

A network diagram on a dark grey background. It consists of several circular icons representing people, connected by thin white lines. Some icons are green, while others are orange. The network is spread across the top and middle of the page, with a curved white line separating the top part from the bottom part.

**EL TRABAJO SOCIAL
EN EL TERCER
SECTOR DE ACCIÓN
SOCIAL EN ESPAÑA:
MOMENTO PRESENTE Y
RETOS DE FUTURO**

 Consejo General
del Trabajo Social

LITERATURA GRIS DEL
CONSEJO GENERAL
DEL TRABAJO SOCIAL

8

EL TRABAJO SOCIAL EN EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL EN ESPAÑA: MOMENTO PRESENTE Y RETOS DE FUTURO

Edita:

 Consejo General
del Trabajo Social



Esta publicación ha sido realizada por el Consejo General del Trabajo Social en colaboración con la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).

Fecha de publicación: 2 de febrero de 2026

Directora editorial: Emiliana Vicente González

Coordinación editorial: Francisco Javier Jiménez Gómez

Autoría:

Francisco Javier De Lorenzo Gilsanz

Inés Martínez Herrero

Edición técnica: Inés Grande Domínguez; M^a Cruz Vergillos Ramos; Susana Olay Pena.

Agradecimientos: Angélica Gutierrez González; Rocio Contreras Fernández; Santiago Urizarna Varona del Grupo de trabajo del Tercer Sector del Consejo General del Trabajo Social; Yasmina Rivas Benavides. Álvaro Gallo Gómez; Ana Vilar Varela de la Junta de Gobierno del Consejo General del Trabajo Social y trabajadores/as sociales y expertos/as del Tercer Sector de Acción Social que han participado de manera voluntaria en las diferentes fases del estudio.

Resumen

El Consejo General del Trabajo Social ha encargado esta investigación a la Universidad Nacional de Educación a Distancia como complemento a la primera aproximación realizada desde el Consejo General del Trabajo Social a la realidad del llamado Tercer Sector de Acción Social en España y el ejercicio profesional del Trabajo Social. En esta segunda parte se profundiza sobre la situación laboral de las trabajadoras sociales, la percepción de las profesionales y los retos a futuro de la profesión en el sector.

Palabras clave

Trabajo Social. Tercer Sector. Condiciones laborales. Retos de futuro.

Cómo citar esta publicación

De Lorenzo Gilsanz, Francisco Javier; Martínez Herrero, Inés. (2026). *El trabajo social en el Tercer Sector de Acción Social en España: momento presente y futuro*. Recuperado: 00/00/0000 (indicar fecha de acceso al enlace)

Nota

Esta publicación 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. Disponible en: Catálogo de Publicaciones del Consejo General del Trabajo Social <https://www.cgtrabajosocial.es/> publicaciones La Serie Naranja del Consejo General del Trabajo Social.

Para más información:

Consejo General del Trabajo Social
C/ San Roque nº4 – 28004 Madrid, local 2
Tel: 915415776 - 77
@mail: consejo@cgtrabajosocial.es
www.cgtrabajosocial.es

ISBN: 978-84-09-81747-4

Diseño y maquetación
Matizart

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| PRÓLOGO | 7 |
| 1. INTRODUCCIÓN | 9 |
| 2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA | 13 |
| 2.1. Encuesta a trabajadoras sociales en activo | 14 |
| 2.2. Grupos de discusión | 16 |
| 2.3. Estudio Delphi con personas expertas | 17 |
| 2.4. Laboratorio de ideas y análisis estratégico | 18 |
| 2.5. Limitaciones de la investigación | 21 |
| 3. DIAGNÓSTICO: SITUACIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN EL TERCER SECTOR | 23 |
| 3.1. El Tercer sector de acción social en España | 24 |
| 3.2. Perfil sociodemográfico | 29 |
| 3.3. Tipo de entidad | 31 |
| 3.4. Entorno laboral y condiciones de desarrollo del trabajo | 33 |
| 3.5. Pertenencia a Colegios oficiales | 51 |
| 3.6. Perspectivas de futuro | 55 |
| 4. EJES DE REFLEXIÓN PROFESIONAL: RESULTADOS DEL ESTUDIO DELPHI | 61 |
| 4.1. Agendas globales y transformación del Trabajo Social | 63 |
| 4.2. Los cuidados como eje profesional | 63 |
| 4.3. Condiciones laborales | 64 |
| 4.4. Relación con la Administración Pública | 64 |
| 4.5. Democracia, participación y activismo profesional | 65 |
| 4.6. Derechos Humanos y dilemas éticos | 65 |
| 5. PROPUESTAS ESTRATÉGICAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO SOCIAL EN EL TERCER SECTOR | 67 |
| 5.1. Diagnóstico estratégico: principales debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO) | 68 |

| | |
|--|------------|
| 5.2. Ejes de actuación priorizados (CAME) | 77 |
| 5.3. Propuestas destacadas: impacto, urgencia y viabilidad | 84 |
| 6. VOCES JÓVENES EN EL TERCER SECTOR: APORTACIONES DESDE UNA PERSPECTIVA GENERACIONAL | 93 |
| 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 101 |
| 8. BIBLIOGRAFÍA | 109 |
| 9. ANEXOS | 113 |
| 10. ÍNDICE DE TABLAS | 193 |
| 11. PERFIL DE PARTICIPANTES EN GRUPOS | 197 |

PRÓLOGO

El compromiso del Consejo General del Trabajo Social en la defensa y reconocimiento de los y las trabajadoras sociales en todos sus ámbitos de su intervención ha impulsado la realización de esta investigación sobre **El Trabajo Social en el Tercer Sector de Acción Social en España: momento presente y retos de futuro**. Esta investigación ha sido realizada en colaboración con la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) con el objetivo de analizar, reflexionar y poder conocer la percepción de la profesión en el ámbito del Tercer Sector.

Desde la eclosión en los años 50 de las pequeñas asociaciones informales y locales hasta el híbrido de las 28.000 entidades que conforman hoy el Tercer Sector según los datos del último Barómetro del Tercer Sector de Acción Social (2024), muchos son los retos y desafíos que ha tenido que superar para consolidarse como un actor más en la necesaria complementariedad con los Sistema Públicos de protección social.

Hoy en día, el Tercer Sector fluctúa entre convertirse en estructuras de gestión y prestación de servicios o mantenerse como espacios de participación ciudadana para la defensa y reivindicación de sus derechos. La crisis de confianza en las instituciones, la cultura de la inmediatez *del aquí y ahora*, la transformación digital, la tendencia a la institucionalización, la excesiva burocratización en los procesos y la dependencia de financiación pública y privada del Tercer Sector, hacen tambalearse la razón de ser del mismo.

En este contexto el papel del trabajo social en la comprensión e identificación de las causas, la planificación estratégica, la profesionalización de equipos se presenta como necesaria, y en especial la aportación del trabajo social comunitario por su capacidad de creación y fortalecimiento de procesos de ciudadanía activa. Por ello, no podemos pensar en el Tercer Sector sin la profesión del trabajo social.

El Consejo General del Trabajo Social como entidad en defensa, ordenación y protección de la calidad profesional debe conocer las necesidades, demandas y situación actual de la profesión en el sector con el fin de apoyar, acompañar y reivindicar las mejores condiciones laborales que permitan retener el talento intrínseco de las profesionales de trabajo social, para de este modo construir procesos de intervención participativos en clave de derechos humanos, no sólo como sujetos de derechos sino como protagonistas de sus procesos de transformación.

Procesos de intervención en los que la colaboración e interlocución con la Administración Pública es imprescindible y necesaria para garantizar actuaciones de calidad. Esta investigación pretende plantear escenarios reflexivos en los que nuestra profesión sea un actor clave para reivindicar estructuras sociales de participación, justas, igualitarias y sostenibles.

A lo largo de esta investigación, se recoge la percepción de los y las profesionales del trabajo social en el Tercer Sector de Acción Social en España, a través de un enfoque metodológico mixto que combina herramientas cuantitativas y cualitativas, dónde se advierte del riesgo de que el Tercer Sector pierda su potencial transformador si no adapta sus formas organizativas y su cultura institucional para integrar plenamente a los y las profesionales del trabajo social, sobre todo aquellos/as más jóvenes que puedan garantizar el relevo generacional en las mejores condiciones laborales posibles.

En este marco, se identifica un triple desafío estratégico para el sector: en primer lugar, garantizar condiciones laborales dignas y estables, así como fortalecer la autonomía institucional y, en tercer lugar, preservar la identidad transformadora del sector. Para ello, resulta imprescindible repensar los modelos de gobernanza y de carrera profesional a través de la promoción de la supervisión, el autocuidado y la formación continua, reforzando un enfoque comunitario e institucional que permita seguir actuando sobre las causas estructurales de la desigualdad y promover auténticas transformaciones sociales.

*Emiliana Vicente González
Presidenta del Consejo General
del Trabajo Social*





1. INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Este informe es el resultado de un proceso de trabajo impulsado por el Consejo General del Trabajo Social (CGTS), orientado a comprender la realidad de la profesión en el Tercer Sector desde una mirada integral, participativa y orientada a la acción. Pretende servir como herramienta útil para la reflexión, la toma de decisiones y el fortalecimiento profesional de quienes ejercen en este ámbito, con especial atención a las condiciones laborales, los desafíos éticos, las relaciones institucionales, los marcos de sentido y las oportunidades estratégicas para el desarrollo de una praxis más justa, eficaz y reconocida.

El Tercer Sector de Acción Social (en adelante, TSAS) en España puede entenderse como la expresión de la solidaridad de la ciudadanía en espacios organizados a través de entidades sin ánimo de lucro que no persiguen beneficios económicos, sino fines sociales basados en la solidaridad y el interés general de la sociedad, orientados al acompañamiento, la defensa y la reivindicación de los derechos de la población más vulnerable. Su presencia ha ido adquiriendo cada vez más peso como un actor destacado, adaptándose a los cambios sociales y avanzando desde la informalidad en su nacimiento hacia estructuras más profesionalizadas.

En este marco, el trabajo social constituye una pieza clave en el engranaje profesional del sector, aportando metodologías, ética del cuidado y compromiso con la transformación social de estructuras generadoras de desigualdades. Sin embargo, los datos recogidos en las diferentes muestras de este informe señala que el trabajo social en el Tercer Sector, se enfrenta a condiciones laborales precarias, reproduce desigualdades de género en cuanto a los roles a desarrollar por las trabajadoras sociales, y afronta retos a resolver para mantener su capacidad histórica de incidencia y movilización así como para integrar y mantener a las nuevas generaciones que se debaten entre la profesionalización y el desgaste y reconocimiento profesional. Conocer estos retos y desafíos actuales, permitirá trazar las líneas de trabajo en un futuro para acompañar a profesionales de trabajo social a fortalecer el valor del trabajo social así como el reconocimiento profesional, garantizando un empleo digno y la calidad de la intervención social para toda la profesión.

Este informe se ha articulado diferentes fases metodológicas que han permitido recoger información empírica rigurosa, integrar la experiencia directa de las profesionales y generar propuestas estratégicas fundamentadas.

En una primera etapa, se ha llevado a cabo una encuesta de ámbito estatal dirigida a trabajadoras sociales en activo en entidades del Tercer Sector. Entre noviembre de 2024 y enero de 2025, se recogieron 931 cuestionarios válidos, lo que ha permitido disponer de una base sólida de datos cuantitativos sobre perfiles sociodemográficos, condiciones laborales, ámbi-

tos de intervención, percepción profesional, vínculo con colegios profesionales, motivación, desgaste, conflictos éticos y perspectivas de futuro.

A esta fase se sumó una estrategia cualitativa compuesta por tres grupos de discusión realizados en Madrid, Sevilla y Logroño, con la participación de profesionales diversas en cuanto a edad, género, territorio, antigüedad y tipo de entidad. Estos espacios permitieron explorar en profundidad las vivencias profesionales, los relatos subjetivos y las interpretaciones compartidas sobre los desafíos y sentidos del ejercicio profesional en el Tercer Sector.

En paralelo, se ha desarrollado un estudio Delphi, estructurado en dos rondas sucesivas, con la participación de 25 personas expertas conocedoras del Trabajo Social y del Tercer Sector:

- 5 mujeres. Ámbito universitario (Trabajo social).
- 5 mujeres. Trabajadoras sociales en entidad del tercer sector.
- 3 mujeres. Trabajadoras sociales en Servicios sociales públicos.
- 5 hombres. Ámbito universitario (Trabajo social).
- 5 hombres. Trabajadores sociales en entidad del tercer sector.
- 1 hombre. Sociólogo experto en entidad del tercer sector.
- 2 hombres. Trabajadores sociales en Servicios Sociales públicos.

Esta técnica permitió construir un conjunto de afirmaciones validadas por consenso experto sobre aspectos clave del ejercicio profesional, como la influencia de las agendas globales, el papel de los cuidados, las relaciones con la administración pública, los derechos humanos, la participación democrática, la precariedad laboral y los dilemas éticos. Las afirmaciones generadas constituyen un mapa conceptual robusto, construido colectivamente, que da cuenta del estado actual de la profesión en este ámbito.

Finalmente, el proceso de trabajo ha concluido con la realización de un *Laboratorio de Ideas* en el que ha participado el Grupo de Trabajo del CGTS sobre Tercer Sector. A partir del diagnóstico realizado en las fases anteriores, este espacio colectivo ha elaborado un análisis estratégico utilizando las herramientas DAFO y CAME, lo que ha permitido identificar debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades del Trabajo Social en el Tercer Sector, así como formular y priorizar un conjunto de 67 propuestas operativas, valoradas según su importancia, urgencia y viabilidad.

Además, una dimensión específica del informe está dedicada a visibilizar la perspectiva de las profesionales jóvenes del Trabajo Social que trabajan en el Tercer Sector. A partir de dos

grupos de discusión realizados específicamente con este colectivo, se exploran sus percepciones sobre las condiciones laborales, el sentido del trabajo, el reconocimiento profesional, las expectativas de futuro, el vínculo con la colegiación, la relación con otras generaciones y las tensiones entre vocación y derechos laborales.

Las voces más jóvenes aportan una mirada crítica y propositiva, sensible a las condiciones contemporáneas del empleo, al impacto emocional del Trabajo Social, a las demandas de conciliación y sostenibilidad, y a la necesidad de una mayor horizontalidad en las estructuras profesionales y organizativas.

El enfoque metodológico empleado, basado en la triangulación de técnicas, el diálogo entre datos cuantitativos y cualitativos, y la participación de profesionales y expertos/as, otorga al informe un carácter sólido, así como una utilidad práctica clara para el conjunto del colectivo profesional.

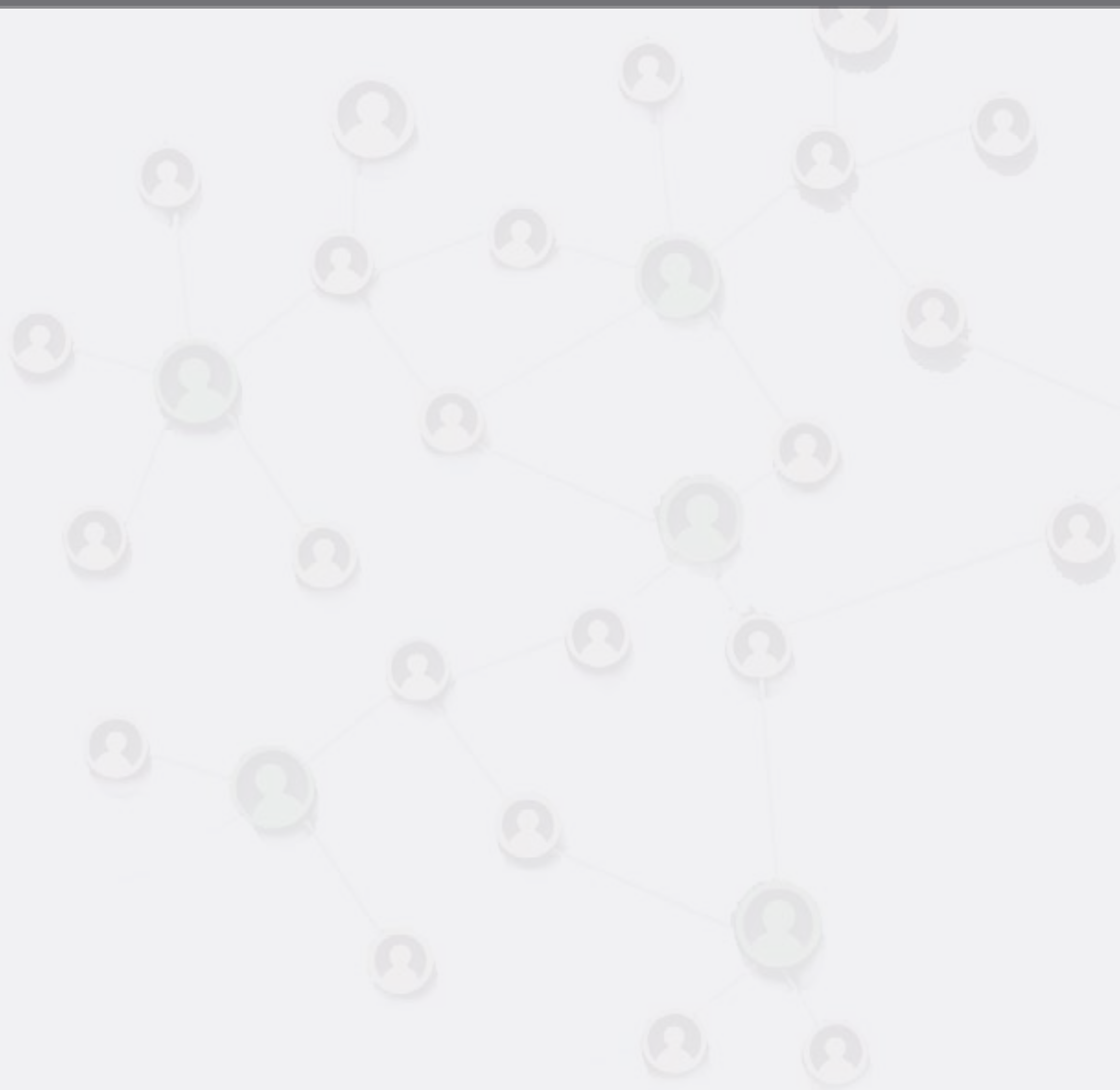
Por último, cabe destacar que uno de los principales valores añadidos de este informe es su vocación propositiva. No se limita a describir ni a analizar, sino que avanza un conjunto estructurado de propuestas concretas que pueden ser impulsadas por diferentes actores: profesionales en activo, entidades del Tercer Sector, colegios profesionales, universidades, plataformas de coordinación, sindicatos y administraciones públicas.

Este conjunto de propuestas no debe entenderse como un listado cerrado ni como un plan normativo. Más bien, constituye un conjunto de herramientas y orientaciones que pueden ser adaptadas a cada realidad organizativa y profesional, en función de sus necesidades, capacidades y contexto.

El informe parte del reconocimiento de la complejidad, las contradicciones y las dificultades que atraviesan el ejercicio de la profesión en el Tercer Sector, pero también de su enorme potencia transformadora, de su dimensión ética, de su cercanía con las personas y de su capacidad para articular vínculos, comunidades y derechos.

En este sentido, este documento quiere ser un impulso para el fortalecimiento colectivo, una invitación a mirar con lucidez la realidad, a dialogar sobre las prácticas, a recuperar el valor político de la profesión y a imaginar estrategias compartidas para hacer del Trabajo Social una práctica sostenible, reconocida, democrática y transformadora.

En resumen, este informe se inscribe en esa voluntad de ir “para adelante”, con la convicción de que conocer, reconocer y proponer son actos profundamente profesionales, y también políticos.



2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

La presente investigación tiene como OBJETIVO GENERAL conocer la situación laboral de los/as profesionales del Trabajo social en el ámbito del Tercer sector de acción social en España (TSAS) y su percepción al respecto.

Se plantean además los siguientes OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ OE 1: conocer la situación laboral de los/las profesionales del Trabajo Social que desempeñan su labor profesional en el Tercer sector de acción social en España.
- ✓ OE 2: analizar la percepción que tienen estas profesionales sobre su trabajo y la situación de la profesión en el ámbito del TSAS.
- ✓ OE 3: reflexionar sobre el papel de la profesión en el ámbito del Tercer Sector como parte del sistema de protección social.
- ✓ OE4: explorar, carácter prospectivo, los retos presentes y futuros de los/as profesionales del Trabajo Social en el ámbito del Tercer sector

Como se ha mencionado en el apartado anterior, el proceso de investigación llevado a cabo se ha articulado en distintas fases complementarias que han permitido recoger, analizar y sintetizar la realidad del Trabajo Social en el Tercer Sector desde una perspectiva empírica, participativa y estratégica.

Este enfoque mixto ha combinado herramientas cuantitativas y cualitativas, técnicas de consulta experta y metodologías de análisis estratégico, con el objetivo de construir un diagnóstico riguroso, validado colectivamente y orientado a la mejora de la práctica profesional.

2.1. Encuesta a trabajadoras sociales en activo

Una de las principales fuentes de información de este informe son los resultados obtenidos de una encuesta realizada entre los meses de noviembre de 2024 y enero de 2025 a un total de 931 trabajadoras sociales que desarrollan su actividad profesional en entidades del Tercer Sector de Acción Social en España.

El objetivo principal de esta fase ha sido conocer la situación de las profesionales empleadas en el Tercer Sector, a través de los siguientes ejes de análisis:

- Definir su perfil sociodemográfico.
- Reflejar su distribución por las entidades de distintas características en las que trabajan.
- Conocer las condiciones del puesto de trabajo que desempeñan.

- Comprobar el grado de pertenencia a los Colegios Oficiales y las causas para colegiarse o no.
- Analizar el entorno laboral, las condiciones y sensaciones de desarrollo del trabajo, así como las perspectivas de carrera profesional en los próximos años.

Para la consecución de este objetivo, se diseñó el siguiente proceso metodológico:

- El universo estimado de estudio está formado por 29.360 profesionales del Tercer Sector, mayoritariamente del ámbito de la acción social.
- Se aplicó un diseño muestral estratégico no probabilístico, con un tamaño de muestra de 931 entrevistas.
- Bajo el supuesto de un muestreo aleatorio simple, esto permite estimar un margen de error del $\pm 3,16\%$ con un nivel de confianza del 95%.
- La recogida de datos se realizó a través de una encuesta online, difundida mediante la “técnica de bola de nieve” a través de contactos con responsables de entidades del Tercer Sector y el envío directo a la base de datos del Colegio Oficial de Trabajo Social.
- La técnica de bola de nieve es un procedimiento de muestreo no probabilístico utilizado en investigaciones sociales, especialmente cuando se trabaja con poblaciones de acceso restringido. El proceso se inicia identificando un número reducido de participantes iniciales, denominados “informantes clave” o “semillas”, que cumplen con los criterios definidos por el investigador. A partir de ellos, se solicita la recomendación o identificación de otras personas con características similares o pertenecientes al mismo colectivo, quienes, a su vez, pueden remitir a nuevos contactos. De este modo, la muestra se expande progresivamente, como una bola de nieve que crece al rodar, hasta alcanzar el tamaño o la diversidad deseada.
- Esta técnica se fundamenta en el aprovechamiento de las redes sociales y las relaciones de confianza existentes dentro de un grupo, lo que facilita la identificación y el acceso a individuos que difícilmente participarían en estudios mediante métodos convencionales. En el contexto de las encuestas, la bola de nieve permite obtener información de primera mano sobre colectivos poco visibles o reticentes a colaborar con instituciones formales, aumentando la viabilidad y la riqueza cualitativa de los datos recogidos.
- Entre sus principales fortalezas destaca su utilidad para acceder a poblaciones ocultas o dispersas geográficamente, donde la falta de registros oficiales o la desconfianza hacia los investigadores dificultan el muestreo aleatorio.
- No obstante, la técnica presenta limitaciones. Al tratarse de un muestreo no probabilístico, los resultados tienen un carácter exploratorio de manera que no pueden generalizarse a

la población total con validez estadística, ya que la selección de los participantes depende de las redes personales de los informantes iniciales. Esto puede generar sesgos, es decir, la tendencia a reclutar personas con características similares a las propias, reduciendo la diversidad de la muestra.

- Una vez concluido el proceso de recogida de cuestionarios, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la base de datos con el fin de garantizar la calidad y la fiabilidad de la información obtenida. Esta fase de depuración incluyó la detección y eliminación de posibles duplicidades, la identificación de respuestas incoherentes o inconsistentes -tanto en términos lógicos como de contenido- y la exclusión de aquellos perfiles que no cumplieran con los criterios de inclusión definidos en el diseño muestral. Este procedimiento, habitual en investigaciones sociales rigurosas, permite asegurar que el conjunto final de cuestionarios válidos refleje con mayor precisión las características de la población objeto de estudio y contribuya a la validez interna del análisis posterior.
- El cuestionario estructurado tuvo una duración media de 10,5 minutos y se aplicó entre los días 19 de noviembre de 2024 y 20 de enero de 2025.

2.2. Grupos de discusión

Para enriquecer los resultados cuantitativos con una comprensión más profunda y situada de las experiencias profesionales, se organizaron tres grupos de discusión con trabajadoras sociales de distintas entidades y territorios. Estas sesiones se llevaron a cabo en Madrid, Sevilla y Logroño¹.

La información procedente de los tres grupos de discusión fue recogida mediante sesiones presenciales grabadas en audio, previa autorización expresa de las personas participantes, garantizando en todo momento la confidencialidad y el anonimato de sus aportaciones. Cada grupo estuvo moderado por un investigador que facilitó el debate siguiendo un guion temático común, asegurando la comparabilidad entre los grupos y fomentando la participación equilibrada. Posteriormente, las grabaciones fueron transcritas íntegramente y sometidas a un proceso de análisis cualitativo mediante codificación manual, identificando categorías emergentes y patrones de significado relevantes para los objetivos de la investigación.

Este procedimiento permitió captar tanto los contenidos explícitos como las dinámicas discursivas y relacionales presentes en la interacción grupal, proporcionando una comprensión profunda y contextualizada de las percepciones compartidas y divergentes entre los participantes. Además, permitieron explorar las percepciones, tensiones y vivencias en torno a

¹ Se añade en los ANEXOS el perfil de las personas participantes tanto en estos tres grupos, como en los dos relativos a profesionales jóvenes.

temas clave como el ambiente de trabajo, el volumen de carga, el cuidado profesional, los dilemas éticos, la colegiación, el reconocimiento institucional y las expectativas de futuro. Se recogieron numerosos testimonios literales que han sido incorporados al informe para ilustrar los hallazgos y dotarlos de una dimensión humana y profesional.

Además, posteriormente, se detectó la necesidad de realizar dos grupos adicionales con profesionales jóvenes del Trabajo Social.

Estos grupos se realizaron en formato online y han permitido identificar elementos diferenciales en sus discursos y propuestas, lo que ha posibilitado incorporar una perspectiva generacional específica en el análisis final.

La codificación utilizada para el uso de expresiones literales (verbatim) es la siguiente:

- MJ: mujer menor de 35 años
- HJ: hombre menor de 35 años
- MM: mujer mayor de 35 años
- HM: hombre mayor de 35 años

2.3. Estudio delphi con personas expertas

En tercer lugar, se desarrolló un estudio basado en el método Delphi, una técnica de investigación ampliamente reconocida en contextos de alta complejidad o escasa evidencia empírica acumulada, por su capacidad para recoger, organizar y sintetizar la opinión experta de personas conocedoras de un campo específico mediante un proceso estructurado de consulta iterativa.

Como señalan Harold Linstone y Murray Turoff (2002, pág.3), el método Delphi tiene por finalidad “estructurar un proceso grupal de comunicación que sea efectivo para permitir a un grupo de individuos, como un conjunto, tratar un problema complejo”².

A diferencia de otros métodos que buscan la generalización estadística, el Delphi se orienta al juicio cualificado, la reflexión colectiva y la producción consensuada de conocimiento experto. No pretende describir lo que piensa una población general, sino comprender cómo las personas más conocedoras de un tema valoran diferentes alternativas, conceptos o líneas de acción.

El procedimiento se estructuró en dos rondas sucesivas y contó con la participación de 25

² Traducido del inglés de la cita original: *Delphi may be characterized as a method for structuring a group communication process so that the process is effective in allowing a group of individuals, as a whole, to deal with a complex problem.*

personas expertas del ámbito del Trabajo Social y del Tercer Sector, seleccionadas por criterios de diversidad profesional y territorial.

Para la realización de esta fase se seleccionó un panel de 25 personas expertas compuesto por investigadoras de reconocido prestigio en Trabajo Social y Tercer Sector, trabajadoras sociales en ejercicio profesional y responsables de entidades sociales con amplia trayectoria en el ámbito de la acción social. La selección de las participantes se llevó a cabo atendiendo a criterios de diversidad profesional, territorial y de experiencia, siguiendo algunas de las recomendaciones derivadas de los grupos de discusión previos, que señalaron la importancia de integrar tanto la perspectiva académica como la práctica y organizacional del Tercer Sector.

En la primera ronda, se aplicó un cuestionario con 14 preguntas abiertas acompañadas de una escala Likert de 1 a 10, diseñado para explorar de forma amplia las percepciones, valoraciones y propuestas sobre temas clave: cuidados, condiciones laborales, relación con la Administración Pública, enfoque de derechos humanos, dilemas éticos, entre otros.

Estas afirmaciones fueron formuladas inicialmente a partir de las conversaciones preliminares mantenidas con el equipo técnico del Consejo General y de los principales temas emergentes en los grupos, con el objetivo de contrastar el grado de consenso y relevancia de cada una de ellas en relación con los retos actuales del Trabajo Social y la acción del Tercer Sector.

A partir del análisis temático de estas respuestas, el equipo de investigación elaboró 14 afirmaciones sintéticas, que fueron remitidas de nuevo al panel de expertas/os en la segunda ronda.

En la segunda fase, respondieron 23 personas, lo que representa una alta tasa de retención, habitual en estudios Delphi bien planificados.

Cada afirmación fue analizada tanto cuantitativamente (mediante la media aritmética y desviación estándar de las puntuaciones) como cualitativamente, a partir de los comentarios abiertos aportados por las participantes. Esta combinación permitió identificar no solo los niveles de consenso, sino también los matices, tensiones y argumentos que los sustentaban.

El resultado de este proceso es un conjunto validado de 14 afirmaciones que ofrecen un marco interpretativo robusto sobre la situación del Trabajo Social en el Tercer Sector y constituyen la base para orientar futuras políticas y estrategias profesionales.

2.4. Laboratorio de ideas y análisis estratégico

A partir del conjunto de evidencias recogidas en las fases anteriores, se organizó una fase final de elaboración estratégica mediante una dinámica de Laboratorio de Ideas. Para el desarrollo de esta dinámica se seleccionó al Grupo de Trabajo del Consejo General del Trabajo

Social (CGTS) sobre Tercer Sector, dado que sus integrantes reúnen un perfil profesional, intelectual e institucional especialmente adecuado para ello.

Este grupo está conformado por profesionales con amplia experiencia en la gestión, la investigación y la intervención social en el ámbito del Tercer Sector, lo que les confiere una visión estratégica y fundamentada sobre los desafíos actuales de la acción social. Este espacio de trabajo ha tenido como finalidad construir un informe interpretativo que no se limite al diagnóstico, sino que derive en recomendaciones concretas y estratégicas orientadas al fortalecimiento institucional y profesional del Trabajo Social en el Tercer Sector.

Su composición plural y su vinculación directa con el CGTS garantizan, además, la coherencia entre las reflexiones generadas en el laboratorio y las líneas de trabajo institucional del Consejo, favoreciendo la transferencia de conocimiento y la aplicabilidad de las propuestas resultantes.

Para ello, se utilizaron dos herramientas ampliamente reconocidas en planificación estratégica: Análisis DAFO y Matriz CAME.

2.4.1. Análisis Dafo

El análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades), como señalan Terry Hill y Roy Westbrook (1997), permite una síntesis estructurada de información compleja que facilita el diagnóstico estratégico y la formulación de líneas de acción.

En este caso permitió identificar los principales factores internos y externos que condicionan el desarrollo profesional en este ámbito a través de 16 debilidades, 13 amenazas, 13 fortalezas y 16 oportunidades.

2.4.2. Matriz came

A partir del DAFO, se desarrolló una matriz CAME, que traduce el diagnóstico en estrategias operativas. Esta herramienta permite responder a la pregunta “¿qué hacer con los factores identificados?” y favorece la priorización de propuestas de mejora viables, pertinentes y aliadas con los valores del Trabajo Social.

Sus componentes son los siguientes:

- Corregir (C): implica definir acciones dirigidas a subsanar o reducir las debilidades detectadas. Por ejemplo, si se identifica falta de formación en gestión estratégica en equipos de Trabajo Social, la estrategia de corrección será diseñar y poner en marcha planes formativos específicos.

- **Afrontar (A):** se refiere al diseño de estrategias para enfrentar las amenazas externas, minimizando su impacto negativo o transformándolas en retos gestionables. Por ejemplo, si se detecta un cambio normativo que limita la participación de entidades del Tercer Sector en servicios públicos, las acciones de afrontamiento pueden incluir incidencia política coordinada, generación de evidencias sobre impacto social o campañas de sensibilización.
- **Mantener (M):** supone conservar y consolidar las fortalezas existentes, asegurando su sostenibilidad en el tiempo y evitando su debilitamiento. Por ejemplo, si se valora como fortaleza la alta cohesión interna en un equipo de Trabajo Social, las estrategias de mantenimiento incluirán acciones para fortalecer la comunicación interna y los espacios de cuidado grupal.
- **Explotar (E):** se orienta a aprovechar las oportunidades externas identificadas para potenciar el desarrollo organizacional o profesional. Por ejemplo, si se detecta una nueva convocatoria de financiación para proyectos de innovación social, la estrategia de explotación consistirá en diseñar proyectos de calidad que concurren a dicha convocatoria.

Las acciones propuestas se han clasificado por su importancia, urgencia y facilidad de implementación, lo que ha permitido definir un índice de prioridad para cada una.

Como señalan Dianelys Nogueira et al. (2012), la secuencia DAFO-CAME se configura como un ciclo completo de análisis y planificación estratégica, donde el CAME opera como puente entre el diagnóstico y la acción. Su valor reside en facilitar la transición de la identificación de factores estratégicos a la formulación de líneas de acción claras, priorizadas y viables.

La metodología del Laboratorio de Ideas ha sido especialmente adecuada por su capacidad para integrar enfoques críticos y constructivos, estimular la creatividad colectiva y facilitar la emergencia de soluciones adaptativas. Esto ha favorecido:

- La construcción de un diagnóstico compartido, integrando visiones plurales y situadas en distintas realidades territoriales y organizacionales.
- La priorización estratégica, evitando la dispersión de acciones y favoreciendo la toma de decisiones fundamentadas.
- La generación de propuestas viables, realistas y alineadas con los valores y objetivos del Trabajo Social, reforzando su papel en la defensa de los derechos sociales y en la transformación de las estructuras de desigualdad.
- La priorización de estas propuestas conforme a tres criterios: urgencia, importancia y facilidad de implementación.

Así, el análisis estratégico no es únicamente un ejercicio técnico, sino un proceso político y social que contribuye a clarificar objetivos comunes, fortalecer capacidades organizativas y generar cohesión en torno a proyectos colectivos (John Bryson, 2018).

2.5. Limitaciones de la investigación

Pese al rigor metodológico y organizativo, toda investigación social presenta limitaciones que conviene explicitar para situar adecuadamente el alcance de sus conclusiones.

En primer lugar, la propia composición de la muestra utilizada en la fase de encuesta introduce un margen de restricción. Aunque el volumen de respuestas ha sido suficiente para ofrecer una visión amplia y representativa, es posible que determinados perfiles profesionales o tipologías de entidades -en especial aquellas de menor tamaño o situadas en entornos rurales- hayan quedado subrepresentados. Esta circunstancia, común en estudios de este tipo, se ha abordado mediante la aplicación de factores de ponderación y la complementación con información cualitativa, pero constituye una limitación que debe ser tenida en cuenta al interpretar los resultados.

En cuanto a la técnica de bola de nieve, utilizada para la identificación y selección de participantes en determinadas fases del trabajo de campo, se reconoce la existencia de limitaciones inherentes a su naturaleza no probabilística. Aunque este procedimiento permitió acceder a informantes cualificados y con conocimiento directo de la realidad del Tercer Sector -garantizando una muestra diversa y relevante en términos de experiencia profesional y territorial-, también implica riesgos de sesgo de homogeneidad y sobrerrepresentación de redes de contacto más cohesionadas o visibles. La dependencia inicial de los primeros nodos de referencia puede haber reducido la presencia de voces periféricas o de actores menos conectados a las estructuras formales del sector. Para mitigar estos efectos, el equipo investigador estableció criterios de control y verificación cruzada, ampliando progresivamente la red de participantes y contrastando los perfiles seleccionados con otras fuentes de información. Aun así, se reconoce que la técnica de bola de nieve, si bien útil en contextos exploratorios, no permite una representatividad estadística plena y exige una lectura prudente y contextualizada de los resultados derivados de su aplicación.

Una segunda limitación se deriva del carácter transversal de la investigación. Los datos obtenidos reflejan la situación en un momento concreto, sin que sea posible establecer relaciones causales ni observar la evolución de las condiciones laborales a lo largo del tiempo. Dado que la realidad del Tercer Sector y del Trabajo Social está sujeta a cambios rápidos -vinculados a las políticas públicas, la financiación o la coyuntura económica-, sería deseable complementar este estudio con aproximaciones longitudinales que permitan analizar las

transformaciones en perspectiva temporal. En este sentido, los resultados constituyen una fotografía rigurosa del presente, pero no pueden ser extrapolados de manera directa a dinámicas futuras.

En el ámbito cualitativo, las limitaciones se vinculan principalmente a los procesos de representación y a la propia naturaleza interactiva de las técnicas empleadas. Los grupos de discusión, si bien permiten explorar significados en profundidad, pueden estar influidos por la dinámica de grupo, la autoselección de los participantes o la presencia de liderazgos discursivos. Estas condiciones forman parte inherente de la metodología y han sido tenidas en cuenta en el análisis, aplicando estrategias de contraste y validación cruzada.

En el caso del Delphi, la búsqueda de consenso, que constituye su principal fortaleza, puede también reducir la diversidad de perspectivas. Aunque se procuró preservar el pluralismo y el anonimato en todas las rondas, es posible que ciertas posiciones minoritarias o más críticas quedaran atenuadas en la síntesis final. Aun así, el procedimiento ha permitido identificar tendencias sólidas y visiones compartidas que enriquecen la interpretación global de los resultados.

Ahora bien, conviene subrayar que las limitaciones aquí expuestas no restan validez ni fiabilidad al estudio, sino que delimitan su campo de aplicación y orientan futuras líneas de investigación. La complejidad del Tercer Sector y la diversidad del Trabajo Social exigen aproximaciones sucesivas, complementarias y plurales. Este proyecto se inscribe en esa lógica acumulativa de conocimiento, ofreciendo una base empírica sólida sobre la que continuar profundizando.

Lejos de ser un punto de llegada, este trabajo constituye un paso más en la comprensión colectiva de las condiciones laborales y profesionales del Trabajo Social en el Tercer Sector, y una invitación a seguir construyendo conocimiento desde la cooperación, la transparencia y el compromiso con la justicia social.

En resumen, el diseño metodológico empleado ha buscado garantizar rigurosidad técnica, pluralidad de voces y aplicabilidad práctica, con el fin de construir un conocimiento situado, compartido y útil para las y los profesionales del Trabajo Social que desarrollan su labor en el Tercer Sector. El resultado no es solo un diagnóstico, sino una hoja de ruta para el fortalecimiento de la profesión en uno de los ámbitos más significativos de la acción social contemporánea.



3. DIAGNÓSTICO: SITUACIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN EL TERCER SECTOR

3. DIAGNÓSTICO: SITUACIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN EL TERCER SECTOR

En las últimas décadas, el Tercer Sector de Acción Social (TSAS) ha adquirido una relevancia creciente en el ecosistema de atención, acompañamiento e intervención social en España. Constituido por una constelación diversa de entidades sin ánimo de lucro -asociaciones, fundaciones, organizaciones confesionales, plataformas y redes- el Tercer Sector como expresión de la solidaridad de la sociedad civil, constituyendo un actor más en la cobertura de necesidades sociales junto con la Administración Pública que garantiza los Derechos Sociales y las entidades privadas que responden a un interés particular, creadas para la obtención de beneficios económicos.

En este entramado institucional, económico y ético, el Trabajo Social desempeña una función esencial, sosteniendo buena parte de los procesos de acompañamiento a personas, grupos y comunidades que viven situaciones de vulnerabilidad, pobreza o exclusión social grave.

3.1. El tercer sector de acción social en España

El desarrollo del Tercer Sector de Acción Social (TSAS) en España constituye, junto con el Sistema Público de Servicios Sociales, uno de los pilares fundamentales en la configuración del Estado de bienestar y en la respuesta colectiva a las necesidades sociales emergentes (Auxiliadora González Portillo y Germán Jaraíz Arroyo, 2021). Su evolución está estrechamente vinculada a la historia del Trabajo Social, disciplina que ha acompañado los procesos de transformación social del país desde sus orígenes en la primera mitad del siglo XX (Dolors Colomb y Miguel Miranda, 1998). Ambos campos -el profesional y el institucional- se han consolidado en una relación simbiótica: el Trabajo Social ha aportado al Tercer Sector capacidades metodológicas, competencias técnicas y una perspectiva crítica orientada a los derechos, mientras que el Tercer Sector ha ofrecido a la profesión un espacio privilegiado de innovación, proximidad y compromiso ciudadano (Francisco Lorenzo, 2024).

El surgimiento de las entidades sociales en España responde a un modelo mediterráneo de bienestar en el que la sociedad civil y las organizaciones sin ánimo de lucro han desempeñado un papel subsidiario respecto al Estado, pero decisivo en la atención de colectivos vulnerables. Desde los años de la transición democrática, el tejido asociativo se expandió con rapidez, articulando redes locales de solidaridad y reivindicación. Posteriormente, la institucionalización de las políticas sociales y la profesionalización de los servicios públicos transformaron muchas de aquellas iniciativas en entidades prestadoras de servicios, cada vez más dependientes de la financiación pública y sometidas a procesos de gestión compleja (Gregorio Rodríguez Cabrero, 2003).

El proceso histórico del TSAS puede comprenderse a través de cuatro grandes etapas: eclosión (1978-1992), crecimiento y consolidación (1993-2007), recalibración (2008-2014) y refundación (2015-2018) (Sebastián Mora, 2020). En su fase inicial, las organizaciones sociales se configuraron como espacios de movilización y reivindicación, herederos de los movimientos vecinales y de las comunidades de base. Durante los años noventa, el sector experimentó una expansión notable en volumen y complejidad, en paralelo a la profesionalización del Trabajo Social y la creación del Consejo General y los Colegios Profesionales. El nuevo siglo trajo consigo la consolidación de un modelo prestacional y la emergencia de tensiones internas entre la lógica del voluntariado y la del empleo profesionalizado, entre la autonomía del sector y su dependencia de las Administraciones.

La Gran Recesión de 2008 supuso un punto de inflexión decisivo. Las políticas de austeridad y la contracción del gasto social afectaron severamente a los servicios públicos y a las entidades del Tercer Sector, que debieron afrontar un incremento de la demanda social con recursos menguantes. En muchos casos, ello implicó procesos de asistencialización y precarización laboral, especialmente visibles en las categorías profesionales del Trabajo Social. Tal y como advertía Gregorio Rodríguez Cabrero y Vicente Marbán (2015), la “deriva conservadora” de la Tercera Vía trasladó a las entidades sociales una mayor exigencia de autonomía financiera y competitividad en la provisión de servicios, desdibujando su función reivindicativa y comunitaria.

El proceso de refundación posterior a 2015, reflejado en los planes estratégicos de la Plataforma de Organizaciones de Acción Social (POAS), se ha orientado a fortalecer la sostenibilidad institucional, la cooperación intersectorial y la incidencia política.

En la actualidad, el Barómetro del Tercer Sector de Acción Social (POAS, 2024) muestra un sector diverso, dinámico y con un fuerte arraigo territorial. Predominan las entidades de pequeña dimensión económica: casi la mitad presentan ingresos inferiores a 30.000 euros anuales y desarrollan su actividad en el ámbito local o provincial (48,7% y 50% respectivamente), lo que revela su cercanía con las personas y comunidades destinatarias.

La estructura del sector mantiene una configuración mayoritariamente asociativa (75,6%) y femenina, tanto en los órganos de gobierno como en el conjunto de las plantillas.

El empleo en el Tercer Sector ha crecido de forma sostenida en la última década, pero bajo condiciones de notable fragilidad estructural. Aunque el 70% de las personas empleadas son asalariadas y con un alto nivel de cualificación -en su mayoría trabajadoras sociales, psicólogas o educadoras sociales-, persisten limitaciones relevantes en materia de estabilidad, remuneración y desarrollo profesional.

La temporalidad, los contratos parciales y la dependencia de convocatorias públicas de financiación condicionan la continuidad de los equipos y dificultan la planificación a medio plazo. Esta situación se agrava en las entidades pequeñas, donde la combinación de voluntariado y empleo remunerado obliga a asumir cargas de trabajo elevadas y a compatibilizar múltiples funciones.

Además, tal y como señala el IV Informe sobre los Servicios Sociales en España y la profesión del Trabajo Social del Consejo General del Trabajo Social (Emiliana Vicente et al. 2022) las trabajadoras sociales del Tercer Sector se enfrentan a un escenario de tensión entre vocación, compromiso ético y precariedad material. Las jornadas prolongadas, la presión burocrática y la insuficiencia de recursos humanos generan elevados niveles de estrés y fatiga emocional. A ello se suma la disparidad salarial entre comunidades autónomas y la brecha existente respecto a los puestos homólogos en la Administración pública. Así, “la sobrecarga y la falta de reconocimiento institucional son factores recurrentes en la percepción de malestar laboral”, especialmente entre las profesionales más jóvenes o con contratos temporales (Vicente, Emiliana, 2022; p. 65).

La feminización del empleo social -más del 80% de las plantillas en las entidades de acción social están compuestas por mujeres- introduce además una dimensión de desigualdad estructural. Las carreras laborales en el ámbito del Tercer Sector se ven condicionadas por la lógica del cuidado y por la persistencia de estereotipos de género que identifican la intervención social con la vocación o el voluntarismo. En consecuencia, las trabajadoras sociales tienden a aceptar condiciones menos favorables por compromiso con la misión de las entidades, reproduciendo un patrón de infravaloración histórica del trabajo de cuidados en el ámbito público y privado.

En este sentido, el análisis comparativo internacional aporta elementos de contraste útiles. El estudio coordinado por Jermain Ravalier, et al. (2023) revela que las condiciones laborales del Trabajo Social presentan rasgos estructurales comunes en distintos países, con tendencia al empeoramiento entre 2019 y 2022. La investigación, realizada con más de 5.800 profesionales en cinco regiones del mundo, muestra una reducción significativa en indicadores clave como el control sobre las tareas, la comunicación organizativa y el bienestar psicológico. En Europa, las puntuaciones en seis de los siete factores analizados -demanda, apoyo, rol, cambio, control y relaciones laborales- empeoraron durante el periodo, reflejando un aumento general de la carga laboral y del malestar psicosocial (Jermain Ravalier et al., 2023).

El estudio global permite comprender que la precariedad laboral en el Trabajo Social no es un fenómeno aislado, sino un efecto del desequilibrio entre las demandas del puesto y los recursos disponibles para afrontarlas, según el modelo de Demanda-Recursos Laborales (Arnold Bakker y Evangelia Demerouti, 2007).

En el caso español, este desequilibrio se acentúa en las entidades del Tercer Sector, donde los proyectos suelen estar vinculados a convocatorias anuales, la supervisión es escasa y los procesos de evaluación se orientan más al cumplimiento formal que al aprendizaje organizativo. Este contexto afecta directamente al bienestar de las profesionales y, en consecuencia, a la calidad de la atención a las personas usuarias.

A pesar de estas dificultades, apreciamos también signos de resiliencia institucional y compromiso ético. Las entidades del TSAS realizan más de 47 millones de atenciones directas al año y combinan la intervención social con la promoción de derechos, la sensibilización y la innovación comunitaria. Ocho de cada diez organizaciones desarrollan actividades de sensibilización social y casi la mitad promueven el voluntariado, lo que indica una base social amplia y un fuerte capital cívico (POAS, 2024). Sin embargo, el desafío radica en sostener este compromiso bajo condiciones laborales adecuadas que garanticen la continuidad y la calidad del trabajo profesional.

La coexistencia de múltiples generaciones en el seno de las organizaciones -desde los “boomers” hasta la generación Z- añade complejidad a la gestión de los equipos. La investigación cualitativa del Barómetro señala la aparición de lo que denomina “la paradoja del cuidado”: mientras las generaciones mayores mantienen una visión vocacional y altruista del trabajo social, las más jóvenes reivindican mayor equilibrio entre compromiso y bienestar, demandando condiciones laborales dignas y límites claros a la autoexplotación. Esta tensión intergeneracional, lejos de ser un problema, constituye una oportunidad para repensar los valores del sector y avanzar hacia un modelo de organización más sostenible y corresponsable (POAS, 2024, p. 69).

En la actualidad, el TSAS se enfrenta a tres grandes desafíos estructurales: la sostenibilidad financiera, la calidad del empleo y la preservación de su identidad transformadora. La dependencia de subvenciones públicas y donaciones privadas limita su autonomía, mientras que la competencia por recursos tiende a fragmentar el tejido asociativo. Paralelamente, la creciente tecnificación de los servicios y la digitalización de los procesos introducen nuevos riesgos de despersonalización y sobrecarga. No obstante, la respuesta colectiva de las entidades durante la pandemia y en la posterior recuperación demuestra su capacidad de adaptación y su función esencial en la cohesión social.

La evidencia disponible indica que la mejora de las condiciones laborales en el Trabajo Social requiere intervenciones simultáneas en varios niveles. A nivel macro, resulta necesario consolidar políticas públicas de financiación estable y de reconocimiento profesional del Tercer Sector como parte del sistema de bienestar. A nivel organizativo, las entidades deben fortalecer sus estructuras de gestión del talento, la formación continua y la prevención de ries-

gos psicosociales. Y a nivel individual, es preciso promover culturas profesionales basadas en la cooperación, el autocuidado y la ética del cuidado mutuo. La perspectiva de derechos humanos, que articula la acción social en España, solo puede sostenerse si quienes la encarnan disponen de condiciones laborales que reconozcan su dignidad y su contribución a la sociedad.

En conclusión, el Tercer Sector de Acción Social en España se encuentra en una encrucijada entre consolidación y transformación. Su densidad institucional, su presencia territorial y su base profesional lo convierten en un actor estratégico para la inclusión social y la defensa de los derechos. Sin embargo, la sostenibilidad de su acción depende en gran medida de la capacidad de garantizar condiciones de trabajo dignas y estables para las trabajadoras sociales que constituyen su núcleo operativo. Tal como advierte la literatura internacional, el bienestar profesional no es solo una cuestión de justicia laboral, sino un requisito indispensable para la eficacia y la ética de la intervención social (Jermain Ravalier et al., 2023). En este sentido, fortalecer el empleo social, cuidar a quienes cuidan y asegurar el reconocimiento de su labor son elementos centrales para el futuro del bienestar en España y en el desarrollo y cumplimiento de los Derechos Sociales.

El trabajo social constituye un espacio singular y especialmente relevante en los retos actuales que afronta el sector por su capacidad para fortalecer procesos de participación ciudadana facilitando la generación espacios comunitarios de intercambio, defensa y reivindicación de estructuras desiguales. Analizar los perfiles profesionales, sus condiciones y los valores que sostienen la práctica cotidiana del trabajo social en el Tercer Sector, permitirá ofrecer propuestas adaptadas a las necesidades específicas de la profesión y del sector.

A continuación, ofrecemos el análisis de los datos obtenidos en la encuesta realizada a las Trabajadoras Sociales del Tercer Sector de Acción Social (TSAS) en España, el cual complementamos con los grupos de discusión realizados en el marco del estudio³. Se trata de un análisis de carácter empírico con enfoque comparativo por sexo y edad, orientado a comprender las dinámicas de profesionalización, condiciones laborales, bienestar y trayectorias de este colectivo.

Desde una perspectiva de género y de ciclo vital, el estudio permite identificar cómo las desigualdades estructurales se reproducen en el ámbito profesional del Trabajo Social. La feminización del sector, documentada desde hace décadas (Lena Dominelli, 2002; Joan Lorenz, 2016), convive con nuevas formas de segmentación generacional, en las que las profesio-

³ El análisis de los grupos de discusión se incorpora exclusivamente en lo relativo a las percepciones cualitativas de los participantes, y no en la información de naturaleza cuantitativa. Por tanto, las aportaciones de los grupos de discusión se emplean de forma complementaria para contextualizar e interpretar dichas percepciones a partir del apartado “Nivel de satisfacción con algunos aspectos”.

nales jóvenes enfrentan mayor precariedad, mientras las mayores de 35 años asumen roles de liderazgo y estabilidad relativa. El análisis incorpora también la dimensión simbólica del reconocimiento profesional (Axel Honneth, 2006) y la ética del cuidado (Walter Tronto, 2013) como marcos interpretativos centrales.

El objetivo de este análisis es ofrecer una interpretación de los resultados, combinando la evidencia cuantitativa de la encuesta con los hallazgos cualitativos de las entrevistas. A lo largo de los siguientes apartados se presentan los principales resultados comparados por sexo y edad, estructurados en cinco bloques temáticos: perfil sociodemográfico y profesional, condiciones laborales y organizativas, satisfacción y bienestar, identidad profesional y cohesión, y perspectivas de futuro.

3.2. Perfil sociodemográfico

La distribución por sexo y edad muestra con claridad la fuerte feminización de la profesión del trabajo social, con una presencia de mujeres que se mantiene constante en todos los grupos de edad, en torno al 85 %.

Tabla 1: Distribución porcentual de las profesionales trabajadoras sociales en el tercer sector según género y edad

| | Hombre | Mujer | Otros | Total |
|-----------------|--------|-------|-------|-------|
| De 18 a 34 años | 13 | 86,2 | 0,8 | 100 |
| De 35 a 49 años | 12,9 | 86 | 1,1 | 100 |
| De 50 a 65 años | 17,1 | 82,3 | 0,6 | 100 |

Fuente: elaboración propia

Los hombres apenas representan entre el 13% y el 17%, observándose una ligera mayor proporción en el tramo de mayor edad (50-65 años), lo que sugiere que las nuevas generaciones incorporadas a la profesión mantienen, e incluso refuerzan, el perfil mayoritariamente femenino.

La categoría “otros” continúa siendo minoritaria (alrededor del 1%), aunque su presencia en los grupos de menor edad refleja una mayor visibilización de la diversidad de género en las cohortes más jóvenes.

Respecto al nivel académico, se evidencia un alto grado de cualificación, confirmando que el sector está compuesto en gran medida por profesionales con formación superior.

Tabla 2: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector según el nivel de estudios

| | Porcentaje |
|--------------|------------|
| Diplomatura | 4,1 |
| Licenciatura | 33,3 |
| Grado | 29,3 |
| Máster | 31,5 |
| Doctorado | 1,2 |
| Otros | 0,7 |

Fuente: elaboración propia

La profesión mantiene una feminización transversal en todos los niveles educativos: las mujeres representan entre el 80% y el 90% de quienes poseen diplomatura, licenciatura, grado o máster, consolidando un patrón histórico de predominio femenino.

Los hombres presentan una presencia más significativa en titulaciones previas al Plan Bolonia (especialmente la diplomatura, con un 26,3%) y en estudios no reglados o de otro tipo (33,3%), mientras que en los niveles de posgrado y doctorado alcanzan proporciones algo mayores, lo que sugiere una leve masculinización en las etapas formativas superiores.

Tabla 3: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector según el nivel de estudios y género

| | Hombre | Mujer | Otros | Total |
|--------------|--------|-------|-------|-------|
| Diplomatura | 10 | 89,7 | 0,3 | 100 |
| Licenciatura | 26,3 | 65,8 | 7,9 | 100 |
| Grado | 14 | 85,7 | 0,4 | 100 |
| Máster | 15,3 | 83,3 | 1,4 | 100 |
| Doctorado | 18,2 | 81,8 | 0 | 100 |
| Otros | 33,3 | 66,7 | 0 | 100 |

Fuente: elaboración propia

Por su parte, la distribución por edad refleja con claridad la transición generacional del sistema universitario: las personas más jóvenes (18-34 años) se concentran mayoritariamente en el Grado (59,2%), mientras que las cohortes de mayor edad conservan las titulaciones anteriores -Diplomatura y Licenciatura-, con predominio entre los 35 y 65 años. El máster y el doctorado, en cambio, aparecen repartidos entre las franjas intermedias, indicando una búsqueda de especialización y consolidación profesional a lo largo de la trayectoria laboral.

Tabla 4: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector según el nivel de estudios por grupos de edad

| | De 18 a 34 años | De 35 a 49 años | De 50 a 65 años | Total |
|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------|
| Diplomatura | 1,6 | 58,2 | 40,2 | 100 |
| Licenciatura | 6,3 | 50 | 43,8 | 100 |
| Grado | 59,2 | 33,8 | 7 | 100 |
| Máster | 47 | 41 | 12 | 100 |
| Doctorado | 10 | 60 | 30 | 100 |
| Otros | 50 | 50 | 0 | 100 |

Fuente: elaboración propia

3.3. Tipo de entidad

El análisis de la distribución de trabajadoras sociales del Tercer Sector según el carácter de la organización muestra que la mayoría (59%) trabaja en entidades de primer nivel; es decir, aquellas que no agrupan a otras entidades. Y un 24,8% pertenece a las entidades singulares de Cáritas, Cruz Roja y ONCE. Esto tiene una importancia significativa en la medida en la que estas suelen ofrecer mejores condiciones contractuales y más oportunidades de formación.

Tabla 5: distribución porcentual de trabajadoras sociales del tercer sector según el carácter de la organización

| | Porcentaje |
|----------------------|------------|
| Primer nivel | 59 |
| Segundo nivel | 10,4 |
| Tercer nivel | 5,8 |
| Entidades singulares | 24,8 |

Fuente: elaboración propia

Ámbito territorial de intervención

En cuanto al ámbito de acción de las organizaciones, el mayor porcentaje de trabajadoras (26%) se encuentra en entidades de alcance nacional, seguido por aquellas de ámbito autonómico (21,3%) y por delante del ámbito provincial y local (17,8% y 17,1%, respectivamente). Un escaso 5,7% trabaja en organizaciones de nivel regional, mientras que un 12,1% lo hace en entidades de ámbito internacional.

Estos datos reflejan una distribución diversa de Trabajadoras sociales en el sector, con una mayor concentración en entidades de intervención directa y de alcance nacional.

Tabla 6: distribución de las trabajadoras sociales según ámbito territorial de intervención

| | Porcentaje |
|---------------|------------|
| Internacional | 12,1 |
| Nacional | 26 |
| Autonómico | 21,3 |
| Regional | 5,7 |
| Provincial | 17,8 |
| Local | 17,1 |

Fuente: elaboración propia

Ámbito de actuación

La mayoría de las trabajadoras sociales del sector (54,8%) se desempeña en el ámbito de la integración e inserción, lo que subraya la relevancia de la inclusión social dentro del Tercer Sector. Le sigue el área sociosanitaria y de cuidados (48,4%) y los derechos humanos (31,4%), evidenciando el peso de la atención a colectivos vulnerables y la promoción de la justicia social. Otros ámbitos como vivienda (19,5%), participación ciudadana (19,1%) y cooperación internacional (17,0%) tienen una presencia significativa, aunque menor. En contraste, el medioambiente (7,3%) es el campo con menor representación entre las trabajadoras del sector.

Tabla 7: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector según el sector de intervención

| | Porcentaje |
|---------------------------|------------|
| Integración e inserción | 54,8 |
| Sociosanitario y cuidados | 48,4 |
| Derechos humanos | 31,4 |
| Vivienda | 19,5 |
| Participación ciudadana | 19,1 |
| Cooperación internacional | 17 |
| Medioambiente | 7,3 |
| Otros | 16,5 |

Fuente: elaboración propia

En comparación con los datos ofrecidos por el ISEE IV (Emiliana Vicente et al., 2022), existe una mayor heterogeneidad en el Tercer Sector en la medida en la que este señala que el 74%

de las trabajadoras sociales desempeña su actividad profesional en los Servicios Sociales mientras que el ámbito de la salud es el segundo de mayor relevancia, acumulando el 18% de las que se encuentran trabajando. El 8% restante trabaja en otros ámbitos.

Profesionales contratadas

La mayor parte de las trabajadoras sociales del Tercer Sector pertenece a pequeñas organizaciones de entre 1 y 25 empleados remunerados (38,2%), mientras que, por el contrario, un 20,0% se encuentra en entidades con más de 200 empleados. Por su parte, los rangos intermedios (de 26 a 75 y de 76 a 200 empleados) representan el 22,5% y el 19,3%, respectivamente.

Tabla 8: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector empleadas según tamaño de la organización

| | Porcentaje |
|-------------|------------|
| De 1 a 25 | 38,2 |
| De 26 a 75 | 22,5 |
| De 76 a 200 | 19,3 |
| Más de 200 | 20 |

Fuente: elaboración propia

Voluntariado

En cuanto a la presencia de voluntariado, el 35,0% de las trabajadoras sociales del Tercer Sector trabaja en entidades que cuentan con un rango de 1 a 10 personas voluntarias, el 32,3% a entidades que con un volumen de 11 a 50 personas voluntarias y otro tercio (el 32,7%) trabaja para entidades que cuentan con más de 50 personas voluntarias.

Tabla 9: porcentaje de personas voluntarias en el tercer sector

| | Porcentaje |
|------------|------------|
| De 1 a 10 | 35 |
| De 11 a 50 | 32,3 |
| Más de 50 | 32,7 |

Fuente: elaboración propia

3.4. Entorno laboral y condiciones de desarrollo del trabajo

Una cuarta parte (26,7%) de las trabajadoras sociales lleva menos de dos años en su entidad y otro 24,7% tiene entre dos y cinco años de experiencia, lo que puede ser un indicador

de alta rotación en el sector. No obstante, la quinta parte (un 19,9%) supera los quince años, reflejando cierta estabilidad en una parte del colectivo.

Tabla 10: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector según antigüedad en la entidad

| | Porcentaje |
|--------------------|------------|
| Hasta 2 años | 26,7 |
| De 2 hasta 5 años | 24 |
| De 5 hasta 15 años | 28,7 |
| 15 y más años | 19,9 |

Fuente: elaboración propia

Tipo de contrato

Las condiciones laborales en el Tercer Sector presentan un equilibrio entre estabilidad y precariedad relativa. Ocho de cada diez profesionales tienen contrato indefinido, mientras que los contratos en prácticas son residuales (1,4%), y un 14,6% tiene otro tipo de contrato.

Tabla 11: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector según contrato

| | Porcentaje |
|----------------------------|------------|
| Contrato fijo o indefinido | 84 |
| Contrato en prácticas | 1,4 |
| Otro tipo de contrato | 14,6 |

Fuente: elaboración propia

Las mujeres concentran tanto los contratos fijos/indefinidos (85,3%) como los “otros” tipos de contrato (83,8%) y, de forma especialmente significativa, el 100% de los contratos en prácticas. Los hombres aparecen como minoría en todas las modalidades (13,8% de los fijos/indefinidos y 14,7% de “otros”), mientras que la categoría “otros” géneros mantiene una presencia testimonial ($\leq 1,5\%$), previsiblemente asociada a tamaños muestrales muy reducidos.

Tabla 12: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector según tipo de contrato desglosado por género

| | Hombre | Mujer | Otros | Total |
|----------------------------|--------|-------|-------|-------|
| Contrato fijo o indefinido | 13,8 | 85,3 | 0,9 | 100 |
| Contrato en prácticas | 0 | 100 | 0 | 100 |
| Otro tipo de contrato | 14,7 | 83,8 | 1,5 | 100 |

Fuente: elaboración propia

Por su parte, los datos muestran una clara segmentación etaria en la estabilidad laboral dentro del Tercer Sector, evidenciando cómo el tipo de contrato se distribuye de manera desigual según la edad. La mayor proporción de contratos fijos o indefinidos se concentra en el grupo de 35 a 49 años (48%), que parece constituir el núcleo más consolidado del empleo en el sector. En contraste, las trabajadoras sociales más jóvenes (18-34 años) presentan una fuerte presencia de contratos en prácticas (70%), lo que refleja procesos de inserción laboral aún incipientes y trayectorias profesionales en construcción.

Tabla 13: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector según tipo de contrato desgregado por grupo de edad

| | De 18 a 34 años | De 35 a 49 años | De 50 a 65 años | Total |
|----------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------|
| Contrato fijo o indefinido | 30,2 | 48 | 21 | 100 |
| Contrato en prácticas | 70 | 30 | 0 | 100 |
| Otro tipo de contrato | 51,4 | 28 | 20 | 100 |

Fuente: elaboración propia

Tipo de jornada

Respecto a la jornada laboral, se refleja un claro predominio de la jornada completa (81,3%) entre las profesionales del Tercer Sector, lo que evidencia una estructura laboral caracterizada por una dedicación amplia y sostenida al puesto de trabajo. No obstante, el 18,7% restante que trabaja en modalidades parciales -ya sea media jornada o fracciones superiores e inferiores- apunta a la persistencia de bolsas de empleo de menor intensidad, que suelen asociarse a actividades complementarias, proyectos con financiación limitada o perfiles profesionales con responsabilidades familiares o académicas. Esta dualidad revela la coexistencia de un núcleo laboral estable junto a un segmento periférico más precario o flexible, propio de la dinámica de proyectos y convocatorias que caracteriza al Tercer Sector.

Tabla 14: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector según tipo de jornada

| | Porcentaje |
|----------------------------------|------------|
| Jornada completa | 81,3 |
| Media jornada | 5,7 |
| Parcial (más de media jornada) | 10,2 |
| Parcial (menos de media jornada) | 2,8 |

Fuente: elaboración propia

La distribución por género pone de relieve un aspecto especialmente relevante: aunque las mujeres siguen siendo mayoría en todas las modalidades de jornada, su proporción relativa es menor precisamente en la jornada completa (84,7%), el porcentaje más bajo en comparación con las demás fórmulas contractuales -media jornada (90,6%), parcial superior (85,3%) y parcial inferior (92%)-. Este patrón sugiere que, pese a su predominio en el conjunto del sector, las mujeres se concentran en mayor medida en empleos de menor dedicación temporal. Una posible explicación radica en las estrategias de conciliación de la vida laboral y familiar, que continúan recayendo de forma desproporcionada sobre ellas y condicionan su disponibilidad horaria. Asimismo, la estructura organizativa del Tercer Sector, con horarios irregulares y remuneraciones limitadas, puede favorecer la aceptación de jornadas reducidas como vía para compatibilizar responsabilidades personales y profesionales.

Tabla 15: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector según jornada laboral desglosado por género

| | Hombre | Mujer | Otros | Total |
|----------------------------------|--------|-------|-------|-------|
| Jornada completa | 14,5 | 84,7 | 0,8 | 100 |
| Media jornada | 7,5 | 90,6 | 1,9 | 100 |
| Parcial (más de media jornada) | 12,6 | 85,3 | 2,1 | 100 |
| Parcial (menos de media jornada) | 8 | 92 | 0 | 100 |

Fuente: elaboración propia

Por último, la Tabla 16 evidencia un patrón etario nítido en la intensidad de la jornada. La jornada completa se concentra en la franja 35-49 años (46%), etapa de mayor consolidación profesional, seguida por 18-34 (32,2%) y 50-65 (21,7%), lo que sugiere menor estabilidad a final de carrera. Entre las jornadas reducidas emergen dos dinámicas: (a) en media jornada, las más jóvenes acumulan la mayor proporción (46,7%), consistente con trayectorias de inserción, compatibilización con estudios y posiciones de entrada financiadas por proyecto; (b) en la parcial (más de media jornada), vuelve a dominar el grupo 35-49 (45,6%), reflejando posibles estrategias de conciliación en edades centrales (cargas familiares, cuidados) sin renunciar del todo a la dedicación. La modalidad parcial (menos de media jornada) se concentra de forma llamativa también en 35-49 (63,2%), mientras que es minoritaria en 50-65 (5,3%). Esta dualidad generacional evidencia el proceso de entrada y consolidación en el sector, en el que las trayectorias se estabilizan tras varios años de experiencia (Putnam, 2000).

Tabla 16: porcentaje trabajadoras sociales del tercer sector según jornada por grupo de edad

| | De 18 a 34 años | De 35 a 49 años | De 50 a 65 años | Total |
|----------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------|
| Jornada completa | 32,2 | 46 | 21,7 | 100 |
| Media jornada | 46,7 | 24,4 | 28,9 | 100 |
| Parcial (más de media jornada) | 39,2 | 45,6 | 15,2 | 100 |
| Parcial (menos de media jornada) | 31,6 | 63,2 | 5,3 | 100 |

Fuente: elaboración propia

Relación de su formación con la tarea realizada

Tres de cada cuatro trabajadoras sociales del Tercer Sector afirman que las tareas realizadas en su puesto de trabajo tienen mucha (43,4%) o bastante relación (35,1%) con su formación en trabajo social. Sin embargo, un 16,2% ve solo alguna relación y un 5,3% indica que la conexión es poca o muy poca.

Tabla 17: porcentaje sobre la relación entre la formación y la tarea a realizar en su puesto de trabajo actual de trabajadoras sociales del tercer sector por grupo de edad

| | Porcentaje |
|-----------------|------------|
| Poca o muy poca | 5,3 |
| Alguna | 16,2 |
| Bastante | 35,1 |
| Mucha o total | 43,4 |

Fuente: elaboración propia

El análisis por género confirma la tendencia general de feminización del sector y permite observar que las mujeres dominan ampliamente en todos los niveles de correspondencia entre formación y tarea, representando entre el 81% y el 90% de cada categoría. Sin embargo, el dato más interesante emerge al comparar la proporción relativa dentro de cada grupo: los hombres, aunque minoritarios, tienden a concentrarse ligeramente más en los niveles de mayor ajuste (“bastante” o “mucha/total”), lo que podría indicar una cierta segregación horizontal por tipo de puesto o responsabilidad. Este patrón sugiere que las mujeres, además de estar sobrerrepresentadas, podrían desempeñar en mayor medida tareas polivalentes o de apoyo, menos vinculadas a su formación específica.

Tabla 18: porcentaje sobre la relación entre la formación y la tarea a realizar en su puesto de trabajo actual de trabajadoras sociales del tercer sector según género

| | Hombre | Mujer | Otros | Total |
|-----------------|--------|-------|-------|-------|
| Poca o muy poca | 10,2 | 89,8 | 0 | 100 |
| Alguna | 9,3 | 90,7 | 0 | 100 |
| Bastante | 18, | 81 | 0,9 | 100 |
| Mucha o total | 12,4 | 86,1 | 1,5 | 100 |

Fuente: elaboración propia

Por último, el análisis por grupos de edad muestra diferencias significativas en la adecuación entre formación y tarea. El grupo de 35 a 49 años alcanza las proporciones más altas de correspondencia elevada (“bastante” o “mucha/total”), con valores del 48,4% y 45,2%, respectivamente, lo que coincide con el momento de mayor madurez profesional y estabilidad laboral. En cambio, las más jóvenes (18-34 años) presentan mayores porcentajes en los niveles bajos de relación -“poca o muy poca” (31,7%) y “alguna” (44,8%)-, reflejando trayectorias iniciales de inserción, aprendizaje y movilidad ocupacional donde la correspondencia formativa aún no se consolida. El grupo de mayores (50-65 años), por su parte, muestra una distribución más dispersa, que podría vincularse con procesos de reconversión profesional o reasignación de tareas en etapas finales de la carrera.

Tabla 19: porcentaje sobre la relación entre la formación y la tarea a realizar en su puesto de trabajo actual de trabajadoras sociales del tercer sector por grupo de edad

| | De 18 a 34 años | De 35 a 49 años | De 50 a 65 años | Total |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------|
| Poca o muy poca | 31,7 | 41,5 | 26,8 | 100 |
| Alguna | 44,8 | 39,6 | 15,7 | 100 |
| Bastante | 34,6 | 48,4 | 16,9 | 100 |
| Mucha o total | 29,3 | 45,2 | 25,5 | 100 |

Fuente: elaboración propia

Funciones

Cada trabajadora social empleada del TSAS realiza una media de 4,45 funciones diferentes, lo que puede expresar la polivalencia de estas profesionales, pero también su sobrecarga laboral.

El análisis de las funciones desempeñadas por las trabajadoras sociales del TSAS revela que la atención directa es la más común (66,9%), lo que resalta el enfoque asistencial del sector. Le siguen la planificación (64,1%) y la coordinación (54,1%), lo que indica que una

gran parte de los profesionales también asume responsabilidades organizativas. Funciones como la inserción social (47,7%), la evaluación (46,0%) y la supervisión (39,5%) tienen una presencia significativa y, en menor medida, aparecen funciones de gerencia (14,0%) y de investigación (11,2%), que tienen un peso menor.

Tabla 20: porcentaje sobre las funciones a realizar de trabajadoras sociales del tercer sector

| | Porcentaje ⁴ |
|------------------|-------------------------|
| Atención directa | 66,9 |
| Coordinación | 54,1 |
| Docente | 26,6 |
| Evaluación | 46 |
| Gerencial | 14 |
| Inserción social | 47,7 |
| Investigación | 11,2 |
| Mediación | 37,4 |
| Planificación | 64,1 |
| Preventiva | 34 |
| Supervisión | 39,5 |

Fuente: elaboración propia

La distribución de funciones por género confirma una tendencia estructural de feminización, con porcentajes de mujeres superiores al 80% en prácticamente todas las categorías, y especialmente en las funciones más vinculadas a la intervención directa y relacional (mediación, preventiva, inserción).

No obstante, se observan ligeras variaciones que resultan significativas: los hombres concentran una presencia algo mayor en funciones gerenciales (23,8%) e investigadoras (20,2%), donde la proporción femenina desciende hasta el 75-79%. Este patrón sugiere la persistencia de una cierta segmentación vertical de género, en la que los hombres, pese a ser minoría, ocupan con mayor frecuencia puestos de dirección, representación institucional o tareas de producción de conocimiento, mientras que las mujeres sostienen el grueso de la atención directa y la mediación social.

⁴ Dado que se puede desempeñar más de una función en un mismo puesto de trabajo (opción de respuesta múltiple), la suma no da un total del 100%.

Tabla 21: porcentaje sobre las funciones a realizar de trabajadoras sociales del tercer sector según género

| | Hombre | Mujer | Otros | Total |
|------------------|--------|-------|-------|-------|
| Atención directa | 12, | 86,8 | 1,2 | 100 |
| Coordinación | 14,9 | 84,5 | 0,6 | 100 |
| Docente | 16,9 | 81,5 | 1,6 | 100 |
| Evaluación | 15,4 | 83,4 | 1,2 | 100 |
| Gerencial | 23,8 | 75,4 | 0,8 | 100 |
| Inserción social | 14,6 | 84,5 | 0,9 | 100 |
| Investigación | 20,2 | 78,8 | 1 | 100 |
| Mediación | 10,1 | 89,1 | 0,9 | 100 |
| Planificación | 13,4 | 85,7 | 0,8 | 100 |
| Preventiva | 11,7 | 86,8 | 1,6 | 100 |
| Supervisión | 14,9 | 84 | 1,1 | 100 |

Fuente: elaboración propia

La Tabla 22 muestra una relación coherente entre edad y tipo de funciones desempeñadas, lo que sugiere un proceso de evolución profesional dentro del ciclo laboral. Las personas de 35 a 49 años concentran las mayores proporciones en casi todas las funciones, representando el núcleo operativo y estratégico del sector: lideran la planificación, la coordinación y la supervisión. Los jóvenes (18-34 años) destacan en funciones de atención directa (36,1%), inserción social (39,2%) y mediación (37,2%), propias de etapas iniciales de carrera, con menor peso en las responsabilidades directivas. En cambio, los profesionales de 50 a 65 años incrementan su presencia en tareas gerenciales (30%) e investigadoras (23,3%), lo que refleja una transición hacia roles de gestión, representación o asesoramiento en la última fase laboral. Este patrón etario apunta a un proceso de madurez organizativa donde la experiencia se traduce en mayor peso en la toma de decisiones, pero también advierte del riesgo de escasa renovación generacional en posiciones de liderazgo si no se promueven itinerarios de carrera y transferencia de conocimiento intergeneracional dentro del Tercer Sector.

Tabla 22: porcentaje sobre las funciones a realizar de trabajadoras sociales del tercer sector según grupo de edad

| | De 18 a 34 años | De 35 a 49 años | De 50 a 65 años | Total |
|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------|
| Atención directa | 36,1 | 45,6 | 18,3 | 100 |
| Coordinación | 30,6 | 47,6 | 21,8 | 100 |
| Docente | 32,3 | 47,3 | 20,4 | 100 |
| Evaluación | 35,6 | 45,4 | 19 | 100 |

| | Hombre | Mujer | Otros | Total |
|------------------|--------|-------|-------|-------|
| Gerencial | 24,5 | 45,5 | 30 | 100 |
| Inserción social | 39,2 | 42,1 | 18,7 | 100 |
| Investigación | 31,4 | 45,3 | 23,3 | 100 |
| Mediación | 37,2 | 45,7 | 17,1 | 100 |
| Planificación | 32,6 | 48 | 19,4 | 100 |
| Preventiva | 37,1 | 42,7 | 20,2 | 100 |
| Supervisión | 37,3 | 46,4 | 16,3 | 100 |

Fuente: elaboración propia

Beneficios o ventajas

La gran mayoría de las trabajadoras sociales del sector (93,1%) cuenta con algún beneficio o ventaja en su empleo. Cada una de estas trabajadoras menciona, además, una media de 2,79 ventajas distintas.

Tabla 23: porcentaje sobre el tipo de ventajas/beneficios de las trabajadoras sociales del tercer sector

| | Porcentaje ⁵ |
|-----------------------------------|-------------------------|
| Atención médica | 23,3 |
| Formación continua | 59,4 |
| Incentivos económicos | 15,7 |
| Ninguna ventaja | 6,9 |
| Otras ventajas | 7 |
| Planes de jubilación | 4,3 |
| Prestación de asistencia familiar | 18,2 |
| Seguros de salud, vida... | 9,2 |
| Teletrabajo | 39,8 |
| Tiempo libre remunerado | 83,1 |

Fuente: elaboración propia

La más extendida es la ausencia remunerada por enfermedad o motivos personales, presente en el 83,1% de los casos, seguido por la formación continua (59,4%) y el teletrabajo (39,8%), lo que indica una apuesta por la flexibilidad y el desarrollo profesional. Sin embargo, beneficios como la atención médica cubierta por la entidad (23,3%), la prestación de asistencia familiar (18,2%) o los incentivos económicos (15,7%) tienen una presencia notablemente menor. Incluso, los seguros de salud y vida (9,2%) y los planes de jubilación (4,3%) son aún

⁵ De nuevo, la opción de respuesta es múltiple por lo que la suma no da un total del 100%.

menos frecuentes, lo que refleja que el sector ofrece principalmente ventajas relacionadas con la conciliación y la formación, pero no tanto con la seguridad financiera o la cobertura social.

Por su parte, los análisis llevados a cabo revelan una diferencia significativa por género en el acceso a ventajas y beneficios laborales dentro del Tercer Sector.

Tabla 24: porcentaje sobre el tipo de ventajas/beneficios de las trabajadoras sociales del tercer sector según género

| | Hombre | Mujer | Otros |
|-----------------------------|--------|-------|-------|
| Con ventajas laborales | 96,9 | 84,9 | 77,8 |
| Sin ninguna ventaja laboral | 3,1 | 6,3 | 22,2 |
| Total ⁶ | 100 | 100 | 100 |

Fuente: elaboración propia

Aunque la mayoría de las trabajadoras Sociales dispone de algún tipo de beneficio (por encima del 80% en todos los casos), el porcentaje es sensiblemente más alto entre los hombres (96,9%) que entre las mujeres (84,9%) y, sobre todo, respecto a las personas de otros géneros (77,8%). Este patrón apunta a una posible brecha de acceso a condiciones laborales complementarias, que podría estar relacionada con la mayor presencia masculina en puestos directivos o técnicos con mejor cobertura retributiva y de incentivos, frente a una mayoría femenina concentrada en tareas de intervención directa, con menor margen de negociación o acceso a beneficios adicionales.

Por su parte, apreciamos una distribución mucho más homogénea en el acceso a ventajas laborales según la edad, con porcentajes prácticamente equivalentes entre los tres grupos (entre el 92% y el 94% con algún beneficio). Esta estabilidad sugiere que la provisión de ventajas no parece depender de la trayectoria vital o la antigüedad, sino más bien de factores institucionales o del tipo de entidad en la que se trabaja. Sin embargo, el ligero descenso en los extremos -menores de 35 y mayores de 50 años- podría asociarse a situaciones distintas: en los más jóvenes, al predominio de contratos temporales o de prácticas; en los mayores, a ajustes en condiciones de jornada o a transiciones hacia la jubilación.

⁶ Para estos dos análisis, hemos tenido en cuenta los porcentajes dentro de cada uno de los géneros.

Tabla 25: porcentaje sobre el tipo de ventajas/beneficios de las trabajadoras sociales del tercer sector por grupo de edad

| | De 18 a 34 años | De 35 a 49 años | De 50 a 65 años |
|-----------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Con ventajas laborales | 92,7 | 94,3 | 92,6 |
| Sin ninguna ventaja laboral | 7,3 | 5,7 | 7,4 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Fuente: elaboración propia

Nivel de satisfacción con algunos aspectos

A continuación, se ofrece un análisis mixto -cuantitativo y cualitativo- del bienestar laboral, la motivación y la calidad organizativa en el Tercer Sector. Desde el punto de vista cuantitativo, los datos obtenidos nos permiten identificar ámbitos de alta satisfacción (como el ambiente de trabajo, la misión institucional o la relación con los responsables), junto con zonas de malestar estructural vinculadas a la retribución, las oportunidades de desarrollo y la carga laboral, que concentran los mayores niveles de insatisfacción. A partir de estos datos, el análisis cualitativo de los verbatim puede profundizar en las causas subyacentes de dichas percepciones, revelando cómo los profesionales experimentan la tensión entre vocación y precariedad, los efectos del desgaste emocional, la vivencia de la misión institucional o las estrategias de conciliación y autocuidado. En conjunto, este material permite elaborar una lectura interpretativa sobre las condiciones de trabajo y el compromiso en el Tercer Sector, explorando cómo se articula la satisfacción laboral con los valores de servicio, la cultura organizativa y las limitaciones estructurales del modelo de financiación y gestión que caracteriza a las entidades sociales.

Tabla 26: porcentaje sobre el nivel de satisfacción de las trabajadoras sociales del tercer sector respecto a factores psicosociales y motivacionales en el trabajo

| | Total insatisfacción | Insatisfacción | Satisfacción | Total satisfacción |
|-----------------------------------|----------------------|----------------|--------------|--------------------|
| Ambiente de trabajo | 5,7 | 16 | 47,8 | 30,5 |
| Autonomía | 5,8 | 17,4 | 42,4 | 34,3 |
| Claridad en las responsabilidades | 6 | 17,2 | 46,4 | 30,4 |
| Conciliación | 10,8 | 21,5 | 45,1 | 22,6 |
| Conflictos éticos | 23,9 | 34,5 | 31,3 | 10,3 |
| Desgaste profesional | 9,2 | 24,8 | 37,6 | 28,4 |
| Espacio de trabajo | 9,8 | 25,5 | 40,5 | 24,2 |
| Misión de la entidad | 3,6 | 9,8 | 44,8 | 41,9 |
| Motivación | 6,7 | 16,5 | 49,4 | 27,4 |

| | Total insatisfacción | Insatisfacción | Satisfacción | Total satisfacción |
|-----------------------------|----------------------|----------------|--------------|--------------------|
| Oportunidades de desarrollo | 22 | 37,8 | 29,9 | 10,3 |
| Realizar trabajo | 17,6 | 33 | 31,1 | 18,3 |
| Reconocimiento | 16,5 | 29,1 | 34,3 | 20,1 |
| Recursos y medios | 6,8 | 29,5 | 45,6 | 18,1 |
| Relación con responsable | 9,6 | 17,9 | 35,9 | 36,7 |
| Retribución | 23,4 | 37,9 | 30,6 | 8 |
| Toma de decisiones | 10,3 | 26,4 | 41,7 | 21,6 |
| Trabajo en equipo | 6,7 | 17,8 | 41,3 | 34,2 |
| Volumen de trabajo | 21,4 | 32,7 | 34,1 | 11,9 |

Fuente: elaboración propia

Así, podemos afirmar que los aspectos mejor valorados son la relación con el responsable inmediato (72,6% de satisfechos), el desarrollo del trabajo en equipo (75,5%) y el ambiente de trabajo (78,3%), lo que refleja una buena comunicación y dinámica colaborativa con la supervisión.

“Mi equipo es como una familia”. (MJ)

“Todos tenemos el mismo rollo... y hay mucho cariño”. (MJ)

“El ambiente en la oficina es bueno; las risas y la compañía ayudan a sobrellevar las dificultades”. (MM)

“Las propias estructuras de la organización donde yo trabajo, nos han permitido crear un muy buen ambiente”. (HM)

Sin embargo, la satisfacción con los recursos y los medios disponibles, así como con el espacio de trabajo, aunque mayoritaria entre las trabajadoras sociales del TSAS, es notablemente más baja, con un 63,7% y un 64,7%, respectivamente, de satisfechas.

“Apenas nada que ofrecer a la gente que atendemos... terminas tirando de los recursos personales”. (MM)

“Aunque somos especialistas en vivienda, no podemos intervenir en un mercado de alquiler terriblemente tensionado”. (MM)

“Parcheamos para aguantar la situación”. (MM)

Estos resultados reflejan un entorno de trabajo que favorece la cooperación y las relaciones interpersonales, pero que enfrenta desafíos en cuanto a infraestructura y dotación de recursos.

La identificación de responsabilidades es el aspecto de mayor satisfacción, con un 77%, por delante de la conciliación familiar y laboral y la capacidad de toma de decisiones, con un 67,7% y un 63,3% de satisfechas, respectivamente.

Sin embargo, el volumen de trabajo, las oportunidades de carrera y la retribución muestran niveles más bajos de satisfacción, con niveles de satisfacción minoritarios, del 46%, del 40,2% y del 38,6%, respectivamente.

“En ocasiones, me encuentro haciendo funciones que no corresponden a mi perfil profesional”. (MJ)

“Casi siempre, la coordinación hace que todo recaiga en los Trabajadores sociales”. (MM)

“Hago de todo, de psicóloga, de educadora...”. (MJ)

“Hay momentos en los que terminas haciendo cosas que no forman parte de tu perfil”. (MM)

“El trabajo en entidades pequeñas significa llevar tareas administrativas, gestión de proyectos y atención directa”. (MM)

El trabajo en red entre entidades es identificado como una estrategia clave para suplir estas limitaciones.

“El trabajo en red es lo que nos salva”. (MM)

Los horarios flexibles y la posibilidad de teletrabajo fueron valorados positivamente por quienes los tienen disponibles. No obstante, estas condiciones no están generalizadas y dependen del tipo de recurso:

“Las casas de acogida requieren presencialidad constante, lo que dificulta la conciliación”. (MM)

“En nuestro caso, con atención directa, es imposible teletrabajar”. (MM)

“Contrataciones con rangos inferiores a lo que se tiene...”.

El volumen de trabajo se percibió como elevado. Esto genera una sensación de carga que impacta en la calidad de las intervenciones.

“Mil doscientos expedientes para dos Trabajadoras sociales y un abogado... y encima nunca se cierran los casos, siempre vuelven”. (MM)

La noción de “carga” expresada por las trabajadoras sociales del Tercer Sector no se limita al volumen cuantitativo de tareas, sino que alude a una sobrecarga estructural y emocional derivada de la intensidad, complejidad y continuidad del trabajo social en contextos de alta vulnerabilidad. Los verbatim ilustran una vivencia compartida de saturación crónica, donde la

multiplicidad de funciones se combina con la imposibilidad de cierre de los procesos de intervención, generando una sensación de trabajo infinito.

“El proyecto es infinito en el día a día”. (MJ)

“Haciendo mucho, todo el rato y de todo...”. (MJ)

Esta carga no solo responde a la falta de recursos humanos o materiales, sino también a la presión por mantener la atención, la calidad y la calidez en la relación con las personas usuarias, incluso en condiciones de precariedad institucional. En términos organizativos, puede interpretarse como un síntoma de desajuste entre la demanda social creciente y la capacidad real de respuesta de los equipos, lo que impacta tanto en la eficacia de las intervenciones como en la sostenibilidad del propio ejercicio profesional.

A nivel subjetivo, la carga se experimenta como una tensión entre compromiso y agotamiento, donde el sentido vocacional -frecuentemente internalizado como motor ético del trabajo social- actúa simultáneamente como fuente de resiliencia y de vulnerabilidad.

“Trabajamos al 200 por 100. Y hay veces que dices “no puedo con la vida, no puedo con esto”, pero sí que bueno, la motivación la tengo, la ilusión la tengo, eh. Y siempre la pelea, y, es decir, “para adelante” (MM)

Afirmaciones como esta, evidencian un patrón de sobre-implicación afectiva, que, aunque sostenido por la motivación y la ilusión, entraña riesgos de desgaste emocional y burnout. Desde una perspectiva sociológica y organizacional, esta dinámica se inscribe en cierto desgaste por compromiso: cuanto mayor es la implicación profesional, mayor puede ser el coste personal cuando las condiciones estructurales no acompañan. En este sentido, la “carga” se convierte en un indicador de las tensiones entre vocación y estructura, entre ética del cuidado y racionalidad instrumental, y revela la necesidad de repensar los modelos de gestión, los ritmos y las expectativas laborales en el Tercer Sector para preservar tanto la calidad de la intervención como el bienestar de quienes la sostienen.

Sin embargo, hubo participantes que sí consideraban tener en el momento una carga de trabajo adecuada, lo que consideraban poco habitual en el Tercer Sector.

“Pienso, qué raro. Lo valoro mucho, puedo irme del trabajo sin angustia”. (MM)

La necesidad de mejora de los convenios colectivos que tenga como resultado el aumento de salarios y una mayor equiparación entre las condiciones laborales del Tercer Sector y el sector público fue un mensaje unánime entre las participantes.

La delimitación de funciones y responsabilidades mejora progresivamente en algunos contextos, pero sigue siendo un área de mejora:

“Aún hay una percepción de que el Trabajo Social es menos especializado que otras disciplinas”. (HM)

La percepción de las sensaciones de desempeño en el trabajo entre las trabajadoras sociales del TSAS es mixta. Aunque el 86,7% declara contribuir activamente a la misión de la entidad, el 76,8% asegura tener motivación para el desempeño de su trabajo y el 77% considera que tiene autonomía para desarrollar nuevas ideas, también es significativo que el 66% siente desgaste profesional y, casi la mitad (el 49,4%) siente que no puede realizar su trabajo como le gustaría.

Además, a un 41,6% el desarrollo de su trabajo le produce conflictos éticos, el 63,3% de las personas encuestadas siente desgaste profesional y el 65,4% experimenta conflictos éticos.

Por su parte, las oportunidades de desarrollo profesional fueron descritas como limitadas en algunas organizaciones, especialmente debido a la falta de recursos y estabilidad presupuestaria. Aun así, en general, se valora positivamente la posibilidad de promocionar:

“En las ofertas que salen prevalecen las (candidaturas) internas”. (MJ)

“La entidad, en eso, responde...”. (MM)

“Sí nos cuidan y hay promociones internas transparentes”. (MJ)

En cuanto a los conflictos éticos, se señala la existencia frecuente de los mismos.

“Muchísimas veces... y no es malo, lo importante es cómo se resuelven”. (HM)

Los conflictos éticos y emocionales son frecuentes debido a las limitaciones estructurales y la responsabilidad de trabajar con personas en situación de vulnerabilidad.

“Es difícil irse a casa sabiendo que hay familias que se quedan sin recursos”. (MM)

Se señala la importancia de que las entidades ofrezcan supervisión para ello.

“Yo lo que echo en falta mucho ha sido tener supervisión”. (MM)

A pesar de las dificultades, se valoró positivamente el impacto emocional positivo del trabajo:

“Aunque hay frustraciones, también hay muchas alegrías”. (MM)

A pesar de las adversidades, los profesionales valoran el impacto positivo de su labor:

“Te llevas el estrés a casa, pero también la satisfacción de haber ayudado a alguien”. (MJ)

Algunos mencionaron el desarrollo de problemas de salud debido al estrés acumulado:

“El fisioterapeuta me dice que o me tomo las cosas de otra manera o cambio de trabajo”. (MM)

El análisis por género revela un perfil de satisfacción desigual que reproduce, en parte, las dinámicas estructurales de segmentación y carga de rol en el trabajo social. Aunque las diferencias porcentuales no son muy amplias en la mayoría de las dimensiones, su dirección es significativa.

Tabla 27: porcentaje sobre el nivel de satisfacción de las trabajadoras sociales del tercer sector según género respecto a factores psicosociales y motivacionales en el trabajo⁷

| | Hombre | Mujer | Otros |
|-----------------------------------|--------|-------|-------|
| Ambiente de trabajo | 30,4 | 30,7 | 30,5 |
| Espacio de trabajo | 26,6 | 23,8 | 24,1 |
| Recursos y medios | 21 | 17,6 | 18,1 |
| Relación con responsable | 39,5 | 36,4 | 36,6 |
| Trabajo en equipo | 33,9 | 33,9 | 34,1 |
| Toma de decisiones | 24,2 | 21,3 | 21,5 |
| Volumen de trabajo | 15,7 | 11,2 | 11,9 |
| Retribución | 8,3 | 7,8 | 8 |
| Oportunidades de desarrollo | 14 | 9,7 | 10,3 |
| Reconocimiento | 21,5 | 19,8 | 20,1 |
| Conciliación | 19 | 23,1 | 22,6 |
| Claridad en las responsabilidades | 28,1 | 30,3 | 30,3 |
| Desgaste profesional | 20,7 | 29,6 | 28,4 |
| Conflictos éticos | 11,5 | 10 | 10,3 |
| Misión de la entidad | 35,5 | 42,6 | 41,8 |
| Motivación | 27,3 | 27 | 27,3 |
| Autonomía | 35,5 | 34,2 | 34,3 |
| Realizar trabajo | 19 | 18,2 | 18,4 |

Fuente: elaboración propia

Las mujeres declaran menores niveles de satisfacción que los hombres en aspectos vinculados a retribución (7,8% vs 8,3%), oportunidades de desarrollo (9,7% vs 14%) y volumen de trabajo (11,2% vs 15,7%), tres indicadores que expresan el peso de la precarización, la limitación en la promoción profesional y la sobrecarga laboral, respectivamente. Estas brechas sugieren que la feminización del sector continúa asociada a condiciones de menor reconocimiento y mayores exigencias. Por el contrario, las mujeres muestran mayores niveles de satisfacción en áreas como conciliación (23,1% vs 19%), claridad de responsabilidades (30,3% vs 28,1%), desgaste profesional (29,6% vs 20,7%) y, de modo destacado, identificación con la

⁷ Para este análisis no se han tomado en cuenta los datos relativos a otros géneros por ser insuficientes para un análisis comparado

misión de la entidad (42,6% vs 35,5%), lo que refleja un fuerte compromiso ético y vocacional, aun en contextos de mayor carga emocional.

En conjunto, el patrón observado evidencia una ambivalencia entre motivación vocacional y precariedad estructural. Las mujeres parecen sostener su satisfacción más en factores intrínsecos (identificación con la misión, sentido del trabajo, claridad de rol) que en factores extrínsecos (condiciones materiales, oportunidades o estabilidad).

Este desequilibrio, propio de profesiones feminizadas, genera un riesgo de desgaste y desajuste motivacional, ya que la entrega personal no siempre se traduce en reconocimiento institucional. Desde una perspectiva de gestión de personas, estos resultados demandan políticas de igualdad profesional efectivas, sistemas de evaluación equitativos y medidas que alivien la carga emocional sin deteriorar la implicación ética que caracteriza al Trabajo Social.

Por su parte, la comparación entre menores y mayores de 35 años refleja un claro gradiente generacional en la percepción de la satisfacción laboral. Las personas de mayor edad muestran niveles más altos de satisfacción en la mayoría de las dimensiones: espacio de trabajo (27,2% vs 19,1%), relación con responsable (40,1% vs 33,3%), claridad de responsabilidades (34,5% vs 24,6%), misión de la entidad (42,3% vs 38,4%) y motivación (32,1% vs 21,8%). Estas diferencias apuntan a la influencia del capital organizacional y de experiencia acumulado: el personal más veterano goza de mayor estabilidad, legitimidad y comprensión del funcionamiento institucional, lo que se traduce en percepciones más positivas sobre el entorno y la cultura organizativa. Además, su mayor nivel de identificación con la misión y con la estructura refleja una internalización del proyecto institucional, resultado de trayectorias prolongadas y vínculos sólidos con las entidades.

Tabla 28: porcentaje sobre el nivel de satisfacción de las trabajadoras sociales del tercer sector por grupo de edad respecto a factores psicosociales y motivacionales en el trabajo

| | Menores de 35 años | Mayores de 35 años |
|-----------------------------|--------------------|--------------------|
| Ambiente de trabajo | 33,5 | 30,9 |
| Espacio de trabajo | 19,1 | 27,2 |
| Recursos y medios | 16,7 | 18,9 |
| Relación con responsable | 33,3 | 40,1 |
| Trabajo en equipo | 34,5 | 36,1 |
| Toma de decisiones | 25,3 | 20,7 |
| Volumen de trabajo | 15,6 | 9,2 |
| Retribución | 8 | 6,4 |
| Oportunidades de desarrollo | 8 | 11,2 |
| Reconocimiento | 20,6 | 20,3 |
| Conciliación | 22,9 | 23,5 |

| | Menores de 35 años | Mayores de 35 años |
|-----------------------------------|--------------------|--------------------|
| Claridad en las responsabilidades | 24,6 | 34,5 |
| Desgaste profesional | 28,6 | 28,3 |
| Conflictos éticos | 14,7 | 6,8 |
| Misión de la entidad | 38,4 | 42,3 |
| Motivación | 21,8 | 32,1 |
| Autonomía | 35,1 | 35,3 |
| Realizar trabajo | 19,7 | 17,5 |

Fuente: elaboración propia

Por el contrario, los menores de 35 años destacan ligeramente en aspectos como volumen de trabajo (15,6% vs 9,2%) y toma de decisiones (25,3% vs 20,7%), lo que sugiere una mayor energía inicial y sensación de autonomía operativa, aunque esta no se acompañe de una satisfacción estructural. Su menor valoración del espacio, de la claridad de rol o de la relación con responsables indica procesos de integración organizacional incompletos, caracterizados por mayor precariedad y menor participación estratégica. En términos sociológicos, los resultados revelan una brecha intergeneracional que combina ventajas adaptativas del personal senior con frustraciones emergentes del personal joven, especialmente en las dimensiones de desarrollo y reconocimiento. Este hallazgo señala la necesidad de estrategias de retención y acompañamiento generacional, con itinerarios de carrera claros y mecanismos de tutoría que faciliten la incorporación plena de los profesionales jóvenes al tejido institucional del Tercer Sector.

Disponibilidad de herramientas para hacer frente al estrés

Por último, apenas una de cada tres trabajadoras sociales del TSAS (32,7%) disponen de las herramientas y/o técnicas adecuadas para gestionar el estrés en el trabajo. La mitad (51,0%) reconoce que dispone de alguna, pero no suficiente, mientras que un 16,4% asegura no disponer de ninguna de ellas, lo que evidencia una necesidad de mayor apoyo para la gestión del estrés.

Tabla 29: porcentaje sobre la percepción de las trabajadoras sociales del tercer sector respecto a la disponibilidad de herramientas frente al estrés

| | Porcentaje |
|------------------------------------|------------|
| Dispongo de muchas herramientas | 15 |
| Dispongo de las suficientes | 24,9 |
| Dispongo de algunas | 42,9 |
| No dispongo de ninguna herramienta | 17,2 |

Fuente: elaboración propia

3.5. Pertenencia a colegios oficiales

La colegiación alcanza al 79 % del colectivo, cifra elevada que refleja una fuerte identificación con la profesión. Sin embargo, solo el 45 % considera que la pertenencia al Colegio Profesional aporta un valor tangible. Las diferencias por edad son notorias: las personas mayores de 35 años muestran una mayor valoración de la colegiación como espacio de apoyo y legitimación, mientras que las más jóvenes la perciben como una obligación administrativa.

Tabla 30: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector colegiadas

| | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|
| Colegiado | 79,4 |
| No actualmente, pero lo estuve | 5,9 |
| Nunca se ha colegiado | 14,7 |

Fuente: elaboración propia

Pese a ello, la percepción de utilidad de la colegiación no es muy alta (*“No aporta nada más que la agenda”*), ya que el 41,7% considera que tiene poca utilidad y un 13,5% no percibe ninguna utilidad, mientras que un 25,9% la valora como bastante útil y un 18,9% como muy útil. Estos resultados reflejan que, aunque algunas de las trabajadoras colegiadas encuentran valor en la colegiación, una parte significativa no percibe beneficios claros.

En algunos casos se destaca la utilidad del Colegio Profesional como espacio de formación y apoyo, especialmente en los inicios de la carrera profesional. En los grupos, también se mencionó el Colegio como espacio de encuentro entre colegas y la obligatoriedad para la firma de informes sociales.

“Yo encontré mi primer empleo gracias a la colegiación”. (MJ)

Una observación recurrente en los grupos de discusión fue la necesidad de que los colegios profesionales visibilicen y fortalezcan la posición del Trabajo Social en el Tercer Sector.

“Es como si (las trabajadoras sociales del Tercer Sector) estuviéramos en un segundo nivel o fuéramos menos porque no hemos sacado una oposición”. (MM)

Tabla 31: percepción de las trabajadoras sociales del tercer sector sobre la utilidad de pertenencia a un colegio

| | Porcentaje |
|----------|------------|
| Mucha | 18,9 |
| Bastante | 25,9 |

| | Porcentaje |
|---------|------------|
| Poca | 41,7 |
| Ninguna | 13,5 |

Fuente: elaboración propia

Los principales argumentos que las personas encuestadas señalan en relación a la colegiación son la percepción de que no aporta ventajas (20%), seguido de la falta de información de la obligatoriedad para ejercer (15,6%) y el precio de la cuota (14,4%). Otros factores incluyen la falta de interés (13,3%) y el hecho de tener otra titulación (11,1%).

Tabla 32: argumentos sobre la percepción de la colegiación

| | Porcentaje |
|-------------------------------|------------|
| No aporta ventajas | 20 |
| No lo consideran necesario | 15,6 |
| Por dejadez, falta de interés | 13,3 |
| Por ningún motivo concreto | 11,1 |
| Precio de la cuota | 14,4 |
| Tienen otra titulación | 11,1 |
| Otros motivos | 14,4 |

Fuente: elaboración propia

En cuanto a los motivos que desmotivan en la colegiación, la razón más frecuente es la económica (38,2%), lo que refleja que el coste de la cuota es una barrera para la permanencia. También destacan la falta de utilidad percibida (20,6%) y el hecho de que interpretan que no es un requisito para ejercer (17,6%), lo que refuerza la idea de que muchos profesionales no ven en la colegiación un valor diferencial en su desarrollo laboral.

Tabla 33: motivos de las trabajadoras sociales del tercer sector que desmotivan la colegiación

| | Porcentaje |
|----------------------------------|------------|
| Motivos económicos | 38,2 |
| Motivos profesionales | 14,7 |
| Interpreta que no es obligatoria | 17,6 |
| No resultaba de utilidad | 20,6 |
| Otros | 8,8 |

Fuente: elaboración propia

El análisis de la colegiación profesional según el género revela una alta vinculación institucional del colectivo con los colegios profesionales, aunque con ligeras diferencias entre grupos. Las mujeres presentan la tasa más elevada de afiliación activa (80,3%), seguida por los hombres (73,4%) y, en tercer lugar, las personas que se identifican con otros géneros (87,5%, aunque con escasa representación muestral). Esta diferencia refuerza la idea de que las mujeres trabajadoras sociales mantienen una relación más estable y orgánica con la estructura profesional, en parte debido a la feminización histórica de la profesión y a la mayor identificación con los valores colegiales de ética, pertenencia y defensa colectiva.

En conjunto, los datos reflejan una alta cultura de colegiación en el sector (79,4% total), coherente con la relevancia que el Trabajo Social otorga a la responsabilidad deontológica, la representación institucional y la defensa de los derechos profesionales.

Tabla 34: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector según género

| | Hombre | Mujer | Otros | Total |
|-------------------------------|--------|-------|-------|-------|
| Está colegiado/a | 73,4 | 80,3 | 87,5 | 79,4 |
| No actualmente pero sí estuvo | 7,8 | 5,7 | 0 | 5,9 |
| Nunca ha estado | 18,8 | 14,1 | 12,5 | 14,7 |

Fuente: elaboración propia

El análisis de la utilidad percibida de la pertenencia colegial muestra un grado moderado de valoración positiva entre las profesionales, con diferencias relevantes por género. Tanto hombres como mujeres concentran la mayor parte de sus respuestas en los niveles “poca” (44,7% y 41,4%, respectivamente) y “bastante” utilidad (27,7% y 25,6%), lo que sugiere una percepción funcional limitada del papel del Colegio profesional, entendido más como un marco formal de adscripción que como un agente activo de apoyo o defensa profesional. Sin embargo, destaca que las mujeres presentan una proporción algo mayor que los hombres en la opción “ninguna utilidad” (14% frente a 8,5%), lo cual podría interpretarse como una expresión de frustración institucional frente a expectativas no satisfechas en materia de acompañamiento, representación o servicios colegiales.

Tabla 35: percepción de las trabajadoras sociales del tercer sector sobre la utilidad de pertenencia a un colegio según género

| | Hombre | Mujer | Otros |
|----------|--------|-------|-------|
| Mucha | 19,1 | 18,8 | 12,5 |
| Bastante | 27,7 | 25,6 | 37,5 |

| | Hombre | Mujer | Otros |
|---------|--------|-------|-------|
| Poca | 44,7 | 41,4 | 25 |
| Ninguna | 8,5 | 14 | 25 |

Fuente: elaboración propia

Por grupos de edad, se observan diferencias moderadas pero reveladoras en las tasas de colegiación. Las personas jóvenes (18-34 años) registran el porcentaje más alto de afiliación activa (81,2%), lo que sugiere un creciente reconocimiento de la colegiación como elemento de legitimidad profesional entre las nuevas generaciones de trabajadoras y trabajadores sociales. Este dato contrasta con la ligera disminución observada en los grupos de mayor edad (76,8% en 50-65 años), donde se eleva la proporción de quienes dejaron de estar colegiados (6,7%) o nunca lo estuvieron (16,5%). La tendencia podría interpretarse como un desplazamiento del sentido de pertenencia institucional: mientras las generaciones anteriores se incorporaron en contextos de menor regulación y con trayectorias más ligadas a la acción social práctica, las generaciones recientes valoran la colegiación como un requisito de identidad profesional, reconocimiento y visibilidad en el Tercer Sector.

Tabla 36: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector colegiadas según grupo de edad

| | De 18 a 34 años | De 35 a 49 años | De 50 a 65 años | Total |
|-------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------|
| Está colegiado/a | 81,2 | 79,9 | 76,8 | 79,7 |
| No actualmente pero sí estuvo | 3,8 | 6,3 | 6,7 | 5,6 |
| Nunca ha estado | 14,9 | 13,8 | 16,5 | 14,7 |

Fuente: elaboración propia

El análisis por edad muestra un gradiente generacional claro en la valoración de la utilidad del Colegio Profesional. Las personas de mayor edad (50-65 años) son las que más reconocen su relevancia (“muchas” 24%, “bastante” 28,8%), mientras que los grupos más jóvenes (18-34 años) expresan percepciones más críticas o distantes, con un 42,5% que considera la utilidad “poca” y un 17,9% que la juzga “nula”. Este patrón sugiere que la identificación institucional aumenta con la trayectoria profesional, la experiencia acumulada y el conocimiento de las funciones colegiales, mientras que en las etapas iniciales de carrera el Colegio puede percibirse como una estructura distante o poco resolutiva ante las condiciones laborales precarias del sector. En términos sociológicos, esta brecha generacional refleja un desfase entre las expectativas emergentes del Trabajo Social contemporáneo y las formas tradicionales de representación profesional.

Tabla 37: percepción de las trabajadoras sociales del tercer sector la utilidad de pertenencia a un colegio por grupo de edad

| | De 18 a 34 años | De 35 a 49 años | De 50 a 65 años |
|----------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Mucha | 13,2 | 20 | 24 |
| Bastante | 26,4 | 21,4 | 28,8 |
| Poca | 42,5 | 43,9 | 37,6 |
| Ninguna | 17,9 | 14,3 | 9,6 |

Fuente: elaboración propia

3.6. Perspectivas de futuro

Las perspectivas de futuro del colectivo se caracterizan por la incertidumbre y la movilidad. Casi seis de cada diez (58,4%) creen que no estarán en su entidad actual: el 39,4% estará en otra organización y el 18,9% en otra situación. De los que esperan mantenerse en la organización actual, la mayoría de ellos también esperan seguir desarrollando el mismo puesto de trabajo.

Tabla 38: perspectiva de futuro a cinco años de trabajadoras sociales del tercer sector

| | Porcentaje |
|--|------------|
| En la misma organización, desarrollando el mismo trabajo | 24,5 |
| En la misma organización, desarrollando otro trabajo relacionado con el actual | 14,9 |
| En la misma organización, en otro trabajo poco relacionado con el actual | 2,3 |
| En otra organización, desarrollando un trabajo como el actual | 12,8 |
| En otra organización, desarrollando un trabajo distinto del actual | 28,8 |
| En otra situación | 18,9 |

Fuente: elaboración propia

Por su parte, el análisis cualitativo revela que el deseo de continuidad está vinculado con la percepción de coherencia entre valores personales y organizativos.

“100% recomendable”. (MJ)

“Sigue siendo una profesión muy vocacional”. (HM)

“La palabra que nos define es compromiso”. (MM)

En cambio, la intención de abandono suele relacionarse con la precariedad salarial y la ausencia de itinerarios de promoción.

“No tengo claro dónde estaré dentro de cinco años”. (MM)

“No me veo aquí dentro de cinco años; estoy preparando oposiciones porque no hay futuro donde estoy”. (MJ)

El deseo de mayor reconocimiento y estabilidad fue una constante en las intervenciones.

Estos datos presentan un patrón claramente homogéneo entre mujeres y hombres, aunque con un predominio constante de participación femenina en todas las categorías.

Tabla 39: perspectiva de futuro a cinco años de trabajadoras sociales del tercer sector según género

| | Hombre | Mujer | Otros | Total |
|--|--------|-------|-------|-------|
| En la misma organización, desarrollando el mismo trabajo | 13,9 | 85,6 | 0,5 | 100 |
| En la misma organización, desarrollando otro trabajo relacionado con el actual | 17,1 | 82,9 | 0 | 100 |
| En la misma organización, en otro trabajo poco relacionado con el actual | 21,1 | 78,9 | 0 | 100 |
| En otra organización, desarrollando un trabajo como el actual | 16,3 | 82,7 | 1 | 100 |
| En otra organización, desarrollando un trabajo distinto del actual | 10,8 | 87,8 | 1,4 | 100 |
| En otra situación | 12,9 | 85,8 | 1,3 | 100 |

Fuente: elaboración propia

En todos los escenarios posibles, las mujeres representan más del 78% de las respuestas, reflejo del peso estructural que el género femenino tiene en la composición del Trabajo Social y en el Tercer Sector en general. Esta sobrerrepresentación femenina no solo reproduce la feminización histórica de la profesión, sino que también puede estar vinculada a una mayor estabilidad o permanencia en las organizaciones, derivada tanto de la vocación profesional como de las limitadas oportunidades de movilidad horizontal y vertical. Por su parte, los hombres muestran proporciones algo más elevadas en las opciones que implican cambio o movilidad (por ejemplo, un 21,1 % frente al 78,9 % en el caso de “en la misma organización, en otro trabajo poco relacionado con el actual”), lo que podría interpretarse como una mayor propensión masculina a la diversificación de funciones o a la búsqueda de posiciones con mayor proyección o reconocimiento institucional.

El análisis generacional muestra contrastes más marcados que los observados por género. Las profesionales jóvenes (de 18 a 34 años) manifiestan una clara orientación hacia la movilidad laboral: un 41 % prevé continuar su carrera en otra organización realizando un trabajo similar, y

un 47,5 % incluso anticipa desempeñar un trabajo distinto al actual en otra entidad. Esta tendencia podría reflejar una mayor búsqueda de oportunidades, aprendizaje o mejora de condiciones, en un contexto en el que la temporalidad y la precariedad afectan de manera más intensa a las generaciones más jóvenes del Tercer Sector. En cambio, entre quienes tienen entre 35 y 49 años se observa un equilibrio relativo entre la continuidad y el cambio, lo que sugiere una etapa de consolidación profesional en la que las expectativas de movilidad se moderan, combinando la estabilidad organizacional con cierta apertura a nuevas responsabilidades.

Por su parte, el grupo de mayor edad (50 a 65 años) presenta un patrón claramente orientado a la permanencia: el 28,4 % prevé seguir en el mismo puesto y un 31,4 % en otro trabajo relacionado dentro de la misma organización. Esta preferencia se alinea con trayectorias más estables y con el peso de la antigüedad y la especialización acumulada, factores que reducen la probabilidad de cambios sustanciales en la etapa final de la carrera profesional.

El contraste generacional ilustra dos dinámicas paralelas: por un lado, la movilidad aspiracional de los jóvenes, que puede responder a la búsqueda de mejores condiciones o al desajuste entre expectativas y realidad laboral; y, por otro, la estabilización de los mayores, que evidencia una estructura laboral que premia la permanencia más que la promoción. En conjunto, los datos apuntan a un mercado de trabajo en el Tercer Sector donde las trayectorias profesionales tienden a consolidarse internamente, pero en el que las nuevas generaciones manifiestan un deseo creciente de movilidad y cambio, quizá como estrategia de adaptación ante la precariedad estructural del sector.

Tabla 40: perspectiva de futuro a cinco años de trabajadoras sociales del tercer sector por grupo de edad

| | De 18 a 34 años | De 35 a 49 años | De 50 a 65 años | Total |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-------|
| En la misma organización, desarrollando el mismo trabajo | 17,6 | 54 | 28,4 | 100 |
| En la misma organización, desarrollando otro trabajo relacionado con el actual | 23,5 | 45,1 | 31,4 | 100 |
| En la misma organización, en otro trabajo poco relacionado con el actual | 33,3 | 46,7 | 20 | 100 |
| En otra organización, desarrollando un trabajo como el actual | 41 | 48,2 | 10 | 100 |
| En otra organización, desarrollando un trabajo distinto del actual | 47,5 | 42,5 | 10,1 | 100 |
| En otra situación | 33,3 | 45,2 | 21,5 | 100 |

Fuente: elaboración propia

En conjunto, el dato más relevante es que la mayoría de las personas proyectan su futuro dentro de la misma organización, ya sea en el mismo puesto o en otro vinculado al actual. Ello puede interpretarse como un signo de fidelización institucional, pero también como una muestra de expectativas contenidas en cuanto a la movilidad profesional.

Por último, ofrecemos el análisis de las perspectivas de futuro diferenciando entre aquellas profesionales que trabajan en la intervención directa y las que no.

Tabla 42: perspectiva de futuro a cinco años de trabajadoras sociales del tercer sector en intervención directa

| Perspectiva de futuro | No | Si |
|--|------|------|
| En la misma organización, desarrollando el mismo trabajo | 21,3 | 25,2 |
| En la misma organización, desarrollando otro trabajo relacionado con el actual | 21,9 | 13,3 |
| En la misma organización, en otro trabajo poco relacionado con el actual | 3,2 | 2,1 |
| En otra organización, desarrollando un trabajo como el actual | 14,2 | 12,2 |
| En otra organización, desarrollando un trabajo distinto del actual | 25,2 | 27,3 |
| En otra situación | 14,2 | 20 |

Fuente: elaboración propia

Se observa que un 25,2% de las encuestadas que realizan intervención directa esperan continuar en la misma organización y en el mismo puesto, mientras que un 21,9% de quienes no la realizan comparten esta expectativa. Sin embargo, un porcentaje significativo (27,3%) de las trabajadoras que no realizan intervención directa prevé desempeñar un trabajo distinto en otra organización, cifra ligeramente superior al 25,2% de quienes sí realizan intervención directa. Por otro lado, la posibilidad de cambiar de empleo dentro de la misma organización ya sea en un puesto relacionado o poco relacionado con el actual, es mayor entre quienes realizan intervención directa (15,4%) que entre quienes no la realizan (13,2%). Esto podría indicar una mayor estabilidad interna para quienes trabajan en intervención directa, probablemente debido a la experiencia acumulada y a la necesidad organizativa de mantener perfiles especializados en la intervención.

En resumen, el Trabajo Social en el Tercer Sector de Acción Social constituye hoy un pilar esencial del bienestar colectivo en España, sustentado principalmente por una fuerza laboral altamente feminizada, cualificada y comprometida. Sin embargo, esta estructura profesional opera en un contexto de cierta precariedad laboral, con niveles elevados de temporalidad, sobrecarga y limitadas oportunidades de promoción. La encuesta y los grupos de discusión reflejan un equilibrio inestable entre la motivación vocacional y la fatiga estructural: la identidad profesional se sostiene más en el compromiso ético y la misión institucional que en el reconocimiento o las condiciones materiales. Este patrón reproduce desigualdades de género y refuerza una cultura del sacrificio que, aunque garantiza la continuidad del servicio, compromete la sostenibilidad personal y profesional del colectivo.

Desde una perspectiva organizacional, el Tercer Sector está caracterizado por una alta densidad institucional, gran diversidad territorial y fuerte arraigo comunitario, pero también por una fragmentación estructural y dependencia financiera de las administraciones públicas.

La mayoría de las trabajadoras sociales se desempeñan en entidades de primer nivel y de pequeña dimensión económica, lo que limita su capacidad de planificación y su acceso a recursos humanos y materiales adecuados. Aunque la relación con los equipos y responsables directos es percibida como positiva -reflejando un clima laboral basado en la colaboración y el apoyo mutuo-, las principales fuentes de insatisfacción se concentran en la retribución, el volumen de trabajo y las oportunidades de desarrollo. La percepción general apunta a una tensión persistente entre la calidad del vínculo humano y la precariedad de las estructuras organizativas que lo sostienen.

Finalmente, el diagnóstico sitúa al Tercer Sector ante un triple desafío estratégico: garantizar condiciones laborales dignas y estables, fortalecer su autonomía institucional y preservar su identidad transformadora.

La feminización del empleo social, la coexistencia intergeneracional y la creciente complejidad de la gestión plantean la necesidad de repensar los modelos de gobernanza y de cuidado profesional. Promover la supervisión, el autocuidado y la formación continua emerge como condición indispensable para prevenir el desgaste emocional y reforzar la calidad de las intervenciones. En este sentido, cuidar a quienes cuidan no solo es un imperativo ético, sino también una estrategia de sostenibilidad organizativa y de garantía de derechos en el futuro del Trabajo Social en el Tercer Sector.



4. EJES DE REFLEXIÓN PROFESIONAL: RESULTADOS DEL ESTUDIO DELPHI

4. EJES DE REFLEXIÓN PROFESIONAL: RESULTADOS DEL ESTUDIO DELPHI

Las reflexiones que se presentan a continuación son el resultado final de un proceso de consulta estructurada a personas expertas en el ámbito del trabajo social dentro del Tercer Sector. Estas afirmaciones sintetizan el consenso alcanzado en torno a cuestiones clave que afectan al ejercicio profesional, la articulación de políticas, la relación con las administraciones públicas, los marcos de cuidados, la sostenibilidad, y los Derechos Humanos, entre otros temas centrales.

Las afirmaciones iniciales de las que partió este estudio Delphi se elaboraron a partir de las conversaciones preliminares mantenidas con el equipo técnico del Consejo General del Trabajo Social, cuyo conocimiento experto permitió identificar los ejes temáticos de mayor relevancia para el objeto de esta fase del estudio.

Este proceso previo de diálogo constituyó una fase exploratoria esencial para afinar el enfoque del instrumento, delimitar los ámbitos de consenso y detectar las áreas de controversia profesional. Además, permitió constatar la dificultad de abordar en profundidad ciertos temas mediante una encuesta estructurada, dada la complejidad y matización que requieren algunos de los debates conceptuales y prácticos planteados, lo que justificó la pertinencia de recurrir a la técnica Delphi como metodología complementaria para favorecer la reflexión y el contraste argumentado entre expertos.

Cada afirmación final ha sido construida a partir del análisis cualitativo y cuantitativo de las respuestas recogidas en dos rondas sucesivas, tal y como se detalla en la metodología.

Esto ha permitido afinar los enunciados iniciales hasta alcanzar formulaciones compartidas por una mayoría significativa del panel participante. El proceso ha buscado no solo identificar áreas de coincidencia, sino también capturar matices relevantes que enriquecen la comprensión de los retos y potencialidades que enfrenta el Trabajo Social en este ámbito.

En conjunto, estas afirmaciones constituyen una base sólida para la reflexión estratégica, el desarrollo de políticas y la mejora de la práctica profesional, ya que expresan un saber colectivo fundamentado en la experiencia, el conocimiento técnico y el compromiso ético de las personas participantes. Su valor reside tanto en el contenido específico de cada una como en su conjunto, que ofrece una mirada articulada y coherente sobre los desafíos contemporáneos del Tercer Sector desde la perspectiva del Trabajo Social.

4.1. Agendas globales y transformación del trabajo social

Afirmación 1: *Las Agendas Globales, como los ODS y la Agenda 2030, han tenido un impacto limitado en la transformación del Trabajo Social en el Tercer Sector. Su influencia se ha centrado principalmente en la obtención de financiación y la justificación de proyectos, sin generar cambios sustanciales en la práctica profesional. La instrumentalización de los ODS por parte de las estructuras burocráticas y la falta de liderazgo técnico en muchas entidades han contribuido a esta limitada incidencia. En consecuencia, los cambios estructurales en la intervención social parecen depender más de las agendas locales y de la incidencia ciudadana que de las directrices globales.*

Afirmación 2: *La aplicación de las Agendas Globales en el Tercer Sector es desigual y depende del ámbito de intervención, el tamaño de la entidad y su relación con la incidencia política. Su integración es más evidente en sectores como la cooperación internacional, la digitalización y la transición ecológica, mientras que en la intervención social cotidiana sigue siendo limitada. La instrumentalización de las Agendas Globales para la captación de financiación y la falta de formación en su aplicación han dificultado su impacto real en la transformación de las prácticas del sector.*

4.2. Los cuidados como eje profesional

Afirmación 3: *Los cuidados constituyen un eje relevante en la práctica del Trabajo Social en el Tercer Sector, aunque su integración varía según el ámbito de intervención. En sectores como la discapacidad, la dependencia y las personas mayores, tienen un reconocimiento más estructurado, mientras que en otros aún se encuentran en proceso de consolidación. La falta de una definición clara y consensuada del concepto de cuidados en el Trabajo Social, junto con la burocratización de la profesión y la desvalorización social de esta dimensión, han limitado su incorporación plena en la intervención social. Es necesario fortalecer un marco teórico y práctico que permita articular los cuidados como un elemento esencial del Trabajo Social sin reducirlos a una función meramente asistencialista.*

Afirmación 4: *En las últimas dos décadas, el reconocimiento de los cuidados en el Trabajo Social dentro del Tercer Sector ha avanzado a nivel discursivo e institucional, pero su implementación práctica sigue siendo desigual. Barreras estructurales como la infrafinanciación y la precarización limitan su aplicación efectiva. Además, se requiere un enfoque que trascienda la visión asistencialista y vincule los cuidados con los derechos sociales, la autonomía y una mayor participación comunitaria.*

4.3. Condiciones laborales

Afirmación 5: *Las condiciones laborales en el Tercer Sector no garantizan el cuidado dentro de las organizaciones, afectando el bienestar de los profesionales. La normalización de la precariedad y la ausencia de estrategias organizativas han perpetuado esta situación, aunque las nuevas generaciones muestran mayor resistencia a aceptarla. Sin un marco de negociación laboral que priorice el cuidado de quienes trabajan en el sector, las mejoras seguirán siendo limitadas.*

4.4. Relación con la administración pública

Afirmación 6: *La relación entre la Administración Pública y el Tercer Sector sigue marcada por desequilibrios estructurales. La dependencia financiera, la burocratización y la externalización han debilitado la autonomía del sector, afectando su capacidad de incidencia política y social. Aunque existen modelos de concertación y plataformas de coordinación, no han logrado consolidarse como mecanismos de gobernanza compartida. En este contexto, es necesario repensar los modelos de colaboración para garantizar un equilibrio entre sostenibilidad, autonomía y eficacia en la acción social.*

Afirmación 7: *Las trabajadoras sociales del Tercer Sector enfrentan una desigualdad estructural en comparación con sus pares de la Administración Pública. Esta brecha se manifiesta en condiciones laborales más precarias, menor estabilidad y un reconocimiento profesional insuficiente, tanto en términos de méritos como de legitimidad en la toma de decisiones. La influencia del sector privado y la mercantilización de los servicios sociales han agravado esta situación, reforzando la precarización. Aunque el Tercer Sector ofrece espacios de mayor innovación y flexibilidad en la práctica profesional, estas características no compensan las desigualdades en estabilidad, retribución y desarrollo profesional.*

Afirmación 8: *El proceso de externalización de servicios sociales al Tercer Sector y a empresas privadas ha generado en muchos casos precarización laboral y una reducción de la calidad del servicio debido a la priorización de criterios económicos sobre el bienestar social. Sin embargo, esta situación no es inherente a la externalización, sino a la falta de mecanismos de supervisión y evaluación por parte de la Administración. La flexibilidad en la prestación de servicios depende más de la comprensión de los procesos de trabajo que del tipo de entidad gestora. Para revertir los efectos negativos de la externalización, es fundamental modificar los criterios de adjudicación y seguimiento, priorizando la calidad del empleo, el impacto social y la experiencia de las entidades en la prestación de servicios.*

Afirmación 9: *La garantía de los derechos sociales es una responsabilidad indelegable de la Administración Pública, que debe dotarse de los recursos adecuados para su cumplimiento.*

El Tercer Sector desempeña un rol fundamental en la cobertura de necesidades no cubiertas y en la incidencia política para mejorar la acción pública. Sin embargo, esta colaboración debe evitar la sustitución del Estado en su papel de garante. Para una acción social efectiva y equitativa, es necesario fortalecer los mecanismos de coordinación entre ambos sectores, asegurando independencia, regulación adecuada y estabilidad financiera en el Tercer Sector.

Afirmación 10: *El Tercer Sector es percibido por una parte de las trabajadoras sociales como un espacio de transición hacia la Administración Pública debido a sus condiciones laborales menos estables. Sin embargo, también representa un ámbito de compromiso y autonomía profesional, especialmente para quienes se identifican con su ideario y valoran la flexibilidad en la atención a las personas usuarias. La diferenciación del sector frente a la Administración Pública, así como su capacidad de innovación e incidencia social, seguirán siendo claves en la consolidación de su identidad y atracción profesional.*

4.5. Democracia, participación y activismo profesional

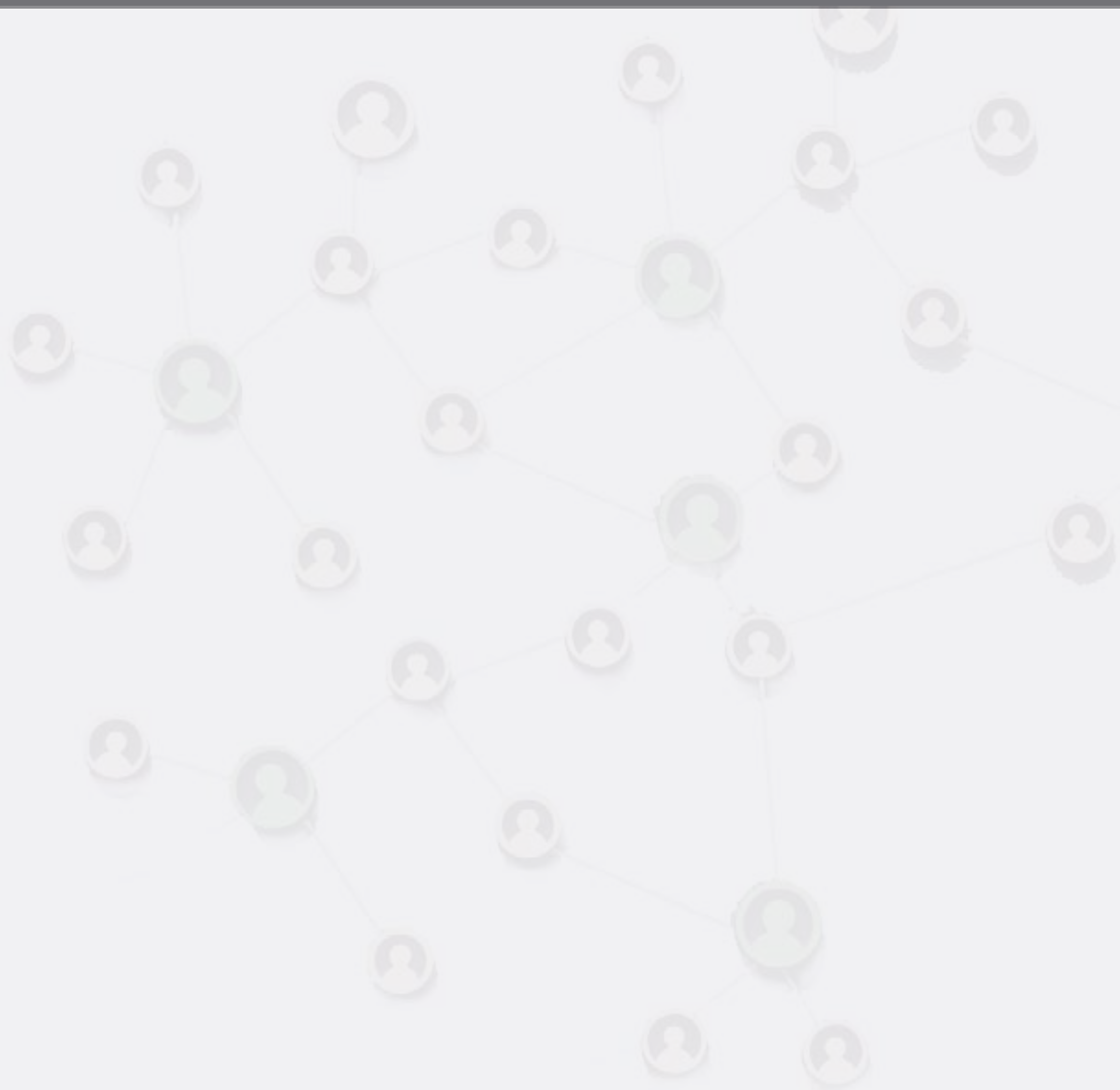
Afirmación 11: *El Tercer Sector tiene un potencial democratizador significativo, especialmente en organizaciones pequeñas y de base asociativa. Sin embargo, la burocratización, la profesionalización y la dependencia económica han reducido los espacios de participación en muchas entidades grandes. A pesar de estos desafíos, existen iniciativas para fortalecer la participación activa de los distintos actores involucrados, lo que sugiere que el sector aún puede desempeñar un papel clave en la promoción de la democracia participativa.*

Afirmación 12: *El Tercer Sector enfrenta el reto de equilibrar su profesionalización con su capacidad de incidencia política. Aunque la dependencia de subvenciones y la burocratización han reducido en algunos casos su rol reivindicativo, muchas organizaciones aún mantienen una acción política activa, directa o a través de redes. La clave no radica en oponer profesionalización y activismo, sino en diseñar estrategias organizativas que integren la incidencia como un eje central de su labor.*

4.6. Derechos humanos y dilemas éticos

Afirmación 13: *Aunque el enfoque de Derechos Humanos es un referente teórico en la intervención social del Tercer Sector, su aplicación en la práctica sigue siendo limitada. Las dinámicas asistencialistas, la falta de formación especializada y la mercantilización de los servicios sociales obstaculizan su materialización. Para lograr una integración real, es necesario fortalecer la capacitación de los equipos profesionales, garantizar mecanismos de supervisión y promover un mayor compromiso tanto del Tercer Sector como de la Administración Pública en la defensa activa de los derechos humanos.*

Afirmación 14: *Los dilemas éticos en el Trabajo Social del Tercer Sector son una problemática relevante, influenciada por la falta de formación ética, la escasez de espacios de reflexión profesional y la primacía de indicadores cuantitativos sobre consideraciones de derechos humanos. Para garantizar una intervención más coherente con la ética profesional, es necesario fortalecer la formación de las trabajadoras sociales, fomentar la deliberación sobre dilemas éticos y aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones institucionales.*



5. PROPUESTAS ESTRATÉGICAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO SOCIAL EN EL TERCER SECTOR

5. PROPUESTAS ESTRATÉGICAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO SOCIAL EN EL TERCER SECTOR

5.1. Diagnóstico estratégico: principales debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (daño)

Las cuestiones identificadas en el presente DAFO guardan una estrecha relación con los resultados obtenidos tanto en la encuesta como en los grupos de discusión. Los diagnósticos, percepciones y valoraciones recogidos en ambos instrumentos muestran una notable coherencia en la identificación de los principales desafíos, potencialidades y dinámicas internas del trabajo social en el Tercer Sector. En particular, las debilidades y amenazas reflejan problemáticas recurrentes señaladas por las y los profesionales en los grupos -como la precariedad, la desprofesionalización o la falta de reconocimiento-, mientras que las fortalezas y oportunidades sintetizan elementos de compromiso, innovación y capacidad de transformación que también emergieron de forma reiterada en el trabajo cualitativo. Esta convergencia refuerza la validez del análisis y evidencia la consistencia entre las distintas fuentes de información utilizadas.

En el proceso de elaboración de este DAFO se han destacado 16 debilidades, 13 amenazas, 13 fortalezas y 16 oportunidades. Se presentan a continuación, por orden de prioridad, en base a un ejercicio de puntuación llevado a cabo con el grupo de trabajo del TSAS del Consejo de Trabajo Social (anexo o punto que corresponda).

DEBILIDADES

RESUMEN: El Trabajo Social en el Tercer Sector presenta un conjunto de debilidades estructurales que afectan tanto a su identidad profesional como a la calidad de la intervención. La falta de claridad en las funciones y en la delimitación del rol del trabajador o trabajadora social genera confusión en los equipos y diluye las competencias propias de la disciplina, mientras que la precariedad laboral, la sobrecarga de tareas y la ausencia de mecanismos de supervisión o apoyo refuerzan el desgaste y el burnout. Asimismo, la dependencia de la financiación pública limita la autonomía estratégica y la planificación a largo plazo, a la vez que la escasa cultura de evaluación y práctica basada en la evidencia dificulta la sistematización del conocimiento y la legitimación científica del Trabajo Social. A estas carencias se suman debilidades de carácter organizativo y simbólico, como la baja cohesión corporativa, la limitada utilidad percibida de los Colegios Profesionales y el sentimiento de escaso reconocimiento social e institucional. La desprofesionalización progresiva, derivada de la polivalencia forzada y de la asunción de tareas ajenas al perfil disciplinar, contribuye a erosionar la identidad del colectivo. Además, la falta de participación en la investigación, la escasa presencia en el

ámbito ecosocial y la inexistencia de beneficios sociales equiparables a otros sectores consolidan un marco de insatisfacción que alimenta la sensación de estancamiento y la necesidad urgente de renovación del modelo profesional.

D1. Identidad y tareas difusas: la falta de claridad en la definición de las tareas y del rol profesional constituye una debilidad estructural del Trabajo Social en el Tercer Sector. La asunción de funciones diversas, muchas veces ajenas al perfil disciplinar, genera confusión sobre su identidad profesional, desdibuja sus competencias específicas y dificulta la delimitación de responsabilidades en los equipos interdisciplinares. Esta situación afecta tanto a la autoestima y motivación profesional como al reconocimiento de su aportación diferenciada en la intervención social.

D2. Condiciones laborales: las condiciones laborales en el sector siguen caracterizándose por salarios bajos, alta carga de trabajo, escasa estabilidad contractual y limitadas posibilidades de promoción. Esta precariedad estructural impacta negativamente en la satisfacción profesional, la motivación y la permanencia en el puesto, generando desincentivo para la incorporación de nuevos perfiles y debilitando la calidad de la intervención social.

D3. Falta de autonomía por dependencia de financiación pública: la financiación pública condiciona profundamente las decisiones estratégicas de las entidades. Esta dependencia impide a menudo el diseño autónomo de proyectos, obliga a adecuarse a convocatorias y plazos externos y merma la capacidad de proyección a largo plazo del Trabajo Social.

D4. Baja participación en investigación social: la reducida participación en investigación limita la generación de conocimiento situado y evidencia empírica sobre la intervención social. Esta debilidad obstaculiza la sistematización de buenas prácticas, la evaluación de impacto y la capacidad de incidencia del Trabajo Social en el diseño y evaluación de políticas públicas, perpetuando su subordinación a otras disciplinas con mayor producción científica.

D5. Bajo corporativismo profesional: la débil cultura corporativa se refleja en una baja percepción de utilidad de los Colegios Profesionales y escasa cohesión colectiva. Esta situación limita la capacidad de articulación, representación y defensa de los intereses de la profesión ante la sociedad, la administración y otros actores, dificultando la construcción de un discurso profesional fuerte y unitario.

D6. Desgaste/burnout: el burnout es un fenómeno extendido entre las profesionales del sector, derivado de la sobrecarga de tareas, la presión emocional inherente a la atención directa de casos complejos y la falta de estructuras de apoyo como la supervisión. Este desgaste continuado repercute en la salud mental, la motivación y la calidad de la intervención, poniendo en riesgo la sostenibilidad vocacional y el bienestar de las profesionales.

D7. Escasa cultura de práctica basada en la evidencia: el sector adolece de una cultura de evaluación rigurosa y sistematización de buenas prácticas. La intervención se fundamenta frecuentemente en la experiencia acumulada o en la intuición profesional, lo que impide construir aprendizajes colectivos y dificulta la rendición de cuentas ante financiadores y sociedad.

D8. Sensación de bajo reconocimiento: existe una percepción extendida entre las y los profesionales del Trabajo Social en el Tercer Sector de que su labor no recibe el reconocimiento social ni institucional que merece. Esta invisibilidad impacta en la motivación, refuerza la precarización y debilita la autoestima profesional, pese a la alta cualificación y al compromiso ético de quienes ejercen.

D9. Falta de supervisión: la supervisión profesional -como herramienta para la reflexión ética, emocional y técnica- está insuficientemente desarrollada. Su ausencia expone a los y las profesionales a la sobrecarga, la desorientación y el aislamiento, y limita la mejora continua de las prácticas.

D10. Escaso aporte de los colegios: aunque la tasa de colegiación es elevada, muchas trabajadoras sociales consideran que los Colegios Profesionales no ofrecen un valor añadido significativo. Se perciben como estructuras burocráticas, alejadas de las necesidades reales del ejercicio en el Tercer Sector, con limitada capacidad de representación, defensa e innovación.

D11. Diferencias según prioridades sociales/políticas: la intervención social en el Tercer Sector está sujeta a las prioridades cambiantes de las políticas públicas, lo que introduce desigualdades entre territorios, colectivos y temáticas. Esta fragmentación dificulta una planificación estratégica coherente y expone a las entidades a inestabilidad y desorientación operativa.

D12. Desprofesionalización: la asunción de funciones ajenas al perfil del Trabajo Social, la polivalencia forzada y la falta de recursos para una intervención rigurosa han favorecido procesos de desprofesionalización. Esto erosiona los estándares técnicos, diluye el papel del profesional y pone en riesgo el reconocimiento disciplinar.

D13. Escasa presencia profesional en ámbito ecosocial: la emergencia climática y los retos ecosociales no han sido suficientemente incorporados al campo de acción del Trabajo Social. La baja presencia del colectivo en estos espacios supone una limitación para la transversalización de una perspectiva de sostenibilidad ambiental y justicia intergeneracional en la práctica.

D14. Necesidad de cambio: la demanda reiterada de transformación del modelo de intervención y de las condiciones estructurales del sector refleja una necesidad acumulada de

renovación. Sin embargo, esta urgencia convive con la falta de mecanismos efectivos para activar procesos de cambio, generando frustración e inercia profesional.

D15. Carencia de beneficios comparado con otros sectores: las condiciones laborales del Tercer Sector incluyen una escasa oferta de beneficios sociales (seguros, planes de jubilación, incentivos, atención sanitaria, etc.) en comparación con el sector público o privado. Esta carencia acentúa la desigualdad entre profesionales del mismo ámbito de bienestar social y limita la competitividad del sector.

D16. Beneficios laborales problemáticos (tiempo libre remunerado): aunque el tiempo libre remunerado aparece como el beneficio más extendido, su implementación real y efectiva es muchas veces limitada. En la práctica, la sobrecarga laboral impide disfrutar de estos derechos sin afectar al trabajo acumulado o al equipo, convirtiéndolos en un derecho formal sin garantías reales.

AMENAZAS

RESUMEN: El entorno del Tercer Sector presenta amenazas significativas que ponen en riesgo la sostenibilidad, independencia y proyección del Trabajo Social. La pérdida progresiva de capacidad de incidencia y movilización, unida a la creciente institucionalización y dependencia de fondos públicos, debilita el papel histórico del sector como agente de transformación social. Persisten, además, condiciones laborales precarias que alimentan la rotación, la fuga de talento y la desmotivación, mientras que la falta de estructuras de cuidado profesional agrava los conflictos éticos y el desgaste emocional de las plantillas. Estas dinámicas se ven reforzadas por la inestabilidad en la financiación y por las agendas políticas cambiantes que condicionan las líneas de actuación. El contexto político y económico introduce riesgos adicionales: la expansión de modelos de externalización de servicios favorece la competencia con empresas privadas, amenazando la orientación de derechos propia del Trabajo Social. Paralelamente, el discurso que cuestiona la legitimidad del Tercer Sector como receptor de financiación pública erosiona su posición en el sistema de bienestar. A ello se suma la debilidad de la base social y la percepción de irrelevancia de las estructuras colegiales, factores que pueden derivar en un estancamiento institucional y en la pérdida de capacidad de innovación, representación y liderazgo profesional.

A1. Pérdida de influencia y capacidad de movilización: el Tercer Sector está perdiendo progresivamente su capacidad histórica de incidencia y movilización social, en parte por su creciente institucionalización y dependencia de financiación pública. Esta amenaza debilita su papel como agente de cambio y como voz crítica en defensa de los derechos sociales y la justicia, relegándolo a un rol meramente asistencial o ejecutor de servicios.

A2. Condiciones laborales: la persistencia de condiciones laborales precarias no solo es una debilidad interna, sino también una amenaza externa para la sostenibilidad del sector. La falta de mejora en salarios, estabilidad y beneficios laborales puede generar una fuga de talento hacia otros ámbitos con mejores condiciones, debilitando la profesionalización y la capacidad de atracción de nuevas generaciones.

A3. Conflictos éticos: la imposibilidad de garantizar respuestas integrales a las necesidades de las personas usuarias, debido a limitaciones estructurales, recursos insuficientes o lógicas institucionales restrictivas, genera conflictos éticos continuos. Esta amenaza erosiona la integridad profesional, genera frustración y puede derivar en abandono de la práctica o en intervenciones basadas en criterios no éticos.

A4. Poca base social: el debilitamiento de la base social -entendida como personas voluntarias, socias y ciudadanía vinculada a las entidades- supone una amenaza a la legitimidad y sostenibilidad de las organizaciones del Tercer Sector. Sin esta base social activa y comprometida, se reduce su capacidad de apoyo, financiación y presión social, aumentando la dependencia de recursos públicos y privados.

A5. Falta de cuidados, relacionada con el burnout: la ausencia de políticas y estructuras organizativas que garanticen el cuidado de las profesionales, como espacios de supervisión, apoyo emocional o formación en autocuidado, refuerza los procesos de desgaste y burnout. Esta amenaza impacta directamente en la salud de las profesionales y en la calidad y continuidad de las intervenciones sociales.

A6. Fuga de talento/rotación: la falta de condiciones laborales atractivas y las limitadas oportunidades de desarrollo profesional están generando una elevada rotación y fuga de talento. Esta inestabilidad afecta tanto a los equipos como a las personas usuarias, reduciendo la continuidad y eficacia de los procesos de intervención.

A7. Cuestionamiento ideológico de la inversión en el Tercer Sector: en algunos contextos, se está instalando un discurso que deslegitima la financiación pública del Tercer Sector, acusándolo de asistencialismo o de competencia con lo público. Este cuestionamiento ideológico amenaza la viabilidad futura del sector y su papel complementario en el sistema de bienestar.

A8. Competencia con otros sectores con mejores condiciones: el Tercer Sector compete por perfiles profesionales con sectores que ofrecen mejores salarios, estabilidad y condiciones laborales. Esta competencia desigual dificulta la captación y retención de profesionales cualificados, y puede llevar a un deterioro de la calidad de la intervención.

A9. Poca utilidad de la estructura colegial: se constata cierta sensación de irrelevancia de los Colegios Profesionales en un contexto que requiere representación activa, innovación y

defensa del colectivo. Su desconexión con los retos del Tercer Sector constituye una amenaza para la cohesión profesional.

A10. Posible estancamiento: la falta de innovación estructural, la rigidez en la gestión de proyectos y la resistencia a cambiar modelos heredados pueden conducir al estancamiento del sector. Este riesgo se agrava si no se incorporan las nuevas demandas sociales, tecnológicas o culturales emergentes.

A11. Dependencia financiación: la vulnerabilidad del Tercer Sector frente a las variaciones presupuestarias y prioridades institucionales pone en peligro la sostenibilidad de los proyectos. La falta de una financiación estructural y plurianual limita la planificación y refuerza la lógica de supervivencia organizativa.

A12. Competencia con empresa privada en la externalización: el avance de modelos de externalización de servicios sociales está favoreciendo la entrada de empresas privadas en espacios tradicionalmente ocupados por entidades del TSAS. Esta dinámica introduce lógicas mercantiles, desprofesionaliza la intervención y amenaza el enfoque de derechos propio del Trabajo Social.

A13. Agendas políticas: las organizaciones del Tercer Sector están frecuentemente condicionadas por las agendas políticas de los gobiernos que financian sus actividades. Esta subordinación puede comprometer su independencia crítica, su capacidad de denuncia o su alineación con los derechos humanos.

FORTALEZAS

RESUMEN: A pesar de las dificultades, el colectivo de trabajadoras sociales del Tercer Sector mantiene fortalezas notables que sustentan su legitimidad y capacidad de respuesta. Destacan su alta cualificación académica, su compromiso ético y vocacional, y su capacidad de adaptación e innovación frente a contextos cambiantes. La visión comunitaria que impregna su intervención, junto con la conexión directa con las realidades sociales, refuerza la pertinencia y el impacto de las acciones desarrolladas. Además, la creciente presencia en puestos de coordinación y planificación amplía la influencia del colectivo en la toma de decisiones estratégicas, consolidando su papel dentro de las estructuras organizativas. El entorno laboral, caracterizado por la cooperación y el sentido de pertenencia, constituye un elemento protector frente a la sobrecarga emocional. A ello se suma una alta tasa de colegiación y una cultura profesional orientada al aprendizaje continuo, la flexibilidad y la búsqueda de conciliación entre la vida personal y laboral. Estas fortalezas, junto con la alineación de valores entre las profesionales y las entidades en las que trabajan, conforman una base sólida sobre la que construir procesos de mejora y renovación institucional, favoreciendo la sostenibilidad ética y profesional del Trabajo Social en el Tercer Sector.

F1. Adaptación, innovación, reciclaje: el colectivo profesional en el Tercer Sector demuestra una elevada capacidad de adaptación e innovación frente a los retos sociales y organizativos. Su disposición al aprendizaje continuo y al reciclaje profesional permite la actualización de metodologías, el desarrollo de respuestas creativas y la incorporación de nuevas perspectivas en la intervención.

F2. Visión comunitaria de intervención: una de las fortalezas distintivas es su enfoque comunitario, que sitúa a las personas y los vínculos sociales en el centro de la intervención. Esta visión prioriza la participación, el empoderamiento colectivo y la generación de redes de apoyo mutuo, reforzando la cohesión social y ampliando el impacto más allá de la atención individualizada.

F3. Alta cualificación: la alta formación académica y técnica de las trabajadoras sociales en el sector, con un porcentaje significativo de tituladas de grado y máster, constituye un activo clave para garantizar intervenciones basadas en conocimiento experto, fundamentadas teóricamente y con capacidad de análisis crítico de la realidad social.

F4. Alineación con los valores del TSAS y organizaciones en las que se trabaja: existe una fuerte coherencia entre los valores personales y profesionales de las trabajadoras sociales y los principios de las entidades donde ejercen. Este alineamiento ético fortalece el compromiso, la motivación y la implicación en los proyectos, consolidando su papel como agentes de transformación social.

F5. Aumento de presencia en puestos de planificación y coordinación: se observa una creciente incorporación de trabajadoras sociales en niveles intermedios y directivos de planificación, coordinación o diseño de proyectos. Esta tendencia refuerza el peso profesional en la toma de decisiones estratégicas.

F6. Conexión directa con la realidad: la intervención de proximidad característica del Tercer Sector permite a las profesionales estar en contacto permanente con las necesidades y problemáticas sociales reales. Esta conexión refuerza la pertinencia de las acciones y el sentido del trabajo.

F7. Polivalencia: la capacidad de adaptarse a distintos contextos, funciones y realidades es una fortaleza clave del colectivo. Esta polivalencia permite responder con flexibilidad a nuevas demandas, aunque requiere condiciones que no erosionen la identidad profesional.

F8. Motivación: el nivel de compromiso personal con la misión de las entidades y con la justicia social sigue siendo elevado, a pesar de las dificultades. Esta motivación interna sostiene la intervención y la permanencia en el sector.

F9. Alta colegiación: el hecho de que una gran parte del colectivo esté colegiado constituye una base sólida para el fortalecimiento profesional, siempre que se acompañe de estructuras colegiales activas y adaptadas al contexto.

F10. Buen ambiente laboral/cooperación: uno de los aspectos mejor valorados por las profesionales del Tercer Sector es la calidad de las relaciones laborales. La cooperación, la cercanía y el trabajo en equipo generan entornos de apoyo que mitigan los efectos del estrés y refuerzan el sentido de pertenencia.

F11. Estabilidad laboral: a pesar de la precariedad generalizada, una parte significativa de las Trabajadoras sociales cuenta con contratos estables. Esta continuidad aporta seguridad personal y favorece la permanencia en proyectos de medio y largo plazo.

F12. Buena conciliación: en algunas entidades, se han implementado políticas de conciliación que permiten compatibilizar la vida profesional y personal. La flexibilidad horaria y el apoyo interno en momentos de necesidad son altamente valorados por las profesionales.

F13. Vocación y compromiso: la vocación sigue siendo un motor fundamental del ejercicio profesional. El compromiso con las personas atendidas y con la transformación social se mantiene como un valor identitario del Trabajo Social en el Tercer Sector.

OPORTUNIDADES

RESUMEN: El contexto actual ofrece un abanico de oportunidades para el fortalecimiento y reposicionamiento del Trabajo Social en el Tercer Sector. La crisis ecosocial, la transformación del sistema de cuidados y la necesidad de respuestas basadas en derechos crean un espacio propicio para que la profesión se afiance como actor clave en la construcción de modelos de bienestar más justos, sostenibles y participativos. La flexibilidad organizativa y metodológica del sector posibilita la experimentación, la innovación y el desarrollo de enfoques interdisciplinarios, mientras que la incorporación de nuevas generaciones, con mayor conciencia ética y competencias digitales, aporta dinamismo y renovación cultural. Asimismo, el marco de las agendas globales -especialmente los ODS y la Agenda 2030- otorga legitimidad y orientación estratégica a las prácticas del Trabajo Social, reforzando su capacidad de incidencia y visibilidad. Las entidades disponen también de la oportunidad de consolidar estructuras de supervisión y cuidado, potenciar beneficios no monetarios y transformar los Colegios Profesionales en espacios de participación y defensa efectiva del colectivo. Finalmente, el Tercer Sector sigue siendo un espacio de sentido y realización profesional, con potencial para convertirse en motor de aprendizaje, crecimiento personal e innovación social, si se logra canalizar adecuadamente el deseo de cambio que recorre al conjunto del colectivo.

O1. Capacidad de incidencia/posicionarse como actor clave en cambio social: el actual contexto de transformación social, marcado por desigualdades crecientes y crisis ecosocial, abre un espacio para que el Trabajo Social se consolide como actor clave en la construcción de alternativas centradas en derechos, aportando análisis crítico, metodologías participativas y una visión integral de los problemas sociales.

O2. Espacio de innovación: la flexibilidad organizativa y metodológica del Tercer Sector ofrece un terreno fértil para la experimentación e innovación en modelos de intervención, herramientas digitales, abordajes ecosociales y nuevas formas de organización interna, con potencial para influir en el conjunto del sistema de bienestar.

O3. Reforzar/redefinir papel y estructura colegios profesionales: la situación actual brinda la oportunidad de repensar el papel de los Colegios Profesionales, transformándolos en estructuras más útiles, participativas y alineadas con las realidades del Tercer Sector. Su fortalecimiento puede ser clave para aumentar la cohesión, representación y defensa de los intereses colectivos.

O4. Espacio de participación democrática: las entidades del Tercer Sector mantienen su potencial como espacios de democracia participativa, en los que las trabajadoras sociales pueden impulsar procesos de implicación ciudadana, deliberación colectiva y construcción de alternativas desde lo comunitario, reforzando así su legitimidad y vinculación social.

O5. Incorporación de nuevas generaciones como agente de cambio dentro de la profesión: la llegada de nuevas generaciones de profesionales aporta una mirada renovada, con mayor conciencia de derechos laborales, perspectiva ecosocial y competencias digitales. Esta incorporación es una oportunidad para la transformación cultural y estructural de la profesión, y para garantizar su sostenibilidad y relevancia futura.

O6. Supervisión: la creciente conciencia sobre la necesidad de apoyo emocional y técnico abre la posibilidad de consolidar la supervisión como una herramienta estructural en las entidades, mejorando tanto el bienestar como la calidad de la intervención.

O7. Ámbito comunitario: el Trabajo Social del Tercer Sector tiene un fuerte arraigo comunitario, lo que representa una oportunidad para revitalizar formas de participación ciudadana, empoderamiento colectivo y regeneración del tejido social.

O8. Reivindicar mayor visibilidad y reconocimiento: la situación actual abre una oportunidad para posicionar el Trabajo Social como una profesión esencial en la garantía de derechos y la cohesión social. Esta visibilidad puede contribuir al reconocimiento institucional, mediático y ciudadano.

O9. Potenciar beneficios no monetarios como atractivo laboral: las entidades pueden fortalecer su atractivo poniendo en valor beneficios como la formación continua, la flexibilidad, la autonomía o el sentido social del trabajo, compensando así la debilidad salarial estructural.

O10. Formación: la alta formación de las profesionales, junto con el acceso a programas de especialización, representa una oportunidad para consolidar un modelo profesional basado en la excelencia, la ética y la actualización permanente.

O11. Canalizar deseo de cambio como motor de innovación: el deseo de transformación presente en el colectivo puede convertirse en una palanca para impulsar procesos de innovación organizativa, metodológica y ética. Aprovechar esta energía colectiva requiere liderazgos participativos y estructuras facilitadoras.

O12. Agendas globales como promotoras de DDHH: El marco de las agendas internacionales (ODS, Agenda 2030) brinda legitimidad y orientaciones estratégicas para alinear la intervención social con los derechos humanos y la sostenibilidad, ampliando el impacto de la acción profesional.

O13. Mayor participación y liderazgo potencial en espacios ecosociales: la creciente sensibilidad social hacia la crisis climática ofrece una oportunidad para que el Trabajo Social se posicione como actor relevante en el ámbito ecosocial, aportando una mirada integral y comunitaria.

O14. Colegiación elevada: la alta tasa de colegiación constituye una base sólida sobre la que construir estructuras más útiles y representativas. Existe una oportunidad clara para renovar los Colegios y convertirlos en agentes activos del cambio.

O15. Espacio de realización profesional: el Tercer Sector se percibe como un lugar donde es posible desarrollar un trabajo con sentido, orientado a valores y con impacto directo. Esta potencialidad debe ser protegida y fortalecida institucionalmente.

O16. Espacio de aprendizaje y crecimiento personal: la complejidad de las situaciones atendidas y la diversidad de funciones suponen un entorno fértil para el desarrollo profesional y personal continuo, especialmente si se acompaña de formación y supervisión.

5.2. Ejes de actuación priorizados (CAME)

El análisis DAFO realizado ha permitido identificar, de manera priorizada, las principales debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades del Trabajo Social en el Tercer Sector, revelando tanto los factores internos que limitan su desarrollo como los recursos y potencialidades que lo fortalecen.

Este diagnóstico ofrece una visión integral de la situación actual, evidenciando la coexistencia de elementos estructurales que debilitan su ejercicio profesional -como la precariedad laboral, la desprofesionalización o la falta de reconocimiento- junto a fortalezas fundamentales, como su alta cualificación, visión comunitaria y capacidad de innovación, que sostienen su compromiso ético y social.

A partir de este DAFO, se nos plantea la necesidad de avanzar hacia un enfoque estratégico que no se limite a describir la realidad, sino que oriente acciones de transformación. Este paso es clave para convertir el diagnóstico en un plan de acción realista, fundamentado y orientado al fortalecimiento del Trabajo Social en el Tercer Sector como actor clave de cambio social.

En este sentido, se han elaborado 67 propuestas concretas.

CORREGIR (DEBILIDADES)

D1. Identidad y tareas difusas

1. Reivindicar la promoción de roles de especialización, definiendo bien las funciones de los puestos. Creación de un manual de roles en base a una especialización: función técnica, función gestión, función intervención.
2. Promover la formación especializada en la dirección de entidades sociales.
3. Crear un distintivo de calidad que reconozca unas condiciones mínimas para el desempeño profesional: más información sobre la obligatoriedad de la colegiación, especialización y definición de tareas, calidad en la atención y en la defensa de derechos, con comité de ética y base social, espacios de cuidado y de investigación social⁸.

D2. Condiciones laborales

4. Crear un distintivo de calidad que reconozca unas condiciones mínimas para el desempeño profesional: más información sobre la obligatoriedad de la colegiación, especialización y definición de tareas, calidad en la atención y en la defensa de derechos, con comité de ética y base social, espacios de cuidado y de investigación social.
5. Informar sobre la importancia del cumplimiento de las condiciones de trabajo y de la normativa laboral vigente, y plantear qué hacen los sindicatos y qué hacen los colegios/consejos.
6. Establecer líneas de trabajo y comunicación con los sindicatos.

⁸ Además, se pueden añadir a estas medidas, otras inclusivas de la diversidad tanto dentro de la organización como hacia las personas con las que se trabaja, así como mecanismos que faciliten el aprendizaje intergeneracional.

D3. Falta de autonomía por dependencia de financiación pública

7. Crear un distintivo de calidad que reconozca unas condiciones mínimas para el desempeño profesional: más información sobre la obligatoriedad de la colegiación, especialización y definición de tareas, calidad en la atención y en la defensa de derechos, con comité de ética y base social, espacios de cuidado y de investigación social.
8. Fomentar la formación en diseño de proyectos con enfoque de derechos y sostenibilidad, que no se limiten a las lógicas cortoplacistas de la financiación pública.

D4. Baja participación en investigación social

9. Promover la colaboración con universidades para conocer mejor el contexto de la profesión.
10. Fomentar la creación de grupos de investigación en las entidades del TSAS.
11. Promover la creación de plataformas, observatorios y grupos de trabajo similares formado por entidades y participar en ellos realizando aportaciones (observatorio de la desigualdad, EAPN)

D5. Bajo corporativismo profesional

12. Crear un distintivo de calidad que reconozca unas condiciones mínimas para el desempeño profesional: más información sobre la obligatoriedad de la colegiación, especialización y definición de tareas, calidad en la atención y en la defensa de derechos, con comité de ética y base social, espacios de cuidado y de investigación social.
13. Mejorar el plan de comunicación de los colegios/consejos.
14. Impulsar la creación de comisiones del Tercer Sector en los colegios profesionales y promover la mentorización de los egresados para el reemplazo generacional.

D6. Desgaste/burnout

15. Crear un distintivo de calidad que reconozca unas condiciones mínimas para el desempeño profesional: más información sobre la obligatoriedad de la colegiación, especialización y definición de tareas, calidad en la atención y en la defensa de derechos, con comité de ética y base social, espacios de cuidado y de investigación social.
16. Promover los intercambios/rotación de puestos para prevenir el desgaste y sentir estancamiento

AFRONTAR (AMENAZAS)

A1. Pérdida de influencia y capacidad de movilización

17. Crear una agenda política e identificar grupos de interés.

18. Reivindicar juntamente con otras entidades y plataformas con las que compartimos valores y objetivos.
19. Reactivar redes de Trabajo Social como agentes de cambio (marea naranja) e impulsar campañas de visibilización de la profesión y su participación en la agenda política.
20. Mejorar el plan de comunicación para optimizar los impactos y el alcance.

A2. Condiciones laborales

21. Generar un espacio para el desempeño profesional: más información sobre la obligatoriedad de la colegiación, especialización y definición de tareas, calidad en la atención y en la defensa de derechos, con comité de ética y base social, espacios de cuidado y de investigación social.

A3. Conflictos éticos

22. Promover espacios de diálogo, de supervisión y de debate ético para el intercambio de experiencias y opiniones.
23. Fomentar la formación en ética profesional.

A4. Poca base social

24. Reforzar el papel del profesional del Trabajo Social en el ámbito comunitario y como agente de cambio.
25. Fortalecer el conocimiento de los derechos de las personas para facilitar su vinculación y la formación de comunidades.

A5. Falta de cuidados, relacionada con el burnout

26. Generar un espacio para el desempeño profesional: más información sobre la obligatoriedad de la colegiación, especialización y definición de tareas, calidad en la atención y en la defensa de derechos, con comité de ética y base social, espacios de cuidado y de investigación social.

MANTENER (FORTALEZAS)

F1. Adaptación, innovación, reciclaje

27. Innovar y diseñar respuestas con los recursos de la comunidad. Crear laboratorios comunitarios: crear espacios de donde Tercer Sector y personas de la comunidad se junten a reflexionar e idear soluciones a problemas, mejoras sociales, y que puedan crear ideas y respuestas. Y estas propuestas se puedan ofrecer al 3er sector, a la sociedad, adminis-

tración... puede ser una forma de trabajo de ts del Tercer Sector a título profesional, o de desarrollo conjunto entre varias entidades del 3er sector.

28. Ofrecer a los profesionales del 3er sector como consultores y mentores para grupos de ciudadanía que quieran desarrollar proyectos que den respuesta a sus necesidades y demandas.
29. Potenciar la innovación social como seña de identidad del Trabajo Social en el Tercer Sector.
30. Crear laboratorios de innovación o comunidades de práctica donde compartir experiencias, metodologías y aprendizajes.
31. Incorporar la evaluación participativa como herramienta de mejora continua.
32. Crear laboratorios de innovación o comunidades de práctica donde compartir experiencias, metodologías y aprendizajes.
33. Incorporar la evaluación participativa como herramienta de mejora continua.

F2. Visión comunitaria de intervención

34. Diseñar proyectos que prioricen la participación activa de las comunidades, el trabajo en red y el empoderamiento colectivo.
35. Reivindicar este enfoque como alternativa a modelos asistencialistas o individualizantes.
36. Mantener y fortalecer el enfoque comunitario como base de la intervención social.
37. Realizar/recopilar revisiones sistemáticas sobre de actuaciones desde el Trabajo Social de Desarrollo comunitario y/o Trabajo Social Comunitario para la recopilación de evidencia de los beneficios y la relación coste-efectividad del desarrollo de tipo de programas y proyectos para la prevención o corrección de problemática/necesidades de la ciudadanía.

F3. Alta cualificación

38. Mantenerla y desarrollar el conocimiento: promover una oferta de formación continua.
39. Mantenerla y desarrollar el conocimiento: formar a otras profesiones sobre ámbitos o materias de conocimiento relacionados con el Trabajo Social (Ej. vg a judicatura).
40. Realizar aportaciones científico-técnicas, conocimiento empírico, en los ámbitos en los que estamos presentes: planes, normativa, leyes.
41. Organización de eventos científico-técnicos profesionales sectoriales, abiertos a otras disciplinas como oyentes, que tengan repercusión social, que sean vistos por los profesionales como espacios de reconocimiento su trabajo y experiencias, sirvan de espacios

de intercambio y aprendizaje, creen conocimiento. Que incluyan talleres para generar conocimiento nuevo, y que sean también interdisciplinarios para ser referentes para otras disciplinas.

42. Acuerdos con universidades para descuentos en formación continua, y los profesionales en activo sean docentes.
43. Promover la formación continua, la participación en congresos y publicaciones, y la acreditación de competencias profesionales. Reivindicar la presencia de trabajadoras sociales en espacios técnicos y de toma de decisiones.
44. Consolidar y visibilizar la formación especializada como un valor diferencial del Trabajo Social.

F4. Alineación con los valores del TSAS y organizaciones en las que se trabaja

45. Promover que los profesionales Tercer Sector sean portavoces de los valores de las entidades sociales. Poner en valor el rol y compromiso en la defensa de los valores de las organizaciones de nuestros profesionales.
46. Campañas de difusión de los valores de nuestras organizaciones dirigidas a la sociedad, sectores, y administraciones, para sensibilizar... que quién transmita sea los/as propios profesionales del Trabajo Social. Son los mejores portavoces desde la experiencia vivida del profesional. Esto forma parte del desempeño profesional. Es un eje.
47. Reforzar la coherencia ética y el sentido de misión como motor del compromiso profesional.
48. Fomentar espacios de reflexión colectiva sobre los valores compartidos, y alinear los objetivos institucionales con los principios del Trabajo Social.

EXPLOTAR (OPORTUNIDADES)

01. Capacidad de incidencia/posicionarse como actor clave en cambio social

49. Liderar y/o apoyar, coliderar con la ciudadanía, la reivindicación de los derechos de la ciudadanía.
50. Participación de colegiad@s o la estructura colegial en plataformas de defensa y promoción de los derechos sociales.
51. Formar a los ts en incidencia política.
52. Participar activamente en espacios de diseño de políticas públicas, elaborar informes de impacto social y generar alianzas con movimientos sociales y plataformas ciudadanas.

53. Reforzar el papel del Trabajo Social como agente de transformación y defensor de derechos.

02. Espacio de innovación

54. Promover a través de la formación y espacios de co-creación y acompañamiento, el desarrollo de Hubs de innovación social, en el que participen organizaciones del Tercer Sector y profesionales TS que desarrollen modelos innovadores y experiencias piloto de que den respuesta a las necesidades de la ciudadanía en diferentes ámbitos (salud, servicios sociales, vivienda, garantía de rentas...) y que posteriormente puedan ser aplicados en diferentes entidades y administraciones públicas, proponiendo cambios en normativa y legislación.

55. Posicionar al Trabajo Social como referente en innovación social dentro del Tercer Sector.

56. Crear laboratorios de innovación, fomentar el uso ético de tecnologías sociales (IA) y documentar experiencias exitosas.

03. Reforzar/redefinir papel y estructura colegios profesionales

57. Generar un discurso del papel del Tercer Sector en la intervención, en la sociedad, en los sistemas de atención a la ciudadanía.

58. Con el posicionamiento del cgts hay que profundizar en lo que supone, y crear cultura interna de ts+3er sector, en las organizaciones, la administración y la sociedad.

59. Impulsar una reforma participativa de los Colegios Profesionales para convertirlos en referentes técnicos, éticos y políticos del Trabajo Social.

60. Promover procesos de escucha activa con las bases colegiadas, modernizar su estructura y ampliar sus funciones hacia la investigación, la formación y la incidencia.

04. Espacio de participación democrática

61. Crear foros o espacios de formación a otros ts, donde ts-3er con conocimiento en desarrollo comunitario sean los formadores. Esta formación también abierta a otras profesiones, para crear cultura y nuestra profesión sea líder.

62. Apoyar el desarrollo de conocimiento y evidencia científica sobre el coste-beneficio de invertir en desarrollo comunitario. Trabajar en la sistematización del ts comunitario, y en contar con evidencia científica de la efectividad de los programas y sistemas de trabajo

63. Potenciar el Tercer Sector como motor de democracia participativa y ciudadanía activa.

64. Diseñar proyectos que incluyan mecanismos de participación directa, deliberación comunitaria y co-creación de soluciones con las personas usuarias y comunidades.

O5. Incorporación de nuevas generaciones como agente de cambio dentro de la profesión

65. Establecer una cuota de participación de la colegiatura joven (menos de 30 años) en las Juntas de los Colegios Oficiales TS de un 20%.
66. Integrar activamente a las nuevas generaciones en la transformación del Trabajo Social.
67. Crear programas de mentoría intergeneracional, fomentar el liderazgo joven en espacios profesionales y adaptar las estructuras organizativas a nuevas demandas (digitalización, sostenibilidad, derechos laborales).

5.3. Propuestas destacadas: impacto, urgencia y viabilidad

Para el siguiente ejercicio, se solicitó a los integrantes del Grupo de trabajo del CGTS integrado por expertos y expertas en Trabajo Social y Tercer Sector que asignara puntuaciones a cada una de las 67 propuestas en función de tres criterios estratégicos:

- Importancia: puntuando de 1 (poco relevante) a 5 (muy relevante).
- Urgencia: puntuando de 1 (baja) a 5 (alta).
- Facilidad: puntuando de 1 (muy fácil) a 5 (muy difícil).

Esto nos ha permitido elaborar un *Índice de prioridad* que se calcula con la suma de las puntuaciones (asignadas por todas las personas participantes) en cuanto a Importancia y Urgencia, y la resta las de Facilidad.

Esta asignación de valores nos planteaba un máximo de 54 puntos posibles para cada propuesta: 5 puntos de Importancia + 5 puntos de Urgencia – 1 punto de Facilidad = 9 puntos (multiplicado por las 6 participantes).

En cada eje se examinan las propuestas con mayor puntuación, las líneas temáticas que emergen, las recurrencias y los puntos críticos. Además, se identifican los elementos transversales entre categorías y se formulan conclusiones estratégicas para la acción institucional.

DEBILIDADES – CORREGIR

Tendencias generales

Las propuestas están marcadas por tres grandes bloques de preocupación:

- Débil identidad profesional y corporativismo
- Insuficiente vinculación con la investigación
- Condiciones laborales y desgaste profesional

La propuesta con mayor puntuación (42 puntos) fue la de impulsar comisiones del Tercer Sector en los colegios profesionales y promover la mentorización de egresados. Esta propuesta responde a una carencia estructural de vinculación generacional e institucional dentro de la profesión, y a la necesidad de fortalecer una cultura corporativa del Trabajo Social vinculada al Tercer Sector.

En segundo lugar (38 puntos), destaca la propuesta de promover la colaboración con universidades para conocer mejor el contexto de la profesión. Este punto señala una preocupación sostenida por la escasa inserción de los profesionales del Trabajo Social en la producción de conocimiento académico y en el diálogo con la investigación social aplicada.

Otra línea relevante se orienta a definir claramente los roles profesionales, a través de propuestas como la creación de un manual de especialización por funciones (intervención, gestión, técnica), que obtuvo 37 puntos. Ello refleja una demanda de clarificación de funciones que favorezca el reconocimiento profesional y reduzca la ambigüedad laboral.

En el plano laboral, aparecen iniciativas como establecer líneas de trabajo con los sindicatos (30 puntos) o informar sobre la normativa laboral vigente (26 puntos), aunque su puntuación fue moderadamente inferior. También se observan propuestas vinculadas al bienestar profesional (desgaste y burnout), con menor prioridad, pero presentes como señales de alerta.

Análisis crítico

Este eje refleja una preocupación clara por el reconocimiento, profesionalización e institucionalización del Trabajo Social en el Tercer Sector. Las propuestas mejor valoradas no son las que requieren grandes recursos externos, sino aquellas que promueven cambios culturales e institucionales internos -creación de comisiones, mejora de comunicación, manuales de roles- lo que indica una viabilidad estratégica real.

AMENAZAS – AFRONTAR

Tendencias generales

Las amenazas más significativas que se intentan afrontar son:

- Pérdida de influencia y capacidad de movilización
- Conflictos éticos y deslegitimación
- Falta de base social

Las propuestas más priorizadas son:

- Crear una agenda política e identificar grupos de interés (41 puntos)

- Reivindicar conjuntamente con otras entidades y plataformas (41 puntos)
- Fomentar la formación en ética profesional (40 puntos)
- Mejorar el plan de comunicación para optimizar impactos (39 puntos)

Este conjunto de propuestas sugiere una lectura compartida del grupo: la profesión ha perdido influencia pública y necesita reposicionarse como actor político y ético. También se observa la voluntad de una mayor vinculación con el tejido asociativo y las plataformas ciudadanas, lo que denota una estrategia de incidencia desde alianzas horizontales.

Ligeramente por debajo aparecen propuestas como reactivar redes de Trabajo Social (35 puntos) y crear espacios de desempeño profesional con estándares éticos y de cuidado (34 puntos), vinculadas al fortalecimiento identitario y al bienestar profesional.

Análisis crítico

Este eje revela que las amenazas son interpretadas no como condiciones estructurales externas imposibles de transformar, sino como retos estratégicos asumibles desde la acción colectiva.

Destaca la apuesta por una política de comunicación estratégica, la incidencia ética y la colaboración interinstitucional, lo que define una hoja de ruta hacia una mayor visibilidad e influencia social.

FORTALEZAS – MANTENER

Tendencias generales

Las propuestas para mantener fortalezas evidencian un consenso claro en torno a tres activos clave del Trabajo Social en el Tercer Sector:

- Enfoque comunitario
- Alta cualificación profesional
- Capacidad de innovación y adaptación

La propuesta mejor valorada es reivindicar el enfoque comunitario como alternativa al modelo asistencialista (41 puntos), seguida de mantener y fortalecer el enfoque comunitario (38 puntos). El Trabajo Social comunitario se percibe como la seña de identidad principal a conservar y visibilizar.

En paralelo, las propuestas sobre formación continua, desarrollo de eventos técnico-científicos y creación de laboratorios de innovación (con puntuaciones entre 30 y 37 puntos) revelan una apuesta por la producción de conocimiento y la mejora permanente de competencias.

También emergen propuestas que articulan la dimensión ética y los valores institucionales, como reforzar la coherencia ética y el sentido de misión o promover que los profesionales sean portavoces de los valores de las entidades, aunque con puntuaciones más bajas.

Análisis crítico

Este eje pone en evidencia un importante capital simbólico y práctico del Trabajo Social que debe ser protegido: su vínculo comunitario, su formación especializada y su capacidad de innovación.

Se hace necesario que las organizaciones del Tercer Sector reconozcan estos elementos como diferenciadores y los potencien en sus estructuras y planes de formación.

OPORTUNIDADES – EXPLOTAR

Tendencias generales

Las oportunidades a explotar se concentran en:

- La capacidad de incidencia política y posicionamiento profesional
- La transformación de los colegios profesionales
- La innovación y participación democrática

La propuesta mejor puntuada es formar a los trabajadores sociales en incidencia política (42 puntos), seguida de participación en plataformas de defensa de derechos (38 puntos) y reforzar el papel del Trabajo Social como agente de transformación (36 puntos).

Este conjunto de propuestas sugiere una visión de futuro: el Trabajo Social tiene una ventana de oportunidad para convertirse en actor central en los procesos de cambio social y construcción de ciudadanía.

También se destaca la necesidad de reformar los colegios profesionales para que actúen como estructuras más democráticas, innovadoras e inclusivas (propuestas con 28-35 puntos), y se plantean mecanismos concretos como procesos participativos, mentoría intergeneracional o cuotas para colegiados jóvenes.

En innovación, se apuesta por la creación de hubs, laboratorios y espacios de co-creación social (25-32 puntos), lo que marca una línea de desarrollo hacia modelos de intervención abiertos y experimentales.

Análisis crítico

Este eje evidencia una actitud proactiva: el grupo experto identifica ventanas de oportunidad estructurales, especialmente en el plano político y en el rediseño de estructuras colegiales.

Las propuestas apuntan a un Trabajo Social con más capacidad de interlocución, liderazgo y experimentación social.

De este trabajo surge un conjunto de propuestas priorizadas (Ver Anexo V) que expresa una lectura compartida de los principales desafíos estructurales y potencialidades del Trabajo Social en el Tercer Sector de Acción Social (TSAS). Las aportaciones de las personas expertas configuran un mapa de acción profesional y estratégica orientado tanto al fortalecimiento de la identidad disciplinar como a la mejora de las condiciones estructurales en que se ejerce la profesión.

El análisis de la priorización permite distinguir entre acciones urgentes (aquellas que responden a problemas de reconocimiento, influencia o sostenibilidad inmediata) y acciones importantes (de carácter estructural o de desarrollo a medio plazo). En conjunto, las propuestas evidencian una clara orientación hacia la revalorización del papel del Trabajo Social como actor de transformación social, así como la necesidad de dotar de mayor autonomía, capacidad de incidencia y coherencia ética al ejercicio profesional dentro de las entidades sociales.

En el ámbito de las DEBILIDADES, las puntuaciones más altas se concentran en torno a tres ejes críticos:

El bajo corporativismo profesional (42 puntos),

La baja participación en investigación social (38 puntos), y

La falta de definición de identidad y tareas profesionales (37 puntos).

Estas cuestiones son percibidas como los problemas más estructurales del Trabajo Social en el Tercer Sector. Las acciones más valoradas proponen reforzar los vínculos colegiales, mediante la creación de comisiones específicas del Tercer Sector dentro de los colegios profesionales y programas de mentorización intergeneracional que aseguren el relevo y la consolidación del perfil profesional. Esta línea se interpreta como urgente porque incide directamente en la cohesión interna y en la capacidad del colectivo para posicionarse ante actores externos.

La investigación social aparece como una carencia importante que afecta al reconocimiento científico y técnico de la profesión. De ahí la necesidad -también prioritaria- de colaborar con universidades, crear grupos de investigación en las entidades del TSAS y participar en observatorios y plataformas de conocimiento. Estas medidas son estratégicamente importantes, pues pretenden vincular la práctica profesional con la producción de conocimiento y fortalecer la legitimidad técnica del trabajo social.

La identidad profesional difusa se aborda con propuestas que reivindican la especialización, la elaboración de manuales de roles y la formación directiva en entidades sociales. Son me-

didias estructurales, esenciales para delimitar competencias, evitar solapamientos y dignificar la práctica profesional.

Otras líneas secundarias -pero también relevantes en el medio plazo- apuntan a la mejora de las condiciones laborales, al diálogo con sindicatos y a la creación de distintivos de calidad profesional. Estas estrategias, aunque obtienen menor puntuación, constituyen un marco de consolidación del reconocimiento laboral y ético del colectivo.

En el bloque de AMENAZAS, los expertos identifican como principales riesgos la pérdida de influencia y capacidad de movilización, los conflictos éticos y la escasa base social de la profesión. Las respuestas con mayor puntuación (41–40 puntos) subrayan la urgencia de reconstruir una agenda política y comunicativa común, que articule alianzas con otras entidades, plataformas y movimientos sociales afines. Esta línea se percibe como crítica y urgente, ya que la pérdida de capacidad de interlocución ante la Administración o la opinión pública puede debilitar de forma irreversible el papel del trabajo social en la sociedad civil.

Las propuestas de formación en ética profesional y de creación de espacios de diálogo y supervisión ética se sitúan también entre las más priorizadas (40 y 31 puntos respectivamente). Reflejan una preocupación por los dilemas derivados de la creciente complejidad institucional y la presión de las lógicas de gestión. Estas acciones son importantes, pues inciden en la coherencia moral y la confianza social en el Trabajo Social.

Asimismo, la falta de cuidados vinculada al burnout y la necesidad de espacios de desempeño profesional ético y sostenible completan el conjunto de prioridades. En su conjunto, estas medidas buscan blindar la profesión frente al desgaste, reforzando tanto el bienestar de los profesionales como la calidad de la intervención.

Por su parte, las FORTALEZAS reconocidas por el grupo de expertos revelan una base profesional sólida sobre la que construir futuro. La más valorada es la visión comunitaria de la intervención (41 puntos), entendida como seña de identidad y alternativa a los modelos asistencialistas o individualizantes. Mantener y reforzar este enfoque se considera estratégico e identitario, ya que sitúa al trabajo social como disciplina clave en la promoción de cohesión social y participación ciudadana.

Otra fortaleza destacada es la alta cualificación de los profesionales, acompañada de propuestas para mantener la formación continua, promover la investigación aplicada y organizar eventos científico-técnicos que visibilicen el valor del conocimiento generado desde la práctica. Estas acciones son importantes para sostener la autoridad epistemológica y técnica de la profesión.

El bloque de adaptación, innovación y reciclaje -con puntuaciones cercanas a 35 puntos- apunta hacia la creación de laboratorios de innovación, comunidades de práctica y evaluaciones participativas. Este conjunto de medidas debe entenderse como una apuesta estratégica: fortalecer la innovación social como rasgo distintivo del Trabajo Social del Tercer Sector. Finalmente, las propuestas vinculadas a la alineación ética y de valores buscan asegurar la coherencia entre los principios del Trabajo Social y los fines institucionales de las entidades, preservando el sentido de misión y el compromiso vocacional.

Por último, el bloque de OPORTUNIDADES sintetiza un horizonte de crecimiento profesional y político. Las puntuaciones más elevadas (42–38 puntos) se concentran en torno a la capacidad de incidencia y posicionamiento del trabajo social como actor de cambio social. Se propone formar en incidencia política, participar en plataformas de defensa de derechos, reforzar el papel de los colegios profesionales y liderar procesos de transformación y co-creación con la ciudadanía. Este conjunto constituye el núcleo más urgente y transformador de las propuestas, al situar al Trabajo Social en la esfera pública y política como agente de transformación social.

Otras líneas relevantes -de carácter estructural- apuntan a la reforma participativa de los colegios profesionales, su modernización organizativa y la generación de cultura interna de trabajo social vinculado al Tercer Sector. Estas medidas son importantes porque redefinen el marco institucional de representación y liderazgo profesional.

Asimismo, se priorizan acciones vinculadas a la innovación social (creación de hubs, uso ético de la inteligencia artificial, documentación de experiencias exitosas) y a la participación democrática (foros de deliberación, proyectos de co-creación con comunidades). Estas estrategias, con puntuaciones medias-altas (32–24 puntos), marcan un eje de futuro que combina digitalización, sostenibilidad y participación. Finalmente, la incorporación de nuevas generaciones y programas de mentoría intergeneracional aparecen como acciones clave para asegurar la continuidad y adaptación de la profesión a las nuevas realidades.

En resumen, el análisis conjunto de las propuestas muestra un amplio consenso en torno a la necesidad de redefinir el papel del Trabajo Social dentro del Tercer Sector. Se observa una tensión entre la urgencia de fortalecer la representación, la ética y la incidencia política -dimensiones de corto plazo- y la importancia de profundizar en la identidad, la investigación y la innovación profesional -de medio y largo plazo-.

En términos de prioridades:

- Urgente e importante: reforzar la cohesión profesional (corporativismo, comunicación colegial, agenda política común) y la visibilidad pública de la profesión.
- Importante estructuralmente: fortalecer la investigación aplicada, la formación directiva, la innovación social y la reforma de los colegios profesionales.
- Estratégico a medio plazo: consolidar la identidad comunitaria, los valores éticos y la integración de nuevas generaciones en estructuras colegiales y de liderazgo.

En definitiva, los resultados evidencian que el trabajo social en el Tercer Sector se encuentra en una etapa de madurez crítica, donde la sostenibilidad futura dependerá de su capacidad para organizarse colectivamente, generar conocimiento, influir en las políticas públicas y mantener su coherencia ética y comunitaria.



6. VOCES JÓVENES EN EL TERCER SECTOR: APORTACIONES DESDE UNA PERSPECTIVA GENERACIONAL

6. VOCES JÓVENES EN EL TERCER SECTOR: APORTACIONES DESDE UNA PERSPECTIVA GENERACIONAL

El día 23/6/25 se realizaron dos grupos focales online, en cada uno de los cuales participaron 5 Trabajadoras sociales menores de 35 años. Los grupos se estructuraron en dos partes: en la primera se exploraron las experiencias de las y los jóvenes en el TSAS, poniendo a continuación el foco en las tensiones intergeneracionales, los factores que las provocan y cómo afectan a su desarrollo profesional. La segunda parte se centró en identificar necesidades, barreras y propuestas concretas para mejorar el acompañamiento, la participación y el reconocimiento de las nuevas generaciones, así como el papel que puede desempeñar el Consejo General del Trabajo Social en este proceso.

A pesar de algunas diferencias de enfoque y tono (el primer grupo más reflexivo y el segundo más expresivo de una frustración explícita), los dos grupos focales reflejaron claramente un diagnóstico compartido y coherente de la situación y vivencias de las trabajadoras sociales jóvenes en el TSAS. Esto apunta a que no se trata de experiencias aisladas, sino de patrones estructurales reproducidos a lo largo del sector, que afectan de forma sistémica a las profesionales. Vemos así reforzada legitimidad y urgencia de sus demandas, que se centran en la mejora de las condiciones laborales, democratizar las estructuras organizativas y reconocer el valor del relevo generacional.

6.1. Resultados destacados

Resultado 1: Condiciones estructurales del trabajo en el TSAS: precariedad como norma y fuente de frustración

Uno de los hallazgos más reiterados en ambos grupos focales es la disconformidad con la normalización de la precariedad laboral como condición estructural del trabajo en el TSAS. Las jóvenes relatan sus experiencias con contratos temporales, jornadas parciales no deseadas, vinculación inestable a proyectos dependientes de subvenciones, escasas oportunidades de promoción o consolidación profesional y situaciones de riesgo e inseguridad personal en el trabajo.

Este panorama no solo impacta en la calidad de vida, sino que limita el desarrollo profesional y genera sentimientos de frustración. La falta de continuidad en los proyectos dificulta consolidar metodologías, vínculos con personas usuarias y procesos organizativos sostenibles.

Además, muchas tareas asignadas desbordan las jornadas laborales y los perfiles para los que fueron contratadas: se exige simultáneamente intervención, gestión de subvenciones,

tareas administrativas, coordinación, comunicación, etc.

“He estado con contrato de media jornada y dedicando el doble de tiempo.” (MJ)

“Ha habido meses, años que igual me han bajado a la mitad de horas. Entonces he estado a media jornada compaginando trabajos... sirviéndoles copas a mis compañeros de trabajo”. (HJ)

Resultado 2: Malestar emocional y la vocación como “trampa simbólica”

Además de destacar las necesidades materiales (mejores contratos, más formación), las discusiones de los grupos hicieron posible una comprensión más holística de las condiciones que configuran el malestar en este grupo profesional.

Se identificó una frustración relacionada con formas de funcionamiento institucional marcadas por un “cierto sectarismo” en el sector: estructuras cerradas a la renovación, prácticas autorreferenciales, y resistencia a enfoques distintos al “modo tradicional” de intervención. Si bien las profesionales jóvenes valoran y destacan como en el resto de grupos focales la importancia de su vocación y del buen ambiente en los equipos de trabajo, sí que rechazan de una manera más clara y marcada la existencia generalizada en el TSAS de una cultura que premia la entrega sin límites, y que diluye las fronteras entre la vida laboral y personal como muestra de compromiso.

“No me siento cómoda difundiendo cosas del trabajo por WhatsApp, no tengo por qué estar disponible todo el tiempo”. (MJ)

“No solo es conciliación familiar, sino que de manera personal sí que necesitamos poder cubrir otras necesidades para poder estar bien, poder desarrollarnos, poder encontrarnos, y creo que hay muy poquito hecho todavía como en ese sentido, como de concienciación, de vale ...estar bien no significa solo cuidar de otro, sino de ti misma también”. (MJ)

Este posicionamiento ético no significa desafección, sino una nueva forma de entender el compromiso profesional: cuidar los propios derechos como condición para cuidar a los demás. Se visibiliza así un marco de análisis que vincula condiciones laborales con sostenibilidad emocional y con los principios del Trabajo Social.

Ambos grupos coincidieron en que el relato de la vocación está profundamente arraigado en el sector y ha sido funcional para justificar sobrecargas. Se espera entrega más allá de lo estipulado, horarios extendidos sin retribución, disponibilidad emocional constante y compromiso incondicional.

“Te dicen que es por vocación, y acabas haciendo horas extra sin que nadie te las reconozca”. (MJ)

“Y destaco la importancia del respeto a la jornada laboral para que luego no haya este tipo de presiones, de, pues hay que sacar este proyecto. Hay que sacar esto, esto otro, si no..., pues eso abre puertas a la manipulación, el no saber dónde están los límites”. (MJ)

Las participantes señalaban como un uso perverso de la vocación como “motor ético” desemboca en dinámicas de autoexplotación, donde las personas jóvenes, con fuerte compromiso ético, acaban renunciando a sus propios límites sin mecanismos de cuidado organizativo. Además, quienes necesitan u optan por poner límites se ven en desventaja.

“Yo creo que flaco favor le hace eso a la propia persona y al resto, porque al final das unas expectativas de capacidad de trabajo que no son reales y luego, lo comentaba la compañera, hay personas que le han dedicado su vida al trabajo, pues porque han tenido las facilidades de que alguien les resuelva todos los deberes de la vida personal”. (H)

Resultado 3: Demanda de acompañamiento, tutorización y mayor profesionalización

Una demanda central es la necesidad de procesos de acogida y acompañamiento profesional. Las personas jóvenes valoran el conocimiento y los avances en derechos alcanzados por generaciones de profesionales más mayores, pero relatan sentirse solas, desorientadas y sin referentes durante su incorporación.

“Nos falta un proceso de bienvenida que te oriente, alguien que te diga cómo funcionan las cosas”. (MJ)

La falta de estos procesos no solo impacta en la calidad del trabajo, sino también en la salud mental de los equipos y en la percepción de pertenencia.

Además, los testimonios relatan experiencias marcadas por la improvisación y apuntan a una necesidad de fortalecer la dimensión técnica del trabajo social en el TSAS mediante herramientas rigurosas, protocolos comunes, indicadores de evaluación y estructuras organizativas claras. La profesionalización no se plantea como una amenaza a los valores del trabajo social, sino como una condición para que esos valores puedan materializarse de forma efectiva, segura y coherente.

“tenemos que realizar acompañamiento o atender a personas con problemáticas en las que se puede dar un brote (...) y realmente nosotras no estamos protegidas (...) hay una falta de profesionalización: no hay protocolos, no hay seguridad”. (MJ)

“A veces no nos gustaría poder intervenir de forma un poco más científica, entre comillas, poder pasar alguna escala, poder tener alguna herramienta para evaluar... y para mis compañeros les parece, a veces como más útil seguir quejándose de que no tenemos tiempo”. (MJ)

Resultado 4: Tensiones intergeneracionales: más allá de la edad

Ambos grupos describen múltiples tensiones intergeneracionales, aunque no vinculadas estrictamente a la edad biológica, sino a estructuras organizativas jerárquicas, liderazgos rígidos y culturas de gestión poco abiertas al cambio.

Las personas jóvenes sienten que sus ideas no son escuchadas, que se las trata con condescendencia o directamente se las ignora en espacios técnicos o de decisión.

“Tú lo propones, y te miran como si fueras “la becaria”. (MJ)

También se constata una desigualdad en la distribución de tareas: se espera que las personas jóvenes cubran funciones difíciles, móviles o emocionalmente complejas, bajo la premisa de que “tienen más energía” o “menos cargas”.

Paralelamente, las personas jóvenes realizan una lectura estructural crítica sobre las discriminaciones normalizadas dentro del sector. Relatan situaciones en las que se reproducen dinámicas sexistas, racistas y edadistas, tanto en el trato cotidiano como en las oportunidades de promoción, representación o validación profesional.

“Siento que a veces lo que digo no se toma en serio, por ser joven y mujer. Como si no tuviera legitimidad”. (MJ)

Se cuestiona el uso de términos como “las niñas de mediación”, que infantilizan a mujeres jóvenes profesionales. También se denuncia la falta de diversidad étnico-racial en los equipos técnicos y de liderazgo, así como la reproducción de estereotipos sobre la juventud como inexperta, emocional o prescindible.

Estas percepciones no se expresan como quejas aisladas, sino como parte de una mirada crítica articulada, que propone repensar las estructuras del TSAS desde el feminismo, el anti-racismo, la justicia intergeneracional y el derecho al cuidado. Sin embargo, las participantes son conscientes del choque de perspectivas entre generaciones y la necesidad bidireccional de aprendizaje.

“Debo también analizar cuáles son las perspectivas que tiene la juventud, porque a lo mejor ahí está el choque, ¿no? Es decir, a lo mejor nosotros le estamos planteando metodologías y análisis que están muy fuera, incluso para entablar la comunicación y hace falta un puente. Es decir, cuántas personas a lo mejor de más de 50 años hablan de análisis interseccionales, eso es una cuestión mucho más de nuestra generación. Las que hablan de interseccionalidad son personas que están muy especializadas en género”. (MJ)

Resultado 5: Participación limitada y falta de reconocimiento

A pesar del alto grado de implicación, las sienten que su voz no está representada ni valorada en las estructuras formales del TSAS. Existen barreras para acceder a cargos de representación, participar en espacios estratégicos o incidir en la orientación de las entidades.

Esta invisibilización de saberes jóvenes reproduce una lógica de exclusión generacional, que dificulta el relevo generacional, la innovación metodológica y la sostenibilidad del sector.

Se plantea la necesidad de una incidencia política renovada, con canales más participativos, horizontales y adaptados a los tiempos actuales. La juventud profesional no demanda solo lugar en el presente del TSAS, sino también capacidad de transformarlo desde dentro, en clave de justicia, cuidado y derechos.

“Una cosa que nos vendría muy bien a todos es nosotros incluirnos dentro de los órganos de decisión de las entidades, sea como sea, que al final están quienes están y pues bueno, pues también podemos nosotros participar en ellos y decidir, entonces bueno, aunque al principio sea complicado... yo en mi entidad soy la única joven [en un órgano de decisión], pues si ahora entrara otra persona joven, pues metes más caña y vas cambiando cosas, incluso yo sola he podido proponer cosas y con algunas, sí me han escuchado. No sé cómo se podrá acceder en otras entidades, pero si hay oportunidad de acceder a un órgano de decisión para adelante ...”. (MJ)

Resultado 6: Propuestas y demandas de transformación

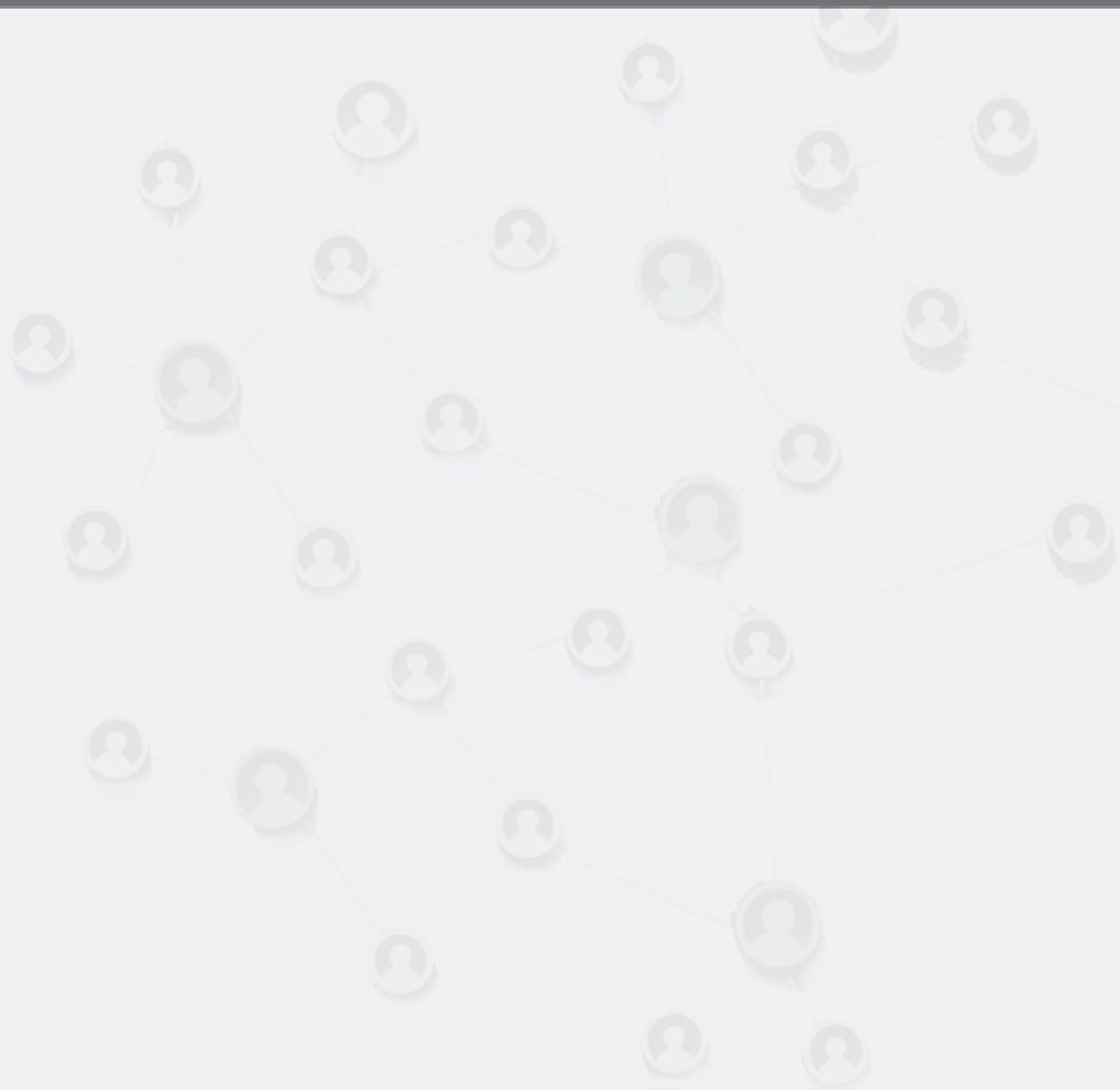
Entre las propuestas destacan:

- Implementar procesos formales de acogida, tutoría y acompañamiento.
- Fomentar estructuras de liderazgo horizontal y participativo.
- Incorporar evaluaciones que incluyan el clima laboral.
- Revalorizar el trabajo joven y sus aportaciones técnicas y metodológicas.
- Facilitar espacios de intercambio de saberes y de formación conjunta intergeneracional.
- Garantizar la representación de profesionales jóvenes en órganos técnicos y directivos
- Promover la conciliación laboral y personal más allá de lo familiar.

Resultado 7: Rol del Consejo General del Trabajo Social (CGTS)

Las personas participantes ven al CGTS como un posible actor de cambio. Se valora e insta a que promueva:

- Espacios de encuentro y formación intergeneracional.
- Líneas de incidencia pública y política para mejorar condiciones laborales.
- Representación real de jóvenes profesionales en sus estructuras.
- Herramientas de escucha, análisis y sistematización de buenas prácticas.



7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El análisis de la información proporcionada por las trabajadoras sociales del Tercer Sector revela una visión compleja y, en muchos casos, crítica sobre la situación laboral en este ámbito. Los comentarios obtenidos a través de las distintas técnicas de investigación llevadas a cabo (encuesta, grupos focales, análisis Delphi, Laboratorio de ideas...) ofrecen un panorama en el que se pueden identificar diferentes dimensiones clave, como las condiciones laborales, el reconocimiento profesional, la definición de funciones y el impacto emocional del trabajo.

Condiciones laborales y sobrecarga de trabajo

Uno de los temas más recurrentes es la crítica a las condiciones laborales. Muchas de las personas participantes mencionan la sobrecarga de trabajo y la falta de recursos como problemas estructurales que afectan su desempeño y bienestar. Se percibe una sensación de agotamiento y estrés constante debido a la alta demanda y la insuficiencia de medios para afrontarla.

Además, la precariedad laboral aparece como una preocupación central. Numerosos comentarios denuncian la falta de estabilidad en el empleo y la escasa remuneración, lo que se traduce en una desmotivación progresiva.

Un ejemplo representativo es el comentario de una trabajadora que afirma que: *“el volumen de trabajo es desmesurado, y la falta de personal hace que todo dependa de nuestra capacidad de aguante. No podemos más” (MM)*.

Esta declaración refleja una problemática extendida en el sector, en el que el compromiso y la vocación de servicio no siempre se ven respaldados por condiciones laborales adecuadas.

Reconocimiento profesional y valoración social

Otro aspecto destacado es la falta de reconocimiento, tanto dentro de las propias entidades como en el ámbito social en general. Las trabajadoras sociales manifiestan sentirse invisibles o poco valoradas, a pesar de la importancia de su labor para colectivos vulnerables. Aunque algunos comentarios mencionan experiencias positivas de reconocimiento puntual, la percepción generalizada es que el esfuerzo y la dedicación no reciben la valoración que merecen.

Una profesional sintetiza esta sensación con el siguiente comentario: *“Creo que el volumen de trabajo y el reconocimiento de este no se valora ni a nivel social ni con su remuneración” (P41. Cuestionario)*. Esta falta de valoración tiene un impacto negativo no solo en la motivación personal, sino también en la percepción que los profesionales tienen de su futuro en el sector.

Confusión y dispersión de funciones

Un tema relevante que surge en varios testimonios es la falta de claridad en las funciones que deben desempeñar las trabajadoras sociales. Muchos denuncian la obligación de asumir

tareas que no corresponden a su perfil profesional, como labores administrativas o funciones relacionadas con la gestión burocrática, lo que les aleja del trabajo social propiamente dicho.

Un ejemplo claro de esta crítica es el comentario: *“Inexistente. Somos trabajadores sociales haciendo de administrativas”* (P41. Cuestionario). Este tipo de afirmación refleja la frustración de las profesionales, quienes consideran que su tiempo y sus competencias se desperdician en tareas que no aportan valor directo a las personas a las que deberían atender.

Impacto emocional y desgaste profesional

El desgaste emocional es una constante en muchas de las experiencias reportadas. Las trabajadoras sociales reconocen que la sobrecarga de trabajo y las dificultades inherentes a la atención de situaciones complejas generan un fuerte impacto en su bienestar emocional. Algunas mencionan sentirse al límite o en un estado de agotamiento emocional que, en casos extremos, las ha llevado a replantearse su permanencia en el sector.

Aunque se menciona la vocación y la satisfacción personal como motivaciones clave para seguir adelante, estas emociones positivas no siempre son suficientes para compensar el desgaste. Una profesional lo expresa así: *“La satisfacción de ayudar a los demás es lo único que nos mantiene aquí. Pero el coste emocional es altísimo y no siempre tenemos apoyo para gestionarlo”* (MM).

Perspectiva de futuro

La visión de futuro de muchas de las personas participantes es incierta. Algunas manifiestan su deseo de seguir en el sector, siempre que mejoren las condiciones laborales y se reconozca el valor de su trabajo. Sin embargo, otras expresan claramente su intención de buscar oportunidades en ámbitos diferentes, donde el equilibrio entre esfuerzo y recompensa sea más justo. Este sentimiento de desencanto hacia el futuro en el TSAS es preocupante, ya que podría implicar una pérdida de talento y experiencia en un sector que depende en gran medida del compromiso de sus profesionales.

No obstante, también se perciben opiniones positivas que, aunque menos frecuentes que las críticas, ofrecen una visión relevante sobre los aspectos más valorados del trabajo en el TSAS. Estas opiniones giran principalmente en torno a tres ejes: la satisfacción personal y vocacional, el impacto positivo del trabajo en la sociedad y el reconocimiento interno dentro de algunas organizaciones.

Satisfacción personal y vocación

El aspecto más destacado entre las opiniones positivas es la fuerte vinculación emocional de las trabajadoras sociales con la misión del Tercer Sector. Muchas profesionales afirman

que el sentido de utilidad y la oportunidad de mejorar la vida de personas en situación de vulnerabilidad son fuentes de satisfacción personal. Este componente vocacional es clave para entender la motivación que impulsa a estos trabajadores, a menudo por encima de las dificultades económicas o laborales.

Un comentario representativo en este sentido es: *“A pesar de las dificultades, el Trabajo Social es muy gratificante porque permite cambiar realidades y aportar algo positivo”* (MJ). Este tipo de perspectiva muestra que el compromiso con la causa es un motor esencial para la permanencia en el sector.

Impacto social del trabajo

Otro aspecto positivo frecuentemente mencionado es la percepción del trabajo como una contribución directa al bienestar social. De este modo, se valora la posibilidad de generar un impacto tangible en la sociedad y se considera que esto compensa, al menos en parte, las dificultades inherentes a su labor. Este sentimiento se traduce en una visión positiva sobre el propósito del trabajo, aunque no siempre esté respaldada por las condiciones externas.

Así, una trabajadora social destaca: *“Sabemos que nuestro trabajo marca la diferencia. Eso es lo que nos impulsa a seguir adelante”* (MM). Este tipo de afirmación refleja el sentido de responsabilidad social y la conexión profunda con la misión del TSAS.

Reconocimiento interno y apoyo organizativo

Aunque en menor medida, algunos comentarios positivos resaltan el buen ambiente laboral y el reconocimiento por parte de compañeros y superiores. Estas experiencias contribuyen a crear entornos más satisfactorios y fomentan el compromiso y la permanencia en las organizaciones. En estos casos, la percepción de valoración interna actúa como un elemento motivador importante.

Un ejemplo significativo es el comentario: *“En mi entidad me siento valorado. Aunque las condiciones no sean perfectas, el apoyo del equipo marca la diferencia”* (HM). Este tipo de experiencia muestra que las dinámicas internas pueden compensar, al menos parcialmente, algunas de las deficiencias estructurales del sector.

Motivación para el desarrollo profesional

Algunas personas trabajadoras también mencionan la oportunidad de aprender y desarrollarse profesionalmente como un aspecto positivo. La posibilidad de enfrentarse a retos constantes y de adquirir nuevas competencias se percibe como un elemento enriquecedor en su trayectoria laboral. En este sentido, el TSAS es percibido como un espacio de aprendizaje y crecimiento personal.

Un comentario ilustra esta percepción: *“He aprendido mucho trabajando aquí. Cada día es un reto, pero me ha hecho crecer como profesional y como persona”* (MM).

A modo de conclusión...

El análisis cualitativo de los comentarios evidencia una situación crítica en varios aspectos del trabajo en el Tercer Sector de acción social. La sobrecarga laboral, la falta de reconocimiento, la dispersión de funciones y el desgaste emocional aparecen como problemas estructurales que afectan tanto a la satisfacción personal como a la motivación de las trabajadoras sociales.

A pesar de estos desafíos, aún se detectan destellos de compromiso y vocación, elementos que podrían ser clave para la mejora del sector si se acompañan de políticas que favorezcan el bienestar profesional, el reconocimiento y la estabilidad laboral. Atender estas demandas no solo mejoraría la calidad de vida de las trabajadoras sociales, sino también, y consecuentemente, la eficacia y el impacto de las entidades del TSAS en la sociedad.

Las opiniones positivas destacan la satisfacción personal, el sentido de vocación y el impacto social como los principales aspectos valorados de su labor. Aunque a menudo matizadas por menciones a las dificultades estructurales del sector, estas opiniones reflejan el compromiso y la pasión de los profesionales por su trabajo.

Para potenciar estas percepciones y aumentar la motivación general, sería fundamental reforzar el reconocimiento interno, proporcionar mayores oportunidades de desarrollo profesional y crear políticas que apoyen el bienestar emocional de las trabajadoras sociales. Aprovechar estas fortalezas permitiría a las organizaciones del TSAS no solo retener talento, sino también convertir las experiencias positivas en la base para la mejora general del sector.

Respecto a las personas más jóvenes...

El análisis conjunto evidencia una generación joven de trabajadoras sociales altamente preparada, comprometida y motivada, que, sin embargo, se muestra frustrada por enfrentarse a una realidad estructural precaria, en la que las profesionales jóvenes se sienten poco reconocidas, escasamente acompañadas y muchas veces instrumentalizadas. Al sistema laboral precarizado se suman barreras relacionadas con estructuras y culturas organizativas poco permeables a la innovación, al relevo y a demandas renovadas relacionadas con la inclusión y la conciliación.

Este diagnóstico no es solo una queja, sino una propuesta colectiva de transformación. Las tensiones intergeneracionales no se explican solo por diferencias de edad, sino por dinámicas organizativas ancladas en liderazgos no renovados, relaciones jerárquicas rígidas y culturas laborales que no promueven su participación ni el diálogo. A pesar de ello, hay una voluntad

colectiva clara por construir espacios más colaborativos, justos y sostenibles. La energía de esta generación puede ser el motor para repensar el TSAS desde la justicia interna, la participación, el cuidado mutuo, y nuevas formas de incidencia política.

El TSAS corre el riesgo de perder su potencial transformador si no adapta sus formas de organización interna y su cultura institucional para integrar las voces jóvenes, garantizar condiciones dignas y fomentar relaciones más colaborativas entre generaciones. No obstante, el Consejo General del Trabajo Social tiene una oportunidad estratégica para intervenir en esta situación, no solo facilitando formación y representación, sino impulsando un cambio cultural en el TSAS: promover liderazgos horizontales, abrir espacios de escucha y colaboración, e incidir y reivindicar condiciones laborales que dignifiquen el ejercicio profesional del trabajo social fomentando el relevo generacional y evitando la pérdida de talento y las aportaciones de las trabajadoras sociales en un espacio clave para la transformación de estructuras desiguales y la defensa de los derechos de la ciudadanía.

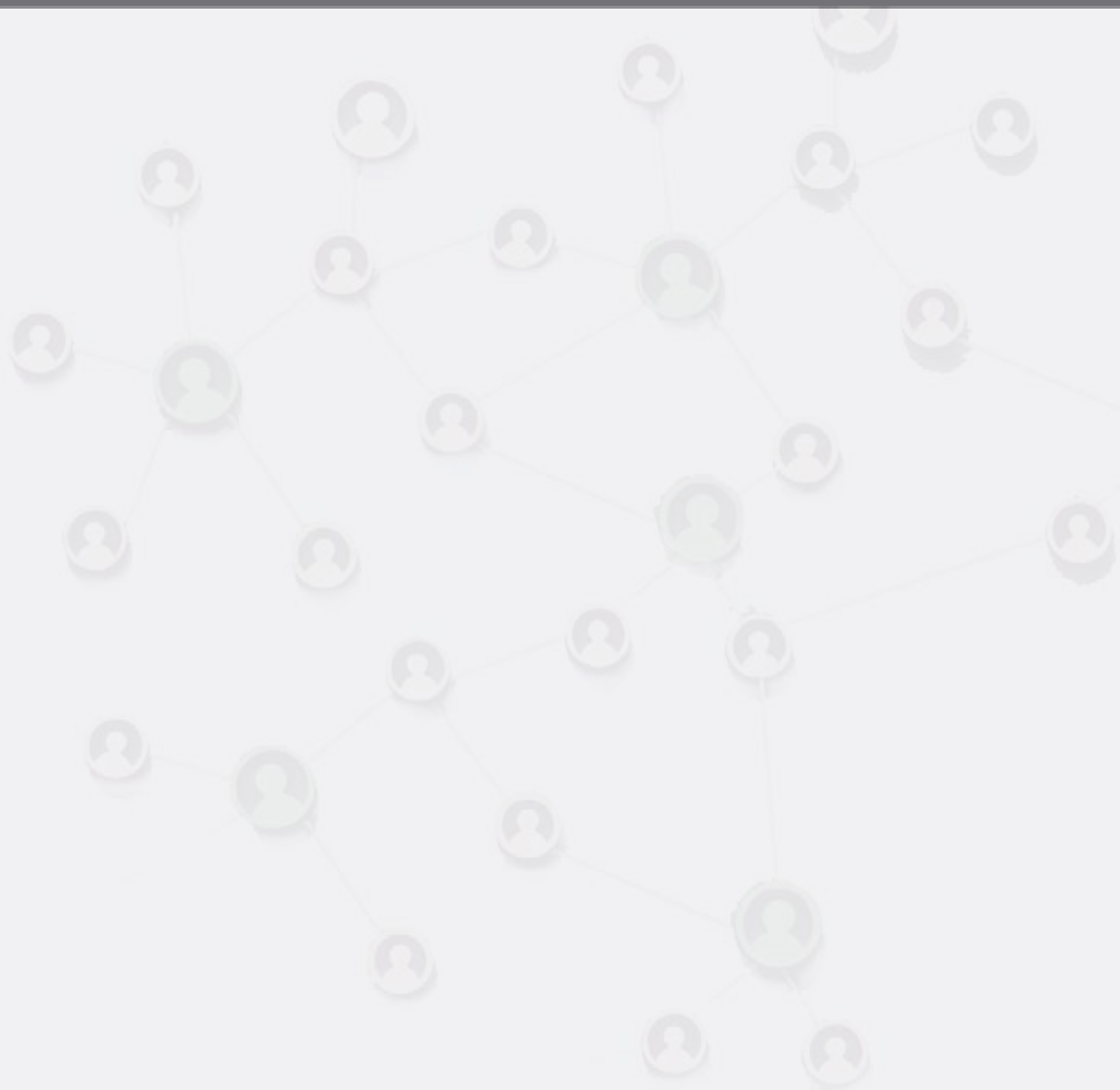
En cuanto a las propuestas estratégicas...

Del conjunto del análisis pueden extraerse varias conclusiones clave:

- Alta coherencia entre propuestas de distintos ejes. Se observa una interrelación clara entre propuestas para corregir debilidades, afrontar amenazas y explotar oportunidades. Por ejemplo, mejorar el plan de comunicación aparece en todos los ejes como respuesta a múltiples desafíos.
- Apuesta transversal por el fortalecimiento institucional del trabajo social: desde el papel de los colegios hasta el reconocimiento profesional, la reforma organizacional aparece como estrategia clave.
- El enfoque comunitario, la ética profesional y la formación continua constituyen ejes de identidad que deben mantenerse y visibilizarse como distintivos del trabajo social en el Tercer Sector.
- Se plantea un modelo profesional propositivo y con agencia política: capaz de intervenir no solo desde la gestión de la atención, sino como actor que incide en las causas estructurales de la desigualdad y promueve transformaciones sociales.
- Por último, si bien este informe se centra en el análisis de las propuestas que han obtenido una mayor puntuación en el proceso de priorización, conviene señalar que existen otras iniciativas que, pese a haber recibido puntuaciones inferiores, adquieren relevancia cuando se agrupan temáticamente. Estas propuestas, al compartir enfoques o ámbitos de intervención conforman núcleos significativos de reflexión estratégica que no deben ser desestimados. Su valor no reside únicamente en su puntuación individual, sino en su

capacidad para configurar líneas de acción coherentes y complementarias que refuerzan los objetivos centrales del proceso. Estas propuestas son las relativas a:

- Incorporación de nuevas generaciones como agente de cambio dentro de la profesión.
- Incrementar la participación en investigación social.
- Identificar herramientas y procesos de cuidado de cara a evitar el desgaste/burnout (global).
- Alineación con los valores del TSAS y organizaciones en las que se trabaja.



8. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar Hendrickson, Manuel. (2013). Los servicios sociales en la tormenta. *Documentación social*, 166, 145-167. <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/115192/1/628394.pdf>
- Aguilar Idáñez, María José J. y Buraschi, Daniel. (2023). La reflexividad crítica como herramienta para un trabajo social emancipador. *Servicios sociales y política social*, 129, 11-26
- Bakker, Arnold. B., y Demerouti, Evangelia. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones* vol.29 no.3.
- Bryson, John. M. (2018). *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations: A Guide to Strengthening and Sustaining Organizational Achievement*. John Wiley & Sons.
- Colom, Dolors y Miranda, Miguel. (Coords) (1998). *Organizaciones de Bienestar. Colección Trabajo Social Hoy*. Zaragoza: Mira Editores.
- Dominelli, Lena. (2002). *Feminist Social Work Theory and Practice*. New York: Palgrave Macmillan.
- Fantova, Fernando (2014). *Diseño de políticas sociales. Fundamentos, estructura y propuestas*. Madrid: CCS.
- Fantova, Fernando. (2021). *Gestión y acción social: desafíos del Tercer Sector*. Madrid: Cáritas Española Editores.
- Gil Parejo, Manuel (2013). Algunas anotaciones para dialogar sobre la historia del trabajo social en España. *Servicios Sociales y Política Social*, 103, 11-23.
- González Portillo, Auxiliadora; Jaraiz, Germán. (2021). Dinámicas de colaboración en las organizaciones del tercer sector de acción social en España. CIRIEC. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n 103.
- Hernández-Echegaray, Arantxa y del Fresno García, Miguel (2019). El contexto del Trabajo Social en España. En Miguel del Fresno García (Ed). *Técnicas de diagnóstico, intervención y evaluación social*. Madrid: UNED.
- Hill, Terry., y Westbrook, Roy. (1997). SWOT analysis: It's time for a product recall. *Long Range Planning*, 30(1), 46-52.
- Honneth, Axel. (2006). *La lucha por el reconocimiento*. Barcelona: Grijalbo Mondadori.
- Humphrey, Albert. (2005). SWOT analysis for management consulting. *SRI Alumni Newsletter*, December.
- Kotler, Philip, y Keller, Kevin Lane. (2012). *Marketing Management (14th ed.)*. Pearson Education.
- Lima, Ana Isabel. (coord). (2014). *I Informe sobre los Servicios Sociales en España y la profesión del Trabajo Social (ISEE I)*. <https://www.cgtrabajosocial.es/publicaciones/i-informe-sobre-los-servicios-sociales-en-espana-isse/73/view>
- Lima, Ana Isabel. (coord). (2015). *II Informe sobre los Servicios Sociales en España y la profesión del Trabajo Social (ISEE II)*. <https://www.cgtrabajosocial.es/publicaciones/ii-informe-sobre-los-servicios-sociales-en-espana-isse-ii/83/view>
- Linstone, Harold y Turoff, Murray (2002). *The Delphi Method. Techniques and Applications*. Boston: Addison-Wesley Pub.
- Lorenz, Walter. (2016). *European Social Work: A Common Professional Identity?* Routledge.
- Lorenzo, Francisco. (2024). Tercer sector e inclusión social: una mirada retrospectiva del trabajo social en el tercer sector en España. *Servicios Sociales y política social*, n. 131. Consejo General del Trabajo Social.
- Mora, Sebastián (2020). *Voces insólitas. La participación de las personas en proceso de exclusión en el Tercer Sector de Acción Social como espacio político*. Zaragoza: Unizar. <https://zaguan.unizar.es/record/124489>

- Mora, Sebastián, y De Lorenzo, Francisco (2021). Hibridación relacional del tercer sector de acción social (TSAS) en la última década. entre la movilización y las redes vecinales-comunitarias. CIRIEC-España, *Revista De Economía Pública, Social Y Cooperativa*, (103), 171-196. <https://10.7203/CIRIEC-E.103.21476>
- Nogueira, D., Medina, A., Medina, Y.E., y El Assafiri, Y. (2024). Matriz DAFO y análisis CAME, herramientas de control de gestión: caso de aplicación. *Universidad y Sociedad* vol.16 no.2
- Okoli, Chitu., y Pawlowski, Suzzane. D. (2004). The Delphi method as a research tool: an example, design considerations and applications. *Information & Management*, 42(1), 15–29.
- POAS (2008). *I Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social 2007 - 2010*. Madrid: POAS
- POAS (2012). *II Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social 2013-2016*. Madrid: POAS.
- POAS (2017). *III Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social: Nuestro compromiso con la sociedad*. Madrid: POAS.
- POAS (2024). *Barómetro del Tercer Sector de Acción Social*. https://portalong.plataformaong.org/wp-content/uploads/2025/01/Barometro-TSAS-2024-POAS_ResumenEjecutivo-1.pdf
- Putnam, Robert D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon & Schuster.
- Ravalier, Jermaine. M., McFadden, Paula., Jones, David., y Truell, Roy. (2023). *A Longitudinal Comparison of Global Social Worker Working Conditions*. International Federation of Social Workers & Bath Spa University.
- Rodríguez Cabrero, Gregorio (2003). *Las entidades de acción social en España. Informe general*. Madrid: FOESSA.
- Rodríguez Cabrero, Gregorio. (2014). Estado de bienestar en España: transformaciones y tendencias de cambio en el marco de la Unión Europea. En Francisco Lorenzo Gilsanz (Ed.), *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España* (pp. 229-394). Madrid: FOESSA-Cáritas Española.
- Rodríguez Cabrero, Gregorio y Marbán, Vicente (2015). Análisis prospectivo sobre los retos actuales y futuros del TSAS. El tercer Sector en la Unión Europea. *Situación actual y tendencias* (parte 1). Madrid: POAS.
- Rodríguez Cabrero, Gregorio. (2020). El Tercer Sector de Acción Social en España: desarrollo reciente y retos de futuro. En *Anales de derecho y discapacidad* N°. 5, pp. 221-240.
- Salamon, Lester, y Sokolowski, Wojtek (2018). *Beyond nonprofits: In search of the third sector. The third sector as a renewable resource for europe concepts, impacts, challenges and opportunity* (pp. 7-45). Palgrave macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-71473-8>
- Tronto, Joan C. (2013). *Caring Democracy: Markets, Equality, and Justice*. New York: U. Press.
- Vicente, Emiliana. Arredondo, Rafael. y Rodríguez, Cayetana (coord.) (2019). *III Informe sobre los servicios sociales en España*. Madrid: Consejo General del Trabajo Social. <https://www.cgtrabajosocial.es/publicaciones/iii-informe-sobre-los-servicios-sociales-en-espana-isse-iii/102/view>
- Vicente, Emiliana. Nogués, Luis. y Orgaz, Christian (coord.) (2022). *IV Informe sobre los servicios sociales en España y la profesión del Trabajo Social*. Madrid: Consejo General del Trabajo Social. <https://www.cgtrabajosocial.es/files/62a847340c469/IVInformeServiciosSocialesEspaa.pdf>



9. ANEXOS

ANEXO I: CUESTIONARIO

I. Variables sociodemográficas

1. ¿Cuál es su género?
 1. Mujer
 2. Hombre
 3. Otro
2. ¿Cuál es su edad?
3. Señale su nivel de estudios máximo alcanzado
 1. Diplomatura
 2. Licenciatura
 3. Grado
 4. Máster
 5. Doctorado
 6. Otros. Especificar

II. Características de la entidad del Tercer Sector para la que trabaja

4. ¿Cuál es el carácter de la organización en la que trabaja?
 1. Organización que no agrupa a otras (Primer nivel)
 2. Organización que agrupa a otras entidades base (Segundo nivel)
 3. Organización que agrupa a otras entidades que, a su vez, agrupan a otras de base (Tercer nivel)
 4. Entidades singulares: Cáritas, Cruz Roja y Once
 5. No sabe o no contesta
5. ¿Cuál es el ámbito territorial en que trabaja su organización?
 1. Internacional
 2. Nacional
 3. Autonómico
 4. Regional (varias provincias, pero no CCAA)
 5. Provincial
 6. Local
 7. No sabe o no contesta

6. ¿En qué campo de actuación trabaja su organización? (multirrespuesta)

1. Medioambiente
2. Integración e inserción
3. Participación ciudadana
4. Cooperación internacional
5. Sociosanitario y cuidados
6. Derechos humanos
7. Vivienda
8. Otros. Especificar
9. No sabe o no contesta

Indique, por favor, el número de personas que trabajan en su entidad.

7. Personas empleadas remuneradas

8. Personas voluntarias

III. Condiciones del puesto de trabajo que desempeña actualmente

9. ¿Cuántos años lleva trabajando para la organización en la que desempeña su trabajo actual?

10. Indique, respecto a su puesto actual, en cuál de las siguientes áreas trabaja (multirrespuesta).

1. Gestión y administración
2. Gestión de programas y proyectos
3. Marketing y comunicación
4. Recursos humanos
5. Captación de fondos
6. Intervención o acción directa con los beneficiarios
7. Otra. Especificar.

11. ¿Qué tipo de contrato tiene en la actualidad con su organización?

1. Contrato fijo o indefinido
2. Contrato en prácticas
3. Otro. Especificar

12. Su jornada laboral es...

1. Jornada completa
2. Media jornada
3. Parcial: más de media jornada

4. Parcial: menos de media jornada
13. Indique si tiene en su trabajo las siguientes ventajas y beneficios.
1. Tiempo libre remunerado por días de enfermedad, ausencias por motivos personales, etc.
 2. Incentivos económicos
 3. Teletrabajo
 4. Atención médica cubierta por la entidad
 5. Prestación de asistencia familiar (cuidado de personas mayores, niños...)
 6. Formación continua para desarrollar la carrera y el currículum.
 7. Planes de jubilación
 8. Seguros de salud, vida...
 9. Otros. Indicar cuáles.
 10. No, ninguno
14. ¿Qué grado de relación guarda la tarea que realiza actualmente con su formación en Trabajo Social?
1. Poca o muy poca
 2. Alguna
 3. Bastante
 4. Mucha o total
15. Indique, por favor, cuáles son las funciones que desempeña en su trabajo actual (multi-
respuesta)
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
 12. Otras. Especificar

IV. Pertenencia a Colegios Oficiales

16. ¿Está colegiado como Trabajador/a Social?

1. Sí
2. No actualmente, pero lo estuve
3. No, nunca lo he estado

Sólo P16=1

17. ¿Qué utilidad le aporta su pertenencia al Colegio de Trabajadores Sociales?

1. Ninguna
2. Poca
3. Bastante
4. Mucha

Sólo P16=2

18. Argumentos sobre la percepción de la colegiación

Sólo P16=3

19. Motivos de las trabajadoras sociales del tercer sector que desmotivan la colegiación

V. Entorno laboral

Muestre ahora, por favor, su grado de satisfacción con las siguientes cuestiones referentes al entorno en que desarrolla su trabajo, en una escala de 1 (total insatisfacción) a 4 (total satisfacción).

20. Ambiente de trabajo (relaciones con compañeros, superiores...)
21. Espacio de trabajo (luz, temperatura, comodidad, ruidos...)
22. Recursos y medios para el desarrollo del trabajo
23. Relación con el responsable inmediato
24. Desarrollo de trabajo en equipo

Respuestas:

1. Total insatisfacción
2. Insatisfacción
3. Satisfacción
4. Total satisfacción

VI. Condiciones de desarrollo del trabajo

Muestre ahora, por favor, su grado de satisfacción con las siguientes cuestiones referentes a las condiciones en que desarrolla su trabajo, en una escala de 1 (total insatisfacción) a 4 (total satisfacción).

25. Participación en la toma de decisiones
26. Volumen de trabajo
27. Retribución
28. Oportunidades de desarrollo y carrera en la organización
29. Reconocimiento de mi trabajo por parte de la organización
30. Conciliación con la vida personal y familiar
31. Tengo claras mis responsabilidades

Respuestas:

1. Total insatisfacción
2. Insatisfacción
3. Satisfacción
4. Total satisfacción

VII. Sensaciones en el trabajo

Por último, muestre su grado de acuerdo con las siguientes cuestiones referentes a las sensaciones con desempeña su trabajo, en una escala de 1 (total desacuerdo) a 4 (total acuerdo).

32. Siento desgaste profesional
33. El desarrollo de mi trabajo me produce conflictos éticos
34. Siento que contribuyo activamente con mi trabajo a la misión de la organización
35. Mi trabajo me aporta motivación
36. Tengo iniciativa y autonomía para proponer y desarrollar nuevas ideas
37. Siento que no puedo realizar mi trabajo como me gustaría

Respuestas:

1. Total desacuerdo
2. En desacuerdo
3. De acuerdo
4. Total acuerdo

38. Ante situaciones de estrés, ¿cree que dispones de las herramientas y/o técnicas adecuadas para su correcta autogestión?

- a. No dispongo de ninguna de estas herramientas y técnicas
- b. Dispongo de algunas
- c. Dispongo de las suficientes
- d. Dispongo de muchas que facilitan gestionar estas situaciones de estrés

VIII. Percepciones generales sobre el trabajo

39. ¿Dónde te ves profesionalmente dentro de 5 años?

1. En la misma organización, desarrollando el mismo trabajo
2. En la misma organización, desarrollando otro trabajo relacionado con el actual
3. En la misma organización, en otro trabajo poco relacionado con el actual
4. En otra organización, desarrollando un trabajo como el actual
5. En otra organización, desarrollando un trabajo distinto del actual
6. En otra situación. Especificar cuál

40. Por último, ¿recomendarías trabajar en tu organización a una persona con tu formación y experiencia? Refleja tu respuesta en una escala del 0 (no la recomendaría en ningún caso) al 10 (la recomendaría siempre).

41. ¿Cuál es tu visión global de la situación del Trabajo Social en el TSAS?

ANEXO II: INFORME DE CONCLUSIONES GRUPO I

Introducción

Este informe recoge las principales conclusiones del grupo de discusión realizado en Madrid el 22 de enero de 2025, en el que participaron trabajadoras sociales de diversas organizaciones. A través de un diálogo estructurado, se exploraron las valoraciones sobre el entorno laboral, las sensaciones en el trabajo, la utilidad de la colegiación profesional y las perspectivas de futuro en el ámbito del Trabajo Social.

Ámbito 1: Valoración del entorno laboral

1. Ambiente de trabajo:

- En general, las participantes destacaron relaciones positivas dentro de sus equipos, llegando a mencionar la sensación de que *“mi equipo es como una familia”*, lo que facilita el trabajo colaborativo. *“Todos tenemos el mismo rollo... y hay mucho cariño”*.
- Sin embargo, se identificaron tensiones derivadas de la rotación frecuente del personal, lo que genera inestabilidad tanto en los equipos como en las relaciones con las personas atendidas.
- Destaca la necesidad de delimitar roles y funciones para evitar el intrusismo y la confusión: *“En ocasiones, me encuentro haciendo funciones que no corresponden a mi perfil profesional”*, *“Casi siempre, la coordinación hace que todo recaiga en los Trabajadores sociales”*, *“Hago de todo, de psicóloga, de educadora...”*.

2. Recursos y medios:

- Se señala la insuficiencia de recursos materiales y económicos para ofrecer respuestas adecuadas a las necesidades de las personas usuarias. *“Apenas nada que ofrecer a la gente que atendemos... terminas tirando de los recursos personales”*, *“Aunque somos especialistas en vivienda, no podemos intervenir en un mercado de alquiler terriblemente tensionado”*. *“Parcheamos para aguantar la situación”*.
- El trabajo en red entre entidades es identificado como una estrategia clave para suplir estas limitaciones. *“El trabajo en red es lo que nos salva”*

3. Condiciones laborales:

- Los horarios flexibles y la posibilidad de teletrabajo fueron valorados positivamente por quienes los tienen disponibles. No obstante, estas condiciones no están generalizadas y dependen del tipo de recurso: *“Las casas de acogida requieren presencialidad constante, lo que dificulta la conciliación”*. *“En nuestro caso, con atención directa, es imposible teletrabajar”*. *“Contrataciones con rangos inferiores a lo que se tiene...”*.
- El volumen de trabajo se percibió como elevado en la mayoría de los casos, con ratios de atención que oscilan entre 20 y 40 familias por trabajador/a social. Esto genera una

sensación de carga que impacta en la calidad de las intervenciones. *“Mil doscientos expedientes para dos Trabajadoras sociales y un abogado... y encima nunca se cierran los casos, siempre vuelven”. “El proyecto es infinito en el día a día”. “Haciendo mucho, todo el rato y de todo...”.*

- Sin embargo, hubo participantes que sí consideraban tener en el momento una carga de trabajo adecuada, lo que consideraban poco habitual en el Tercer Sector. *“Pienso, qué raro. Lo valoro mucho, puedo irme del trabajo sin angustia”.*
- La necesidad de mejora de los convenios colectivos que tenga como resultado el aumento de salarios y una mayor equiparación entre las condiciones laborales del Tercer Sector y el sector público fue un mensaje unánime entre las participantes.

4. Claridad en las responsabilidades:

- La delimitación de funciones y responsabilidades mejora progresivamente en algunos contextos, pero sigue siendo un área de mejora: *“Aún hay una percepción de que el Trabajo Social es menos especializado que otras disciplinas”.*

Ámbito 2: Sensaciones en el trabajo

- Las oportunidades de desarrollo profesional fueron descritas como limitadas en algunas organizaciones, especialmente debido a la falta de recursos y estabilidad presupuestaria. *“En las ofertas que salen prevalecen las (candidaturas) internas”. “La entidad, en eso, responde...”.* *“Sí nos cuidan y hay promociones internas transparentes”.*
- Las participantes resaltaron los conflictos éticos derivados de la imposibilidad de ofrecer respuestas completas a las personas atendidas: *“Tiras de tus recursos personales y habilidades, pero sientes que es insuficiente”.*
- En cuanto a los conflictos éticos, se señala la existencia frecuente de los mismos. *“Muchísimas veces... y no es malo, lo importante es cómo se resuelven”.* Se señala la importancia de que las entidades ofrezcan supervisión para ello.
- A pesar de las dificultades, se valoró positivamente el impacto emocional positivo del trabajo: *“Aunque hay frustraciones, también hay muchas alegrías”.*

Ámbito 3: Colegiación

- Varias participantes destacaron la utilidad del Colegio Profesional como espacio de formación y apoyo. *“Yo encontré mi primer empleo gracias a la colegiación”.*
- También se mencionó la obligatoriedad y su relevancia para la firma de informes sociales.
- Quienes no estaban colegiadas mencionaron motivos económicos o la percepción de una baja utilidad de la colegiación en su contexto específico. *“No aporta nada más que la agenda”.*

Ámbito 4: Visiones globales y perspectivas de futuro

1. Situación del Trabajo Social:

- Se identificó una necesidad urgente de mayor inversión en recursos humanos y materiales para garantizar una atención adecuada. “Adolecemos de una gran precariedad... las malas condiciones laborales con las que trabajamos”.
- El crecimiento de algunas entidades del Tercer Sector plantea retos importantes relacionados con la sostenibilidad de los proyectos y la estabilidad de los equipos. “Se da una mezcla de profesionalización y precarización que es peligrosa...”

2. Perspectivas personales:

- Algunos participantes manifestaron incertidumbre respecto a su futuro profesional debido a la precariedad laboral: “No tengo claro dónde estaré dentro de cinco años”.
- Sin embargo, también hubo voces optimistas que recomendarían su organización a otros profesionales. “100% recomendable”, “Sigue siendo una profesión muy vocacional”. “La palabra que nos define es compromiso”.

Otros literales destacables

- “Aunque hay frustraciones, también hay muchas alegrías”.
- “Trabajamos en un mercado de alquiler terriblemente tensionado, sin capacidad real de intervenir”.
- “El trabajo en red nos salva; entre todos un poco podemos hacer mucho”.
- “Las casas de acogida requieren presencialidad constante, lo que dificulta la conciliación”.
- “Mi equipo es como una familia; eso lo hace todo más fácil”.
- “Todo el mundo te recomienda opositar, opositar, opositar...”

Conclusión

El grupo de discusión reflejó un panorama complejo del Trabajo Social en contextos de vulnerabilidad, marcado por la sobrecarga laboral y la falta de recursos, pero también por un fuerte compromiso profesional y un impacto positivo en las personas atendidas. La mejora de las condiciones laborales y la delimitación de roles surgen como áreas prioritarias para fortalecer la profesión y garantizar su sostenibilidad en el futuro.

ANEXO III: INFORME DE CONCLUSIONES GRUPO II

Introducción

El presente informe analiza las principales conclusiones derivadas del grupo de discusión realizado en Sevilla el 28 de enero de 2025. Participaron 3 profesionales del Trabajo Social de distintas entidades. A lo largo del informe se destacan también algunas citas literales que ilustran los temas tratados.

Ámbito 1: Valoración del entorno laboral

1. Ambiente de trabajo:

- En general, los participantes destacaron un ambiente laboral positivo dentro de sus organizaciones, aunque también emergieron tensiones derivadas de la presión y el volumen de trabajo.
- Algunos profesionales señalaron el impacto de las relaciones humanas en el bienestar: *“Me gusta mucho mi ambiente de trabajo; de hecho, es la causa por la que sigo aquí”; “El ambiente en la oficina es bueno; las risas y la compañía ayudan a sobrellevar las dificultades”.*
- Sin embargo, en situaciones de crisis o cambios internos, la dinámica laboral puede verse afectada negativamente: *“Es que la carga de trabajo es toda para mí”.*

2. Recursos y medios:

- La mayoría de los asistentes coincidieron en que los recursos materiales y económicos son insuficientes, lo que limita la eficacia de las intervenciones. *“El trabajo en entidades pequeñas significa llevar tareas administrativas, gestión de proyectos y atención directa”. “Nunca hay recursos, sobre todo para los que peor están o para los que viven en la calle”.*

3. Condiciones laborales:

- Las experiencias en torno a la conciliación y las condiciones salariales son diversas. Algunos expresaron agradecimiento por tener flexibilidad y teletrabajo, mientras que otros señalaron dificultades: *“En mi organización soy la única contratada, asumo responsabilidades que no me corresponden y, aun así, no siento que haya posibilidades de mejora”. “A veces, vivimos aquí”. “No te vas a ir y hasta mañana... trabajamos con personas”. “Vivimos un poco un Síndrome de Estocolmo”.*
- La falta de delimitación clara de funciones también fue recurrente: *“Hay momentos en los que terminas haciendo cosas que no forman parte de tu perfil”.* Aunque esto, se da sobre todo en entidades más pequeñas: *“Como es una entidad muy grande, las funciones están claras”.*
- La remuneración aparece con claridad: *“En otro sector, esto estaría claramente compensado”. “He echado muchas horas que no me han reconocido”*

- Se expresa cierta sensación de falta de reconocimiento frente a las profesionales que trabajan en la Administración pública: “Es como si estuviéramos en un segundo nivel”; *“Como tú trabajas en una entidad, pareces menos profesional por no haber sacado una oposición”*.

Ámbito 2: Sensaciones en el trabajo

- Los conflictos éticos y emocionales son frecuentes debido a las limitaciones estructurales y la responsabilidad de trabajar con personas en situación de vulnerabilidad. Un participante destacó: *“Es difícil irse a casa sabiendo que hay familias que se quedan sin recursos”*. *“El problema es que trabajamos con personas”*.
- A pesar de las adversidades, los profesionales valoran el impacto positivo de su labor: *“Te llevas el estrés a casa, pero también la satisfacción de haber ayudado a alguien”*.
- Algunos mencionaron el desarrollo de problemas de salud debido al estrés acumulado: *“El fisioterapeuta me dice que o me tomo las cosas de otra manera o cambio de trabajo”*.

Ámbito 3: Colegiación

- Hubo disparidad en las opiniones sobre la colegiación profesional. Algunos participantes valoraron su utilidad para acceder a formación y redes de apoyo, mientras que otros cuestionaron su relevancia en su contexto específico.
- Una observación recurrente fue la necesidad de que los colegios profesionales visibilicen y fortalezcan la posición del Trabajo Social en el Tercer Sector.

Ámbito 4: Visiones globales y perspectivas de futuro

1. Situación del Tercer Sector:

- Los participantes reflexionaron sobre la relación entre las entidades del Tercer Sector y las administraciones públicas. Se mencionó que, a menudo, las organizaciones asumen tareas que deberían corresponder a los servicios públicos: *“Nosotros hacemos un trabajo subsidiario del que la administración debería encargarse”*.
- La precariedad económica de muchas entidades también afecta la sostenibilidad de los proyectos y el bienestar del personal.

2. Perspectivas personales:

- Las perspectivas profesionales son variadas. Mientras algunos participantes se mostraron optimistas respecto al crecimiento de sus entidades, otros manifestaron incertidumbre: *“No me veo aquí dentro de cinco años; estoy preparando oposiciones porque no hay futuro donde estoy”*.
- El deseo de mayor reconocimiento y estabilidad fue una constante en las intervenciones.

Otros literales destacables

- *“El ambiente laboral es bueno, pero las tensiones son inevitables cuando falta personal y hay mucho trabajo”*.

- *“El Tercer Sector asume responsabilidades que deberían ser del sistema público, y eso no siempre se reconoce”.*
- *“Hacemos un trabajo que vale, pero que muchas veces no se percibe como profesional desde fuera”.*
- *“Es duro trabajar con personas en situación de vulnerabilidad y no poder ofrecerles todas las respuestas que necesitan”.*
- *“Aunque las condiciones no son ideales, lo que hacemos tiene un impacto real en la vida de las personas”.*
- *“El colegio debe ser un lugar donde la gente quiera estar”.*

Conclusión

Aunque las personas asistentes valoran el impacto de su labor, las dificultades estructurales, la falta de recursos y la precariedad laboral son barreras significativas. El reconocimiento del Trabajo Social como una profesión especializada y la mejora de las condiciones laborales surgen como áreas prioritarias para garantizar el futuro del sector y el bienestar de sus profesionales.

ANEXO IV: INFORME DE CONCLUSIONES GRUPO III

Introducción

Este informe recoge las principales conclusiones del grupo de discusión realizado en Logroño el 13 de febrero de 2025, en el que participaron 6 trabajadoras sociales (2 hombres y 4 mujeres) de diversas organizaciones y con trayectorias amplias de trabajo en el TSAS. A través de un diálogo estructurado, se exploraron las valoraciones sobre el entorno laboral, las sensaciones en el trabajo, la utilidad de la colegiación profesional y las perspectivas de futuro en el ámbito del Trabajo Social.

Ámbito 1: Valoración del entorno laboral

1.1 Ambiente de trabajo:

Las participantes destacaron en un buen ambiente de trabajo, con relaciones muy positivas dentro de los equipos. Se mencionó la importancia de la colaboración y el apoyo entre compañeros, aunque también se mencionaron tensiones derivadas de la carga laboral y la gestión interna de los centros.

- *El ambiente entre compañeras es muy bueno.*
- *Para para el bien el ambiente es bueno y sí que puedo decir que hay un equipo.*
- *En cuanto a equipo interdisciplinar no hay problema. Es un ambiente bueno...*
- *Súper orgullosa del equipo.*
- *Las propias estructuras de la organización donde yo trabajo, pues nos ha permitido pues crear un muy buen ambiente y hacerlo a nuestra manera y como nos ha dado la gana en el mejor de los sentidos.*

Además, se enfatizó mucho, a lo largo de toda la sesión, en la diferencia en la actitud y motivación de las nuevas generaciones quienes tienden a valorar más las condiciones laborales y no están receptivas a realizar actividades más allá del horario laboral y los términos de sus contratos. Si bien para la mayoría de las participantes este cambio supone un gran reto que viven con cierto pesimismo o nostalgia (primeras citas literales), se debatió si esta actitud estaba relacionada con una menor vocación por la profesión del Trabajo Social o si era un cambio de mentalidad saludable y adecuado a los nuevos contextos (siguientes citas literales).

- *Las personas que han venido haciendo [en los últimos años] las prácticas de Trabajo Social es que es muy diferente el chip.*
- *Hay un cambio también de mentalidad, que con esto tampoco digo ni que sea bueno ni que sea malo. Es diferente el posicionamiento y hay veces que digo, jo, es que comparando no con cuando yo llegué y otros muchos compañeros. Que antes nos apuntábamos a cualquier cosa. Yo ahora hay veces que digo, qué tristeza.*
- *No menospreciando, pero sí que ahí hay como un como la gente que llevamos más años, que echamos de menos determinadas actitudes. Y yo creo que la gente joven, pues a*

veces yo creo que también percibe que la gente que llevamos más años no les dejamos también actuar.

- *De la gente que viene ahora que ahora ya no vienen lo que decías tú de vocación, que te rechina un poco, pero bueno.*
- *Yo no creo que sea ni mejor. ¿No creo que sea peor lo de ahora, eh? Yo creo que es diferente*
- *Pues es que antes no había derechos. Es que la atención que prestamos, o sea, y yo creo que sigue teniendo un componente de acción social benéfica, no de decir se veía como que bueno, pues nuestras asociaciones se creaban, pues bueno, pues por hacer buenas obras o gente que tenía necesidades. Hemos llegado a un momento en que cada vez más los ámbitos en los que trabajamos se han reconocen como un derecho básico. A nadie se le ocurriría que un docente que trabaja en educación pues trabajara por amor al arte ni un médico... Entonces a nosotros nos choca o nos cuesta, porque yo creo que somos generaciones que hemos vivido esa transición, ese cambio de época. La gente joven pues no ha vivido, no ha tenido esa experiencia.*
- *Chavalas de veintitantos años como la que tienen 40, o sea, una implicación, una motivación.*

1.2 Recursos y medios:

Algunas participantes estaban satisfechas con la mejora en cuanto a los recursos disponibles a lo largo de los años, pero generalmente se identificó la falta de recursos materiales y económicos como un obstáculo para el adecuado desempeño de la labor inherente al TSAS. En muchos casos, las entidades dependen de subvenciones anuales, lo que dificulta la estabilidad y planificación a largo plazo, generando incertidumbre.

- *Estar trabajando con la incertidumbre (de las subvenciones)... eso al final tiene un impacto en nuestra psicología, ¿no?*
- *Inseguridad y eso que dices, bueno, es una entidad que somos solventes... y puedes apostar porque el trabajador social esté desde enero, aunque sea un proyecto social que igual te resuelve el ayuntamiento en las subvenciones en noviembre.*
- *Abrir horizontes más allá del año o de los meses, eso también para los profesionales, nos dio también estabilidad porque no nos pasaba lo que os puede pasar a vosotros.*
- *Los avances en concertación de servicios se veían de manera positiva, pero se destacó que difuminaban el espíritu y características del espíritu asociativo.*
- *Creo que el modelo de concertación ha tenido cosas muy buenas, pero para los movimientos asociativos y al Tercer Sector también ha tenido cosas negativas porque ahora vienen, lógicamente, con una plaza por derecho público.*

1.3 Condiciones laborales:

Las condiciones laborales varían según la organización y el tipo de recurso, pero en general se destacaron salarios bajos, jornadas largas y necesidad de gran disponibilidad y flexibilidad,

mal remuneradas. Al tratarse de un grupo con trayectorias consolidadas, se hablaba de una mejora relativa en sus condiciones, pero haciendo referencia a que se debe a muchos años de experiencia, en los cuales habían trabajado de formas muy precarias tanto en cuanto a horarios y carga de trabajo como a remuneración. A día de hoy estas condiciones seguían produciendo frustración.

- *Cuando salí de [estudiar] Trabajo Social... No me importaba el dinero... No sé era decir, bueno, pues quiero trabajar de una determinada manera. Ahora lo veo como una idea romántica o una idea que va desapareciendo. Entonces, ahora que me estoy haciendo ya mayor... tengo 44 años y dos hijos, digo, esto es una pasada. Es, o sea, no se puede ser tan precaria.*
- *La vocación... pues un poquito hasta las narices [risas].. ¿Pero bueno, sabes? Sí que tiene que haberla. Hay una motivación. Está claro que no lo haces por las condiciones laborales, no lo haces por el dinero, sabes. Tiene que ser algo que te llene a nivel personal.*
- *Yo ahora porque llevo muchos años y tengo un buen salario por mi antigüedad*
- *Tenemos que tener "una pedrada" considerable porque estar aquí por este sueldo... son sueldos miserables porque no llegamos ni al Convenio marco. Ahora estamos de negociaciones, pero vamos, yo estar localizada las 24 horas por un sueldo miserable...*

Se destacó también la frustración por el hecho de que el trabajo de intervención directa está tan mal remunerado que es necesario alejarse de él para poder mejorar las condiciones laborales, a pesar de preferir la intervención directa.

- *A mí me parecía paradójico que la única forma de mejorar económicamente trabajando en las entidades era cuanto más te alejabas de las personas para las que trabajabas.*
- *Yo sigo con atención directa [a pesar de estar en un puesto de gestión] en los equipos porque es la única forma que tú puedes tener al final de conocer, de enseñar, desde el modelo de atención centrada en la persona.*
- *Estoy buscando oportunidades para volver a la atención pura y dura porque la echo de menos y ahora mismo pues estoy en un puesto [de gestión] en que no tengo posibilidades de aportar.*

Respecto a la conciliación, esta se ve dificultada por las características del sector, pero a menudo estas dificultades se compensan en cierta medida con la flexibilidad y apoyo fruto de las buenas relaciones en el entorno laboral.

- *Mi responsable inmediato nunca me ha puesto pegas, al contrario. O sea que lo mismo que digo una cosa y digo la otra, he tenido mucha flexibilidad para salir, para entrar también para si me he tenido que quedar a hacer un turno o me han llamado un sábado.*

1.4 Claridad en las responsabilidades:

Si bien algunas entidades han logrado definir claramente las funciones de los trabajadores sociales, persisten casos en los que se asumen tareas que no corresponden a su perfil. Se destaca la polivalencia de las trabajadoras sociales.

- *Hacemos de todo.*
- *En cuanto a las responsabilidades, las tienen clarísimas en la Junta directiva ... son todas mías.*
- *Pues técnico, auxiliar educativa, educadora social. He tenido contratos un poco de todo.*

Ámbito 2: Sensaciones en el trabajo

2.1 Oportunidades de desarrollo profesional:

Las participantes reportaron trayectorias de promoción, pero generalmente poco predecibles, estando sujetas a oportunidades fruto de cambios en la entidad o el contexto, por ejemplo, nuevos conciertos o ampliación de servicios prestados en el marco de cambios en las políticas públicas, la administración o las necesidades sociales.

- *El propio ejercicio desde el puesto que estás da lo que da y entonces a veces hay una ventana de oportunidad que es, oye, pues que te proponen o que tienes la oportunidad de pasar al nivel de gestión.*

2.2 Estrés y carga emocional:

Las participantes reportaron niveles de sobrecarga y estrés elevados, con una marcada sensación de agotamiento en varios casos.

- *Impresionante de volumen, pues también llevamos 42 años peleando porque se reconocen los problemas de salud mental. Pero es que ahora nos está desbordando.*
- *Una carga, buf, de agotar, de agotar emocionalmente también porque igual ha confluído, pues en otra etapa de vida que tienes otra edad.*
- *Trabajamos al 200 por 100. Y hay veces que dices no puedo con la vida, no puedo con esto, pero sí que bueno, la motivación la tengo, la ilusión la tengo, eh. Y siempre la pelea y es decir, para adelante*
- *El volumen de trabajo brutal*
- *Muy grande por temporadas*

A pesar de ello, expresaron mantenerse en el TSAS por compromiso con la misión de la entidad y por el buen ambiente laboral mencionado con anterioridad, destacando no haber perdido la motivación

- *Mucha pena irme porque estoy encantada con el equipo y yo creo que el equipo, el equipo conmigo también... Lo bueno que tengo es que no he perdido la ilusión.*
- *Te pones la misión por bandera y bueno...*

2.3 Conflictos éticos:

Se mencionaron dilemas éticos relacionados con la falta de capacidad para ofrecer soluciones reales a los usuarios. En ocasiones, se percibe que el TSAS, a menudo consiste en “poner parches” más que en generar cambios estructurales.

- *Yo estoy un poco desmotivado. Un poco me ha pasado en otras ocasiones. Porque son como parches... ¿Pero el problema de raíz?*
- *Esto me pasó en el pasado que tuve que salir escopeteado porque me sentía fatal porque me veía que trabajaba dentro de un sistema con el cual no estaba de acuerdo y que éramos meros contenedores de algo que se iba a caer encima*
- *Papel de contención total, creo que seguimos haciéndolo. Creo que es necesario, pero al mismo tiempo no vamos a atacar de raíz los las necesidades en muchas ocasiones. Y es que somos meros parches, meras tiritas en muchas ocasiones.*

La dependencia del sector público también crea dilemas en las organizaciones.

- *Entramos también en terrenos en que claro se reivindica, pero luego se pone la mano.*

Ámbito 3: Colegiación

Las participantes colegiadas, apuntaron a la obligatoriedad de la colegiación y al hecho de que en la Rioja es algo sujeto a inspección en las entidades del Tercer Sector.

Ámbito 4: Visiones globales y perspectivas de futuro

4.1 Situación global del Trabajo Social en el TSAS en la Rioja:

El grupo reflejó un panorama complejo del Trabajo Social en La Rioja, marcado como hemos visto por la precariedad y la incertidumbre, la sobrecarga laboral, la necesidad de una mayor estabilidad en el sector y retos intergeneracionales. Además, se destacaron los cambios en la mentalidad y espíritu en el Tercer Sector, en cuanto a que ante el avance de derechos la gente se asocia menos para reivindicar derechos que para recibir servicios. Existe además un menor interés por la participación y una mayor dependencia de financiación pública.

- *Me acuerdo de mi entidad, estaba allí casi todos allí cuando no tenían nada y estábamos en un local con ratas, ¡de verdad!... había implicación, la participación de las familias, de los socios, de las personas afectadas. Estamos creciendo mucho en lo que es el empoderamiento de las personas con problemas de salud mental y ahí muy bien en primera persona, mejora de ingresos..., pero menos participación.*
- *Y la gente que va entrando en esa estructura asociativa, pues está para recibir servicios y como clientes,... [como trabajadora social] sientes un poco de soledad.*

4.2 Perspectivas personales:

Algunas participantes manifestaron incertidumbre sobre su futuro profesional debido a la inestabilidad del sector y otras tenían claro que necesitaban un cambio dentro del sector. Sin embargo, también hubo voces optimistas que recomendarían su organización a otros profesionales por el compromiso, ambiente y la vocación presentes.

- *Sí que es cierto que, aunque estoy indefinido, como trabajamos por proyectos, pues esto cada año es una novedad lo que vaya a salir.*

- *Y ahora estoy ilusionada, pues porque igual empiezo otro proyecto. Ya sería el tercero. Entonces estoy ahí con la con la ilusión.*

Conclusión

El grupo de discusión evidenció un entorno laboral mayormente positivo, con buena colaboración entre profesionales, pero afectado por la sobrecarga y la inestabilidad económica del sector. Las condiciones laborales, con salarios bajos y turnos de trabajo que exigen gran disponibilidad, generan frustración y dificultan el desarrollo profesional, requiriendo una mejora.

Se percibe un cambio generacional en la profesión: mientras las nuevas profesionales priorizan condiciones laborales más justas, las más veteranas entienden su postura, pero manifiestan nostalgia por un modelo basado en la vocación y donde el voluntariado y la reivindicación tenían un papel mucho más central. Este cambio representa tanto un reto como una oportunidad para una mayor profesionalización del Trabajo Social.

La carga emocional es alta, lo que requiere atención desde la profesión, y se evidencia una frustración por la falta de impacto estructural de las intervenciones. Además, el sector ha evolucionado hacia una menor participación asociativa y mayor dependencia de financiación pública.

A pesar de estos retos, el compromiso con la misión del Tercer Sector sigue siendo clave y motivador para las participantes.

ANEXO IV: INFORME DE CONCLUSIONES GRUPO II

| PROPUESTAS | | Máxima puntuación 54 puntos |
|--|---|--------------------------------|
| DEBILIDADES | CORREGIR | Índice de prioridad |
| Bajo corporativismo profesional | Impulsar la creación de comisiones del Tercer Sector en los colegios profesionales y promover la mentorización de los egresados para el reemplazo generacional. | 42 |
| Baja participación en investigación social | Promover la colaboración con universidades para conocer mejor el contexto de la profesión. | 38 |
| Identidad y tareas difusas | Reivindicar la promoción de roles de especialización y definiendo bien las funciones de los puestos. Creación de un manual de roles en base a una especialización: función técnica, función gestión, función intervención. | 37 |
| Bajo corporativismo profesional | Mejorar el plan de comunicación de los colegios/consejos. | 37 |
| Falta de autonomía por dependencia de financiación pública | Fomentar la formación en diseño de proyectos con enfoque de derechos y sostenibilidad, que no se limiten a las lógicas cortoplacistas de la financiación pública. | 31 |
| Condiciones laborales | Establecer líneas de trabajo y comunicación con los sindicatos. | 30 |
| Condiciones laborales | Informar sobre la importancia del cumplimiento de las condiciones de trabajo y de la normativa laboral vigente, y plantear qué hacen los sindicatos y qué hacen los colegios/consejos. | 26 |
| Baja participación en investigación social | Fomentar la creación de grupos de investigación en las entidades del TSAS. | 24 |
| Baja participación en investigación social | Promover la creación de plataformas, observatorios y grupos de trabajo similares formado por entidades y participar en ellos realizando aportaciones (Observatorio de la Desigualdad, EAPN) | 22 |
| Desgaste/burnout (global) | Promover los intercambios/rotación de puestos para prevenir el desgaste y sentir estancamiento. | 20 |
| Identidad y tareas difusas | Promover la formación especializada en la dirección de entidades sociales. | 17 |
| Desgaste/burnout (global) | Crear un distintivo de calidad que reconozca unas condiciones mínimas para el desempeño profesional: más información sobre la obligatoriedad de la colegiación, especialización y definición de tareas, calidad en la atención y en la defensa de derechos, con comité de ética y base social, espacios de cuidado y de investigación social. | 15 |
| Condiciones laborales | Crear un distintivo de calidad que reconozca unas condiciones mínimas para el desempeño profesional: más información sobre la obligatoriedad de la colegiación, especialización y definición de tareas, calidad en la atención y en la defensa de derechos, con comité de ética y base social, espacios de cuidado y de investigación social. | 11 |
| Bajo corporativismo profesional | Crear un distintivo de calidad que reconozca unas condiciones mínimas para el desempeño profesional: más información sobre la obligatoriedad de la colegiación, especialización y definición de tareas, calidad en la atención y en la defensa de derechos, con comité de ética y base social, espacios de cuidado y de investigación social. | 9 |

| PROPUESTAS | | Máxima puntuación 54 puntos |
|--|---|--------------------------------|
| DEBILIDADES | CORREGIR | Índice de prioridad |
| Identidad y tareas difusas | Crear un distintivo de calidad que reconozca unas condiciones mínimas para el desempeño profesional: más información sobre la obligatoriedad de la colegiación, especialización y definición de tareas, calidad en la atención y en la defensa de derechos, con comité de ética y base social, espacios de cuidado y de investigación social. | 8 |
| Falta de autonomía por dependencia de financiación pública | Crear un distintivo de calidad que reconozca unas condiciones mínimas para el desempeño profesional: más información sobre la obligatoriedad de la colegiación, especialización y definición de tareas, calidad en la atención y en la defensa de derechos, con comité de ética y base social, espacios de cuidado y de investigación social. | 7 |

| PROPUESTAS | | Máxima puntuación 54 puntos |
|---|--|--------------------------------|
| AMENAZAS | AFRONTAR | Índice de prioridad |
| Pérdida de influencia y capacidad de movilización | Crear una agenda política e identificar grupos de interés. | 41 |
| Pérdida de influencia y capacidad de movilización | Reivindicar juntamente con otras entidades y plataformas con las que compartimos valores y objetivos. | 41 |
| Conflictos éticos | Fomentar la formación en ética profesional. | 40 |
| Pérdida de influencia y capacidad de movilización | Mejorar el plan de comunicación para optimizar los impactos y el alcance. | 39 |
| Poca base social | Reforzar el papel del profesional del Trabajo Social en el ámbito comunitario y como agente de cambio. | 38 |
| Pérdida de influencia y capacidad de movilización | Reactivar redes de Trabajo Social como agentes de cambio (Marea Naranja) e impulsar campañas de visibilización de la profesión y su participación en la agenda política. | 35 |
| Condiciones laborales | Generar un espacio para el desempeño profesional: más información sobre la obligatoriedad de la colegiación, especialización y definición de tareas, calidad en la atención y en la defensa de derechos, con comité de ética y base social, espacios de cuidado y de investigación social. | 34 |
| Falta de cuidados, relacionada con el burnout | Generar un espacio para el desempeño profesional: más información sobre la obligatoriedad de la colegiación, especialización y definición de tareas, calidad en la atención y en la defensa de derechos, con comité de ética y base social, espacios de cuidado y de investigación social. | 34 |
| Conflictos éticos | Promover espacios de diálogo, de supervisión y de debate ético para el intercambio de experiencias y opiniones. | 31 |
| Poca base social | Fortalecer el conocimiento de los derechos de las personas para facilitar su vinculación y la formación de comunidades. | 22 |

| PROPUESTAS | | Máxima puntuación 54 puntos |
|--|---|--------------------------------|
| FORTALEZAS | MANTENER | Índice de prioridad |
| Visión comunitaria de intervención | Reivindicar este enfoque como alternativa a modelos asistencialistas o individualizantes. | 41 |
| Visión comunitaria de intervención | Mantener y fortalecer el enfoque comunitario como base de la intervención social. | 38 |
| Alta cualificación | Mantenerla y desarrollar el conocimiento: Promover una oferta de formación continua. | 37 |
| Alta cualificación | Realizar aportaciones científico-técnicas, conocimiento empírico, en los ámbitos en los que estamos presentes: planes, normativa, leyes. | 36 |
| Adaptación, innovación, reciclaje | Crear laboratorios de innovación o comunidades de práctica donde compartir experiencias, metodologías y aprendizajes. | 35 |
| Alta cualificación | Organización de eventos científico-técnicos profesionales sectoriales, abiertos a otras disciplinas como oyentes, que tengan repercusión social, que sean vistos por los profesionales como espacios de reconocimiento su trabajo y experiencias, sirvan de espacios de intercambio y aprendizaje, creen conocimiento. Que incluyan Talleres para generar conocimiento nuevo, y que sean también interdisciplinares para ser referentes para otras disciplinas. | 33 |
| Adaptación, innovación, reciclaje | Innovar y diseñar respuestas con los recursos de la comunidad. Crear Laboratorios comunitarios: Crear espacios de donde TS y personas de la comunidad se junten a reflexionar e idear soluciones a problemas, mejoras sociales, y que puedan crear ideas y respuestas. Y estas propuestas se puedan ofrecer al 3er Sector, a la sociedad, administración... Puede ser una forma de trabajo de TS del Tercer Sector a título profesional, o de desarrollo conjunto entre varias entidades del 3er sector. | 32 |
| Visión comunitaria de intervención | Diseñar proyectos que prioricen la participación activa de las comunidades, el trabajo en red y el empoderamiento colectivo. | 32 |
| Alta cualificación | Promover la formación continua, la participación en congresos y publicaciones, y la acreditación de competencias profesionales. Reivindicar la presencia de trabajadoras sociales en espacios técnicos y de toma de decisiones. | 32 |
| Adaptación, innovación, reciclaje | Crear laboratorios de innovación o comunidades de práctica donde compartir experiencias, metodologías y aprendizajes. | 31 |
| Alta cualificación | Mantenerla y desarrollar el conocimiento: Formar a otras profesiones sobre ámbitos o materias de conocimiento relacionados con el Trabajo Social (ej: VG a judicatura). | 31 |
| Alineación con los valores del TSAS y organizaciones en las que se trabaja | Fomentar espacios de reflexión colectiva sobre los valores compartidos, y alinear los objetivos institucionales con los principios del TS. | 31 |
| Adaptación, innovación, reciclaje | Potenciar la innovación social como seña de identidad del TS en el Tercer Sector. | 30 |

| PROPUESTAS | | Máxima puntuación 54 puntos |
|--|--|--------------------------------|
| FORTALEZAS | MANTENER | Índice de prioridad |
| Adaptación, innovación, reciclaje | Incorporar la evaluación participativa como herramienta de mejora continua. | 30 |
| Adaptación, innovación, reciclaje | Incorporar la evaluación participativa como herramienta de mejora continua. | 30 |
| Adaptación, innovación, reciclaje | Ofrecer a los profesionales del 3er sector como consultores y mentores para grupos de ciudadanía que quieran desarrollar proyectos que den respuesta a sus necesidades y demandas. | 28 |
| Visión comunitaria de intervención | Realizar/recopilar revisiones sistemáticas sobre de actuaciones desde el Trabajo Social de Desarrollo comunitario y/o Trabajo Social Comunitario para la recopilación de evidencia de los beneficios y la relación coste-efectividad del desarrollo de tipo de programas y proyectos para la prevención o corrección de problemática/necesidades de la ciudadanía. | 26 |
| Alineación con los valores del TSAS y organizaciones en las que se trabaja | Reforzar la coherencia ética y el sentido de misión como motor del compromiso profesional. | 26 |
| Alineación con los valores del TSAS y organizaciones en las que se trabaja | Promover que los profesionales TS+3er Sector sean portavoces de los valores de las entidades sociales. Poner en valor el rol y compromiso en la defensa de los valores de las organizaciones de nuestros profesionales. | 22 |
| Alta cualificación | Acuerdos con universidades para descuentos en formación continua, y los profesionales en activo sean docentes. | 20 |
| Alta cualificación | Consolidar y visibilizar la formación especializada como un valor diferencial del Trabajo Social. | 16 |
| Alineación con los valores del TSAS y organizaciones en las que se trabaja | Campañas de difusión de los valores de nuestras organizaciones dirigidas a la sociedad, sectores, y administraciones, para sensibilizar... que quién transmita sea los/as propios profesionales del TS. Son los mejores portavoces desde la experiencia vivida del profesional. Esto forma parte del desempeño profesional. Es un eje. | 12 |

| PROPUESTAS | | Máxima puntuación 54 puntos |
|---|--|--------------------------------|
| OPORTUNIDADES | EXPLOTAR | Índice de prioridad |
| Capacidad de incidencia/posicionarse como actor clave en cambio social | Formar a los TS en Incidencia política. | 42 |
| Capacidad de incidencia/posicionarse como actor clave en cambio social | Participación de colegiad@s o la estructura colegial en Plataformas de defensa y promoción de los derechos sociales. | 38 |
| Capacidad de incidencia/posicionarse como actor clave en cambio social | Reforzar el papel del Trabajo Social como agente de transformación y defensor de derechos. | 36 |
| Reforzar/redefinir papel y estructura colegios profesionales | Con el posicionamiento del CGTS hay que profundizar en lo que supone, y crear cultura interna de TS+3er Sector, en las organizaciones, la Administración y la sociedad. | 35 |
| Capacidad de incidencia/posicionarse como actor clave en cambio social | Participar activamente en espacios de diseño de políticas públicas, elaborar informes de impacto social y generar alianzas con movimientos sociales y plataformas ciudadanas. | 34 |
| Reforzar/redefinir papel y estructura colegios profesionales | Promover procesos de escucha activa con las bases colegiadas, modernizar su estructura y ampliar sus funciones hacia la investigación, la formación y la incidencia. | 34 |
| Incorporación de nuevas generaciones como agente de cambio dentro de la profesión | Integrar activamente a las nuevas generaciones en la transformación del Trabajo Social. | 34 |
| Capacidad de incidencia/posicionarse como actor clave en cambio social | Liderar y/o apoyar, coliderar con la ciudadanía, la reivindicación de los derechos de la ciudadanía. | 33 |
| Espacio de participación democrática | Apoyar el desarrollo de conocimiento y evidencia científica sobre el coste-beneficio de invertir en desarrollo comunitario. Trabajar en la sistematización del TS Comunitario, y en contar con evidencia científica de la efectividad de los programas y sistemas de trabajo | 33 |
| Espacio de innovación | Promover a través de la formación y espacios de co-creación y acompañamiento, el desarrollo de Hubs de innovación social, en el que participen organizaciones del Tercer Sector y profesionales TS que desarrollen modelos innovadores y experiencias piloto de que den respuesta a las necesidades de la ciudadanía en diferentes ámbitos (salud, servicios sociales, vivienda, garantía de rentas...) y que posteriormente puedan ser aplicados en diferentes entidades y administraciones públicas, proponiendo cambios en normativa y legislación. | 32 |
| Espacio de participación democrática | Crear foros o espacios de formación a otros TS, donde TS-3er con conocimiento en Desarrollo Comunitario sean los formadores. Esta formación también abierta a otras profesiones, para crear cultura y nuestra profesión sea líder. | 31 |

| PROPUESTAS | | Máxima puntuación 54 puntos |
|---|--|--------------------------------|
| OPORTUNIDADES | EXPLOTAR | Índice de prioridad |
| Espacio de innovación | Posicionar al Trabajo Social como referente en innovación social dentro del Tercer Sector. | 28 |
| Reforzar/redefinir papel y estructura colegios profesionales | Generar un discurso del papel del Tercer Sector en la intervención, en la sociedad, en los sistemas de atención a la ciudadanía. | 28 |
| Reforzar/redefinir papel y estructura colegios profesionales | Impulsar una reforma participativa de los Colegios Profesionales para convertirlos en referentes técnicos, éticos y políticos del Trabajo Social. | 28 |
| Espacio de innovación | Crear laboratorios de innovación, fomentar el uso ético de tecnologías sociales (IA) y documentar experiencias exitosas. | 25 |
| Espacio de participación democrática | Diseñar proyectos que incluyan mecanismos de participación directa, deliberación comunitaria y co-creación de soluciones con las personas usuarias y comunidades. | 24 |
| Incorporación de nuevas generaciones como agente de cambio dentro de la profesión | Crear programas de mentoría intergeneracional, fomentar el liderazgo joven en espacios profesionales y adaptar las estructuras organizativas a nuevas demandas (digitalización, sostenibilidad, derechos laborales). | 22 |
| Incorporación de nuevas generaciones como agente de cambio dentro de la profesión | Establecer una cuota de participación de la colegiatura joven (menos de 30 años) en las Juntas de los Colegios Oficiales TS de un 20%. | 22 |
| Espacio de participación democrática | Potenciar el Tercer Sector como motor de democracia participativa y ciudadanía activa. | 20 |

ANEXO VI: ESTIMACIÓN DE TRABAJADORAS SOCIALES EN EL TERCER SECTOR

Para realizar la estimación del universo de trabajadoras sociales en el Tercer Sector de Acción Social, partimos de las siguientes fuentes propias del Consejo General de Trabajo Social:

- Profesionales colegiadas: 51.768.

Distribución de trabajadoras sociales en activo por sector de la economía (IV Informe sobre los servicios sociales en España y la profesión del Trabajo Social, 2022):

- Empresa privada: 13%
- Administración pública: 61%
- Tercer Sector de Acción Social: 26%

Comenzamos estimando el grado de colegiación en cada uno de estos ámbitos. Para ello, en primer lugar, estimamos el grado general de colegiación en España en los sectores de administración pública, empresa privada y Tercer Sector, teniendo en cuenta las fuentes y metodologías que se especifican a continuación.

Metodología y fuentes de estimación

Dado que no hay un único dato oficial sobre el porcentaje de colegiación por sector, se ha realizado una estimación indirecta basada en las siguientes variables:

- Número total de profesionales colegiadas en España

Según el INE, en España hay aproximadamente 1,6 millones de profesionales colegiados (dato de 2023).

En total, la población activa de España ronda los 23 millones de personas, lo que supone que aproximadamente el 7% de las trabajadoras están colegiadas.

- Distribución de colegiadas por sector
 - a. Sector privado: en áreas como la sanidad la colegiación es altamente valorada. Esto sugiere que el grado de colegiación en empresas privadas puede estar entre el 50% y el 70% en las profesiones reguladas.
 - b. Administración pública: la colegiación es obligatoria también en la administración pública aunque existe un desconocimiento sobre dicha obligatoriedad, los datos de colegiación de las diferentes profesiones no es tan alto, por lo tanto, el porcentaje estimado es más bajo (20-30%)
 - c. Tercer Sector: Este sector es muy heterogéneo, con una mezcla de profesiones reguladas (trabajo social, medicina, abogacía etc.) y otras no reguladas (gestión social, desarrollo comunitario). Se estima un 30-50% de colegiación, ya que depende del perfil de los profesionales contratados por cada entidad.

La estimación sobre el número de personas colegiadas depende del sector en el que ejerzan:

- Sector Público (Administración Pública).
 - a. Algunas de las trabajadoras sociales que ejercen en administraciones públicas (ayuntamientos, diputaciones, comunidades autónomas, sanidad pública, educación, justicia, etc.) desconocen la obligatoriedad de la colegiación, ya que están sujetas a la normativa y control del organismo público que los emplea.
 - b. Sin embargo, algunos organismos pueden exigirla en convocatorias o concursos públicos específicos.

Por tanto, aplicamos el rango más bajo de la horquilla anterior de estimación para este ámbito público: 20%.

- Sector Privado (Empresas) y Tercer Sector de acción social.
 - a. Según la Ley 2/1974 sobre Colegios Profesionales sobre la colegiación obligatoria para trabajar en entidades privadas o del Tercer Sector que ofrezcan servicios de intervención social profesionalizada, es necesario estar colegiado.
 - b. Esto se debe a que el Trabajo Social es una profesión regulada, lo que significa que se requiere colegiación para su ejercicio tanto en el ámbito público como en el ámbito privado.

En este caso, aplicamos el 100% de colegiación para el 13% que trabaja en la empresa privada.

En el caso del Tercer Sector, aplicamos el resultado procedente de la encuesta realizada por la UNED: 79,4%. Este dato se obtiene ignorando aquellos registros que respondieron a través de la base de datos del propio Consejo General del Trabajo Social.

Método de estimación

Con los datos anteriores, podemos aplicar un método de estimación matemática basada en la proporcionalidad y los datos de colegiación. Así, podemos calcular el número total de trabajadoras sociales (TTT), dado que conocemos:

- El número de trabajadoras colegiadas en cada ámbito y el total de colegiados.
- El porcentaje de colegiación dentro de cada ámbito.
- La distribución porcentual de las trabajadoras sociales entre los tres sectores:

El principio de cálculo es:

$$T = \text{Total colegiados} / \sum_i (\text{Proporción sector } i * \text{Tasa de colegiación } i)$$

donde i representa los tres sectores.

1. Fórmula de cálculo del total de trabajadoras sociales.

Sabemos que:

- Total de trabajadoras sociales colegiadas = 51.768
- Distribución de trabajadoras sociales en cada sector:

- a. Administración pública: 61% del total de trabajadoras sociales.
- b. Empresas privadas: 13% del total.
- c. Tercer Sector: 26% del total.
- Porcentaje de trabajadoras sociales colegiadas en cada ámbito:
 - a. Administración pública: 20% están colegiadas.
 - b. Empresas privadas: 100% están colegiadas.
 - c. Tercer Sector: 79,4% están colegiadas.

Como no sabemos el número total de trabajadoras sociales, llamamos a esta cantidad TTT, que se distribuye en los sectores con sus respectivas proporciones.

El número de colegiadas en cada sector es:

- Colegiadas en Administración Pública = $0,20 * 0,61 * T$
- Colegiadas en empresas privadas = $1,00 * 0,13 * T$
- Colegiadas en el Tercer Sector = $0,794 * 0,26 * T$

La suma de las colegiadas en los tres sectores debe ser igual al total de colegiadas:

$$51.768 = (0,20 * 0,61 * T) + (1,00 * 0,13 * T) + (0,794 * 0,26 * T)$$

2. Resolviendo la ecuación para TTT

Calculamos los coeficientes:

$$(0,20 * 0,61) + (1,00 * 0,13) + (0,794 * 0,26) = 0,122 + 0,13 + 0,2064 = 0,4584$$

$$T = 51.768 / 0,4584 = 112.922$$

Es decir, hay aproximadamente 112.922 trabajadoras sociales en España.

3. Distribución de trabajadores sociales por sector

Multiplicamos TTT por los porcentajes de distribución para obtener el número total de trabajadoras sociales en cada sector:

- Administración pública = $112.922 * 0,61 = 68.882$
- Empresas privadas = $112.922 * 0,13 = 14.680$
- Tercer Sector = $112.922 * 0,26 = 29.360$

Por tanto,

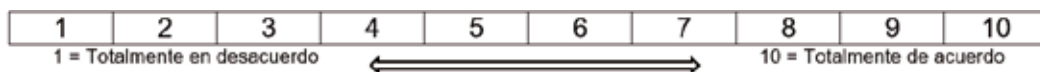
- Número total estimado de trabajadoras sociales en España: 112.922
- Distribución por sector:
 - a. Administración pública: 68.882 (61% del total).
 - b. Empresas privadas: 14.680 (13% del total).
 - c. Tercer Sector: 29.360 (26% del total).

ANEXO VII: CUESTIONARIO DELPHI

El presente cuestionario está estructurado en 5 bloques temáticos. Se ha articulado en 2 vueltas. Tu cometido como persona experta es valorar del 1 al 10 (siendo 1 nada de acuerdo y 10 totalmente de acuerdo) cada una de las afirmaciones que te presentamos a continuación. En cada afirmación te invitamos a realizar comentarios ya que esto enriquecerá los resultados de investigación. Toda información será tenida en cuenta. Recuerda que el proceso se realiza de forma anónima.

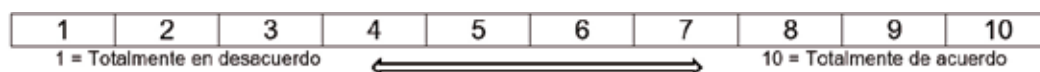
AGENDAS GLOBALES

1. Las Agendas globales (ODS, Agenda 2030, etc.) influyen en la práctica del Trabajo Social en el Tercer Sector.



Comentarios a la respuesta

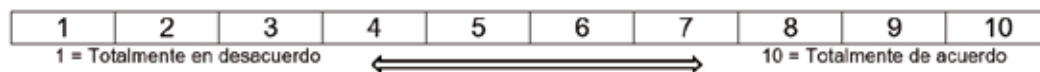
2. En el trabajo cotidiano del Tercer Sector se visibiliza la aplicación directa de las Agendas globales.



Comentarios a la respuesta

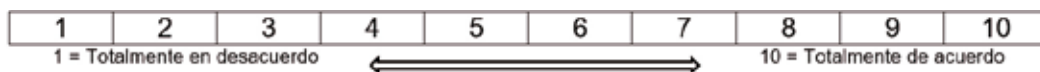
CUIDADOS

3. Los cuidados ocupan un espacio central en la práctica del Trabajo Social llevada a cabo en las entidades del Tercer Sector.



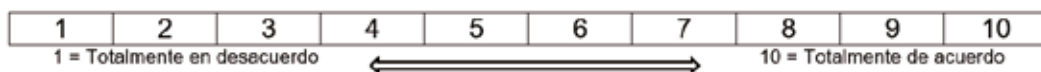
Comentarios a la respuesta

4. En las dos últimas décadas se ha avanzado en el reconocimiento de los cuidados dentro de este ámbito profesional.



Comentarios a la respuesta

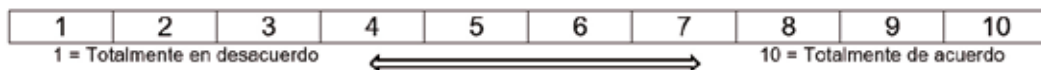
5. Las condiciones laborales en el Tercer Sector favorecen el ejercicio de los cuidados dentro de las propias organizaciones y en la atención a las personas usuarias.



Comentarios a la respuesta

RELACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

6. La relación actual en términos de coordinación entre la Administración Pública y las entidades del Tercer Sector en el ámbito de la acción social es positiva.



Comentarios a la respuesta

7. Las/os Trabajadoras/es sociales de las entidades del Tercer Sector cuentan con el mismo reconocimiento profesional que los/las que trabajan en la Administración Pública.



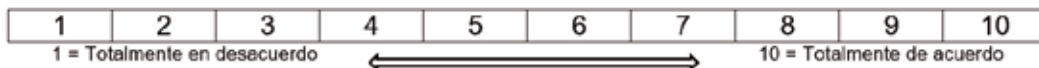
Comentarios a la respuesta

8. En las últimas décadas se ha dado un proceso de privatización de la acción social en el que la Administración pública ha cedido espacio de su acción a las entidades privadas.



Comentarios a la respuesta

9. En aquellos ámbitos en los que la Administración Pública no pueda garantizar determinados derechos, serán las entidades del Tercer Sector las que traten de garantizarlos.



Comentarios a la respuesta

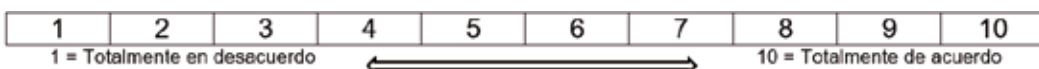
10. Para los/as profesionales del Trabajo Social, el Tercer Sector es un lugar de transición profesional hasta alcanzar el objetivo de sacar una plaza en la Administración Pública.



Comentarios a la respuesta

DEMOCRACIA Y PARTICIPACIÓN

11. El Tercer Sector fomenta la participación democrática en la sociedad.



Comentarios a la respuesta

12. El Tercer Sector se ha alejado institucionalmente de los movimientos sociales convirtiéndose en entidades únicamente prestadoras de servicios.



Comentarios a la respuesta

TRABAJO SOCIAL Y DERECHOS HUMANOS

13. El enfoque de Derechos Humanos está suficientemente integrado en la intervención social que realizan las/os Trabajadoras/es Sociales en el Tercer Sector?



Comentarios a la respuesta

14. Los Trabajadores/sociales enfrentan dilemas éticos en su trabajo dentro del Tercer Sector en relación con los Derechos Humanos



Comentarios a la respuesta

ANEXO VIII: ELABORACIÓN DE RESULTADOS DE LA 1ª RONDA

Afirmación 1

Las Agendas Globales (como los ODS y la Agenda 2030) influyen en la práctica del Trabajo Social en el Tercer Sector

| | |
|---------------------|-----|
| Media | 6,4 |
| Desviación estándar | 2,4 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

El resultado indica una tendencia moderada hacia el acuerdo con la afirmación, aunque con una variabilidad significativa en las respuestas. Esto sugiere una percepción heterogénea entre los expertos sobre el grado de influencia de las Agendas Globales en la práctica del Trabajo Social en el Tercer Sector.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los comentarios reflejan tres enfoques principales respecto a la influencia de las Agendas Globales en el Tercer Sector:

- a) Influencia indirecta a través de la financiación y justificación de proyectos
 - Varias expertas mencionan que las Agendas Globales influyen principalmente en las líneas estratégicas de las subvenciones, lo que a su vez impacta en los proyectos desarrollados por las entidades del Tercer Sector.
 - La coherencia con los ODS es un requisito en muchas convocatorias, pero su aplicación práctica es más débil y superficial.
- b) Falta de integración real en la práctica del Trabajo Social
 - Se percibe una disociación entre la teoría y la práctica: aunque los principios de las Agendas Globales son fundamentales para los programas, no están realmente incorporados en el día a día del Trabajo Social.
 - La Agenda 2030 es vista como una referencia lejana, más utilizada en el discurso formal que en la intervención directa.
 - Se destaca la ausencia de formación y pedagogía sobre los ODS.
- c) Relación bidireccional y cuestionamiento del impacto real
 - Algunas expertas sostienen que las Agendas Globales no introducen cambios significativos, sino que más bien recogen principios que el Tercer Sector ya aplicaba previamente.
 - Se argumenta que la influencia de las Agendas Globales no es estable en el tiempo, sino que genera picos de atención cuando hay financiación disponible.
 - Factores externos como la pandemia, conflictos bélicos y el ascenso del populismo han diluido la presencia de las Agendas en los discursos y prácticas recientes.

CONCLUSIONES

Existe un consenso moderado sobre la influencia de las Agendas Globales en el Tercer Sector, pero esta influencia se percibe más en el plano discursivo y en la obtención de financiación que en la transformación real de la práctica del Trabajo Social.

La relación parece ser más reactiva que proactiva: las entidades adaptan sus proyectos a los ODS cuando es necesario, pero sin un cambio estructural en su forma de operar.

PROPUESTA DE AFIRMACIÓN PARA LA SEGUNDA RONDA DELPHI

Las Agendas Globales (como los ODS y la Agenda 2030) tienen un impacto limitado en la transformación de la práctica del Trabajo Social en el Tercer Sector, influyendo principalmente en la obtención de financiación y en la justificación de proyectos, más que en cambios estructurales en la intervención social.

Afirmación 2

En el trabajo cotidiano del Tercer Sector se visibiliza la aplicación directa de las Agendas globales.

| | |
|---------------------|-----|
| Media | 5,8 |
| Desviación estándar | 2,6 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

Los resultados muestran una tendencia hacia una percepción neutra respecto a la afirmación, con una alta variabilidad en las respuestas. Esto indica una falta de consenso entre los expertos sobre la visibilización real de la aplicación de las Agendas Globales en el trabajo diario del Tercer Sector.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los comentarios reflejan distintos enfoques sobre la aplicación y visibilidad de las Agendas Globales en la acción cotidiana del Tercer Sector:

a) Influencia de las subvenciones en la visibilización de las Agendas Globales

- Las subvenciones y sus objetivos marcan en gran medida los proyectos y servicios, influyendo en la estructura de las entidades.
- Se menciona que los ODS aparecen en la formulación de propuestas, pero no necesariamente en la ejecución práctica.

b) Falta de integración real y visibilidad en la práctica cotidiana

- Muchas expertas sostienen que, aunque las Agendas Globales son relevantes en el discurso, su integración efectiva en el día a día del Trabajo Social no está garantizada.
- Su presencia varía según el tipo de entidad y su claridad en cuanto a los objetivos que busca cumplir.

c) Diferencias según el ámbito y el tipo de entidad

- La influencia de las Agendas Globales es más notable en entidades dedicadas a la cooperación internacional, la incidencia política o sectores específicos como la violencia de género.
- Se menciona que los ODS 1, 2, 3, 4 y 5 (relacionados con la lucha contra la pobreza, hambre, salud, educación e igualdad de género) son los más visibles en el Tercer Sector, mientras que otros, como los vinculados a energía sostenible o medio ambiente, tienen menor presencia.
- El tamaño y la naturaleza de las entidades influyen en el grado de visibilidad: las más grandes o vinculadas a la incidencia política parecen integrar más las Agendas Globales en su trabajo cotidiano.

d) Carácter retórico de la visibilización de las Agendas Globales

- Se observa que, en algunos casos, la inclusión de las Agendas Globales en los proyectos responde más a una cuestión de lenguaje y justificación que a una verdadera transformación de la acción social.
- Algunos expertos afirman que el Tercer Sector ha trabajado en la línea de las Agendas Globales desde hace décadas sin necesidad de ellas, por lo que su incorporación es más una formalidad que una necesidad real.

CONCLUSIONES

Existe una percepción heterogénea sobre la visibilización de la aplicación de las Agendas Globales en el trabajo cotidiano del Tercer Sector. Mientras que algunos expertos consideran que su presencia es notable en determinados ámbitos y entidades, otros creen que su influencia es más discursiva que práctica. Además, se observa una dependencia de la financiación pública para su integración efectiva.

PROPUESTA DE AFIRMACIÓN PARA LA SEGUNDA RONDA DELPHI

La aplicación de las Agendas Globales en el trabajo cotidiano del Tercer Sector es desigual y depende del ámbito de intervención, el tamaño de la entidad y su vinculación con la incidencia política. Su presencia es más evidente en la formulación de proyectos y en sectores específicos como la cooperación internacional o la violencia de género, pero su integración en la práctica diaria sigue siendo limitada y, en ocasiones, más retórica que efectiva.

Afirmación 3

Los cuidados ocupan un espacio central en la práctica del Trabajo Social llevada a cabo en las entidades del Tercer Sector.

| | |
|---------------------|-----|
| Media | 7 |
| Desviación estándar | 2,4 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

La media indica una tendencia clara hacia el acuerdo con la afirmación de que los cuidados ocupan un espacio central en el Trabajo Social dentro del Tercer Sector. Sin embargo, la desviación estándar relativamente alta sugiere diferencias significativas en la interpretación de esta centralidad y en su aplicación real.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los comentarios muestran distintos enfoques respecto al papel de los cuidados en la práctica del Trabajo Social dentro del Tercer Sector:

a) Presencia de los cuidados en sectores específicos

- En entidades que trabajan con dependencia, discapacidad y personas mayores, los cuidados son una prioridad evidente.
- Sin embargo, en otros ámbitos del Tercer Sector, la centralidad de los cuidados no es tan clara.

b) Falta de metodologías y desarrollo conceptual

- Varias expertas afirman que no existen metodologías claras para la incorporación de los cuidados en la práctica profesional.
- Se señala la necesidad de fortalecer su conceptualización desde el Trabajo Social para que se conviertan en un pilar real del bienestar social.

c) Perspectiva asistencial vs. transformadora

- Algunas expertas consideran que los cuidados están presentes en el Tercer Sector, pero desde un enfoque asistencial y no transformador.
- Se observa que la gestión de vulnerabilidades extremas ocupa un espacio prioritario en la práctica del Trabajo Social.

d) Desafíos laborales y falta de conciliación

- Se menciona que las condiciones laborales en el Tercer Sector no siempre facilitan la conciliación ni la aplicación de una perspectiva de cuidados dentro de las propias organizaciones.
- La financiación inestable y la presión de la demanda hacen que muchos profesionales se encuentren sobrecargados.

e) Diferencias entre entidades y ámbitos de intervención

- No todas las entidades del Tercer Sector integran los cuidados de la misma manera, lo que genera una gran heterogeneidad en su aplicación.
- Se destaca la diferencia entre la aplicación de los cuidados a nivel individual (en la relación con las personas usuarias) y su integración en el ámbito grupal, comunitario e intraprofesional.

CONCLUSIONES

Si bien los cuidados están presentes en la práctica del Trabajo Social en el Tercer Sector, su grado de centralidad varía según el ámbito de intervención. En sectores como la discapacidad, la dependencia y las personas mayores, los cuidados tienen una presencia clara, mientras que en otros ámbitos su integración es menos evidente. Además, se identifican desafíos conceptuales, metodológicos y laborales que dificultan su consolidación como un enfoque estructural dentro del Trabajo Social.

PROPUESTA DE AFIRMACIÓN PARA LA SEGUNDA RONDA DELPHI

Los cuidados ocupan un espacio relevante en la práctica del Trabajo Social en el Tercer Sector, aunque su grado de centralidad varía según el ámbito de intervención. En sectores como la discapacidad, la dependencia y las personas mayores, los cuidados son prioritarios, pero en otros ámbitos su integración es más limitada. La falta de metodologías específicas, la financiación inestable y la sobrecarga laboral dificultan su consolidación como un enfoque estructural dentro del Trabajo Social.

Afirmación 4

En las dos últimas décadas se ha avanzado en el reconocimiento de los cuidados dentro de este ámbito profesional.

| | |
|---------------------|-----|
| Media | 7 |
| Desviación estándar | 1,8 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

El resultado muestra un acuerdo relativamente alto con la idea de que ha habido avances en el reconocimiento de los cuidados en el ámbito del Trabajo Social en el Tercer Sector. La desviación estándar -más baja en comparación con afirmaciones anteriores -sugiere un mayor consenso entre las expertas, aunque existen matices sobre la profundidad y el impacto real de este reconocimiento.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los comentarios reflejan distintos enfoques sobre el reconocimiento de los cuidados en el Tercer Sector:

a) Avance limitado y concentrado en ciertas entidades

- El reconocimiento de los cuidados ha avanzado principalmente en organizaciones consolidadas y en sectores específicos como dependencia, personas mayores y discapacidad.
- Sin embargo, en otros ámbitos como protección internacional o exclusión social severa, el discurso sigue priorizando la autonomía individual por encima de las interdependencias basadas en el cuidado.

b) Mayor presencia del concepto en el discurso, pero no siempre en la práctica

- Se reconoce que los cuidados han ganado presencia en el lenguaje institucional y profesional, aunque aún falta avanzar en su instrumentación práctica dentro de los planes de intervención.
- Algunos expertos consideran que el reconocimiento sigue siendo más retórico que estructural, con diferencias significativas según el tipo de entidad.

c) Impacto del modelo socioeconómico y laboral en la implementación de los cuidados

- Se menciona que la incorporación de los cuidados en el Tercer Sector está influida por cambios estructurales, como la transformación del modelo familiar, el individualismo creciente y la inserción laboral de las mujeres.
- Sin embargo, se señala que el paradigma de la inserción laboral como vía de inclusión social puede entrar en contradicción con los cuidados, especialmente en sectores con empleos de baja cualificación y alta carga laboral (hostelería, limpieza, atención a dependientes).
- La financiación pública basada en subvenciones y contratación precaria también dificulta la consolidación de los cuidados como eje central de la intervención.

d) Falta de reconocimiento institucional y social

- Varias expertas indican que, si bien ha habido avances en el reconocimiento discursivo, no se ha reflejado en términos de valoración retributiva o estabilidad laboral.
- Se menciona que la Administración sigue considerando al Tercer Sector como un actor subsidiario, sin reconocer plenamente su papel en la provisión de cuidados.
- La ciudadanía, por su parte, sigue percibiendo en algunos casos el trabajo del Tercer Sector con cierta sospecha o deslegitimación, especialmente cuando recibe fondos públicos.

CONCLUSIONES

Existe consenso en que ha habido ciertos avances en el reconocimiento de los cuidados en el Tercer Sector, pero estos han sido más notorios en el ámbito discursivo e institucional que en la práctica efectiva. El reconocimiento sigue estando más desarrollado en sectores específicos y en entidades bien estructuradas, mientras que en otros ámbitos la priorización de la autonomía individual, las condiciones laborales precarias y la falta de un marco estable de financiación limitan su consolidación como un eje central del Trabajo Social.

PROPUESTA DE AFIRMACIÓN PARA LA SEGUNDA RONDA DELPHI

En las últimas dos décadas, el reconocimiento de los cuidados en el Trabajo Social del Tercer Sector ha avanzado principalmente en el plano discursivo e institucional, pero su implementación práctica sigue siendo desigual. Mientras que en sectores como la dependencia y la discapacidad ha adquirido una presencia central, en otros ámbitos persisten enfoques centrados en la autonomía individual. Además, las condiciones laborales precarias y la falta de un marco de financiación estable dificultan la consolidación de los cuidados como un eje estructural de la intervención social.

Afirmación 5

Las condiciones laborales en el Tercer Sector favorecen el ejercicio de los cuidados dentro de las propias organizaciones y en la atención a las personas usuarias.

| | |
|---------------------|-----|
| Media | 4 |
| Desviación estándar | 1,7 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

Los resultados muestran una tendencia clara hacia el desacuerdo con la afirmación de que las condiciones laborales en el Tercer Sector favorecen el ejercicio de los cuidados, tanto dentro de las organizaciones como en la atención a las personas usuarias. La baja desviación estándar indica un nivel relativamente alto de consenso entre los expertos en torno a esta percepción negativa.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los comentarios reflejan una visión crítica de la realidad laboral en el Tercer Sector y su impacto en la integración de los cuidados:

a) Precariedad laboral como obstáculo estructural

- Se menciona que las condiciones laborales del Tercer Sector están marcadas por la inestabilidad, la temporalidad y los bajos salarios, lo que dificulta la incorporación de los cuidados como eje estructural.
- El modelo de financiación basado en subvenciones temporales genera una alta rotación de personal y limita las posibilidades de implementar políticas internas de cuidado.
- Los convenios colectivos del sector reflejan condiciones laborales menos favorables que otros ámbitos de empleo.

b) Diferencias entre entidades y ámbitos de intervención

- Se destaca una gran heterogeneidad dentro del Tercer Sector: mientras que algunas entidades han logrado incorporar medidas de conciliación y bienestar laboral, en otras persisten altos niveles de sobrecarga y desgaste profesional.

- Las entidades más pequeñas suelen tener menor capacidad para garantizar condiciones adecuadas debido a la falta de recursos.
- En ámbitos como sinhogarismo o exclusión severa, la presión de la demanda social dificulta la implementación de estrategias de autocuidado y bienestar organizacional.

c) Cuidado hacia las personas usuarias vs. cuidado dentro de las organizaciones

- Existe consenso en que el cuidado hacia las personas usuarias ha sido una prioridad histórica en el Tercer Sector, pero no ocurre lo mismo con el bienestar de las personas trabajadoras.
- Los y las profesionales del Trabajo Social enfrentan desgaste físico, psíquico y emocional, y aunque hay una mayor conciencia sobre la necesidad de incorporar los cuidados en la estructura organizativa, aún no se traduce en mejoras significativas en las condiciones laborales.

d) Tensiones entre vocación y explotación laboral

- Se menciona que el Tercer Sector ha dependido tradicionalmente de un modelo basado en la vocación y el compromiso de los trabajadores, lo que ha llevado a una implicación que excede la jornada laboral formal.
- Sin embargo, este modelo está cambiando con la llegada de nuevas generaciones de profesionales que demandan mejores condiciones y mayor conciliación laboral.
- La contradicción entre el discurso de los cuidados y la realidad laboral genera desmotivación y mayor rotación en el sector.

CONCLUSIONES

El análisis muestra un alto consenso en torno a la idea de que las condiciones laborales en el Tercer Sector no favorecen el ejercicio de los cuidados dentro de las propias organizaciones. A pesar de que el cuidado hacia las personas usuarias es una prioridad, las dinámicas laborales basadas en la precariedad, la inestabilidad y la sobrecarga de trabajo dificultan su incorporación en la estructura organizativa. La financiación basada en subvenciones temporales y la dependencia de la vocación de los trabajadores son factores clave que limitan la posibilidad de consolidar políticas de bienestar laboral en el sector.

PROPUESTA DE AFIRMACIÓN PARA LA SEGUNDA RONDA DELPHI

Las condiciones laborales en el Tercer Sector no favorecen el ejercicio de los cuidados dentro de las organizaciones, a pesar de que el cuidado hacia las personas usuarias es una prioridad. La precariedad laboral, la inestabilidad derivada de la financiación basada en subvenciones temporales y la sobrecarga de trabajo limitan la posibilidad de desarrollar políticas estructurales de bienestar y conciliación. Aunque algunas entidades han implementado estrategias internas de cuidado, la vocación sigue siendo un factor clave para sostener la labor profesional en el sector.

Afirmación 6

La relación actual en términos de coordinación entre la Administración Pública y las entidades del Tercer Sector en el ámbito de la acción social es positiva.

| | |
|---------------------|-----|
| Media | 5,5 |
| Desviación estándar | 1,9 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

Los resultados indican una valoración neutra respecto a la afirmación de que la relación entre la Administración Pública y el Tercer Sector es positiva. La desviación estándar sugiere una cierta dispersión en las respuestas, reflejando la variabilidad de experiencias según el ámbito de intervención y el nivel administrativo con el que interactúan las entidades.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los comentarios reflejan una visión matizada sobre la relación entre la Administración y el Tercer Sector, con énfasis en tres grandes cuestiones:

a) Coordinación desigual según el nivel administrativo y el territorio

- La calidad de la coordinación varía en función del nivel administrativo (municipal, autonómico, estatal).
- En algunos territorios existe una relación fluida y cercana, mientras que en otros la interacción es más burocrática y distante.
- La relación no es homogénea en todos los ámbitos del Tercer Sector: hay sectores con mayor integración en las políticas públicas y otros donde el papel de las entidades sigue siendo marginal.

b) Relación basada en la financiación más que en la gobernanza compartida

- La relación entre la Administración y el Tercer Sector es fundamentalmente mercantil, basada en contratos, subvenciones y conciertos que determinan la actividad de las entidades.
- En muchos casos, la financiación sigue criterios políticos más que necesidades sociales, generando competencia entre entidades por el acceso a recursos públicos.
- Se observa una dependencia financiera del Tercer Sector respecto a la Administración, lo que perpetúa una relación de subordinación más que una auténtica coordinación.

c) Tensiones entre complementariedad, dependencia y externalización

- Existe una percepción ambigua sobre el papel del Tercer Sector:
 - Por un lado, se le reconoce como innovador y ágil en la respuesta social.
 - Por otro, se señala que la Administración lo utiliza como sustituto de servicios públicos, externalizando competencias sin un marco de colaboración estable.

- La complementariedad entre ambos actores no siempre se traduce en una planificación conjunta de las políticas sociales.
- En algunos casos, las entidades del Tercer Sector no tienen capacidad para negociar en igualdad de condiciones, lo que reduce su influencia en el diseño y evaluación de políticas.

CONCLUSIONES

La relación entre la Administración Pública y el Tercer Sector en la acción social es percibida como variable y dependiente del nivel administrativo, el territorio y el sector de intervención. Aunque existen espacios de coordinación efectiva, la relación sigue marcada por una lógica mercantil y de dependencia financiera. En lugar de un modelo de gobernanza compartida, se observa una tendencia a la externalización de servicios, lo que genera tensiones entre la complementariedad, la autonomía del Tercer Sector y su papel como prestador de servicios públicos.

PROPUESTA DE AFIRMACIÓN PARA LA SEGUNDA RONDA DELPHI

La relación entre la Administración Pública y el Tercer Sector en la acción social es desigual y depende del nivel administrativo, el territorio y el sector de intervención. Aunque existen espacios de coordinación efectiva, la relación sigue marcada por una lógica mercantil y de dependencia financiera. La financiación basada en contratos y subvenciones limita la participación del Tercer Sector en la planificación de políticas, favoreciendo un modelo de externalización de servicios más que una gobernanza compartida.

Afirmación 7

Las/os Trabajadoras/es sociales de las entidades del Tercer Sector cuentan con el mismo reconocimiento profesional que los/las que trabajan en la Administración Pública.

| | |
|---------------------|-----|
| Media | 3,3 |
| Desviación estándar | 2 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

Los resultados reflejan un fuerte consenso en torno al desacuerdo con la afirmación de que las trabajadoras sociales del Tercer Sector cuentan con el mismo reconocimiento profesional que aquellos que trabajan en la Administración Pública. La desviación estándar sugiere cierta variabilidad en las respuestas, aunque la tendencia general es clara: se percibe una brecha significativa en el reconocimiento profesional, tanto en términos de condiciones laborales como en valoración institucional.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los comentarios de las expertas destacan diversos factores que explican la falta de reconocimiento de los/as trabajadores/as sociales en el Tercer Sector:

- a) Falta de reconocimiento institucional y coordinación con la Administración
- En muchas ocasiones, el trabajo de las profesionales del Tercer Sector requiere ser validado o tutelado por profesionales de la Administración Pública.
 - No existen mecanismos de coordinación oficiales que garanticen un reconocimiento equiparable entre ambos sectores.
 - Algunas entidades con mayor prestigio logran cierta interlocución con la Administración, pero esto no es generalizable.
- b) Diferencias en condiciones laborales y estabilidad
- Se identifica una brecha considerable en términos salariales, estabilidad laboral y condiciones contractuales entre ambos sectores.
 - Las trabajadoras sociales del Tercer Sector enfrentan mayor precariedad, inestabilidad y sobrecarga laboral, mientras que en la Administración Pública se cuenta con mayores recursos y estabilidad.
 - La diferencia es especialmente notable entre funcionarios/as y personal contratado por entidades del Tercer Sector.
- c) Percepción social y prestigio profesional
- Aunque algunas expertas consideran que el reconocimiento de las trabajadoras sociales del Tercer Sector es positivo debido a su compromiso y cercanía con las personas usuarias, en términos generales se les reconoce menos que a las trabajadoras de los servicios sociales públicos.
 - En determinados contextos, las trabajadoras de la Administración pueden ser percibidas como más burocráticas, mientras que las del Tercer Sector se valoran por su labor en terreno.
 - Sin embargo, esta percepción positiva no se traduce en beneficios concretos en términos de salario, estabilidad o acceso a méritos profesionales.
- d) Falta de reconocimiento en méritos profesionales y acceso a la función pública
- En los procesos de selección y oferta pública de empleo, la experiencia en el Tercer Sector no se valora en igualdad de condiciones con la experiencia en la Administración Pública.
 - El reconocimiento simbólico dentro de algunos espacios (como colegios profesionales o determinados sectores sociales) no tiene efectos tangibles sobre las condiciones laborales ni sobre la progresión profesional de los trabajadores del Tercer Sector.
- e) El Tercer Sector como paso previo a la Administración Pública
- Muchas profesionales del Trabajo Social en el Tercer Sector ven esta etapa como transitoria, mientras preparan oposiciones para acceder a la Administración, donde pueden obtener mejores condiciones y mayor estabilidad.

CONCLUSIONES

Existe un alto consenso en que las trabajadoras sociales del Tercer Sector no cuentan con el mismo reconocimiento profesional que quienes trabajan en la Administración Pública. La diferencia es notable en términos de salario, estabilidad laboral y acceso a méritos profesionales. Además, la falta de mecanismos de coordinación y la dependencia financiera del Tercer Sector refuerzan esta brecha. Aunque en algunos casos las trabajadoras sociales del Tercer Sector son valoradas socialmente por su proximidad y compromiso, esta percepción no se traduce en mejoras tangibles en sus condiciones laborales ni en su reconocimiento institucional.

PROPUESTA DE AFIRMACIÓN PARA LA SEGUNDA RONDA DELPHI

Los/as trabajadores/as sociales del Tercer Sector no cuentan con el mismo reconocimiento profesional que quienes trabajan en la Administración Pública. Las diferencias son especialmente notorias en términos de estabilidad laboral, retribución salarial y acceso a méritos profesionales. La falta de mecanismos de coordinación y la desigual valoración de la experiencia en el Tercer Sector en procesos de empleo público refuerzan esta brecha. Aunque en algunos ámbitos su labor es valorada por la ciudadanía, esta percepción no se traduce en mejoras en sus condiciones laborales ni en su reconocimiento institucional.

Afirmación 8

En las últimas décadas se ha dado un proceso de privatización de la acción social en el que la Administración pública ha cedido espacio de su acción a las entidades privadas.

| | |
|---------------------|-----|
| Media | 8,3 |
| Desviación estándar | 1,6 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

El resultado muestra un acuerdo relativamente alto con la idea de que se ha dado un proceso de privatización de la acción social por parte de la Administración pública. La desviación estándar -relativamente baja -sugiere un mayor consenso entre las expertas, aunque existen matices sobre la profundidad y el impacto real de este reconocimiento.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los comentarios de las expertas destacan diversos factores a este respecto:

a) Externalización y Privatización:

- Se menciona que existe una tendencia hacia la externalización de los servicios, pero no siempre dirigida al Tercer Sector, sino que las empresas privadas suelen asumir los contratos, basándose en precios bajos en lugar de en la calidad del servicio.

- Aunque algunas respuestas consideran que la privatización ha sido una realidad desde hace tiempo, se señala que las entidades del Tercer Sector no siempre pueden competir con las empresas privadas en cuanto a precios, lo que puede afectar la calidad de los servicios.

b) Impacto en la Calidad del Servicio:

- Muchas coinciden en que la privatización o externalización ha conllevado una menor calidad en la prestación de los servicios.
- La precarización de los servicios y de las condiciones laborales también ha sido mencionada como una consecuencia negativa de este proceso.

c) Colaboración y Flexibilidad:

- Algunos comentarios destacan la colaboración entre la Administración pública y el Tercer Sector, afirmando que este último es más flexible y tiene una mayor capacidad de adaptación a las necesidades sociales.
- Sin embargo, se señala que la Administración pública debería garantizar los derechos básicos y asegurar que los servicios sean proporcionados en igualdad de condiciones para toda la ciudadanía.

d) Modelos de Gestión Mixta:

- Se menciona que el sistema de servicios sociales ha sido históricamente mixto, con colaboración público-privada. Sin embargo, algunos opinan que esta es una forma de “delegar” servicios, no necesariamente de cederlos completamente, y que este modelo a veces ha favorecido a las empresas privadas.

CONCLUSIONES

En general, la respuesta a esta afirmación muestra una visión crítica sobre la privatización de los servicios sociales, considerando que ha tenido efectos negativos en términos de calidad del servicio y condiciones laborales, aunque también se menciona la flexibilidad y capacidad de adaptación del Tercer Sector.

PROPUESTA DE AFIRMACIÓN PARA LA SEGUNDA RONDA DELPHI

En las últimas décadas, el proceso de externalización de algunos servicios sociales al Tercer Sector y a empresas privadas ha permitido mayor flexibilidad en la prestación de servicios. Sin embargo, este proceso ha generado precarización laboral y una disminución de la calidad en algunos casos, al priorizar criterios económicos sobre el bienestar social.

Afirmación 9

En aquellos ámbitos en los que la Administración Pública no pueda garantizar determinados derechos, serán las entidades del Tercer Sector las que traten de garantizarlos.

| | |
|---------------------|-----|
| Media | 4,8 |
| Desviación estándar | 3,2 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

Los resultados muestran una tendencia hacia una percepción neutra respecto a la afirmación, con una alta variabilidad en las respuestas. Esto indica una falta de consenso entre las personas expertas sobre el espacio ocupado por el Tercer Sector en aquellos ámbitos en los que la Administración Pública no pueda garantizar determinados derechos.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los argumentos propuestos se agrupan de la siguiente forma:

a) Responsabilidad de la Administración Pública:

- Existe un consenso claro en que la garantía de derechos sociales debe ser responsabilidad exclusiva de la Administración Pública.
- Las entidades del Tercer Sector no deben asumir esta responsabilidad, sino desempeñar un rol complementario.
- Para garantizar los derechos de manera efectiva, es esencial que la Administración disponga de los recursos necesarios.

b) Rol complementario del Tercer Sector:

- El Tercer Sector juega un papel crucial al cubrir las necesidades no atendidas por la Administración, especialmente en situaciones de vulnerabilidad. Sin embargo, no dispone de los recursos suficientes para garantizar derechos fundamentales por sí solo, y su labor debería centrarse más en complementar la acción pública y en la defensa y reivindicación de derechos.

c) Problemas en la coordinación y complementariedad:

- Aunque se espera una colaboración complementaria entre la Administración y el Tercer Sector, en la práctica, se observa que en ocasiones el Tercer Sector sustituye la acción pública. Esto genera problemas de precarización y falta de recursos.
- Además, la coordinación y comunicación entre ambos sectores debe mejorar para evitar la subordinación del Tercer Sector y asegurar una acción más eficaz.

d) Desconfianza en el Modelo Actual:

- Se critica que la Administración haya delegado parte de la responsabilidad de garantizar derechos al Tercer Sector sin proporcionar los recursos adecuados. Esto compromete la

capacidad del Tercer Sector para cumplir su rol de manera efectiva, generando desconfianza en el modelo de colaboración actual.

CONCLUSIONES

Se destaca la necesidad de un enfoque público para la garantía de derechos, con un Tercer Sector que desempeñe un rol complementario y de apoyo, pero sin asumir responsabilidades que corresponden al sector público. Además, se enfatiza la importancia de mejorar la coordinación y de dotar a ambos sectores de los recursos necesarios para lograr una acción social equitativa.

PROPUESTA DE AFIRMACIÓN PARA LA SEGUNDA RONDA DELPHI

La garantía de los derechos sociales debe ser responsabilidad de la Administración Pública, que debe dotarse de los recursos necesarios para su cumplimiento. El Tercer Sector juega un papel complementario en la cobertura de necesidades donde la Administración no llega, pero no debe ser responsable de garantizar derechos fundamentales. La colaboración entre ambos sectores debe mejorarse en la actualidad, evitando la sustitución y asegurando recursos suficientes para una acción efectiva y equitativa.

Afirmación 10

Para los/as profesionales del Trabajo Social, el Tercer Sector es un lugar de transición profesional hasta alcanzar el objetivo de sacar una plaza en la Administración Pública.

| | |
|---------------------|-----|
| Media | 4,9 |
| Desviación estándar | 2,2 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

La media indica que, en general, los profesionales no están ni en desacuerdo ni de acuerdo en considerar de manera generalizada el Tercer Sector como un lugar de transición hacia la Administración Pública. Algunas personas pueden ver el Tercer Sector como un paso temporal hacia la Administración Pública, mientras que otras lo consideran un ámbito adecuado para desarrollar una carrera profesional a largo plazo. La desviación estándar, indica que existe una diversidad moderada de opiniones sobre el tema entre los expertos/as.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los argumentos propuestos se agrupan de la siguiente forma:

a) Percepción del Tercer Sector como lugar de transición:

- Muchas profesionales ven el Tercer Sector como un paso necesario hacia la Administración Pública debido principalmente a la precariedad y la falta de estabilidad en el sector privado, con la baja remuneración y la falta de condiciones laborales dignas.

b) Compromiso a largo plazo con el Tercer Sector:

- A pesar de lo anterior si hay trabajadoras sociales comprometidas con el Tercer Sector a largo plazo, viéndolo como una vocación profesional, no como un puente hacia el sector público.

c) Atractivo de la Administración Pública:

- La estabilidad laboral y los beneficios ofrecidos por la Administración Pública siguen siendo un objetivo para muchas, aunque se reconoce que el Trabajo Social en el Tercer Sector puede ofrecer mayor autonomía profesional frente a la rigidez de la Administración Pública.

CONCLUSIONES

El Tercer Sector es visto por parte de las profesionales como un lugar de transición hacia la Administración Pública debido a las malas condiciones laborales, mientras que hay quien sí se compromete a largo plazo con el sector, valorando la autonomía que ofrece. La estabilidad y los beneficios del sector público siguen siendo atractivos, pero hay profesionales que sí encuentran su vocación en el Tercer Sector, por las características del mismo.

PROPUESTA DE AFIRMACIÓN PARA LA SEGUNDA RONDA DELPHI

El Tercer Sector es percibido como un lugar de transición hacia la Administración Pública debido a las condiciones laborales, aunque muchas profesionales valoran la autonomía que ofrece y se comprometen a largo plazo con él. La estabilidad y los beneficios de la Administración siguen siendo un objetivo para generalizado, pero el Tercer Sector es una opción válida con la que también existe compromiso entre las trabajadoras sociales.

Afirmación 11

El Tercer Sector fomenta la participación democrática en la sociedad.

Media 7,5

Desviación estándar 2,0

COMENTARIO PUNTUACIONES

La media indica que, en general, los participantes consideran que el Tercer Sector tiene un impacto positivo en la participación democrática en la sociedad, pero de manera moderada. En la mayoría de las opiniones, el Tercer Sector es visto como un impulsor importante de la participación social y la democracia, aunque no de manera absoluta o sin limitaciones. La desviación estándar indica una dispersión moderada en las respuestas, lo que refleja que, aunque hay un consenso positivo sobre la influencia del Tercer Sector, existen diferentes opiniones sobre su alcance y efectividad en la práctica.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los argumentos propuestos se agrupan de la siguiente forma:

a) Variedad en cuanto a la participación:

- La mayoría de las respuestas coinciden en que el Tercer Sector tiene el potencial para fomentar la participación democrática, pero esto depende mucho de la entidad específica y su estructura.
- Las entidades más pequeñas y asociativas suelen ser más democráticas y fomentar la participación, mientras que las entidades grandes, que replican estructuras de gobernanza más empresariales, pierden esta identidad participativa.

b) Erosión de la participación democrática:

- Se observa que, en las últimas décadas, especialmente desde la crisis de 2009, muchas entidades del Tercer Sector han perdido el enfoque democrático en favor de un modelo más prestacionista y asistencialista. La profesionalización y la burocratización han reducido los espacios para la participación activa de los usuarios y han priorizado la gestión de servicios.

c) Desafíos en la participación de las personas más excluidas:

- Aunque algunas entidades fomentan la participación de las personas más excluidas y vulnerables a través de actividades laborales y de ocio, otras no impulsan suficientemente la participación activa de las personas usuarias ni dentro de la organización ni en la sociedad en general.

d) Teóricamente el Tercer Sector fomenta la participación:

- Teóricamente, el Tercer Sector debe ser un canal clave para fomentar la participación democrática, especialmente a través de empoderamiento, transformación de la pobreza y la creación de una sociedad más equitativa y democrática. Sin embargo, la realidad muestra que las entidades, debido a su dependencia de fondos públicos y la falta de recursos para actividades participativas, se concentran más en la gestión de la prestación de servicios que en la creación de espacios de participación y debate.

CONCLUSIONES

El Tercer Sector tiene el potencial para fomentar la participación democrática, especialmente en entidades pequeñas y asociativas, pero en muchas organizaciones, especialmente las grandes, la burocratización y la dependencia de fondos públicos han reducido el espacio para la participación activa. A pesar de los retos, el sector sigue siendo un canal importante para empoderar a las personas y transformar la sociedad.

PROPUESTA DE AFIRMACIÓN PARA LA SEGUNDA RONDA DELPHI

El Tercer Sector tiene el potencial de fomentar la participación democrática, especialmente en entidades pequeñas y asociativas, pero las grandes entidades han perdido este enfoque de-

bido a la burocratización y la profesionalización. Aunque la participación está presente teóricamente, en la práctica la prioridad se ha desplazado hacia la gestión de servicios, reduciendo los espacios para la participación activa.

Afirmación 12

El Tercer Sector se ha alejado institucionalmente de los movimientos sociales convirtiéndose en entidades únicamente prestadoras de servicios.

| | |
|---------------------|-----|
| Media | 6,7 |
| Desviación estándar | 2,3 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

La media sugiere que, en general, existe la percepción de que el Tercer Sector ha perdido en cierta medida su vínculo con los movimientos sociales y se ha convertido en proveedor de servicios. La desviación estándar muestra que hay dispersión en las respuestas. Esto significa que, aunque la mayoría comparte la percepción de este alejamiento, existen opiniones diversas en cuanto a su alcance.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los argumentos propuestos se agrupan de la siguiente forma:

a) Dependencia de subvenciones públicas y falta de independencia:

- Muchas respuestas coinciden en que la dependencia económica de las subvenciones públicas ha llevado a las entidades del Tercer Sector a centrarse más en la prestación de servicios que en la incidencia política y la denuncia social.
- Esta dependencia ha reducido su capacidad para mantener una postura crítica y reivindicativa, alineándose más con los intereses de los gobiernos de turno.

b) Institucionalización y cambio en la función:

- A medida que las entidades del Tercer Sector se han profesionalizado y han crecido, se han vuelto más burocráticas, lo que ha alejado su relación directa con los movimientos sociales.
- Esto ha resultado en una división interna entre las áreas que se ocupan de la gestión administrativa y la prestación de servicios y las que aún mantienen el activismo social.

c) Equilibrio entre activismo y prestación de servicios:

- Muchos coinciden en que las entidades del Tercer Sector deben equilibrar su papel como prestadoras de servicios con su participación activa en movimientos sociales. Algunas organizaciones siguen intentando mantener este equilibrio, pero las presiones económicas y las exigencias burocráticas dificultan este modelo, haciendo que muchas se centren más en mantener su viabilidad económica que en la acción reivindicatoria.

d) Cambio en los objetivos y la representación social:

- Se observa que algunas entidades han perdido su capacidad de denunciar y de incidir en las políticas públicas, lo que representa una renuncia a parte de sus objetivos originales. Al convertirse en prestadoras de servicios, han reducido su base social y, por tanto, han perdido parte de su compromiso con la acción social y los movimientos ciudadanos.

CONCLUSIONES

El Tercer Sector ha experimentado un cambio hacia una mayor dependencia económica de las subvenciones públicas, lo que ha llevado a muchas entidades a centrarse más en la prestación de servicios que en la participación activa en movimientos sociales. Aunque algunas siguen manteniendo un equilibrio entre ambas funciones, la profesionalización y las exigencias burocráticas han debilitado su capacidad de incidencia política y denuncia social.

PROPUESTA DE AFIRMACIÓN PARA LA SEGUNDA RONDA DELPHI

El Tercer Sector ha ido perdiendo su conexión con los movimientos sociales debido a su creciente dependencia de las subvenciones públicas y la profesionalización de sus estructuras. Aunque algunas entidades intentan mantener un equilibrio entre prestación de servicios y activismo, en muchos casos este equilibrio se ha desviado a favor de la gestión administrativa, reduciendo su capacidad de incidencia política y denuncia social.

Afirmación 13

El enfoque de Derechos Humanos está suficientemente integrado en la intervención social que realizan las/os Trabajadoras/es Sociales en el Tercer Sector

| | |
|---------------------|-----|
| Media | 6,2 |
| Desviación estándar | 2,6 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

La media indica que, en general, hay una percepción moderada de que el enfoque de Derechos Humanos está integrado en la intervención social del Tercer Sector. Aunque la puntuación está por encima de la media de la escala (5,5), lo que sugiere que este enfoque está presente, no se percibe como completamente integrado ni de manera uniforme. La desviación estándar indica que existe una considerable dispersión en las respuestas, lo que refleja que hay diversidad de opiniones sobre cómo se encuentra de integrado el enfoque de Derechos Humanos.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los argumentos propuestos se agrupan de la siguiente forma:

a) Integración Teórica vs. Práctica:

- Muchos participantes coinciden en que, teóricamente, el enfoque de Derechos Humanos está presente en la intervención social del Tercer Sector, pero en la práctica no se integra completamente. La retórica está a menudo presente en los discursos y documentos, pero la práctica real no siempre refleja este enfoque, ya que a menudo se ve eclipsado por la prestación de servicios.

b) Desajustes en la formación y metodología:

- Se destaca la falta de formación adecuada y metodologías que permitan aplicar realmente el enfoque de Derechos Humanos. La falta de conocimiento sobre cómo intervenir desde este enfoque se menciona como una de las barreras principales para integrarlo en la intervención social diaria.

c) Enfoque de Derechos Humanos vs. asistencialismo:

- Muchas respuestas coinciden en que, aunque el enfoque de Derechos Humanos es importante, sigue primando el modelo asistencialista. Las entidades del Tercer Sector continúan operando más como prestadoras de servicios en lugar de posicionarse como defensoras activas de los derechos de los usuarios, lo que reduce la efectividad del enfoque.

d) Necesidad de avanzar:

- Existe un consenso de que queda mucho por hacer para integrar plenamente el enfoque de Derechos Humanos. La presión asistencial, las exigencias burocráticas y la falta de recursos dificultan su implementación efectiva. Sin embargo, algunos participantes creen que, con una mayor formación y un cambio en los enfoques institucionales, se puede avanzar hacia una mejor integración de los derechos humanos.

CONCLUSIONES

El enfoque de Derechos Humanos está presente teóricamente en el Tercer Sector, pero su integración en la práctica está limitada por la falta de formación adecuada, el asistencialismo persistente y la distancia entre lo teórico y lo práctico. A pesar de los avances, se necesita un mayor esfuerzo para integrar los derechos humanos de manera efectiva.

PROPUESTA DE AFIRMACIÓN PARA LA SEGUNDA RONDA DELPHI

El enfoque de los Derechos Humanos está presente teóricamente en la intervención social del Tercer Sector, pero en la práctica su integración es insuficiente. La falta de formación y las presiones asistenciales continúan limitando su materialización, y se necesita un mayor esfuerzo para superar la distancia entre la teoría y la práctica.

Afirmación 14

Los Trabajadores/sociales enfrentan dilemas éticos en su trabajo dentro del Tercer Sector en relación con los Derechos Humanos

| | |
|---------------------|-----|
| Media | 7,8 |
| Desviación estándar | 1,9 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

La media indica que existe una percepción bastante fuerte de que las trabajadoras sociales enfrentan dilemas éticos relacionados con los Derechos Humanos en su trabajo dentro del Tercer Sector. La desviación estándar muestra que hay algo de dispersión en las respuestas, pero la variabilidad es moderada. Esto indica que la mayoría de los participantes están de acuerdo en la alta prevalencia de los dilemas éticos en la práctica profesional en el sector.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los argumentos propuestos se agrupan de la siguiente forma:

a) Preocupaciones Éticas y deontológicas:

- Se menciona que, en ocasiones, los procedimientos se enfocan más en los indicadores de cantidad que en la calidad del trabajo, lo que afecta negativamente la intervención profesional. Además, se destaca que la falta de profesionales de Trabajo Social en roles estratégicos contribuye a que otros profesionales, como los de psicología o el ámbito económico, tomen decisiones clave sin la debida consideración de los derechos humanos.

b) El Desafío de Tratar a las Personas como Sujetos Activos:

- Se señala que el verdadero dilema ético radica en la tendencia de ver a las personas como objetos de atención en lugar de sujetos activos en su desarrollo personal y social.
- Muchos participantes creen que la intervención no debe quedarse en prestaciones de servicios, sino en facilitar el desarrollo social de las personas como ciudadanos con derechos. Esta perspectiva choca con un enfoque más asistencialista que limita la participación y el empoderamiento.

c) Falta de Formación y Reconocimiento de los Dilemas Éticos:

- Varios participantes comentan que muchos profesionales no se arriesgan a afrontar dilemas éticos, ya que no los reconocen o no tienen las herramientas adecuadas para hacerlo. Se menciona que falta una formación ética y política en la práctica profesional, lo que impide que los dilemas sean identificados y gestionados correctamente.

d) La Realidad de los Dilemas Éticos en el Trabajo Social:

- En general, los dilemas éticos son frecuentes en el Trabajo Social, especialmente cuando se trata de situaciones donde se entran en conflicto derechos básicos.

- La práctica del Trabajo Social, al estar muy vinculada al territorio y a las realidades estructurales que afectan a las personas, enfrenta dilemas éticos complejos que no siempre son reconocidos ni resueltos de manera adecuada.

CONCLUSIONES

Las trabajadoras sociales en el Tercer Sector enfrentan dilemas éticos frecuentes, principalmente relacionados con la prestación de servicios frente al empoderamiento de las personas como sujetos de derechos. La falta de formación ética y la presión por cumplir con indicadores cuantitativos dificultan la resolución adecuada de estos dilemas, que son fundamentales para una intervención respetuosa con los Derechos Humanos.

PROPUESTA DE AFIRMACIÓN PARA LA SEGUNDA RONDA DELPHI

Los dilemas éticos son comunes en el Trabajo Social en el Tercer Sector, especialmente en lo relacionado con la prestación paliativa de servicios frente al empoderamiento de las personas usuarias como sujetos de derechos. Sin embargo, la falta de formación ética y el enfoque en indicadores cuantitativos dificultan la resolución de estos dilemas, que deben ser abordados para garantizar una intervención más coherente con los Derechos Humanos.

RESUMEN

Preguntas con mayor consenso (desviación estándar baja, menor a 2)

- En las últimas décadas se ha dado un proceso de privatización de la acción social en el que la Administración pública ha cedido espacio de su acción a las entidades privadas (1,6).
- Las condiciones laborales en el Tercer Sector favorecen el ejercicio de los cuidados dentro de las propias organizaciones y en la atención a las personas usuarias (1,7).
- En las dos últimas décadas se ha avanzado en el reconocimiento de los cuidados dentro de este ámbito profesional (1,8).
- La relación actual en términos de coordinación entre la Administración Pública y las entidades del Tercer Sector en el ámbito de la acción social es positiva (1,9).
- Los Trabajadores/sociales enfrentan dilemas éticos en su trabajo dentro del Tercer Sector en relación con los Derechos Humanos (1,9).

Preguntas con mayor dispersión (desviación estándar alta, mayor a 2.5)

- En aquellos ámbitos en los que la Administración Pública no pueda garantizar determinados derechos, serán las entidades del Tercer Sector las que traten de garantizarlos (3,2).
- En el trabajo cotidiano del Tercer Sector se visibiliza la aplicación directa de las Agendas globales (2,6).
- El enfoque de Derechos Humanos está suficientemente integrado en la intervención social que realizan las/os Trabajadoras/es Sociales en el Tercer Sector (2,6).

Preguntas con valoraciones más altas (mayor consenso positivo)

- En las últimas décadas se ha dado un proceso de privatización de la acción social en el que la Administración pública ha cedido espacio de su acción a las entidades privadas (8,3)
- Los Trabajadores/sociales enfrentan dilemas éticos en su trabajo dentro del Tercer Sector en relación con los Derechos Humanos (7,8).
- El Tercer Sector fomenta la participación democrática en la sociedad (7,5).

Preguntas con valoraciones más bajas (mayor consenso negativo)

- Las/os Trabajadoras/es sociales de las entidades del Tercer Sector cuentan con el mismo reconocimiento profesional que los/las que trabajan en la Administración Pública (3,3).
- Las condiciones laborales en el Tercer Sector favorecen el ejercicio de los cuidados dentro de las propias organizaciones y en la atención a las personas usuaria (4).
- En aquellos ámbitos en los que la Administración Pública no pueda garantizar determinados derechos, serán las entidades del Tercer Sector las que traten de garantizarlos (4,8).
- Para los/as profesionales del Trabajo Social, el Tercer Sector es un lugar de transición profesional hasta alcanzar el objetivo de sacar una plaza en la Administración Pública (4,9).

ANEXO IX: ELABORACIÓN DE RESULTADOS DE LA 2ª RONDA

Afirmación 1

Las Agendas Globales (como los ODS y la Agenda 2030) tienen un impacto limitado en la transformación de la práctica del Trabajo Social en el Tercer Sector, influyendo principalmente en la obtención de financiación y en la justificación de proyectos.

Media 7,7

Desviación estándar 2,2

COMENTARIO PUNTUACIONES

La mayoría de las respuestas se sitúan en un rango alto (7-10), lo que indica cierto consenso en la percepción de que las Agendas Globales tienen un impacto limitado en la transformación de la práctica del Trabajo Social en el Tercer Sector.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los comentarios aportados por las personas expertas ofrecen matices relevantes sobre los factores que explican la limitada incidencia de las Agendas Globales:

a) Adaptación discursiva sin transformación estructural.

- Se reconoce que las entidades han integrado los enunciados de los ODS en sus discursos y justificaciones, pero esto no ha implicado una transformación real en la práctica profesional.
- En muchos casos, los ODS se han adoptado de manera superficial, ajustándolos a las actividades ya existentes en lugar de generar nuevas estrategias o metodologías de intervención.

b) Dependencia de la financiación y carácter instrumental de los ODS.

- La influencia de las Agendas Globales se percibe principalmente en la obtención de financiación y la justificación de proyectos, lo que refuerza su uso instrumental en lugar de un enfoque transformador.
- Las entidades del Tercer Sector, debido a su dependencia de fondos públicos y privados, se ven obligadas a incorporar los ODS en sus planes estratégicos para cumplir con requisitos de subvenciones.

c) Falta de liderazgo y conocimiento en la gestión de entidades.

- Se señala que las estructuras organizativas de las entidades influyen en la aplicación real de los ODS, ya que la gestión suele depender de personas voluntarias o usuarios sin conocimientos técnicos ni estratégicos.
- Este aspecto limita la capacidad de las organizaciones para incorporar enfoques innovadores en línea con los principios de las Agendas Globales.

d) Instrumentalización y pérdida de sentido transformador

- Algunos participantes consideran que los ODS han sido asimilados por estructuras burocráticas, perdiendo así su potencial para generar cambios estructurales en la intervención social.
- En este sentido, los ODS son vistos como un recurso “estético” o simbólico, más que como una guía efectiva para la acción social.

e) Necesidad de enfoques locales y pedagógicos.

- Se sugiere que los cambios en la intervención social no vendrán impulsados por las Agendas Globales, sino por agendas locales y la movilización ciudadana.
- También se menciona la falta de un esfuerzo pedagógico suficiente para explicar el alcance y la utilidad real de los ODS en el Trabajo Social.

CONCLUSIONES

Los resultados de esta segunda ronda refuerzan la idea de que las Agendas Globales, como los ODS y la Agenda 2030, tienen un impacto limitado en la transformación de la práctica del Trabajo Social en el Tercer Sector.

Su influencia se concentra principalmente en la justificación de proyectos y la captación de financiación, pero no han generado cambios significativos en la metodología ni en la intervención social.

Las razones principales de esta limitación incluyen la adaptación superficial de los ODS a actividades preexistentes, la dependencia de la financiación, la falta de liderazgo técnico en las entidades y la pérdida de su sentido transformador debido a su asimilación burocrática.

En este contexto, se destaca que los cambios estructurales en la intervención social provenirán más bien de agendas locales y de la incidencia ciudadana.

Afirmación 2

La aplicación de las Agendas Globales en el trabajo cotidiano del Tercer Sector es desigual y depende del ámbito de intervención, el tamaño de la entidad y su vinculación con la incidencia política. Su presencia es más evidente en la formulación de proyectos y en sectores específicos como la cooperación internacional o la violencia de género, pero su integración en la práctica diaria sigue siendo limitada y, en ocasiones, más retórica que efectiva.

| | |
|---------------------|------|
| Media | 8,13 |
| Desviación estándar | 1,63 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

La distribución de puntuaciones indica un alto nivel de acuerdo con la afirmación, con valores que oscilan entre 5 y 10. Aunque existe cierto grado de dispersión, el consenso general es que

la aplicación de las Agendas Globales es desigual y depende de factores estructurales como el tamaño de la entidad y su relación con la incidencia política.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los comentarios de las personas expertas refuerzan y matizan la afirmación inicial, destacando las siguientes dimensiones clave:

a) Adaptación superficial y dependencia de la financiación.

- Se confirma que las entidades adaptan su discurso y lenguaje a lo que los financiadores esperan oír, pero sin que esto implique un cambio real en la práctica profesional.
- En muchos casos, los proyectos buscan encajar de manera un tanto artificial los objetivos de las Agendas Globales dentro de las líneas de financiación disponibles.
- Pocos proyectos innovadores han surgido realmente a partir de estas agendas, manteniéndose en gran medida las prácticas tradicionales.

b) Diferencias según el ámbito de intervención.

- En el ámbito de la cooperación internacional al desarrollo, la integración de las Agendas Globales es más visible y estructural.
- En cambio, en la intervención social dentro del Tercer Sector de Acción Social, su aplicación es menos clara y más fragmentada.
- Se señala que su impacto es más evidente en proyectos de digitalización, transición energética y sostenibilidad ecológica.

c) Conexión con el sector empresarial y la incidencia política.

- Ha habido una mayor sintonía entre el Tercer Sector y el sector empresarial en torno a las Agendas Globales, aunque en muchos casos esta relación sigue vinculada a cuestiones de financiación.
- En el ámbito de los Derechos humanos y de la movilidad humana, la influencia de las Agendas Globales parece ser mayor.

d) Falta de un enfoque pedagógico.

- Se destaca que no ha habido un esfuerzo suficiente para explicar y formar a las entidades del Tercer Sector sobre el alcance y la utilidad real de las Agendas Globales en su práctica cotidiana.
- En muchos casos, su aplicación en la intervención social sigue siendo desconocida o ignorada.

CONCLUSIONES

Los resultados de esta segunda ronda reflejan que la aplicación de las Agendas Globales en el Tercer Sector es desigual y está condicionada por múltiples factores, como el ámbito de intervención, el tamaño de la entidad y su relación con la incidencia política. Mientras que en el

sector de la cooperación internacional y en proyectos con dimensión ecológica o digitalización su impacto es más claro, en la intervención social cotidiana sigue siendo limitado.

Uno de los principales obstáculos identificados es la adaptación instrumental de las Agendas Globales a los requerimientos de financiación, lo que ha generado una integración superficial sin cambios sustantivos en la metodología de trabajo. Además, la falta de formación y pedagogía sobre estos marcos globales contribuye a que su aplicación real siga siendo desconocida o desdibujada en muchas organizaciones.

Afirmación 3

Los cuidados ocupan un espacio relevante en la práctica del Trabajo Social en el Tercer Sector, aunque su grado de centralidad varía según el ámbito de intervención. En sectores como la discapacidad, la dependencia y las personas mayores, los cuidados son prioritarios, pero en otros ámbitos su integración es más limitada. La falta de metodologías específicas, la financiación inestable y la sobrecarga laboral dificultan su consolidación como un enfoque estructural dentro del Trabajo Social.

| | |
|---------------------|------|
| Media | 7,87 |
| Desviación estándar | 2,16 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

Las puntuaciones obtenidas reflejan una percepción generalizada de que los cuidados tienen un papel importante en el Trabajo Social dentro del Tercer Sector. Sin embargo, la desviación estándar sugiere una cierta dispersión en las respuestas, lo que indica diferencias en la valoración según el ámbito de intervención o el enfoque de cada profesional.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los comentarios de las personas expertas ofrecen matices relevantes sobre la centralidad de los cuidados en la práctica del Trabajo Social:

a) Diferencias en la conceptualización de los cuidados.

- Se observa que el concepto de cuidados no está completamente definido en el ámbito del Trabajo Social. Algunos participantes lo asocian con la escucha, la acogida y la atención, mientras que otros lo vinculan a tareas de apoyo personal o asistencia directa.
- Existe un reconocimiento de que la dimensión de los cuidados se ha ido incorporando al lenguaje profesional, pero aún falta una definición clara y consensuada sobre qué implica en la práctica.

b) Centralidad variable según el sector de intervención.

- En ámbitos como la discapacidad, la dependencia y las personas mayores, los cuidados están más integrados en la práctica profesional.

- Sin embargo, en otras áreas, como la infancia y la familia, los cuidados se vinculan más con la conciliación que con la intervención social en sí misma.
- Se identifica una percepción de que existen “cuidados de primera y de segunda”, con ciertos sectores más reconocidos y estructurados que otros.

c) Tensiones entre el Trabajo Social y el modelo asistencialista.

- Algunos comentarios indican que el Trabajo Social, en su afán por diferenciarse de otros ámbitos asistenciales, ha relegado la reflexión teórica sobre los cuidados.
- La excesiva burocratización de la profesión y el énfasis en funciones administrativas han restado espacio a la práctica directa de cuidados.
- Se menciona que la falta de reconocimiento de las competencias del Trabajo Social ha llevado a que muchas profesionales sean relegadas a tareas administrativas o de atención básica en lugar de asumir un rol estratégico.

d) Falta de reconocimiento y valoración de los cuidados.

- Varias opiniones apuntan a que, incluso en sectores donde los cuidados son prioritarios, no se cuida a los propios trabajadores y trabajadoras.
- Se percibe una desvalorización generalizada de los cuidados, no solo en el Trabajo Social, sino en la sociedad en general, lo que afecta su integración como un eje central de la intervención.

CONCLUSIONES

Los resultados reflejan que los cuidados tienen un papel relevante en el Trabajo Social en el Tercer Sector, pero su integración y reconocimiento varían según el ámbito de intervención. Mientras que, en sectores como la discapacidad, la dependencia y las personas mayores los cuidados están más institucionalizados, en otros ámbitos aún se encuentran en proceso de incorporación.

El análisis cualitativo revela que el concepto de cuidados no está definido de manera clara, ni está articulado teóricamente en el Trabajo Social, lo que genera diferencias en su aplicación práctica. Además, la burocratización de la profesión y la falta de reconocimiento de las competencias específicas de las trabajadoras sociales han limitado la integración de los cuidados en la intervención.

En este contexto, es necesario un mayor esfuerzo por parte del Trabajo Social para definir y posicionar su papel en el ámbito de los cuidados, evitando que se reduzca a una función asistencialista y fortaleciendo su dimensión estructural dentro de las políticas sociales.

Afirmación 4

En las últimas dos décadas, el reconocimiento de los cuidados en el Trabajo Social del Tercer Sector ha avanzado principalmente en el plano discursivo e institucional, pero su implementación práctica sigue siendo desigual. Mientras que en sectores como la dependencia y la discapacidad ha adquirido una presencia central, en otros ámbitos persisten enfoques centrados en la autonomía individual. Además, las condiciones laborales precarias y la falta de un marco de financiación estable dificultan la consolidación de los cuidados como un eje estructural de la intervención social.

| | |
|---------------------|------|
| Media | 7,74 |
| Desviación estándar | 2,03 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

Las puntuaciones obtenidas reflejan un consenso moderado sobre la afirmación planteada. La mayoría de participantes ha puntuado en un rango alto (7-10), lo que indica un nivel significativo de acuerdo con la idea de que el reconocimiento de los cuidados en el Trabajo Social del Tercer Sector ha avanzado en el discurso y las instituciones, pero con dificultades en su aplicación efectiva. No obstante, la desviación estándar de 2,09 revela cierta diversidad de opiniones, lo que sugiere la presencia de diferentes interpretaciones sobre los avances y sus limitaciones.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los comentarios proporcionados por los expertos destacan varios factores que explican la desigual implementación práctica del enfoque de cuidados en el Trabajo Social:

a) Presencia desigual en el sector.

- Se reconoce que el enfoque de cuidados tiene mayor presencia en ciertos espacios del Tercer Sector, pero su aplicación varía según el ámbito de intervención.
- Se menciona la influencia de la financiación limitada como una barrera clave para una implementación equitativa.

b) Crítica a una visión reduccionista del cuidado

- Algunos participantes consideran que la discusión sobre cuidados en el Trabajo Social está centrada en la "cronicidad", lo que limita su comprensión y aplicación.
- Se sugiere que los cuidados deben abordarse desde una perspectiva más amplia, que incluya su dimensión social y política.

c) Infrافیnanciación y precarización de la atención.

- La falta de recursos económicos impide la contratación del personal necesario para una intervención basada en cuidados.

- Se mencionan crisis como la COVID-19, que han exacerbado la fragilidad de los sistemas de atención y han puesto en evidencia sus carencias estructurales.
- d) Dilema entre enfoque asistencialista y derechos sociales.
- Algunos expertos cuestionan que el Trabajo Social deba centrarse en los cuidados como objetivo per se, ya que esto podría reforzar un enfoque asistencialista.
 - Se enfatiza la necesidad de equilibrar el enfoque de cuidados con la defensa de los derechos y la autodeterminación de las personas.
- e) Falta de un enfoque comunitario y político en ciertos ámbitos.
- En sectores como la discapacidad y la dependencia, se ha identificado una implementación del enfoque de cuidados con poca participación comunitaria y con un carácter más individualista.
 - Se destaca la necesidad de fortalecer la dimensión colectiva del cuidado en la intervención social.

CONCLUSIONES

Los resultados de esta segunda ronda confirman que el reconocimiento de los cuidados en el Trabajo Social dentro del Tercer Sector ha avanzado a nivel discursivo e institucional, pero su implementación sigue presentando desigualdades. Existen barreras estructurales, como la infrafinanciación y la precarización de la atención, que dificultan la consolidación de un enfoque de cuidados en la práctica cotidiana.

También se ha identificado la necesidad de un marco conceptual más amplio que evite una comprensión reduccionista del cuidado y lo vincule con la autonomía y los derechos sociales. Se requiere una mayor articulación entre los cuidados y el desarrollo de enfoques comunitarios y políticos que trasciendan el ámbito individual.

Afirmación 5

Las condiciones laborales en el Tercer Sector no favorecen el ejercicio de los cuidados dentro de las organizaciones, a pesar de que el cuidado hacia las personas usuarias es una prioridad. La precariedad laboral, la inestabilidad derivada de la financiación basada en subvenciones temporales y la sobrecarga de trabajo limitan la posibilidad de desarrollar políticas estructurales de bienestar y conciliación. Aunque algunas entidades han implementado estrategias internas de cuidado, la vocación sigue siendo un factor clave para sostener la labor profesional en el sector.

| | |
|---------------------|------|
| Media | 8,87 |
| Desviación estándar | 1,22 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

Las puntuaciones muestran un alto grado de consenso entre las personas expertas, con la mayoría de las respuestas situándose en valores elevados (8-10).

La baja desviación estándar indica poca dispersión en las opiniones, lo que sugiere que la afirmación es ampliamente aceptada dentro del grupo.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los comentarios aportados refuerzan la afirmación inicial, aportando matices clave sobre las causas y consecuencias de la precarización en el Tercer Sector y su impacto en la cultura del cuidado dentro de las organizaciones.

a) Impacto de la precariedad en el ejercicio del cuidado.

- Se destaca que las malas condiciones laborales afectan directamente la capacidad de los profesionales para ejercer el cuidado hacia sí mismos y hacia sus compañeros/as, a pesar de que el cuidado hacia los usuarios/participantes sigue siendo prioritario.
- Se menciona que la ausencia de estabilidad y de condiciones adecuadas genera desgaste profesional y emocional.

b) Cultura de la abnegación y sacrificio.

- Algunos comentarios subrayan que, históricamente, el sector se ha caracterizado por una cultura de entrega y sacrificio, lo que ha normalizado la precarización.
- Sin embargo, se percibe un cambio generacional: mientras que las generaciones de mayor edad aceptaban esta precariedad como parte del compromiso, las generaciones más jóvenes demandan condiciones más justas.

c) Falta de estrategias organizativas para mejorar el bienestar laboral.

- Se señala la ausencia de una visión estratégica en muchas organizaciones del, donde la necesidad de cubrir demandas sociales inmediatas prima sobre la planificación a largo plazo en materia de bienestar laboral.
- La falta de estructuras organizativas que velen por el autocuidado de los profesionales refuerza la precariedad.

d) Condiciones laborales como reflejo de la falta de reconocimiento.

- Se identifica la precariedad laboral no solo como una cuestión económica, sino también como un indicador de la falta de reconocimiento del sector.
- Se advierte que, si el tema de los cuidados no se incorpora en las negociaciones laborales del sector, difícilmente se producirán mejoras estructurales.

CONCLUSIONES

Los resultados de esta segunda ronda confirman que las condiciones laborales en el Tercer Sector no favorecen el ejercicio de los cuidados dentro de las organizaciones. La precariedad y la inesta-

bilidad financiera dificultan la generación de entornos laborales saludables, lo que repercute en el bienestar de los profesionales y, a largo plazo, en la calidad del trabajo que realizan.

Históricamente, la cultura de la abnegación ha contribuido a normalizar esta precariedad, pero actualmente se observa un cambio de actitud en las nuevas generaciones, que exigen condiciones más dignas. A falta de estrategias organizativas claras para incorporar el cuidado en las dinámicas laborales, el problema persiste y se vincula con la falta de reconocimiento estructural del sector.

Afirmación 6

La relación entre la Administración Pública y el Tercer Sector en la acción social es desigual y depende del nivel administrativo, el territorio y el sector de intervención. Aunque existen espacios de coordinación efectiva, la relación sigue marcada por una lógica mercantil y de dependencia financiera. La financiación basada en contratos y subvenciones limita la participación del Tercer Sector en la planificación de políticas, favoreciendo un modelo de externalización de servicios más que una gobernanza compartida.

Media 9,26

Desviación estándar 1,29

COMENTARIO PUNTUACIONES

La puntuación media es alta, lo que indica un alto grado de consenso entre los/las participantes respecto a la afirmación. La baja desviación estándar sugiere que las respuestas están concentradas en valores cercanos al 9-10, reforzando la percepción de desigualdad en la relación entre el Tercer Sector y la Administración Pública.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los comentarios de las personas expertas destacan varios factores clave que explican esta desigualdad estructural:

a) Dependencia económica y burocratización.

- Se reconoce que la financiación pública es fundamental para la sostenibilidad del Tercer Sector, pero la dependencia excesiva de subvenciones genera inestabilidad.
- La burocracia creciente y los requisitos administrativos (planes de calidad, igualdad, protección de datos) imponen una carga adicional sobre las entidades, limitando su capacidad de acción.

b) Externalización y pérdida de identidad.

- La tendencia a la externalización de servicios públicos está desvirtuando la función del Tercer Sector, convirtiéndolo en un mero ejecutor de políticas en lugar de un agente de transformación social.

- Esta dinámica basada en criterios de costes y eficiencia económica ha llevado a la precarización del sector y a la pérdida de autonomía e incidencia política.
- c) Desigualdad en condiciones laborales.
- Se señala la brecha existente las profesionales de la Administración pública y las del Tercer Sector en términos de estabilidad laboral, salarios y derechos.
- d) Falta de gobernanza compartida.
- Incluso en territorios con modelos de concertación avanzados, no se ha logrado una verdadera cogobernanza entre la Administración y las entidades sociales.
 - Aunque existen plataformas y redes de coordinación, no se han consolidado como espacios de gobernanza real, sino más bien como mecanismos de comunicación y representación institucional.
 - Algunos participantes cuestionan la necesidad de una cogobernanza y abogan por una gestión exclusivamente pública de la acción social, en virtud del principio de responsabilidad pública.

CONCLUSIONES

Los resultados reflejan un consenso sólido en torno a la existencia de desigualdades estructurales en la relación entre la Administración Pública y el Tercer Sector. Estas desigualdades se manifiestan en la dependencia económica de las entidades sociales, la burocratización creciente, la precarización del empleo y la falta de un modelo real de gobernanza compartida.

Si bien algunas participantes defienden una mayor autonomía del Tercer Sector, otros consideran que la acción social debería ser exclusivamente pública. En cualquier caso, se hace evidente la necesidad de repensar los modelos de colaboración para evitar que el Tercer Sector se convierta en un mero ejecutor de políticas públicas sin capacidad de incidencia real.

Afirmación 7

Los/as trabajadores/as sociales del Tercer Sector no cuentan con el mismo reconocimiento profesional que quienes trabajan en la Administración Pública. Las diferencias son especialmente notorias en términos de estabilidad laboral, retribución salarial y acceso a méritos profesionales. La falta de mecanismos de coordinación y la desigual valoración de la experiencia en el Tercer Sector en procesos de empleo público refuerzan esta brecha. Aunque en algunos ámbitos su labor es valorada por la ciudadanía, esta percepción no se traduce en mejoras en sus condiciones laborales ni en su reconocimiento institucional.

| | |
|---------------------|------|
| Media | 9,26 |
| Desviación estándar | 1,18 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

La distribución de las puntuaciones muestra un alto nivel de consenso sobre la afirmación. La mayoría de las valoraciones se sitúan en la franja alta (8-10), lo que refleja un acuerdo generalizado en la existencia de diferencias significativas en el reconocimiento profesional entre trabajadores/as sociales del Tercer Sector y de la Administración Pública.

La baja desviación estándar indica una dispersión reducida en las respuestas, reforzando la solidez del consenso alcanzado.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los comentarios aportados permiten profundizar en los factores que explican esta desigualdad:

a) Falta de estabilidad y reconocimiento profesional.

- Se destaca que la estabilidad laboral en el Tercer Sector es limitada, con contratos precarios y alta rotación de profesionales.
- Son pocas las entidades que ofrecen reconocimiento profesional o continuidad a sus trabajadores/as.

b) Diferencias en condiciones laborales y salariales.

- Se identifica una brecha importante en términos de retribución y acceso a mejoras laborales entre el Tercer Sector y la Administración Pública.
- Mientras que en el ámbito público existen mecanismos de promoción y estabilidad, en el Tercer Sector estas oportunidades son escasas, especialmente en entidades pequeñas.

c) Desigual valoración de la experiencia en el Tercer Sector.

- La experiencia en el Tercer Sector no siempre es reconocida en procesos de empleo público, lo que refuerza la brecha profesional.
- Se menciona que incluso en proyectos gestionados por el Tercer Sector para la Administración Pública, los méritos profesionales pueden ser apropiados por la entidad contratante.

d) Falta de legitimidad profesional en el Tercer Sector.

- Se percibe que los diagnósticos y decisiones de las trabajadoras sociales del Tercer Sector a menudo son tutelados o ignorados, incluso en sus propios servicios.
- Existe una percepción de falta de reconocimiento por parte de profesionales del sector público hacia sus pares del Tercer Sector.

e) Impacto de la mercantilización del Tercer Sector.

- Se sugiere que la influencia de empresas privadas en la prestación de servicios sociales ha contribuido a la precarización laboral.
- Se observa una pérdida del enfoque vocacional en algunas entidades, que han pasado a centrarse en la prestación de servicios más que en la transformación social.

f) Valor diferencial del Tercer Sector.

- A pesar de estas dificultades, hay participantes que señalan que el Tercer Sector permite mayor libertad, innovación e impacto en ámbitos específicos, en comparación con el sector público.

CONCLUSIONES

Los resultados de esta segunda ronda evidencian un alto consenso en torno a la desigualdad de reconocimiento profesional entre los/as trabajadores/as sociales del Tercer Sector y de la Administración Pública. Esta brecha se refleja en condiciones laborales más precarias, menor estabilidad y una valoración insuficiente de la experiencia en el sector. Además, la falta de legitimidad profesional y la influencia del sector privado han contribuido a la precarización del Tercer Sector. Aunque existen oportunidades de innovación y autonomía en este ámbito, estas ventajas no compensan las desigualdades estructurales identificadas.

Afirmación 8

En las últimas décadas, el proceso de externalización de algunos servicios sociales al Tercer Sector y a empresas privadas ha permitido mayor flexibilidad en la prestación de servicios. Sin embargo, este proceso ha generado precarización laboral y una disminución de la calidad en algunos casos, al priorizar criterios económicos sobre el bienestar social.

| | |
|---------------------|------|
| Media | 8,65 |
| Desviación estándar | 1,94 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

Los resultados muestran un alto nivel de consenso en torno a la afirmación. La mayoría de las puntuaciones están en la franja de 7 a 10, lo que indica que la mayoría de las personas expertas coincide en que la externalización ha permitido flexibilidad, pero también ha generado precarización y afectado la calidad del servicio.

Sin embargo, la desviación estándar de 1,94 indica una mayor dispersión en las opiniones en comparación con otras afirmaciones. En particular, la existencia de puntuaciones bajas (2 y 6) sugiere que algunos participantes discrepan de la afirmación inicial, lo que refleja la complejidad del debate sobre los efectos de la externalización.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los comentarios recogidos permiten profundizar en los matices de la afirmación y en los diferentes factores que explican la variabilidad en las respuestas.

a) Flexibilidad y rigidez en la prestación de servicios.

- Algunos participantes cuestionan que la externalización implique mayor flexibilidad. Argumentan que las empresas y entidades del Tercer Sector deben ajustarse a los con-

tratos con la Administración, lo que en ocasiones impone rigidez en la prestación de los servicios.

- Se señala que la flexibilidad depende más de la comprensión de los procesos de trabajo que del tipo de entidad que gestiona el servicio.

b) Criterios económicos frente a criterios de calidad.

- Se critica que la Administración prioriza el coste más bajo en la adjudicación de servicios sin evaluar adecuadamente la calidad ni la experiencia de las entidades prestatarias.
- Se subraya la necesidad de establecer indicadores de calidad objetivos y verificables para garantizar una prestación adecuada.
- Se sugiere que las auditorías de calidad deberían ser llevadas a cabo por la propia Administración y no depender de certificaciones externas que pueden estar sujetas a conflictos de interés.

c) Impacto en la calidad del servicio.

- Se argumenta que la reducción de la calidad no se debe tanto a la falta de competencia profesional de las entidades externalizadas, sino a la falta de recursos humanos y condiciones laborales precarias que afectan la prestación del servicio.
- Se destaca que la externalización suele conllevar una reducción de costes que impacta negativamente en la calidad del servicio.

d) Falta de responsabilidad de la Administración.

- Se menciona que el problema no radica en la externalización en sí, sino en la falta de responsabilidad de la Administración en el seguimiento de los procesos de desarrollo de los programas.
- Se critica que la evaluación de los servicios externalizados se centra en aspectos exclusivamente económicos y no en criterios de impacto social o calidad asistencial.

e) Alternativas a la precarización.

- Se señala que, en algunas regiones, se han desarrollado modelos alternativos, como la creación de fundaciones públicas, para evitar la precarización asociada a la externalización.
- Se propone modificar los criterios de adjudicación de servicios, priorizando el cumplimiento de convenios laborales, la igualdad de género, la sostenibilidad ambiental y la calidad del empleo, en lugar de basarse exclusivamente en el criterio económico.

f) Aspectos positivos de la externalización.

- Algunos participantes destacan que, en ciertos casos, la externalización ha permitido especialización y avances en metodologías de intervención.
- Se menciona que, en sectores como la dependencia, la estandarización de metodologías ha contribuido a mejorar la prestación del servicio.

CONCLUSIONES

Los resultados muestran un alto nivel de consenso en torno a la idea de que la externalización de servicios sociales ha generado precarización laboral y, en muchos casos, ha afectado la calidad del servicio debido a la primacía de criterios económicos sobre los sociales.

Sin embargo, existe cierto debate en torno a la flexibilidad: mientras hay quien la consideran un beneficio de la externalización, otros argumentan que los contratos administrativos limitan esta flexibilidad y pueden incluso generar mayor rigidez.

Asimismo, se identifica como un problema clave la falta de responsabilidad de la Administración en la supervisión de la calidad de los servicios externalizados. Se sugiere que el problema no es la externalización en sí misma, sino los criterios de adjudicación y supervisión que actualmente priorizan el coste por encima de la calidad del servicio y de las condiciones laborales de los/as trabajadores/as. Finalmente, se han identificado experiencias que buscan alternativas a la precarización, como la creación de fundaciones públicas o la implementación de criterios más amplios en la adjudicación de servicios.

Afirmación 9

La garantía de los derechos sociales debe ser responsabilidad de la Administración Pública, que debe dotarse de los recursos necesarios para su cumplimiento. El Tercer Sector juega un papel complementario en la cobertura de necesidades donde la Administración no llega, pero no debe ser responsable de garantizar derechos fundamentales. La colaboración entre ambos sectores debe mejorarse en la actualidad, evitando la sustitución y asegurando recursos suficientes para una acción efectiva y equitativa.

| | |
|---------------------|------|
| Media | 9,13 |
| Desviación estándar | 1,32 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

Las puntuaciones reflejan un elevado nivel de consenso entre los/las participantes sobre la afirmación, con valores predominantemente en la franja alta (8-10).

La media de 9,13 indica un acuerdo generalizado respecto a la idea de que la garantía de los derechos sociales debe ser responsabilidad de la Administración Pública, mientras que el Tercer Sector desempeña un papel complementario.

La desviación estándar de 1,32 sugiere una ligera dispersión en las respuestas, reflejando matices en la percepción de esta relación.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los comentarios recogidos permiten profundizar en los matices de la afirmación y en los diferentes factores que explican la variabilidad en las respuestas.

a) El rol de la Administración Pública en la garantía de derechos sociales.

- La mayoría de los comentarios subrayan que los derechos sociales son una responsabilidad indelegable del Estado, y que su garantía debe ir más allá de una declaración formal. La falta de recursos suficientes por parte de la Administración puede traducirse en una cobertura deficiente, lo que convierte al Tercer Sector en un actor clave en la detección y denuncia de estas carencias.

b) Independencia del Tercer Sector.

- Varios comentarios destacan que el Tercer Sector debe mantener su independencia para poder ejercer una función crítica y de incidencia política. En este sentido, se considera que su papel no debe limitarse a la cobertura de vacíos en la acción estatal, sino también a la presión y señalamiento de áreas donde la Administración debe intervenir.

c) Relación entre Administración y Tercer Sector.

- Se menciona que, aunque la subsidiariedad debería regir la relación entre ambos sectores, en la práctica esta interacción está condicionada por la falta de mecanismos claros de coordinación. La colaboración a menudo depende del criterio individual de los/las profesionales de la Administración con quienes se debe coordinar el Tercer Sector, lo que genera desigualdades en la implementación de políticas sociales.

d) Posibilidad de que el Tercer Sector garantice derechos sociales.

- Algunos/as participantes argumentan que el Tercer Sector sí podría garantizar derechos sociales en ciertos contextos, siempre que se establezcan marcos normativos claros, mecanismos de inspección y una financiación estable. En este sentido, se sugiere la necesidad de transformar el funcionamiento de la Administración Pública para asegurar una colaboración más efectiva con organizaciones del Tercer Sector que cumplan altos estándares de calidad y protección de derechos.

CONCLUSIONES

El análisis muestra un alto grado de consenso en torno a la idea de que la garantía de los derechos sociales es responsabilidad de la Administración Pública, aunque en la práctica el Tercer Sector cumple un rol esencial en la atención de necesidades no cubiertas.

Se reconoce la importancia de mantener la independencia del Tercer Sector para fortalecer su capacidad de incidencia. No obstante, hay participantes que plantean que, bajo condiciones adecuadas de regulación y financiación, el Tercer Sector podría también garantizar ciertos derechos.

Finalmente, se destaca la necesidad de mejorar los mecanismos de coordinación entre ambos sectores para evitar la sustitución del Estado en su papel de garante de derechos fundamentales.

Afirmación 10

El Tercer Sector es percibido como un lugar de transición hacia la Administración Pública debido a las condiciones laborales, aunque muchas profesionales valoran la autonomía que ofrece y se comprometen a largo plazo con él. La estabilidad y los beneficios de la Administración siguen siendo un objetivo para generalizado, pero el Tercer Sector es una opción válida con la que también existe compromiso entre las trabajadoras sociales.

| | |
|---------------------|------|
| Media | 8,17 |
| Desviación estándar | 1,72 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

Los datos cuantitativos reflejan una media de 8,17 y una desviación estándar de 1,72. Estos valores indican una tendencia general de acuerdo con la afirmación, aunque con cierta variabilidad en las respuestas. Mientras que una parte significativa de las puntuaciones se sitúa en la franja alta (8-10), existen algunas valoraciones más bajas (5-7) que muestran matices en la percepción del Tercer Sector como una opción profesional estable y comprometida.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los comentarios recogidos permiten profundizar en los matices de la afirmación y en los diferentes factores que explican la variabilidad en las respuestas:

a) Transición y condiciones laborales.

- Existe consenso en que las condiciones laborales del Tercer Sector son peores a las de la Administración Pública en términos de estabilidad y beneficios. Este factor contribuye a que una parte de los/as profesionales lo vea como un espacio de transición hasta conseguir una plaza en el sector público.
- Se menciona que los procesos selectivos en la Administración pueden ser un obstáculo para algunos/as profesionales que prefieren la inmediatez del acceso al Tercer Sector, aunque las ventajas del sector público siguen siendo determinantes en la decisión a largo plazo.

b) Compromiso con el Tercer Sector.

- A pesar de la percepción de transitoriedad, hay un reconocimiento del compromiso de muchas trabajadoras sociales con el Tercer Sector.
- La flexibilidad y la autonomía en la atención a las personas usuarias son elementos valorados positivamente, y para algunos profesionales, estos factores pueden llegar a compensar las desventajas en estabilidad y retribución. Además, se destaca que el Convenio del Tercer Sector ha mejorado algunas condiciones laborales, favoreciendo la permanencia en el mismo.

c) Factores generacionales y vocacionales.

- Algunos comentarios sugieren que la percepción del Tercer Sector varía según la generación. Las trabajadoras sociales con mayor experiencia parecen estar más identificadas con el ideario y los objetivos del sector, mientras que las generaciones más jóvenes, enfrentando un contexto económico más precario, pueden priorizar la estabilidad de la Administración Pública.

d) Mercantilización y diferenciación del sector.

- Varios/as participantes alertan sobre la mercantilización del Tercer Sector debido a la competencia con empresas privadas en la prestación de servicios sociales. Esta situación puede erosionar su identidad y alejarlo de su vocación transformadora.
- No obstante, también se enfatiza que el Tercer Sector permite innovar y llegar de manera más directa a las personas usuarias, diferenciándose del modelo burocrático de la Administración Pública.

CONCLUSIONES

Los resultados muestran un acuerdo mayoritario en que el Tercer Sector es percibido como una etapa de transición hacia la Administración Pública debido a cierta precariedad laboral. Sin embargo, también existe un compromiso significativo con el sector, impulsado por la autonomía en la intervención y la identificación con su ideario. La variabilidad en las respuestas sugiere que esta percepción depende de factores como la generación, la vocación y la evolución del propio sector ante la mercantilización.

Afirmación 11

El Tercer Sector tiene el potencial de fomentar la participación democrática, especialmente en entidades pequeñas y asociativas, pero las grandes entidades han perdido este enfoque debido a la burocratización y la profesionalización. Aunque la participación está presente teóricamente, en la práctica la prioridad se ha desplazado hacia la gestión de servicios, reduciendo los espacios para la participación activa.

| | |
|---------------------|------|
| Media | 7,61 |
| Desviación estándar | 1,95 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

La distribución de las puntuaciones refleja un nivel de consenso moderado sobre la afirmación. La mayoría de las respuestas se sitúan en la franja alta (7-10), lo que indica un acuerdo generalizado con la idea de que el Tercer Sector tiene un potencial democratizador, aunque con matices. Ahora bien, la desviación estándar sugiere una variabilidad en las percepciones, especialmente en relación con el impacto de la profesionalización y la burocratización en la participación.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

a) Desigualdad en la participación según el tamaño de la entidad.

- Varias expertas coinciden en que en las entidades pequeñas y de base asociativa, la participación sigue siendo un eje central. En cambio, en las entidades grandes, la gestión de servicios ha adquirido un peso predominante, reduciendo los espacios de participación. No obstante, algunos comentarios cuestionan que esta relación sea tan directa, sugiriendo que hay organizaciones grandes que mantienen una fuerte cultura participativa y pequeñas entidades que no la promueven.

b) Impacto de la profesionalización y la burocratización.

- Existe un consenso en que la profesionalización es positiva cuando no desvía la razón de ser del Tercer Sector, pero también se menciona que en muchos casos ha llevado a una burocratización excesiva.
- La necesidad de acceder a financiación y cumplir con requisitos administrativos ha provocado que en algunas entidades la participación quede relegada a un segundo plano.

c) Dependencia económica y financiación.

- Varias participantes indican que la dependencia de subvenciones y conciertos sociales es un factor que limita más la participación que el propio tamaño de las entidades. La gestión de recursos se ha convertido en una prioridad, lo que ha reducido la capacidad de generar espacios participativos.

d) Perspectivas de mejora.

- Se señala que, aunque la situación actual no es ideal, hay avances en la promoción de la participación.
- Se observa un creciente esfuerzo por incluir a los beneficiarios en los procesos de decisión, así como una mayor implicación del voluntariado en algunas entidades.

CONCLUSIONES

Los resultados reflejan que, aunque el Tercer Sector conserva un fuerte potencial democratizador, este se ve condicionado por el tamaño de la entidad, el grado de burocratización y la dependencia financiera. Se reconoce que la profesionalización puede ser beneficiosa, siempre que no desplace la participación como eje central. Si bien existen esfuerzos por fomentar la participación, persisten desafíos estructurales que la limitan en muchas organizaciones.

Afirmación 12

El Tercer Sector ha ido perdiendo su conexión con los movimientos sociales debido a su creciente dependencia de las subvenciones públicas y la profesionalización de sus estructuras. Aunque algunas entidades intentan mantener un equilibrio entre prestación de servicios y activismo, en muchos casos este equilibrio se ha desviado a favor de la gestión administrativa, reduciendo su capacidad de incidencia política y denuncia social.

| | |
|---------------------|------|
| Media | 8 |
| Desviación estándar | 2,22 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

La distribución de las puntuaciones muestra un nivel moderado de consenso sobre la afirmación. Aunque la mayoría de las valoraciones se sitúan en la franja alta (8-10), se observan puntuaciones bajas (2, 4, 5 y 6), lo que sugiere cierta divergencia en la percepción del fenómeno. La desviación estándar relativamente alta (2,27) indica una dispersión considerable en las respuestas, reflejando la existencia de posturas diferenciadas entre las personas participantes.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

a) Pérdida de esencia activista

- Algunos comentarios enfatizan que muchas entidades han dejado de lado su rol de incidencia política para no comprometer su acceso a subvenciones. Se menciona que esto ha llevado a una adaptación a lógicas burocráticas y a una menor disposición a la denuncia y la movilización social.

b) Necesidad de tiempos para la incidencia.

- Se destaca la importancia de integrar espacios y tiempos para la incidencia y el trabajo en red dentro de la estructura de las entidades. Se plantea que la incidencia política no debe ser un añadido, sino una tarea central dentro de la organización.

c) El Tercer Sector como un actor profesionalizado.

- Algunos/as participantes argumentan que el Tercer Sector no debe ser entendido exclusivamente como activismo, sino como un ámbito profesional que trabaja comprometidamente con el cambio social.
- Se sugiere que la profesionalización no está reñida con la incidencia política si se diseña estratégicamente.

d) Persistencia de la incidencia política.

- Otros comentarios contradicen la afirmación inicial, señalando que muchas organizaciones siguen desempeñando un rol reivindicativo, ya sea directamente o a través de redes de acción social.

- Se subraya que la profesionalización no implica necesariamente una desvinculación de la incidencia política.
- e) La necesidad de una estrategia organizativa.
- Algunos/as participantes consideran que la pérdida de capacidad de incidencia no es consecuencia de la profesionalización per se, sino de una falta de estrategia organizativa.
 - Se argumenta que una entidad puede mantener su rol de movilización política si define una cultura organizativa que lo fomente, apostando por un voluntariado transformador y profesionales que lo dinamicen.

CONCLUSIONES

Los resultados reflejan una percepción generalizada sobre la creciente dependencia del Tercer Sector de las subvenciones públicas y su profesionalización, aunque existe un debate en torno a si esto ha debilitado necesariamente su rol de incidencia política. Mientras que una parte de los/las participantes sostiene que la adaptación a las dinámicas administrativas ha reducido su capacidad de movilización, otros defienden que aún persiste un compromiso con la incidencia, dependiendo de la estrategia y cultura organizativa de cada entidad. La dispersión en las respuestas indica que no hay un consenso absoluto sobre la cuestión, aunque se reconoce la necesidad de reforzar los espacios de incidencia dentro de las estructuras organizativas del sector.

Afirmación 13

El enfoque de los Derechos Humanos está presente teóricamente en la intervención social del Tercer Sector, pero en la práctica su integración es insuficiente. La falta de formación y las presiones asistenciales continúan limitando su materialización, y se necesita un mayor esfuerzo para superar la distancia entre la teoría y la práctica.

| | |
|---------------------|------|
| Media | 7,74 |
| Desviación estándar | 2,28 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

Si bien existe un consenso general sobre la brecha entre el discurso y la práctica del enfoque de Derechos Humanos en la intervención social del Tercer Sector, la dispersión de las puntuaciones muestra que algunos participantes perciben mayores obstáculos para su implementación efectiva que otros. La variabilidad en las respuestas podría estar influenciada por el contexto específico de cada entidad y por diferencias en el grado de compromiso institucional con este enfoque.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los comentarios de los/las participantes permiten profundizar en los factores que explican esta desconexión entre teoría y práctica:

a) Falta de compromiso institucional y rol de la Administración Pública.

- Se menciona que la integración del enfoque de Derechos Humanos no debe recaer exclusivamente en el Tercer Sector, sino que la Administración Pública debería asumir una mayor responsabilidad, garantizando no solo la supervisión de los programas contratados, sino también las condiciones laborales de quienes los ejecutan.
- La mercantilización de los servicios sociales a través de concursos públicos limita la posibilidad de una aplicación real del enfoque de derechos, al primar criterios económicos sobre principios sociales.

b) Desconocimiento y confusión sobre el enfoque de Derechos Humanos.

- Algunos/as participantes destacan que existe una falta de claridad en torno a qué implica realmente incorporar el enfoque de Derechos Humanos en la intervención social.
- Se señala la necesidad de reforzar la formación en este ámbito y de garantizar que se refleje de manera concreta en los procedimientos y metodologías de trabajo.

c) Prevalencia del asistencialismo en el Tercer Sector.

- Se reconoce que muchas entidades del Tercer Sector tienen un carácter predominantemente asistencialista, lo que dificulta la integración de un enfoque basado en derechos.
- Factores como la falta de recursos, la alta demanda de servicios y la ausencia de mecanismos de supervisión adecuados refuerzan este modelo.
- Algunos comentarios sugieren que, en determinadas organizaciones, el enfoque de derechos humanos no solo es débil en la práctica, sino que ni siquiera está presente de manera sólida en la teoría.

d) Influencia del contexto sociopolítico.

- Se advierte que, en el contexto actual de incertidumbre internacional, el enfoque de Derechos Humanos necesita ser fortalecido con una mayor responsabilidad por parte de las entidades sociales.
- Se plantea la necesidad de repensar el papel del Tercer Sector más allá de la prestación de servicios, impulsando su papel en la incidencia política y la promoción de conciencia social.

CONCLUSIONES

Los resultados de esta segunda ronda muestran que existe un acuerdo mayoritario sobre la insuficiente integración del enfoque de Derechos Humanos en la práctica del Tercer Sector. Si bien el discurso en torno a este enfoque está presente en la mayoría de las entidades, su aplicación efectiva se ve limitada por diversos factores: la presión asistencialista, la falta de formación específica, la escasa supervisión de los programas y la mercantilización de los servicios sociales. Además, se detecta una falta de claridad conceptual sobre el alcance de este enfoque, lo que dificulta su implementación real. A pesar de estos obstáculos, algunos

participantes destacan la importancia de reforzar la responsabilidad del Tercer Sector en la defensa activa de los derechos humanos y en la incidencia política.

Afirmación 14

Los dilemas éticos son comunes en el Trabajo Social en el Tercer Sector, especialmente en lo relacionado con la prestación paliativa de servicios frente al empoderamiento de las personas usuarias como sujetos de derechos. Sin embargo, la falta de formación ética y el enfoque en indicadores cuantitativos dificultan la resolución de estos dilemas, que deben ser abordados para garantizar una intervención más coherente con los Derechos Humanos.

| | |
|---------------------|------|
| Media | 8,13 |
| Desviación estándar | 1,91 |

COMENTARIO PUNTUACIONES

La distribución de las puntuaciones refleja un nivel de consenso relativamente alto respecto a la afirmación. La mayor parte de las puntuaciones se encuentran en la franja media-alta (7-10), lo que sugiere que la percepción de los dilemas éticos como una problemática en el Tercer Sector es ampliamente compartida. Sin embargo, la desviación estándar de 1,91 indica una cierta dispersión en las respuestas, lo que sugiere la existencia de matices en la percepción del problema y sus causas.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

a) Falta de claridad en la conceptualización de los dilemas éticos.

- Algunos comentarios sugieren que el problema no es tanto la presencia de dilemas éticos en sí, sino la falta de metodologías claras para identificarlos y abordarlos de manera efectiva. Además, se menciona que el término “dilema” podría no ser el más adecuado, ya que muchas situaciones en el Tercer Sector no presentan solo dos opciones contrapuestas, sino una multiplicidad de caminos posibles.

b) Deficiencias en la formación ética.

- Existe consenso en que la formación en ética profesional es insuficiente tanto en la etapa académica como en la práctica laboral. Se destaca la necesidad de integrar de manera más sólida el Código Deontológico en los programas de estudios y en la capacitación continua de los/as profesionales del Trabajo Social.
- Además, se menciona que la falta de mayor información sobre la obligatoriedad de la colegiación contribuye a la ausencia de un corpus ético homogéneo en la profesión.

c) Escasez de espacios de reflexión y diálogo ético.

- Varios comentarios coinciden en que el alto nivel de carga laboral en el Tercer Sector limita la posibilidad de generar espacios de deliberación sobre dilemas éticos. La falta

de tiempo y recursos impide que los equipos puedan evaluar de manera sistemática los aspectos éticos de su práctica profesional.

d) Influencia de indicadores cuantitativos en la intervención social.

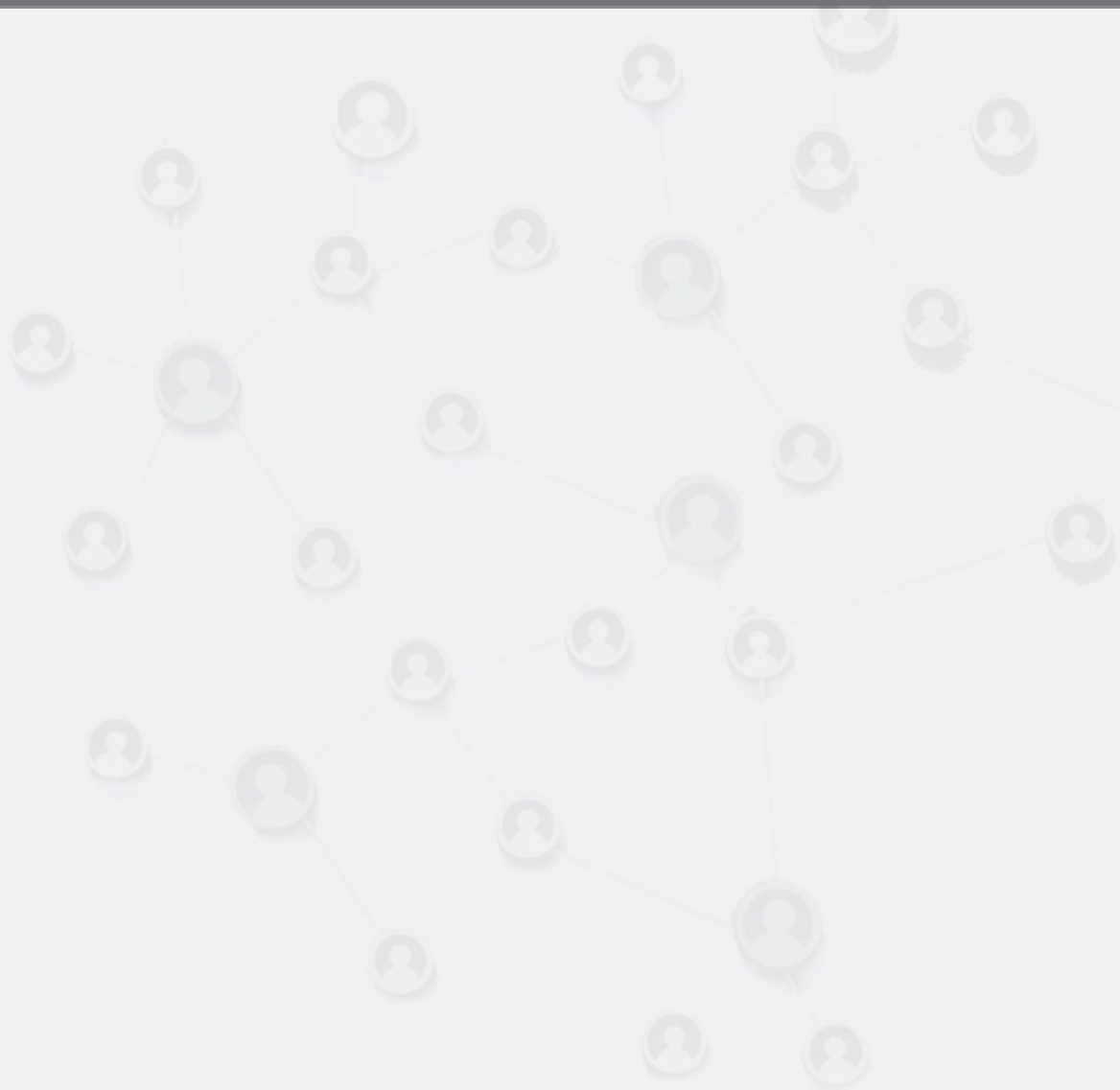
- Se señala que la tendencia a priorizar indicadores cuantitativos sobre consideraciones éticas en la evaluación de programas y proyectos dificulta la resolución de dilemas éticos.
- La presión por alcanzar determinados objetivos medibles puede llevar a decisiones que favorezcan la eficiencia a corto plazo en detrimento de una intervención centrada en los derechos de las personas usuarias.

e) Falta de representación de profesionales del Trabajo Social en niveles de gestión.

- Algunos comentarios resaltan que la escasa presencia de trabajadoras sociales en los mandos intermedios y en la dirección de proyectos limita la posibilidad de integrar principios éticos en la toma de decisiones institucionales.

CONCLUSIONES

El análisis muestra un consenso significativo respecto a la presencia de dilemas éticos en el Trabajo Social del Tercer Sector, aunque con ciertas diferencias en la percepción sobre su naturaleza y abordaje. Se identifican varios factores que dificultan la resolución de estos dilemas, incluyendo la falta de formación ética, la ausencia de espacios de reflexión, la influencia de indicadores cuantitativos y la escasa representación de profesionales del Trabajo Social en la gestión de proyectos.



10. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: distribución porcentual de las profesionales trabajadoras sociales en el tercer sector según género y edad

Tabla 2: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector según el nivel de estudios

Tabla 3: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector según el nivel de estudios y género

Tabla 4: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector según el nivel de estudios por grupos de edad

Tabla 5: distribución porcentual de trabajadoras sociales del tercer sector según el carácter de la organización

Tabla 6: distribución de las trabajadoras sociales según ámbito territorial de intervención

Tabla 7: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector según el sector de intervención

Tabla 8: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector empleadas según tamaño de la organización

Tabla 9: porcentaje de personas voluntarias en el tercer sector

Tabla 10: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector según antigüedad en la entidad

Tabla 11: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector según contrato

Tabla 13: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector según tipo de contrato disgregado por grupo de edad

Tabla 14: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector según tipo de jornada

Tabla 15: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector según jornada laboral disgregado por género

Tabla 16: porcentaje trabajadoras sociales del tercer sector según jornada por grupo de edad

Tabla 17: porcentaje sobre la relación entre la formación y la tarea a realizar en su puesto de trabajo actual de trabajadoras sociales del tercer sector por grupo de edad

Tabla 18: porcentaje sobre la relación entre la formación y la tarea a realizar en su puesto de trabajo actual de trabajadoras sociales del tercer sector según género

Tabla 19: porcentaje sobre la relación entre la formación y la tarea a realizar en su puesto de trabajo actual de trabajadoras sociales del tercer sector por grupo de edad

Tabla 20: porcentaje sobre las funciones a realizar de trabajadoras sociales del tercer sector

Tabla 21: porcentaje sobre las funciones a realizar de trabajadoras sociales del tercer sector según género

Tabla 22: porcentaje sobre las funciones a realizar de trabajadoras sociales del tercer sector según grupo de edad

Tabla 23: porcentaje sobre el tipo de ventajas/beneficios de las trabajadoras sociales del tercer sector

Tabla 24: porcentaje sobre el tipo de ventajas/beneficios de las trabajadoras sociales del tercer sector según género

Tabla 25: porcentaje sobre el tipo de ventajas/beneficios de las trabajadoras sociales del tercer sector por grupo de edad

Tabla 26: porcentaje sobre el nivel de satisfacción de las trabajadoras sociales del tercer sector respecto a...

Tabla 27: porcentaje sobre el nivel de satisfacción de las trabajadoras sociales del tercer sector según género respecto a...

Tabla 28: porcentaje sobre el nivel de satisfacción de las trabajadoras sociales del tercer sector por grupo de edad respecto a...

Tabla 29: porcentaje sobre la percepción de las trabajadoras sociales del tercer sector respecto a la disponibilidad de herramientas frente al estrés

Tabla 30: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector colegiadas

Tabla 31: percepción de las trabajadoras sociales del tercer sector sobre la utilidad de pertenencia a un colegio

Tabla 32: argumentos sobre la percepción de la colegiación

Tabla 33: motivos de las trabajadoras sociales del tercer sector que desmotivan la colegiación

Tabla 34: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector según género

Tabla 35: percepción de las trabajadoras sociales del tercer sector sobre la utilidad de pertenencia a un colegio según género

Tabla 36: porcentaje de trabajadoras sociales del tercer sector colegiadas según grupo de edad

Tabla 38: perspectiva de futuro a cinco años de trabajadoras sociales del tercer sector

Tabla 39: perspectiva de futuro a cinco años de trabajadoras sociales del tercer sector según género

Tabla 40: perspectiva de futuro a cinco años de trabajadoras sociales del tercer sector por grupo de edad

Tabla 42: perspectiva de futuro a cinco años de trabajadoras sociales del tercer sector en intervención directa



11. PERFIL DE PARTICIPANTES EN GRUPOS

La codificación utilizada según edad y género son las siguientes:

- MJ: mujer menor de 35 años
- HJ: hombre menor de 35 años
- MM: mujer mayor de 35 años
- HM: hombre mayor de 35 años

Grupo realizado en Madrid - 22 de enero de 2025

HM – Entidad mediana. Más de 5 años en el sector. Gestión.

MM – Entidad grande. Más de 5 años en el sector. Atención directa.

MJ – Entidad pequeña. Más de 5 años en el sector. Atención directa.

MM – Entidad grande. Más de 5 años en el sector. Gestión

MJ – Entidad grande. Menos de 5 años en el sector. Atención directa.

MM – Entidad grande. Más de 5 años en el sector. Atención directa

MM – Entidad grande. Más de 5 años en el sector. Gestión

Grupo realizado en Sevilla - 28 de enero de 2025

MM – Entidad mediana. Más de 5 años en el sector. Gestión.

MJ – Entidad pequeña. Menos de 5 años en el sector. Atención directa.

HM – Entidad grande. Más de 5 años en el sector. Atención directa y gestión.

Grupo realizado en Logroño – 13 de febrero de 2025

MM – Entidad grande. Más de 5 años en el sector. Atención directa y gestión.

MM – Entidad pequeña. Más de 5 años en el sector. Atención directa.

MM - Entidad mediana. Más de 5 años en el sector. Gestión.

MM – Entidad mediana. Más de 5 años en el sector. Atención directa.

HM – Entidad grande. Mas de 5 años en el sector. Atención directa,

HM – Entidad mediana. Más de 5 años e el sector. Gestión.

Grupo online de jóvenes 1 – 23 de junio de 2025

MJ- Entidad grande. Menos de 5 años en el sector. Atención directa.

MJ- Entidad mediana. Más de 5 años en el sector. Atención directa.

MJ – Entidad mediana. Más de 5 años en el sector. Atención directa y gestión.

MJ -Entidad mediana. Más de 5 años en el sector. Atención directa.

HJ – Entidad mediana. Más de 5 años en el sector. Atención directa y gestión.

Grupo online de jóvenes 2– 23 de junio de 2025

MJ – Entidad grande. Menos de 5 años en el sector. Atención directa.

MJ – Entidad pequeña. Menos de 5 años en el sector. Atención directa.

MJ – Entidad mediana. Más de 5 años en el sector. Atención directa.

MJ – Entidad mediana. Más de 5 años en el sector. Gestión.

MJ – Entidad pequeña. Más de 5 años en el sector. Gestión.

SINOPSIS

El estudio realizado por el Consejo General del Trabajo Social en colaboración con la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) es el resultado de una investigación diagnóstica sobre la situación de los y las trabajadoras sociales en el Tercer Sector. Describe las condiciones laborales, los desafíos éticos, las relaciones institucionales y la motivación profesional. La metodología combinó encuesta estatal, grupos de discusión y estudio Delphi con expertas y expertos, generando datos cuantitativos y cualitativos sólidos. Además, se incorporó un Laboratorio de Ideas que aplicó DAFO y CAME para identificar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, formulando 67 propuestas estratégicas. El informe busca servir como herramienta de reflexión, decisión y fortalecimiento profesional, promoviendo un Trabajo Social más justo, reconocido, sostenible y transformador.

