización de la Sociedad de Beneficencia de Mary Richmond y el Movimiento Comunitario de Jane Addams, por su relevancia asociada a las funciones y al propio reconocimiento como profesión, con el abordaje desde métodos científicos y nuevos modelos. O también en las entidades pioneras inglesas, la Charity Organization Society (COS) o Toynbee Hall. En el siglo XX los avances fueron múltiples, diversos y cruciales. La profesión se hacía hueco desde los hospitales, la caridad, asociaciones filantrópicas, de las acciones de la iglesia hacia la conformación de Estados de Bienestar regulados oficialmente y con garantías legales de derechos. De este modo también surgieron las funciones y competencias asocia-

das, así como la progresión formativa, el reconocimiento de los títulos y escuelas, hasta llegar a formación Universitaria.

En el siglo XXI toma importancia elementos asociados al avance de los sistemas de protección social, nuevos modelos de sociedades, de la epistemología social y las garantías sociales. La conquista de derechos subjetivos, de mejora de la intervención y las metodologías de trabajo son también cuestiones a destacar. Aun así, estamos ante desafíos y retos nuevos para la disciplina y la profesión. Las revisiones de las competencias y de las funciones profesionales permiten una reflexión sobre estas nuevas demandas y modos de hacer, así como el afianzamiento de las funciones cruciales que identifican el corpus y la identidad profesional. Junto a estas funciones y áreas de intervención, que ya señalábamos como más estáticas, deben ser consideradas las competencias profesionales, que marcan de igual modo el ejercicio y desarrollo profesional.

La revisión global realizada de diferentes partes del mundo sobre las funciones y competencias de las profesionales del trabajo social ha arrojado elementos similares, así como algunas otras cuestiones de carácter más específico según diferentes zonas.

Se han revisado documentos oficiales sobre la profesión, los códigos éticos, informes y documentos de las asociaciones profesionales de trabajo social de Australia, Canadá y de países del entorno de España, como Alemania, Reino Unido, y otros de carácter mediterráneo como Italia o Grecia. Para no establecer un listado de estos documentos (disponibles en las referencias del presente documento), se hará alusión a los mismos en la medida que se describen las funciones y competencias identificadas y analizadas en cada caso.

Resulta común el punto de partida de comprender la profesión del trabajo social desde el desarrollo, comprensión y funcionamiento humano individual como grupal a la par que la identificación e intervención en los problemas grupales, comunitarios y sociales de carácter sistémico (así como específicos en ocasiones) que crean desigualdades e injusticias.

La Federación Internacional de Trabajadores sociales (FITS) estableció una definición de trabajo social en el año 2014. De esta definición se extraen una serie de principios, estándares y consideraciones para la profesión. Desde esta definición se entiende que la práctica del trabajo social abarca una serie de actividades que incluyen diversas formas de terapia y asesoramiento, trabajo en grupo y trabajo comunitario; formulación y análisis de políticas, y defensa e intervenciones políticas.

Establece en su documento denominado “El papel del Trabajo Social en los sistemas de protección social: el derecho universal a la protección social” (FITS, 2016), funciones concretas de las profesionales en el campo de los sistemas de protección social. En este

sentido, señala como funciones: la mediación en los servicios estatales y los sistemas comunitarios y familiares; garantizar el uso de servicios con dignidad; alentar a los grupos profesionales en la coordinación y la construcción de forma conjunta de las intervenciones orientadas a la autodeterminación de la persona.

Además, dos años más tarde, desarrollaron una Declaración Global de Principios Éticos del Trabajo Social que sirve como marco general para que las trabajadoras sociales trabajen hacia los más altos estándares posibles de integridad profesional (FITS, 2018), pero donde no se recogen funciones o competencias, sino principios marcos y cuestiones deontológicas que orientan la práctica.

La tabla 4 recoge de manera resumida las funciones identificadas y los lugares donde se contemplan cada una de ellas.

En **Estados Unidos**, el documento del Código de Ética de la National Association of Social Workers (NASW, 2008), señalan principios y valores de desarrollo profesional. La realidad geográfica y política muestra la diversidad de estados existentes, esto hace que exista una gran heterogeneidad de actas o normativas que regulan con mayor concreción las funciones y competencias profesionales. Además, la National Association of Social Workers (2017) pone a disposición de las profesionales diferentes documentos sobre estándares específicos por áreas o ámbitos de intervención. Al tratarse de un volumen elevado de documentación, y no siendo el objeto directo del presente informe, se indica la heterogeneidad y a la vez especificidad de la orientación competencial a las trabajadoras sociales en el ámbito de los Estados Unidos.

Posteriormente, se han analizado las funciones y competencias contempladas para el ejercicio profesional en **Canadá**. Esta revisión ha contemplado el análisis de la regulación oficial (Canadian Council of Social Work Regulators, 2012), así como la documentación de la Asociación Canadiense de Trabajadores sociales (CASW, 2020) que indican prevalentemente el carácter sanitario de la profesión y las funciones. El documento de *“Entry-level Competency profile for the Social Work Profession in Canada”* (Canadian Council of Social Work Regulators, 2012), establece nueve funciones básicas de la profesión de una manera agrupada, como son;

- Evaluación/ diagnóstico de necesidades de las clientes
- Planificación de la intervención
- Atención directa
- Atención indirecta
- Evaluación

- Tareas o soporte administrativo
- Valores y ética (desarrollo)
- Desarrollo comunitario
- Desarrollo profesional y contribución a la disciplina

En este documento, también se presentan en seis grandes bloques, las competencias profesionales globales, que son:

- Aplicación de estándares éticos
- Desarrollo de evaluaciones
- Planificación de intervenciones
- Entrega /asignación de recursos o servicios
- Mejora de prácticas y de las políticas
- Implicación con la práctica reflexiva y el desarrollo profesional

En el año 2020, la CASW divulgó el documento sobre la práctica profesional denominado "Scope of Practice Statement" donde, de un modo más específico, se detallan roles concretos asociados a las funciones reseñadas anteriormente. Estas indicaciones provienen en algunos casos de las ya recogidas en el Código de Ética profesional en Canadá (2005). En este sentido, se menciona:

- La prestación de servicios clínicos proporcionados cara a cara o con medios electrónicos, dentro del contexto de una relación de ayuda que incluye la evaluación, el diagnóstico, la gestión de casos asesoramiento, terapia, consulta, intervención en crisis, tratamiento, servicios de grupo y programas, apoyo social y servicios de derivación.
- Actividades de promoción para abordar las barreras y desigualdades que existen en las organizaciones y la sociedad, y para defender los derechos humanos y la justicia social, incluido el apoyo a las poblaciones indígenas
- La prestación de servicios e intervenciones que apoyen el desarrollo de la comunidad y enriquezcan el bienestar individual, familiar y colectivo.
- La supervisión de una trabajadora social, de una estudiante de Trabajo Social o de otra persona supervisada.
- El desarrollo, la promoción, la gestión, la administración, la prestación y la evaluación de servicios y programas, incluidos los realizados en colaboración con otras profesionales.

- La gestión, el liderazgo y la administración de una organización y la supervisión de los servicios programas e intervenciones proporcionadas por trabajadoras sociales u otras supervisadas.
- El desarrollo, la promoción, la aplicación y la evaluación de políticas sociales destinadas a mejorar las condiciones sociales y la igualdad de las personas, las familias, los grupos y las comunidades, y las políticas sociales que promueven la justicia social.
- La educación, la formación y el desarrollo profesional en relación con la práctica.
- Investigación y evaluación para reflexionar sobre la práctica del trabajo social, para desarrollar políticas sociales y para aplicar los resultados de la investigación a la práctica, incluida la investigación que involucra a los usuarios de los servicios de trabajo social y la investigación realizada en colaboración con las organizaciones de la sociedad civil, que utilizan los servicios de trabajo social y la investigación realizada en colaboración con otras profesionales.

De manera concreta, se han revisado los estándares profesionales de la práctica profesional en **Quebec** (Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec, 2019) dado que son de interés y actualidad por incorporar algunos elementos nuevos con respecto a la dinámica internacional. Los estándares recogidos en su documento otorgan mucha relevancia a la relación profesional-cliente, a la responsabilidad compartida, al ajuste y negociación de las intervenciones y el seguimiento de los procesos de actuación. Establecen dos grandes estándares, uno vinculado con el proceso de intervención con sus fases y otro con la identidad y el desarrollo profesional. Estos estándares aglutinan un total de once bloques o áreas (seis en cada estándar) y un conjunto de competencias asociadas a cada uno de ellos. A continuación, se muestran resumidamente estas competencias contempladas:

- Estándar 1. Las trabajadoras sociales demuestran su dominio del proceso de evaluación e intervención. Para ello, respetan los elementos de las de las distintas fases del proceso de intervención con el consentimiento del cliente. En este estándar se contemplan las competencia globales y específicas siguientes:
 1. Respetar los elementos de las distintas fases del proceso de intervención con el consentimiento del cliente.
 - 1.1. Tomar los medios necesarios y pertinentes para conocer la solicitud y hacer el seguimiento.
 - 1.2. Aplicar los medios para establecer una relación de confianza y colaboración con las personas afectadas. Acordar un seguimiento con la persona usuaria y las personas implicadas.

2. Evaluación del funcionamiento social.

- 2.1. Evaluar la situación presentada en relación con su ámbito de actuación. El proceso de evaluación se transcribe en un informe detallado.
- 2.2. Recoger información relevante, objetiva y subjetiva, sobre las clientas y su entorno.
- 2.3. Analizar y explicar la interrelación entre los factores personales y ambientales.
- 2.4. Concluir sobre la situación formulando una opinión profesional, que se refiere a la urgencia, la severidad y la gravedad de la situación.
- 2.5. Redactar las orientaciones, estrategias u objetivos de intervención

3. Planificación de la intervención social. Las trabajadoras sociales planifican la intervención social, en colaboración con el cliente y, en su caso con otras personas implicadas en la situación.

- 3.1. Fijar objetivos realistas en relación con el contexto y el entorno, las necesidades y las aspiraciones de la clienta. Discutir las opciones posibles o deseables en relación con los métodos de intervención y los medios para alcanzar los objetivos acordados.
- 3.2. Establecer los plazos con la clienta para lograr objetivos.
- 3.3. Proporcionar toda la información necesaria y relevante sobre su misión, papel, obligaciones y responsabilidades.

4. Implementación de la intervención social.

- 4.1. Basar las intervenciones en los cambios deseados y acordados por el cliente.
- 4.2. Aplicar las intervenciones de forma conjunta con la cliente y, en su caso, con otras personas implicadas.
- 4.3. Evaluar de forma regular y continua la pertinencia y necesidad de las intervenciones realizadas de acuerdo con el contexto de la intervención.

5. Evaluación de los procesos de intervención social.

- 5.1. Determinar con el cliente el grado de cumplimiento de los objetivos y evaluar el progreso y el funcionamiento del proceso de intervención.
- 5.2. Tratar de aumentar la conciencia y la apropiación de los clientes de los resultados, y la capacidad de transferir lo aprendido a situaciones similares.

- 5.3. Evaluar todo el proceso de intervención social a través de la observación de los indicadores relativos a los objetivos.

6. Terminación/finalización

- 6.1. Utilizar el criterio profesional para determinar el fin de la intervención.
- 6.2. Preparar y ayudar a terminar la relación profesional.
- 6.3. Cuando sea necesario, orientar hacia los recursos en función de las necesidades, capacidades y aspiraciones. Garantizar un apoyo personalizado.

- Estándar 2. Compromiso en relaciones profesionales apropiadas y adoptando una posición arraigada en una sólida identidad profesional.

1. Elementos generales profesionales.

- 1.1. Conocer y respetar las leyes, los reglamentos, las normas y los derechos de las personas relacionados con sus obligaciones profesionales y su ámbito de intervención.
- 1.2. Comunicarse verbalmente y por escrito con respeto y claridad.
- 1.3. Guiar a los individuos en el desarrollo de su poder para actuar, en particular, a las personas vulnerables.
- 1.4. Utilizar todas las herramientas de evaluación o valoración y pruebas con discreción y competencia.

2. Competencia profesional.

- 2.1. Prestar servicios de calidad y limitar su práctica a los ámbitos para los que han adquirido la competencia necesaria.
- 2.2. Tomar los medios necesarios para adquirir las competencias necesarias previamente.
- 2.3. Ajustar su práctica en función de los conocimientos de su ámbito de intervención.
- 2.4. Basar sus intervenciones en las mejores prácticas de trabajo social.
- 2.5. Desarrollar y mantener sus competencias profesionales.

3. Relaciones profesionales.

- 3.1. Ofrecer una presencia atenta y atenta y cuidadosa, sin prejuicios.

- 3.2. Utilizar un enfoque centrado en las necesidades y la situación de sus clientes, así como en sus contextos vitales.
- 3.3. Establecer una relación de confianza con el cliente, respetando una distancia profesional adecuada.
- 3.4. Evitar relaciones duales o múltiples inapropiadas.
- 3.5. Fomentar la colaboración y la participación de sus clientes.
- 4. Respeto a la diversidad.
 - 4.1. Denunciar y actuar contra cualquier forma de discriminación.
 - 4.2. Adquirir los conocimientos necesarios en función de las situaciones sociales, culturales o religiosas específicas de las clientas con los que trabajan.
 - 4.3. Si es posible, intervenir en la lengua de la clienta o usar un intérprete.
 - 4.4. Adquirir los conocimientos y ajustar sus intervenciones y comunicaciones con respecto a las situaciones de género.
- 5. Comunicación y procesamiento de la información.
 - 5.1. Transcribir el punto de vista de las clientas y su entorno.
 - 5.2. Adaptar sus comunicaciones verbales y escritas a los destinatarios para que sean comprendidos.
 - 5.3. Asegurar que los registros se mantienen de acuerdo con los reglamentos y normas.
 - 5.4. Respetar la confidencialidad, el secreto profesional y el consentimiento.
 - 5.5. Informar a los clientes de forma transparente de los límites del secreto profesional y de la confidencialidad.
 - 5.6. Comunicar de forma exhaustiva y diligente con un espíritu de continuidad de los servicios, respeto de los derechos de acceso a los servicios y la colaboración interprofesional.
 - 5.7. Comportarse de manera digna en las redes sociales.
 - 5.8. Hacer uso juicioso y prudente de la tecnología y medios sociales de acuerdo con las normas.
 - 5.9. Proporcionar toda la información necesaria para que las personas que utilizan sus servicios puedan comprender plenamente la magnitud, alcance, consecuencias y límites de la misión, así como de las consecuencias y alternativas.

6. Ética y compromiso

- 6.1. Situar el juicio profesional en el centro de la práctica.
- 6.2. Cuando es relevante, implementar un proceso de deliberación ética reconocido en el trabajo social.
- 6.3. Notificar a sus empleadoras la primacía de la lealtad a sus obligaciones profesionales en presencia prácticas que sean contrarias a la ética, a las normas de la práctica o los derechos de las clientas.
- 6.4. Denunciar las políticas, los procedimientos, las prácticas que consideren que no son en el mejor interés de sus de sus clientes o creen que son injustos, opresivos, discriminatorios o culturalmente inapropiados.
- 6.5. Comunicar las necesidades de sus clientes y sus opiniones a los responsables de la toma de decisiones de los servicios con el fin de mejorar estos servicios.
- 6.6. Defender los derechos y apoya la mejora de las condiciones sociales, económicas y políticas de la población, en particular, de las personas, grupos y comunidades vulnerables.
- 6.7. Contribuir desarrollo de la de la próxima generación de trabajadoras sociales a través de la enseñanza, la supervisión, la tutoría u otras formas de asesoramiento profesional y clínico.
- 6.8. Contribuir al acceso justo y equitativo a los servicios públicos.
- 6.9. Desempeñar funciones de gestión, coordinación, supervisión y de planificación de servicios.
- 6.10. En enseñanza e investigación, contribuir a la mejora del conocimiento, a la evolución de la práctica del trabajo social y al avance de la sociedad.

Por otro lado, en **Australia**, actualmente se ha renovado el Código de Ética (2020) con inclusiones de elementos que permitan regular y reflejar cuestiones deontológicas y prácticas que se adapten a la teoría, modelos actuales y la práctica contemporánea.

La revisión de funciones y competencias se muestran en un documento de la asociación fechado en 2013 denominado "Practice Standards" (AASW, 2013). Este documento identifica funciones, áreas de intervención y la agrupación de las competencias en ocho grandes bloques. Existe una versión revisada en 2021 (AASW, 2021b), que indica que la práctica del trabajo social incluye como funciones:

- La acción para abordar las dificultades personales de las personas usuarias de los servicios a través del trabajo de casos, el asesoramiento, la intervención clínica, el trabajo con individuos, familias, asociaciones, comunidades y grupos.

- La investigación, el desarrollo de políticas sociales, la administración, la gestión, la consultoría, la educación, la formación, la supervisión y la evaluación realizadas para promover el bienestar humano y el desarrollo social. La acción del trabajo social abarca iniciativas de defensa y reforma de políticas para lograr un acceso equitativo a los recursos sociales, económicos, medioambientales y políticos, centrándose en particular en la concienciación sobre las desigualdades estructurales y sistémicas.
- La promoción de políticas y prácticas que logren una asignación justa de los recursos sociales.
- La actuación para lograr un cambio social o sistémico que reduzca las barreras sociales, la desigualdad y la injusticia.

En cuanto a las competencias, se agrupan en ocho grandes bloques, que contienen competencias específicas, siendo las siguientes:

1. Valores y ética

- 1.1. Practicar de acuerdo con el Código de Ética.
- 1.2. Gestionar los dilemas éticos y las cuestiones que surgen en la práctica.

2. Profesionalidad

- 2.1. Representar la profesión de trabajo social con integridad y profesionalidad.
- 2.2. Comportarse de manera profesional y ser responsable de todas las acciones y decisiones.

3. Práctica culturalmente receptiva e inclusiva

- 3.1. Trabajar de forma respetuosa e inclusiva con la diferencia y la diversidad cultural.
- 3.2. Respetar, esforzarse por comprender y promover los derechos de los pueblos aborígenes e isleños del Estrecho de Torres y sus culturas.

4. Conocimiento para la práctica

- 4.1. Comprender las influencias sistémicas de nivel superior sobre las personas con respecto al área de práctica.
- 4.2. Comprender y articular el trabajo social y otras teorías y conceptos relevantes.
- 4.3. Comprender el papel de la investigación y la evaluación en la obtención y generación de nuevos conocimientos para la práctica.

- 4.4. Comprender y articular cómo y cuándo las teorías, las bases de conocimiento y las fuentes de conocimiento informan la práctica.
5. Aplicar los conocimientos a la práctica
 - 5.1. Llevar a cabo una evaluación y un análisis de las necesidades para informar sobre el servicio que se ofrece.
 - 5.2. Trabajar en colaboración con las personas pertinentes.
 - 5.3. Utilizar una serie de métodos y técnicas específicas de trabajo social adecuadas al área de práctica.
 - 5.4. Aplicar el pensamiento crítico y reflexivo a la práctica.
6. Comunicación y habilidades interpersonales
 - 6.1. Comunicarse eficazmente con una gama diversa de personas.
 - 6.2. Comunicar eficazmente los detalles y la naturaleza del servicio ofrecido a las personas.
 - 6.3. Trabajar eficazmente con otros en un entorno de equipo.
 - 6.4. Utilizar las tecnologías de la información para comunicar y prestar servicios, según proceda.
7. Registro e intercambio de información
 - 7.1. Registrar y gestionar adecuadamente la información.
 - 7.2. Conservar y mantener la información de acuerdo con los principios éticos y la legislación pertinente.
8. Desarrollo profesional y supervisión
 - 8.1. Participar activamente en la supervisión profesional.
 - 8.2. Participar en el desarrollo profesional continuo según los requisitos de desarrollo profesional continuo de la AASW.
 - 8.3. Contribuir a la formación y al desarrollo profesional de otros cuando sea necesario.

Por último, según recoge el informe anual de la esta asociación, el trabajo social todavía no es una profesión registrada, por lo que la asociación es relevante en cuanto al establecimiento y mantenimiento de las normas para la práctica y la educación del trabajo social (AASW, 2021). Las trabajadoras sociales también trabajan en áreas como el desarrollo de políticas,

la educación y la investigación, especialmente en torno a cuestiones de justicia social, desventaja y marginación de las personas en sus comunidades o en la sociedad (Asociación Australiana de Trabajadores Sociales, 2021).

Si nos centramos en **Europa**, la definición y funciones asumidas para la profesión del trabajo social encuentra elementos comunes, así como particularidades nacionales. En 2001 se publicó la Recomendación del Comité de ministros de Europa a los estados miembros sobre trabajadores sociales (Consejo de Europa, 2001), donde se mostraba la relevancia que juegan los códigos éticos y deontológicos, así como que las asociaciones y agencias son esenciales para apoyar la práctica eficaz del trabajo social y garantizar el respeto por la vida humana. Las asociaciones y los colegios profesionales son fuentes de referencias claves en plasmar y recoger las funciones, áreas y competencias claves para la profesión.

La Asociación Británica de Trabajadores Sociales (BASW, 2014) recoge funciones profesionales en el Reino Unido que tienen que ver con el asesoramiento e intervención personal, el trabajo social clínico, la terapia familiar, así como los esfuerzos para ayudar a las personas a obtener y recursos en la comunidad. Este documento fue clave para el establecimiento y definición de las competencias en el contexto nacional de España como se mostrará más adelante en este informe.

Por otra parte, el Código Ético del **Reino Unido** (2014, p. 6) vincula la práctica profesional con intervenciones centradas en la persona, así como la participación en la política social, la planificación y el desarrollo. Señalan el asesoramiento, el trabajo social clínico, el trabajo de grupo, el trabajo pedagógico social y el tratamiento y la terapia familiar también como funciones orientadas a personas y a la comunidad. Las intervenciones también incluyen la administración de agencias, la organización de la comunidad y la participación en la acción social para influir en la política social (Tabla 1).

El documento de estándares de la profesión del trabajo social del Reino Unido (2003) menciona seis competencias generales básicas, que se reflejan a continuación:

- Preparar y trabajar con individuos, familias, cuidadoras, grupos y comunidades y comunidades para evaluar sus necesidades y circunstancias.
- Planificar, llevar a cabo, revisar y evaluar la práctica del trabajo social, con individuos, familias, cuidadoras, grupos, comunidades y otras profesionales.
- Apoyar a las personas para que representen sus necesidades, opiniones y circunstancias.
- Gestionar el riesgo para las personas, las familias, los cuidadores, los grupos y las comunidades, a sí mismo y a sus colegas.

- Gestionar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de su propia práctica de trabajo social dentro de su organización.
- Demostrar competencia profesional en la práctica del trabajo social.

El Anexo 1 muestra el conjunto de competencias de España y sus correspondencias posibles con la realidad de diferentes partes del mundo, es posible observar cómo a nivel español, se tomaron muy en consideración las competencias del Reino Unido (con una coincidencia elevada). En España se han añadido cuatro competencias específicas (sumando veinticinco, mientras que en Reino Unido son veintiuno). Estas que existen en España ampliando la realidad inglesa son:

- 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;
- Utilizar la mediación como estrategia de intervención destinada a la resolución alternativa de conflictos;
- Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social.

El marco de Reino Unido añade algunas especificidades en la explicación concreta de las competencias específicas, incorporando en bastantes ocasiones elementos de supervisión profesional, trabajo con colegas del gremio y elementos y pautas de evaluación.

Señalar, por último, algunas consideraciones y comentarios de la realidad de la regulación de funciones y competencias de otros países europeos como Alemania, Italia o Grecia.

En **Alemania**, la revisión de la información disponible en la Asociación Alemana de Asistencia Social Pública y Privada muestra que las funciones y actividades vinculadas con la profesión son:

- Evaluar los riesgos, las necesidades y las circunstancias de las personas, las familias y la personas cuidadoras;
- Planificar, revisar y evaluar las prácticas de trabajo social;
- Gestionar el riesgo para las personas, las familias y las personas cuidadoras;
- Trabajar en colaboración con otros profesionales y con diferentes organismos;
- Desarrollo de la comunidad;
- Asesoramiento;
- Investigación y trabajo en proyectos;

- Supervisión y formación práctica.

El Código Deontológico de Trabajo Social en **Italia** (2020) recoge principios de actuación y orientaciones del trabajo social en el ámbito de la intervención individual, así como en el marco de las relaciones profesionales, el secreto profesional y los requerimientos para el ejercicio profesional.

La práctica profesional en **Grecia**, según recogen algunos documentos de la Asociación Helénica de Trabajo Social, asume la definición de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales de 2014, e indica que la práctica del trabajo social suele dividirse en tres niveles: el trabajo a nivel micro enfocado a personas y familias, con funciones de asesoramiento/terapia individual o el acceso a los servicios; un nivel medio orientado a grupos y comunidades, incluyendo la función de realización de terapias de grupo o la prestación de servicios comunitarios; y el macrotrabajo consiste en promover el cambio a mayor escala vinculado con acciones de política social, el desarrollo de la investigación, la administración pública. De estas cuestiones, se han trasladado a la tabla 1 las funciones que pueden ser extraídas del resumen y análisis de estos documentos.

De este modo, la tabla 4 muestra el listado del conjunto de competencias halladas en la revisión de la literatura gris internacional. La leyenda de colores se asigna de manera que las funciones que aparecen en primer lugar sombreadas de verde son las que se recogen en documentos de España, mientras que las sombreadas en azul son las localizadas en el resto de los documentos de países analizados. Las columnas hacen referencia a cada uno de estos países (indicados en la primera fila) y se han sombreado en gris las funciones consideradas y recogidas en cada país. Esto permite de una manera visual, mostrar las similitudes y diferencias de la realidad existente a nivel internacional en las funciones profesionales presentes en literatura gris en cada uno de ellos.

Estas competencias y funciones que se han expuesto, sin duda son esenciales y compartidas de algún modo a nivel internacional. Littlechild y Lyons (2011, p. 44) señalan una serie de cuestiones que, aunque en el marco de desafíos para la práctica del trabajo social en Inglaterra y Gales, son extrapolables a otros contextos nacionales, incluido en España en algunos de los elementos. Estos autores exponen los retos relativos a:

- La participación y personalización del usuario, y el papel de las personas usuarias del servicio como coproductoras de los planes de atención y de evaluación e intervención.
- Apoyo a la vida independiente de las personas.
- Formas de trabajo éticas y profesionales en cuestiones planteadas por la economía mixta social/el mercado social.

Tabla 4. Funciones localizadas en la literatura gris internacional

Autor/a	España	Reino Unido	Canadá	Australia	Grecia	Alemania
Información						
Investigación						
Prevención						
Asistencia						
Atención directa						
Promoción e inserción social						
Mediación						
Planificación						
Gerencia y dirección						
Supervisión						
Docencia						
Coordinación						
Atención indirecta						
Evaluación y diagnóstico						
Gestionar el riesgo para las personas, las familias y los cuidadores						
Asesoramiento						
Soporte administrativo/Administración						
Trabajo de casos /persona						
Apoyo						
Concienciación						
Trabajo Social de grupos						
Desarrollo comunitario						

Autor/a	España	Reino Unido	Canadá	Australia	Grecia
Desarrollo de la ética profesional					
Desarrollo profesional /disciplina					
Intervención y prestación servicios clínicos					
Desarrollo, aplicación, intervención y evaluación de políticas sociales					
Terapia/ Consultoría					

Fuente: Elaboración propia

- Asignación de recursos y enfoque de los servicios para la clienta o usuario.
- Regulación/inspección con nuevas orientaciones.
- El incremento de las prácticas basadas en la evidencia.
- El estado relativamente poco desarrollado de las bases de investigación en el trabajo social.
- Desarrollos en las prácticas antidiscriminatorias y anti opresivas.
- Enfoques nuevos para incorporar el trabajo social en la evaluación y gestión del riesgo.
- Potenciar el trabajo interinstitucional e interprofesional.

Otro de los retos se asocia a las competencias que deben ser desarrolladas a nivel profesional en los contextos de digitalización actuales. Desde la Asociación Británica de Trabajadores Sociales (BASW, 2022), se considera el desarrollo de conocimientos y habilidades en relación con:

- Comprender los usos en línea y las necesidades tecnológicas de las personas que utilizan los servicios.
- Prestar servicios a través de Internet para acceder a muchos servicios.
- Toma de decisiones éticas en cuestiones como la seguridad de los datos, y el riesgo de “problemas de límites” a medida que la vida privada se hace más pública en las redes sociales.
- Ser capaces de identificar y equilibrar los beneficios y los riesgos de la tecnología digital y cómo mitigar esos riesgos.
- Comprender la legislación y la normativa, debiendo estar al día de las políticas y enfoques en desarrollo.

Por último, hay que mencionar que en el contexto global donde se está haciendo mucho énfasis en la prospectiva del horizonte 2030, vinculado a los Objetivos de Desarrollo (ODS), el trabajo social también vincula su Agenda Global (IFSW, 2020) con la visión asumida internacionalmente de la “construcción juntos/as de una transformación social inclusiva”. En este escenario complejo, se demandan y requieren cambios importantes globales y locales. Desde la Federación Internacional de Trabajadoras Sociales existe el compromiso de poner en marcha acciones para los próximos diez años, de trabajo con comunidades en pro de una construcción conjunta de un nuevo mundo justo y socialmente equitativo, donde el trabajo social debe y tiene mucho que plantear y que hacer.

Como parte del análisis, en el Anexo 1 se presenta una propuesta comparativa de las competencias de trabajo social en función de los diferentes países analizados.

El Anexo 1 recoge las competencias profesionales de los diferentes países relevantes de los que se han analizado documentos y literatura gris al respecto. El modo de interpretar y comprender esta comparativa parte de las competencias establecidas en el contexto nacional de España (derivadas de las presentadas en los Estándares profesionales del Reino Unido). Partiendo de estas competencias generales, pero sobre todo considerando las específicas, se recogen para cada país las equivalencias y similitudes existentes de estas competencias concretas o específicas requeridas. De este modo, es posible observar las coincidencias y los requerimientos existentes similares para la profesión. También se añaden al final aquellas competencias que se recogen en algunos de los países y que no se encuentran a nivel de España, como consideraciones de interés en los contextos y escenarios profesionales más actuales.

Para la realidad de Quebec y Australia se han recogido las competencias específicas afines con las específicas de España, y se indica entre paréntesis al final de cada una de ellas con qué competencia general o bloque de función se asocian que han sido extraídos del análisis de los documentos analizados.



4. ANÁLISIS DE LAS FUNCIONES PROFESIONALES DEL TRABAJO SOCIAL EN ESPAÑA A PARTIR DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE

Además de la revisión bibliográfica de fuentes académicas y científicas y de la literatura gris sobre las funciones y competencias del trabajo social, se hace imprescindible la revisión de la legislación nacional dado que las fuentes normativas, de manera frecuente, regulan el ámbito de actuación y la forma de proceder de los y las profesionales.

Asimismo, el análisis normativo reviste una importancia crucial a la hora de sustentar la defensa de las funciones del trabajo social, así como del intrusismo profesional, puesto que supone una base legal y jurídica construida a lo largo de los años que cimenta el desempeño profesional de la trabajadora social.

Por ello, en este apartado se desarrolla un análisis exhaustivo de la legislación española sobre las funciones del trabajo social.

4.1. Metodología

Siendo conscientes de la multitud de ámbitos y áreas de intervención en las que opera el trabajo social, así como la diversidad de nomenclaturas de equipos profesionales y servicios en cada una de las regiones, se ha perseguido el objetivo de trabajar con la muestra más completa posible de textos legales. Para la ejecución de la revisión normativa se ha tomado como referencia la base de datos jurídica Vlex, como base de datos idónea por su elevado impacto jurídico, la diversidad de fuentes que lo componen (Vlex ofrece acceso a más de noventa y seis millones de documentos legales que incluyen textos y revistas a texto completo de los más de novecientos socios editoriales, así como contenido propio exclusivo en colaboración con reconocidos juristas y expertos del ámbito legal²) y por la versatilidad temática y de formatos o tipos de documentos que admite, abarcando desde legislación y normativa hasta convenios colectivos y boletines oficiales. Esta base de datos está conformada por una de las mayores colecciones de conocimiento jurídico a nivel internacional que, además, cuenta con una plataforma basada en la inteligencia artificial que permite refinar la búsqueda y aplicar herramientas analíticas a los contenidos legales para identificar elementos precisos, como es el caso de nos ocupa, relativo al análisis de funciones del trabajo social.

Se ha realizado una revisión sobre “funciones del trabajo social” en la legislación y normativa española de Vlex, así como en los convenios colectivos, aplicando como términos de búsqueda “trabaj* social”, “asist* social” y “funcion*”. De manera más concreta, la sintaxis de los criterios de las búsquedas realizadas responde a los siguientes términos: (“trabaj* social” AND “funcion*”)OR (“asist* social” AND “funcion*”).

² Información recuperada de: <http://spanish.vlexblog.com/about/> (20/09/2022)

La búsqueda se ha acotado a textos de jurisdicción española a los siguientes tipos de documentos, convenios colectivos, legislación y normativa, con el fin de ajustar los resultados a los objetivos que persigue la presente revisión. No se han aplicado filtros ni por fecha, ni del estado de vigencia de la norma. Por lo que se han incluido todas las leyes y convenios colectivos españoles relativos a las funciones del trabajo social.

La búsqueda, realizada en el mes de julio de 2022, generó una base de 1.420 documentos, de los que 123 eran convenios colectivos y el resto, 1.297 era legislación y normativa. Tras su descarga, se ha realizado una revisión pormenorizada de cada uno de estos textos determinando si en el contenido se determinan funciones del trabajo social. Este proceso de filtrado ha determinado la base documental definitiva sobre la que se ha realizado el análisis y que cuenta con un total de 321 documentos normativos y 90 convenios colectivos, desde 1983 hasta 2022.

Una vez obtenida la base documental definitiva, se ha construido una base de datos (ver Anexo 2) en la que se han incluido los siguientes campos:

- Código de la norma
- Título completo de la norma
- Ámbito territorial (europeo, nacional o autonómico)
- Comunidad Autónoma de jurisdicción
- Rango de ley (Ley, decreto, orden, resolución, convenio colectivo, etc.)
- Año de publicación
- Sector de la norma (servicios sociales, salud, empleo, etc.)
- Estado de vigencia (vigente, derogado, modificado, etc.)
- Norma por la que ha sido derogada, en caso de no estar vigente)
- Artículos de la norma en la que se definen las funciones del trabajo social
- Funciones identificadas
- Función propia del trabajo social, es decir, si en la norma se precisa que la función la desarrolla una trabajadora social
- Función en comisión, entidad u organización, si la función se desarrolla como miembro de un equipo interdisciplinar
- Comisión, entidad u organización a la que pertenece la trabajadora social

Seguidamente se ha realizado una categorización de las funciones específicas identificadas. Para ello, se ha partido de las funciones generales previstas en el Código Deontológico de la profesión: asistencia, atención directa, coordinación, docencia, evaluación, gerencia y dirección, información, investigación, mediación, planificación, prevención, promoción e inserción social y supervisión.

No obstante, para favorecer la categorización correcta de todas las funciones específicas identificadas se ha incluido la función “atención indirecta” y a la función general “evaluación” se ha redefinido como “evaluación y diagnóstico” en la que se incluyen todas las funciones específicas relativas al estudio y diagnóstico de casos. De esta forma, las categorías de funciones generales, que se definirán con detalle más adelante, son las siguientes:

- Asistencia
- Atención directa
- Atención indirecta
- Coordinación
- Docencia
- Evaluación y diagnóstico
- Gerencia y dirección
- Información
- Investigación
- Mediación
- Planificación
- Prevención
- Promoción e inserción social
- Supervisión

Así, cada una de las funciones específicas se ha incluido en alguna de estas catorce funciones generales dando lugar a otra base de datos de funciones (ver Anexo 3) en la que se detallan los siguientes campos:

- Funciones específicas
- Funciones generales

- Código de la norma en la que se detalla la función específica (con este código se puede consultar la base de datos sobre normativa para complementar con toda la información que se detalla en el Anexo 2)
- Área de intervención

Tanto la base de datos de legislación, como esta base de datos sobre funciones han sido sometidas al software SPSS v20 para su análisis estadístico. Tanto la caracterización de la muestra como los resultados del análisis son descritos a continuación.

4.2. Análisis de la muestra

Tras la aplicación de la metodología descrita, se ha obtenido una muestra de 411 documentos legales, de los que 321 se refieren a legislación y normativa y 90 documentos son convenios colectivos. La fecha de publicación de estos documentos oscila entre año 1983 y el año 2022, lo que permite, además, hacer un análisis evolutivo del desarrollo normativo relativo a las funciones del trabajo social que se verá más adelante.

En estos 411 documentos se han identificado un total de 2.101 funciones específicas del trabajo social distribuidas en un total de 28 áreas de intervención.

A continuación, se muestra la tabla 5 en la que se evidencia cómo se distribuyen las funciones específicas según el área de intervención

Tabla 5. Número de funciones específicas identificadas según área de intervención

Número	Área de Intervención	Número de funciones específicas
1.	Adicciones	19
2.	Dependencia	55
3.	Discapacidad	62
4.	Diversidad sexual	6
5.	Docencia	47
6.	Educación	4
7.	Emergencia social	7
8.	Empleo	5
9.	Empresa	12

Número	Área de Intervención	Número de funciones específicas
10.	Ética	4
11.	Familia	108
12.	Función Administración Pública	9
13.	Inclusión/inserción social	15
14.	Igualdad de género – mujer	33
15.	Infancia	114
16.	Justicia	3
17.	Medio Ambiente	1
18.	Migraciones	27
19.	Penitenciario	48
20.	Personas mayores	327
21.	Personas tuteladas	5
22.	Rentas	64
23.	Residencias	165
24.	Servicio de Ayuda a Domicilio	205
25.	Salud	117
26.	Servicios Sociales	550
27.	Vivienda	37
28.	Otros	52

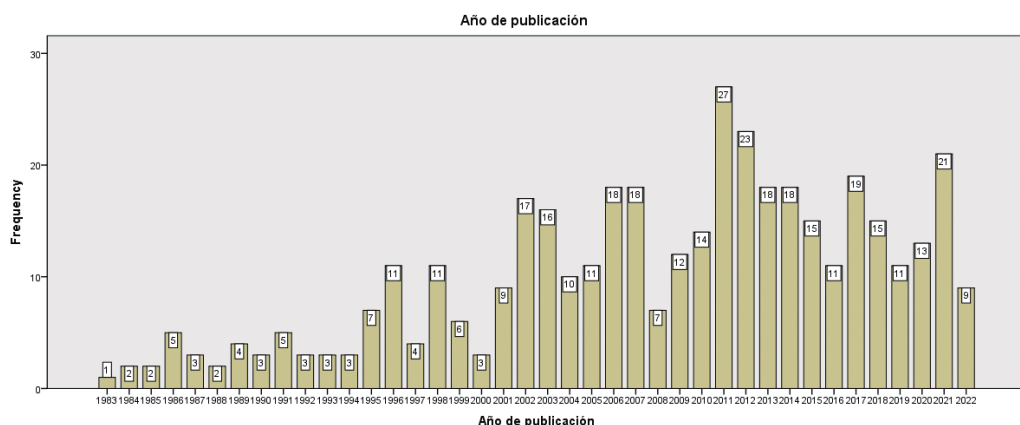
Fuente: Elaboración propia

Otro de los análisis realizados es la evolución temporal de las normativas recogidas en la muestra. En el siguiente gráfico se muestra el número de normativas y convenios colectivos de la muestra según el año de publicación. Como se puede observar, en términos generales, el desarrollo normativo en relación con las funciones del trabajo social ha seguido una línea ascendente, especialmente visible desde los años 80, donde la legislación en la que se incluyen funciones del trabajo social es muy reducida, hasta 2011 que con veintisiete normas es el año más productivo de la serie. Posteriormente, el número de

publicaciones legales ha ido descendiendo progresivamente hasta el año 2021 en el que se visibiliza un repunte con veintiún textos publicados.

Tras la revisión exhaustiva realizada, se puede concluir que determinados hitos como la entrada en vigor de la Ley de la Dependencia, la crisis económica de 2008 y su posterior desarrollo normativo en lo que a sistemas de protección de población vulnerable se refiere y, en los últimos años, con las regulaciones de los servicios sociales durante la pandemia, son explicativos de los repuntes en los desarrollos normativos que le confieren un marco funcional a los y las profesionales del trabajo social.

Gráfico 1. Evolución temporal de la normativa que identifica funciones del trabajo social



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al ámbito territorial de la normativa, si se observan los resultados de la siguiente tabla, existe una clara evidencia que las competencias en servicios sociales están transferidas a las comunidades autónomas, ya que la legislación que define funciones del trabajo social es predominantemente de jurisdicción autonómica alcanzando el 82,2% del total de textos legislativos estudiados, mientras que la legislación nacional se queda en un discreto 17,5%.

Mención especial merece el 0,2% de legislación de jurisdicción europea, pues, si bien, se ha realizado un estudio en clave nacional, se ha incluido dentro del análisis la Carta Social Europea (BOE, 1996) por su relevancia en la identificación de funciones del trabajo social y por su carácter sustancial para el desarrollo del resto de normativa del ámbito social en los territorios regionales y también nacional.

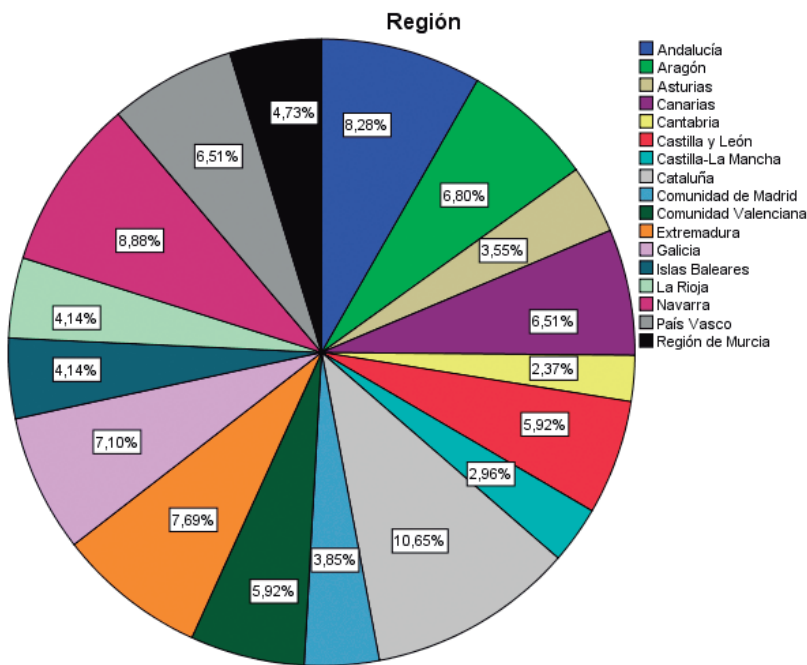
Tabla 6. Ámbito territorial de la normativa sobre funciones del trabajo social

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Autonómico	338	82,2	82,2	82,2
	Europeo	1	,2	,2	82,5
	Nacional	72	17,5	17,5	100,0
	Total	411	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Si seleccionamos los trescientos treinta y ocho textos normativos autonómicos recogidos en la base de datos muestral, se pueden observar notables diferencias cuantitativas en el número de textos legales que se publican según las regiones. Así destaca por su volumen las regiones de Cataluña, Navarra y Andalucía con 36, 30 y 28 normativas en la que se identifican funciones del trabajo social, frente a las regiones de Cantabria, Castilla-La Mancha y Asturias que con 8, 10 y 12 normas respectivamente son las regiones con menor representación en esta estadística.

Gráfico 2. Distribución normativa autonómica según regiones



	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
Andalucía	28	8,3	8,3	8,3
Aragón	23	6,8	6,8	15,1
Asturias	12	3,6	3,6	18,6
Canarias	22	6,5	6,5	25,1
Cantabria	8	2,4	2,4	27,5
Castilla y León	20	5,9	5,9	33,4
Castilla-La Mancha	10	3,0	3,0	36,4
Cataluña	36	10,7	10,7	47,0
Valid Comunidad de Madrid	13	3,8	3,8	50,9
Comunidad Valenciana	20	5,9	5,9	56,8
Extremadura	26	7,7	7,7	64,5
Galicia	24	7,1	7,1	71,6
Islas Baleares	14	4,1	4,1	75,7
La Rioja	14	4,1	4,1	79,9
Navarra	30	8,9	8,9	88,8
País Vasco	22	6,5	6,5	95,3
Región de Murcia	16	4,7	4,7	100,0
Total	338	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

Otro elemento de interés es el rango de ley de cada una de las normas que conforman la base de datos de estudio. El rango de ley es la posición específica que ocupan las leyes en la jerarquía de las normas de un ordenamiento jurídico, que son inferiores y dependientes de la Constitución y superiores al reglamento. Esta jerarquía viene definida por la pirámide de Kelsen (Galindo-Soza, 2018).

Gráfico 3. Pirámide de Kelsen

Pirámide de Kelsen desde el nivel internacional hasta el
comunitario



Fuente: https://www.google.com/search?q=kerl+piramide+normativa&rlz=1C2AFAB_es8070480704&hl=es&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ved=2ahUKewihreOqkMrcAhXsVkkHQ6B3cQsAR6BAgEFAE&biw=1280&bih=890

Fuente: Galindo-Soza, 2018.

Según los datos extraídos del estudio legislativo realizado, el rango de ley más común es el Decreto, con 133 textos legales, seguido, a distancia, por la Ley (72 textos) y Real Decreto (42). Esto supone que el 60,1% de los textos legislativos analizados tienen rango de ley, es decir, que las funciones del trabajo social que de ellos se extraen cuentan con un potente respaldo legal.

Tabla 7. Distribución de textos legislativos según rango de ley

	Frequency	Percen	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	,5	,5	,5
Acuerdo	1	,2	,2	,7
Convenio Privado	62	15,1	15,1	15,8
Convenio Público	26	6,3	6,3	22,1
Decreto	133	32,4	32,4	54,5
Decreto Foral	1	,2	,2	54,7
Valid Ley	72	17,5	17,5	72,3
Orden	55	13,4	13,4	85,6
Otros	2	,5	,5	86,1
Plan	1	,2	,2	86,4
Real Decreto	42	10,2	10,2	96,6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Reglamento	7	1,7	1,7	98,3
Resolución	7	1,7	1,7	100,0
Total	411	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

4.3. Resultados del análisis de funciones

Como se ha comentado anteriormente, de la base de datos legislativa se han obtenido un total de 2.101 funciones específicas del trabajo social. Dada la gran variedad y diversidad de funciones recogidas en los documentos legales, se ha optado por su categorización en las catorce funciones generales recogidas en el apartado anterior, basadas en las funciones profesionales descritas en el Código Deontológico de la profesión de trabajo social, que permitan hacer un análisis más acertado de las funciones profesionales sustentadas por los textos legales descritos. Este proceso de categorización ha sido epistemológicamente complejo, pues son muchas las funciones específicas identificadas que no se ajustan a la perfección a la función general, otras que pueden estar presentes en varias funciones generales y otras que han requerido de la definición de una nueva función general, como ha sido el caso de la función “Atención indirecta” que no estaba prevista, como tal, en el Código Deontológico. Por ello, este análisis de las funciones identificadas comienza con una definición pormenorizada de cada una de las funciones generales, en base a la cual se ha desarrollado el proceso de categorización.

4.3.1. Definición de las funciones generales

Función general: Asistencia.

- Proporción de prestaciones y ayudas técnicas o económicas.
- Acciones asistenciales y rehabilitadoras que posibiliten la inserción familiar y social.

Función general: Atención directa.

- Desarrollo del trabajo social y los servicios profesionales propios del trabajo social en un centro o servicio.
- Intervención directa con personas usuarias.
- Atención temprana.

- Apoyo y seguimiento a personas usuarias.
- Visitas domiciliarias.
- Resolución de problemas sociales.
- Realización de tratamientos sociales individual y grupal.
- Apoyo a los centros de educación especial.
- Recogida de demandas de la ciudadanía (a través de la red de servicios sociales).
- Implementación de programas de orientación, intervención y tratamiento familiar.
- Ofrecimiento y entrenamiento de pautas educativas a personas y/o familias en situación de crisis.
- Acogimiento y protección de menores.
- Ejecución del Programa Individual de Atención.
- Servicio de urgencia social.
- Acompañamiento.
- Proporción del acceso de personas y familias a los servicios y recursos sociales.
- Realización de visitas a las personas residentes enfermas.
- Recepción de un caso.
- Realización de los tratamientos sociales mediante el servicio social de cada caso y de grupo a todas las personas residentes.
- Acompañamiento en el proceso de la muerte de las personas residentes y familiares.
- Proporción de prestaciones técnicas a personas usuarias.

Función general: Atención indirecta.

- Realización de gestiones para la resolución de problemas que las personas usuarias no sepan resolver personalmente.
- Ejecución de las actividades administrativas e informáticas inherentes a su puesto de trabajo.
- Registro y gestión de las actividades desarrolladas.
- Cumplimiento con las funciones y responsabilidades establecidas en el manual de aseguramiento de calidad y en el manual de procedimientos.

- Elaboración de informe para tratamiento de discapacidades.
- Declaración de adecuación de personas y familias para el acogimiento familiar.
- Selección de las personas o familias acogedoras declaradas adecuadas.
- Emisión el informe de orientación a centro con la propuesta de tipo de plaza en centro idóneo.
- Tramitación de la solicitud de ingreso en centro residencial.
- Elaboración del informe social de casos.
- Integración de la información elaborada por las trabajadoras sociales a fin de confeccionar la memoria anual.
- Tramitación o gestión de prestaciones.
- Gestión las quejas, reclamaciones y sugerencias del servicio.
- Gestión el acceso a recursos y/o prestaciones que faciliten el tratamiento social sanitario.
- Gestión de centros.
- Actualización el inventario o guía de recursos.

Función general: Coordinación.

- Coordinación y cooperación con diferentes organizaciones e instituciones, formar parte de equipos para la coordinación de actuaciones.
- Coordinación con diferentes programas y servicios de un centro o una zona de intervención.
- Coordinación de prestaciones y ayudas.
- Coordinación de conciertos y convenios.
- Coordinación del trabajo y actividades de forma individual o en grupo.
- Unificación y/o homogeneización de criterios y realización de propuestas de actuación coordinada y desarrollar medidas de coordinación.
- Coordinación de grupos de trabajo y actividades.
- Participación en comisiones técnicas.
- Elaboración de protocolos de coordinación.

- Constitución de comisiones interprofesionales.
- Participación en las sesiones de trabajo que se convoquen.
- Coordinación de los procedimientos administrativos de tramitación y resolución de prestaciones sociales y económicas.
- Derivación a otros servicios.

Función general: Docencia.

- Formación ocupacional.
- Desarrollo de programas de formación.
- Docencia en enseñanza secundaria.
- Desarrollo de programas de capacitación.
- Formación a profesionales del trabajo social.

Función general: Evaluación y diagnóstico.

- Realización de análisis periciales.
- Valoración y diagnóstico de casos.
- Evaluación del impacto de políticas públicas.
- Evaluación y diagnóstico de situación social de personas usuarias.
- Análisis el nivel de cumplimiento de los planes.
- Seguimiento y control de los programas de actuación, servicios y/o de prestaciones y ayudas.
- Seguimiento y control de conciertos y convenios con otras instituciones.
- Seguimiento y evaluación del trabajo.
- Valoración de los efectos de la violencia de género y los efectos de exposición a la misma.
- Valoración relativa a los procedimientos civiles que afecten a las víctimas.
- Valoración de la incidencia, la peligrosidad objetiva y el riesgo de reincidencia de la persona agresora.
- Detección de situaciones de violencia de género.
- Determinar la concurrencia de necesidades especiales de un caso.

- Detección, investigación y comunicación de situaciones de vulnerabilidad social de un caso.
- Seguimiento y registro de casos de violencia.
- Evaluación de las necesidades y el funcionamiento de los servicios.
- Recopilación de la información sobre los riesgos de las personas usuarias.

Función general: Gerencia y dirección.

- Dirección de programas de centro y servicios de atención primaria y especializada.
- Dirección, supervisión y seguimiento de centros.
- Gestión de programas y servicios.
- Elaboración y entrega del parte de trabajo al auxiliar.
- Elaboración de normas de funcionamiento de un programa, servicio o centro.
- Colaboración con la dirección en la programación de las diferentes áreas funcionales del centro, planes de formación e investigación.
- Propuesta a los órganos de gobierno iniciativas de carácter normativo.
- Organización del funcionamiento de los servicios.
- Distribución de las tareas a equipos y profesionales.
- Representación al centro de servicios sociales.
- Convocatoria y dirección de los actos y reuniones del centro.
- Ejecución y cumplimiento de los acuerdos.
- Cuidado del cumplimiento de lo establecido en orden a la existencia, cumplimentación y custodia de la documentación.
- Coordinación de los equipos de trabajo social.
- Cumplimiento de los reglamentos, programas, normas e instrucciones emanadas de la Secretaría General de Asuntos Penitenciarios.
- Organización al personal bajo su responsabilidad.
- Organización de las entradas y salidas al centro.
- Selección de los recursos humanos en base a la política establecida en la empresa.
- Organización del personal bajo su responsabilidad.

- Creación y mejora de centros.

Función General: Información.

- Información a las personas u organizaciones sobre las actuaciones y programas que se desarrollan.
- Información y orientación.
- Información sobre recursos propios o ajenos.
- Asesoramiento técnico de programas y servicios.
- Diseño e implantación de un sistema de información para la gestión de las prestaciones sociales y económicas.
- Canalización de la información relativa a la calidad en su área de actuación.
- Canalización de los problemas que presentan las pacientes.
- Facilitación del acceso de toda la población a la cartera de servicios sociales.

Función general: Investigación.

- Estudio de las necesidades de un colectivo o sector.
- Elaboración de censos de personas y explotación estadísticas de éstos.
- Emisión de informes sobre el estado o situación de áreas de intervención social que han sido estudiadas o investigadas.
- Colaboración y realización de estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a las personas usuaria.
- Diagnóstico de una zona.
- Recogida y análisis de información disponible sobre un área de intervención social.
- Conocimiento de las actuaciones realizadas por diferentes unidades.
- Análisis de las necesidades formativas en materia de igualdad de género.
- Formulación de indicadores para conocer la evolución de las desigualdades.
- Propuesta de estudios o informes técnicos.
- Elaboración del mapa de recursos de un territorio.
- Innovación.
- Realización de estudios o investigaciones sobre un área de intervención.

Función general: Mediación.

- Mediación dentro de las empresas, estimular el crecimiento y la distribución más justa de la renta y la riqueza (pobreza energética).
- Mediación familiar.
- Aporte de estrategias para la resolución de conflictos familiares.
- Negociación y aplicación de técnicas de mediación.
- Cauce para la discusión y negociación.

Función general: Planificación.

- Elaboración de planes.
- Formulación de propuestas e iniciativas de actuación.
- Organización y planificación del trabajo social de un centro o servicio.
- Programación y/o preparación de programas de actuación, servicios y/o prestaciones y ayudas.
- Preparación de conciertos y convenios con otras instituciones prestadoras de servicios sociales.
- Elaboración de pautas y estrategias de actuación.
- Planificación del Programa Individual de Atención.
- Adaptación o propuesta de modificación de programa de actuación o de normativa.
- Elaboración de condiciones específicas para el acceso a prestaciones y ayudas.
- Participación en la asignación y cambio de las habitaciones y mesas de comedor.
- Organización y coordinación el ingreso de los usuarios.
- Organización de los recursos necesarios para el proceso de salida de los menores de la Residencia.
- Establecimiento de metodología para el desarrollo de proyectos o programas anuales.
- Formulación de propuestas para el desarrollo de un marco normativo.
- Propuestas de adjudicación de vivienda.
- Proyectos sobre transferencia o delegación de funciones.

Función general: Prevención.

- Prevención y promoción de la salud.
- Promoción de la participación ciudadana en la solución de problemas sociales y de salud.
- Observación, detección y prevención de situaciones de riesgo.
- Desarrollo de programas preventivos.
- Prevención de la marginación e inserción Social de los socialmente excluidos.
- Sensibilización de la comunidad sobre problemas sociales.

Función general: Promoción e inserción social.

- Promoción de la integración y participación de las personas usuarias.
- Integración laboral.
- Eliminación de barreras.
- Promoción de la autonomía persona.
- Capacitación a las personas usuarias en actividades de higiene, autocuidado y mejora de la gestión de la vida personal y cotidiana.
- Fomento de la aceptación de la diversidad y promover el principio de igualdad.
- Promoción de políticas de igualdad y protección.
- Servicios de inserción laboral orientados a la incorporación laboral de personas usuarias.
- Promoción de programas de conciliación familiar.
- Impulso de recursos y actuaciones para el bienestar social.
- Promoción de la adopción nacional e internacional.
- Promoción de la divulgación y ejercicio de los derechos del menor.
- Promoción de las relaciones familiares positivas.
- Promoción de la autonomía de la persona.
- Defensa por el respeto y la aceptación a los orígenes, identidad y cultura del menor y también a su familia biológica.
- Desarrollo de actividades ocupacionales y/o laborales.
- Desarrollo de actividades culturales y recreativas.

- Realización de las gestiones y documentación necesaria para favorecer la integración de las personas internas.
- Promoción del voluntariado social.
- Abordaje del tema de la marginación desde situaciones concretas, con la necesaria flexibilidad.
- Fomento de medidas de reinserción.

Función general: Supervisión.

- Supervisión del trabajo y actividades de forma individual o en grupo.
- Supervisión del plan de visitas con la familia biológica.
- Sistematización de la supervisión de las familias acogedoras.
- Intermediación y supervisión de entregas y recogidas de menores en el punto.
- Supervisión de las visitas tuteladas.
- Preparación y seguimiento de las visitas e intercambios en Punto de Encuentro Familiar.
- Supervisión de la aplicación de la normativa vigente.

4.3.2. Análisis de las funciones generales

Una vez definidas las funciones generales, se realiza un análisis de éstas. Si se atiende a la frecuencia de estas funciones, se obtiene que las que tiene una mayor representatividad son las funciones de coordinación (364), atención directa (275) y atención indirecta (264). Por el contrario, las funciones de asistencia (6), mediación y prevención (ambas con 29) son las que menos frecuencia tienen.

De esto se extrae que la normativa española asigna un papel a los y las profesionales del trabajo social de atención a las personas usuarias y sus tareas administrativas correspondientes y de pieza clave en la coordinación entre las diferentes entidades y organizaciones del sistema de protección sociosanitaria. Mientras que el paradigma tradicional de asistencia social en la profesión se ha ido perdiendo en los últimos cuarenta años en la legislación española. Mención especial merece la escasa presencia de las funciones de prevención y mediación donde el trabajo social puede y debe consolidar su posición para permitir reducir la vulnerabilidad social y el aumento de casos que requieren atención que podrían haber sido sujetos de prevención de manera previa. A continuación, la tabla 8 presenta la frecuencia y porcentaje de cada una de las funciones generales.

Tabla 8. Frecuencia de las funciones generales

	Función general	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative/Percent
Valid	Asistencia	6	,3	,3	,3
	Atención directa	275	13,1	13,1	13,4
	Atención indirecta	264	12,6	12,6	25,9
	Coordinación	364	17,3	17,3	43,3
	Docencia	83	4,0	4,0	47,2
	Evaluación y diagnóstico	252	12,0	12,0	59,2
	Gerencia y dirección	76	3,6	3,6	62,8
	Información	149	7,1	7,1	69,9
	Investigación	109	5,2	5,2	75,1
	Mediación	29	1,4	1,4	76,5
	Planificación	239	11,4	11,4	87,9
	Prevención	29	1,4	1,4	89,2
	Promoción e inserción social	166	7,9	7,9	97,1
	Supervisión	60	2,9	2,9	100,0
	Total	2101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Si se cruza la variable “región” con la variable “funciones generales” se puede observar cómo se distribuyen las funciones profesionales según las comunidades autónomas, lo que permite identificar los diferentes paradigmas desde los que se legisla en las legislaciones autonómicas.

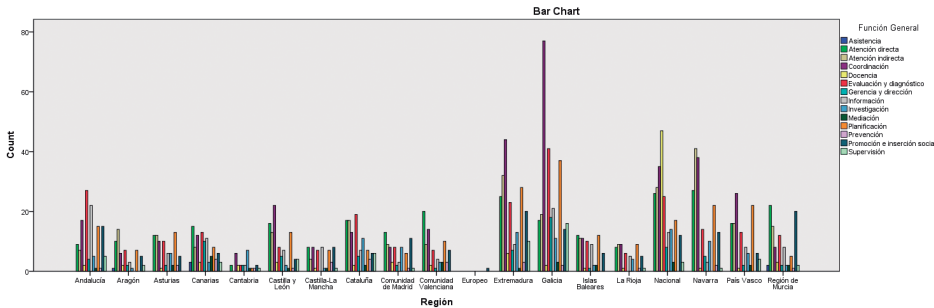
Tabla 9. Distribución de las funciones generales según regiones

	Función General													
	DOCENCIA	ATENCIÓN DIRECTA	ATENCIÓN INDIRECTA	COORDINACIÓN	DOCENCIA	EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO	GERENCIA Y DIRECCIÓN	INFORMACIÓN	INVESTIGACIÓN	MEDIACIÓN	PLANIFICACIÓN	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN E INSERCIÓN SOCIAL	SUPERVISIÓN
Andalucía	0	9	7	17	2	27	4	22	5	1	15	1	15	5
Aragón	1	10	14	6	2	7	2	3	1	0	7	0	5	2
Asturias	0	12	12	10	1	10	2	6	6	2	13	2	5	0
Canarias	3	15	8	12	3	13	10	11	3	5	8	4	6	3
Cantabria	0	2	0	6	2	2	2	2	7	1	1	1	2	1
Castilla y León	0	16	13	22	3	8	5	7	2	1	13	1	4	4
Castilla-La Mancha	0	8	4	8	1	7	0	8	1	1	7	3	8	1

Función General														
	DOCENCIA	ATENCIÓN DIRECTA	ATENCIÓN INDIRECTA	COORDINACIÓN	DOCENCIA	EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO	GERENCIA Y DIRECCIÓN	INFORMACIÓN	INVESTIGACIÓN	MEDIACIÓN	PLANIFICACIÓN	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN E INSERCIÓN SOCIAL	SUPERVISIÓN
Cataluña	0	17	17	13	2	19	5	7	11	2	7	4	6	6
Comunidad de Madrid	0	13	9	8	3	8	2	3	8	0	6	1	11	1
Comunidad Valenciana	0	20	9	14	2	7	1	4	3	3	10	3	7	0
Extremadura	0	25	32	44	6	23	7	9	13	1	28	3	20	10
Galicia	0	17	19	77	2	41	18	21	11	3	37	2	14	16
Islas Baleares	0	12	11	11	1	10	1	9	2	2	12	0	6	0
La Rioja	0	8	9	9	1	6	0	5	4	0	9	1	5	1
Nacional	0	26	28	35	47	25	8	13	14	3	17	0	12	3
Navarra	0	27	41	38	1	14	5	3	10	0	22	2	13	1
País Vasco	0	16	16	26	1	13	2	8	6	2	22	0	6	4
Región de Murcia	2	22	15	8	3	12	2	8	2	2	5	1	20	2

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4. Distribución de las funciones generales según regiones



Fuente: Elaboración propia

Como se muestra en el gráfico, existe una enorme variabilidad entre las diferentes comunidades autónomas. Así en Andalucía destaca la función de evaluación y diagnóstico, seguida de la de información y coordinación. También en Cataluña la función más reconocida en la legislación catalana es la de evaluación y diagnóstico, seguida de cerca por las funciones atencionales (atención directa y atención indirecta). También en Galicia tiene una elevada representación la función de evaluación y diagnóstico. En el resto de las regiones la función de evaluación y diagnóstico tiene una presencia discreta.

Sobresale, de entre todas, la función de coordinación, claramente prioritaria en la región gallega, en la que sobresalen también evaluación y diagnóstico y la función de planificación. También la función de coordinación es la más reiterada en las regiones de Extremadura, Castilla y León y País Vasco. Se observa una dependencia directa entre las funciones de coordinación y planificación, ya que en las regiones donde la coordinación es una función muy reiterada también lo es, aunque en menor medida, la función de planificación. Otras comunidades como Murcia, Valencia, Madrid, Canarias y Castilla-La Mancha otorgan un papel prioritario a la función de atención directa.

Por su parte, la función de planificación sobresale en las regiones de Asturias, Islas Baleares y La Rioja, y cuenta con una presencia destacada, aunque no en primera posición, en el País Vasco, Castilla y León, Comunidad Valenciana y Extremadura. Especial interés tiene la región de Cantabria, que es la única donde la función de investigación es la más referida, siendo esta una función con escaso peso específico en el resto de las regiones.

Cerrando el análisis de este gráfico, se ha incluido la legislación de ámbito nacional, con el fin de servir de comparación con la legislación autonómica. En la normativa nacional la función más destacada es la docencia, función que tiene escasa representación en la normativa autonómica y que está relacionada con la presencia del trabajo social en los planes de educación secundaria y formación profesional que dependen directamente del Estado. La función de coordinación, en segundo lugar, y la función de atención indirecta, en tercer lugar, copan las tres funciones generales más representativas para la normativa de ámbito nacional.

Si en el análisis anterior se vieron diferencias en el paradigma de intervención en trabajo social según el ámbito geográfico, también es revelador el análisis de las funciones generales en función del año de publicación, pues muestra el cambio de paradigma en la intervención del trabajo social en los últimos cuarenta años. La tabla 10 muestra la correlación entre funciones generales y años de publicación de los textos legales recogidos en la base de datos que se estudia.

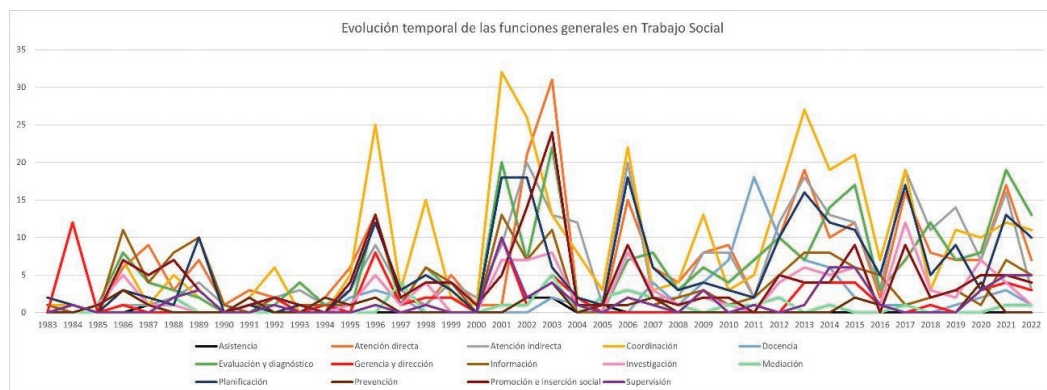
Tabla 10. Evolución temporal de las funciones generales

AÑO	Función General													
	DOCENCIA	ATENCIÓN DIRECTA	ATENCIÓN INDIRECTA	COORDINACIÓN	DOCENCIA	EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO	GERENCIA Y DIRECCIÓN	INFORMACIÓN	INVESTIGACIÓN	MEDIACIÓN	PLANIFICACIÓN	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN E INSERCIÓN SOCIAL	SUPERVISIÓN
1983	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	2	0	0	0
1984	0	0	1	1	0	0	12	0	0	0	1	0	1	1
1985	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0
1986	0	6	1	7	3	8	1	11	5	0	3	3	7	0
1987	1	9	1	1	1	4	0	4	1	0	2	1	5	0

AÑO	Función General													
	DOCENCIA	ATENCIÓN DIRECTA	ATENCIÓN INDIRECTA	COORDINACIÓN	DOCENCIA	EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO	GERENCIA Y DIRECCIÓN	INFORMACIÓN	INVESTIGACIÓN	MEDIACIÓN	PLANIFICACIÓN	PREVENCIÓN	PROMOCIÓN E INSERCIÓN SOCIAL	SUPERVISIÓN
1988	0	3	2	5	0	3	0	8	1	2	1	0	7	2
1989	0	7	4	2	0	2	0	10	0	0	10	0	3	3
1990	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
1991	0	3	0	2	0	1	1	0	1	0	1	2	1	0
1992	0	2	2	6	0	1	2	2	0	0	0	0	2	1
1993	0	0	3	0	0	4	0	1	0	0	1	0	1	0
1994	0	2	1	0	0	1	1	1	0	0	0	2	0	0
1995	0	6	3	5	2	0	0	1	1	0	3	1	4	0
1996	0	13	9	25	3	13	8	5	5	0	12	2	13	1
1997	0	2	3	3	2	1	1	1	1	4	3	0	2	0
1998	0	1	1	15	0	6	2	6	4	0	5	0	4	1
1999	0	5	4	2	0	3	2	4	0	0	3	0	4	0
2000	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
2001	0	1	9	32	0	20	10	13	7	1	18	0	5	10
2002	2	21	20	26	0	7	1	7	7	1	18	2	14	2
2003	2	31	13	13	2	22	5	11	8	5	6	4	24	4
2004	0	2	12	8	1	2	2	0	1	0	2	0	1	1
2005	1	0	1	3	0	0	0	0	0	2	1	1	1	0
2006	0	15	20	22	0	7	0	2	8	3	18	1	9	2
2007	0	6	2	3	4	8	0	1	3	2	6	2	2	1
2008	0	4	2	4	1	3	0	2	1	1	3	0	1	0
2009	0	8	8	13	4	6	3	3	2	0	4	0	2	3
2010	0	9	8	3	7	4	1	1	1	1	3	0	2	0
2011	0	2	2	5	18	7	0	2	0	1	2	0	0	1
2012	0	10	12	16	10	10	0	5	4	2	10	0	5	0
2013	0	19	18	27	7	7	4	8	6	0	16	0	4	1
2014	0	10	13	19	6	14	4	8	5	1	12	0	4	6
2015	0	12	12	21	2	17	4	6	6	0	11	2	9	6
2016	0	2	3	7	1	3	1	5	1	0	5	1	0	1
2017	0	16	19	19	1	7	0	1	12	1	17	0	9	0
2018	0	8	11	3	0	12	1	2	3	0	5	0	2	0
2019	0	7	14	11	1	7	0	3	2	0	9	0	3	0
2020	0	7	7	10	2	8	3	1	7	0	3	4	5	3
2021	0	17	16	12	3	19	4	7	4	1	13	0	5	5
2022	0	7	3	11	1	13	3	5	1	1	10	0	4	5

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5. Evolución temporal de las funciones generales



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el gráfico, se observan distintas etapas en función del volumen de publicación de textos legales y las funciones con más presencia. Así, hasta el año 1985, la producción de textos legales en los que se detallen las funciones de las profesionales del trabajo social es muy reducida, experimentando un desarrollo normativo desde 1986 hasta 1989, previsiblemente derivado de la publicación de la Ley de Bases de Régimen Local y de la transferencia de las competencias de servicios sociales a las comunidades autónomas.

Desde 1990 hasta 1995, la producción legal en este ámbito de estudio vuelve a sufrir un notable descenso, para repuntar con fuerza en el año 1996. Aunque es a partir del 2001 y especialmente en el tramo del 2001 al 2003, cuando se experimenta un mayor desarrollo en la definición de funciones del trabajo social. Destaca también el año 2006 con una alta producción de normativas derivada de la llamada Ley de la Dependencia y, por último, a partir de 2012, se consigue un desarrollo estable y elevado durante los últimos 10 años en los que la producción legal que habla de funciones de la profesión de trabajo social es recurrente.

Si nos detenemos en la evolución que han tenido las diferentes funciones generales, se observa cómo durante los primeros años de la serie histórica domina la función de Información, siendo la más citada en los años 1986, 1988 y 1989.

En 1992 y especialmente en 1996 la función de coordinación se erige entre las funciones más citadas y se mantiene, a partir de entonces, como una de las funciones más definidas en los textos normativos, siendo la función más reiterada en 1996, 1998, 2001, 2002, 2006, 2009, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2020.

Otra función con una evolución favorable a lo largo del tiempo ha sido la de evaluación y diagnóstico, ya que en los primeros años, salvo en el 86 y 87, no había sido una función predominante y es a partir de 1996 cuando se erige entre las funciones con más presencia. Especial relevancia tiene esta función en los últimos años ocupando la primera posición en número de repeticiones en los años 2018, 2021 y 2022.

Respecto a la función de supervisión, se observa cómo durante toda la serie temporal ha sido una función residual, sin embargo, a partir del 2020 comienza un aumento de esta función, siendo la quinta función más recurrente en el año 2022, la mejor posición de toda la serie histórica.

La función de atención directa ha tenido un papel protagonista en la serie histórica situándose entre las más citadas año a año. Sin embargo, la atención indirecta ha jugado un papel muy discreto en los años 80 y 90 y emerge con fuerza a partir del año 2002 donde incrementa el número de veces citada frente a la atención directa, hecho que ocurre también en los años 2006, 2012, 2014, 2017, 2018 y 2019 (único año en la serie en la que la atención indirecta es la función más citada).

4.3.3. Análisis de funciones específicas por áreas de intervención

Si tenemos en cuenta el volumen de funciones identificadas por región, como se puede observar en la siguiente tabla, vemos que Galicia con 278 funciones identificadas, Extremadura con 221 y Navarra con 177 son las regiones con mayor profusión en la redacción de funciones de la profesión de trabajo social. Por su parte, Cantabria, con 29, Castilla-La Mancha con 58 y La Rioja con 57 funciones con las regiones cuya legislación identifica menos funciones específicas.

Tabla 11. Distribución de funciones específicas según regiones

	Región	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Andalucía	130	6,2	6,2	6,2
	Aragón	60	2,9	2,9	9,0
	Asturias	81	3,9	3,9	12,9
	Canarias	104	5,0	5,0	17,8
	Cantabria	29	1,4	1,4	19,2
	Castilla y León	99	4,7	4,7	23,9
	Castilla-La Mancha	57	2,7	2,7	26,7
	Cataluña	116	5,5	5,5	32,2
	Comunidad de Madrid	73	3,5	3,5	35,6
	Comunidad Valenciana	83	4,0	4,0	39,6
	Europeo	1	,0	,0	39,6
	Extremadura	221	10,5	10,5	50,2
	Galicia	278	13,2	13,2	63,4

Región	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Islas Baleares	77	3,7	3,7	67,1
La Rioja	58	2,8	2,8	69,8
Nacional	231	11,0	11,0	80,8
Navarra	177	8,4	8,4	89,2
País Vasco	122	5,8	5,8	95,0
Región de Murcia	104	5,0	5,0	100,0
Total	2.101	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En el Anexo 4 se describen, una a una, todas las funciones específicas según el ámbito de intervención. Para ello, se han eliminado las funciones específicas coincidentes en cada área de intervención. El resultado ha sido un total de 1.333 funciones específicas únicas.



5. PROPUESTA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL TRABAJO SOCIAL

5.1. Metodología

En 2022 el equipo de investigación de la Universidad de Huelva tras realizar un primer informe en el que se identifican las funciones del trabajo social y definir un mapa de competencias y cometidos profesionales, elabora una propuesta de catálogo sobre competencias y funciones profesionales del trabajo social en España, teniendo como finalidad hacer una proposición que permita actualizar el perfil profesional.

Tras elaborar una propuesta de un nuevo marco de competencias para el trabajo social en España (véase apartado 7), se llevó a cabo una segunda fase de difusión y participación con personas expertas del Consejo General y los treinta y seis Colegios Oficiales de Trabajo Social, para la elaboración final del perfil profesional y competencias profesionales.

La fase de difusión y elaboración final del perfil profesional y competencias profesionales se llevó a cabo mediante un webinar de difusión del informe a los/las representantes de la estructura colegial en sus diferentes niveles en España en noviembre de 2022. El webinar consistió en la exposición y debate de la propuesta, para posteriormente, implementar el método Delphi, a nivel individual, para llegar a un consenso y una propuesta final.

La metodología Delphi es una técnica enmarcada dentro de los métodos expertos que se utiliza para obtener la opinión más consensuada posible de un grupo de personas, consideradas expertos/as, en relación con un determinado objetivo de investigación (León y Montero, 2003). Se trata de uno de los métodos más conocidos y contrastados (Landeta, 1999) que ha demostrado una gran eficacia siempre que se ha utilizado (Christie y Barela, 2005; Okoli y Pawlowski, 2004). Además, es bastante útil cuando las personas participantes se encuentran dispersas geográficamente (Miller, 2001).

En la aplicación del método Delphi original se realizan tres o más rondas de revisión, sin embargo; se puede llevar a cabo una aplicación del método Delphi en la cual se realizan dos rondas de participación con el objetivo de evitar que la validación se convierta en una tarea larga y costosa y evitar la deserción de la respuesta en rondas consecuentes (Cabero, 2014).

Tras su celebración fue enviado a la estructura colegial un formulario de Google con la propuesta extraída del informe. Dicha propuesta estaba conformada por unas competencias generales (CG) subdivididas en competencias específicas (CE). El objetivo consistía en que la persona experta valorase la pertinencia de la inclusión en la propuesta final tanto de la CG como de las CE. Cada participante, de manera independiente, pudo añadir, cambiar o eliminar

los ítems que considerase oportuno acompañado de una breve justificación. En esa primera fase participaron expertos/as de veinte colegios y un consejo autonómico.

Una vez enviadas las respuestas, se remitió un nuevo cuestionario que recogía todas las aportaciones realizadas, así como un análisis descriptivo de los datos obtenidos en la primera ronda. En esta segunda ronda, se pregunta a cada colegio sobre la conformidad de la redacción de las competencias tras incluir las aportaciones de la primera vuelta. Todas las competencias se han puntuado utilizando una escala tipo Likert donde 1 es muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo con la nueva redacción. Se solicitaba también, por cada competencia que se incluya los comentarios que estimen oportuno.

Recibido el segundo cuestionario, se implementaron las observaciones oportunas realizadas por la estructura colegial, con el fin de plantear una propuesta de código sobre competencias y funciones profesionales del trabajo social en España, para posteriormente desde el equipo investigador proponer una propuesta final.

La selección del método Delphi como herramienta metodológica ha permitido evaluar la propuesta por un conjunto 24 colegios profesionales y poder llegar a consensos sobre las 39 competencias específicas agrupadas en 8 competencias generales, un total de 47 competencias.

Fruto de la evaluación cuantitativa y cualitativa de los resultados, se realiza una propuesta final del marco competencial del trabajo social en España disponible en el capítulo 10 de esta publicación.

5.2. Propuesta inicial de competencias profesionales del trabajo social

La revisión de las competencias nacionales e internacionales, así como el análisis de las funciones en el marco legal nacional, ha permitido trabajar analíticamente la diversidad de realidades existentes, así como la complementariedad de enfoques y competencias tanto generales como específicas existentes.

A continuación, se muestra la propuesta inicial que se realiza para el marco del ejercicio profesional del trabajo social en España, sustentado en este análisis tanto de literatura gris como de bibliografía científica al respecto.

Se trata de una propuesta que aglutina y vertebra de un modo conjunto únicamente la información disponible en el Anexo 1. No existe una coincidencia en la numeración final de las competencias específicas que recoge este anexo con las que se presentan a continuación).

La propuesta inicial recogía las siguientes competencias:

CG1. Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias

1. Establecer relaciones profesionales de confianza y colaboración, con la distancia profesional adecuada, al objeto de identificar la forma más adecuada de intervención con participación de las personas usuarias afectadas.
2. Intervenir con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, informando sobre sus deberes y responsabilidades, desde la identificación, análisis y comprensión de la información para ayudarles a tomar decisiones bien fundamentadas acerca de sus necesidades, limitaciones, circunstancias, riesgos, opciones preferentes, expectativas, puntos fuertes y recursos.
3. Evaluar la situación de manera compleja y contemplando los elementos objetivos y subjetivos y las interrelaciones personales-ambientales, y valorar las necesidades y opciones posibles para orientar una estrategia de intervención que sea la que más probablemente alivie el problema o necesidad, actuando conforme a las normas profesionales vigentes.

CG2. 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, severidad y gravedad 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, para promocionar su desarrollo y mejorar sus condiciones de vida con su participación, por medio de la utilización de los métodos y modelos de trabajo social adecuados, haciendo un seguimiento con regularidad de los cambios que se producen en base a indicadores asociados a objetivos de intervención, al objeto de preparar y ayudar para la finalización de la intervención.
6. Preparar, producir, implementar y evaluar los planes de intervención con el sistema cliente y los colegas profesionales negociando, discutiendo y explicando las opciones y los servicios posibles que deben ser empleados, identificando el contenido de las acciones, los plazos de ejecución y revisando la eficacia de los planes de intervención con las personas implicadas al objeto de adaptarlos y renegociarlos 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, autodeterminación 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, la transferencia de lo aprendido a situaciones similares, así como posteriormente ejecutar la separación profesional adecuada.
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. Recoger, 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.
11. Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social
12. Defender a las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y actuar en su nombre si la situación lo requiere ante los responsables de la toma de decisiones o servicios.
13. 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 y ayudarles a comprender los procedimientos y los resultados de los foros y reuniones.

CG3. 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.

14. Establecer y actuar para la resolución y gestión de situaciones de riesgo previa identificación, evaluación y definición de la naturaleza del mismo, añadiendo su supervisión y reevaluación.
15. 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., desde el trabajo dentro de los procedimientos de evaluación y gestión de riesgos propios y de otras organizaciones y profesiones relevantes.

CG4. Capacidad para administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica profesional.

16. Administrar y ser responsable de su propio trabajo asignando prioridades, cumpliendo con las obligaciones profesionales y evaluando la eficacia del propio programa de trabajo desde el pensamiento crítico y reflexivo, incorporando la supervisión y el apoyo profesional.
17. Contribuir a la administración de recursos y servicios y la gestión de la información, colaborando con los procedimientos implicados en su obtención, supervisando su eficacia y asegurando su calidad.
18. Gestionar, presentar y compartir historias e informes sociales manteniéndolos completos, fieles, accesibles y actualizados como garantía en la toma de decisiones y valoraciones profesionales, bajo el cumplimiento de principios éticos, marcos legales y políticos para el acceso a los registros e informes.
19. 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 estos contribuyendo igualmente a abordar de manera constructiva los posibles desacuerdos existentes y la evaluación de su eficacia
20. Desempeñar funciones de gestión, coordinación, supervisión y de planificación de servicios u organizaciones/entidades.

CG5. Capacidad para demostrar competencia profesional en el ejercicio del trabajo social.

21. Investigar, analizar, evaluar y utilizar y el conocimiento actual de métodos y modelos de las mejores prácticas del trabajo social para analizar críticamente, revisar y actualizar los propios conocimientos sobre los marcos de trabajo, con fin de determinar el cambio necesario para la mejora de las prácticas y políticas.
22. 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 y el apoyo profesional como medio de responder a las necesidades de desarrollo profesional.
23. Gestionar conflictos, dilemas y problemas éticos complejos identificando los mismos, diseñando estrategias de superación y reflexionando sobre sus resultados, implementando un proceso de deliberación ética reconocido en el trabajo social.

24. Contribuir a la promoción de las mejores prácticas del trabajo social, con formación continua y participando en el desarrollo y evaluación de las políticas que se implementan que defiendan los derechos y la mejora de las condiciones sociales, económicas y políticas de la población, en particular la más vulnerable. Utilizar la supervisión y los sistemas organizativos y profesionales para informar un curso de acción cuando la práctica esté por debajo de los estándares requeridos.

CG6. Capacidad para desarrollar prácticas que respeten la diversidad

25. Desarrollar la práctica con competencia intercultural, respetando la diversidad cultural sin prejuicios.
26. Trabajar de forma respetuosa e inclusiva con la diferencia (género, discapacidad, cultura...).
27. Adquirir los conocimientos necesarios en función de las situaciones personales, sociales, ambientales, culturales, religiosas o de género específicas de las personas usuarias, familias, grupos o comunidades con las que trabajen para ajustar sus intervenciones y comunicaciones.
28. Denunciar y actuar contra cualquier discriminación, tanto las políticas, los procedimientos, prácticas que no son en el mejor interés de clientes o creen que son injustos, opresivos, discriminatorios o culturalmente inapropiados.

CG7. Capacidad de actuar profesionalmente bajo los principios éticos y promover el desarrollo del trabajo social.

29. Comprender y articular el trabajo social y otras teorías y conceptos relevantes, incluyendo las influencias de nivel superior sobre las personas, y cuándo las teorías, las bases de conocimiento y las fuentes de conocimiento informan la práctica.
30. Comprender el papel de la investigación y la evaluación en la obtención y generación de nuevos conocimientos para la práctica.
31. Contribuir al desarrollo de la próxima generación de trabajadores sociales a través de la enseñanza, supervisión, tutoría u otras formas de asesoramiento.
32. Representar la profesión de trabajo social con integridad y profesionalidad.
33. Contribuir al acceso justo y equitativo a los servicios públicos.
34. Respetar confidencialidad, el secreto profesional y el consentimiento, informando a los clientes de forma transparente de los límites existentes.

35. Hacer uso juicioso y prudente de la tecnología y redes sociales, para comunicar y prestar servicios, respetando las normas profesionales, legales y principios éticos.

CG8. Capacidad de actuar profesionalmente mediante el uso de las nuevas tecnologías

36. Obtener el consentimiento del cliente para el uso de la tecnología al comienzo de la relación profesional-cliente informando previamente de la manera en que se utilizará la tecnología, así como evaluar la capacidad de cada cliente para dar su consentimiento informado, desarrollando y evaluando políticas y procedimientos para notificar a los clientes de cualquier violación de la información confidencial de manera oportuna.
37. Verificar la identidad y ubicación de los clientes que atienden a distancia especialmente en caso de emergencia y para permitir a los trabajadores sociales cumplir con las leyes de la jurisdicción del cliente, así como tomar medidas razonables (como el uso de encriptación, cortafuegos y contraseñas seguras) para proteger la confidencialidad de las comunicaciones electrónicas, incluyendo la información proporcionada a los clientes o a terceros.
38. Establecer mecanismos de evaluación de la capacidad de los clientes para acceder y utilizar la tecnología, en particular para los servicios en línea y a distancia, así como ayudar a los clientes a identificar métodos alternativos de prestación de servicios si el uso de la tecnología para prestar servicios no es apropiado.
39. Conocer, evaluar y comprender los desafíos especiales de comunicación asociados a cuestiones de privacidad, diversidad cultural, ambiental, económica, de discapacidad, lingüística y otras cuestiones de diversidad social que puedan afectar a la prestación de servicios electrónicos y a distancia, así como hacer y cómo abordar estos desafíos.

En el marco de esta propuesta de desarrollo competencial, el trabajo a desarrollar en el futuro tendría las siguientes claves:

- 1º. Hablar menos de funciones y más de competencias, de acuerdo al contexto internacional que nos sirve de referencia.
- 2º. Establecer, con carácter general, un marco de competencias para el ejercicio del trabajo social en el tiempo actual y a partir de discutir la propuesta recogida en estas páginas. Con la definición de este marco terminaría nuestro trabajo.

No obstante, sería oportuno desarrollar lo siguiente:

- 3º. Teniendo en cuenta el análisis de las funciones, establecer ámbitos y/o áreas de trabajo que definen la actuación del trabajo social en España pensando la posibilidad de incorporar nuevos aspectos no tratados hasta ahora por el marco legal.

- 4º. A partir de grupos de trabajo, y para cada uno de los ámbitos definidos en el apartado 3, adecuar las competencias generales establecidas en el apartado 2.
- 5º. Para cada uno de esos ámbitos, y teniendo en cuenta el análisis de las funciones y el marco internacional, establecer estándares de realización que acrediten las buenas prácticas en trabajo social.

5.3. Resultados

Los resultados que se exponen a continuación (tabla 12) recogen el análisis descriptivo realizado en la segunda ronda donde se puede visualizar qué competencias tienen mayor conformidad de redacción entre la estructura colegial. Para ello, se incluye en la tabla por cada competencia: la moda, el valor mínimo, y el porcentaje de respuestas con valor 5 (muy de acuerdo con la redacción), 3 (ni de acuerdo ni en desacuerdo) y 1 (muy en desacuerdo).

Algunas competencias (CE11, CE16, CG5, CG6 y CG8) aparecen sin datos porque ya en la primera ronda hubo acuerdo al respecto y en la segunda no se han valorado en términos cuantitativos, aunque sí se incluyen algunos comentarios. Por otro lado, aparecen sombreados en verde los valores que superan el 75% de respuestas con 5 (muy de acuerdo con la redacción) y en rojo, las respuestas que están muy en desacuerdo con la redacción (valor 1) en más de un 5% de los casos.

Tabla 12. Descriptivos de los resultados obtenidos en la segunda ronda

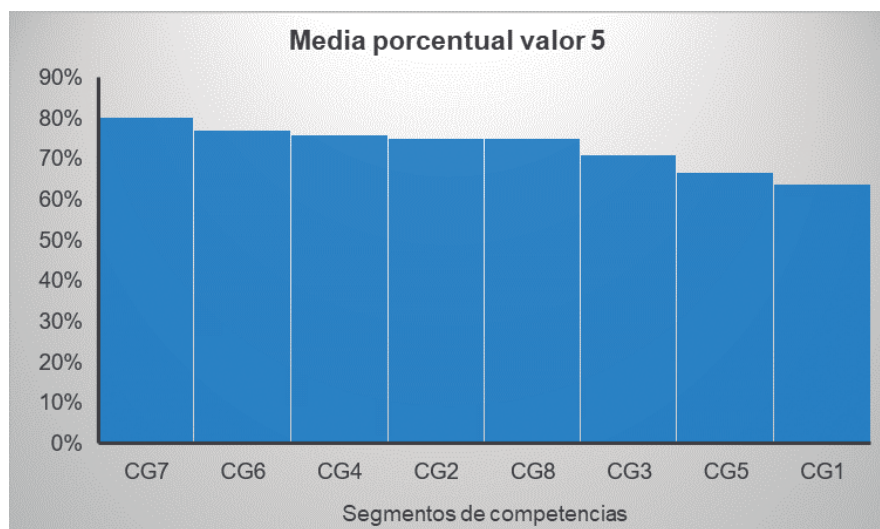
Competencia	Moda	Mínimo	Valor 5	Valor 3	Valor 1
CG1	5	2	58,33%	12,50%	0,00%
CE1	5	2	70,83%	0,00%	0,00%
CE2	5	2	58,33%	12,50%	0,00%
CE3	5	3	66,67%	20,83%	0,00%
CG2	5	4	91,67%	0,00%	0,00%
CE4	5	3	75,00%	12,50%	0,00%
CE5	5	2	79,17%	12,50%	0,00%
CE6	5	1	58,33%	12,50%	8,33%
CE7	5	1	75,00%	12,50%	4,17%
CE8	5	2	75,00%	12,50%	0,00%
CE9	5	2	62,50%	16,67%	0,00%
CE10	5	3	83,33%	12,50%	0,00%
CE11					
CE12	5	2	75,00%	12,50%	0,00%

Competencia	Moda	Mínimo	Valor 5	Valor 3	Valor 1
CE13	5	1	75,00%	8,33%	4,17%
CG3	5	2	70,83%	8,33%	0,00%
CE14	5	2	70,83%	16,67%	0,00%
CE15	5	2	70,83%	8,33%	0,00%
CG4	5	2	70,83%	12,50%	0,00%
CE16					
CE17	5	3	70,83%	8,33%	0,00%
CE18	5	3	75,00%	8,33%	0,00%
CE19	5	2	79,17%	4,17%	0,00%
CE20	5	2	83,33%	0,00%	0,00%
CG5					
CE21	5	3	66,67%	12,50%	0,00%
CE22	5	2	66,67%	12,50%	0,00%
CE23	5	3	70,83%	20,83%	0,00%
CE24	5	1	62,50%	12,50%	4,17%
CG6					
CE25	5	3	91,67%	4,17%	0,00%
CE26	5	1	75,00%	16,67%	4,17%
CE27	5	3	83,33%	4,17%	0,00%
CE28	5	1	58,33%	16,67%	4,17%
CG7	5	3	87,50%	4,17%	0,00%
CE29	5	1	75,00%	4,17%	4,17%
CE30	5	1	75,00%	4,17%	4,17%
CE31	5	1	79,17%	12,50%	4,17%
CE32	5	3	83,33%	12,50%	0,00%
CE33	5	1	75,00%	12,50%	4,17%
CE34	5	1	87,50%	4,17%	4,17%
CE35	5	1	79,17%	12,50%	8,33%
CG8					
CE36	5	3	70,83%	12,50%	0,00%
CE37	5	1	83,33%	8,33%	4,17%
CE38	5	1	70,83%	12,50%	4,17%
CE39	5	1	75,00%	8,33%	4,17%

Fuente: Elaboración propia

En términos generales, existe un grado de conformidad elevado con la redacción de las competencias en la segunda ronda. La moda para cada una de las competencias es de 5 (tabla 12), aunque es cierto que existe variabilidad en las respuestas, y el acuerdo no es sistémico. En el siguiente gráfico se recoge la media porcentual del valor 5 por grupo de competencias. Las competencias con menor porcentaje de respuestas con valor 5 han sido la CG1 con 64%, la CG5 con 67% y la CG3 con 71%. El resto de las competencias se sitúan entre el 75% y el 80%, siendo el grupo de la CG7 la mejor valorada.

Gráfico 6. Media porcentual del valor 5 (muy de acuerdo con la redacción) por cada grupo de competencias



Fuente: Elaboración propia

Tal como muestra la tabla 13, de las 47 competencias se han mantenido con la misma redacción 14 competencias, se han modificado con cambios menores 18 y se han aceptado las propuestas de cambio de 15.

Tabla 13. Modificaciones realizadas a las competencias profesionales en la segunda ronda

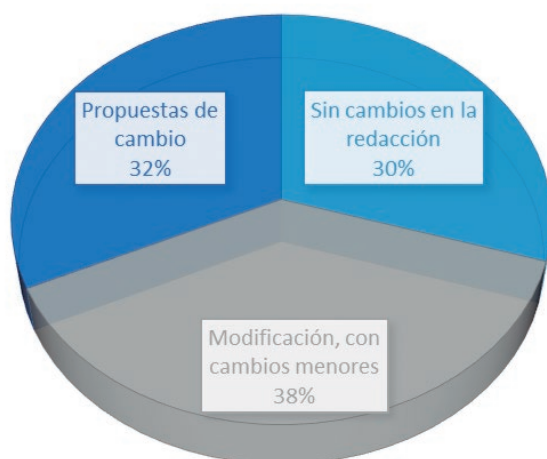
Modificaciones	Competencias	
Sin cambios en la redacción	CE1	CE22
	CG2	CG6
	CE8	CE26
	CE9	CE29
	CG4	CE31
	CE19	CE32
	CG5	CE39
Con cambios menores	CE5	CE23
	CE6	CE24
	CE10	CE25
	CE13	CG7
	CG3	CE35
	CE14	CG8
	CE16	CE36
	CE17	CE37
	CE20	CE38
Propuestas de cambio	CG1	CE18
	CE20	CE21
	CE3	CE27
	CE4	CE28
	CE7	CE30
	CE11	CE33
	CE12	CE34
	CE15	

Fuente: Elaboración propia

En términos porcentuales y de forma resumida el gráfico contiene la actualización de las competencias según los resultados obtenidos en la segunda ronda.

Gráfico 7. Resultado de los cambios realizados en la segunda ronda

ACTUALIZACIÓN DE COMPETENCIAS



Fuente: Elaboración propia

En el Anexo 5 se recoge la información cualitativa incorporada en los comentarios de la estructura colegial. Para mayor aclaración de las opiniones vertidas, se ha diferenciado entre la realización de un comentario, la inclusión de una propuesta de cambio de la redacción de la competencia y/o un cambio menor. Entre paréntesis se ha añadido a cada información incluida el valor cuantitativo que le han otorgado a la competencia. Se propone una redacción de competencias profesionales en base a las aportaciones recibidas. Con el objeto de clarificar la decisión tomada se incluye en el siguiente punto la valoración realizada por el equipo que justifica la redacción final del cuadro competencial.

5.4. Propuesta final de competencias profesionales del trabajo social

La propuesta final se puede visualizar a continuación y en el Anexo 6 como infografía para una difusión más accesible y atractiva.

CG1. Capacidad para trabajar y valorar de manera integral, junto con personas, familias grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias.

- CE1. Establecer relaciones profesionales de confianza y colaboración, al objeto de identificar la forma más adecuada de intervención con participación de las personas usuarias afectadas.

- CE2. Intervenir con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades desde el diagnóstico social de la situación, informándoles de sus derechos, de sus deberes y de sus responsabilidades; capacitándoles (empoderándoles) como sujetos activos en la toma de decisiones fundamentadas en sus potencialidades, en los recursos disponibles, en las opciones preferentes, en las dificultades, circunstancias y riesgos.
- CE3. Evaluar la situación de manera holística, considerando los elementos objetivos y subjetivos, las interrelaciones personales-ambientales, las necesidades planteadas y opciones posibles, para orientar las estrategias de intervención conjuntamente con la persona usuaria, a través de la escucha activa y el acompañamiento, que contribuyan a potenciar sus propios recursos buscando la mejor alternativa a la resolución de la situación.

CG2. Capacidad para diagnosticar, planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones, comunidades y con otros/as profesionales.

- CE4. Responder a situaciones de crisis valorando la urgencia, severidad y gravedad de las situaciones, planificando junto a las personas, familias, grupos, organizaciones, comunidades y con otros profesionales y desarrollando acciones coordinadas para hacerles frente y revisando sus resultados.
- CE5. Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para promocionar su desarrollo y mejorar sus condiciones de vida con su participación, por medio de la utilización de los métodos y modelos de trabajo social adecuados, haciendo un seguimiento con regularidad de los cambios que se producen basándose en indicadores asociados a objetivos de intervención, al objeto de preparar y ayudar para la finalización de la intervención.
- CE6. Diseñar, elaborar, producir, implementar y evaluar los planes de intervención de manera conjunta con las personas y los/las profesionales, negociando, discutiendo y consensuando las opciones y los servicios posibles que deben ser empleados, identificando el contenido de las acciones, los plazos de ejecución y revisando la eficacia de los planes de intervención con las personas implicadas al objeto de adaptarlos y renegociarlos a las necesidades y circunstancias cambiantes.
- CE7. Apoyar el desarrollo de redes sociales comunitarias y profesionales para hacer frente a las necesidades detectadas y trabajar potencialidades para alcanzar los resultados planificados examinando con las personas las redes de apoyo formales e informales a las que puedan acceder y a las que se podrían potenciar o desarrollar.

- CE8. Promover el crecimiento, desarrollo, autodeterminación, el proyecto vital 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, la transferencia de lo aprendido a situaciones similares, así como posteriormente ejecutar la separación profesional adecuada.
- CE9. Trabajar con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sobre los comportamientos que representan un riesgo para las personas identificando y evaluando las situaciones y circunstancias que configuran dicho comportamiento y elaborando, de manera conjunta y consensuada, estrategias de modificación de los mismos.
- CE10. Recoger, analizar y sistematizar la información que proporciona la praxis diaria como soporte para revisar y mejorar las estrategias profesionales que deben dar respuesta a las situaciones sociales emergentes, cronificadas o complejas.
- CE11. Diseñar, implementar y evaluar planes, programas y proyectos de intervención social en el nivel individual, grupal y/o comunitario.
- CE12. Promover la autonomía de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, así como actuar, con su consentimiento, cuando la situación lo requiera ante los responsables de la toma de decisiones o servicios.
- CE13. Planificar y participar en reuniones de toma de decisiones al objeto de defender mejor los intereses de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y proveer los apoyos necesarios para promover su participación directa y activa, facilitando la comprensión de los procedimientos y los resultados de los foros y reuniones.

CG3. Capacidad para actuar en la resolución de las situaciones de riesgo con las personas, en las propias, y en las de los/las profesionales.

- CE14. Intervenir para conseguir una gestión eficaz de situaciones de riesgo orientada a su resolución, previa identificación, evaluación y definición de la naturaleza del mismo, dotando de herramientas para contribuir a la resolución, añadiendo su supervisión y reevaluación.
- CE15. Establecer, minimizar y gestionar el riesgo hacia uno mismo y otros/as profesionales a través de la planificación, revisión y seguimiento de acciones para limitar el estrés y el riesgo, trabajando con todos los agentes implicados en la prevención de riesgos para establecer protocolos y estrategias comunes de acción.

CG4. Capacidad para administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo si se requiere, de la propia práctica profesional.

- CE16. Administrar y ser responsable de su propio trabajo asignando prioridades, cumpliendo con las obligaciones profesionales, evaluando la eficacia del propio programa de trabajo desde el pensamiento crítico y reflexivo, incorporando la supervisión y el apoyo profesional.
- CE17. Contribuir a la administración de recursos y servicios, a la gestión de la información, colaborando con los procedimientos implicados en su obtención, supervisando su eficacia, eficiencia y asegurando su calidad.
- CE18. Gestionar, presentar y compartir historias, diagnósticos e informes sociales manteniéndolos completos, fieles, accesibles y actualizados como garantía en la toma de decisiones en las valoraciones profesionales, cumpliendo los principios éticos, marcos legales, para el acceso a los registros e informes.
- CE19. 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 estos contribuyendo igualmente a abordar de manera constructiva los posibles desacuerdos existentes y la evaluación de su eficacia.
- CE20. Desempeñar funciones de gestión, coordinación, dirección, jefatura, supervisión, planificación y organización de servicios u organizaciones/entidades.

CG5. Capacidad para demostrar competencia profesional en el ejercicio del trabajo social.

- CE21. Investigar, analizar, evaluar y sistematizar el conocimiento actualizado de métodos y modelos de las mejores prácticas del trabajo social para analizar críticamente, revisar y actualizar los propios conocimientos sobre los marcos de trabajo, con fin de determinar el cambio necesario para la mejora de las prácticas y políticas.
- CE22. 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 y el apoyo profesional como medio de responder a las necesidades de desarrollo profesional.
- CE23. Gestionar conflictos, dilemas y problemas éticos complejos identificándolos, diseñando estrategias de superación y reflexionando sobre las acciones y sus resultados, implementando un proceso de deliberación ética reconocido en el trabajo social.
- CE24. Contribuir a la promoción de las mejores prácticas del trabajo social, con formación continua, participando en el desarrollo y evaluación de las políticas que se implementan,

defendiendo los derechos y la mejora de las condiciones sociales, económicas y políticas de la población, en particular la más vulnerable. Hacer uso de la supervisión y los sistemas organizativos y profesionales para informar cuando la práctica esté por debajo de los estándares requeridos.

CG6. Capacidad para desarrollar prácticas que respeten la diversidad.

- CE25. Desarrollar la práctica profesional, respetando la diversidad cultural, con competencia intercultural, sin prejuicios ni estereotipos.
- CE26. Trabajar de forma respetuosa e inclusiva con la diversidad (género, discapacidad, cultura...).
- CE27. Adquirir los conocimientos necesarios para poder ajustar sus intervenciones y comunicaciones en función de las situaciones personales, sociales, ambientales, culturales, religiosas o de género específicas de las personas usuarias, familias, grupos o comunidades con las que se desarrolle la actividad profesional.
- CE28. Denunciar y actuar ante cualquier discriminación; las políticas, las de procedimientos, las prácticas inadecuadas que no responden a la persona usuaria, o se creen que son injustas, opresivas, discriminatorias o culturalmente inapropiadas.

CG7. Actuar profesionalmente bajo los principios éticos y deontológicos y promover el desarrollo del trabajo social.

- CE29. Comprender y articular otras teorías y conceptos relevantes para el Trabajo Social, identificando también cuándo las teorías y las bases de conocimiento apoyan e informan la práctica.
- CE30. Comprender la importancia de la investigación, evaluación y sistematización en la obtención y generación de nuevos conocimientos para la práctica colaborando para la incorporación y difusión de los mismos.
- CE31. Contribuir al desarrollo de la próxima generación de profesionales del trabajo social a través de la enseñanza, supervisión, tutoría u otras formas de asesoramiento.
- CE32. Representar la profesión de Trabajo Social con integridad, honestidad y profesionalidad.
- CE33. Propiciar que los servicios prestados desde la profesión sean justos y equitativos.
- CE34. Respetar la confidencialidad, la intimidad, el secreto profesional, proporcionando la información necesaria adaptada a cada caso, de manera que la persona conozca de forma transparente los límites y los por menores de la intervención (consentimiento informado).

- CE35. Hacer un uso adecuado de la tecnología (TICs) y redes sociales, para comunicar y prestar servicios, respetando las normas profesionales, legales y principios éticos.

CG8. Capacidad de actuar profesionalmente mediante el uso adecuado y responsable de las nuevas tecnologías.

- CE36. Velar para que la persona usuaria haya prestado previamente su consentimiento para el uso de la tecnología al comienzo de la relación profesional-persona usuaria, informando previamente de la manera en que se utilizará la tecnología, así como evaluar la capacidad de cada persona para dar su consentimiento informado, desarrollando y evaluando políticas y procedimientos para notificar a las personas usuarias de cualquier violación de la información confidencial de manera oportuna.
- CE37. Verificar la identidad y ubicación de las personas usuarias que atienden a distancia, especialmente en caso de emergencia, para permitir a los/as profesionales del trabajo social cumplir con las leyes de la jurisdicción de la persona usuaria, así como tomar medidas razonables (como el uso de encriptación, cortafuegos y contraseñas seguras) para proteger la confidencialidad de las comunicaciones electrónicas, incluyendo la información proporcionada a los clientes o a terceros.
- CE38. Establecer mecanismos de evaluación de la capacidad de las personas usuarias para acceder y utilizar la tecnología, en particular para los servicios en línea y a distancia, así como, ayudar a las personas usuarias a identificar métodos alternativos de prestación de servicios si, el uso de la tecnología para prestar servicios no es apropiado.
- CE39. Conocer, evaluar y comprender los desafíos especiales de comunicación asociados a cuestiones de privacidad, diversidad cultural, ambiental, económica, de discapacidad, lingüística y otras cuestiones de diversidad social que puedan afectar a la prestación de servicios electrónicos y a distancia, así como qué hacer y cómo abordar estos desafíos.



6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2005). Libro Blanco Título de Grado en Trabajo Social. https://www.aneca.es/documents/20123/63950/libroblanco_trbjsocial_def.pdf/e9d5c130-5838-ba71-67a5-0b3725656cf2?t=1654601772085

Asociación Helénica de Trabajadores sociales (S.f.). Código ético. <https://www.skle.gr/index.php/el/>

Asociación Nacional Trabajadores Sociales-NASW (2008). Code of ethics. NASW.

Australian Association of Social Workers (2013). Practice standards. AASW. <https://www.aasw.asn.au/about-aasw/ethics-standards/practice-standards/>

Australian Association of Social Workers (2020). Code of ethics. AASW. <https://www.aasw.asn.au/about-aasw/ethics-standards/code-of-ethics/>

Australian Association of Social Workers (2020). Code of Ethics. AASW.

Australian Association of Social Workers (2021). Annual Report 2020-21. AASW. <https://www.aasw.asn.au/document/item/13611>

Australian Association of Social Workers (2021b). Review of AASW Practice Standards Consultation Paper 2021. AASW. <https://www.aasw.asn.au/document/item/13523>

British Association of Social Workers (2003). The National Occupational Standards for Social Work. Northern Ireland Social Care Council. https://www.basw.co.uk/system/files/resources/basw_32232-7_0.pdf

British Association of Social Workers (2014) The Code of Ethics for Social Work. BASW. <https://www.basw.co.uk/system/files/resources/Code%20of%20Ethics%20Aug18.pdf>

British Association of Social Workers (2022). Digital Capabilities Statement for Social Work Practice: Summary. <https://www.basw.co.uk/digital-capabilities-statement-social-work-practice-summary>

Cabero Almenara, Julio. (2014). Formación del profesorado universitario en TIC. Aplicación del método Delphi para la selección de los contenidos formativos. Educación XXI, 17 (1), 111-132.

Canadian Association of Social Workers (2005). Code of Ethics. CASW.

Canadian Association of Social Workers (2020). CASW Scope of Practice Statement. CASW. https://www.casw-acts.ca/files/attachements/Scope_of_Practice_Statement_2020_0.pdf

Canadian Council of Social Work Regulators (2012). Entry-level competency profile for the Social Work profession in Canada. CCSWR. <http://www.ccswr-ccorts.ca/wp-content/>

[uploads/2017/03/Competency-Profile-FINAL-Eng-PG-1-51.pdf](#)

Carta Social Europea. Estrasburgo: 3 de mayo de 1996.

Christie, Christina A., & Barela, Eric (2005). The Delphi technique as a method for increasing inclusion in the evaluation process. *The Canadian Journal of Program Evaluation*, 20(1), 105.

Conferencia de Directores/as de Centros y Departamentos de Trabajo Social (2007). “Documento de Barcelona” La formación universitaria en Trabajo Social. Criterios para el diseño de planes de estudios de títulos de Grado en Trabajo Social (Documento inédito). Barcelona: Conferencia de Directores/as de Centros y Departamentos de Trabajo Social

Consejo de Europa (2001). Recommendation Rec of the Committee of Ministers to member states on social workers. Comité de Ministros.

Consejo General del Trabajo Social (2003). Perfil profesional. Trabajador Social Siglo XXI, documento de trabajo elaborado por el Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales de España, Madrid.

Consejo General del Trabajo Social (2012). Código deontológico del Trabajo Social. Madrid: Consejo General del Trabajo Social.

Consejo General del Trabajo Social (2016). Funciones del Trabajo Social. Documento de trabajo elaborado por el Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales de España, Madrid.

Federación Internacional de Trabajo Social (2016). El papel del Trabajo Social en los sistemas de protección social: el derecho universal a la protección social. FITS.

Federación Internacional de Trabajo Social (2018). Global Social Work Statement of Ethical Principles. FITS

Federación Internacional de Trabajo Social (2020). Draft press release – global agenda for social work and social development. FITS. <https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/2020/11/GlobalAgenda-Press-Release.pdf>

Reamer, Frederic G. (2017) Eye on Ethics New NASW Code of Ethics Standards for the Digital Age. Social Work Today. Recuperado de: <https://www.socialworktoday.com/archive/081617.shtml>

Galindo-Soza, Mario (2018) La pirámide de Kelsen o jerarquía normativa en la nueva CPE y el nuevo derecho autonómico. *Revista Jurídica Derecho*, 7(9).126-148.

Landeta, Jon (1999). El método Delphi: una técnica de previsión para la incertidumbre. Barcelona: Ariel.

Lawrence, Susan & Lyons, Karen (2013). Trabajo Social y Servicios Sociales en Europa: un paisaje cambiante. Cuadernos de Trabajo Social, 26(2), 371-383. https://doi.org/10.5209/rev_CUTS.2013.v26.n2.43429

Gil-Gómez de Liaño, Beatriz & Pascual-Ezama, David (2003, pág. 1012). La metodología Delphi como técnica de estudio de la validez de contenido. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/167/16723774041.pdf>

Littlechild, Brian and Lyons, Karen (2011). El Trabajo Social en Inglaterra y Gales. Educación Social, 48, 29-47.

Miller, Graham (2001). The development of indicators for sustainable tourism: results of a Delphi survey of tourism researchers. *Tourism management*, 22(4), 351-362.

National Association of Social Workers (2008). Code of Ethics. Washington: NASW.

National Association of Social Workers (2017) NASW, ASWB, CSWE & CSWA Standards for Technology in Social Work Practice. NASW Washington.

Okoli, Chitu & Pawlowski, Suzanne D. (2004). The Delphi method as a research tool: an example, design considerations and applications. *Information & management*, 42(1), 15-29.).

Ordine Assistenti Sociali. Consiglio Nazionale (2020). <https://cnoas.org/wp-content/uploads/2020/03/Il-nuovo-codice-deontologico-dellassistente-sociale.pdf>

Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (2019). General Standards of Practice for the Social Work Profession. OTSTCFQ. <https://www1.otstcfq.org/wp-content/uploads/2020/11/General-Standards-of-Practice-Social-Work-Profession.pdf>



7. ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

Gráfico 1. Evolución temporal de la normativa que identifica funciones del trabajo social	46
Gráfico 2. Distribución normativa autonómica según regiones	48
Gráfico 3. Pirámide de Kelsen	49
Gráfico 4. Distribución de las funciones generales según regiones	61
Gráfico 5. Evolución temporal de las funciones generales	64
Gráfico 6. Media porcentual del valor 5 (muy de acuerdo con la redacción) por cada grupo de competencias	78
Gráfico 7. Resultado de los cambios realizados en la segunda ronda	79
 Tabla 1. Valoración media del total de la población encuestada sobre las competencias específicas	 14
Tabla 2. Artículos seleccionados para el análisis	17
Tabla 3. Artículos nacionales que analizan las competencias y funciones del trabajo social	18
Tabla 4. Funciones localizadas en la literatura gris internacional	34
Tabla 5. Número de funciones específicas identificadas según área de intervención	40
Tabla 6. Ámbito territorial de la normativa sobre funciones del trabajo social	42
Tabla 7. Distribución de textos legislativos según rango de ley	45
Tabla 8. Frecuencia de las funciones generales	53
Tabla 9. Distribución de las funciones generales según regiones	54
Tabla 10. Evolución temporal de las funciones generales	56
Tabla 11. Distribución de funciones específicas según regiones	59
Tabla 12. Descriptivos de los resultados obtenidos en la segunda ronda	68
Tabla 13. Modificaciones realizadas a las competencias profesionales en la segunda ronda	70



8. ANEXOS

Consúltese en: <https://www.cgtrabajosocial.es/FondoDocumental>

SINOPSIS

Este documento parte de un análisis de las funciones y las competencias de las trabajadoras sociales a partir de la legislación vigente y de una aproximación internacional. Tras un trabajo colaborativo con la estructura colegial se presenta un mapa de competencias y cometidos profesionales, así como una propuesta de catálogo sobre competencias y funciones para actualizar el perfil de las profesionales de las trabajadoras sociales en el siglo XXI atendiendo a la dinámica de cambios y transformaciones de la sociedad española.

