

# Estudio sobre formación e intervención profesional del trabajador social en Sevilla: aportaciones de la experiencia profesional

*Research about training and professional intervention by social worker in Seville: contributions from experience*

Evaristo BARRERA-ALGARÍN  
Universidad Pablo de Olavide de Sevilla  
ebaralg@upo.es

José Luis MALAGÓN-BERNAL  
Universidad Pablo de Olavide de Sevilla  
jlmalber@upo.es

José Luis SARASOLA-SÁNCHEZ-SERRANO  
Universidad Pablo de Olavide de Sevilla  
jlsarsan@upo.es

Recibido: 03/02/2014  
Revisado: 09/05/2014  
Aceptado: 30/10/2014  
Disponible on line: 10/12/2014

## Resumen

En muchas ocasiones se desarrollan y diseñan planes de estudios de Trabajo Social que no cuentan con suficiente respaldo analítico y que generan importantes consecuencias en los profesionales. Se desarrolló una investigación que tuvo, como uno de sus objetivos, analizar las relaciones existentes entre los distintos niveles de formación de los trabajadores sociales y la utilidad de los conocimientos teóricos en su práctica profesional. Con el uso de técnicas cuantitativas y cualitativas se recogió del trabajador social en activo la visión de su formación para el ejercicio profesional, generando innovadoras sugerencias formativas como: la formación en habilidades, la formación para la investigación, la formación sobre dirección y gestión, o las formas y procedimientos para el ejercicio libre de la profesión del Trabajo Social. Esta conexión entre los elementos que los trabajadores sociales son capaces de sintetizar y reelaborar, tras su contacto con la experiencia profesional, llevados como propuestas de mejora a la formación académica, pueden incluso suponer una mejor adaptabilidad de los nuevos trabajadores sociales a las condiciones y necesidades de contratación del mercado de trabajo, generando por ello un beneficio para el colectivo profesional y para la disciplina en su totalidad.

**Palabras clave:** Trabajo Social, educación, formación, práctica profesional.

## Abstract

Often the development and design of curriculum for Social Work do not have sufficient analytical support and generate significant implications on professionals. The research analyzes the relationships between different levels of training of social workers and the usefulness of theoretical knowledge in their practice.

With the use of quantitative and qualitative techniques was collected professional social worker vision of their training for professional practice, generating innovative training suggestions as: skills training, training for research, training and management, or forms and procedures for the free exercise of the profession of social work

This connection between the elements that social workers are able to synthesize and rework after contact with professional experience can be taken as suggestions for improving the academic. Furthermore they may even give a better adaptability of the new social workers to the conditions and needs of the labor market, thereby generating a profit for the professional community and to the discipline as a whole.

**Keywords:** Social Work, education, training, professional practice.

**Referencia normalizada:** Barrera-Algarín, E., Malagón-Bernal, J.L., y Sarasola-Sánchez-Serrano, J.L. (2014): «Estudio sobre formación e intervención profesional del trabajador social en Sevilla: aportaciones de la experiencia profesional». *Cuadernos de Trabajo Social*, 27(2): 291-305.

**Sumario:** Introducción. 1. Metodología. 2. Resultados. 3. Conclusiones. 4. Referencias bibliográficas.

## Introducción

Es fundamental en nuestro tiempo tener una visión completa y pormenorizada de las perspectivas que los trabajadores sociales tienen de su formación, pues de esta forma se consigue una importante conexión entre el mundo de la formación, el mundo de la academia, y el ejercicio profesional del Trabajo Social. En muchas ocasiones se desarrollan y diseñan planes de estudios de Trabajo Social que no cuentan con suficiente respaldo analítico, ni con suficientes informaciones previas que nos informen de qué actividades desarrollan los trabajadores sociales en el momento actual, qué actividades se espera que desarrollen, y que necesidades formativas detectan los profesionales en el ejercicio de sus funciones. En palabras de Alonso, (2007), hay que «presentar unos indicadores que nos permitan orientar la formación profesional académica y permanente de los trabajadores sociales acorde con las competencias que como colectivo deseamos poseer y ejercer y acorde con los retos que los contratadores y la sociedad nos demandan, en la nueva realidad laboral de la Unión Europea y del Espacio Europeo de Educación Superior». Esta preocupación por conocer de primera mano el desarrollo profesional de los trabajadores sociales y vincularlo a sus necesidades formativas lo detectamos ya desde la década de

1970. Sirva de ejemplo la siguiente tabla en la que se recogen las principales investigaciones a nivel internacional (véase Tabla 1).

En todos estos trabajos se plantea la necesidad de conectar el conocimiento de la práctica profesional con los planteamientos de formación de los trabajadores sociales. De hecho, Shera y Bogo (2001, p. 197) nos afirman que en la planificación para el futuro, las escuelas de Trabajo Social necesitan información de calidad acerca de los cambios actuales y futuros previstos que afectan a la naturaleza de la práctica del Trabajo Social. En el año 2011, Bogo, Regehr, Katz, Logie y Mylopoulos (2011) publicaron un estudio que buscaba generar una herramienta de asesoramiento a los estudiantes de Trabajo Social a partir del estudio del ejercicio profesional, basado en el concepto de Trabajo Social «Reflexivo». Este estudio intentaba desarrollar y probar un instrumento para la evaluación de las intervenciones de los estudiantes sobre su práctica después de su actuación en un «examen clínico objetivo estructurado» (*Objective structured clinical examination, OSCE*) adaptado para el Trabajo Social. Tras la cuidadosa selección muestral y el diseño del instrumento de medición, se optó por la creación de un conjunto de preguntas para su uso por el evaluador en entrevistas, y la creación de una escala de calificación de cinco puntos. En la fase dos la escala fue validada en

Año	Autores	Título del estudio publicado
1979	Faherty, V.	Continuing social work education: results of a delphi survey
1985	Maypole, D.E. y McCullagh, J.G.	Student's views on the future of Social Work
1989	Meyer, C.H.	Practice in context: the maturing of a profession
1989	Hoffer, A.	Educational ingredients for occupational Social Work practice
1990	Parsloe, P.	Social Work education in the year 2000
1996	Raffoul, P.R. y McNeece, A.	Future issues for Social Work practice
1997	Faherty, V.E.	Using forecasting models to plan for Social Work education in the next century
1997	Jarman-Rohde, L., Mcfall, J., Kolar, P. y Strom, G.	The changing context of Social Work practice: implications and recommendations for Social Work educators

Tabla 1. Estudios sobre Trabajo Social y modelos formativos.

Fuente: Elaboración propia.

un estudio sobre 5 escenarios OSCE con 11 sujetos; siete recién graduados y cinco trabajadores sociales con experiencia. La escala fue validada y permite distinguir entre los trabajadores sociales en formación y trabajadores sociales con experiencia. En la actualidad se discute su potencial para su uso en la medición de los resultados.

En cualquier caso, para el progreso del Trabajo Social, la conexión entre academia y contexto de ejercicio profesional es ineludible. La forma en que mejor se puede observar esto es precisamente en los centros y contextos de prácticas profesionales donde supuestamente deben converger los elementos académicos con la aplicación práctica de los mismos. El problema se plantea cuando estos enlaces no se dan con fluidez o simplemente no se producen. Bogo y Globerman (1999) realizaron una investigación en 62 centros aleatorios de prácticas de Trabajo Social para analizar las relaciones entre estos y las instituciones formativas. Para ello profundizaron en aspectos tales como: el compromiso con la educación; los apoyos y recursos de la organización; las relaciones interpersonales; y las actividades de colaboración y reciprocidad. Los resultados revelaron que las agencias con acuerdos formales con la Universidad contaban con programas estudiantiles más completos y más actividades recíprocas que otros tipos de organizaciones incluidas en la muestra.

En relación a las prácticas profesionales, debemos mencionar el estudio de Collins, Blewett, Manthorpe y Tarr, que en 2010 analizaron en Reino Unido el impacto que el aumento del número de días de práctica de aprendizaje para estudiantes de Trabajo Social podía suponer. La investigación se apoyó en el análisis con encuestas a un total de cinco grupos de encuestados: estudiantes, dentro y fuera del lugar de prácticas, supervisores de prácticas de Trabajo Social, académicos y otros actores de la educación del Trabajo Social en la zona. Se completó con entrevistas a seis participantes para explorar y triangular algunos de los resultados de la encuesta con mayor profundidad. Los resultados de la investigación ponen de relieve la necesidad de una cuidadosa preparación para las prácticas desde las escuelas de los estudiantes y en especial del personal con base en la escuela (2010).

De especial importancia en la conexión entre formación y contexto de práctica profesional,

serán precisamente los primeros años de ejercicio del trabajador social. En 2011, Moriarty, Manthorpe, Stevensy Hussein realizan una investigación sobre la medida en que los programas de calificación profesional preparan a los estudiantes para hacer la transición al mundo laboral. Se analizaban las percepciones de los profesionales recién titulados, sus supervisores y gerentes. Nos dicen que se da poca atención a la función desempeñada por otros, como compañeros, en esta transición. Nos desvelan que se producen tensiones entre los puntos de vista del empleador, el educador, y que esta tensión se pueden identificar a través de los profesionales. La investigación sugiere que tienen especial importancia en los primeros años de ejercicio profesional la relación con los compañeros y las personas que utilizan los servicios, o el papel e impacto que tienen las motivaciones profesionales en los recién titulados para permanecer en la carrera elegida. Como vemos, para estos autores (p. 1.340), las implicaciones para el ejercicio del Trabajo Social tienen que analizarse y verse en el contexto de un sistema más amplio de la práctica y no centrarse exclusivamente en la labor técnica y profesional.

Y es que el Trabajo Social es una profesión que cuenta con una importante tasa de deserción en sus profesionales. Curtis, Moriarty y Netten (2012) entienden que se produce por un desajuste entre la formación recibida y la realidad del ejercicio profesional. Llegan a establecer, en un estudio de investigación, que el coste de mantener en activo a un trabajador social es 2 ó 3 veces superior al de otros profesionales sociales, precisamente debido a esa vida laboral corta. Estudios previos han revelado que el trabajador social no permanece en la profesión durante el tiempo que los profesionales de salud: tiene una vida laboral más corta.

Como podemos observar y conocer los elementos de la práctica profesional del trabajador social, es un elemento clave para su formación y para su posterior rentabilidad laboral. Pero no nos referimos a aspectos puramente genéricos, sino a la necesidad pormenorizada del conocimiento de los detalles más específicos y concretos de la acción profesional, como son: sus metodologías, procedimientos, protocolos, técnicas, soportes documentales, organigramas, funcionamiento interno etc.; lo cotidiano del ejercicio profesional. En ello encontramos incluso estu-

dios específicos que se centran en aspectos muy concretos, como el realizado por Gray, Mazibuko y O'Brien (1996) que vinculan el Trabajo Social con el conocimiento de los programas de desarrollo social y planificación social. Para estos autores será de vital importancia la formación de los trabajadores sociales para que participen en iniciativas de desarrollo social. Proponen la conexión entre los educadores y disciplinas, y la investigación y la literatura especializada.

Es precisamente el conocimiento de la realidad profesional y sus necesidades formativas lo que aumenta la calidad formativa del Trabajo Social. En este sentido se produce una retro-alimentación (véase Figura 1) entre la formación que el egresado lleva sobre Trabajo Social; el ejercicio profesional que realiza con posterioridad; las tareas, funciones, y metodologías que le son exigidas desde sus contextos de trabajo y por parte de sus empleadores (públicos y privados); y la percepción que terminan teniendo estos mismos trabajadores sociales sobre su formación, y que les va a incentivar a la formación continua y al reciclaje profesional. El tesoro se encuentra precisamente en que esta percepción, fundamentada en la experiencia, llegue a la academia, de manera que se modifiquen, ajusten y mejoren los procesos formativos de las siguientes generaciones de egresados de Trabajo Social.

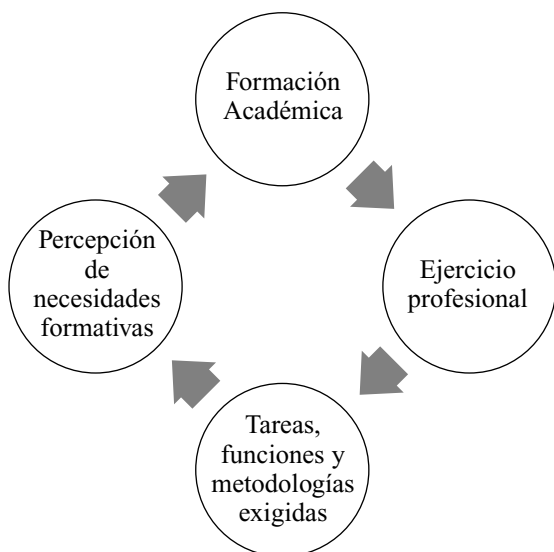


Figura 1. Relación formación-percepción formativa del trabajador social.

Fuente: Elaboración propia.

Esta preocupación por la calidad ha sido una constante en la docencia del Trabajo Social en nuestro país, ya que la propia naturaleza del Trabajo Social, como profesión de ayuda, plantea una serie de exigencias en cuanto al rigor de los conocimientos teóricos, metodológicos y técnicos, pero también en relación con los métodos docentes utilizados (Báñez, 2004, p. 431). En este sentido, lo importante en la formación de Trabajo Social no es la mera transmisión de estos conocimientos teóricos, sino la capacitación de los estudiantes para su aplicación en el proceso de intervención social, una capacitación que exige la utilización de métodos docentes innovadores.

Fernández (2008), a partir de un estudio sobre el papel e inclusión de las prácticas profesionales en la reforma de Grado en Trabajo Social, reflexiona sobre las directrices del Espacio Europeo de Educación Superior, la reforma metodológica a la que asiste la disciplina y a las exigencias de un mercado laboral cambiante. Para el autor, la reforma puede ser una notable oportunidad para redefinir, desde el *Practicum*, la identidad corporativa del Trabajo Social ante amenazas de intromisión profesional, ante nuevos campos laborales, y ante confusiones metodológicas en el proceso de formación y en el propio puesto de trabajo. Según sus palabras,

Profesores, alumnos y supervisores pueden colaborar en este proceso. Para ello se incide en el análisis del nivel de corporativización profesional necesario en el proceso de enseñanza, y su relación con el ámbito de prácticas elegido, con la realidad teórica de la actividad profesional, con la situación de ésta respecto a disciplinas afines, y con su capacidad de adaptación ante nuevos y emergentes problemas sociales (p. 153).

Y es que la relación entre el conocimiento de la realidad práctica y las necesidades formativas de los profesionales, con la formación académica, nos permite entre otras cuestiones detectar lagunas necesidades formativas profesionales. Medina y Medina (2010), nos llegarán a hablar de cómo la demanda de profesionales con conocimientos en sistemas de calidad en el ámbito de las entidades privadas (con o sin ánimo de lucro) y de las exigencias de los distintos organismos públicos, han llevado al trabajador social a la urgencia de capacitación y formación en estos aspectos de «calidad» (p. 125).

Hay otros autores como Ahmed (2009), del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, que argumenta importantes desajustes en los planes de estudio del Grado en Trabajo Social, y que también procedían de las antiguas Diplomaturas.

Cuando se fijan desde el Ministerio como materias troncales de la carrera de Trabajo Social, entre otras, Derecho, Psicología, Antropología y Salud Pública se está apostando por una enseñanza del Trabajo Social que prime una visión general de disciplinas afines, una visión basada necesariamente sólo en conceptos básicos de las mismas. Obviamente en unas enseñanzas de ciclo corto, cuando casi un tercio de la carga lectiva troncal se destina a este fin (véase Real Decreto 1431/1990), cobra especial relevancia cómo se configura el resto del plan de estudios. Es importante señalar que aquí no estamos valorando la pertinencia o no de la inclusión de estas materias como troncales en los planes de estudio de Trabajo Social, simplemente se presenta el hecho de que se ha decidido que en la formación de los profesionales de Trabajo Social es imprescindible unas nociones generales básicas en estas materias. El problema lo encontramos cuando en el desarrollo de los planes de estudio de Trabajo Social de cada Universidad, respecto a la carga de optatividad (y en ocasiones aun la de obligatoriedad), rige el mismo criterio de incluir ampliamente materias «adyacentes» al Trabajo Social (p. 27).

Elementos como estos y los demás enunciados, están a la orden del día y suscitan importantes debates sobre la formación del trabajador social, y de cómo se conecta con la teoría a niveles no sólo nacionales sino también internacionales, de la mano de instituciones como la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (IASSW AIETS, [www.iassw-aiets.org](http://www.iassw-aiets.org)), o la *European Association of School of Social Work* (EASSW [www.eassw.org](http://www.eassw.org)). (Campanini, 2008, pp. 115-116).

Todas estas cuestiones guiaron nuestra investigación, que tuvo como objeto de estudio el perfil y características técnicas y profesionales del/la trabajador/a social en Sevilla. Este objeto de investigación se concretó en una población de trabajadores sociales que cumpliera con las siguientes características: que se encuentren en ejercicio profesional como trabajadores/as sociales en la provincia de Sevilla; que se encuentren en el momento del estudio colegiados/as de ple-

no derecho en el Colegio Oficial de Trabajadores Sociales de Sevilla; para tener elementos de comparación y análisis externo, se tomará en la muestra a trabajadores/as sociales de la provincia de Sevilla que no estén colegiados/as y con más de 5 años de ejercicio profesional; que sean tanto trabajadores/as por cuenta propia como por cuenta ajena; que sean tanto de ámbitos públicos como privados; y que habiendo ejercido como trabajadores/as sociales en los últimos años, en la actualidad se encuentren jubilados/as.

Con ello la investigación se propuso alcanzar, entre otros, los siguientes objetivos: Primero, crear un grupo de investigación con profesores de la Universidad y profesionales del Trabajo Social para realizar un estudio sobre la situación de los trabajadores sociales, a través de técnicas cuantitativas y cualitativas. Segundo, reseñar en el marco de este estudio las formas en que los/las trabajadores/as sociales de Sevilla llevan a cabo su ejercicio profesional. Y tercero, analizar las relaciones existentes entre los distintos niveles de formación de los/las trabajadores sociales y la utilidad de los conocimientos teóricos en su práctica profesional.

## 1. Metodología

Esta investigación se ha llevado a cabo por encargo del Colegio de Trabajadores/as Sociales de Sevilla, y en concreto por investigadores miembros de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, y adscritos al Grupo de Investigación de Trabajo Social y Políticas Sociales (PAIDI SEJ-452), cuyo objeto ha sido el *Estudio de la población de trabajadores sociales y sus formas de ejercicio e intervención profesional*. El objetivo que persigue este colegio profesional con la investigación es conocer la realidad profesional de los/ las trabajadores/as sociales en la provincia de Sevilla para poder planificar acciones posteriores en función de las necesidades detectadas y cumplir con eficacia sus fines y funciones.

Siguiendo esta línea se desarrollan a continuación los procedimientos, modos y formas en que se ha realizado la mencionada investigación. Esta planteó diversas acciones agrupadas en las siguientes fases:

### Fase I: Preparación de investigación

Esta fase comprendió desde julio de 2009 hasta marzo de 2010. Durante este tiempo, se procedió a la preparación de todos los elementos ne-

cesarios para el desarrollo de la investigación y por tanto, de la consecución de los objetivos. La fase se concretó en las siguientes acciones:

**Definición de conceptos clave de la investigación:** Llevada a cabo por los miembros del grupo de investigación. Implicó una delimitación teórica y conceptual como base y marco para la construcción de conocimiento y abstracción de ideas de la investigación. Para ello se contó con las aportaciones de algunas personas designadas por el CODTS/AS de Sevilla.

**Elaboración y diseño de los instrumentos de medición:** Realizada por los miembros del equipo de investigación. Consistió en el diseño de todos aquellos instrumentos de medición, tanto cualitativos, como cuantitativos que se utilizaron en la investigación, así como de los soportes e instrumentos necesarios para el protocolo de la investigación. De entre estos se podrían destacar: Guión de ficha estructurada, o cuestionario cerrado; guión para la realización de «grupos de discusión», y otros.

#### **Selección de colaboradores/as**

**Localización del 100 por ciento del universo:** Haciendo uso de sus fuentes que del CODTS/AS de Sevilla y otras fuentes, así como de los distintos registros de información, se localizó y ordenó una primera propuesta de muestra de estudio, para cada una de las técnicas propuestas.

**Realización cuestionarios y fichas cerrados a los/las colegiados/as:** A partir de la elaboración de una ficha y un cuestionario, se procedió a pasarlo entre los/las colegiados/as del CODTS/AS de Sevilla. Este instrumento sirvió como inicio de la fase II y tanteo previo de información sobre el colectivo.

#### **Fase II: Análisis del objeto**

Fue la fase más extensa de la investigación. En ella se llegó al campo de investigación y a partir del contacto con los sujetos de investigación, se obtuvo la información necesaria para la conclusión de la investigación. La fase se ejecutó entre Abril de 2010 y Enero de 2011. En esta fase se desplegaron en las siguientes acciones:

**Tabulación y análisis de los datos obtenidos en los cuestionarios y fichas anteriores:** Tabu-

lación y análisis de las informaciones por procedimientos estadísticos e informáticos, por parte de los/las becarios/as, así como abstracción de contenidos y conclusiones parciales por parte de los miembros del equipo de investigación.

**Puesta en marcha de grupos de discusión:** Esta actividad fue realizada por los miembros del equipo de investigación. El número de grupos de discusión fue de 2; haciendo un grupo con trabajadores/as sociales colegiados/as y otro con trabajadores/as sociales no colegiados/as. El número y componentes del grupo de discusión se eligieron en función de los datos que se iban obteniendo en la investigación.

**Análisis de datos de los grupos de discusión:** Las informaciones se fueron sacando de los distintos grupos a través de la transcripción de las sesiones por parte de los/las becarios/as. De aquí se procedió a la tabulación y el análisis de los datos, para que los miembros del equipo de investigación pudieran formular conclusiones parciales de lo visto. El análisis fue paralelo al desarrollo del punto anterior.

#### **Fase III: Conclusiones de la investigación**

En ella se establecieron las conclusiones de la investigación, ratificando o refutando las hipótesis planteadas, y reflejando las mismas en un informe final de investigación. Esta fase comprendió desde Enero de 2011 hasta Junio de 2011. Comprendió las siguientes acciones:

*Establecimiento de las conclusiones finales de la investigación:* El equipo de investigación, en función de lo trabajado en la fase anterior, de manera conjunta estableció las conclusiones abstraídas de la investigación en relación a los objetivos propuestos y a las hipótesis planteadas. Esta actividad ya se inició a finales de la fase anterior.

*Redacción y elaboración del informe de investigación:* Recogiendo las conclusiones y aportaciones anteriores, así como las actuaciones e informaciones obtenidas en las fases I y II, se elabora el informe de investigación.

*Presentación de los datos y difusión de los mismos:* Supuso la publicación y difusión de los resultados obtenidos: Publicación de monografía

de investigación a través del CODTS/AS de Sevilla; celebración de jornadas y/o seminarios desde el CODTS/AS de Sevilla, y en colaboración con la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla acerca de la investigación y sus resultados; otras publicaciones.

En función de lo explicado, las técnicas empleadas para la obtención de datos primarios fueron:

*Cuestionario en profundidad:* El instrumento utilizado es un cuestionario estructurado de elaboración propia que abarcaba 101 variables de análisis. Se utilizó con una doble metodología: Administrada a través de entrevistas cara a cara donde se realizaron 100 cuestionarios, y para ampliar la cobertura se pasó el cuestionario por correo a sujetos con el mismo perfil (de 100 enviados se recibieron 56 cuestionarios más). En total se administraron 156 cuestionarios que se distribuyeron muestralmente según se explica en la Tabla 2. Posteriormente se trabajó el análisis de los datos con SPSS, especialmente las frecuencias y las correlaciones.

Los principales elementos de validez y análisis del cuestionario quedan reflejados en las Tablas 3 y 4, y son los siguientes:

**Grupos de discusión:** La aplicación de esta técnica supuso introducir mayores elementos de análisis cualitativo, subjetivo e interaccional a la investigación, otorgando a esta una visión mucho más profunda y rica. Los grupos se desarrollaron en la FASE II. Sujetos: Seleccionados siguiendo los criterios e informaciones de la investigación, compuesto tanto por trabajadores/as sociales colegiados/as como no colegiados/as. El número no sobrepasó de 8 participantes en cada uno. Metodología: Se realizó siguiendo la metodología propia de los grupos de discusión, enfatizando y orientando a la profundización en los puntos propuestos por los miembros de la investigación. Estas sesiones fueron recogidas en grabadora digital, para su posterior transcripción y análisis. El objetivo de los grupos de discusión fue: Conocer la perspectiva de los/las trabajadores/as sociales adscritos y no adscritos al Colegio Oficial de Trabajo Social de Sevilla sobre su realidad profesional. La muestra del grupo de discusión: Para la realización de la investigación fueron

necesarios dos grupos de discusión con diversas características:

— Grupo 1: Trabajadores/as sociales colegiados/as en Sevilla, y con las siguientes características: Que se encuentren en ejercicio profesional como trabajadores sociales en la provincia de Sevilla; que sean de ámbitos público y privado; que tengan diversos grados de experiencia profesional (50% < 10 años de experiencia/ 50% > 10 años de experiencia).

— Grupo 2: Trabajadores/as sociales no colegiados/as, y con las siguientes características: Que se encuentran en ejercicio profesional como trabajadores/as sociales en la provincia de Sevilla; que sean de ámbitos público y privado; que tengan diversos grados de experiencia profesional (50% < 10 años de experiencia/ 50% > 10 años de experiencia).

El guión utilizado en los distintos grupos de discusión, y las variables trabajadas quedan expuestas en la Tabla 5.

## 2. Resultados

Hemos de señalar que el trabajador social en activo tiene una perfecta visión de su formación para el ejercicio profesional, al tiempo que es capaz de marcar los puntos fuertes y débiles de esta formación. Por tanto, el trabajador social profesional nos permite analizar con rigurosidad la efectividad de la formación desde la academia, y detectar qué elementos son necesarios mantener, en cuáles profundizar y aquellos que no están resultando de utilidad.

**El perfil del trabajador social en Sevilla:** Es una mujer (84 por ciento de población femenina), con una edad de hasta 35 años (población muy joven: entorno al 60 por ciento de la muestra se sitúa entre los 21 y los 35 años). Con un ejercicio profesional de menos de 5 años: el 57 por ciento de la muestra lleva trabajando un periodo de tiempo corto en el lugar de trabajo actual; menos de 5 años. Tan sólo el 12 por ciento llevan trabajando en el lugar actual más de 20 años. Se rige por un escaso trabajo o iniciativa privada y empresarial: El 95 por ciento de la muestra encuestada trabaja por cuenta ajena. En referencia a la formación de los trabajadores sociales, esta se ajusta casi en exclusiva a la imprescindible para el ejercicio profesional (título

Entidades públicas encuestadas		Entidas privadas encuestadas		
Lugar		N.º de encuestas	Ámbito	N.º de encuestas
SEVILLA CAPITAL	Casco Antiguo	2	Personas mayores	10
	Triana-Los Remedios	2	Infancia y juventud	10
	Este	2	Discapacidad y dependencia	10
	Sur	2	Mujer	5
	Macarena	2	Inmigrantes	5
	Nervión-San Pablo	2	Drogodependencias	5
			Minorías étnicas	5
SEVILLA PROVINCIA +20.000		Alcalá de Guadaira	2	
	Camas	2		
	Carmona	2		
	Coria del Río	2		
	Dos Hermanas	2		
	Écija	2		
	La Rinconada	2		
	Lebrija	2		
	Los Palacios	2		
	Mairena del Aljarafe	2		
	Morón de la Frontera	2		
	San Juan de Aznalfarache	2		
	Tomares	2		
	Utrera	2		
SEVILLA PROVINCIA -20.000			10	
		TOTAL: 50	TOTAL: 50	
			TOTAL 100	
CUESTIONARIOS POR CORREO		Enviados	Contestados	% de respuesta
		100	56	56%
TOTAL CUESTIONARIOS				156

Tabla 2. Distribución del trabajo de campo de los cuestionarios.

Fuente: Elaboración propia.

universitario). Sólo el 35 por ciento de la muestra encuestada confirma tener formación refe-

rente a un posgrado, experto y/o máster. Se detecta una práctica inexistencia de doctores.



Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0.764	101

Tabla 3. Estadísticos de fiabilidad.

Fuente: Elaboración propia.

Como elemento complementario decir que un 15 por ciento de la muestra no ejerce como trabajador social, pero mayoritariamente ejercen en contextos sociales próximos al Trabajo Social, en situaciones de voluntariado social (no remunerado) o figuras profesionales de inferior remuneración, pero ejerciendo funciones vinculadas a la del trabajador social.

**Egresados/as de Trabajo Social:** La media de matriculados/as en Sevilla en los últimos 10 años es de 200 alumnos. El porcentaje de egresados/as de los últimos 10 años es del 75 por ciento. Detectamos una importante precariedad laboral de los/las egresados/as en Trabajo Social: en total en 5 años se han realizado 3.400 contratos de trabajo de los cuales 3.105 han sido temporales, es decir, el 92 por ciento. Los contratos indefinidos suman 295 contratos, siendo solo el 8 por ciento.

**Prioridades en formación para los trabajadores sociales en ejercicio:** Los trabajadores sociales (por encima del 60 por ciento) nos indican cuáles son los aspectos o áreas preferentes de formación, o en los que desearían tener más formación a partir de su experiencia profesional

Media	Varianza	Desviación típica	N.º de elementos
237,23	573,613	23,950	101

Tabla 4. Estadísticos de la escala.

Fuente: Elaboración propia.

y tras haber detectado estas necesidades formativas en su labor cotidiana. Son las siguientes:

Entre 36-45 años	20	14	2	36
Entre 46-55 años	15	4	0	19
De 56 en adelante	1	0	0	1
Total	65	59	10	134

Los/las trabajadores/as sociales que asisten más asiduamente a los cursos de formación son los comprendidos entre 26-45 años. En relación a la edad de los/las trabajadores/as sociales y la asistencia a cursos de formación (Véase Tabla 7), podemos apreciar como existe una correlación significativa de un 80,4 por ciento del total de trabajadores sociales que realizan y asisten a formación continua y que están en edades comprendidas entre los 26 y 35 años. Observamos cómo este grupo de edad es el más activo en la realización de cursos.

Si profundizamos más en las necesidades formativas que los trabajadores sociales en activo detectan, y utilizamos procedimientos de correla-

Variables	Preguntas
Aspecto positivos y negativos de la profesión	¿Qué aspectos positivos y negativos observa en el ejercicio de su profesión en Sevilla?
Formación complementaria	¿En qué ámbitos debería formarse el/la trabajador/a social una vez obtenido el título?
Riesgos de la actividad laboral	¿Cuáles son los riesgos físicos y/o psicológicos a los que se expone el/la trabajador/a social al ejercer su actividad laboral?
Afiliación al Colegio Oficial de Trabajo Social	¿Qué beneficios e inconvenientes reporta el afiliarse al Colegio Oficial de Trabajo Social?
Identificación de puntos débiles	¿Cómo se puede fortalecer el papel del Colegio Oficial de Trabajadores sociales?
Identificación de potencialidades	
Estrategias de la profesión	¿Cuáles son los retos del Trabajo Social en las próximas décadas?

Tabla 5. Variables de los grupos de discusión.

Fuente: Elaboración propia.

Formación en habilidades (97%)	Entendidas como habilidades para la mejor aplicación de las técnicas
Legislación (90%)	Manejo y conocimiento normativo necesario
Modelos de Intervención (90%)	Profundización en el conocimiento de modelos de intervención
Trabajo Social grupal (90%)	Técnicas y metodología de Trabajo Social de Grupos
Trabajo Social Familiar (89%)	Técnicas y metodología de Trabajo Social Familiar
Técnicas (88%)	Manejo, adiestramiento y profundización en las distintas técnicas de Trabajo Social
Planificación (88%)	Manejo, adiestramiento y profundización en las técnicas de planificación
Trabajo Social Comunitario (87%)	Técnicas y metodología de Trabajo Social Comunitario
Conocimientos específicos sobre colectivos de intervención (87%)	Según ámbitos de ejercicio profesional
Trabajo Social individualizado (80%)	Técnicas y metodología de Trabajo Social individualizado
Cuestiones interdisciplinarias (80%)	Manejo y adiestramiento en las relaciones con otros profesionales
Dependencia (79%)	Mayor conocimiento del SAAD
Políticas de igualdad (78%)	Profundización en las políticas de igualdad
Política social y servicios sociales (77%)	Profundización en la política social, y más en concreto en las de Servicios Sociales
Investigación (76%)	Conocimiento de la investigación desde el Trabajo Social
Dirección y gestión (74%)	Manejo, adiestramiento y profundización en las distintas técnicas de gestión y dirección.
Ejercicio libre de la profesión (71%)	Conocimiento de las formas y procedimientos para el ejercicio libre de la profesión del Trabajo Social
Recursos Humanos (71%)	Dirección y gestión de Recursos Humanos

Tabla 6. Prioridades de formación de los trabajadores sociales en activo.

Fuente: Elaboración propia.

Nota: SAAD es el Sistema para la Promoción de la Autonomía y atención a las personanas en situación de dependencia.

ciones significativas a través de SPSS, podemos vincular distintos tipos de formación por grupos. Es decir, a los que les interesa un tipo de formación, qué otros tipos de formación también les interesan. En este sentido se obtienen los siguientes resultados, que servirían para organizar cursos formativos, o incluso tenerlos presentes en el diseño de planes de estudios en Trabajo Social:

— Formación en el ejercicio libre de la profesión; tiene correlación significativa con:

- Formación y gestión: 0,676\*\*.
- Formación en recursos humanos: 0,579\*\*.

— Formación en dirección y gestión; tiene correlación significativa con:

- Formación en recursos humanos: 0,674\*\*.

Edad	Realiza - Asistencia a cursos de formación continua/discontinua			Total
	Las realizo cotidianamente/ con asiduidad	Lo hago de vez en cuando	No es de mi competencia	
Entre 18-25 años	3	7	0	10
Entre 26-35 años	26	34	8	68

Tabla 7. Relación entre la edad de los/las trabajadores/as sociales y la asistencia a cursos de formación.

Fuente: Elaboración propia.

- Formación en planificación: diseño y elaboración de proyectos (gestión de subvenciones): 0,352\*\*.

— Formación en recursos humanos; tiene una correlación significativa con:

- Formación en planificación: diseño y elaboración de proyectos (gestión de subvenciones): 0,305\*\*.

Las principales tareas y actividades realizadas por los/las trabajadores/as sociales en activo, y que tienen un reflejo de la formación recibida son las siguientes (Véase Tabla 8).

Estas actividades nos están informando de qué trabajo exactamente realizan los trabajadores sociales, incluyendo tareas y subtareas importantes y que por tanto requieren de un especial adiestramiento desde la formación académica.

Por otro lado, el estudio también detecta aquellas tareas que según nos informan los trabajadores sociales en activo, menos realizan. Estas se concretan en las siguientes: Captación de fondos (61 por ciento); organización de actividades formativas (64 por ciento); impartición de docencia (59 por ciento); organización, gestión y participación comunitaria (38 por ciento); y peritaje social (56 por ciento).

A niveles discursivos y cualitativos, y tomando como fuente los grupos de discusión, cuando intentamos averiguar en qué ámbitos piensan los profesionales que es más necesaria la formación del trabajador y trabajadora social una vez finalizado sus estudios universitarios, encontramos las siguientes aportaciones significativas (véase Tabla 9).

### 3. Conclusiones

Efectivamente, la experiencia profesional de los trabajadores sociales supone una fuente de

aportaciones fundamental para la mejora continua de la formación en Trabajo Social, y para las futuras generaciones de egresados. Esta conexión entre los aspectos que los trabajadores sociales son capaces de sintetizar y reelaborar tras su contacto con la experiencia profesional, llevados como elementos de mejora a la formación académica, pueden incluso suponer una mejor adaptabilidad de los nuevos trabajadores sociales a las condiciones y necesidades de contratación del mercado de trabajo, y por ello una mayor facilidad para el logro de un puesto de trabajo.

A nivel de conclusiones más específicas que se originan a partir del estudio realizado, hemos de resaltar las siguientes.

Tan sólo un tercio de los trabajadores sociales confirma tener formación referente a un posgrado, experto y/o máster. Se detecta una práctica inexistencia de doctores. Ese elemento necesariamente deberá de ser un punto de desarrollo en las futuras generaciones de trabajadores sociales.

Los trabajadores sociales aportan una visión clara de los elementos en los que desearían tener una mayor formación, y que por tanto podrían suponer ideas para el refuerzo y mejora en los estudios de grado. Entre esos, se encuentran cuestiones educativas tradicionales en la formación del trabajador social, como: la profundización en el conocimiento de modelos de intervención; técnicas y metodología de Trabajo Social de Grupos; manejo y conocimiento normativo-legislativo necesario; técnicas y metodología de Trabajo Social Familiar; manejo, adiestramiento y profundización en las distintas técnicas de Trabajo Social; manejo, adiestramiento y profundización más concreta en las técnicas de planificación; técnicas y metodología de Trabajo Social Comunitario; técnicas y metodología de Trabajo Social individualizado;

Educativas y culturales (71%)	Organización de eventos y actividades con clientes y usuarios de tipo educativo y/o cultural
Asistencia a cursos de formación (93%)	Formación continua del trabajador social
Información y sensibilización (73%)	Actividades profesionales de información y sensibilización a clientes y usuarios
Información y asesoramiento (78%)	Actividades profesionales de información y asesoramiento a clientes y usuarios
Tareas de apoyo a la familia (82%)	Atención, orientación y seguimiento de familias
Tareas de acompañamiento (70%)	Tareas de acompañamiento técnico y profesional en procesos de inserción y rehabilitación social
Gestión de recursos (91%)	Tramitación, solicitud, gestión y adaptación de recursos para los clientes y usuarios
Diseño de proyectos sociales (82%)	Diseño de proyectos sociales, su tramitación solicitud, ejecución y evaluación. Gestión de subvenciones
Gestión administrativa y organización (80%)	Tareas de gestión administrativa y organización
Informes sociales (83%)	Realización de informes sociales
Tareas de comunicación (84%)	Tareas de representatividad de instituciones públicas y/o privadas. Relaciones públicas, prensa, etc.
Coordinación con otros trabajadores sociales (75%)	Tareas y protocolos de coordinación intra-profesional
Orientación y valoración (80%)	Orientación y valoración diagnóstica de casos
Seguimientos con supervisores (78%)	Trabajo con Supervisores para el mejor seguimiento de casos
Supervisiones (81%)	Tareas de supervisión de otros casos
Mediación (73%)	Tareas y protocolos de mediación social con usuarios, clientes, familiares, instituciones, y otros profesionales
Entrevistas (89%)	Utilización de la técnica de la entrevista en Trabajo Social
Visitas a domicilio (72%)	Utilización de la técnica de la visita domiciliaria en Trabajo Social
Trabajo en equipo interdisciplinar (98%)	Tareas y protocolos de coordinación en equipos interdisciplinares
Derivaciones/canalizaciones (98%)	Utilización de procedimientos y protocolos de derivaciones y canalizaciones de casos

Tabla 8. Principales tareas y actividades realizadas por los/las trabajadores/as sociales (porcentajes por encima del 70%).

*Fuente:* Elaboración propia.

conocimiento del Sistema de Atención a la Dependencia; profundización en la política social, y más en concreto en las de Servicios Sociales y en las políticas de igualdad. Pero además, los

profesionales del Trabajo Social, basándose en su visión de la realidad desde el ejercicio profesional, nos proponen novedosas áreas formativas, que en el mundo académico no están sufi-

<p>Como conclusión a esta pregunta es que los profesionales tienen la posibilidad de trabajar en variados ámbitos, y que su formación debe estar vinculada al lugar donde vaya a desarrollar el ejercicio profesional.</p> <p><i>Es que yo pienso...verás, yo creo que nuestro trabajo es muy amplio, y con lo amplio que es tenemos posibilidad de trabajar en muchísimos sectores, entonces en mi caso en concreto ya me he explicado (Intervención 1, P3).</i></p>
<p>Debe ser una formación continua.</p> <p><i>Yo creo que formarte, tienes que formarte en función de donde vayas a ir trabajando, y la formación debe de ser continua, evidentemente. (Intervención 2 , P3)</i></p>
<p>Como inconvenientes de la formación continua encontramos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Falta de profundidad en curso que ofrezca más formación.</li> <li>— No conexión entre la teoría y la realidad empírica.</li> </ul>
<p>La figura del/la trabajador/a social debe ser variada y versátil.</p> <p><i>El tema de especializarte está bien, si te vas a dedicar solamente a un sector, lo que pasa es que una de las características de nuestra profesión es que tienes que ser polivalente. (Intervención 11, P3)</i></p>
<p>Desconexión de la Universidad con la realidad.</p> <p><i>[...] la universidad no trabaja con lo que las empresas y con lo que se demanda en la realidad. Entonces es verdad, que la universidad parece ser que la formación teórica va por un ámbito y que el mundo real va por otro. (Intervención 16, P3).</i></p>

Tabla 9. Grupo de discusión ¿En qué ámbitos son más necesarias la formación del trabajador y trabajadora social una vez finalizado sus estudios universitarios?

Fuente: Elaboración propia.

cientemente desarrollados y que supondrían una mejora considerable en la cualificación técnica de los nuevos egresados. Estas nuevas sugerencias formativas se concretan en las siguientes:

- Formación en habilidades, entendidas como habilidades para la mejor aplicación de las técnicas.

- Conocimientos específicos sobre los distintos colectivos con los que tienen que hacer Trabajo Social (grupos étnicos de inmigrantes, personas sin hogar, asentamientos chabolistas, menores infractores, etc.).

- Más formación en cuestiones interdisciplinarias, sobre todo para el manejo y adiestramiento en las relaciones con otros profesionales.

- Formación para la investigación. Este es uno de los elementos que requieren mayor desarrollo desde los distintos planes formativos de Trabajo Social a nivel nacional, y que los trabajadores en ejercicio reclaman. Especialmente el conocimiento de la investigación desde el Trabajo Social.

- Ante las necesidades que las propias funciones profesionales generan, y por la cantidad de trabajadores sociales en puestos de responsabilidad, solicitan una mayor formación sobre dirección y gestión (manejo, adiestramiento y profundización en las distintas técnicas de gestión y dirección).

- Complementario a lo anterior, se propone aumentar conocimientos en materia de dirección y gestión de Recursos Humanos.

- Y por último, y muy acorde con la realidad de las necesidades del campo de contratación de trabajadores sociales, los profesionales se preocupan por tener más conocimientos y formación sobre las formas y procedimientos para el ejercicio libre de la profesión del Trabajo Social. Conocimientos para la creación de empresas, autoempleo, para poder ejercer como emprendedores.

Por otro lado, nuestro estudio detecta otras áreas de trabajo que desarrollan los profesionales y para las que no se da una formación específica desde los estudios universitarios. Estas áreas deberían de ser tenidas en cuenta también

en la formación de grado, y son: la gestión administrativa y organizacional de los centros y equipamientos en los que el trabajador social ejerce (tareas de gestión administrativa y organización complementarias y necesarias a su ejercicio); capacitación en tareas de comunicación, sobre todo para la realización de tareas de representatividad de instituciones públicas y/o privadas (relaciones públicas, prensa, etc.); mayor formación para el ejercicio de la supervisión; y mayor formación en mediación, en las tareas y protocolos de mediación social con usuarios, clientes, familiares, instituciones, y otros profesionales.

Si aún profundizamos más, el estudio nos indica la existencia de una serie de contextos y procedimientos técnicos y profesionales que a tenor de los datos, el trabajador social debería desarrollar, y que por ello requerirían una formación previa también desde la academia. Estas son: el adiestramiento para la captación de fondos; desarrollo de conocimientos y habilidades para la organización, gestión y participación comunitaria; y formación técnica y especializada para la realización del denominado «peritaje social».

Nuestras conclusiones no pueden quedar al margen de otros elementos que salen con evidencia en el estudio y que precisamente vienen a afirmar la base de las conclusiones expuestas. Por ello planteamos las siguientes propuestas más globales:

Primero, los trabajadores sociales deberían de contar con una mayor formación en las áreas referenciadas anteriormente, teniendo un especial mimo en capacitarlos especialmente atendiendo a la variedad de ámbitos y colectivos con los que se podrá trabajar.

Segundo. La formación del trabajador social nunca se debe entender acabada, sino que éste siempre se encontrará en un proceso de formación continua. Esta formación continua debería de estar encabezada tanto por las Universidades como por los Colegios Profesionales.

Y tercero, hay que crear canales de coordinación, no sólo académica sino también de intercambio y enriquecimiento mutuo teórico y práctico entre las universidades y los contextos de ejercicio profesional. De forma que se asegure una correcta vehiculización de la teoría hacia la práctica y de la práctica hacia la generación de teoría, en las líneas expuestas por Alonso (2007), Báñez (2004), por Shera y Bogo (2001), por Bogo y Globerman (1999) o por Fernández (2008).

Estas propuestas podrían fomentar un trabajador social más cualificado y adaptado a las necesidades y retos de su ejercicio y contexto profesional, superando los problemas detectados por Curtis, Moriarty y Netten (2012) sobre el desgaste y la vida profesional del trabajador social. Con ello se beneficiaría al colectivo de profesionales, al mismo tiempo que se beneficiaría a la disciplina en su conjunto.

### Referencias bibliográficas

- Ahmed, K. (2009). El Trabajo Social ante el Espacio Europeo de Educación Superior: ¿Redefinición o continuidad? *Portularia: Revista de Trabajo Social*, 9, 25-32.
- Alonso, M. (2007). La formación permanente de los D.T.S. y AA.SS. de Castilla y León: Características y demandas. *Humanismo y Trabajo Social*, 6, 155-161.
- Báñez, T. (2004). La innovación docente en la formación de Trabajo Social. *Portularia: Revista de Trabajo Social*, 4, 431-440.
- Bogo, M. y Globerman, J. (1999). Interorganizational relationships between schools of social work and field agencies: Testing a framework for. *Journal of Social Work Education*, 35 (2), 265-274.
- Bogo, M., Regehr, C., Katz, E., Logie, C. y Mylopoulos, M. (2011). Developing a tool for assessing students' reflections on their practice. *Social Work Education*, 30 (2), 186-194.
- Campanini, A. (2008). Desarrollo y perspectivas de los estudios de Trabajo Social en Europa. Las organizaciones de Trabajo Social. (AISSW/AIETS y IFSW/FITS). *Humanismo y Trabajo Social*, 7, 109-119.
- Collins, D., Blewett, J., Manthorpe, J. y Tarr, S. (2010). Social work practice learning in schools: Lessons for practice. *Practice*, 22 (2), 89-101.
- Curtis, L., Moriarty, J. y Netten, A. (2012). The costs of qualifying a social worker. *British Journal of Social Work*, 42 (4), 706-724.

- Faherty, V. (1979). Continuing Social Work Education: Results of a Delphi Survey. *Journal of Education for Social Work*, 15 (1), 12-19.
- Faherty, V. (1997). Using Forecasting Models to Plan for Social Work Education in de Next Century. *Journal for Social Work Education*, 33 (2), 403-411.
- Fernández, S. (2008). Identidad y formación en el Trabajo Social: Desafíos corporativos del «prácticum» para la docencia y el ejercicio profesional. *Portularia: Revista de Trabajo Social*, 8, 153-164.
- Gray, M., Mazibuko, F. y O'Brien, F. (1996). Social work education for social development. *Journal of Social Development in Africa*, 11 (1), 33-42.
- Hoffer, A. (1989). Educational Ingredients for Occupatinal Social Work Practice. *Journal of Social Work Education*, 25 (3), 212-223.
- Jarman-Rohde, L., McFall, J., Kolar, Py Strom, G. (1997). Tha Changing Context of Social Work Practice: Implications and Recommendations for Social Work Educators. *Journal for Social Work Education*, 33 (1), 29-46.
- Maypole, D. y McCullagh, J. (1985). Students's Views on the future Social Work. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 12 (2), 339-361.
- Medina, M. y Medina, E. (2010). La formación para la gestión de la calidad en servicios sociales. Cómo plantearla en Grado de Trabajo Social. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 69, 125-143.
- Meyer, C. (1989). Practice in Context: The Maturing of a Profession. *Journal of Teaching in Social Work*, 3 (1), 151-160.
- Moriarty, J., Manthorpe, J., Stevens, M. y Hussein, S. (2011). Making the transition: Comparing research on newly qualified social workers with other professions. *British Journal of Social Work*, 41 (7), 1340-1356.
- Parsloe, P. (1990). Social Work Education in Year 2000. *Internatinal Social Work*, 33 (1), 13-25.
- Raffoul, P. y McNeece, A. (1996). *Future Issues fro Social Work Practice*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Shera, W. y Bogo, M. (2001). Social work education and practice. Planning for the future. *International Social Work*, 44 (2), 197-210.