UNIVERSIDAD DE GRANADA

EL PROYECTO DOCENTE: UNA PROPUESTA PRESENTADA EN LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

José Manuel Jiménez Rodríguez

© José Manuel Jiménez Rodríguez

Coordinación: José Manuel Jiménez Rodríguez
Impresión y encuadernación: Editorial Gami
Maquetación: Gilberto Porcel Lozano

Este libro esta impreso en papel 100% libre de cloro.

D.L.: GR 948-2025

Todos los derechos reservados. Esta publicación no puede ser reproducida, ni en todo ni en parte, ni registrada en, o transmitida por, un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electro óptico, por fotocopia, o cualquier otro, sin el permiso previo por escrito del autor.

VOLUMEN II

Parte III. Propuesta de proyecto docente

Convocatoria para el concurso a la plaza con código 24/2/2025, según Resolución de 17/03/2025, de la Universidad de Granada, para el acceso a cuerpos docentes universitarios publicada en el Boletín Oficial del Estado a fecha de 24/03/2025.

Candidato: Dr. José Manuel Jiménez Rodríguez

Perfil de la plaza:

Profesor Titular de Universidad

Área de conocimiento:

Trabajo Social y Servicios Sociales

Departamento:

Trabajo Social y Servicios Sociales

Actividad investigadora a desarrollar:

Trabajo Social en el ámbito de la salud y la bioética

Actividad docente a desarrollar:

Procesos y modelos de intervención individual, familiar y grupal

Deposito legal**: GR 948-2025**

Dicho documento trata de cumplir con lo establecido en las normativas reguladoras de la igualdad de género, tratando de garantizar el lenguaje inclusivo y no sexista. Para ello, se toma como referencia la guía del uso no sexista del lenguaje, creada por la Unidad de Igualdad y Conciliación del Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad de la Universidad de Granada en el año 2023. En aquellos casos donde se complejiza la garantía de dicho lenguaje inclusivo, y basando la escritura en la economía del lenguaje, se hace uso de genérico masculino. Con ello no se pretende invisibilizar al género femenino, sino que se intenta facilitar la lectura evitando la distinción de artículos, pronombres, partículas, etc., hecho que puede hacer de la lectura un acto algo monótono.

ÍNDICE GENERAL

Presentación 15

1. Marco epistemológico del Trabajo Social 17

1.1 Orígenes del Trabajo Social: hacia su construcción teórica 17

1.2. Teoría y práctica en Trabajo Social 19

1.2.1. La construcción teórica del Trabajo Social 19

1.2.2. Aproximación conceptual y caracterización del término teoría desde el Trabajo Social 20

1.2.3. La relación teoría y práctica en Trabajo Social 22

1.2.4. La dialéctica sobre la teoría y práctica en Trabajo Social y sus dificultades. 23

1.2.5. Tensión e inflexión entre la teoría y la práctica en Trabajo Social 25

1.3. Teorías del Trabajo Social y para el Trabajo Social 26

1.4. Teoría e intervención social en Trabajo Social 27

2. Marco contextual de la Universidad española: su papel en el momento actual 28

2.1. El Espacio Europeo de Educación Superior 31

2.2. Peculiaridades del Espacio Europeo de Educación Superior 39

2.2.1. Suplemento Europeo al Título en la enseñanza universitaria 39

2.2.2. Marco de cualificaciones para la Educación Superior 40

2.2.3. El sistema de créditos y la estructura de la enseñanza universitaria 42

2.3. Perfil y competencias del personal docente universitario: el proyecto Tuning... 44

3. Marco normativo de la educación superior 46

3.1. Normativa nacional en materia de educación superior en España 46

3.1.1. Antecedentes a la actual normativa reguladora de la educación superior.... 46

3.1.2. La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario 47

3.1.2.a. La Universidad como espacio para la docencia, la investigación y el intercambio y transferencia de conocimiento 48

3.1.2.b. Estructura y funcionamiento de la Universidad 50

3.1.2.c. El personal docente e investigador de la Universidad 52

3.2. Otras normativas nacionales y autonómicas de carácter universitario en el territorio español 53

3.3. Normativas específicas de la Universidad de Granada 56

4. Marco institucional: la Universidad de Granada 56

4.1. Breve recorrido histórico en la cronología de la Universidad de Granada 57

4.1.1. La Universidad de Granada en la actualidad 57

4.2. Estructura orgánica y funcional de la Universidad de Granada 58

4.2.1. Órganos generales de gobierno y representación de la Universidad de Granada 59

4.2.2. Disposición organizativa de la Universidad de Granada 64

4.3. La comunidad universitaria en el marco de la Universidad de Granada 71

4.3.1. El personal docente e investigador 71

4.3.2. El personal técnico de gestión, administración y servicios 73

4.3.3. El estudiantado en la Universidad de Granada 73

4.3.3.a. Recursos de la Universidad de Granada al servicio del estudiantado 75

4.4. La Universidad de Granada en el futuro 76

5. La Facultad de Trabajo Social de la Universidad de Granada: recorrido hacia su Departamento y el Título de Grado 77

5.1. Presentación de la Facultad de Trabajo Social 77

5.2. Itinerario histórico de la Facultad de Trabajo Social 78

5.3. La Facultad de Trabajo Social en el momento actual 79

5.3.1. Estructura organizativa y funcional: su composición 79

5.3.2. El Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales: estructura organizativa y competencial 82

5.3.3. Personal docente e investigador en el Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales 85

5.3.4. El alumnado de la Facultad de Trabajo Social 86

5.4. El Grado de Trabajo Social en la Universidad de Granada 87

5.4.1. Antecedentes del Grado en Trabajo Social en España: una aproximación normativa 87

5.4.2. Estado actual del Grado de Trabajo Social 93

5.4.2.a. Plan de estudios del Título de Grado en Trabajo Social 94

5.4.2.b. Objetivos y competencias del Título de Grado en Trabajo Social 98

5.4.2.c. La calidad como componente en el Grado de Trabajo Social: el Contrato Programa 105

6. La asignatura Procesos y Modelos de Intervención Individual, Familiar y Grupal en el Grado de Trabajo Social de la Universidad de Granada 109

6.1. Breve descripción de contenidos de la asignatura según la memoria de verificación 114

6.2. Competencias de la asignatura 115

6.3. Resultados de aprendizaje de la asignatura 117

6.4. Programa de contenidos teórico-prácticos de la asignatura 118

6.5. La metodología docente 121

6.5.1. El estilo pedagógico en el espacio de la docencia teórica 123

6.5.2. El estilo pedagógico en el espacio de la práctica 124

6.6. Temporalidad de la asignatura 124

6.7. Recursos docentes de la asignatura 126

6.8. El sistema de evaluación en la asignatura 126

6.8.1. La evaluación ordinaria 129

6.8.2. La evaluación extraordinaria 130

6.8.3. La evaluación única final 130

6.9. El espacio de tutoría en la asignatura 131

6.9.1. Desarrollo del espacio de tutoría 132

6.10. La bibliografía utilizada para el desarrollo de contenidos de la asignatura 132

6.11. Información adicional 134

6.12. Desarrollo temático de la asignatura: hacia el contenido teórico-práctico general 135

7. El tema a desarrolla: naturaleza del Trabajo Social con individuos y familias..... 158

7.1. Antecedentes históricos de la práctica profesional y principales influencias teóricas..... 158

7.2. La ética del Trabajo Social con individuos y familias 162

7.3. Valores y principios éticos..... 163

7.3.1. Dilemas éticos: definición y tipología 169

7.4. Enfoques y modelos de resolución de dilemas éticos 171

7.4.1. El modelo de Frederic G. Reamer..... 171

Referencias bibliográficas 175

Anexos..... 187

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ranking de la Universidad de Granada según su posición y ámbito de investigación....58

Tabla 2. Estudiantes matriculados en la Universidad de Granada según su procedencia....58

Tabla 3. Departamentos vinculados a la Facultad de Trabajo Social y profesorado adscrito....81

Tabla 4. Composición docente del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Universidad de Granada....85

Tabla 5. Alumnado matriculado en la Facultad de Trabajo Social según año académico....86

Tabla 6. Distribución de los créditos del Grado en Trabajo Social....95

Tabla 7. Distribución de créditos de las materias impartidas en el primer curso....96

Tabla 8. Distribución de créditos de las materias impartidas en el segundo curso....96

Tabla 9. Distribución de créditos de las materias impartidas en el tercer curso....97

Tabla 10. Distribución de créditos de las materias impartidas en el cuarto curso....97

Tabla 11. Competencias básicas del Grado de Trabajo Social según su memoria de verificación....99

Tabla 12. Competencias generales del Grado de Trabajo Social según su memoria de verificación....100

Tabla 13. Competencias específicas del Grado de Trabajo Social según su memoria de verificación....101

Tabla 14. Distribución de los cursos y materias del Grado de Trabajo Social....103

Tabla 15. La materia Procesos y Modelos de Intervención Individual, Familiar y Grupal según Universidad española....110

Tabla 16. Ejemplo sobre la organización del espacio de prácticas....125

Tabla 17. Organigrama de la asignatura Procesos y Modelos de Intervención Individual, Familiar y Grupal....125

Tabla 18. Rubrica para la evaluación de los ejercicios prácticos....128

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Componentes de la Educación Superior 30

Figura 2. Conferencias celebradas en el Espacio Europeo de Educación Superior 33

Figura 3. Campus Centro 65

Figura 4. Campus de Cartuja 66

Figura 5. Campus de Fuentenueva 68

Figura 6. Campus de Aynadamar 68

Figura 7. Campus del Parque Tecnológico de la Salud 69

Figura 8. Campus de Melilla 69

Figura 9. Campus de Ceuta 69

Figura 10. Institutos Universitarios y Centros de Investigación 70

Figura 11. Personal docente e investigador según sexo y vinculación contractual con la Universidad de Granada 72

Figura 12. Personal docente e investigador según el sexo y el número de quinquenios y sexenios 72

Figura 13. Personal docente e investigador según la edad 73

Figura 14. Personal técnico de gestión, administración y servicios de la Universidad de Granada según sexo, grupo profesional y edad 74

Figura 15. Estudiantado en la Universidad de Granada según sexo, rama de conocimiento y número de matrículas 74

Figura 16. Estructura decanal 80

Figura 17. Junta de Facultad 81

Figura 18. Órganos unipersonales del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Universidad de Granada 84

Figura 19. Evolución del alumnado matriculado en la Facultad de Trabajo Social según sexo, año académico y curso 87

Figura 20. Distribución del plan de estudios de la Diplomatura en Trabajo Social 90

Figura 21. Materias troncales en los estudios de Diplomatura de Trabajo Social 91

Figura 22. Diferencias entre la ética profesional y la deontología profesional 161

Figura 23. Entorno del profesional de Trabajo Social en su relación con la persona usuaria 163

Figura 24. Historia de la ética del Trabajo Social en España 164

Figura 25. Elementos del contexto social como generadores factibles de conflicto ... 170

PRESENTACIÓN

Hablar de Trabajo Social es hacer mención de una disciplina teórico-práctica de conocimiento con más de un siglo de tradición. Su recorrido académico e investigador la consagran como una ciencia rigurosa, fundamentada en teorías afines que la dotan de un *corpus* propio garante de la identidad epistemológica que ha alcanzado. Su desarrollo teórico a lo largo de las décadas proclama a esta disciplina como diplomatura, y ahora Grado, en los estudios universitarios; hecho que la equipara con cualquier otra ciencia de conocimiento. Centrado el interés en los Planes de estudios del Grado en Trabajo Social, se puede comprobar como su contenido abarca materias que le dan una amplia visión sobre las problemáticas sociales del momento y su forma de abordarlas desde diversas perspectivas (teorías, modelos, procedimientos, etc.). Dichos Planes albergan materias específicas que fundamentan y dan sentido a este Grado, y que permiten al alumnado especializarse. Entre las materias que se estudian en el mismo se encuentra la asignatura *"Procesos y modelos de intervención individual, familiar y grupal"*, también conocida como Trabajo Social con individuos, Trabajo Social individual-familiar, Trabajo Social con grupos, entre alguna otra nomenclatura. Tal asignatura permite acercar al alumnado a la realidad social de las personas y su funcionamiento en el entorno en que viven, y aporta herramientas teóricas y metodológicas para la intervención social y la resolución de problemas.

El proyecto docente que ahí se presenta da cumplimiento a la normativa por la que se regulan los concursos públicos para la adjudicación de contratos/plazas de Profesorado Titular de Universidad. Con ello se hace referencia a la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, así como a la normativa para la reglamentación de los concursos de Profesorado Titular de Universidad en la Universidad de Granada; aprobada en Consejo de Gobierno de la Universidad de Granada el día 21 de junio de 2024.

Para cumplir con las condiciones establecidas en dicho concurso, la citada normativa establece como prerrequisito para la persona candidata al contrato/plaza la exposición oral del currículum, del proyecto de investigación y del proyecto docente. Además de la exposición de un tema elegido por la misma.

Tras la argumentación expuesta, el presente proyecto se expone al objeto de poder concursar a la plaza con código 24/2/2025, según la Resolución de 17/03/2025, de la Universidad de Granada, por la que se convoca el concurso de acceso a plazas de cuerpos docentes universitarios publicada en el Boletín Oficial del Estado a fecha de 24/03/2025, y delimitada por el siguiente perfil docente:

Perfil de la plaza: Profesor Titular de Universidad
Área de conocimiento: Trabajo Social y Servicios Sociales
Departamento: Trabajo Social y Servicios Sociales
Actividad docente: Procesos y modelos de intervención individual, familiar y grupal

Este proyecto docente se estructura en siete apartados. El primero de ellos establece una aproximación disciplinar a la asignatura sobre la que aquel se enmarca, es decir, la materia de *Procesos y modelos de intervención individual, familiar y grupal*. Dicha aproximación aspita a sentar las bases epistemológicas sobre las que se fundamenta

el Trabajo Social en esta área concreta de intervención. Por ello, el desarrollo de este proyecto docente muestra, y trata de analizar, el proceso de construcción del Trabajo Social desde su origen (con el nacimiento del *Casework* como método). De igual modo, expone el desarrollo de los paradigmas de intervención del Trabajo Social, así como sus distintas estrategias de acción desde el método científico; haciendo mención al proceso de relación de ayuda, los dilemas éticos que emergen de la misma, las distintas técnicas de investigación social, etc., incidiendo en el modelo sistémico y el Trabajo Social con grupos. Asimismo, este primer apartado del proyecto docente expone la realidad de los problemas y desafíos a los que el Trabajo Social se enfrenta. En su esfuerzo por conciliar teoría-práctica, y sobre la base de la evidencia científica, trata de aportar una visión crítica y reflexiva a la intervención con individuos, de estos en simbiosis con la familia, otros sistemas, en grupo, etc.

El segundo apartado del proyecto docente, relativo al marco contextual de la Universidad, analiza el papel que desempeñan las universidades en el Espacio Europeo de Educación Superior.

Por su parte, el apartado tercero del citado proyecto docente presenta las principales normativas reguladoras del funcionamiento y organización de la Universidad española y su personal. Para ello, se realiza una revisión al contenido de la normativa estatal y autonómica. También a la normativa específica de la Universidad de Granada.

Los apartados cuarto y quinto de este proyecto docente muestran la contextualización del marco institucional de la Universidad de Granada, atendiendo a su organización y funcionamiento, y a las características de su personal y estudiantado. En un nivel más concreto, se describen las características de la Facultad de Trabajo Social a la que está adscrito el Grado de Trabajo Social, y del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales, departamento al que queda asociado este concurso. Para ello, se hace un recorrido histórico del centro y la titulación a partir de los distintos cambios y reformas legislativas que han propiciado su configuración actual. Junto con el contexto curricular, también se atiende al contexto profesional y humano del Grado de Trabajo Social.

El apartado sexto desarrolla el proyecto curricular. Aquí se presenta la asignatura *Procesos y modelos de intervención individual, familiar y grupal*, tomando como referencia los resultados de aprendizaje y competencias, el contenido organizado por temas, la organización temporal y metodológica, los recursos docentes, la evaluación y tutoría. Y, por último, el programa de contenidos.

El último apartado centra la atención en el desarrollo del tema a exponer, en este caso, relativo a la naturaleza del Trabajo Social con individuos y familias. En dicho tema se hace un recorrido al nacimiento del Trabajo Social (antecedentes históricos), la ética del Trabajo Social, los valores y principios sobre los que se fundamenta la intervención, los dilemas éticos a los que se han de enfrentar los profesionales del Trabajo Social y los distintos enfoques y modelos existentes para la resolución de tales dilemas o conflictos éticos; haciendo hincapié en el modelo de Frederic G. Reamer.

1. MARCO EPISTEMOLÓGICO DEL TRABAJO SOCIAL

Hablar de Trabajo Social como disciplina teórico-práctica de conocimiento exige hacer un recorrido histórico de esta desde su origen hasta nuestros días, haciendo hincapié en sus precursoras y aquellos factores que actúan como condicionantes en su desarrollo y consolidación; aquí el contexto sociopolítico y económico del momento influye en su avance. Esta disciplina, de carácter aplicado, es influida por otras disciplinas como la medicina (psiquiatría), la psicología y la sociología, principalmente. Los postulados doctrinales de estas contribuyen en la evolución del Trabajo Social, alcanzando esta última un corpus teórico propio que garantiza su identidad. No obstante, el acercamiento y concilio teórico-práctico de esta disciplina no ha estado exento de tensiones, resueltas conforme la misma se afianza y genera su propia gnoseología. Esto hace que el Trabajo Social se convierta en una ciencia, alcanzado su reconocimiento como estudio universitario.

1.1. ORIGEN DEL TRABAJO SOCIAL: HACIA SU CONSTRUCCIÓN TEÓRICA

Contextualiza el origen de la disciplina de Trabajo Social tal como se conoce hoy día obliga a retroceder la mirada varios siglos atrás. La historia de la humanidad ha estado marcada por manifestaciones caritativas, con mayor o menor grado de religiosidad según la centuria. Tales manifestaciones de ayuda presentan una naturaleza voluntaria, no siendo organizadas en un primer momento. Estas tratan de dar respuesta a las situaciones de necesidad o miseria, pero la falta de orden y su carácter paliativo reclaman estructura y organización; sobre todo, para equilibrar las donaciones, su reparto equitativo, evitar duplicidades, etc. Con independencia del país desde donde se sitúen, las instituciones eclesiásticas (promovidas por su dogma o credo) han tenido una gran influencia en estos asuntos. Parte de sus motivaciones estriban en promover la ayuda al menesteroso como una forma de pulgar los pecados; ayuda basada en una acción informal. El carácter asistencialista y benefactor de estas instituciones, la iglesia, y el aumento desmesurado del pauperismo, promueven nuevas formas de tratamiento de la pobreza. Con ello se hace referencia a las leyes de pobres que se van sucediendo, restrictivas en mayor o menor medida; leyes que intentan organizar la pobreza. Es en este contexto socioeconómico y político donde surge el Trabajo Social, y lo hace con ánimo de modificar la configuración existente e instaurar un nuevo sistema; este, basado en la equidad por medio del estudio, análisis, etc., de los problemas sociales.

El origen del Trabajo Social se sitúa en Reino Unida, en el reinado victoriano de Inglaterra (1837-1901); época en auge de determinadas concepciones de tipo político, económico y social, cuyo centro lo ocupa la burguesía. Es en este periodo cuando la ciencia se empieza a convertir en disciplina universal, hecho que suscita el aumento del profesionalismo. A esto se suma la inestabilidad del momento como consecuencia de los efectos de la revolución industrial. Aquí, Aristocracia, burguesía y proletariado convergen en un espacio común donde las necesidades sociales son cada vez mayores, y las enfermedades y epidemias caldo de cultivo para las manifestaciones con base de alzamiento. Tal situación origina la creación de instituciones sociales (de tipo benéfico) para corregir la situación del momento, estas algo alejadas del componente paternalista que tiene la iglesia (Viscarret, 2007).

Las transformaciones sociales y políticas, y la dimensión del problema de la pobreza, hace que se produzca un cambio de opinión a favor de una transformación radical en el tratamiento de la pobreza (Canales, 1999); lo que favorece la aparición de la Ley de pobres de 1834. Dicha normativa proclama el internamiento de las personas más necesitadas en grandes residencias de trabajo (*workhouses*). Pero la crítica a estos centros se apoya en su semejanza con la cárcel. También se cuestiona el carácter paliativo de esta normativa.

Por otra parte, durante esta época (siglo XIX) también se producen movimientos de investigación social que despiertan la conciencia de filántropos como Charles Booth (1869). Este desarrolla un estudio en el que se demuestra que el problema de las personas para desarrollarse en su entorno por sus propios medios se debe a razones ajenas a su voluntad (por ejemplo: trabajos inexistentes, precarios, mal pagados, etc., o circunstancias familiares adversas). Es en este momento cuando nace la *Charity Organization Society* (en adelante COS) (Fernández y Ponce, 2019). Esta trata de profesionalizar la atención social a través de métodos emergentes. La COS procura prestar ayuda de manera organizada y sistematizada mediante el uso de la investigación, el registro y supervisión de las personas solicitantes de la caridad, la coordinar los recursos y las actividades de las entidades filantrópicas privadas, etc.

Junto con la COS, se empieza a crear una red de *Settlement Houses* que provee asistencia material a quien lo necesita. También posee una misión pedagógica con las personas que se integran en esta. Asimismo, surge la preocupación por la formación de quienes prestan su servicio a esta entidad, cuyo fin estriba en superar el buen hacer (filantrópico) por la práctica sistematizada y rigurosa. Así, la característica definitoria de esta formación inicial es descrita por M. Nash et al. (2005) bajo los siguientes términos:

> Early social work courses began with limited resources and students would learn about public health, sociology, philosophy and economics and matters considered relevant such as health, housing, management, and social administration. They learned the principles and practice of social casework and they went on to carry out placements in the community and in welfare agencies (p.18).

Entre las precursoras del Trabajo Social se encuentran figuras como: Josephine Shaw Lowel (1843-1905), Octavia Hill (1838-1912), Mary Ellen Richmond (1861-1928), Amy Gordon Hamilton (1892-1967) y Charlotte Towle (1896-1966). A estas se suman Helen Harris Perlman (1905-2004), Florence Hollis (1907-1987) y Evelyn H. Davison (1927-1985). Cada una de ellas hace su aportación al Trabajo Social, marcando las bases sobre las que se asienta esta disciplina a nivel teórico-práctico. Sus postulados propician la teoría del Trabajo Social y su aplicabilidad en el ámbito de las Ciencias Sociales y la praxis profesional.

En España, la influencia de estas figuras sobre la profesión del Trabajo Social es más tardía. La falta de apertura científica internacional, resultado de la dictadura, ralentiza el impacto de los avances de la ciencia. Tal hecho se hace notar en la disciplina del Trabajo Social, así como en tantas otras. En este periodo la formación de quienes ejercen la profesión de Trabajo Social sigue vinculada al catolicismo, y la intervención social marcada por el asistencialismo. Este aislamiento científico origina, entre otras cuestiones, retrasos en el desarrollo y progreso de esta profesión. En este momento, aún no se cuenta con

una seria organización de la protección social, y la asistencia se halla desorganizada, o sea, carente de base jurídica que la regule. La entrada de la democracia inicia el camino hacia nuevos planteamientos doctrinales y otras formas de acercase a la problemática social. Dicha circunstancia promueve el cambio de la caridad a la reivindicación de los derechos sociales, y del ajuste individual al cambio de las estructuras sociales. De este modo, y unido a estrategias como el II Congreso Nacional de Asistentes Sociales (celebrado en Madrid, 1972) y el Real Decreto 1850/1981, de 20 de agosto, sobre la incorporación de los estudios a la universidad, el Trabajo Social se reconoce como disciplina de conocimiento en el contexto español (Fernández y Ponce, 2019).

1.2. TEORÍA Y PRÁCTICA EN TRABAJO SOCIAL

1.2.1. La construcción teórica del Trabajo Social

Hablar sobre la construcción teórica del Trabajo Social exige hacer mención de sus precursoras. Durante el periodo en que se origina esta disciplina, la teoría se interesa en los métodos de investigación y evaluación para justificar los juicios emitidos, así como para cuidar que las influencias de estos juicios morales estuviesen basadas en una evidencia racionalmente obtenida. Es aquí donde se propugna el entusiasmo en el Trabajo Social científico, especialmente el desarrollado por Mary Richmond (1917). Esta figura propone un amplio conjunto de esquemas para la evaluación y el diagnóstico de los problemas que se atienden, y se inicia con la teoría psicodinámica (Payne, 1995). No obstante, la respuesta social a los cambios sociopolíticos del momento produce variaciones de tipo teórico. Talen cambios, procedentes de fuentes académicas y profesionales, se desarrollan en beneficio de una profesión más eficaz.

La tendencia hacia la profesionalización de la asistencia social, en aras de una mayor eficiencia, impulsa la necesidad de analizar el sentido de la teoría y práctica, así como su relación, cuyo elemento conector es el método. Entre los distintos analistas de esta relación se encuentra David Howe. Dicho autor realiza un recorrido ideológico relativo a la incorporación de la teoría al Trabajo Social. Howe (1999), considera que la primera etapa de este itinerario corresponde con la *investigación*, fase caracterizada por la recolección de hecho; donde aún no existe un corpus teórico propio o concreto que marque las directrices de la intervención sobre la realidad dada (p. 52). A la realidad presentada le sigue una *fase exploratoria*, definida por la recopilación de datos personales previo a la intervención, sin un marco teórico de referencia. Posteriormente surge la *fase psicoánalitica*. Esta fase coincide con el Trabajo Social que se empieza a desarrolla en la década de los años 20-30 del pasado siglo, época marcada por la psicología y la psicoterapia. Es a partir de los años 30 cuando, según este autor, surge la *fase de las escuelas* (diagnostica y funcional). Este periodo se caracteriza por el cambio producido en el enfoque de la intervención, pasando a actuar "con" los usuarios y no "para" los usuarios (p. 52). Por su parte, la cuarta fase este proceso se relaciona con la *adquisición*, fase que da comienzo en la década de los años 60. Esta se destaca por la riqueza teórica disponible, teorías (de las distintas disciplinas de conocimiento) aún no sistematizadas por la profesión de Trabajo Social. A dicha fase le sigue el *inventario*, momento en el que se trata de organizar y categorizar las distintas teorías que influyen en el Trabajo Social. Tal organización y categorización da paso a la fase denominada *propósito común y unificación de la teoría*, cuyo objetivo se vincula con el funcionamiento social. Es decir, trata de unificar las

aportaciones provenientes de las distintas teorías para, así, alcanzar una única categoría teórica. En cierto modo, la teoría de sistema da respuesta a tal demanda. No obstante, Howe señala que esta etapa no se llega a concluir de forma satisfactoria, pues esta teoría no aglutina las aportaciones teóricas existentes hasta el momento. Ante el fracaso de la etapa anterior, el autor señala que hay que situarse en un intento por clasificar y sistematizar las distintas corrientes teóricas que tienen impacto en el Trabajo Social. Howe afirma que "esta (la clasificación) nos permite comprender por qué teorías diferentes nos proporcionan explicaciones distintas de un mismo fenómeno y cómo su aplicación conduce a tipos fundamentalmente diferentes de práctica" (p. 57).

1.2.2. Aproximación conceptual y caracterización del término teoría desde el Trabajo Social

A lo largo de la historia del Trabajo Social, y hasta nuestros días, dicha disciplina desarrolla un fuerte sincretismo entre la teoría y la práctica, donde investigación-acción son factores a considerar en su perfeccionamiento; ello, pese a que en ocasiones los profesionales del Trabajo Social resten importancia a la teoría en su práctica intervencionista (Teresa Cha et al., 2006).

Hacer una aproximación al término "teoría" requiere hacer mención del vocablo paradigma, definido según la Real Academia Española como la: teoría o conjunto de teorías cuyo núcleo central se acepta sin cuestionar y que suministra la base y modelo para resolver problemas y avanzar en el conocimiento (RAE, s.f., a, definición 2).

Desde un prisma internacional, durante la década de los años 70 autores como Gibson Burrell y Gareth Morgan propugnan una clasificación de paradigmas que van a servir de referencia en Trabajo Social. Estos identifican cuatro paradigmas situados en la Sociología del cambio. Con ello se hace referencia al paradigma: humanista radical, estructuralista radical, interpretativo y funcionalista; en contraposición de la Sociología de la regulación, situada en el eje de la subjetividad versus objetividad (Gibson Burrell y Gareth Morgan, 1979, citados en Howe, 1999). Dos décadas más tarde, el autor David Howe (1999) define el paradigma como *"a concept in which all of the assumptions, theories, beliefs, values and methods that make up a particular and preferred view of the work are said to constitute a paradigm"* (p.22); o sea, "un concepto en el que se dice que todos los supuestos, teorías, creencias, valores y métodos que conforman una visión particular y preferida del trabajo constituyen un paradigma". En base a esta tesis, Howe establece una clasificación próxima al ámbito del Trabajo Social. Identifica cuatro paradigmas que tratan de fundamentar y dar sentido a la praxis. Uno de ellos es el funcionalista, y al que denomina *fixer*, situado en los ejes objetividad/orden. El siguiente es el interpretativo, al que identifica *seekers of meaning*, situado en los ejes subjetividad/orden. Otro es el humanismo radical al que denomina *raisers of consciousness*, situado en los ejes subjetividad/conflicto. Y el cuarto de ellos es el paradigma estructuralista radical, al que denomina *revolutionaries*, situado en los ejes objetividad/conflicto (Howe, 1999). De igual modo, el autor Jim Poulter (2005) establece otra clasificación de paradigmas. Este propone, igualmente, cuatro tipos de paradigma. Esto es, el paradigma funcionalista, el existencialista, el humanista y el estructuralista. El primero de ellos parte de una visión objetiva de la realidad dada, mostrando una consideración tradicional del modelo científico. Asimismo, asume una visión patológica de las personas con las que se va a actuar.

Desde este paradigma se entiende que la intervención ha de ir enfocada a restablecer el equilibrio perdido. El segundo de ellos plantea un enfoque más humanista en el abordaje de las experiencias subjetivas de las personas. Este no considera las características de la estructura social. El tercero de ellos es influido por la tradición existencialista. Pero, a diferencia del paradigma anterior, considera el influjo de la sociedad sobre el individuo y las estructuras sociales, y como estas condicionan a aquel. Este paradigma obtiene notable influencia del posmodernismo. Finalmente, el cuarto de estos paradigmas presenta una consideración objetiva de la realidad. Le asigna gran importancia al orden económico al entender que este es el causante de los desajustes en el funcionamiento social.

Hecho el alegato relativo al concepto y clasificación de paradigmas, se entiende por teoría: el conocimiento especulativo considerado con independencia de toda aplicación (RAE, s.f., b, definición 1). Las autoras Louise Harms y Marie Connolly consideran que las teorías "representan un orden sistemático de ideas, extraídas de una variedad de fuentes que nos ayudan a comprender las circunstancias de una persona y cómo podemos intervenir de manera útil" (Harms y Connolly, 2019, pp.11-12). Por su parte, la autora Barbra Teater (2019) aporta una definición más amplia de teoría. Esta estima la influencia de los factores psicológicos y sociales en la interpretación de los hechos sobre los que se centra la intervención. Entiende que la teoría es:

> "un conjunto de suposiciones, creencias o ideas sobre fenómenos particulares del mundo, que podrían ser suposiciones sobre el comportamiento humano, el crecimiento y desarrollo humano, el funcionamiento psicológico y social, la construcción del orden social y las ideas de justicia social" (p.3).

En base a la definición de teoría de David Hodgson y Lynelle Watts (2017), esta se caracteriza porque:

- Contener razones, es decir, creencias y valores sobre el mundo.
- Englobar posiciones morales, muchas de ellas, relacionadas con los principios y valores del Trabajo Social.
- Ser una forma de estudio crítico.
- Ser un bien público localizado en una comunidad.
- Estar unida a un contexto práctico.
- Ser interactiva, pues es desarrollada, intercambiada, criticada y revisada.

Tales características sirven como indicadores para la construcción, redefinición o replanteo de la teoría, la cual permite entender el mundo y la realidad social mostrada.

Por otra parte, la práctica del Trabajo Social se relaciona con la especialización de la profesión y su ámbitos y campos de intervención; aspectos que la distancian de otras disciplinas sociales y jurídicas y la dotan de entidad propia. Y donde la integración de la teoría sobre esta, y viceversa, construyen una disciplina organizada y sistematizada (Canal UNED, 2019, 33m17s).

1.2.3. La relación teoría y práctica en Trabajo Social

La disciplina de Trabajo Social prefiere ser observada como una profesión basada en la teoría, hecho que la dota de identidad. El desarrollo teórico de la misma se relaciona con su ocupación dentro de las sociedades de talante benéfico. De carácter práctico, dicha disciplina ha ido creando su propia base epistemológica. Su especial relación teoría-práctica la distinguen de otras ciencias (Viscarret, 2007). Desde sus inicios, el Trabajo Social ha sentido la necesidad y obligación de validar su saber. Está *validez teórica* genera un corpus de conocimiento disciplinar que sirve de acicate para la práctica profesional. También para generar nuevas teorías. Así, autores como Michael Sheppard (1995) consideran que, cuando se valora la importancia de un determinado conocimiento para el Trabajo Social, no solo hay que tener en cuenta su *validez teórica* (en términos epistemológicos y metodológicos), sino que también hay que consignar su *validez práctica* (Sheppard, 1995); referida, esta última, a la consistencia y cobertura de los objetivos y propósitos del Trabajo Social. Dicha validez nos acerca al concepto, contemporáneo, de *práctica basada en la evidencia*.

La teoría facilita al Trabajo Social: modelos que describen (en general) lo que sucede durante la actividad práctica; enfoques o perspectivas sobre una compleja actividad humana; explicaciones del por qué una acción da lugar a determinadas circunstancias y de las condiciones en que dicha acción se desarrollada; instrucciones para la acción; depuración de responsabilidades, al describir las prácticas consideradas aceptables; y justificación para la utilización de los modelos e interpretaciones de la práctica social (Payne, 1995). En este sentido, María José Aguilar considera que la teoría aporta al Trabajo Social un marco de referencia que favorece el encuadre de la praxis. Permite focalizar situaciones complejas y contrastar las ideas, al igual que sistematizar la práctica y reflexionar sobre el ejercicio profesional; circunstancia que hace posible la comprensión de la complejidad social (Aguilar, 2013). Asimismo, James Forte resume las aportaciones de la teoría al Trabajo Social en: comprender las situaciones, las personas y realidades con las que se interviene; seleccionar la información más relevante del caso objeto de intervención; guiar el pensamiento y la acción de las distintas fases de la intervención; favorecer la comunicación; fomentar la confianza de los profesionales en su propia intervención (adecuando una correcta selección de técnicas en función de la naturaleza del caso); definir la identidad profesional y sus límites; promocionar el status profesional; contribuir a la resolución de problemas (Forte, 2014). Por su parte, Malcolm Payne, en asociación con Emma Reith-Hall, estiman que la teoría en Trabajo Social trata de guiar la práctica profesional. Entiende que la teoría "informa la sistematización de la práctica de una profesión y facilita a los profesionales la implementación de prácticas apropiadas para la profesión" (Payne y Reith, 2021, p. 9). Para estos autores, la teoría en Trabajo Social explica una realidad concreta mediante la comprensión de personas, comunidades y sociedades, así como orienta la intervención a partir de la elección de aquella teoría que más se adecue a las necesidades de la intervención.

La relación simbiótica entre teoría y práctica hace que los profesionales del Trabajo Social, a través de sus múltiples funciones, se conviertan en un teórico. Estos han de realizar un gran esfuerzo para organizar el conocimiento y comprender la realidad con la que trabajan diariamente. La interpretación que realizan sobre la realidad les permite generar teoría (el Trabajo Social como un arte). De este modo, la teoría es entendida como

el camino para definir y ordenar acontecimientos y hechos complejos que permiten al profesional del Trabaja Social comprender y describir mejor los aspectos de la realidad social que de otra forma sería dificultosa de ordenar. E incluso escaparían de su atención (Viscarret, 2007). Para que esto ocurra, el profesional del Trabajo Social debe pensar teóricamente. Así, aquel profesional que piensa desde este enfoque desarrolla mejores orientaciones, procesando un mayor compromiso personal. Pues a través del análisis de la práctica y la reflexión sobre las necesidades y las relaciones de las personas, este es capaz de desarrollar sus propias teorías. Finalmente, cabe decir que, el profesional del Trabajo Social que cuenta con una visión profunda de las distintas teorías dispone de un utillaje que puede influir en su práctica profesional diaria, cuyos elementos claves de dicha práctica transitan por la observación, la descripción, la explicación, la predicción y la intervención.

1.2.4. La dialéctica sobre la teoría y práctica en Trabajo Social y sus dificultades

Entre los debates surgidos en torno a la teoría del Trabajo Social en el desarrollo de su configuración disciplinar se hallan el debate positivista en contraposición del debate eclecticista. El positivismo sostiene que la comprensión de la actividad humana ha de estar basada en los métodos de la ciencia natural; lo que viene a decir que una teoría no es considerara verdadera o útil si no es capaz de predecir las consecuencias de las acciones que se toman. Y no puede comprobar que las consecuencias acaecidas son precisamente las que se han predicho. Desde este enfoque se presta atención al diseño experimental y estadístico de las pruebas de predicción. Esta corriente sostiene que la teoría debe explicar de manera clara el por qué sucede algo, y no únicamente describir el hecho de forma sistemática. Por su parte, el eclecticismo sostiene un enfoque basado en la convicción de agrupar todas o varias teorías para de este modo poder desarrollar una teoría global o conjunta. Parece ser que la evidencia pone de manifiesto la proyección ecléctica del Trabajo Social (Payne, 1995, pp. 75-80). Esto último se encuentra avalado por la actitud pragmática de los profesionales del Trabajo Social. Este enfoque, basado en el pragmatismo, pone de manifiesto que:

- Hay una amplia gama de teorías en competencia que hacen imposible su utilización.
- Las teorías tienen un alto grado de generalización que dificultan dictar a la práctica acciones específicas.
- Las teorías entran en conflicto con las responsabilidades legales o procesuales de muchos profesionales del Trabajo Social.
- Las teorías recalcan el aspecto voluntario, terapéutico o reformista del Trabajo Social, y son hostiles a las responsabilidades legales y/o procesuales de dichos profesionales (Payne, 1995).

No obstante, Malcolm Payne asegura que la teoría del Trabajo Social sostiene una considerable estabilidad motivada, esta, por la tradición pragmática, socialista y terapéutica.

Autores como Veronica Coulshed analizan la importancia que tiene la teoría para el Trabajo Social. Esta señala que en reiteradas ocasiones se ha tendido a relativizar el

interés por la teoría para el Trabajo Social. A la teoría se la acusa de restar dinamismo y espontaneidad a la intervención, pues lleva implícita distanciamiento y objetividad. Tal circunstancia colisiona con la cercanía y subjetividad en la que se encuentra sometida la intervención profesional en Trabajo Social. En este sentido, y en palabras de Coulshed "algunos trabajadores sociales señalan que se descubren a sí mismos actuando más intuitivamente que teóricamente" (Coulshed, 1998, p. 56).

A este discurso se suman otros relativos a la medición de la intervención, pues los profesionales del Trabajo Social desarrollan su labor en ambientes no controlados, a diferencia de los científicos quienes testan las teorías desde espacios con carácter de laboratorio. De este modo, y según la autora Cynthia Bisman, la práctica profesional del Trabajo Social se desenvuelve, por lo general, en mitad del caos que supone la vivencia de un problema, lo que dificulta su medición científica. Y, por lo tanto, su razón de ser (Bisman, 1994). No obstante, tal y como afirman los autores Anne E Fortune y William James Reid, si se accede al interior de cualquier profesional del Trabajo Social se halla a un teórico (Fortune y Reid, 1999).

La elaboración de teorías plausibles para la comunidad científica y el resto de profesionales e individuos de la sociedad es una tarea compleja, a la vez que laboriosa. Alcanzar el consenso, así como que estas teorías den respuesta y sentido a lo que intentan explicar, requiere de un proceso de ensayo-error. Y de un estrecho acercamiento a la realidad objeto de estudio. El Trabajo Social ha encontrado dificultades para la elaboración de teorías, las cuales ha ido superando conforme evoluciona en la historia. Brian Sheldon (1978) considera que son obstáculos para alcanzar la sistematización teórica en Trabajo Social: el hecho de que la teoría y la práctica profesional provienen de subculturas dispares entre sí; la tendencia del eclecticismo por parte del profesional de Trabajo Social; y la débil tradición investigadora de mano de este. Otros autores relacionan esta dificultad con la incertidumbre y ambigüedad en la que se mueve el profesional del Trabajo Social, la naturaleza cambiante de esta profesión y sus raíces morales (Viscarret, 2007). También el contexto histórico socio-político por el que transita el Trabajo Social, aunque sus fortalezas (capacidad de dialogo, comprensión e interpretación de la realidad) pueden despejar algunos de estos obstáculos (Parton, 2000). Por su parte, la base moral sobre la que se fundamenta (en sus inicios) el Trabajo Social influye, igualmente, en su sistematización. Dicha base actúa como lastre en el desarrollo de esta disciplina e interviene como elemento antagonista de la ciencia, por lo que esta última la rechaza de manera categórica (Weick y Saleeby, 1995). A estos cuestionamientos hay que sumar que los profesionales del Trabajo Social de antaño han estado más preocupados por la causa del problema que por el método en sí, hecho que empieza a cambiar al inicio del siglo XX (Moix,1991). Desde su enfoque filantrópico y humanista, el Trabajo Social vislumbra la necesidad de incorporar en su quehacer el citado método.

La dialéctica existente entre teoría y práctica en Trabajo Social genera tensiones. Una de ellas centra el interés por el debate entre ciencia y humanismo, generando discursos que se contraponen. Pero que permite que el Trabajo Social, mediante estos análisis, entre otras cuestiones, se posicione y consolide.

1.2.5. Tensión e inflexión entre la teoría y práctica en Trabajo Social

La tensión generada acerca de la teoría y práctica en Trabajo Social, y su mutua influencia, es un asunto que nos acerca a debates contemporáneos. Hoy día aún se sigue considerando la simbiosis que ambas se procesas, así como su interconexión en el constructo del Trabajo Social. Esto hace que autores como Nigel Parton se cuestionen si el Trabajo Social es una actividad racional-técnica o si es una actividad moral-práctica (Parton, 2000).

El profesional del Trabajo Social desempeña su labor en un contexto en continuo movimiento o cambio, donde los problemas que se le plantean no son estáticos. Tal circunstancia dificulta la resolución de los mismos de un modo racional y técnico. En incluso, en determinadas ocasiones, estos son descifrados partiendo de la subjetividad del profesional en cuestión (Viscarret, 2007).

La tensa dualidad que genera el vínculo entre teoría y práctica permanece vigente. Los autores Hans Jochen Brauns y David Kramer afirman que esta tensión, enraizada en la historia del Trabajo Social, es producto de la compleja coexistencia entre una disciplina científico-social ecléctica y una forma específica de ejercicio vocacional (Brauns y Kramer,1986). La necesidad de justificar la racionalidad técnica en la profesión del Trabajo Social es una cuestión que suscita interés a nivel académico-científico. Donald Schön considera que la epistemología del Trabajo Social se basa en la racionalidad técnica, consistente, esta, en la aplicación del conocimiento (basado en la investigación) para la solución de los problemas (Schön, 1987; Schön, 1998). Desde esta óptica, el Trabajo Social es el resultado de la aplicación de una ciencia social rigurosa. No obstante, los problemas que enfrenta a diario el profesional del Trabajo Social no se hallan construidos de manera oportuna, siendo presentados indeterminadamente. Así, Schön considera el modelo técnico-racional no capta el modo en que el profesional resuelve en la práctica determinados problemas. Pues estos no se ajustan a este modelo concreto (Schön, 1987).

El profesional del Trabajo Social, mediante la interacción con el problema, crea una nueva teoría. Dicha teoría se asocia al caso sobre el que se actúa y permite guiar la acción ulterior. Este "saber práctico" proviene de una reflexión en acción que acentúa la conexión con el problema. Este proceso puede ser denominado como *conjetura probada* (Viscarret, 2007). Se puede decir que el conocimiento obtenido de este modo es más adaptable que el propuesto por el modelo racional-técnico. Desde este encuadre, el profesional del Trabajo Social además de ser teórico es práctico, intuitivo, etc.; incorporando al razonamiento elementos del "arte". En palabras de Jevons (citado por Moix, 1991), "una ciencia nos enseña a conocer, un arte a obrar" y "las ciencias más perfectas llevan a la creación de sus correspondientes artes". Esta dimensión es incorporada al Trabajo Social por autores como Hugh England, quien introduce la estética del arte a la práctica del Trabajo Social (England, 1984). De este modo, el arte es algo más que una mera aplicación. Conlleva adaptación, lo que exige capacidad y maestría. Por ello, el profesional de Trabajo Social "necesita de un poder y de un saber adaptar los conocimientos, a fin de lograr la unicidad creadora que el arte representa" (Moix, 1991). Dicho arte permite adaptar mejor la ambigüedad e incertidumbre, de ahí que sea un aspecto a considerar en Trabajo Social y la intervención profesional (Schön, 1992).

1.3. TEORÍAS DEL TRABAJO SOCIAL Y PARA EL TRABAJO SOCIAL

Son muchos los autores que han pretendido establecer clasificaciones teóricas (desde las distintas disciplinas del conocimiento) que empujan al Trabajo Social a indagar nuevas áreas de conocimiento científico, además de otras áreas de intervención profesional. Clasificar las teorías permite al profesional del Trabajo Social situarse mejor ante la ingente influencia teórica. No obstante, pese a las distintas clasificaciones teóricas, la mayor fractura en la teoría del Trabajo Social la generan disciplinas como la Sociología y la Psicología. Estas han tenido una fuerte influencia sobre el Trabajo Social. La autora Juliette Oko (2011) afirma que el Trabajo Social se ha visto influido por las teorías formales. Define a estas como "the ideas which are used to help us make sense, provide explanations and challenge our thinking about social work" (p. 19); es decir, "las ideas que se utilizan para ayudarnos a dar sentido, brindar explicaciones y desafiar nuestro pensamiento sobre el Trabajo Social". Según dicha autora existen tres tipos de teorías con gran impacto en Trabajo Social. Esta pone de manifiesto que:

Existen tres teorías principales que buscan explicar cuestiones sobre la naturaleza de la sociedad. Las dos primeras se conocen como enfoques estructuralistas, ya que consideran que la sociedad configura en gran medida la vida social. Sin embargo, ofrecen explicaciones contrapuestas basadas en un análisis estructural de la sociedad y conducen a puntos de vista opuestos sobre el papel del trabajo social. En cambio, la tercera explicación se conoce como enfoque interpretativo y se basa en principios del construccionismo social y se conoce como teoría de la acción social. Este enfoque se ocupa más de las explicaciones sobre la acción y el significado y se ocupa de cómo los individuos construyen el significado sobre su vida social. La unidad de análisis es el individuo y la vida social se considera principalmente construida a través del significado (p. 20).

Junto con las teorías formales, Oko (2011) alude a la existencia de las denominadas teorías informales. Estas se relacionan con las creencias y las ideas aceptadas culturalmente. Dichas teorías se caracterizan porque "are more colloquial; they may have their origin in formal theories, but they have become watered down and influenced by experience" (p. 32); es decir, "son más coloquiales; pueden tener su origen en teorías formales, pero se han diluido y han sido influenciadas por la experiencia". La autora sugiere que estas teorías requieren de reflexión crítica: interrogar la práctica, acciones e ideas, así como prepararse para un cambio en su comportamiento y práctica a fin de mejorar su intervención.

Otra clasificación de teorías es la formulada por los autores británicos Chris Beckett y Nigel Horner (2016), quienes incorporan la variante *temporal* en el establecimiento del recorrido y evolución teórica en Trabajo Social. La clasificación emitida por dichos autores queda designada de la siguiente forma: el poder del pasado, registrando el presente y explorando el futuro. Las teorías agrupadas en el primer bloque (el poder del pasado) se enlazan con los modelos de carácter psicodinámico. En cuanto a las teorías que se relacionan con el segundo bloque (registrando el presente), estas se vinculan con el modelo basado en el conductismo. El último de los bloques (explorando el futuro) se asocia a los modelos de tipo constructivista. Asimismo, al margen de tal caracterización, dichos autores hacen mención de aquellos modelos que respaldan el *"becoming unstuck"*. Aquí se incluyen el modelo centrado en la tarea y el modelo de intervención en crisis. E iden-

tifican un quinto tipo de modelos, basados en el contexto, donde despunta el modelo sistémico (Beckett y Horner, 2016).

Por otro lado, la autora Karen Healy realiza, igualmente, otra clasificación de teorías en base a la misma variable temporal. Aquí se agrupan las teorías "PSY" (psicología, psiquiatría y ciencias del comportamiento), las cuales tuvieron una especial relevancia en la década de los años 20 a los 50 del pasado siglo. En este periodo, el Trabajo Social está muy influido por la corriente psicodinámica y los postulados de Sigmund Freud (Healy, 2014).

En lo que respecta a las teorías sociológicas, estas comienzan a tener mayor importancia a partir de los años 50 del pasado siglo; teorías que se distancian de los posicionamientos individualistas procedentes de las corrientes psicológicas, donde la figura de Jame Adams adquiere protagonismo. Estas teorías centran su interés en los aspectos sociales, entendiendo que algunas circunstancias personales son socialmente explicadas y construidas. Posteriormente, durante los años 60 y 70 emergen corrientes de pensamiento crítico bajo la influencia del marxismo y el reconocimiento de las estructuras sociales como opresoras. Es a partir de los años 90 cuando comienzan a surgir teorías postmodernistas que reflexionan de manera crítica sobre las identidades de profesionales y el contexto de la intervención, así como sobre las narrativas en la práctica (Healy, 2014).

Finalmente, sea como fuere, las distintas perspectivas teóricas que han influido sobre el Trabajo Social giran en torno a factores como la naturaleza humana, la importancia de la biología, la cultura, la experiencia en el desarrollo humano, los movimientos sociales y climas ideológicos. Esto ha hecho que en la actualidad converjan tantas teorías como modelos de intervención se identifican desde la profesión del Trabajo Social. La gran heterogeneidad y multidimensionalidad de perspectivas conceptuales hacen que se pueda hablar de teorías tales como: la teoría psicodinámica, la teoría conductista, la teoría de tratamiento familiar, la teoría de la crisis, la teoría del aprendizaje social, la teoría de sistemas, la teoría del rol, la teoría de la organización, la teoría de la comunicación, la teoría de grupo, la teoría centrada en la tarea, la teoría cognitiva, la teoría humanista y la teoría radical, entre otras (Payne, 1995); donde el saber práctico (*practice wisdom*) o la teoría en uso (*theory in use*) y la investigación en Trabajo Social (desde una orientación positiva, hermenéutica y critica) son de suma importancia (Viscarret, 2007).

1.4. TEORÍA E INTERVENCIÓN SOCIAL EN TRABAJO SOCIAL

El Trabajo Social, desde sus distintos ámbitos de intervención (individual-familiar, grupal o comunitario), se ve influido por las directrices que marcan las distintas corrientes teóricas, llevadas, estas, a la academia para su conocimiento y consolidación; y de ahí, al terreno profesional (Nieto, 2018). De forma separada o conjunta, según la casuística presentada, estas teorías dan respuesta a muchas de las interrogantes surgidas en la intervención social. Las mismas garantizan el "hacer" y el "cómo hacer" del Trabajo Social, lo que favorece la clasificación de la intervención (De Robertis, 2006). A través de los distintos modelos de atención, estas teorías tratan de despejar aristas en la praxis profesional del Trabajo Social, intentando buscar la homogeneidad y el consenso teórico-práctico. Todo esto promueve lo que para algunos autores se denomina, *Trabajo Social eman-*

cipador, cuya perspectiva epistemológica, teórico-metodológica y político-ideológica le aporta un carácter propio (Aguero y Martínez, 2015). También que el Trabajo Social se convierta en una ciencia al estudio de la intervención social en las transacciones humanas, con objeto de favorecer los cambios precisos para garantizar la resolución de los problemas sociales planteados en los distintos sistemas (Hare, 2004).

La intervención profesional, en el espacio de la relación de ayuda, conjuga los diferentes paradigmas de atención social; donde la idiosincrasia de la institución se hace patente, y los deseos y preferencias de la persona usuaria son el centro de acción. Dicha intervención se halla afectada por los nuevos contextos sociales, entre los que destaca la globalización y la llamada crisis de la modernidad, lo que exige una reconceptualización de tal acción, así como del empirismo. De igual modo, estos otros contextos promueven metodologías alternativas para una acción transformadora (Estrada, 2011).

En la relación de ayuda, el profesional del Trabajo Social tiene a su disposición una amplia gama de modelos los cuales se ven atravesados por el método científico en Trabajo Social, donde los condicionamientos éticos y legales mancar las directrices de la intervención; modelos que se construyen como elementos de ayuda para el estudio de la realidad presentada, y que guían al profesional del Trabajo Social (Carvajal, 2002). A estos se asocial el conjunto de métodos y técnicas asociadas a la profesión de Trabajo Social, comunes a otras disciplinas.

Finalmente, cabe decir que la intervención social del profesional del Trabajo Social también encuentra su apoyo en la denominada práctica basada en la evidencia, y en las guías de buenas prácticas metodológicas, procedimientos y protocolos de actuación, testados mediante ensayo-error y a disposición del Trabajo Social; hecho que impulsa la sistematización de la práctica. A través de la investigación y la acción, y su retroalimentación conjunta, se van desarrollando nuevas formas, enfoques, estrategias, etc., de actuación, lo que permite favorecer y expandir modelos teóricos y prácticos, fomentar el aprendizaje continuo, aumenta el conocimiento y la eficacia y efectividad de la intervención, entre otros aspectos (Grassi, 2011; Pereñiguez, 2012). De este modo, el Trabajo Social como disciplina académica y profesión "práctica" se ha ido expandiendo y adaptando a la realidad del momento.

2. MARCO CONTEXTUAL DE LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA: SU PAPEL EN EL MOMENTO ACTUAL

Vivimos en una sociedad donde los cambios y las transformaciones sociales son un constante vital. Los avancen de la tecnología, las crisis económicas, los cambios políticos, etc., marcan el pulso de los avances sociales y sus direcciones. Aquí, la globalización y sus efectos, los procesos migratorios, el mercado transnacional, el cambio climático, entre otros, son parte activa de este engranaje. Tales factores moldean y modifican los procesos de identidad y pensamiento, y condicionan el sistema de valores de la ciudadanía; factores que reconfiguran la realidad socio-política y económica del momento, impactando sobre la cultura como concepto antropológico.

Sociedades complejas como la nuestra, hacen del siglo XXI una época marcada por la inmediatez y la incertidumbre; esta última (incertidumbre valorativa), bajo el amparo

de la perdida de grandes referentes y sustentada en el poder de lo efímero (Más Torelló y Tejada Fernández, 2013). Un periodo histórico acentuado por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), la digitalización, la inteligencia artificial, etc., donde la Universidad, como institución de saber y conocimiento, juega un papel crucial. Y lo hace, pues permite favorecer la adaptación e integración de los individuos. Sin ir más lejos, la actual Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (en adelante LOSU) considera que la Universidad ha de avanzar hacia sociedades más justas, a la vez que igualitarias. Así, en su preámbulo establece tácitamente que:

> La Universidad es una institución fundamental en la sociedad del conocimiento en la que vivimos. De la Universidad, y del sistema educativo en su conjunto, depende la educación avanzada de las personas, y lo que ello conlleva con relación a la igualdad de oportunidades para todas y el desarrollo económico, científico y tecnológico de nuestra sociedad en momentos de emergencia climática. Además, la comunidad universitaria ha constituido a través de la historia un espacio de libertad intelectual, de espíritu crítico, de tolerancia, de diálogo, de debate, de afirmación de valores éticos y humanistas, de aprendizaje del respeto al medio ambiente y de preservación y creación cultural, abierto a la diversidad de expresiones del espíritu humano (Ley 2, 2023, p.8).

Sobre este mismo discurso, el informe "Universidad 2 mil", más conocido como *Informe Bricall* (iniciativa de la Conferencia de Rectores y de las Universidades Españolas-CRUE), establece que la Universidad juega un papel social destacado, debiendo actuar como agente social productor de docencia e investigación (Freire y Salcines, 2000). Asimismo, dicho informe establece que la Universidad ha de asumir funciones básicas como, por ejemplo, la función socializadora, orientadora e investigadora. Considera que las acciones de la Universidad deben ir destinadas al enriquecimiento intelectual, moral y material de la sociedad; ya sean estas de carácter local, nacional o internacional; ello, a través de la formación a la ciudadanía y la investigación (Bricall, 2000). De igual modo, el *Informe Bricall* establece que "la educación superior ha de proveer a la sociedad de formas nuevas y renovadas de enseñanzas para atender debidamente a las nuevas clases de estudiantes, de nuevas formas de organizar el aprendizaje y de nuevas salidas profesionales" (Bricall, 2000, p. 16); visión apoyada en las nuevas realidades sociales y la globalización.

Por su parte, autores como Miguel Ángel Zabalza consideran que la Universidad es un espacio de toma de decisiones formativas. Dicho autor contempla a la Universidad como un escenario formativo universitario en el que se entrelazan diversas dimensiones integradas por diversos componentes. La figura que se presenta a continuación recoge los componentes que Zabalza menciona (ver figura 1). Aquí, la docencia es vista como centro de interés, influida por los avances científicos, la política educativa, etc. Desde esta perspectiva, y a tenor de los discursos del citado autor, la Universidad es entendida como un espacio multidimensional, a la vez que complejo, cuyas obligaciones estriban en: enseñar, investigar, establecer relaciones nacionales e internacionales en el ámbito investigador y formativo, gestionar sus recursos y su personal, promover la dinamización sociocultural y servir como consultoría social. Además de convertirse en un servicio social y de apoyo a las personas con bajos recursos (Zabalza Beraza, 2004). Bajo esta premisa, la Universidad se convierte no solo en un lugar de formación de saberes específicos para el

futuro profesional del alumnado egresado, sino que también en un emplazamiento para la formación ética y ciudadana de individuos que han de convivir de manera democrática en sociedad (García, 2008; Legendre, 2007; Roegiers, 2006; Martínez y Esteban, 2005, como se citó en Avellano, 2014). Un lugar donde alcanzar competencias transversales de carácter ético y social, y en el cual se combine aprendizaje con habilidades, actitudes y valores, entre otros aspectos (Jover, Fernández-Salinero y Ruiz, 2005, p. 68). De ahí que la Universidad deba impulsar (e impulsa) una formación humanista e integral que siente las bases para la adquisición de nuevos aprendizajes y conocimientos concretos ceñidos a cada momento y/o situación (Pérez y Castaño, 2016).

Figura 1. Componentes de la Educación Superior

Fuente: Zabalza Beraza, 2004.

Finalmente, y sobre la base de los factores sociales mencionados, cabe decir que estos originan transformaciones en la Universidad y sus distintos ámbitos de acción; suscitando, con ello, variaciones que afectan a su quehacer diario. Según los autores Ruiz et al. (2008) o Más y Tejada (2013), algunos de estos cambios se vinculan con el hecho de que:

- El conocimiento deja de ser estable, escaso y lento.
- Las instituciones educativas dejan de ser la única vía para el acceso al conocimiento y la información.
- Las instituciones educativas tienen ahora como referente la revolución tecnológica y la globalización, lo que se traduce en nuevas destrezas.
- La escuela pierde la exclusividad para lugar transmisor de valores, pautas culturales y/o cohesión social.
- Los textos escritos, así como la palabra docente, dejan de ser son los únicos soportes de comunicación educativa.
- La aparición e implementación de nuevas titulaciones de acuerdo con el mercado laboral cambiante.

- El aumento en la incorporación de estudiantado, pero con escasos recursos.
- La necesidad de una flexibilización y apertura en los modelos o estilos formativos.
- El reconocimiento de la exigencia de una formación general para, después, optar a la especialización.

Dichas transformaciones, a las que se unen la reconfiguración de la educación superior a partir del proceso de convergencia europea y la apuesta por la creación del Espacio Europeo de Educación Superior (en adelante EEES), causan variaciones en la Universidad española en su conjunto. Entre ellas, la Universidad de Granada.

2.1. EL ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR

El EEES es un espacio de organización educativo iniciado en 1999 con el Proceso de Bolonia. Dicho espacio trata de armonizar los distintos sistemas educativos de la Unión Europea, además de proporcionar una forma eficaz y eficiente de intercambio entre estudiantes, ágil al proceso de cambio emprendido por las universidades europeas.

El proceso de globalización y sus demandas, así como las exigencias de las sociedades del conocimiento, exigen a las universidades europeas emprender reformas para poder enfrentar la nueva realidad económica, social y cultural de dicha globalización. En este contexto, la Unión Europea contempla la necesidad de que las instituciones de educación superior realicen cambios en sus metodologías de enseñanza, entre otras cuestiones.

Es en 1998 cuando los representantes de los gobiernos de Alemania, Francia, Italia y Reino Unido firman la Declaración de Sorbona (en la cuidad de París), documento en el que se reconoce la necesidad de crear un espacio común de educación superior. Es a partir de aquí cuando se comienza a plantear una reestructuración de los estudios universitarios organizados en créditos y semestres. De igual modo, este documento propone la organización de los estudios universitarios en tres ciclos: Grado, Máster y Doctorado. Esta homogenización busca que el estudiantado universitario europeo pueda optar a cursar sus estudios en otras universidades europeas (European Higher Education Area and Bologna Process, 1998). Asimismo, esta declaración gravita en torno a seis ejes

- Adopción de un sistema de títulos fácilmente comprensible y comparable, previendo un suplemento del diploma que favorezca la movilidad laboral.
- Introducción de un sistema basado en dos ciclos principales.
- Establecimiento de un sistema de créditos equiparable al sistema ECTS (Sistema de Transferencia de Créditos Europeos).
- Promoción de la movilidad.
- Promoción de la cooperación europea en el ámbito de la garantía de la calidad.
- Fomento de la dimensión europea de la educación superior a través del desarrollo curricular, cooperación institucional, movilidad, formación e investigación.

Un año después, en 1999, se formaliza la creación del EEES con la firma de la Declaración de Bolonia; declaración que tiene como precedente la firma, en Bolonia, de la

Magna Charta Universitatum por los rectores de universidades europeas (18 de septiembre de 1988). Dicha Carta Magna proclama como principios: la independencia intelectual y moral de la investigación y la enseñanza respecto de la influencia política o intereses económicos; la enseñanza y la investigación deben ser inseparables; la universidad ha de ser concebida como un espacio para la investigación y el debate libre, garante del diálogo y el rechazo a la intolerancia (The European Higher Education Area, 1999; CRUE, 2020). Desde entonces, se produce una interconexión a nivel europeo sin precedentes. Y el potencial de la educación superior pasa a ser un agente positivo de cambio y transformación social.

Para garantizar la reforma curricular y la homogeneidad europea de los títulos, el proceso de Bolonia propone crear el EEES cuyos objetivos fundamentales se dirijan a: adoptar un sistema fácilmente legible y comparable de titulaciones; promocionar la movilidad de estudiantes, profesores e investigadores y personal de administración y servicios, y superar los obstáculos que dificulten tal movilidad; promocionar la cooperación europea para garantizar la calidad de la educación superior; y promocionar una dimensión europea de la educación superior (Real Decreto 55, 2005, p. 2842). La reforma de Bolonia se convierte, así, en un elemente clave para crear la confianza necesaria que permita el éxito de la movilidad en el aprendizaje, la cooperación académica transfronteriza, el reconocimiento mutuo de los periodos de estudio y las cualificaciones obtenidas en el extranjero y mejorar la calidad y la pertinencia del aprendizaje y la enseñanza. Sin embargo, la aplicación de estas reformas es desigual en los 48 países participantes (European Commission, 2022).

Los principios firmados en 1988, precondición del progreso humano, siguen siendo válidos a día de hoy. No obstante, los nuevos principios, valores y responsabilidades recogidos en la *Magna Charta Universitatum (2020),* que dan sentido a su nueva declaración y orientaciones a las universidades del siglo XXI, se sustentan en la idea de que:

- Las universidades reconocen que tienen la responsabilidad de comprometerse y responder a las aspiraciones y retos del mundo y a las de las comunidades locales que sirven, para el beneficio de la humanidad y contribuir a la sustentabilidad.

- La autonomía moral e intelectual son el sello de toda Universidad y una precondición para el cumplimiento de sus responsabilidades con la sociedad. Esa independencia debe ser reconocida y protegida por los gobiernos y la sociedad en general, y defendida vigorosamente por las mismas instituciones.

- Las universidades requieren un contrato social confiable con la sociedad civil, que apoye la búsqueda de la más alta calidad del trabajo académico posible, con el respeto total de la autonomía institucional.

- Las universidades cuestionan dogmas y doctrinas establecidas y promueven el pensamiento crítico en todos los estudiantes y académicos. La libertad académica es su esencia vital; la indagación abierta y el diálogo libre su nutrición.

- Las universidades acogen su deber de enseñanza y el desarrollo ético de investigación con integridad, produciendo resultados confiables, veraces y accesibles.

- Las universidades tienen un papel y una responsabilidad cívica. Son parte de redes globales, colegiadas de investigación científica y erudición, construyendo sobre cuerpos de conocimiento compartidos y contribuyendo a nuevos avances.

- Las universidades son espacios no discriminatorios de tolerancia y respeto donde la diversidad de perspectivas florece y donde la inclusividad, anclada en principios de equidad y justicia, prevalece.

- La educación es un derecho humano, un bien público, y debiera estar al alcance de todos. Las universidades reconocen que el aprendizaje es una actividad a lo largo de toda la vida siendo la educación terciaria una parte del continuo.

- Las universidades reconocen que individuos y comunidades, frecuentemente debido a circunstancias de inequidad, tienen dificultades para acceder a la educación superior o para influenciar modos y contenidos de los estudios académicos. Para hacer realidad el potencial humano por doquier, las universidades deliberadamente buscan formas de integrar y acoger voces y perspectivas diversas (Observatory Magna Charta Universitatum, 2020).

A los instrumentos fundacionales señalados, emergidos para el desarrollo y consolidación del EEES, han ido surgiendo otros (en términos de Conferencia) cuya finalidad radica en el análisis del proceso de implantación del citado EEES. La figura que se presenta a continuación recogen dichos instrumentos según el lugar y fecha de celebración, así como sus objetivos principales (ver figura 2). Dicha sucesión de conferencias se expone de manera cronológica conforme al momento de aparición.

Figura 2. Conferencias celebradas en el Espacio Europeo de Educación Superior

Conferencia	Conferencia de Praga
Año de celebración	19 de mayo de 2001
Contenido/objeto	Revisa el avance en los seis ejes propuestos por la Declaración de Bolonia. Insta a: - Promover el aprendizaje a lo largo de toda la vida. - Fomentar la participación de instituciones y estudiantes de educación superior. - Impulsar el atractivo del Área de Educación Superior Europea.
Conferencia	Conferencia de Berlín

Año de celebración	19 de septiembre de 2003
Contenido/objeto	Entre estos destaca el fortalecimiento de esfuerzos para promover sistemas efectivos tendentes a avanzar en la utilización de un sistema basado en 2 ciclos y para mejorar el reconocimiento del sistema de grados y periodos de estudios. Centra su interés en: - La garantía de calidad. - La estructura de la carrera: adopción de un sistema basado en dos ciclos principales. - La promoción de la movilidad. - El establecimiento de un sistema de créditos. - El reconocimiento de carreras. - Las instituciones de educación superior y estudiantes. - La promoción de la dimensión de la educación superior europea. - La promocionar el atractivo del área educación superior europea. - El aprendizaje durante toda la vida. Asimismo, contempla otras acciones como son, el área de educación superior europea y área de Investigación europea, entre otras.
Conferencia	Conferencia de Bergen
Año de celebración	19 y 20 de mayo de 2005
Contenido/objeto	Esta realiza un balance, a mitad del plazo, enfocado hacia tres aspectos prioritarios: la estructura en ciclos, la garantía de la calidad y el reconocimiento de títulos y periodos de estudio. Aquí se analiza: - El sistema de titulaciones. - La garantía de calidad. - Reconocimiento de títulos y períodos de estudio. En esta Conferencia también se incide en los desafíos y prioridades futuras respecto del EEES, entre los que destacan: - La educación superior e investigación. - La dimensión social. - La movilidad. - El atractivo del EEES y la cooperación con otras partes del mundo.

	Emplazando para el análisis del progreso para el año 2007 y sus perspectivas para el año 2010. De igual modo, en esta Conferencia se adaptan compromisos en materias relativas a: la implantación de un sistema de evaluación por agencias de calidad nacionales a partir de la incorporación de unos estándares y directrices; la mejora de las sinergias entre las instituciones de educación superior y otros sectores de investigación; la eliminación de obstáculos sociales y económicos para el acceso a la educación superior; la creación de oportunidades para favorecer itinerarios flexibles de formación en educación superior, etc.
Conferencia	Conferencia de Londres
Año de celebración	18 de mayo de 2007
Contenido/objeto	En esta se establece la necesidad de favorecer la compatibilidad y comparabilidad de los estudios respetando su diversidad. Solicita avanzar hacia una educación centrada en el estudiantado y no en el profesorado. Esta Conferencia centra la atención en los avances hacia el EEES. Como en las conferencias anteriores, esta hace referencia a la movilidad, la estructura de los estudios, su reconocimiento, los marcos de cualificaciones, el aprendizaje a lo largo de la vida, Certificación de la calidad y el registro europeo de agencias de calidad, los doctorados, la dimensión social y el EEES en un contexto global. Sus ejes de acción para los sucesivos años relacionan con: la promoción de la movilidad, así como la eliminación de las barreras que lo dificulten; el fomento de la empleabilidad; la creación de un grupo de seguimiento.
Conferencia	Conferencia de Viena
Año de celebración	11 y 12 de marcho de 2021
Contenido/objeto	Esta Conferencia aborda aspectos relativos al personal académico como eje central de la educación superior y la investigación, la participación de los académicos en todos los niveles: institucional, nacional y europeo, la crisis de financiación de la educación superior, la movilidad como fuerza subyacente del proceso de Bolonia y dicho proceso en 2020. Aquí se pone de manifiesto la importancia de: - La libertad de cátedra. - La autonomía y responsabilidad de las instituciones de educación superior. - El papel de la comunidad académica. - La enseñanza superior como una responsabilidad pública. - La necesidad de establecer la igualdad de oportunidades en el marco de una educación de calidad.

Conferencia	Conferencia de Bucarest
Año de celebración	26 y 27 de abril de 2012
Contenido/objeto	Revisa los logros del proceso de Bolonia y establecer acuerdos sobre las prioridades para el EEES 33333. En esta Conferencia se abordar cuestiones como: la inversión en educación superior para el futuro; el EEES ayer, hoy y mañana; la necesidad de proporcionar educación superior de calidad para todas las personas (facilidad en el acceso, reiteración del aprendizaje enfocado al alumnado y el aseguramiento de la calidad); la mejora de la empleabilidad para dar respuesta a las necesidades europeas; el reforzamiento de la movilidad para mejorar el aprendizaje (portabilidad, programas y titulaciones conjuntas); la mejora de la recogida de datos y la transparencia para sustentar los objetivos político; y el establecimiento de las prioridades para 201-2015. Dicha Conferencia analiza la situación de crisis económica atravesada por Europa, así como su impacto en la financiación a las universidades. Sobre la base de este contexto, en la misma se marcan como retos: - La instauración de una educación superior de calidad para todas las personas: reduciendo las desigualdades, asesorando a los colectivos minoritarios, promoviendo itinerarios flexibles y vías de acceso alternativas. - El aprendizaje enfocado en el estudiantado. - El desarrollo de estructuras administrativas y de gobernanza más eficaces. - La implementación de resultados de aprendizaje. - El desarrollo de programas y titulaciones conjuntas.
Conferencia	Conferencia de Erevan
Año de celebración	14 y 15 de mayo de 2015
Contenido/objeto	Trata de analizar los logros conseguidos hasta el momento, así como instar a restaurar la visión y consolidar la estructura del EEES. Es prioridad para esta Conferencia la visión renovada. Trata de alcanzar en los sucesivos años los siguientes objetivos/retos: - Incrementar la calidad y relevancia del aprendizaje y la enseñanza. - Fomentar la empleabilidad de las personas egresadas a lo largo de su vida laboral. - Hacer que los sistemas sean más inclusivos. - Implantar las reformas estructurales.

	Aquí se entiende que la gobernanza y las metodologías de trabajo del EEES deben ser capaces de hacer frente a esos retos. Por ello, serán ejes de acción: la innovación pedagógica; el fomento del emprendimiento; el apoyo a la calidad de la enseñanza; el aumento de la empleabilidad; la promoción de la inclusión; reformas que estructurales para la consolidación del EEES.
Conferencia	Conferencia de París
Año de celebración	25 de mayo de 2018
Contenido/objeto	En esta se analizan los avances tras la implantación de las reformas acordadas. Insta a explotar plenamente el potencial del EEES (impulsar la implantación), así como a potenciar la innovación en el aprendizaje y en la enseñanza. Aquí se debate sobre la necesidad de un EEES más ambicioso, y se fraguan los preparativos para la Conferencia Ministerial del EEES en 2020. De igual modo, en esta Conferencia se valoran los esfuerzos y logros conseguidos, con especial hincapié en el incremento de la movilidad, así como en la calidad y comparabilidad de los estudios. Esta solicita que se siga trabajando en aras de: promover la movilidad; garantizar la calidad; reconocer la cualificación de las personas refugiadas y desplazadas; revisar el Suplemento Europeo del Título; establecer un sistema de ciclos cortos compatible con el marco de cualificaciones del EEES; mejorar la academia a través de la cooperación entre las distintas instituciones europeas; aumentar la sinergia entre educación, investigación e innovación; integrar la educación digital; promocionar la formación del profesorado y de su carrera docente e investigadora; cumplir con los Objetivos para el Desarrollo Sostenible.
Conferencia	Conferencia de Roma
Año de celebración	19 de noviembre de 2020
Contenido/objeto	Pone de manifiesto la necesidad de desarrollar/potenciar un EEES inclusivo, innovador e interconectado. En esta se presupone que serán compromisos específicos a adquirir por los ministros: - Proporcionar oportunidades y apoyar la educación inclusiva y equitativa de todas las personas. - Reforzar la inclusión social y la calidad de la Educación mediante las oportunidades que ofrecen la transformación digital y las tecnologías innovadoras. - Apoyar a las universidades e instituciones de Educación Superior en su búsqueda de soluciones innovadoras ante los retos actuales. - Proteger y promover la investigación, la innovación y la transferencia en todas las áreas del saber y las ciencias.

	- Avanzar hacia formas docentes más abiertas y flexibles, hacia el aprendizaje a lo largo de la vida y hacia la implementación real y consolidada de modelos de aprendizaje personalizados y centrados en el estudiante. - Caminar hacia la ciencia y educación abiertas como forma de concebir la investigación, la difusión de sus resultados y la docencia. - Promover la movilidad estudiantil y reforzar el programa Erasmus hasta alcanzar el objetivo de que, al menos, un 20% de los estudiantes. - Avanzar definitivamente hacia el reconocimiento automático de los títulos académicos y de los periodos de estudio en aquellos países del EEES. - Fomentar el desarrollo de titulaciones conjuntas y del Grado Europeo. - Apoyar la iniciativa de Universidades Europeas como herramienta que podrá servir para desarrollar una cooperación más profunda en el marco del EEES. - Fortalecer la integración y coordinación del EEES y del Espacio Europeo de Investigación.
Conferencia	Conferencia de Albania
Año de celebración	29 y 30 de mayo de 2024
Contenido/objeto	Pone su foco en varias áreas y temas clave relacionados con las siguientes temáticas: los desafíos de la implementación de los compromisos clave del proceso de Bolonia; la perspectiva europea sobre la internacionalización y la movilidad; el papel de la educación superior para cumplir con los imperativos digitales y verdes; la preservación de los valores académicos fundamentales; y la dimensión social de la educación superior.

Nota: Datos extraídos de la European Higher Education Area and Bologna Process; la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE); Educaweb. https://ehea.info/; https://www.crue.org/; https://www.educaweb.com/contenidos/educativos/espacio-europeo-educacion-superior-eees/documentacion-eees/

Tras el desarrollo de este ciclo de conferencias, celebradas a lo largo de estos últimos cuatro lustros, y sobre la base de los objetivos, retos, mandatos, etc., que de estas se deriva y marcan, se puede concluir poniendo de manifiesto que la convergencia hacia la construcción del EEES es dilatada en el tiempo, a la vez que compleja. Asimismo, se puede vaticinar que aún queda tiempo para su culminación, pues el sistema educativo es, en sí mismo, una estructura viva, al igual que cambiante; influida por factores internos y externos generadores de inestabilidad que hacen de la Universidad un espacio moldeable, cambiante y transformador. Por último, para la integración del EEES surgen me-

canismos como: el Documento Marco del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (actualmente Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes), titulado: "*La integración del sistema universitario español en el espacio europeo de enseñanza superior*" (febrero de 2003); el Espacio Europeo de Educación Superior (2012): *Informe sobre la implantación del Proceso de Bolonia*; el Espacio Europeo de Educación Superior (2015): *Informe sobre la implantación del Proceso de Bolonia* (Educaweb, 2025).

2.2. PECULIARIDADES DEL ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR

El proceso de convergencia hacia el EEES, determinado por la Declaración de Bolonia (1999), promueve la necesidad de crear un Sistema de Certificaciones homogéneo, así como un conjunto de titulaciones comparables entre los países miembros del EEES. Esto hace que, para el caso de España, se empiece a forjar un cuerpo normativo de carácter nacional regulador de la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, el establecimiento de los requisitos y el procedimiento para la homologación y declaración de equivalencia a titulación y a nivel académico universitario oficial y para la convalidación de estudios extranjeros, la expedición del Suplemento Europeo al Título Universitario de Doctor, etc.; ello, en base a los objetivos del EEES y demás indicaciones europeas. Es objeto de la EEES el establecimiento de una serie de criterios y mecanismos que permitan facilitar la adopción de medidas que contribuyan a un sistema comparable de titulaciones universitarias, elaborando, así, objetivos comunes. También el desarrollo de aspectos que hagan que las universidades europeas sean más atractivas y competitivas. Por ello, el EEES busca impulsar

> "el respeto a la diversidad educativa y cultural de Europa; el fomento de la competitividad del sistema universitario europeo en el ámbito internacional; la adopción de un sistema comparable de titulaciones universitarias en Europa, facilitando así la movilidad de los profesionales y estudiantes; y la promoción de la calidad y excelencia como valores de la educación superior europea" (Educaweb, 2025).

Asimismo, el EEES trata de adoptar un sistema de enseñanza superior basado en niveles. Es decir, estudios de grado y postgrado, estructurados en los ciclos de grado, máster y doctorado. Al igual que establecer un sistema de valoración académica de las asignaturas ofertadas en cada uno de estos ciclos y un sistema de calificaciones que sea compatible en toda Europa. Estas medidas dan paso a lo que se denomina Sistema Europeo de Transferencia de Créditos o *European Credit Transfer System* (ECTS), entendido como "la unidad de valoración de la actividad académica que integra enseñanzas teóricas y prácticas, otras actividades académicas dirigidas y el trabajo personal del estudiante" (Educaweb, 2025); con una carga lectiva y sistema de calificaciones determinado. Finalmente, otras medidas a adoptar desde el EEES se relacionan con la promoción de la cooperación europea, la movilidad del estudiantado y el aprendizaje a lo largo de la vida. Tales mecanismos, promueven la formación adecuada a perfiles y competencias profesionales, e impulsan el diseño de nuevos planes de estudio, propuestas curriculares, entre otros aspectos; acciones que modifican el rol del profesorado y el alumnado.

2.2.1. Suplemento Europeo al Título en la enseñanza universitaria

Hablar de Suplemento Europeo a los títulos universitarios es hacer mención de un

nuevo sistema de enseñanza, evaluación, calificación, etc., equiparable en las universidades europeas. Regulado por el Real Decreto 22/2015, de 23 de enero, por el que se establecen los requisitos de expedición del Suplemento Europeo a los títulos regulados en el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales y se modifica el Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, el cual deroga a normas anteriores, este queda definido en su artículo 2 como:

> el documento que acompaña al título universitario de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional con la información unificada, personalizada para cada titulado universitario, sobre los estudios cursados, los resultados obtenidos, las capacidades profesionales adquiridas y el nivel de su titulación en el sistema nacional de educación superior (Real Decreto 22, 2015, p.10326).

Creado para garantizar la trasparencia a nivel internacional y el reconocimiento académico y profesional de las cualificaciones, entre otros asuntos, el Suplemento Europeo al Título debe contener, para los títulos de grado y máster, la siguiente información:

- Datos identificativos del titulado: nombre, fecha de nacimiento y número de identificación.
- Información sobre la titulación: nombre de la titulación y título conferido, principales campos de estudio de la titulación, nombre y estatus de la institución que otorga el título, nombre y estatus de la institución que imparte el programa.
- Información sobre el nivel de la titulación: nivel, duración oficial del programa y requisitos de acceso.
- Información sobre los contenidos y resultados obtenidos: modalidad de estudio, requisitos del programa, descripción del programa, sistema de calificación, calificación global de la persona titulada.
- Información sobre la función de la titulación: acceso a estudios posteriores, objetivos de la titulación.
- Información adicional: información adicional u otras fuentes de información.
- Certificación del suplemento: fecha de expedición, nombres y firmas de las personas firmantes, cargo de las personas firmantes y sello oficial de la universidad expedidora.
- Información sobre el sistema nacional de educación superior (Real Decreto 22, 2015, p.10330-10333).

Tal información queda recogida (y ampliada) en el Anexo I de la citada normativa, relativo al Modelo suplemento europeo al título de graduado y master; normativa donde queda incluido, igualmente, el procedimiento (soporte documental y personalización) para la expedición del título.

2.2.2. Marco de cualificaciones para la Educación Superior

La información concerniente al nivel de la titulación ha de hacerse conforme al Marco Español de Cualificaciones en Educación Superior (en adelante MECES). Recono-

cido a nivel internacional, dicho instrumento "permite la nivelación coherente de todas las cualificaciones de la educación superior para su clasificación, relación y comparación y que sirve, asimismo, para facilitar la movilidad de las personas en el espacio europeo de la educación superior y en el mercado laboral internacional" (Universidad de Granada, 2011). Dicho MECES es la concreción del *European Qualifications Framework*, impulsado dentro del proceso de Bolonia para la construcción del EEES. El mismo facilita la comparación y relación entre cualificaciones, y permite la movilidad y el reconocimiento académico y profesional en el contexto europeo.

El Real Decreto 96/2014, de 14 de febrero, por el que se modifican los Reales Decretos 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES), y 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, establece ligeras modificaciones al MECES. Su artículo primero "Modificación del Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece en Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES)" recoge el cuadro en que se distribuyen los cuatro niveles del mismo, así como sus correspondientes cualificaciones. El nivel 1 lo integra el título de Técnico Superior, el cual engloba la cualificación de Técnico Superior en Formación Profesional, Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño y Técnico Deportivo Superior. El nivel 2 lo integra el título de Grado, el cual engloba la cualificación de Título de Graduado y Título Superior de las Enseñanzas Artísticas Superiores. El nivel 3 lo integra el título de Máster, el cual engloba las cualificaciones de Título de Máster universitario, Título de Máster en Enseñanzas Artísticas, Título de Graduado de al menos 300 créditos ECTS que comprenda al menos 60 créditos ECTS de Nivel de Máster, que haya obtenido este nivel de cualificación mediante resolución del Consejo de Universidades. Finalmente, el nivel 4 lo integra el título de Doctorado, el cual engloba la cualificación de Título de Doctor (Real Decreto 96, 2014, p. 20153).

Siguiendo con el texto original de la citada norma, al título de Grado le se asocia una carga de 240 créditos ECTS. Estos podrán ser seguidos de estudios de Máster de entre 60 y 120 créditos ECTS de duración (Real Decreto 96, 2014, p. 20151). De acuerdo con el Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, los resultados de aprendizaje esperables en el alumnado egresado para el segundo nivel de cualificación se relacionan con las siguientes características (artículo 6):

- Haber adquirido conocimientos avanzados y demostrado una comprensión de los aspectos teóricos y prácticos y de la metodología de trabajo en su campo de estudio con una profundidad que llegue hasta la vanguardia del conocimiento.

- Poder, mediante argumentos o procedimientos elaborados y sustentados por ellos mismos, aplicar sus conocimientos, la comprensión de estos y sus capacidades de resolución de problemas en ámbitos laborales complejos o profesionales y especializados que requieren el uso de ideas creativas e innovadoras.

- Tener la capacidad de recopilar e interpretar datos e informaciones sobre las que fundamentar sus conclusiones incluyendo, cuando sea preciso y pertinente, la reflexión sobre asuntos de índole social, científica o ética en el ámbito de su campo de estudio.

- Ser capaces de desenvolverse en situaciones complejas o que requieran el desarrollo de nuevas soluciones tanto en el ámbito académico como laboral o profesional dentro de su campo de estudio.

- Saber comunicar a todo tipo de audiencias (especializadas o no) de manera clara y precisa, conocimientos, metodologías, ideas, problemas y soluciones en el ámbito de su campo de estudio.

- Ser capaces de identificar sus propias necesidades formativas en su campo de estudio y entorno laboral o profesional y de organizar su propio aprendizaje con un alto grado de autonomía en todo tipo de contextos (estructurados o no) (Reales Decretos 1027, 2011, p. 87915).

Estos resultados son ligeramente ampliados para los títulos de Máster y Doctor, donde gana protagonismo: la capacidad de asumir la responsabilidad del propio desarrollo profesional y de especialización; la capacidad de desarrollar actividad investigadora con responsabilidad social e integridad científica; la capacidad de participar en discusiones científicas que se desarrollen a nivel internacional según ámbito de conocimiento y de divulgar los resultados de la actividad investigadora a todo tipo de públicos; demostrar, dentro de su contexto científico específico, la capacidad de realizar avances en aspectos culturales, sociales o tecnológicos, así como de fomentar la innovación en todos los ámbitos en una sociedad basada en el conocimiento, entre otras (Reales Decretos 1027, 2011).

Finalmente, cabe decir que, la validación de las interpretaciones de las definiciones de los niveles del MECES, que puedan surgir en sus ámbitos temáticos como profesionales, son competencia de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y de la Acreditación (ANECA), en colaboración con otros órganos de evaluación de las Comunidades Autónomas.

2.2.3. El sistema de créditos y la estructura de la enseñanza universitaria

Entre las medidas encaminadas a la construcción del EEES se encuentra el establecimiento del Sistema Europeo de Transferencia de Créditos (*European Credit Transfer System*-ECTS). Implantado en la mayoría de los Estados miembros, dicho sistema se ha generalizado a partir de los programas de movilidad de estudiantes Sócrates y Erasmus. Y ha facilitado la armonización y transparencia de los planes de estudios y la comparabilidad entre las titulaciones de los distintos países.

Según el Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, artículo 3, el crédito europeo "es la unidad de medida del haber académico que representa la cantidad de trabajo del estudiante para cumplir los objetivos del programa de estudios y que se obtiene por la superación de cada una de las materias que integran los planes de estudios" (Real Decreto 1125, 2003, p. 34355).

Respecto de la asignación de créditos, la normativa establece que el número de créditos establecido en los planes de estudios para cada curso académico ha de ser de un total de 60 créditos ECTS, lo que equivale a un total de entre 1500-1800 horas. Por

su parte, el número de créditos de cada titulación será distribuido entre la totalidad de las materias integradas en el plan de estudios que deba cursar el alumnado, siendo el número mínimo de horas, por crédito, de 25 a 30 horas (Real Decreto 1125, 2003). En dicha carga de trabajo, se incluyen: las horas de clases teóricas y prácticas, las horas de trabajo autónomo, las horas de estudio, de tutorías, etc.

En cuanto al sistema de calificación, la citada normativa fija (artículo 5), para los resultados obtenidos por el alumnado en cada una de las materias del plan de estudios, la escala numérica de 0 a 10. Esta queda distribuida de la siguiente manera.

Calificación cuantitativa	Calificación cualitativa
0-4,9	Suspenso (SS)
5,0-6,9	Aprobado (AP)
7,0-8,9	Notable(NT)
9,0-10	Sobresaliente (SB)

Asimismo, conforme lo establece el citado artículo, la calificación de "Matrícula de Honor" podrá ser otorgada a quien hayan obtenido una calificación igual o superior a 9.0. En cualquier caso, su número no podrá exceder del cinco por ciento del alumnado matriculados en la materia en cuestión. Ello, salvo que el número de matriculados sea inferior a 20, en cuyo caso se podrá otorgar una sola "Matrícula de Honor" (Real Decreto 1125, 2003, p. 34356).

Dicho esto, cabe decir que la implantación del crédito ECTS ha supuesto un profundo cambio en los modelos de enseñanza en el ámbito universitario. Esta nueva forma de hacer (unidad de medida) provoca la adopción de un nuevo modelo educativo, tanto en el diseño curricular como en la metodología docente, centradas y/u orientadas al aprendizaje del estudiantado.

Finalmente, respecto de la estructura de la enseñanza universitaria, en España esta queda regulada por las normativas:

- Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias.
- Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado.
- Real Decreto 43/2015, de 2 de febrero, que modifica los dos anteriores.

Actualmente, en base a la normativa vigente, la enseñanza universitaria queda estructurada en dos niveles (Grado y Posgrado) y en tres ciclos: Grado (desde 240 a 360 créditos ECTS), Máster (60-120 créditos ECTS) y Doctorado. Así, y de acuerdo con el artículo 12 del Real Decreto 43/2015, de 2 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, y el Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado, la enseñanza universitaria se estructura, también, en:

- Formación básica: donde al menos el 60% serán créditos vinculados a la rama de conocimiento propia del título.

- Prácticas externas: tendrán una extensión máxima del 25% total de los créditos del título y deberán ofertarse, preferentemente, en la segunda mitad del plan de estudios.

- Trabajo fin de grado: el cual tendrá un mínimo de 6 créditos y un máximo del 12,5% del total de créditos del título (Real Decreto 43, 2015, p. 8089).

Respecto de los estudios de Máster y Doctorado, corresponden con el segundo y tercer ciclo de la enseñanza universitaria. En cuanto a los primeros de ellos, cabe decir que tienen un carácter profesionalizador, mientras que los segundos (estudios de Doctorado), tienen un carácter investigador; culminando, en su caso, con la defensa del Trabajo de Fin de Máster o la defensa de la Tesis Doctoral según el ciclo. Los últimos de estos, son los estudios de máximo nivel y acreditan a quien los finaliza para la docencia e investigación.

2.3. PERFIL Y COMPETENCIAS DEL PERSONAL DOCENTE UNIVERSITARIO: EL PROYECTO TUNING

Con la configuración del EEES surgen desafíos que tratan de promover la calidad, eficacia, eficiencia, competitividad, etc., en la educación superior. Tal hecho exige un análisis pormenorizado y profundo de estas circunstancias a fin de establecer un catálogo de competencias profesionales que permita satisfacer las demandas del mercado actual. Más y Tejada (2013) consideran que este conjunto de competencias se organiza en perfiles profesionales y se integra en distintas familias profesionales.

La renovación y adaptación de la educación superior al coetáneo contexto económico, laboral y social ha supuesto la reformulación de los planes de estudio en consonancia con un enfoque basado en competencias. Autores como Mario de Miguel definen la competencia como: "la capacidad que tiene un estudiante para afrontar con garantías situaciones problemáticas en un contexto académico y profesional determinado" (De Miguel, 2005, p.24). En base a esta definición, De Miguel atribuye componentes a las competencias, como, por ejemplo, el conocimiento, la motivación, el autoconcepto, la personalidad, etc.; algunas, difíciles de desarrollar. Dicho autor establece, asimismo, una división entre lo que considera competencias genéricas y competencias específicas. Las primeras de ellas son las que todo estudiante debe adquirir con independencia de la titulación de la que proceda. Por su parte, las competencias específicas se relacionan con el área de conocimiento al que se pertenece. Por ello, en la formación y evaluación del estudiantado se han de tener en cuenta ambas competencias, lo que exige adoptar una visión holística sobre el mismo. Y donde queden integradas de manera concurrente: conocimiento, habilidad, actitud, valores, etc., (De Miguel, 2005).

Agentes sociales, colegios profesionales y las personas expertas coinciden al decir que el proceso de análisis y desarrollo de un catálogo de competencias y perfiles profesionales es complejo (Más y Tejada, 2013). No obstante, uno de los proyectos más ambiciosos y de mayor impacto en Europa es el denominado proyecto *Tuning Educational Structures in Europe*; comúnmente conocido como Proyecto Tuning. Este proyecto

se sustenta en la necesidad de buscar un mayor nivel de calidad en la Universidad, así como en la obligación de simplificar el proceso de convergencia europeo buscando, con ello, una comparación entre planes de estudio; hecho que promueve la transparencia y el reconocimiento académico en Europa. Este favorece un proceso de reflexión y debate orientado a la definición del EEES, tratando ser una plataforma de intercambio de información y de debate sobre titulaciones, materias, contenidos, métodos de enseñanza y evaluación. Asimismo, intenta favorecer elementos de control de calidad y de transferencia de créditos. Y dotar de instrumentos metodológicos para cumplir sus objetivos. Aquí se han definido cuatro líneas de trabajo: línea 1) destrezas generales y académicas; línea 2) conocimiento, currículum y contenidos; línea 3) ECTS como un sistema de acumulación de créditos; línea 4) métodos de enseñanza y aprendizaje, evaluación y desempeño, y calidad (Palomino et al., 2005).

Los autores Julia González y Robert Wagenaar, editores del manuscrito "Tuning *"Educational Structures in Europe"* (Informe final-Fase uno, año 2003), consideran que es objetivo del Proyecto Tuning proponer y favorecer programas de estudio basados en resultados de aprendizaje, expresados, estos, en términos de competencias (tanto genéricas y específicas) de cada área de conocimiento y créditos ECTS (González y Wagenaar, 2003). Dentro de este, las competencias son definidas como "una combinación dinámica de conocimientos, comprensión, habilidades y capacidades" (González y Wagenaar, 2003, p. 34), cuyo estudiantado las adquiere o desarrolla a lo largo de su proceso de aprendizaje. En cuanto a las competencias generales que promueve este proyecto, estas se pueden identificar, según González y Wagenaar (2003) como:

- Competencias instrumentales: capacidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas.

- Competencias interpersonales: capacidades individuales como las habilidades sociales, de interacción y cooperación

- Competencias sistémicas: capacidades y habilidades relacionadas con sistemas globales (combinación de comprensión, sensibilidad y conocimiento) (p. 34).

Dicho proyecto deja cabida al dinamismo, aportando como ventajas: el fomento de la transparencia en los perfiles de profesionales y académicos de las titulaciones y programas de estudios que favorezcan su énfasis en los resultados; el desarrollo del nuevo paradigma de educación, principalmente centrado en el estudiante y la necesidad de encauzarse hacia la gestión del conocimiento; las demandas crecientes de una sociedad de aprendizaje permanente y una mayor flexibilidad en la organización del aprendizaje; la búsqueda de mayores niveles de empleabilidad y de ciudadanía; el impulso de la dimensión europea de la educación superior; y el suministro de un lenguaje más adecuado (González y Wagenaar, 2003, pp. 34-38).

Para concluir, merecen nuestra mención los Libros Blancos de las titulaciones oficiales. Estos son el resultado de un trabajo conjunto llevado a cabo por una red de universidades españolas, apoyado a su vez por la ANECA. Los mismos han tenido como objetivo el diseño de los títulos de Grado adaptados a las exigencias del EEES. Se trata de "una propuesta no vinculante, con valor como instrumento para la reflexión, que se presentará ante el Consejo de Coordinación Universitaria y el Ministerio de Educación y Ciencia para su información y consideración" (ANECA, 2025). Dichos documentos, junto

con la memoria verificada de los grados (realizada por la ANECA y el Proyecto Tuning), se convierten en documentos referentes para el diseño de los actuales planes de estudio de los distintos grados universitarios en España. Entre estos libros se encuentra el Libro Blanco del Título de Grado en Trabajo Social, donde se recoge el Informe de la Comisión de Evaluación del diseño del Título de Grado en Trabajo Social (año 2004).

3. MARCO NORMATIVO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

El marco normativo por el que se regula la educación superior se ha ido readaptando a las exigencias del momento. Si bien es cierto, durante este último lustro el ordenamiento jurídico español es testigo del nacimiento de una nueva normativa reguladora de dicha materia. Tal hecho provoca la derogación de la normativa que durante años estuviese vigente, es decir, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. La actual normativa, denominada Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, comúnmente conocida con el acrónimo de LOSU, entra en vigor el 12 de abril de 2023; circunstancia que se produce con la aprobación definitiva del texto normativo de 23 de marzo de 2023 en el Congreso de los Diputados, y su posterior publicación en el Boletín Oficial de España. De igual modo, esta normativa converge con otras de carácter autonómico vigentes y de aplicación en el contexto territorial para el que han sido desarrolladas.

3.1. NORMATIVA NACIONAL EN MATERIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN ESPAÑA

3.1.1. Antecedentes a la actual normativa reguladora de la educación superior

En España, durante el transcurso de la últimas cuatro décadas, la educación superior vislumbra como el marco jurídico universitario se ha ido alterando. Como ocurra en otros niveles de la enseñanza española (educación primaria y secundaria), la Universidad se ha de adaptar a una sucesión de normativas que van apareciendo de acuerdo a las exigencias del momento, donde el EEES gana protagonismo. A nivel nacional, existen varios hitos importantes para el desarrollo y consolidación de la Universidad. Entre estos destacan: la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria y la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades; esta última, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril. Centrada la atención en la primera de ellas, es decir, la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, cabe decir que esta se convierte en piedra angular para la configuración de la Universidad pública. Dicha normativa sienta las bases de un sistema de educación superior propio de un Estado social y democrático de derecho, circunstancia por la que se garantiza la autonomía de tal institución; refrendada, dicha autonomía, por mandato expreso de nuestra Constitución Española de 1978 quien establece en su Título I, Capítulo segundo, Sección primera (De los derechos fundamentales y de las libertades públicas), artículo 27.10 que, "se reconoce la autonomía de las Universidades, en los términos que la ley establezca" (Constitución Española, 1978). Por su parte, Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, permite desarrollar el citado sistema universitario, reformando la organización de las enseñanzas universitarias de acuerdo al EEES (Ley 2, 2023).

Si bien es cierto, el panorama de la Universidad española se ha ido transformando. Es una realidad el aumento en el número de universidades, con mayor incidencia en las de carácter privado, lo que genera una mayor oferta educativa. Pero también desafíos a los que se unen las crisis económicas del siglo XXI. Por ello, la Universidad pública se enfrenta a retos complejos de abordar derivados de la financiación, la desinversión, etc., en un momento donde el número de alumnos matriculados es mucho mayor al de hace años.

3.1.2. La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario

La Universidad es concebida como una institución básica en sociedades del conocimiento como la nuestra. De ella depende, como del sistema educativo en general, la educación avanzada de los individuos; y de que se produzcan las condiciones necesarias para la igualdad de oportunidades y el desarrollo económico, científico y tecnológico de nuestra sociedad (Ley 2, 2023).

La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario (en adelante LOSU), desarrolla un modelo académico que asegura una formación integral y amplia, favoreciendo el incremento de habilidades tanto personales como profesionales (docentes e investigadora) garantes de un pensamiento crítico que permita el acceso a empleos de calidad. Dicha normativa establece que "la Universidad ha sido, es y debe ser fuente de conocimiento, de bienestar material, de justicia social, de inclusión, de oportunidades y de libertad cultural para todas las edades", de ahí que se convierta en un organismo de máximo nivel a preservar por el resto de instituciones y poderes públicos (Ley 2, 2023, p. 7). Hoy más que nunca, la Universidad es depositaria y productora de conocimiento científico, tejiendo y entrelazando ejes para el fomento de redes, alianzas, etc., con el conjunto de entidades sociales. Tal concepción hace de la Universidad un lugar de docencia e investigación, generador de transferencia e intercambio de conocimiento científico. Y no solo entre la población joven, sino que se extiende a lo largo de la vida de los individuos interesados en formar parte de la misma. Su apertura al conjunto de la ciudadanía se extiende incluso a quieres, sin necesidad de poseer una titulación previa, quieren acudir en calidad de oyentes.

La Universidad ejerce una importante función docente e investigadora. Asume las funciones recogidas en el artículo 2 de la LOSU (funciones del sistema universitario y autonomía de las universidades), recogidas de la siguiente manera:

> a) La educación y formación del estudiantado a través de la creación, desarrollo, transmisión y evaluación crítica del conocimiento científico, tecnológico, social, humanístico, artístico y cultural, así como de las capacidades, competencias y habilidades inherentes al mismo.
>
> b) La preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación y actualización de conocimientos y métodos científicos, tecnológicos, sociales, humanísticos, culturales y para la creación artística.
>
> c) La generación, desarrollo, difusión, transferencia e intercambio del conocimiento y la aplicabilidad de la investigación en todos los campos científicos, tecnológicos, sociales, humanísticos, artísticos y culturales.

d) La promoción de la innovación a partir del conocimiento en los ámbitos sociales, económicos, medioambientales, tecnológicos e institucionales.

e) La contribución al bienestar social, al progreso económico y a la cohesión de la sociedad y del entorno territorial en que estén insertas, así como a la promoción de las lenguas oficiales de las mismas, a través de la formación, la investigación, la transferencia e intercambio del conocimiento y la cultura del emprendimiento, tanto individual como colectiva, a partir de fórmulas societarias convencionales o de economía social.

f) La generación de espacios de creación y difusión de pensamiento crítico.

g) La transferencia e intercambio del conocimiento y de la cultura al conjunto de la sociedad a través de la actividad universitaria y la formación permanente o a lo largo de la vida del conjunto de la ciudadanía.

h) La formación de la ciudadanía a través de la transmisión de los valores y principios democráticos.

i) El fomento de la participación de la comunidad universitaria y de la ciudadanía en actividades promovidas por entidades de voluntariado y del tercer sector que se encuentren en línea con los principios y valores del sistema universitario.

j) Las demás funciones que se les atribuyan legalmente (Ley 2, 2023, p. 15-16).

En el ejercicio de dichas funciones, la Universidad española se compromete a garantizar lo establecido de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre otros mandatos; todo ello, en virtud de la autonomía que se le confiere de acuerdo con el artículo 27.10 de la Constitución Española.

3.1.2.a. La Universidad como espacio para la docencia, la investigación y el intercambio y transferencia de conocimiento

En la Universidad española, como en el resto de universidades europeas (ya sean públicas o privadas), convergen tres grandes ejes que la dotan de identidad y sentido propio. Uno de estos ejes, convertido en uno de sus grandes pilares, es la docencia. Ya sea presencial o a distancia, la docencia permite al alumnado adquirir conocimientos y competencias para su futuro profesional y su vida personal. Según el artículo 6 de la LOSU, la función docente de la Universidad ha de entenderse como "la transmisión ordenada del conocimiento científico, tecnológico, humanístico y artístico, y de las competencias y habilidades inherentes al mismo" (Ley 2, 2023, p. 17); labor ejercida por el profesorado universitario, donde queda garantizada la libertad de cátedra tal y como se recoge en el artículo 3.3 de la citada normativa.

La docencia universitaria a de apelar a la innovación docente, la plena y efectiva participación del estudiantado en la elaboración, seguimiento y actualización de los planes de estudio, la evaluación permanente de la calidad de la actividad docente, etc., quedando configurada por los títulos de Grado, Máster y Doctorado (Ley 2, 2023, p. 18).; títulos que se han de adecuar a los estándares de calidad establecidos por el EEES, y que

permiten al alumnado especializarse en cualquier área de conocimiento. Y calidad sometida, igualmente, a lo dispuesto en el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.

Para el caso de las enseñanzas de Grado y Máster Universitario, y su reconocimiento, la Universidad fija lo que se conoce como Sistema Europeo de Transferencia de Créditos (ECTS, en sus siglas en inglés). Dicho sistema, establecido reglamentariamente por el Gobierno, dispone el número total de créditos/horas a los grados y másteres, equiparándolo la cita al resto de universidades europeas.

Por su parte, respecto de la investigación y la transferencia e intercambio de conocimiento, son funciones esenciales de la Universidad. Al igual que la docencia, la investigación "es un derecho y un deber del personal docente e investigador. Por ello, el personal docente e investigador podrá desarrollarlas con intensidades distintas a lo largo de su trayectoria académica, sin perjuicio de las normas establecidas en cada universidad" (Ley 2, 2023, p. 21).

La investigación debe impregnar a todas las áreas de conocimiento, con independencia de su trayectoria investigadora, sean estas de carácter tecnológico, artístico, humanístico, etc. Es por ello que la Universidad debe promover que esto ocurra mediante la creación de estrategias y estructuras de investigación, transferencia e intercambio de conocimiento tendentes a la interdisciplinariedad y multidisciplinariedad; elementos que constituyen un mérito en la evaluación de la actividad del personal docente e investigador (Ley 2, 2023, p. 21). Para garantizar esta premisa, la Universidad ha de promover la creación de redes de investigación entre grupos, departamentos, instituciones, empresas, etc. (públicas o privadas).

En este mismo orden de cosas, la Universidad española tiene el deber de promover y/o buscar la relación entre la investigación y las necesidades sociales y culturales, articulando esta simbiosis con el sistema productivo. Para ello, la Universidad se ve obligada a prestar especial atención a la estructura social y económica de la demarcación geográfica-territorial sobre la que se halla insertada. Asimismo, tiene la responsabilidad de compartir y divulgar los resultados de investigación a la sociedad en su conjunto. Garantizar esto último, y con ello favorecer el intercambio y transferencia del conocimiento, exige hacer uso de los distintos canales de difusión que permitan acercar a la ciudadanía cualquier hallazgo; con acentuación en la formación a lo largo de la vida (Ley 2, 2023, p. 21).

Para avalar la transferencia de conocimiento, la LOSU establece en su artículo 12 la necesidad de fomentar la "Ciencia Abierta y la Ciencia Ciudadana", traducida en la consideración que se ha de tener del conocimiento científico como un bien común. Para ello, a tenor de lo establecido en dicho artículo, la Universidad debe:

promoverán y contribuirán activamente a la Ciencia Abierta mediante el acceso abierto a publicaciones científicas, datos, códigos y metodologías que garanticen la comunicación de la investigación, a fin de alcanzar los objetivos de investigación e innovación responsables que se impulsen desde la comunidad científica, así como los objetivos de libre circulación de los conocimientos científicos y las tecnologías que promulga la política europea de investigación y desarrollo tecnológico (Ley 2, 2023, p. 21).

Respaldar esta idea requiere del diseño y desarrollo de infraestructuras y plataformas de acceso abierto (repositorios bibliográficos) que permitan el acceso a los datos o información; datos que han de seguir los principios FAIR (fáciles de encontrar, accesibles, interoperables y reutilizables), y alojados en acceso abierto en la medida de lo posible. Solo así se puede hablar de una transferencia de conocimiento real y efectiva. De igual modo, la LOSU contempla otras formas de transferencia e intercambio de conocimiento. Con ello se hace referencia a los proyectos de investigación y su desarrollo. Esta otra medida permite el impulso de los títulos de Doctorado, la colaboración conjunta entre instituciones, el fomento de la calidad y competitividad internacional (como un valor positivo), el liderazgo, etc.; hecho que potencia la atracción del talento y la movilidad nacional e internacional.

Finalmente, acentuando este discurso al ámbito del Trabajo Social, cabe destacar la consideración que la LOSU hace a la relación entre la Universidad y su entorno social. Así, su Título VI, relativo a la Universidad, la sociedad y la cultura, establece en su artículo 18 (sobre la Cohesión social y territorial) que:

Las universidades fomentarán la participación de la comunidad universitaria en actividades y proyectos relacionados con la promoción de la democracia, la igualdad, la justicia social, la paz y la inclusión, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

> Las universidades promoverán un desarrollo económico y social equitativo, inclusivo y sostenible que pueda favorecer la creación de empleo de calidad y mejorar los estándares de bienestar del territorio en el que se ubiquen. A tal efecto, reforzarán la colaboración con las Administraciones Locales y con los actores sociales de su entorno mediante los proyectos de Ciencia Ciudadana y de aprendizaje-servicio, entre otros mecanismos (Ley 2, 2023, p. 25).

3.1.2.b. Estructura y funcionamiento de la Universidad

Respecto de la estructura orgánica y funcional de la Universidad española, la LOSU en su Título IX (sobre el régimen específico de las universidades públicas), Capítulo I (sobre régimen jurídico y estructura de las universidades públicas), establece: el régimen jurídico al que se acoge la Universidad; la rendición de cuentas a la que se halla sometida; la transparencia e integridad en sus acciones; los centros y estructuras que la conforman; la creación, modificación y supresión de centros y estructuras; la adscripción de centros; y las unidades básicas.

La estructura de la Universidad está determinada por lo establecido en sus Estatutos. Según el artículo 40 de la LOSU, esta se puede organizar en lo que se conoce como "campus, facultades, escuelas, departamentos, institutos universitarios de investigación, escuelas de doctorado o en otros centros o estructuras necesarios para el desarrollo de las funciones que le son propias" (Ley 2, 2023, p. 33). De igual manera, dichos estatutos establecen las funciones de los centros en aras de organizar la enseñanza, los procedimientos académicos, administrativos, de gestión, etc. Por su parte, el artículo 41 de la citada normativa, relativo a la creación, modificación y supresión de centros y estructuras, establece que estas medidas se han de realizar bajo la conveniencia de la Comunidad Autónoma en cuestión, a iniciativa de la Universidad implicada (Ley 2, 2023, p. 34). Respecto de los departamentos, institutos y escuelas de doctorado de la Universidad, el

procedimiento se ha de ajustar a lo establecido en esta normativa y el reglamento que la desarrolla, así como en lo establecido en los estatutos universitarios.

Sobre la base a esta última cuestión, y tomando como referencia el Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de Granada, cabe señala que el Proyecto de Real Decreto por el que se regula la organización de los departamentos universitarios dispone en sus artículos 3.2. y 3.3 que:

> 2. Los departamentos estarán formados por personal docente e investigador que reúna unas características académicas de afinidad, pudiendo reunir a profesorado y personal investigador de diferentes ámbitos de conocimiento. Los departamentos también podrán estar formados por personal técnico, de gestión y de administración y servicios, en la forma que establezcan los Estatutos.
>
> 3. Un departamento universitario deberá estar integrado por un mínimo comprendido entre 35 y 50 miembros del personal docente e investigador doctor a tiempo completo de la Universidad, según se establezca en sus Estatutos considerando el tamaño de la Universidad (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2025a).

Asimismo, en el artículo 4 del citado Proyecto de Real Decreto se establece cómo ha de ser la organización y dirección de los departamentos. Para ello, alude a lo dispuesto en los artículos 49 y 52 de la LOSU. Y en su Disposición Adicional Única, concerniente a la adaptación de los departamentos universitarios. Dicho Proyecto señala que los departamentos universitarios constituidos antes de la entrada en vigor de esta norma se han de adaptar a lo fijado en la misma. Y lo deberán hacer antes del 31 de diciembre de 2024. Mención especial tiene el hecho de que, a fecha de hoy dicho Proyecto de Real Decreto sigue sin alcanzar su vigencia (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2025a).

Por otra parte, el Proyecto de Real Decreto por el que se establecen los ámbitos de conocimiento a efectos de la adscripción de los puestos de trabajo del profesorado universitario, cuyo objeto es dar complimiento al artículo 64.4 de la LOSU, dispone en su artículo 2 (relativo a las áreas de conocimiento) que: "todos los puestos de trabajo asignados a los cuerpos docentes universitarios y al profesorado laboral deberán adscribirse a los ámbitos de conocimiento [...]" que se detallan en el mismo, donde aparece el área de conocimiento de "Relaciones laborales, Trabajo Social y recursos humanos" (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2025b).

De acuerdo a lo expuesto, y teniendo en consideración la actual estructura del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de Granada, existe el riesgo de la desaparición de la estructura departamental del mismo, mediante la fusión con otros departamentos, con las importantes consecuencias que tal medida pueda acarrear a nivel autonómico. De igual modo, cabe mencionar de este último Proyecto de Real Decreto el hecho de no reconocer el Trabajo Social como un área de conocimiento independiente; acción que puede favorecer su debilitamiento y difuminación al vincularla con áreas de conocimiento no afines. No obstante, y al igual que ha ocurrido con el Proyecto de Real Decreto por el que se regula la organización de los departamentos universitarios, esté último sigue sin estar vigente. Y aunque su borrador sigue publicado en la web de Ministerio de Ciencia, Innovación y

Universidades, aún no se ha alcanzado consenso alguno. Pues la consulta pública previa ha estado marcada por el desacuerdo y disconformidad.

Con independencia de las estructuras universitarias descritas anteriormente, la LOSU prevé (artículo 43) que la Universidad disponga de unidades básicas, entendidas, estas, como unidades de igualdad y de diversidad, unidades de defensoría universitaria, unidades de inspección de servicios, además de servicios de salud y acompañamiento psicológico y pedagógico y servicios para la orientación profesional. Unidades que han de velar por la igualdad de género, la inclusión y la antidiscriminación, el respeto a los derechos y libertades de la toda la comunidad universitaria, etc.

En su Capítulo II (sobre la gobernanza de las universidades públicas), artículo 44, la LOSU hace referencia a los órganos colegiados y los órganos unipersonales de la Universidad. Según esta normativa, son órganos colegidos: el Claustro Universitario, el Consejo de Gobierno y el Consejo de Estudiantes. Asimismo, los Estatutos de las universidades podrán establecer el Consejo Social, Consejos de Escuela y de Facultad, Consejos de Departamento u otros órganos específicos que se determinen. Por su parte, son órganos unipersonales la figura de:

> Rector o Rectora, Vicerrectores o Vicerrectoras, Secretario o Secretaria General, Gerente, así como, en su caso, Decanos o Decanas de Facultades, Directores o Directoras de Escuelas, de Departamentos, o de otros órganos específicos para los centros o estructuras que determinen los Estatutos (Ley 2, 2023, p. 35).

Finalmente, respecto de los mandatos de los órganos unipersonales, la LOSU establece que dichos cargos tendrán una duración máxima de 6 años improrrogables y no renovables, lo que facilita la movilidad y regeneración de los mismos.

3.1.2.c. El personal docente e investigador de la Universidad

El personal docente e investigador es clave para el desarrollo y funcionamiento de la Universidad española. Junto con el personal de administración y servicios forma parte del grueso de dicha institución. A tenor de los establecido en el Título IX, Capítulo IV (sobre el personal docente e investigador de las universidades públicas) de la LOSU, artículo 64, "el personal docente e investigador está compuesto por el profesorado de los cuerpos docentes universitarios y por el profesorado laboral" (p. 46).

Como novedad a la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, la LOSU apuesta (artículo 65) por un porcentaje mayor de profesorado funcionario. También contempla la reducción del profesorado contratado laboral temporal al 8%, hecho que genera estabilidad en los departamentos (Ley 2, 2023, p. 47). Otra novedad destacable de la LOSU, recogida en el mismo artículo 65, se relaciona con la igualdad de condiciones. En su intento por garantizar la promoción de la equidad entre el personal docente e investigador, dicha normativa induce al establecimiento de medidas de acción positiva en los concursos de plazas convocadas que favorezcan el acceso a las mujeres. De este modo:

> "se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para

ser contratadas las personas del sexo menos representado en el cuerpo docente o categoría de que se trate" (Ley 2, 2023, p. 47).

Finalmente, acerca de la tipología del profesorado de la Universidad, la sección primera del Capítulo IV de la LOSU (el profesorado de los cuerpos docentes universitarios), señala en su artículo 68 que el profesorado universitario funcionario pertenecerá a los siguientes cuerpos docentes:

- Cuerpos docentes universitarios: compuestos por catedráticos de Universidad y Profesores Titulares de Universidad (Ley 2, 2023, p. 48).

La LOSU también prevé la figura del personal docente e investigador laboral, donde se integran los perfiles de: profesor permanente laboral; profesor ayudante doctor; profesor sustituto interino; profesor asociado laboral; profesor emérito; profesor visitante y profesor distinguido.

3.2. OTRAS NORMAS NACIONALES Y AUTONÓMICAS DE CARÁCTER UNIVERSITARIO EN EL TERRITORIO ESPAÑOL

Desde el nacimiento de la Universidad en España, siendo la Universidad de Palencia (año 1212) quien se proclame primera institución de enseñanza superior, se han sucedido múltiples normativas reguladoras de dicho nivel de estudios (Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, 2025). Centrada la atención en el siglo XXI, a las normativas expuestas en los apartados anteriores se suman otras de menor rango que apoyan la reglamentación de aquella y/o la amplían. Entre estos instrumentos normativos se encentran el:

- Real Decreto 195/2016, de 13 de mayo, por el que se establecen los requisitos para la expedición del Suplemento Europeo al Título Universitario de Doctor.

- Real Decreto 43/2015, de 2 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, y el Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado.

- Real Decreto 412/2014, de 6 de junio, por el que se establece la normativa básica de los procedimientos de admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado.

- Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

- Real Decreto 96/2014, de 14 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior

- Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado.

- Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

- Real Decreto 1002/2010, de 5 de agosto, sobre expedición de títulos universitarios oficiales.

- Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

A estas normativas, y por mandato expreso del artículo 148 de la Constitución Española, por el que se regula la transferencia de competencias del nivel central al nivel autonómico, se suman otras normas aprobadas por las distintas comunidades autónomas. Centrado en interés en la Comunidad Autónoma de Andalucía, y sobre lo dispuesto en el artículo 53 y 54 del Estatuto de Autonomía para Andalucía (relativos a la Universidad, por un lado, y a la investigación, desarrollo e innovación tecnológica, por otro), el ordenamiento jurídico andaluz incorpora paulatinamente diversas normativas regularizadoras de la enseñanza superior en el territorio andaluz (Ley 2, 2007, pp. 11880-11881). Aquí cabe destacar:

- El Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades.

- La Ley 12/2011, de 16 de diciembre, por la que se modifica la Ley 15/2003, de 22 de diciembre, Andaluza de Universidades.

- La Ley 15/2003, de 22 de diciembre, Andaluza de Universidades.

Tales normativas tienen como fin último la ordenación y coordinación del sistema universitario andaluz, además de la regulación de las actividades de enseñanza universitaria que se realizan en Andalucía, bajo la directriz de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación de la Junta de Andalucía.

3.3. NORMATIVAS ESPECÍFICAS DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

Son muchas las normativas existentes en el ámbito de la Universidad de Granada. Dada su larga trayectoria, aglutina un sinfín de normas con carácter de reglamento, normativa, etc., que garantizan su buen funcionamiento. Normativas que regulan los diferentes procesos y ámbitos universitario, sean estos de tipo institucional, académico, profesorado docente e investigador, personal de administración y servicios, estudiantado, entre otros.

Para el caso que nos ocupa, y puesto el foco de interés en el Decreto 231/2011, de 12 de julio, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Granada, cabe decir que dicha normativa asegura lo recogido en la disposición transitoria segunda de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades; disposición mediante la cual se prevé que las universidades elaboren y aprueben sus propios Estatutos. Mandato también recogido en la disposición transitoria primera de la LOSU.

El Decreto 231/2011, de 12 de julio, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Granada se halla estructurado en un Título Preliminar, 8 Títulos, 23 Capítulos, 6 Disposiciones adicionales y 9 disposiciones transitorias. Su marco estructural, presentado a continuación, suma un total 237 artículos.

Estructura:

- Título I: Estructura de la Universidad
    - Capítulo I. Facultades y escuelas
    - Capítulo II. Departamentos
    - Capítulo III. Institutos universitarios de investigación
    - Capítulo IV. Otros centros y estructuras
    - Capítulo V. Disposiciones comunes
- Título II: Órganos de gobierno y representación
    - Capítulo I. Órganos generales de gobierno y representación colegiados
    - Capítulo II. Órganos generales de gobierno y representación unipersonales
    - Capítulo III. Órganos de gobierno y representación de las facultades y escuelas
    - Capítulo IV. Órganos de gobierno y representación de los departamentos
    - Capítulo V. Órganos de gobierno y representación de los institutos universitarios de investigación
    - Capítulo VI. Disposiciones comunes
    - Capítulo VII. Normas electorales
- Título III: Comunidad universitaria
    - Capítulo I. Derechos y deberes de los miembros de la comunidad universitaria
    - Capítulo II. Personal docente e investigador
    - Capítulo III. Estudiantes
    - Capítulo IV. Personal de administración y servicios
    - Capítulo V. Defensa de los derechos y cumplimiento de los deberes
- Título IV: Actividad de la universidad
    - Capítulo I. La docencia y el estudio
    - Capítulo II. La investigación y la transferencia del conocimiento
    - Capítulo III. Colaboración de la universidad y la sociedad
- Título V: Servicios de apoyo a la comunidad universitaria
- Título VI: Régimen Económico y financiero
    - Capítulo I. Patrimonio y contratación
    - Capítulo II. Programación y presupuesto
    - Capítulo III. Cuentas anuales y fiscalización
- Título VII: Honores y distinciones
- Título VIII: Reforma de estatutos (Decreto 231, 2011, pp. 6077-6084).

El contenido de dicho Decreto es el reflejo de la estructura orgánica y funcional de la Universidad de Granada, según sean facultades, departamentos, centros de investigación, órganos de gobierno y representación, etc. Sin ser menos importantes los apartados dedicados a la comunidad universitaria, la actividad de la Universidad, su régimen económico y financiero, entre otros asuntos. Es a través del mismo que se regula el cumplimiento de los acuerdos que firma la Universidad de Granada, y por el que se establecen las acciones a seguir para la garantía de los derechos de la comunidad universitaria en su conjunto.

4. MARCO INSTITUCIONAL: LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

4.1. BREVE RECORRIDO HISTÓRICO EN LA CRONOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

La Universidad de Granada (en adelante UGR), considerada como una de las instituciones académicas más antiguas de Europa, es fundada el día 14 de julio del año 1531. Tal día, el papa Clemente VII firma la bula papal que confirma dicha fundación. Dicho acto (de rúbrica) tiene su origen en la Orden promovida por el emperador Carlos V el día 7 de diciembre del año 1526, durante una estancia del monarca en Granada en el marco de los acuerdos adoptados por la Congregación de la Capilla Real.

Los antecedentes históricos de la UGR se remontan a La Madrasa Yusufiyya, la cual se funda en el año 1349. Se trata de una escuela de estudios universitarios con financiación propia, la cual es erigida durante el gobierno del emir Yúsuf I. No obstante, La Madrasa va perdiendo su actividad hasta desaparecer en 1492, fecha coincidente con la disolución del emirato nazarí de Granada.

Centrado en interés en el primer acto realizado por la UGR, presidido por el arzobispo Gaspar de Ávalos, cabe decir que este se celebra el 19 de mayo del año 1532. A esta fecha le sigue el nombramiento oficial del gobierno de la institución compuesto por el rector, el canciller, ocho consiliarios y doce diputados. Hasta el año 1538, las actividades de la Universidad se desarrollan entre la Catedral y la Capilla Real. Con el tiempo concentra su actividad en la Curia eclesiástica, una nueva sede construida por Diego de Siloé. El 6 de mayo del año 1542 son aprobadas las primeras Constituciones por el claustro con las cinco Facultades originarias. Con esto se hace referencia a la Facultad menor, la de Artes y las cuatro Facultades mayores de Teología, Leyes, Cánones y Medicina, donde se imparten los grados existentes de bachiller, licenciado y doctor.

La Ilustración trae novedosos cambios en la UGR. Tras la expulsión de los jesuitas, dicha institución adquiere sus propios locales. Es en este momento cuando se traslada (su sede) al colegio de San Pablo de la Compañía de Jesús (año 1769). En el año 1776 la UGR aprueba un nuevo plan de estudios, convirtiéndose en uno de los más avanzados de la época. La renovación de dicho plan educativo representa un cambio significativo, pues supone la incorporación de 33 cátedras con las enseñanzas de Latinidad, Lenguas orientales, estudios superiores de Matemáticas y las pertenecientes a las Facultades de Filosofía, Teología, Derecho y Medicina.

Con el comienzo del siglo XIX, la UGR se convierte en un ente pionero del cambio que se vislumbra en una España que, poco a poco, se va modernizando. La publicación de la Ley Moyano (año 1857) confiere al Estado el control de la instrucción pública, hecho por el que se hace cargo de la enseñanza universitaria. Reflejo de este contexto, la UGR vive las movilizaciones de 1884; movilizaciones en favor de la libertad de cátedra (Universidad de Granada, 2025).

El desarrollo económico de la España de aquel momento propicia un importante éxodo rural (migración del campo a la ciudad). Para el caso de Granada, como en otras ciudades, este acontecimiento hace que las clases medias puedan asistir a la UGR. Tal circunstancia provoca un aumento considerable en el número de estudiantes matriculados, acto que provoca el engrosamiento de la comunidad universitaria; comunidad comprometida con los valores democráticos (la lucha por una educación libre y moderna).

La instauración de la democracia supone otro importante hito para la Universidad española y, en este caso, la UGR. Este cambio político hace que las universidades alcancen plena autonomía en su organización interna. Al igual que permite a la comunidad universitaria elegir su propio rector o rectora, entre muchas otras cuestiones.

Finalmente, cabe decir que la expansión del Campus de Fuentenueva y el Campus de Cartuja (años setenta), el aumento del número de alumnos matriculados en las distintas facultades, el aumento del claustro de profesores, la consolidación del nuevo modelo (en los noventa), entre otros, dotan del respaldo necesario a la UGR del siglo XXI. Los planes de internacionalización, así como la apuesta por la innovación e investigación, etc., catapultan a la UGR como una de las mejores universidades españolas en el plano mundial (Universidad de Granada, 2025a).

4.1.1. La Universidad de Granada en la actualidad

La UGR es el resultado de la adopción de la Ley Universitaria Autonómica del año 1983. Actualmente, está reconocida como una de las mejores instituciones educativas según varios rankings, lo que refleja su notable liderazgo. Para el *Shanghai Academic Ranking of World Universities* (año 2022), la UGR se halla clasificada entre las 300 mejores universidades del mundo y la segunda mejor de España, con un total de 1.859.099 citas. La UGR, consciente de su valor e impacto, se encuentra firmemente comprometida con la eficacia y eficiencia. También con el conocimiento, la transferencia, la innovación docente y la calidad de todos los servicios que a ella se adhieren. Esto, sin descuidar aspectos como el liderazgo en la investigación, la mejora constante de sus acciones, etc. El desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, la internacionalización y la igualdad de oportunidades son, igualmente, señas de identidad de la UGR (Universidad de Granada, 2025b).

En cuanto a la posición y ámbitos de investigación, el ámbito de la Ciencia y la Tecnología de los Alimentos encabeza el ranking, seguido del ámbito de Documentación y Biblioteconomía (ver tabla 1).

Tabla 1. Ranking de la Universidad de Granada según su posición y ámbito de investigación

Posición	Ámbitos de investigación
30	Ciencia y Tecnología de los alimentos
38	Documentación y Biblioteconomía
51-75	Gestión turística y hospitalaria
76-100	Matemáticas
101-150	Informática
101-150	Enfermería
101-150	Ciencias de la Tierra
101-150	Oceanografía

Fuente: Universidad de Granada, 2025c.

El reconocimiento alcanzado por la UGR hace que esta sea una Universidad muy solicitada o demandada por el estudiantado. A la presente, según los datos estadísticos de la misma, el número de estudiantes matriculados asciende a un total de 46.084; de los cuales, 28.551 (el equivalente al 62%) son mujeres. Del total de estudiantes, 11.406 (el equivalente al 24,7%) son de fuera de Andalucía o España (ver tabla 2) (Universidad de Granada, 2025c).

Tabla 2. Estudiantes matriculados en la Universidad de Granada según su procedencia

Procedencia	**Porcentaje**	**Total**
De Andalucía	75,25%	34.678
Del resto de España	16,38%	7.549
De fuera de España	8,37%	3.857

Fuente: Universidad de Granada, 2025c.

4.2. ESTRUCTURA ORGÁNICA Y FUNCIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

Desde sus orígenes y hasta la fecha, la UGR se ha ido transformando tanto a nivel académico como a nivel estructural y organizativo. Asimismo, sus fines se han ido adaptado a las exigencias del momento, es decir, los cambios sociales, culturales, políticos, etc. En este sentido, los propios estatutos de la UGR, regulados por el Decreto 231/2011, de 12 de julio, establecen en su Título Preliminar (artículo 3) que son objeto de la misma:

a) La creación, desarrollo, transmisión y crítica del saber mediante una docencia e investigación de calidad y excelencia.

b) La formación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos, técnicas y métodos científicos o para la creación artística.

c) La contribución al progreso y al bienestar de la sociedad mediante la producción, transferencia y aplicación práctica del conocimiento y la proyección social de su actividad.

d) La transmisión de los valores superiores de nuestra convivencia, la igualdad entre mujeres y hombres, el apoyo permanente a las personas con necesidades especiales, el fomento del diálogo, de la paz, del respeto a la diversidad cultural y de la cooperación entre los pueblos.

e) La realización de actividades de extensión universitaria dirigidas a la creación del pensamiento crítico y a la difusión de la ciencia, de la técnica y de la cultura.

f) La proyección nacional e internacional de su actividad, a través del establecimiento de relaciones con otras universidades e instituciones.

g) La promoción y conservación de su patrimonio histórico y de su entorno cultural, urbanístico y ambiental, como expresión de su vínculo con la sociedad.

Todo ello, baje el fundamento del principio de libertad académica y de cátedra, de investigación y estudios, etc., en el desarrollo de su actividad (Decreto 231, 2011, p. 6085).

4.2.1. Órganos generales de gobierno y representación de la Universidad de Granada

De acuerdo con lo establecido en el Título II, Capítulos I al V, del Estatuto de la UGR, esta se compone de:

- Órganos generales de gobierno y representación colegiados.
- Órganos generales de gobierno y representación unipersonales.
- Órganos de gobierno y representación de las facultades y escuelas.
- Órganos de gobierno y representación de los departamentos.
- Órganos de gobierno y representación de los institutos universitarios de investigación.

El primero de los órganos está formado por: el Consejo Social, el Consejo de Gobierno y el Claustro Universitario. Por su parte, el órgano general de gobierno y representación unipersonal lo forma: el Rector o Rectora, el Vicerrector o Vicerrectora, el Secretario o Secretaria General y el Gerente o la Gerente. Asimismo, el órgano de gobierno y representación de las facultades y escuelas lo constituyen: la Junta de Facultad o Escuela, el Decano o Decana de Facultad y Director o Directora de Escuela y el Secretario o Secretaria de Facultad o Escuela. Respecto del órgano de gobierno y representación de los departamentos, este lo integran: el Consejo de Departamento, Director o Directora de Departamento y el Secretario o Secretaria de Departamento. Finalmente, el órgano de gobierno y representación de los institutos universitarios de investigación lo hacen: el Consejo de Instituto Universitario de Investigación, Director o Directora de Instituto Universitario de Investigación y el Secretario o Secretaria de Instituto Universitario de Investigación (Decreto 231, 2011).

Respecto del Consejo de Gobierno, este lo componen (artículo 34 del Decreto):

- El Rector que lo preside, el Secretario General y el Gerente.

- Un máximo de cincuenta miembros de la propia comunidad universitaria, distri-

buidos de la siguiente manera:

1º. Todos los Vicerrectores y, en su caso, un número de miembros de la comunidad universitaria propuestos por el Rector para su designación por el Claustro, que sumados no podrán ser superiores a trece.

2º. Veinte elegidos por el Claustro, de entre sus miembros, reflejando la proporción de los distintos sectores que lo componen y garantizando la representación del profesorado con vinculación permanente a la Universidad, del resto de personal docente e investigador, del estudiantado y del personal de administración y servicios.

3.º Los Decanos o Directores de las tres Facultades o Escuelas con mayor número de titulaciones y, de entre las restantes, los Decanos o Directores de las tres Facultades o Escuelas con mayor número de estudiantes, que serán designados por el Rector. En caso de empate entre las Facultades o Escuelas por tener igual número de titulaciones, se decidirá a favor de la que tenga mayor número de estudiantes.

4.º Cinco Decanos de Facultad o Directores de Escuela, cinco Directores de Departamento y un Director de Instituto Universitario de Investigación, elegidos por y entre los miembros de los respectivos colectivos.

- Tres miembros del Consejo Social no pertenecientes a la propia comunidad universitaria (Decreto 231, 2011, p. 6094).

Actualmente, y desde mayo de 2023, D. Pedro Mercado Pacheco accede al cargo de Rector Magnífico de la UGR. Además de él, el equipo de gobierno del rectorado lo integran: el Vicerrector de Investigación y Transferencia; el Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado; la Vicerrectora de Extensión Universitaria, Patrimonio y Relaciones Institucionales; la Vicerrectora de Internacionalización; el Vicerrector de Estudiantes y Vida Universitaria; el Vicerrector para los campus de Ceuta y Melilla, Planificación Estratégica y Comunicación; la Vicerrectora de Calidad, Innovación Docente y Estudios de Grado; la Vicerrectora de Posgrado y Formación Permanente; el Vicerrector de Transformación Digital; la Vicerrectora de Infraestructuras y Sostenibilidad; la Vicerrectora de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social; el Vicerrector de Innovación Social, Empleabilidad y Emprendimiento; la Secretaria General; el Gerente; la Delegada del Rector para la Salud y las Relaciones con el Sistema Sanitario. Aquí también hay que añadir los órganos colegiados como: el Claustro Universitario y Consejo de Gobierno; el Consejo Social; y el Defensor Universitario (Universidad de Granada, 2025d).

Entre las competencias del Consejo de Gobierno destacan (artículo 35 del Decreto)

el establecimiento de las líneas estratégicas y programáticas de la Universidad, así como las directrices y procedimientos para su aplicación. Le corresponde velar por el cumplimiento de los deberes de todos los miembros de la comunidad universitaria, así como facilitar el ejercicio de sus legítimos derechos (Decreto 231, 2011, p. 6094), desarrollando otras de mayor especificidad.

Entre las competencias específicas del Consejo de Gobierno se encuentran: la aprobación de los reglamentos de las Facultades, Escuelas, Departamentos, Institutos Universitarios de Investigación y otros centros y servicios de la UGR; la aprobación del

Plan de Ordenación Docente y el Calendario Académico y velar por su cumplimiento; la aprobación de los planes de innovación y mejora de la calidad docente, investigadora y de gestión; la aprobación de los planes de estudios y la adscripción de asignaturas; la aprobación y la creación, modificación o supresión de Departamentos; etc. (Decreto 231, 2011, p. 6094).

Respecto del Claustro Universitario, se trata del máximo órgano de representación de la comunidad universitaria. Dicho Claustro está compuesto por el Rector, que lo preside, el Secretario General, el Gerente y trescientos claustrales elegidos en representación de los distintos sectores de la comunidad universitaria con la siguiente distribución:

- Un cincuenta y siete por ciento de profesorado doctor con vinculación permanente a la Universidad.

- Un uno por ciento de profesorado Emérito y de personal investigador en formación y perfeccionamiento, del cual, un cero treinta y tres por ciento corresponde al primer colectivo, y un cero sesenta y siete por ciento, al segundo.

- Un cinco por ciento del resto de personal docente e investigador, asegurando al profesorado Asociado de Ciencias de la Salud una representación específica.

- Un veintisiete por ciento de miembros del estudiantado.

- Un diez por ciento de miembros del personal de administración y servicios (Decreto 231, 2011, p. 6096).

La duración de los miembros del Claustro es de cuatro años. Este cuenta con su propio Reglamento de Régimen Interno; el último de ellos, el Texto consolidado Reglamento de Régimen Interno del Claustro Universitario. Este es adaptado a los Estatutos de la UGR en sesión ordinaria del Claustro Universitario de 28 de marzo de 2012 y modificado en sesión ordinaria del Claustro Universitario de 28 de mayo de 2024 (BOUGR núm. 242, de 28 de junio de 2024). Dicho Reglamento, señala en su artículo 3 que son competencias del Claustro Universitario:

- Elaborar, aprobar y modificar los Estatutos de la Universidad.

- Convocar, con carácter extraordinario, elecciones a Rector de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 41 de los Estatutos de la Universidad.

- Elegir, de entre los claustrales, veinte miembros del Consejo de Gobierno, reflejando la composición de los distintos sectores del Claustro.

- Designar, en su caso, a los miembros del Consejo de Gobierno que corresponda proponer al Rector.

- Elegir y revocar al Defensor Universitario, así como conocer su informe anual.

- Elaborar y aprobar el Reglamento Orgánico del Defensor Universitario.

- Conocer y debatir las líneas generales de la política de la Universidad, en especial de la presupuestaria. El Rector presentará un informe anual de gestión para su debate y votación por el Claustro.

- Recabar del Rector información sobre cualquier aspecto de su gestión y, en general, de la actividad universitaria.

- Formular recomendaciones, propuestas y declaraciones institucionales, así como debatir los informes que le sean presentados.

- Designar a los seis catedráticos de Universidad que, junto al Rector, formarán parte de la Comisión de Reclamaciones.

- Aprobar la concesión del título de Doctor o Doctora Honoris Causa, a propuesta del Consejo de Gobierno.

- Establecer el régimen de concesión de los premios, distinciones y honores de la Universidad.

- Asumir cualesquiera otras competencias que las leyes o los presentes Estatutos le atribuyan (Universidad de Granada, 2024a, p. 6).

Por su parte, la Mesa del Claustro, órgano rector colegiado del Claustro, actúa bajo la dirección de su Presidente. Esta representa al Claustro en los actos a los que asista (Universidad de Granada, 2025e). Asimismo, cada año el Claustro aprueba la Memoria de Gestión.

En lo que respecta al Consejo Social, el artículo 30 del citado Decreto 231/2011 lo define como "el órgano de participación de la sociedad en la Universidad que actúa como elemento de interrelación entre la sociedad y la Universidad" (Decreto 231, 2011, p. 6093). En cuanto a su composición, dicho Consejo se ajusta a lo establecido en la normativa vigente. Este lo integra: el Rector, el Secretario General y el Gerente, tres miembros del Consejo de Gobierno elegidos por este en representación, respectivamente, del profesorado, del estudiantado y del personal de administración y servicios (Decreto 231, 2011, p. 6093). También por representantes designados por la Junta de Andalucía, por representantes de entidades radicadas en Andalucía, representantes sindicales y empresariales, representantes de la economía social más representativas en la autonomía y representantes designados por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias.

Tal y como establece el artículo 32 de dicho Decreto, entre las competencias del Consejo Social se encuentran:

- Contribuir a los fines y objetivos de la Universidad y servir de cauce a las aspiraciones y necesidades recíprocas de la sociedad y de la Universidad.

- Dar a conocer a la sociedad las actividades y potencialidades de la Universidad y su capacidad para dar respuesta a las demandas sociales.

- Promover la colaboración de la sociedad en la financiación de la Universidad.

- Aprobar un plan anual de actuaciones destinado a promover las relaciones entre la Universidad y su entorno cultural, profesional, económico y social.

- Supervisar las actividades de carácter económico de la Universidad y el rendimiento de sus servicios.

- Aprobar, a propuesta del Consejo de Gobierno, el presupuesto anual y la programación plurianual de la Universidad.

- Aprobar las cuentas anuales de la Universidad y de las entidades que de ella puedan depender.

- Acordar, a propuesta del Consejo de Gobierno, de acuerdo con la legislación vigente, la asignación de retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de las siguientes funciones: docencia, investigación, desarrollo tecnológico, transferencia de conocimientos y gestión.

- Aprobar el régimen general de precios de las enseñanzas propias, cursos de especialización y los referentes a las demás actividades autorizadas a la Universidad.

- Aprobar los actos de disposición de los bienes inmuebles y de los muebles de extraordinario valor, en los términos establecidos en la legislación vigente.

- Aprobar las normas que regulen el progreso y la permanencia en la Universidad del estudiantado, de acuerdo con las características de los respectivos estudios.

- Cualesquiera otras que le atribuyan las leyes o los presentes Estatutos (Decreto 231, 2011, p. 6093).

Finalmente, otro órgano/figura destacable dentro de la estructura de la UGR es el del Defensor Universitario. Dicha figura se encuentra regulada en el Capítulo V del Título III de los Estatutos de la UGR (artículos 165 a 170), aprobados por Decreto 231/2011, de 12 de julio. Así, el artículo 170 establece que "la elaboración y aprobación del Reglamento Orgánico del Defensor Universitario corresponde al Claustro". Dicho Reglamento es aprobado en sesión del Claustro Universitario de 23 de febrero de 2006 (BOUGR núm. 13 de 30 de abril de 2006), y modificado en Claustro Universitario el 28 de marzo de 2023 (BOUGR Nº 194 de 29 de marzo de 2023) (Universidad de Granada, 2025f). Dicho Reglamento determina en su artículo 2 que son deberes del Defensor Universitario:

a) Recibir las quejas, consultas y peticiones de mediación y conciliación que se le formulen y darles el debido trámite.

b) Dirigir sus funciones a la mejora de la calidad universitaria en todos los ámbitos.

c) Dar cuenta del resultado de sus actuaciones al Claustro al menos una vez al año, proponiendo las sugerencias y recomendaciones que considere convenientes para un mejor funcionamiento de la Universidad.

d) Dirigir su oficina y velar por su funcionamiento.

e) Establecer contactos e intercambios de información con los defensores universitarios de otras universidades.

f) Cualesquiera otros que le atribuya la Ley, los Estatutos de la Universidad de Granada o el presente Reglamento (Universidad de Granada, 2025g).

El ámbito de actuación del Defensor Universitario es el de la propia UGR, debiendo actuar bajo el principio de imparcialidad, independencia de criterio, moderación y sentido de la ecuanimidad. Según el artículo 165 del Decreto 231/2011, esta figura (comisionado del Claustro) "ha de actuar en defensa de los derechos y libertades de los miembros de la comunidad universitaria ante las actuaciones de los órganos y servicios universitarios. Su actuación estará dirigida a la mejora de la calidad universitaria en todos sus ámbitos" (Decreto 231, 2011, p. 6132).

En la actualidad, el cargo de defensor universitario adjunto recae en la figura de D. Ricardo Martín Morales.

4.2.2. Disposición organizativa de la Universidad de Granada

De acuerdo con el Decreto 231/2011, de 12 de julio, por el que aprueban los Estatutos de la Universidad de Granada, la estructura organizativa de dicha institución quedad integrada en Facultades y Escuelas, Departamentos, Escuela Internacional de Posgrado, Institutos Universitarios y Centros de Investigación, así como otros centros. Las dos primeras estructuras (Facultades y las Escuelas), son entendidas como centros que se ocupan de organizar la enseñanza, así como de los procesos académicos, administrativos y de gestión conducentes a la obtención del título de grado u otros títulos. Entre las funciones de estas dos estructuras se encuentran (artículo 7 del Decreto):

- Elaborar y proponer la aprobación, modificación o adaptación de los planes de estudios de las titulaciones que les sean adscritas, de conformidad con las directrices establecidas por el Consejo de Gobierno.
- Definir los criterios y orientaciones docentes de orden general e impulsar la renovación científica y la calidad de la enseñanza en las diferentes titulaciones.
- Coordinar la enseñanza impartida por los Departamentos en dichas titulaciones y planes de estudios.
- Proponer el plan de ordenación docente del centro y supervisar su cumplimiento.
- Promover *y* desarrollar, cuando le corresponda, titulaciones de posgrado y cursos de especialización.
- Administrar su presupuesto.
- Gestionar los procesos académicos y administrativos propios de su ámbito de competencia.
- Promover las acciones de intercambio o de movilidad de sus estudiantes y, en su caso, la realización de prácticas profesionales, así como su seguimiento.
- Favorecer la inserción laboral de quienes finalicen sus estudios y analizar la evolución de su mercado de trabajo.
- Cualesquiera otras que les atribuyan estos Estatutos o sus normas de desarrollo (Decreto 231, 2011, p. 6068).

Asimismo, Facultades y Escuelas disponen de un Reglamento de Régimen Interno, elaborado por la Junta de Centro y aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad.

Actualmente, la UGR cuenta con un total de 22 facultades, 4 de ellas fuera de la provincia (2 en el Campus de Ceuta y 2 en el de Melilla). Son facultades adscritas a esta institución la: Facultad de Bellas Artes, Facultad de Ciencias, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Melilla, Facultad de Ciencias de la Educación, Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte de Melilla, Facultad de Ciencias de la Salud, Facultad de Ciencias de la Salud de Ceuta, Facultad de Ciencias de la Salud de Melilla, Facultad de Ciencias del Deporte, Facultad de Comunicación y Documentación, Facultad de Derecho, Facultad de Educación, Economía y Tecnología de Ceuta, Facultad de Farmacia, Facultad de Filosofía y Letras, Facultad de Medicina, Facultad de Odontología, Facultad de Psicología, Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Facultad de Trabajo Social y Facultad de Traducción e Interpretación; algunas de ellas con diversos gra-

dos/titulaciones. Además, cuenta con 4 escuelas técnico superiores. Es decir, la Escuela Técnico Superior (en adelante E.T.S.) de Arquitectura, la E.T.S. de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos, la E.T.S. de Ingeniería de Edificación y la E.T.S. de Ingenierías Informática y de Telecomunicación. A esta arquitectura se suman el Centro de Magisterio "La Inmaculada" (Universidad de Granada, 2025c; Universidad de Granada, 2025h).

En este momento, la UGR cuenta con 25 centros docentes distribuidos en 7 campus. Las figuras que se presentan a continuación muestran la distribución de estos según el campus de adscripción y los grados que imparten (ver figuras 3 a 9).

Figura 3. Campus Centro

Campus	Centro	Grados que imparte
Centro (6)	E.T.S. de Arquitectura	▪ Grado en Estudios de Arquitectura.
	Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos	▪ Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
	Facultad de Ciencias Políticas y Sociología	▪ Grado en Ciencias Políticas y de la Administración ▪ Grado en Sociología ▪ Doble Grado en Derecho y Ciencias Políticas y Administración ▪ Doble Grado en Ciencias Políticas y de la Administración y Sociología ▪ Doble Grado en Ciencias Políticas y de la Administración y Periodismo
	Facultad de Derecho	▪ Grado en Derecho ▪ Grado en Criminología ▪ Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y Derecho ▪ Doble Grado en Ciencias Políticas y de la Administración y Derecho ▪ Doble título de «Grado en Derecho» por la Universidad de Granada y «Juris Doctor» por la Stetson University College of Law de Florida (EEUU) ▪ Doble título de «Grado en Criminología» por la Universidad de Granada y «Laurea Triennale de Operatore dei servizi giuridici» (Operatore di Polizia Giudiziaria) por la Università degli Studi di Ferrara (Italia) ▪ Doble título de «Grado en Derecho» por la Universidad de Granada y «Laurea in Giurisprudenza» por la Università degli Studi di Ferrara (Italia) ▪ Doble título de «Grado en Derecho» por la Universidad de Granada y «Licence de Droit» por la Université Jean Moulin Lyon 3 (Francia)
	Facultad de Trabajo Social	▪ Grado en Trabajo Social

	Facultad de Traducción e Interpretación	▪ Grado en Traducción e Interpretación. ▪ Doble Grado en Traducción e Interpretación y Turismo

Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos de la UGR (Universidad de Granada, 2025i).

Figura 4. Campus de Cartuja

Campus	Centro	Grados que imparte
Cartuja (8)	Facultad de Ciencias del Deporte	▪ Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte
	Facultad de Ciencias de la Educación	▪ Grado en Educación Infantil ▪ Grado en Educación Primaria ▪ Grado en Educación Primaria (bilingüe) ▪ Grado en Educación Social ▪ Grado en Pedagogía ▪ Doble Grado en Educación Primaria y Estudios Franceses
	Facultad de Ciencias de la Educación	▪ Doble Grado en Educación Primaria y Estudios Ingleses
	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	▪ Grado en Administración y Dirección de Empresas ▪ Grado en Economía ▪ Grado en Economía (bilingüe) ▪ Grado en Finanzas y Contabilidad ▪ Grado en Márketing e Investigación de Mercados ▪ Grado en Turismo ▪ Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y Derecho ▪ Doble Grado en Edificación y Administración y Dirección de Empresas ▪ Doble Grado en Ingeniería Civil y Administración y Dirección de Empresas ▪ Doble Grado en Ingeniería Informática y Administración y Dirección de Empresas ▪ Doble Grado en Traducción e Interpretación y Turismo
	Facultad de Comunicación y Documentación	▪ Grado en Comunicación Audiovisual ▪ Grado en Información y Documentación

	Facultad de Farmacia	▪ Grado en Farmacia ▪ Grado en Ciencia y Tecnología de los Alimentos ▪ Grado en Nutrición Humana y Dietética
	Facultad de Farmacia	▪ Doble Grado en Nutrición Humana y Dietética y Tecnología de los Alimentos ▪ Doble Grado en Farmacia y Nutrición Humana y Dietética ▪ Doble Título en Farmacia por las Universidades de Granada y Federico II de Nápoles
	Facultad de Filosofía y Letras	▪ Grado en Antropología Social y Cultural ▪ Grado en Arqueología ▪ Grado en Estudios Franceses ▪ Grado en Estudios Ingleses ▪ Grado en Estudios Árabes e Islámicos ▪ Grado en Filología Clásica ▪ Grado en Filología Hispánica ▪ Grado en Filosofía ▪ Grado en Geografía y Gestión del Territorio ▪ Grado en Historia ▪ Grado en Historia del Arte ▪ Grado en Historia y Ciencias de la Música ▪ Grado en Lenguas Modernas y sus Literaturas ▪ Grado en Literaturas Comparadas ▪ Doble Grado en Educación Primaria y Estudios Franceses ▪ Doble Grado en Educación Primaria y Estudios Ingleses ▪ Doble Grado en Estudios Ingleses y Filología Hispánica
	Facultad de Odontología	▪ Grado en Odontología

Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos de la UGR (Universidad de Granada, 2025i).

Figura 5. Campus de Fuentenueva

Campus	Centro	Grados que imparte
Fuentenueva (3)	E.T.S. Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos	▪ Grado en Ingeniería Civil ▪ Doble Grado en Ingeniería Civil y Administración y Dirección de Empresas
	E.T.S. Ingeniería de la Edificación	▪ Grado en Edificación ▪ Doble Grado en Edificación y Administración y Dirección de Empresas
	Facultad de Ciencias	▪ Grado en Biología ▪ Grado en Bioquímica ▪ Grado en Biotecnología ▪ Grado en Ciencias Ambientales ▪ Grado en Estadística ▪ Grado en Física ▪ Grado en Geología ▪ Grado en Ingeniería Electrónica Industrial ▪ Grado en Ingeniería Química ▪ Grado en Matemáticas ▪ Grado en Óptica y Optometría ▪ Grado en Química ▪ Doble Grado en Ingeniería Informática y Matemáticas ▪ Doble Grado en Física y Matemáticas

Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos de la UGR (Universidad de Granada, 2025i).

Figura 6. Campus de Aynadamar

Campus	Centro	Grados que imparte
Aynadamar (2)	Facultad de Bellas Artes	▪ Grado en Bellas Artes ▪ Grado en Conservación y Restauración de Bienes Culturales
	E.T.S. Ingeniería Informática y Telecomunicaciones	▪ Grado en Ingeniería Informática ▪ Grado en Ingeniería de Tecnologías de Telecomunicación ▪ Grado en Ingeniería Informática y Administración y Dirección de Empresas ▪ Grado en Ingeniería Informática y Matemáticas

Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos de la UGR (Universidad de Granada, 2025i).

Figura 7. Campus del Parque Tecnológico de la Salud

Campus	Centro	Grados que imparte
PTS (2)	Facultad de Ciencias de la Salud	▪ Grado en Enfermería ▪ Grado en Fisioterapia ▪ Grado en Terapia Ocupacional
	Facultad de Medicina	▪ Grado en Medicina

Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos de la UGR (Universidad de Granada, 2025i).

Figura 8. Campus de Melilla

Campus	Centro	Grados que imparte
Melilla (3)	Facultad de Ciencias de la Educación y Deporte	▪ Grado en Educación Infantil ▪ Grado en Educación Primaria ▪ Grado en Educación Social ▪ Grado en Educación Primaria y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte
	Facultad de Ciencias de la Salud	▪ Grado en Enfermería ▪ Grado en Fisioterapia
	Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas	▪ Grado en Administración y Dirección de Empresas ▪ Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y Derecho ▪ Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos de la UGR (Universidad de Granada, 2025i).

Figura 9. Campus de Ceuta

Campus	Centro	Grados que imparte
Ceuta (2)	Facultad de Ciencias de la Salud	▪ Grado en Enfermería
	Facultad de Educación, Economía y Tecnología	▪ Grado en Educación Infantil ▪ Grado en Educación Primaria ▪ Grado en Educación Social ▪ Grado en Ingeniería Informática ▪ Grado en Administración y Dirección de Empresas

Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos de la UGR (Universidad de Granada, 2025i).

Todo esto suman un total de 89 titulaciones de Grado y doble Grado. Además de con 116 titulaciones de Máster.

Por otra parte, la UGR cuenta, actualmente, con 124 departamentos, 19 institutos de investigación y 5 centros de investigación (Universidad de Granada, 2025c). De igual modo, desde la Escuela Internacional de Posgrado, dicha institución ofrece un total de 25 Programas de Doctorado adecuados al EEES. Enseñanzas reguladas por Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, cabe decir que el Consejo de Gobierno de la UGR, en sesión con fecha 2 de mayo del 2012, aprueba las nuevas normas reguladoras de las enseñanzas oficiales de Doctorado y del Título de Doctor (Universidad de Granada, 2025k).

A esta arquitectura organizativa hay que añadir los 17 Institutos Universitarios de Investigación con los que cuenta la UGR, así como sus 2 Centros de Investigación. La figura que se presenta a continuación muestra dichos institutos y centros (ver figura 10).

Figura 10. Institutos Universitarios y Centros de Investigación

Institutos Universitarios de Investigación	Centros de Investigación
▪ Instituto Andaluz de Ciencias de la Tierra ▪ Instituto Universitario de Investigación Andaluz de Geofísica y Prevención de Desastres Sísmicos ▪ Instituto Andaluz Interuniversitario de Criminología ▪ Instituto Universitario de Investigación Carlos I de Física Teórica y Computacional ▪ Instituto Universitario de Investigación de Biopatología y Medicina Regenerativa (IBIMER) ▪ Instituto Universitario de Investigación de Biotecnología ▪ Instituto Universitario de Investigación de Desarrollo Regional ▪ Instituto Universitario de Investigación de Neurociencias “Federico Olóriz” ▪ Instituto Universitario de Investigación de Nutrición y Tecnología de Alimentos “José Mataix Verdú” ▪ Instituto Universitario de Investigación del Agua ▪ Instituto Interuniversitario de Investigación del Sistema Tierra en Andalucía	▪ Centro de Investigación Biomédica ▪ Centro de Investigación en Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones de la Universidad de Granada (CITIC-UGR)

▪ Instituto Universitario de Investigación de Estudios de las Mujeres y de Género ▪ Instituto Universitario de Investigación de la Paz y los Conflictos ▪ Instituto Universitario de Investigación de Matemáticas ▪ Instituto Universitario de Investigación de Migraciones ▪ Instituto Universitario de Investigación Mente, Cerebro y Comportamiento ▪ Instituto Andaluz Universitario en Data Science and Computacional Intelligence	

Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos de la UGR (Universidad de Granada, 2025l).

Finalmente, cabe hacer mención de otros centros con los que cuenta la UGR dirigidos, estos, a la investigación, desarrollo, innovación y transferencia del conocimiento. Aquí destacan el: Centro de Documentación Europea, Centro de Iniciativas de Cooperación al Desarrollo, Centro de Instrumentación Científica, Centro de Investigación Mente, Cerebro y Comportamiento, Centro de Investigación Tecnologías Informáticas y Comunicaciones, Centro de Lenguas Modernas, Centro de Promoción de Empleo y Prácticas, Centro de Investigación Biomédica, Centro Mediterráneo, Centro Mixto Universidad de Granada-MADOC, Centro de Cultura Contemporánea, Centro de Documentación Científica, Centro de Investigación y Desarrollo del Alimento Funcional (CIDAF), Centro Pfizer-Universidad de Granada-Junta de Andalucía de Genómica e Investigación Oncológica (GENYO), Centro de Servicios de Informática y Redes de Comunicaciones, Centro de Producción de Recursos para la Universidad Digital, Escuela de Análisis Clínicos, Centro Cultural Universitario, Casa de Porras, La Madraza, Centro de Cultura Contemporánea UGR, Centro de Actividades Deportivas y Centro de Iniciativas de Cooperación al Desarrollo (Universidad de Granada, 2025m).

4.3. LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA EN EL MARCO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

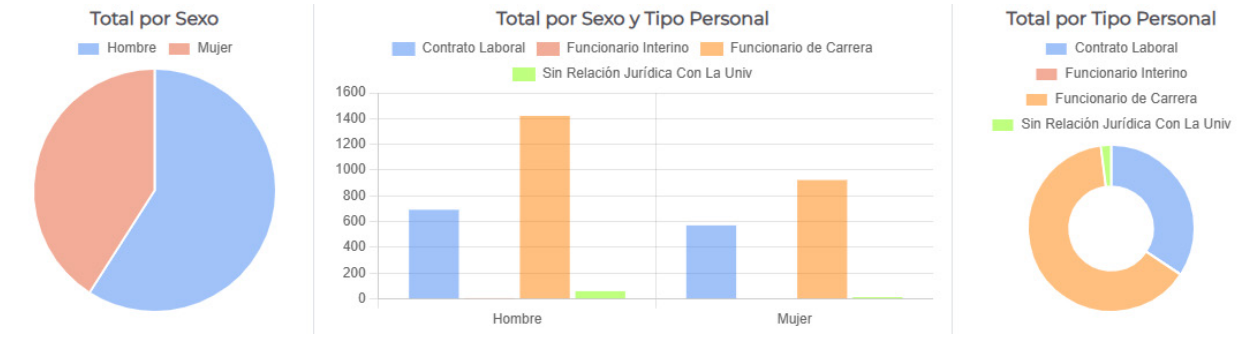
4.3.1. El personal docente e investigador

Entre las oficinas con las que cuenta la UGR se encuentra la Oficina de Datos, Información y Prospectiva (en adelante ODIP). Dicha ODIP se halla adherida al Vicerrectorado de Calidad, Innovación Docente y Estudios de Grado. A través de esta se desarrolla lo que se conoce como UGR en cifras; una página web interactiva elaborada para ofrecer a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto estadísticas agregadas sobre indicadores relacionados con el estudiantado, el personal docente e investigador, el personal de administración y servicios, así como indicadores académicos e indicadores de satisfacción con las titulaciones. De manera anual, la UGR en cifras emite un informe

donde queda radiografiada estadísticamente la UGR en lo relativo a los indicadores mencionados. Para el curso académico 2023/2024 (octubre de 2024), el personal docente e investigador (en adelante PDI) asciende a 3.681. De esta cifra, 2.174 son mujeres, y 2.344, sobre el total, tienen la consideración de personal funcionarios de carrera (ver figura 11).

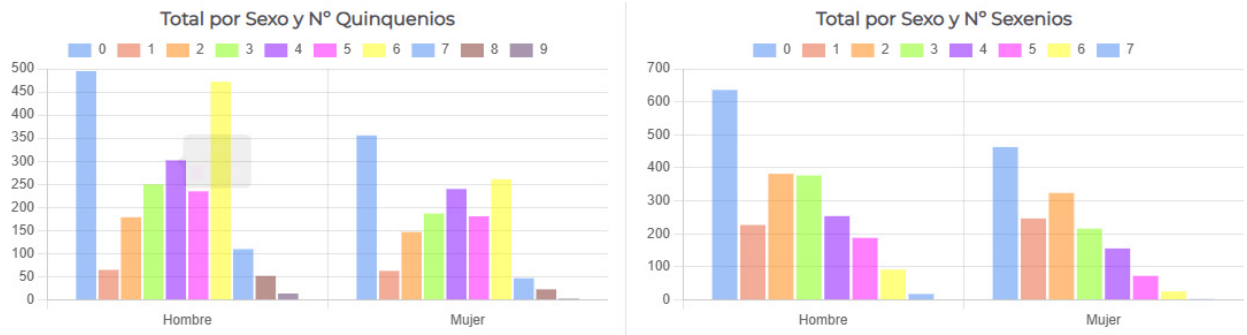
Respecto del número de PDI con quinquenios y sexenios de investigación predomina, para ambos sexos, el valor 0, seguido de quien tiene 5 quinquenios y 2 sexenio de investigación (tendencia igual para ambos sexos). Tan solo 17 personas (sumando hombres y mujeres) tienen 9 quinquenios, y solo 18 personas (todos hombres) tienen 7 sexenios de investigación reconocidos. Para el caso de las mujeres, 26 de ellas cuentan con el reconocimiento de 6 sexenios de investigación (ver figura 12).

Figura 11. Personal docente e investigador según sexo y vinculación contractual con la Universidad de Granada



Fuente: Universidad de Granada, 2024b.

Figura 12. Personal docente e investigador según el sexo y el número de quinquenios y sexenios



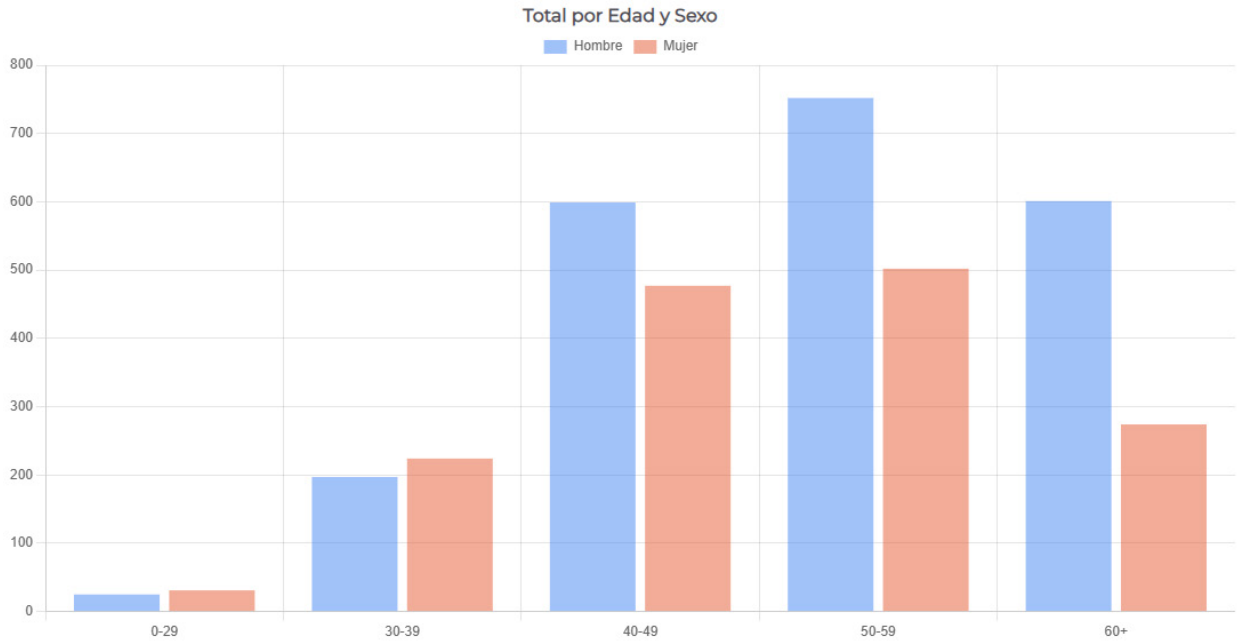
Fuente: Universidad de Granada, 2024b.

En cuanto a la edad, predomina el PDI con edades comprendidas entre los 40 y más de 60 años. En todas las franjas de edad predomina el sexo masculino (ver figura 13).

4.3.2. El personal técnico de gestión, administración y servicios

El personal técnico de gestión, administración y servicios (en adelante PTGAS) de la UGR está formado por personal funcionario y personal laboral quien tiene encomendadas las funciones de apoyo, asistencia y asesoramiento a las autoridades académicas y el ejercicio de la gestión y administración. A fecha de octubre de 2024 el PTGAS de la UGR asciende a un total de 2.491, de los cuales 1.362 son mujeres. Aquí predominan los grupos profesionales C1 y C2 en ambos sexos.

Figura 13. Personal docente e investigador según la edad



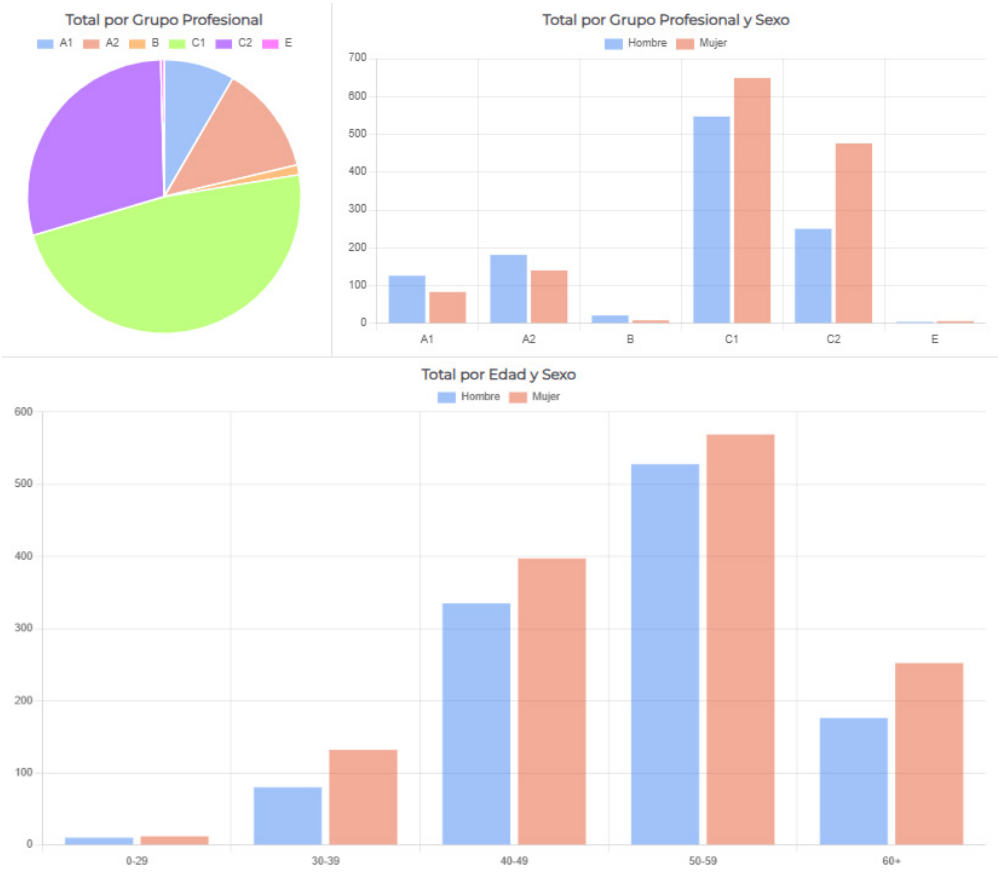
Fuente: Universidad de Granada, 2024b.

Dichos grupos profesionales se distribuyen de la siguiente manera: C1 (H=547 y M=649), C2 (H=250 y M=476). Predominan el grupo de edad de 40 a 59 años, siendo mayor entre el sexo femenino (ver figura 14).

4.3.3. El estudiantado de la Universidad de Granada

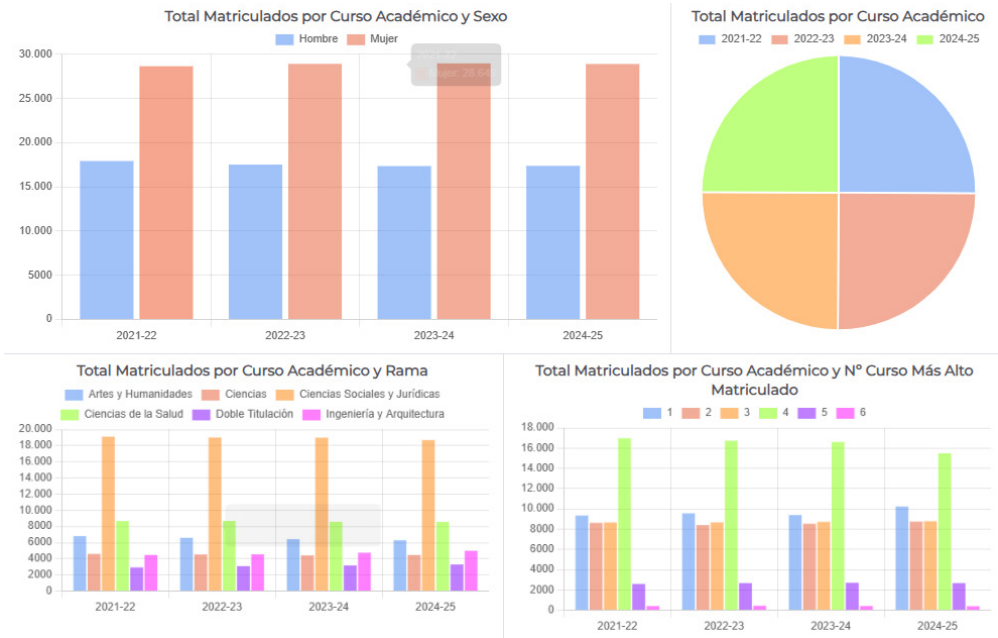
El informe emitido por la UGR en cifras también recoge la figura del estudiantado. Dicho informe presenta datos de los últimos cuatro cursos académicos e incluye a todo el estudiantado matriculado en titulaciones de Grado en la UGR, tanto de nuevo ingreso como quienes continuaron o continúan sus estudios. A fecha de 28 de noviembre de 2024 el número total de estudiantes matriculados en la UGR asciende a 46.281; siendo mayor el número de mujeres en los cursos académicos analizados. Las áreas de conocimiento más solicitadas en los últimos 4 cursos académicos son Ciencias Sociales y Jurídicas, seguida de Ciencias de la Salud respectivamente; existiendo poca variación en el número total de matrículas en el trascurso de los cursos analizados (ver figura 15).

Figura 14. Personal técnico de gestión, administración y servicios de la Universidad de Granada según sexo, grupo profesional y edad



Fuente: Universidad de Granada, 2024c.

Figura 15. Estudiantado en la Universidad de Granada según sexo, rama de conocimiento y número de matrículas



Fuente: Universidad de Granada, 2024d.

Para finalizar, cabe decir que el número de estudiantes matriculados en la UGR denota un gran interés por esta institución y su nivel de calidad y exigencia. Lo que también se traduce en el número de estancias de investigación, contratos, convenios con otras universidades, etc., tendencias que la catapultan como una de las mejores universidades españolas.

4.3.3.a. Recursos de la Universidad de Granada al servicio del estudiantado

Para garantizar la inserción y buen desarrollo del estudiantado adscrito a la UGR, dicha institución pone en marcha, desde sus distintos vicerrectorados, una serie de servicios, programa, procedimientos, etc., que favorecen la vida universitaria y tratan de garantizar el éxito académico. Entre ellos se destaca el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social (y su Secretariado de Igualdad y Diversidad y Secretariado para la Inclusión) y el Vicerrectorado de Estudiantes y Vida Universitaria. A través de estos se generan recursos y acciones, desde sus distintas aristas, que permiten apoyar al estudiantado, haciendo que su tránsito por la UGR sea confortable y productivo. Algunos de ellos son:

- El Servicio de Asistencia Estudiantil.
- El Gabinete de Atención Social al Estudiantado.
- El Gabinete Psicopedagógico.
- La OPRA. Prevención y Atención.
- El Programa de Atención a Estudiantes en Riesgo de Abandono (AERA).
- El Programa de Tránsito de Bachilleratos y Ciclos Formativos de Grado Superior a la UGR.
- El Programa para Estudiantes con Altas Capacidades Intelectuales.
- El Protocolo de Actuación en el Servicio de Atención Estudiantil (NEAE).
- El Programa Vigías.
- El Proyecto Formativo EMPODERA@S.
- El Protocolo de la UGR para la Prevención y Respuesta ante el Acoso.
- El Botón SOS AlertCops.
- El Punto Violeta, etc.

Cabe señala que algunos de estos protocolos se hallan incluidos en el propio Servicio de Asistencia Estudiantil.

Tales recursos promueven la adaptación del estudiantado a la vida universitaria, garantizando el acompañamiento individualizado y protegiendo los derechos e intereses de este, más aún cuando presenta necesidades especiales. Estas medidas hacen de la UGR una institución comprometida con la inclusión y la denuncia de cualquier irregularidad y/o abuso. Esta se convierte en una entidad involucrada con los Derechos Humanos y la dignidad de la persona, cuyas acciones ponen en valor la identidad, la responsabilidad social y la transformación actitudinal.

Además de lo señalado, la UGR cuenta con otros programas, recursos o prestaciones para el estudiantado que promueven la movilidad interuniversitaria y la vida saludable. Entre estos se mencionan: el programa de intercambio universitario, el sistema de becas, la tarjeta TUI-Credibús, la Ágora UGR, el Centro de actividades deportivas, el programa Vida Sana 2024-2025, Educa UGR, etc.; acciones, algunas de ellas, adheridas al Vicerrectorado de Internacionalización o el Secretariado de Campus Saludable que favorecen la autonomía, de desarrollo personal, el rendimiento, la competitividad como un valor positivo, la concienciación, etc.

4.4. LA UNIVERSIDAD DE GRANADA EN EL FUTURO

El 14 de julio de 2031 se cumplen 500 años de la firma por parte del papa Clemente VII de la bula papal que constituyó formalmente la UGR. Para la UGR celebrar el V Centenario no es solo mirar al pasado para recordar qué ha hecho hasta llegar aquí. Es, sobre todo, una mirada al futuro para anticiparse a él, poniendo su acento en lo que ocurre. Pero, sobre todo, en las señales que advierten las necesidades de las futuras generaciones que albergaran esta institución. La UGR debe hacer el esfuerzo por encontrar respuestas que le permitan adaptarse a los cambios sociales. Es más, debe ser parte esencial de esa transformación que mejore a la sociedad haciéndola más igualitaria, más comprometida y, en definitiva, mejor formada. Esa es parte esencial de su tarea y esfuerzo.

La Universidad genera conocimiento, el cual se convierte en un elemento necesario para las generaciones que han de liderar el siglo XXI. A falta una década para el V Centenario, la UGR está definiendo un Plan Estratégico que debe situarla en posición de liderazgo. La clave, sin embargo, no es la planificación en sí misma, sino el proceso de reflexión que le permita entender mejor el propio fundamento y a la sociedad que le rodea para, así, establecer objetivos, acciones y metas a alcanzar.

La UGR parte de una situación optimistas, a juzgar por la posición de liderazgo en la que los rankings la sitúan. El ranking de Shanghai publicado en 2020 sitúa a la UGR entre las 300 mejores universidades del mundo como institución. Por disciplinas, también ocupa posiciones líderes que la hacen sentir orgullosa. De las 54 disciplinas analizadas por ese mismo ranking de Shanghai, la UGR está situada entre las 500 mejores del mundo en 33 disciplinas. Y de ellas, en numerosas áreas se encuentra entre las 200 primeras. Recientemente, la UGR logra un importante hito al ingresas por vez primera en el Ranking «THE World Reputation Rankings 2025: top universities by prestige». Esto hace que dicha institución se sitúe entre las posiciones 201-300 a nivel mundial, quedando reafirmado su compromiso con la excelencia y la proyección internacional (IDEAL, 2025).

La UGR está inmersa en numerosos proyectos de futuro de primer nivel como es el caso del futuro IFMIF DONES, un espacio de investigación llamado a tener un papel fundamental en un cambio radical de paradigma en lo que a producción y abastecimiento de energía se refiere. Por supuesto, sus investigadores se encuentran inmersos en las áreas de investigación más punteras del mundo, habiéndose generado redes de trabajo a nivel nacional e internacional. Destacan, asimismo, proyectos especialmente relevantes por su conexión con la ciudadanía como: la recuperación de la Azucarera de San Isidro, llamada a convertirse en un gran espacio de innovación y desarrollo cultural ligado a la

sostenibilidad, la ampliación del Parque Tecnológico de la Salud o la activa participación de la UGR en la candidatura de Granada a la capitalidad cultural en 2031.

La UGR está fuertemente comprometida con el futuro de nuestra sociedad. Pero siempre, bajo unos parámetros éticos, de igualdad, inclusión y sostenibilidad medioambiental; eje central de su "Tercera Misión" (Universidad de Granada, 2025n). Con esta, la UGR contribuye con un modelo de innovación y desarrollo social, cultural, económico y ambiental responsable y sostenible socialmente. Para ello, promueve políticas de responsabilidad social universitaria garantes de un gradual y permanente proceso de transformación de actitudes para, así, dar respuesta a las nuevas exigencias de una sociedad cada vez más diversa.

5. LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA: RECORRIDO HACIA SU DEPARTAMENTO Y EL TÍTULO DE GRADO

5.1. PRESENTACIÓN DE LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

La Facultad de Trabajo Social es una institución de enseñanza superior integrada en la UGR dotada de identidad propia. El Trabajo Social, profesión de carácter teórico-práctico (basada en la praxis y un corpus disciplinar propio), promueve el desarrollo y el cambio social de las personas en una sociedad cada vez más cambiante. También impulsa el fortalecimiento y la capacitación de las mismas. Aquí, valores universales como la justicia social, el respeto a la diversidad, la igualdad, etc., son fundamentales. Para ello, esta disciplina/profesión cuenta con un código deontológico que marca los principios éticos bajo los que debe intervenir.

En la UGR los estudios de Trabajo Social se desarrollan desde el año 1962. Actualmente, dicha Facultad imparte la titulación de Grado en Trabajo Social dentro del Plan de estudios vigente desde el curso académico 2011-2012; título renovado de manera reciente por parte de la Agencia Andaluza del Conocimiento para su acreditación.

El Grado de Trabajo Social tiene una duración de cuatro años, con una carga docente de 240 créditos ECTS; créditos distribuidos entre materias y asignaturas de formación básica, obligatorias, optativas, prácticas externas en organizaciones sociales y Trabajo Fin de Grado. Tal formación prepara a los egresados para intervenir en las distintas áreas y ámbitos de desempeño profesionales en organismos de carácter público y privado de ámbito local, autonómico, nacional e internacional; ya sea por cuenta propia o ajena.

La Facultad de Trabajo Social oferta una formación amplia al alumnado, acompañando las materias curriculares con otras actividades formativas, culturales y de extensión universitaria. Tal hecho promueve la movilidad para la internacionalización de los estudios, el emprendimiento como crecimiento personal y compromiso social, la investigación conectada con la realidad local y la práctica profesional, etc. De igual modo, abre sus puertas a la iniciativa de otras instituciones académicas y sociales para establecer lazos de colaboración susceptibles de incentivar y crear mayores espacios de diálogo, reflexión, sensibilización y transferencia de conocimiento sobre las problemáticas actua-

les y los retos a los que se enfrenta nuestra sociedad (Universidad de Granada, 2025ñ). De acuerdo con la clasificación anual de universidades, la Facultad de Trabajo Social de la UGR se encuentra entre una de las mejores facultades de Trabajo Social del territorio español.

5.2. ITINERARIO HISTÓRICO DE LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

La Facultad de Trabajo Social de Granada es un centro docente universitario dedicado a la docencia y la investigación de los estudios de Trabajo Social. Esta institución, anteriormente concebida como Escuela Universitaria, se halla enmarcada en el Campus Centro de la UGR, situada en el edificio San Jerónimo, con dirección en la calle Rector López Argüeta s/n, C.P: 18001. La Facultad de Trabajo Social comparte su espacio con la Facultad de Ciencias del Trabajo. Es fundada en su sede actual en el año 1993. No obstante, los estudios de Trabajo Social en la UGR datan del año 1962.

La Facultad de Trabajo Social se halla enclavada en pleno corazón de la capital granadina. Se encuentra ubicada en la última planta del edificio que la acoge, compartiendo algunos servicios (comunes) con la Facultad de Ciencias del Trabajo. Dicho edificio está construido sobre un gran patio central, quedando, así, albergados en la última planta todos los servicios propios de esta institución: las aulas docentes, servicios administrativos, despachos departamentales y la delegación de estudiantes. En el resto de plantas se encuentran distribuidos los demás servicios, los cuales conviven con los de la Facultad de Ciencias del Trabajo. Estos son: la Secretaria de la Facultad y la Conserjería, la Biblioteca Universitaria (con material de consulta y referencia útil para ambas facultades), el comedor y los servicios de reprografía.

Centrada la atención en los antecedentes de la Facultad de Trabajo Social de la UGR, y sobre la base la tesis doctoral realizada por Amalia Morales (año 2010) en esta Universidad, cabe decir que, en el año 1988, tras la integración de la Escuela o estudios de Trabajo Social (entonces de Asistencia Social) de Madrid en la Universidad Complutense, la Escuela Técnica de Asistentes Sociales "Santa Teresa" se incorpora a la UGR. Esta se inicia en el año1962, nombrada entonces, Escuela Técnica de Asistentes Sociales "Isabel la Católica". Y lo hace a propuesta de la Delegación Provincial de la Sección Femenina *"del Movimiento"* de Granada.

Desde su adhesión a la UGR, la Escuela erra por distintos espacios y lugares de la ciudad de Granada. Lo hace sobre el déficit en la solicitud de plazas que permitan cubrir la demanda de personas interesadas en la formación de estos estudios. Respecto del perfil docente de dicha Escuela, y dado que la misma está emergiendo, se sustenta del personal docente de otras áreas de conocimiento como lo son Medicina, Derecho y Sociología, entre alguna otra.

El cambio político acaecido en España a mediados de los años 70 con la muerte del General Francisco Franco y el consiguiente fin dictatorial, genera una reforma normativa. Entre el sinfín de transformaciones que se producen a distinto nivel, y focalizando el discurso en el desarrollo del Trabajo Social en la ciudad de Granada, estos cambios provocan que la Escuela Técnica de Asistentes Sociales "Santa Teresa" pase a depender de la Junta de Andalucía. Tal hecho origina la adscripción de la Escuela a la UGR, ello, tras

complejas negociaciones y la falta de interés de esta. Producida esta adhesión, surgen otras necesidades como la de lograr un espacio propio, las relativas a la gestión y el profesorado, etc. En cuando a estas últimas necesidades, las cinco profesoras adscritas (en aquel momento) a esta Escuela Técnica quedan en una situación de inferioridad, pues la formación de base con la que cuentan les impide asumir y/o desarrollar gestiones de dirección. No obstante, estas tratan de visibilizar y reivindicar su figura. Promueven una propuesta de Convenio entre las dos administraciones, cuyo fin no es otro que lograr que el perfil de Trabajo Social adquiera un peso relevante en la gestión administrativa y académica de la Escuela, y lo haga a través de los cargos de "Director Técnico de Trabajo Social" y "Secretario de Estudios" (Morales, 2010).

Es en el año 1990 cuando de crea el área de conocimiento de Trabajo Social y Servicios Sociales, circunstancia que supone al profesorado que imparta docencia relacionada con el Trabajo Social, Servicios Sociales y Política Social y su adscripción al Departamento de Ciencia Política y Derecho del Trabajo. Posteriormente se crea el Departamento de Antropología y Trabajo Social y, con el tiempo (año 2003) se instaura el Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales. Desde entonces y hasta el momento, este ha mantenido una entidad propia, ello, pese a su inicial integración universitaria. Como Morales Villena afirma "no se pensó en una Escuela en toda su entidad sino en unas enseñanzas, en el mejor de los casos, albergadas en un aulario o inserto como titulación en otra Facultad que lo acogiera" (Morales, 2010, p.206). Dicha autora considera que los nuevos escenarios forjados entonces son: la incorporación a las dinámicas universitarias, así como la mejora social y académica de los estudios universitarios de Trabajo Social con importantes progresos en el currículo formativo y la constitución de un espacio de docencia e investigación propio (Morales, 2010).

Todos estos acontecimientos hacen de la actual Facultad de Trabajo Social de la UGR una institución consagrada, equiparable el resto de facultades.

5.3. LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL EN EL MOMENTO ACTUAL

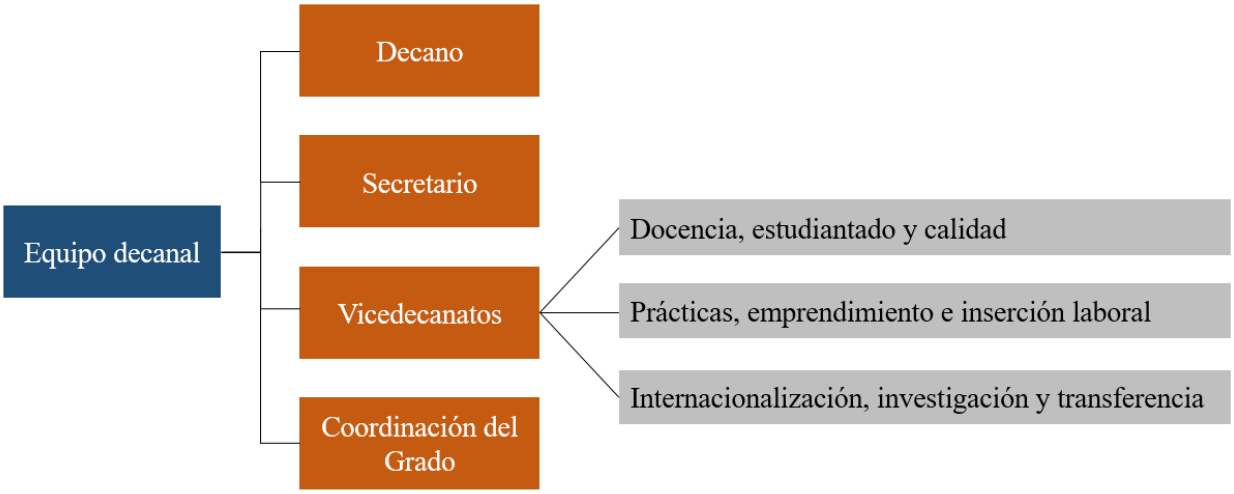
5.3.1. Estructura organizativa y funcional: su composición

La Faculta de Trabajo Social cuenta con una estructura organizativa y funcional propia. A día de hoy su equipo decanal lo compone: el Decano, el Secretario, el Vicedecano de docencia, estudiantado y calidad, la Vicedecana de prácticas, emprendimiento e inserción laboral, la Vicedecana de internacionalización, investigación y transferencia y la Coordinadora del Grado (ver figura 16).

Por su parte, la Junta de Facultad está compuesta por profesorado con vinculación permanente a la UGR, resto de personal docente e investigador, estudiantes de Grado, personal de administración y servicios, representantes de los departamentos y administrador. A esta se asocian la Mesa de la Junta de la Facultad, la Comisión de Gobierno, la Comisión de Ordenación Académica, la Comisión de Investigación, Formación y Documentación Científica, la Comisión de Asuntos Económicos, Infraestructuras y Medios y la Comisión de Calidad del Centro (ver figura 17). Dicha Junta de Facultad está constituida por 28 miembros (Número de vocantes =11).

Por otra parte, la Facultad de Trabajo Social cuenta con 14 departamento, uno de ellos, el Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales con sede principal en el centro. El resto, es decir, el Departamento de Antropología Social, el

Figura 16. Estructura decanal

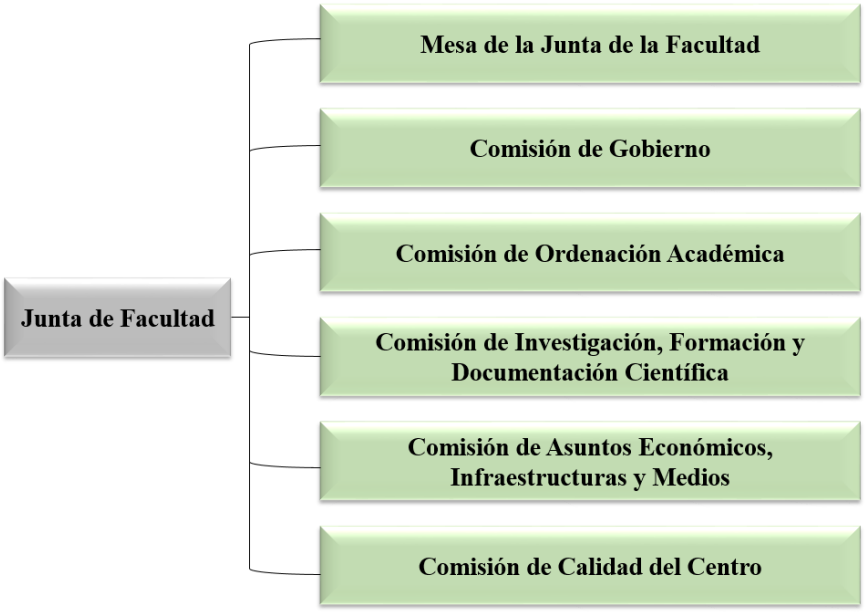


Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos del Departamento de Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social (Universidad de Granada, 2025p).

Departamento de Derecho Administrativo, el Departamento de Derecho Civil, el Departamento de Derecho Constitucional, el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, el Departamento de Economía Aplicada, el Departamento de Filosofía I, el Departamento de Información y Comunicación, el Departamento de Medicina Preventiva y Salud Pública, el Departamento de Organización de Empresas I, el Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación, el Departamento de Psicología Social y el Departamento de Sociología, sin sede principal en el mismo. El número total de PDI con docencia en el centro asciende a 74 (ver tabla 3). De todos estos, el Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales, el Departamento de Sociología y el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social son quienes tienen un mayor número de profesores implicados en la docencia del Grado en Trabajo Social. Así, el primero de ellos cuenta con 29 profesores, seguido del de Sociología con 9 profesores y del de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social con 8 profesores.

Finalmente, en relación con la distribución del PTGAS, la Facultad de Trabajo Social cuenta con 7 personas en los servicios de Secretaría, 10 personas en el servicio de Conserjería (6 en turno de mañana y 4 en turno de tarde) y 5 personas en el servicio de Biblioteca (3 en turno de mañana y 2 en turno de tarde).

Figura 17. Junta de Facultad



Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos del Departamento de Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social (Universidad de Granada, 2025o).

Tabla 3. Departamentos vinculados a la Facultad de Trabajo Social y profesorado adscrito

Departamento	Número de profesores con docencia en el centro (*)
Antropología Social	2
Derecho Administrativo	4
Derecho Civil	2
Derecho Constitucional	2
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	8
Economía Aplicada	2
Filosofía I	3
Información y Comunicación	2
Medicina Preventiva y Salud Pública	1
Organización de Empresas I	2
Psicología Evolutiva y de la Educación	5
Psicología Social	3
Sociología	9
Trabajo Social y Servicios Sociales	29
Total	**74**
** Fecha de revisión de los datos: 11 de febrero de 2025.*	

Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos del Departamento de Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social (Universidad de Granada, 2025o).

5.3.2. El Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales: estructura organizativa y competencial

El Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la UGR se halla adscrito a la rama de conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas. En base a lo establecido en la LOSU, su futuro como área de conocimiento específica y, por ende, como Departamento, se ve en peligro. De acuerdo a lo establecido en el contenido de esta normativa, el Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la UGR no cumple con los mínimos exigidos para tener carácter autónomo e independiente. A tenor del Proyecto de Real Decreto por el que se regula la organización de los departamentos universitarios, ya mencionado, "un Departamento universitario deberá estar integrado por un mínimo comprendido entre 35 y 50 miembros del personal docente e investigador doctor a tiempo completo de la Universidad, según se establezca en sus Estatutos considerando el tamaño de la Universidad"; número de miembros no alcanzado a fecha de hoy (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2025a); de ahí que se valore su inclusión/fusión con el área de conocimiento de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Definido en el artículo 10 del Decreto 231/2011, de 12 de julio, por el que aprueban los Estatutos de la Universidad de Granada, como "la unidad de docencia e investigación encargada de coordinar y desarrollar las enseñanzas de uno o varios ámbitos del conocimiento, promover la investigación e impulsar las actividades e iniciativas del profesorado articulándolas de conformidad con la programación docente e investigadora de la Universidad" (Decreto 231, 2011, p. 6087), el Departamento tiene como competencias (artículo 11 del citado Decreto):

- Programar, coordinar, desarrollar y evaluar las enseñanzas de las que son responsables, de acuerdo con las directrices establecidas por los centros correspondientes y los órganos generales de gobierno de la Universidad.
- Promover y desarrollar otras enseñanzas y cursos de especialización.
- Participar en la elaboración de los planes de estudios correspondientes a las titulaciones en las que impartan sus enseñanzas.
- Garantizar la calidad docente en el desarrollo de las enseñanzas.
- Promover la investigación, garantizando la libertad para establecer líneas y grupos de investigación.
- Promover contratos para la realización de trabajos de carácter científico, técnico o artístico, y para el desarrollo de enseñanzas de especialización.
- Administrar su presupuesto.
- Participar en la definición de las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal docente e investigador y de administración y servicios.
- Formular propuestas e informar sobre los asuntos relativos al personal docente e investigador, de acuerdo con lo previsto en estos Estatutos.
- Cualesquiera otras que les atribuyan estos Estatutos o sus normas de desarrollo (Decreto 231, 2011, p. 6087).

De acuerdo con el artículo 14 de los Estatutos de la UGR, el Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales cuenta con su propio Reglamento de Régimen Interno

(NCG56/56). Aprobado en sesión extraordinaria del Consejo de Gobierno de la UGR, celebrada el 20 de febrero de 2012, dicho reglamento define en su artículo 1, la denominación de Departamento. Así, para este Reglamento de Régimen Interno, se entiende por Departamento:

> "el órgano básico encargado de coordinar y desarrollar las enseñanzas adscritas a las áreas de conocimiento de Trabajo Social y Servicios Sociales, promover la investigación e impulsar las actividades e iniciativas del profesorado de conformidad con la programación docente e investigadora de la Universidad de Granada" (Universidad de Granada, 2012).

En el artículo 5 de tal reglamento quedan contempladas las competencias del Departamento, las cuales son iguales a las recogidas en el Decreto 231/2011, de 12 de julio. Por su parte, el artículo 6 del reglamento, relativo a los órganos de gobierno y representación del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales, considera que son órganos unipersonales: el Directora/a del Departamento y el Secretario/a (Universidad de Granada, 2012). Actualmente, dichos cargos recaen en las profesoras: Gloria Álvarez Bernardo y María Espinosa Spínola (ver figura 18). La definición de tales figuras, su nombramiento, designación, mandato, cese, competencias, etc., quedan recogidas en el Título II, Capítulos I al III (artículos 32 al 40) del nombrado reglamento. Asimismo, el Reglamento de Régimen Interno contempla la existencia de órganos colegiados. Con esto se hace referencia al Consejo de Departamento y la Junta de Dirección. Respecto del primero, órgano de representación del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales, este se halla conformado por 20 docentes repartidos en diferentes sectores del PDI (todos Doctores adscritos al Departamento). A estos hay que sumar 5 miembros más, como resto de PDI con dedicación total o parcial. De igual modo, forman parte del Consejo de Departamento 4 estudiantes del Grado y 1 miembro del PTGAS/PAS. En cuanto a las competencias y funcionamiento del Consejo de Departamento, estas quedan recogidas en el artículo 11 y 12 del citado reglamento respectivamente. En este sentido, son competencias del Consejo de Departamento (artículo 11):

- Elegir y, en su caso, proponer el cese del Director/a del Departamento y de los miembros de las Comisiones del Departamento.

- Elaborar y proponer para su aprobación definitiva por el Consejo de Gobierno, el Reglamento de Régimen Interno del Departamento.

- Aprobar la organización docente, supervisar su cumplimiento y asegurar la calidad de la enseñanza.

- Elaborar los informes relativos a la creación, modificación o supresión de titulaciones y de sus correspondientes planes de estudios, cuando afecten al Departamento.

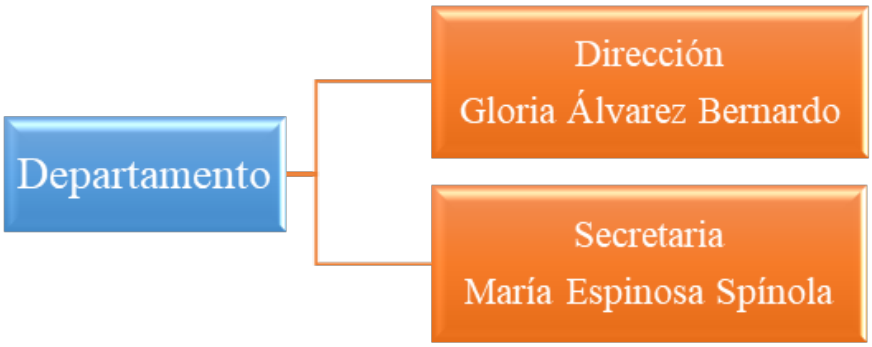
- Colaborar en la elaboración y modificación de los planes de estudios de las titulaciones en que imparta sus enseñanzas el Departamento.

- Proponer programas de doctorado y enseñanzas de postgrado y especialización en materias propias de las áreas de conocimiento del Departamento o en colaboración con otros Departamentos, Institutos Universitarios de Investigación u otros Centros.

- Emitir informes sobre la creación, modificación o supresión de Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación, cuando resulte afectado el Departamento.

- Aprobar la distribución del presupuesto asignado al Departamento.

Figura 18. Órganos unipersonales del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Universidad de Granada



Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos del Departamento de Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social (Universidad de Granada, 2025o).

- Proponer la dotación de instalaciones e infraestructuras necesarias para el Departamento con objeto de asegurar la calidad de la enseñanza y posibilitar la investigación.

- Formular propuestas referentes a las necesidades de dotación de plazas de personal docente e investigador y de personal de administración y servicios correspondientes al Departamento, especificando las características y el perfil de éstas.

- Informar sobre los asuntos relativos al personal docente e investigador y de administración y servicios, de acuerdo con lo previsto en los Estatutos de la Universidad.

- Formular propuestas relativas a las diversas comisiones para la selección de personal docente e investigador, de acuerdo con lo previsto en los Estatutos de la Universidad.

- Emitir informes para la concesión de venias docentes.

- Designar o, en su caso, proponer a los miembros de cualesquiera Tribunales que hayan de constituirse en el Departamento en cumplimiento de sus funciones, y a los representantes del Departamento en otros órganos.

- Deliberar sobre todos aquellos asuntos que someta a su consideración el Director del Departamento.

- Asumir cualesquiera otras competencias que le atribuyan las leyes, los Estatutos de la Universidad o su normativa de desarrollo (Universidad de Granada, 2012).

El Reglamento de Régimen Interno también contempla la existencia de varias comisiones. Su artículo 20 hace referencia a la Comisión del Consejo de Departamento. Su artículo 21, relativo a las Comisiones permanentes del Consejo de Departamento, establece la existencia de tres comisiones: la Comisión de Docencia y Prácticas; la Comisión Económica y de Infraestructura; y la Comisión de Investigación y Formación Complementaria. Por su parte, el artículo 22 del reglamento centra su atención en la Comisión de Docencia y Prácticas, el artículo 23 en la Comisión Económica y de Infraestructura y el artículo 24 en la Comisión de Investigación y Formación Complementaria (Universidad de Granada, 2012).

Por su parte, el Capítulo II de dicho Reglamento de Régimen Interno (artículos 25 al 27), hace mención a la Junta de Dirección. Tales artículos establecen la definición y composición, competencias y funciones de la misma. Así, el artículo 25 de este, define a la Junta de Dirección como: "el órgano colegiado permanente de dirección del Departamento", la cual estará integrada por "(al menos, según los Estatutos, aunque pueden ser más) el Director, el Secretario, el Subdirector y las personas responsables de las secciones departamentales si las hubiere, como miembros natos, y por un representante del profesorado a tiempo completo de cada ámbito de conocimiento, un miembro del estudiantado y un miembro del personal de administración y servicios elegidos por el Consejo de Departamento (Universidad de Granada, 2012). Su Capítulo III, concerniente a otros órganos, estructuras y personal, incluye a la Junta Electoral de Departamento, el Tribunal de examen y personal de administración y servicios (artículos 28 al 30).

5.3.3. Personal docente e investigador en el Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales

El Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales está constituido por 29 docentes, así como por un miembro de personal de administración y servicios. El PDI de este Departamento, en su mayoría, cuenta con la categoría de Profesor Titular de Universidad; hecho que promueve la estabilidad. El otro gran bloque lo conforman docentes con la categoría de Profesor Asociado Laboral (ver tabla 4). Este profesorado asociado es contratado para impartir docencia, exclusivamente, en la asignatura "Prácticas Externas en Organizaciones Sociales", asumiendo la tutorización académica (supervisión de prácticas) del alumnado del último curso del Grado; todos con contrato a tiempo parcial. En cuanto al resto de docentes, todos imparte su docencia en el Grado de Trabajo Social. Aunque algunos, también imparten docencia en otras titulaciones de Grado como: Sociología, Antropología Social y Cultural y Criminología.

Tabla 4. Composición docente del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Universidad de Granada

Categoría	Proporción
Profesor Titular de Universidad	11
Profesor Permanente Laboral	1
Profesor Contratado Doctor	1
Profesor Ayudante Doctor	5
Profesor Sustituto Interino	1

Profesor Asociado Laboral	9
Total	**29**

Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos del Departamento de Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social (Universidad de Granada, 2025o).

Al personal señalado, hay que añadir tres personas más. Dos estudiantes con contrato predoctoral según Ley 14/2011 (FPU), así como una persona con contrato investigador con cargo a proyectos. También una persona Responsable de Negociado vinculada al PTGAS.

En cuanto a los estudios de posgrado, el profesorado del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales tiene asignada docencia en distintos Máster. Con ello se hace referencia, principalmente, al Máster Erasmus Mundus de Estudios de las Mujeres y de Género, Programa de Doctorado en Estudios de las Mujeres, Discursos y Prácticas de Género; Máster Universitario en Gerontología, Dependencia y Protección de Mayores; Máster Universitario en Investigaciones y Avances en Medicina Preventiva y Salud Pública y Máster Universitario de Formación del Profesorado Universitario.

Para finalizar, cabe mencionar que el Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales edita, desde hace años, la revista *Trabajo Social Global*; revista que se halla indexada en diferentes bases de datos tanto de carácter nacional como internacional. En lo que a planes se refiere, el citado Departamento cuenta con un Plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal docente e investigador del departamento de trabajo social y servicios sociales (aprobado en Consejo de Departamento del día 4 de abril de 2018), así como un Plan de Igualdad de Departamento (aprobado en Consejo de Departamento el día 15 de marzo de 2019).

5.3.4. El alumnado de la Facultad de Trabajo Social

La Facultad de Trabajo Social de la UGR solo imparte un único Grado, es decir, el Grado en Trabajo Social. Para este curso 2024/2025, y según los datos del informe anual de *La UGR en cifras,* el número de alumnos matriculados a fecha de 28 de noviembre de 2024 asciende a un total de 805; lo que supone un leve descenso respecto de años anteriores (ver tabla 5; ver figura 19). Del total de estudiantes matriculados, 688 son mujeres.

El alumnado del Grado en Trabajo Social se distribuye en cuatro grupos. Los tres primeros se ubican en los cursos de 1º, 2º y 3º de Grado. El último está conformado por varios subgrupos, distribuidos en supervisión de las prácticas externas, así como en las asignaturas optativas.

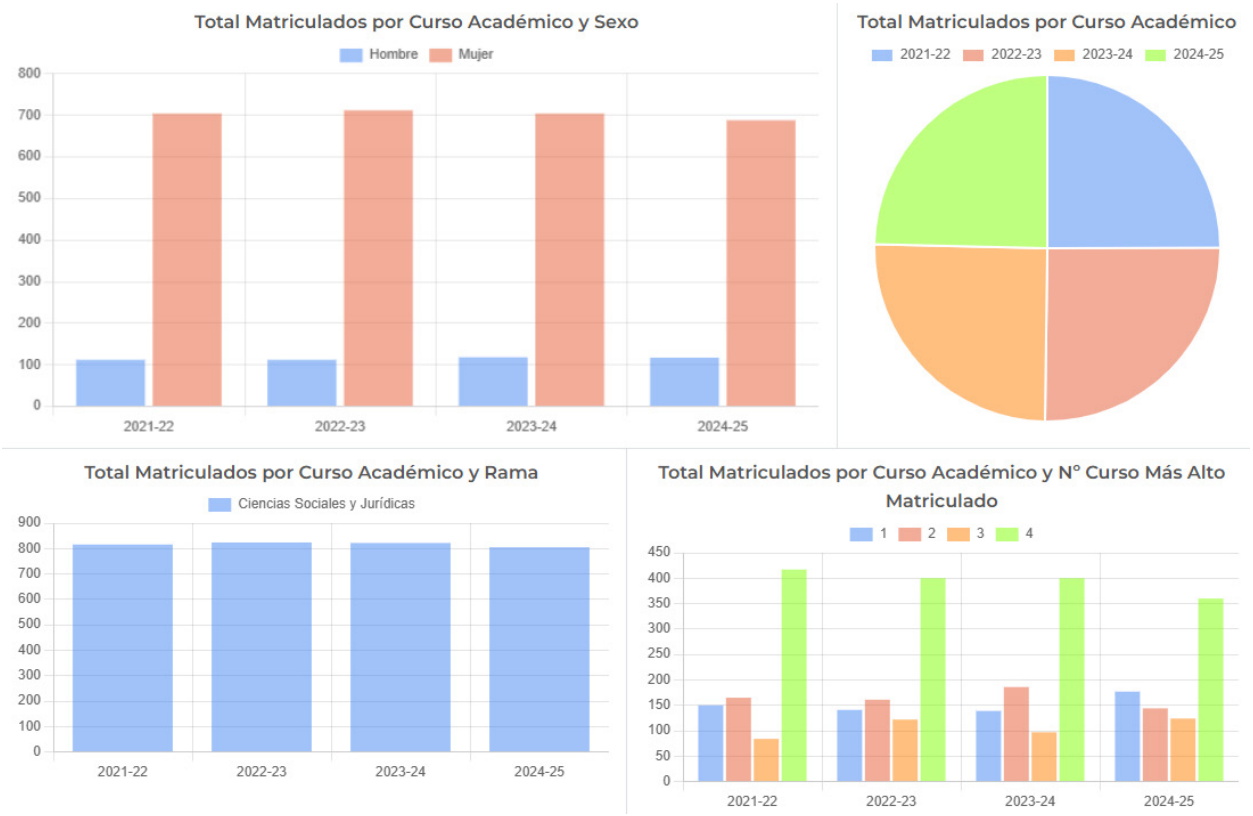
Tabla 5. Alumnado matriculado en la Facultad de Trabajo Social según año académico

Curso académico	Proporción
2021-2022	816
2022-2023	824

2023-2024	822
2024-2025	805

Fuente: Universidad de Granada, 2024e.

Figura 19. Evolución del alumnado matriculado en la Facultad de Trabajo Social según sexo, año académico y curso



Fuente: Universidad de Granada, 2024e.

5.4. EL GRADO DE TRABAJO SOCIAL EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

5.4.1. Antecedentes del Grado en Trabajo Social en España: una aproximación normativa

Hablar del Título de Grado en Trabajo Social y su implantación en territorio español exige hacer un recorrido a los antecedentes de la disciplina de Trabajo Social; disciplina marcada por la constante transformación social. Retrotrayéndonos en la historia, hay que decir que la profesión de Trabajo Social surge en España en el siglo XIX, pero no será hasta la década de los años 30 del pasado siglo cuando surjan los primeros estudios no universitarios de Asistencia Social. En concreto, el año 1932 supone un importante hito en esta disciplina pues, en Barcelona se crea la primera escuela de Trabajo Social. Tendrán que pasar dos décadas más (años 50) hasta que aparezcan los primeros servicios

de Asistencia Social y las primeras asociaciones profesionales.

La década de los años 60 marca un importante punto de inflexión para el Trabajo Social en España, tanto a nivel académico como profesional. En el año 1964 el Ministerio de Educación Nacional aprueba la Reglamentación de las Escuelas de Formación de Asistentes Sociales y, dos años después, en el año 1966, se aprueba el Plan de Estudios de las Enseñanzas de Asistentes Sociales por el Ministerio de Educación y Ciencia. Dos hitos a destacar en esta década, y en concreto en el año 1967, son: el surgimiento de la Federación Española de Asociaciones de Asistentes Sociales y la creación de la escuela de Trabajo Social de Madrid (Consejo General del Trabajo Social, 2023).

En la década de los años 70, y en concreto en el año 1977, en España se constituye (por mandato legislativo) el Cuerpo Nacional de Asistentes Sociales. Con ello se hace referencia a la Ley 3/1977, de 4 de enero, sobre creación del Cuerpo Especial de Asistentes Sociales; normativa, de tan solo tres artículos y 4 disposiciones (dos transitorias y dos finales) que establece, en aquel momento (artículo 1): "Uno. Se crea el Cuerpo Especial de Asistentes Sociales, cuya plantilla se fija en ciento trece plazas; Dos. El Cuerpo Especial de Asistentes Sociales dependerá del Ministerio de la Gobernación" (Ley 3, 1977, p. 360). Así, y de acuerdo con lo establecido por Patrocinio Las Heras en su libro "Trabajo Social y Servicios Sociales. Conocimiento y ética" la implantación de esta normativa supone:

> "el primer paso de reconocimiento institucional de los Asistentes Sociales como cuerpo de la Administración del Estado. Aunque otros organismos de la Administración Central, especialmente la Seguridad Social, tenían plazas de Asistentes Sociales, en la categoría de escalas especiales, la figura del Asistente Social carecía del reconocimiento jurídico que se otorgaba a otros "cuerpos" profesionales tales como "abogados de Estado" (por citar uno de los Cuerpos de la Administración del Estado más prestigiosos) necesarios para el desarrollo de funciones reconocidas de competencia especializada en la Administración" (Las Heras, 2019, citado por el Consejo General del Trabajo Social, 2023).
>
> Asimismo, Las Heras destaca que:
>
> "el Cuerpo Nacional de Asistentes Sociales/Trabajadores Sociales se constituyó en referente profesional de los programas de Acción Social del Estado. Entre las funciones se destacan la gestión de las diversas ayudas y subvenciones del Fondo Nacional de Asistencia Social: Ayudas individualizadas periódicas y no periódicas, ayudas a instituciones sin fin de lucro, ayudas de emergencia… Los informes de los Asistentes Sociales del Cuerpo Nacional, que se fueron implantando como informes preceptivos en la concesión de ayudas, desarrollaron un nivel de diagnóstico social y de intervención profesional, dando lugar a los diversos cambios que se produjeron para la concesión de las ayudas del Fondo Nacional" (Las Heras, 2019, citado por el Colegio Oficial de Trabajo Social de Gipuzkoa, 2022).

La década de los años 80 supone otro importante hito o periodo para la disciplina de Trabajo Social en España. Se producen varios acontecimientos, de tipo normativo, que hacen que se regulen los estudios y la profesión de Trabajo Social. Con ello se hace referencia al Real Decreto 1850/1981, de 20 de agosto, sobre incorporación a la Universidad de los estudios de Asistentes Sociales como Escuelas Universitarias de Trabajo

Social, así como a la Ley 10/1982, de 13 de abril, de creación de los Colegios Oficiales de Asistentes Sociales; normativas, la primera de ellas, que contribuye al cambio de denominación de la profesión al de trabajador social. Y la segunda, favorece la aparición de entidades de derecho público como los Colegios Oficiales de Trabajo Social y el Consejo General y Consejos Autonómicos del Trabajo Social. Tal hecho promueve la aparición de las distintas normativas autonómicas de Servicios Sociales (Consejo General del Trabajo Social, 2023).

Varios años después del reconocimiento de los estudios universitarios de Trabajo Social, se aprueban las Directrices para la Elaboración de los Planes de Estudio de las Escuelas Universitarias de Trabajo Social, elaboración que viene marcada por la Orden de 12 de abril de 1983, del Ministerio de Educación y Ciencia; orden por la que se establecen las directrices para la elaboración de los Planes de Estudio de las Escuelas Universitarias de Trabajo (disposición derogada actualmente). Como afirmen los autores Morales Villena (2010) y Gil Parejo (2013) esta aprobación no ha estado exenta de polémicas, debido a la falta de acuerdo entre las direcciones de las Escuelas de Trabajo Social y la Federación Española de Asociaciones de Asistentes Sociales. Ambas presentan sus propuestas sin negociación previa entre las organizaciones académicas y la profesional para garantizar un programa único y consensuado. La propuesta que finalmente se materializa en la orden es la de la organización profesional, lo que supone un reforzamiento de "los componentes esenciales de la profesión: las prácticas, la disciplina del Trabajo Social y los Servicios Sociales" (p.146).

Por su parte, la citada orden establece (artículo primero) tres áreas en las que se vertebra e integra esta enseñanza. Estas quedan definidas en:

> -Área de las Ciencias Básicas, en la que se estudiarán las ciencias del comportamiento humano, tanto a nivel individual como social, así como los fundamentos jurídicos en cuyo marco se encuadran, que capaciten al alumnado para la comprensión de las necesidades y aspiraciones humanas, en su proceso de desarrollo ante el medio natural y social.
>
> -Área del Trabajo Social, en la que estudiará la naturaleza y forma de organización de los Servicios Sociales, así como la metodología y técnicas propias del Trabajo Social, posibilitando al alumno un conocimiento global de las necesidades y recursos sociales existentes.
>
> -Área de las Ciencias Complementarias, en la que se estudiarán aquellas disciplinas que por su contenido implica la formación del alumno en sectores complementarios e instrumentales de carácter básico para una mejor comprensión del campo del Trabajo Social (p.10799).

La orden regula un total de 3.200 horas de docencia. De estas, el 40% han de ser de carácter práctico y, en la medida de lo posible, repartidas en los tres años que duran los estudios. Respecto del resto de asignaturas de estos estudios, se establecen como obligatorias: Psicología General, Evolutiva y Diferencial, Sociología General, Fundamentos de Derecho para el Trabajo Social, Introducción a los Servicios Sociales, Trabajo Social I, Estadística y Técnicas de Investigación Social, Psicología Social, Estructura Social Contemporánea, Servicios Sociales I, Trabajo Social II, Derecho Administrativo, Econo-

mía Aplicada al Trabajo Social, Servicios Sociales II, Trabajo Social III, Política Social de Bienestar Social. Con carácter no obligatorio se señalan las asignaturas: Antropología Social y Cultural y Ética General y del Trabajo Social (ver figura 20). Aquí no se concretan las asignaturas optativas, pero la orden establece que el alumnado ha de cursar un número de entre 3 a 5 asignaturas, no superando el total del plan de estudios, es decir, más de 20 asignaturas y menos de 18. El anexo 1 de esta orden recoge dicha distribución.

Por su parte, con la aprobación de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria la ordenación académica de las enseñanzas sufre alteraciones (vigencia agotada). Para el caso de la titulación de Trabajo Social, la reforma decretada en la citada normativa se ve materializada de acuerdo al Real Decreto 1431/1990, de 26 de octubre, por el que se establece el título universitario oficial de Diplomado en Trabajo Social y las directrices generales propias de los planes de estudio conducentes a la obtención de aquél. Esta normativa establece que en su disposición transitoria que:

"los distintos planes de estudios conducentes a la obtención del título oficial de Diplomado en Trabajo Social determinarán, en créditos, la carga lectiva global que en ningún caso podrá ser inferior a 180 ni superior al máximo de créditos que para los estudios de primer ciclo permite el Real Decreto 1497/1987" (Real Decreto 1431, 1990, p. 34365).

Figura 20. Distribución del plan de estudios de la Diplomatura en Trabajo Social

ANEXO 1

Plan indicativo

Areas	Primer curso	Segundo curso	Tercer curso
Ciencias Básicas.	— Psicología General, Evolutiva y Diferencial (obligatoria). — Sociología General (obligatoria). — Fundamentos de Derecho para el Trabajo Social (obligatoria).	— Psicología Social (obligatoria). — Estructura Social Contemporánea (obligatoria).	
Trabajo Social.	— Introducción a los Servicios Sociales (obligatoria). — Trabajo Social I (obligatoria).	— Servicios Sociales I (obligatoria). — Trabajo Social II (obligatoria).	— Servicios Sociales II (obligatoria). — Trabajo Social III (obligatoria). — Política Social y de bienestar social (obligatoria).
Ciencias Complementarias.	— Estadística y Técnicas de Investigación Social (obligatoria).	— Derecho Administrativo (obligatoria). — Economía Aplicada al Trabajo Social (obligatoria).	— Antropología Social y Cultural (no obligatoria). — Etica General y del Trabajo Social (no obligatoria).
Optativas.			

Fuente: Orden de 12 de abril, 1983.

En lo que respecta a las materias troncales, el anexo de esta normativa (Directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a la obtención del título oficial de Diplomado en Trabajo Social) establece que han de figurar en todos los planes de estudio de la Diplomatura de Trabajo Social las materias: Derecho, Métodos y Técnicas de Investigación Social, Política Social, Psicología, Salud Pública y Trabajo Social, Servicios Sociales, Sociología y Antropología, Trabajo Social (ver figura 21). Y se concluye con

una recomendación que se materializa en la inclusión de contenidos relacionados con Pedagogía Social, Animación Social y de Grupo y Desarrollo Comunitario (Real Decreto 1431, 1990, p. 34366).

Cabe señalar que, en los planes de estudios de Trabajo Social de aquel momento, hay materias adscritas a otras áreas de conocimiento. Así, la asignatura "Política Social" se adscribe a las áreas de Ciencias Políticas y de la Administración y Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Por otra parte, la asignatura "Servicios Sociales" se adscribe a las áreas de conocimiento de Ciencia Política y de la Administración, Derecho Administrativo y Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, mientras que la asignatura "Trabajo Social" se adscribe a las áreas de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Sociología. Un año más tarde se produce una rectificación de tales asignaciones. Mediante el Acuerdo de 8 de abril de 1991, de la Comisión Académica del Consejo de Universidades, se reconoce el área de conocimiento de "Trabajo Social y Servicios Sociales", incorporándose a las áreas de conocimiento relacionadas con las materias troncales: Política Social, Servicios Sociales y Trabajo Social. Todo esto hace que la década de los años 90 sea determinante para la configuración de lo que hoy se conoce como Grado en Trabajo Social.

Finalmente, durante la primera década del siglo XXI, y tras años de reivindicaciones por los distintos organismos de Trabajo Social, en aras de la Licenciatura de Trabajo Social, se implanta en las universidades españolas el

Figura 21. Materias troncales en los estudios de Diplomatura de Trabajo Social

Relación de materias troncales (por orden alfabético)	Créditos			Áreas de conocimiento
	Teóricos	Prácticos	Total	
Derecho. Estructura general del Estado y de la Administración Pública. Derechos, deberes y libertades y sus garantías. Elementos de procedimiento y recursos administrativos. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Fundamentos de Derecho de Familia y de Derecho Penitenciario.	–	–	8	«Derecho Administrativo», «Derecho Civil», «Derecho Constitucional», «Derecho Penal», «Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social» y «Filosofía del Derecho, Moral y Política».
Métodos y técnicas de investigación social. Conocimiento operativo de los distintos métodos y técnicas de las Ciencias Sociales y su aplicación al Trabajo Social.	–	–	4	«Estadística e Investigación Operativa», «Metodología de las Ciencias del Comportamiento» y «Sociología».
Política Social. Estructura, contenido y medios de la acción social, políticas sociales y análisis de los modelos vigentes.	–	–	6	«Ciencia Política y de la Administración», «Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social».
Psicología. Conceptos básicos de Psicología. Procesos evolutivos y de desarrollo de la conducta en el medio social. Técnicas psicosociales.	–	–	13	«Psicología Básica», «Psicología Evolutiva y de la Educación» y «Psicología Social».
Salud Pública y Trabajo Social. Conocimientos básicos de Medicina Preventiva y de situaciones de necesidad social de origen médico-biológico.	–	–	4	«Enfermería», «Medicina», «Medicina Preventiva y Salud Pública» y «Toxicología y Legislación Sanitaria».
Servicios Sociales. Naturaleza y objetivos de los Servicios Sociales, de las Instituciones prestadoras de los mismos, según los distintos modelos clasificatorios, con especial referencia a los Servicios Sociales generales y especializados.	–	–	16	«Ciencia Política y de la Administración», «Derecho Administrativo», «Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social».
Sociología y Antropología Social. Nociones básicas de Sociología. Antropología Social. Grupos étnicos y culturales en España. Marginación Social.	–	–	13	«Antropología Social» y «Sociología».
Trabajo Social. Formas históricas y evolución de la asistencia social. Conceptos fundamentales del trabajo Social. La intervención profesional. Aplicación a las necesidades sociales.	–	–	53	«Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social» y «Sociología».
Se recomienda que las Universidades valoren la inclusión en sus planes de estudio de contenidos relativos a la Pedagogía Social, Animación Social y de Grupo y Desarrollo Comunitario.				

Fuente: Real Decreto 1431, 1990.

Grado en Trabajo Social. Esto, como consecuencia del Plan Bolonia, lo que promueve, asimismo, la aparecieron de los estudios de segundo y tercer ciclo (Máster y Doctorado).

Para este nuevo siglo, cabe hacer mención de acontecimientos tales como:

- La presentación por parte del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte del ***Documento Marco sobre el Espacio Europeo de Educación Superior*** (febrero de 2003).

- El documento ***Perfil Profesional del Trabajo Social del siglo XXI*** (2003), elaborado por el Consejo General de Colegios de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales; documento que establece varias ideas para la formación en Trabajo Social: la formación continuada (o *life-long learning*) y basada en competencias.

- El ***Libro Blanco del Título de Grado en Trabajo Social*** (año 2004). Aquí, su autor hace una revisión de los planes de estudio de Trabajo Social en distintos países europeos, realizando una propuesta curricular que dará paso al Grado en Trabajo Social.

Centrada la atención en este último documento, hay que decir que el mismo se convierte en un instrumento decisivo para la implantación del Grado de Trabajo Social en la Universidad española. Este hace una revisión pormenorizada de los distintos planes de estudios de los países europeos (se analizan 27 países). Su autor, en colaboración con otros miembros, establece una propuesta de objetivos competenciales para el Grado de Trabajo Social y que el alumnado ha de alcanzar. En concreto, hace mención de unos objetivos de carácter competencial (SABER HACER), unos objetivos de carácter disciplinar (SABER) y unos objetivos de carácter actitudinal (SABER SER). También recoge la estructura del Título, la distribución en horas de trabajo del estudiante, de los diferentes contenidos y asignación de créditos ECTS, etc. (Vázquez et al., 2004).

La propuesta curricular que recoge en su contenido el *Libro Blanco del Título de Grado en Trabajo Social* considera desarrollar una formación de tipo teórico-práctico la cual se agrupe en contenidos obligatorios y otros de tipo instrumental; los primeros de estos, organizados en torno al área de Trabajo Social y a las Ciencias Sociales Aplicadas (Antropología, Derecho, Economía, Psicología y Sociología) y, los segundos, vinculados con la introducción de contenidos en otros idiomas, así como otros relativos a las nuevas tecnologías. Dicha propuesta curricular estructura el Plan de estudios del Título en 240 créditos ECTS, el cual se organiza en 156 créditos obligatorios y 84 créditos propios de las universidades. Dichos créditos se disponen de la siguiente manera:

- Contenidos asociados a las materias de Trabajo Social: 71 créditos ECTS.

- Contenidos asociados a las materias de Servicios Sociales: 21 créditos ECTS.

- Contenidos asociados a las materias de Política Social: 12 créditos ECTS.

Otros contenidos: créditos minoritarios de Técnicas e Investigación Social (5 créditos ECTS) o Economía (5 créditos ECTS) (Vázquez Aguado et al., 2004).

La argumentación dada a este tipo de reparto de créditos es debida a varios motivos. Por una parte, se debe a la tendencia europea en estudios de Trabajo Social. Por otra, a su relación con el peso de competencias específicas asociadas a estos estudios de grado universitario. Y, por último, a los resultados de la investigación con profesionales de este ámbito de estudio que consideraron que tanto Política Social como Trabajo

Social son dos materias que requieren un elevado número de horas de dedicación por parte del estudiantado (Vázquez Aguado et al., 2004).

Por otra parte, este documento apunta a que es preciso que aquellas universidades españolas que impartan el Grado de Trabajo Social, o estén interesadas en incorporar en su Plan de estudios dicho grado, compartan (al menos) el 65% de la propuesta formativa que en este se indica; cuya distribución formativa, en términos porcentuales, se concretiza en:

- Contenidos teóricos: entre el 20 y el 30% de la impartición.

- Contenidos prácticos: más del 25% de la impartición.

Estos últimos, contenidos que "por un lado, permitan adquirir destrezas en el manejo de las competencias de intervención del trabajo social y, por otro, permitan poner en relación los conocimientos [...] de las ciencias sociales aplicadas con el trabajo social" (Vázquez Aguado et al., 2004, p.313). En este punto, le corresponde a "cada universidad desarrollará un programa de prácticas específico para cada materia de conocimiento vinculado al Título de grado en Trabajo Social de acuerdo a los contenidos y competencias adscritos" (Vázquez Aguado et al., 2004, p.313). Además de estas sesiones teórico-prácticas, asimismo se prevé la tutoría y el trabajo personal del alumnado como elementos vinculados a formación. Al igual que el proceso de evaluación, relacionado, este, con los contenidos abordados en cada una de las materias que componen el grado (Vázquez Aguado et al., 2004, p.313).

Cabe concluir diciendo que, la propuesta planteada en el *Libro Blanco del Título de Grado en Trabajo Social* (año 2004) es la adoptada en los estudios de Trabajo Social de la Universidad de Granada; en aquel momento, Escuela Universitaria de Trabajo Social, cuyos egresados adquirían en Título de Diplomado en Trabajo Social.

5.4.2. Estado actual del Grado de Trabajo Social

En la UGR, el Grado de Trabajo Social se implanta el año 2010 (curso académico 2010/2011), y lo hace mediante Resolución de 4 de febrero de 2011, de la Universidad de Granada, por la que se publica el plan de estudios de Graduado en Trabajo Social. Dicha normativa recoge el Plan de estudios del Título de Graduado en Trabajo Social por la UGR, en cuyo anexo queda indicada la distribución por tipo de materia, la estructura del plan y la distribución de los créditos de formación básica (Resolución de 4 de febrero, 2011, p.19596-19597). No obstante, un año antes, por mandato expreso de la Resolución de 18 de octubre de 2010, de la Secretaría General de Universidades, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 1 de octubre de 2010, por el que se establece el carácter oficial de determinados títulos de Grado y su inscripción en el Registro de Universidades, Centros y Títulos, el Grado de Trabajo Social queda inscrito en el Registro de Universidades, Centros y Títulos del Ministerio en cuestión.

En la memoria verificada del Grado de Trabajo Social se establece que:

El trabajo social está orientado hacia intervenciones con objetivos de apoyo social, de desarrollo, de protección, de prevención y/o de carácter terapéutico. Todo ello, para ayudar, junto con otros profesionales, a la integración social de personas, familias,

grupos, y organizaciones sociales. Del mismo modo, contribuirá al fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, al cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y colaborará en el desarrollo de los valores propios de una cultura de la paz y de valores democráticos, así como en el respeto de los derechos humanos (p.156).

En la elaboración de este plan se realiza una consulta interna y externa. La primera, llevada a cabo por un equipo docente, y en la que participa el profesorado de los distintos departamentos con docencia en el Grado de Trabajo Social; participación/representación alícuota a su carga docente en el mismo. También se cuenta con la opinión del estudiantado universitario, el estudiantado en prácticas, el estudiantado egresado y de los profesionales (tutores de prácticas) a quienes se les invita a participar en diversas acciones: debates, talleres, cuestionarios y entrevistas. Por su parte, el Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales elabora un informe con los principales hallazgos de esta consulta interna. A todo esto, hay que sumar la realización de una consulta externa centrada en la revisión de documentos de carácter secundario que abordaban la reforma de este título. Entre los componentes consultados se hallan el *Libro Blanco del Grado de Trabajo Social* y la *Ficha Técnica de propuesta de Título universitario de Grado en Trabajo Social*; esta última, elaborada por la Conferencia de Directores de Centros y Departamentos de Trabajo Social y aprobada en julio de 2006. De esta ficha surge el documento *Criterios para el diseño de planes de estudio de los títulos de Grado en Trabajo Social*, aprobado en 2007. La aprobación de estos documentos (a nivel nacional) se concreta, para el caso de Andalucía, en la instauración de la Red Andaluza de Trabajo Social. Dicha red tiene por cometido armonizar los criterios académicos y curriculares en dicho ámbito autonómico.

Tras este alegato, a continuación, se hace una descripción del Grado de Trabajo Social en base al Plan de Ordenación Docente y el Plan de estudios de dicho grado.

5.4.2.a. Plan de estudios del Título de Grado en Trabajo Social

El Grado de Trabajo Social de la UGR, al igual que el resto de grados, está sujeto a lo establecido en el Plan de Ordenación Docente (en adelante POD). El POD es el documento que define las normas y criterios por los que se rige la docencia de enseñanzas oficiales de las titulaciones de Grado y de Máster Universitario; normas y criterios, articulados a partir de los principios generales y del conjunto de la legislación por la que obra dicha Universidad. Le compete al Consejo de Gobierno y al Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado velar por que se cumpla lo recogido en el POD. De acuerdo con el artículo 175 del Decreto 231/2011, de 12 de julio, por el que aprueban los Estatutos de la Universidad de Granada, "El Consejo de Gobierno establecerá los criterios generales de organización de la docencia en la Universidad de Granada. Anualmente, aprobará el Plan de Ordenación Docente, de cuyo cumplimiento serán responsables los departamentos y que coordinarán y supervisarán los centros" (Decreto 231, 2011).

El POD delimita la jornada laboral del PDI (con régimen de dedicación a tiempo completo) en treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo. Este profesorado tiene asignada a la actividad docente un máximo de 240 horas y un mínimo de 120 horas lectivas por curso académico dentro de su jornada laboral anual (donde se incluye la dirección de Trabajos de Fin de Grado, Trabajos de Fin de Máster y prácticas curriculares).

Con carácter general, debe dedicar un mínimo de 90 horas a docencia presencial. El resto de las horas de trabajo se distribuyen entre actividades de investigación, de transferencia del conocimiento, de gobierno y gestión y actividades de formación (Universidad de Granada, 2025q).

De acuerdo a la LOSU, el profesorado ayudante doctor (con contrato antes de la entrada en vigor de dicha normativa) se la asigna una actividad docente con un mínimo de 120 horas y un máximo de 230 horas por curso académico.

Se considera actividad docente lectiva del PDI, aquella que se realiza con presencia simultánea del profesorado y el estudiantado, con un horario y una ubicación oficiales, que habrán sido establecidos por el plan docente de cada centro. Entre ellas: a) Clases de teoría. b) Clases prácticas, seminarios o tutorías colectivas. c) Clases teórico-prácticas. d) Prácticas de taller o laboratorio. e) Prácticas de campo. f) Actividades de evaluación. g) Prácticas clínicas en estudios universitarios conducentes a las profesiones sanitarias (profesorado con plaza vinculada al sistema sanitario y asociados de Ciencias de la Salud) (Universidad de Granada, 2025q).

El personal docente a tiempo completo ha de cumplir un régimen semanal de seis horas de tutoría individual y atención al estudiantado. Por su parte, el profesorado contratado con dedicación a tiempo parcial es responsable del número de horas semanales de atención tutorial proporcional a su dedicación.

La adscripción de la docencia al PDI se realiza en los departamentos; ello, con el acuerdo preceptivo del Consejo de Departamento y conforme a los Estatutos de la UGR y el POD. De igual modo, los departamentos están obligados a velar por el cumplimiento de los horarios de tutorías de su profesorado y a hacerlos públicos en su página web. Los departamentos se han de encargar de su introducción en la aplicación informática de Ordenación Académica; pudiendo utilizar otros medios de difusión (Universidad de Granada, 2025q).

Centrado en interés en la distribución de créditos, y a tenor del Registro de Universidades, Centros y Títulos, en el Título de Grado en Trabajo Social tales créditos se disponen de la siguiente manera (ver tabla 6):

Tabla 6. Distribución de los créditos del Grado en Trabajo Social

Materias	ECTS
Formación básica	60
Obligatorias	102
Optativas	42
Prácticas externas	30
Trabajo Fin de Grado	6
Total	**240**

Fuente: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2025c.

Aquí hay que añadir que el tipo de enseñanza es de carácter presencial. El grado se desarrolla en 4 cursos, existiendo para este curso académico (2024-2025) un total de 186 plazas de nuevo ingreso, más 15 plazas de traslado. El número mínimo de créditos de matrícula por estudiante es de 30 ECTS.

Los créditos de las materias o asignaturas impartidas en el grado se distribuyen tal y como aparece en las tablas que se presentan a continuación (ver tablas 7 a 10).

Tabla 7. Distribución de créditos de las materias impartidas en el primer curso

Materia	Carácter	ECTS
Derecho I	Troncal	6
Fundamentos del Trabajo Social	Obligatoria	6
Gestión de información	Troncal	6
Psicología I	Troncal	6
Sociología I	Troncal	6
Derecho II	Troncal	6
Introducción a los modelos de Trabajo Social	Obligatoria	6
Política social para el Trabajo Social I	Obligatoria	6
Psicología II	Troncal	6
Sociología II	Troncal	6

Fuente: Universidad de Granada, 2025r.

Tabla 8. Distribución de créditos de las materias impartidas en el segundo curso

Materia	Carácter	ECTS
Antropología	Trocal	6
Estructura social	Obligatoria	6
Metodología aplicada al Trabajo Social	Obligatoria	6
Métodos y técnicas de investigación social	Troncal	6
Servicios sociales I	Obligatoria	6
Economía	Troncal	6
Habilidades sociales y de comunicación interpersonal y colectivas en Trabajo Social	Obligatoria	6
Perspectivas feministas y relaciones de género	Obligatoria	6
Procesos y modelos de intervención individual, familiar y grupal	Obligatoria	6
Servicios sociales II	Obligatoria	6

Fuente: Universidad de Granada, 2025r.

Tabla 9. Distribución de créditos de las materias impartidas en el tercer curso

Materia	Carácter	ECTS
Cooperación, desarrollo y Trabajo Social	Optativa	6
Perspectiva de género en la práctica del Trabajo Social	Optativa	6
Procesos y modelos de intervención colectiva	Optativa	6
Psicología del desarrollo en contextos de riesgo	Optativa	6
Salud, dependencia y vulnerabilidad social	Optativa	6
Trabajo Social en la administración de justicia	Optativa	6
Trabajo Social y drogodependencia	Optativa	6
Fundamentos del Trabajo Social en el ciclo vital	Optativa	6
Gerencia y rég. jurídico organ. de acción social	Optativa	6
Investigación, diagnóstico y evaluación en Trabajo Social	Optativa	6
Políticas social para el Trabajo Social II	Optativa	6
Sistematización de la práctica	Optativa	6
Trabajo Social en salud	Optativa	6
Ética aplicada al Trabajo Social	Optativa	6

Fuente: Universidad de Granada, 2025r.

Tabla 10. Distribución de créditos de las materias impartidas en el cuarto curso

Materia	Carácter	ECTS
Precariedad laboral y protección social	Obligatoria	6
Promoción y garantía de los derechos y libertades	Obligatoria	6
Psicogerontología	Obligatoria	6
Trabajo Social con personas inmigrantes	Obligatoria	6
Trabajo Social con personas en situación de dependencia	Obligatoria	6
Trabajo Social en zonas marginadas	Obligatoria	6
Análisis de datos sociológicos	Obligatoria	6
Derechos de los extranjeros y su protección Social	Obligatoria	6
Políticas migratorias en España y la Unión Europea	Obligatoria	6
Prácticas externas en organizaciones sociales	Obligatoria	30
Trabajo Fin de Grado	Obligatoria	6
Trabajo Social con menores y jóvenes en situación riesgo social	Obligatoria	6

Fuente: Universidad de Granada, 2025r.

En cuanto a la oferta de materias o asignaturas optativas, el alumnado que se matricule en 3º o 4º curso del grado podrá elegir matricularse entre toda la oferta de asignaturas optativas de la titulación. No obstante, debido a que actualmente solo hay creado un grupo por cada una de estas asignaturas optativas, el cupo de plazas ofrecidas se encuentra limitado al espacio de las aulas. De este modo, para la elección de estas plazas tienen prioridad el alumnado de los cursos mencionados; pudiendo ser matriculado el alumnado de otros cursos siempre que haya plazas disponibles. El propio POD del grado establece que el número máximo (aproximado) de estudiantes por asignatura optativa será de 65 para el grupo amplio, dividiéndose en dos para los subgrupos de prácticas. Asimismo, este grupo se puede ampliar en función del número de estudiantes matriculados en 3º y 4º curso, procurando no superar los 70 estudiantes (Universidad de Granada, 2025r).

Por su parte, cabe añadir a lo expuesto que, según la normativa vigente para la obtención del Título de Grado, el estudiantado deber acreditar, al menos, un nivel B1 en cualquiera de las lenguas extranjeras recogidas en el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

5.4.2.b. Objetivos y competencias del Título de Grado en Trabajo Social

El Grado de Trabajo Social de la UGR establece una serie de objetivos y competencias bien definidas a alcanzar por parte del alumnado matriculado, lo que exige un gran compromiso por el PDI implicado. Así, para la Memoria de Verificación del Grado de Trabajo Social son objetivos del Título de Grado en Trabajo Social:

- Informar, orientar y asesorar a los ciudadanos para que conozcan y accedan a los servicios y prestaciones sociales, con la finalidad de que tomen aquellas decisiones que consideren más idóneas para afrontar su situación.
- Mediar entre personas, grupos, comunidades e instituciones, generando un clima de comunicación e intercambio necesario para promover sociedades estables, mejorar las relaciones y la resolución de conflictos.
- Ocuparse de, y evidenciar, las barreras, desigualdades, marginaciones culturales y económicas e injusticias que existen en la sociedad.
- Sensibilizar a las personas para que participen y se comprometan en la promoción del bienestar social de sus comunidades y en la defensa de los asuntos locales, nacionales, regionales y/o internacionales que les conciernan.
- Establecer relaciones efectivas a corto y a largo plazo con, y movilizar a, individuos, familias, grupos, organizaciones y comunidades para aumentar su bienestar y sus capacidades para solucionar problemas.
- Trabajar por la protección de las personas, especialmente por aquellas que no están en condiciones de hacerlo por sí mismas, por ejemplo, niños y jóvenes que necesitan cuidado, y personas que sufren de enfermedades mentales o disminución psíquica, dentro de los parámetros de una legislación aceptada y éticamente razonable.
- La inclusión de los grupos de personas marginadas, socialmente excluidas, desposeídas, vulnerables y en riesgo.
- Promover el respeto a las diversidades en todas sus manifestaciones (religiosas,

sexuales, culturales) entre los diferentes grupos étnicos y sociedades, respetando los derechos fundamentales de los seres humanos.

- Comprender la conducta humana en las distintas etapas del ciclo vital desde la perspectiva psicológica, social y cultural.

- Formular e implementar políticas y programas que aumenten el bienestar de la gente, promuevan el desarrollo y los derechos humanos, y la armonía social colectiva y la estabilidad social, siempre que esa estabilidad no viole los derechos humanos.

- Ayudar y educar a los individuos, familias, grupos y comunidades para solucionar problemas y obtener servicios y recursos en sus comunidades de modo que les permitan aumentar el bienestar social propio y el de su sociedad.

- Comprometerse con la acción social para influir en la política social y el desarrollo económico, y producir cambios a través de la crítica y la eliminación de las desigualdades.

- Promover sociedades estables, armoniosas y con respeto mutuo que no violen los derechos humanos de las personas.

- Defender la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los principios de una cultura de la paz y de los valores democráticos.

- Analizar crítica y científicamente los desequilibrios socio-estructurales, políticos y económicos de las sociedades.

- Formular y desarrollar políticas sociales coherentes con los derechos humanos y con los principios éticos de la profesión.

- Abogar en favor de (en su caso con las personas) la transformación de aquellas políticas y condiciones estructurales que mantienen a las personas en posiciones marginales, desposeídas y vulnerables, y de aquellas condiciones que rompen la armonía social colectiva y la estabilidad de los distintos grupos étnicos, siempre que esa estabilidad no viole los derechos humanos.

- Planificar, organizar, administrar y gestionar programas y organizaciones dedicadas al bienestar social.

- Evaluar las políticas sociales con la finalidad de constatar los resultados obtenidos para poder realizar propuestas de mejora (ANECA, s.f.).

Por su parte, las competencias a alcanzar se dividen en: a) Competencias básicas; b) Competencias generales; y, c) Competencias específicas (ver tablas 11 a 13).

Tabla 11. Competencias básicas del Grado de Trabajo Social según su memoria de verificación

Código	Denominación
CB1	Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio.

CB2	Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.
CB3	Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
CB4	Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
CB5	Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

Fuente: Fuente: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2025d; ANECA, s.f.

Tabla 12. Competencias generales del Grado de Trabajo Social según su memoria de verificación

Código	Denominación
CG01	Analizar críticamente situaciones propias y ajenas.
CG02	Valorar el impacto medio ambiental en las comunidades humanas.
CG03	Mostrar actitudes coherentes con las concepciones deontológicas de la profesión.
CG04	Analizar y sintetizar.
CG05	Saber aplicar los conocimientos teóricos a la práctica con una visión global.
CG06	Tomar decisiones y saber adaptarse a nueves situaciones.
CG07	Responsabilizarse del propio trabajo asignando prioridades, cumpliendo con las obligaciones y evaluando la eficacia del mismo.
CG08	Colaborar con los demás.
CG09	Participar en proyectos comunes con compañeros de la profesión.
CG010	Cooperar activamente en equipos interdisciplinares y multiculturales.
CG011	Buscar e integrar nuevos conocimientos y actitudes.
CG012	Ser capaz de formular, diseñar y gestionar proyectos.
CG013	Valorar el impacto social de actuaciones socio-culturales en su ámbito de acción profesional.
CG014	Manifestar visiones integradas y sistemáticas.
CG015	Estimular una participación activa con espíritu emprendedor y de liderazgo.
CG016	Comprender y expresarse de forma oral y por escrito correctamente.
CG017	Gestionar información de manera autónoma para asegurar un aprendizaje permanente contemplando la utilización de las TICs en el ámbito del Trabajo Social.

CG018	Elaborar trabajos de análisis profesional.
CG019	Desarrollar actitudes abiertas y empáticas basadas en el respeto y el reconocimiento a la diversidad y multiculturalidad.

Fuente: ANECA, s.f.

Tabla 13. Competencias específicas del Grado de Trabajo Social según su memoria de verificación

Código	Denominación
CE01	Establecer relaciones profesionales al objeto de identificar la forma más adecuada de intervención.
CE02	Intervenir con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para ayudarles a tomar decisiones acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes y recursos.
CE02	Valorar las necesidades y opciones posibles para orientar una estrategia de intervención.
CE04	Responder a situaciones de crisis valorando la urgencia de las situaciones, planificando y desarrollando acciones para hacer frente a las mismas y revisando sus resultados.
CE05	Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios, promocionar el desarrollo de los mismos y mejorar las condiciones de vida a través de la utilización de los métodos y modelos de Trabajo Social, haciendo un seguimiento con regularidad de los cambios que se producen al objeto de preparar la finalización de la intervención.
CE06	Diseñar, producir, implementar y evaluar los planes de intervención con las personas a las que se destina el servicio, los colegas y otros profesionales, negociando el suministro de servicios que deben ser empleados y revisando la eficacia de los planes de intervención con las personas implicadas al objeto de adaptarlos a las necesidades y circunstancias cambiantes.
CE07	Apoyar el desarrollo de redes para hacer frente a las necesidades y trabajar a favor de los resultados planificados examinando con las personas las redes de apoyo a las que puedan acceder y desarrollar.
CE08	Promover el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas identificando las oportunidades para formar y crear grupos, utilizando la programación y las dinámicas de grupos para el crecimiento individual y el fortalecimiento de las habilidades de relación interpersonal.
CE09	Trabajar con los comportamientos que representan un riesgo para las personas, identificando y evaluando las situaciones y circunstancias que configuran dicho comportamiento y elaborando estrategias de modificación de los mismos.
CE010	Analizar y sintetizar la información que proporciona el trabajo cotidiano como soporte para revisar y mejorar las estrategias profesionales que deben dar respuesta a las situaciones sociales emergentes.

CE011	Utilizar la mediación como estrategia de intervención destinada a la resolución alternativa de conflictos.
CE012	Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social.
CE013	Defender a las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, y actuar en su nombre si la situación lo requiere.
CE014	Preparar y participar en las reuniones de toma de decisiones al objeto de defender mejor los intereses de las personas, familias, grupos y comunidades.
CE015	Actuar para resolver situaciones de riesgo previa identificación y definición de la naturaleza del mismo.
CE016	Gestionar el riesgo hacia uno mismo y los compañeros de profesiones a través de la planificación, revisión y seguimiento de acciones para limitar el estrés y el riesgo.
CE017	Administrar y ser responsable del propio trabajo, asignando prioridades, cumpliendo con las obligaciones profesionales y evaluando la eficacia del propio programa de trabajo.
CE018	Contribuir a la administración de recursos y servicios colaborando con los procedimientos implicados en su obtención, supervisando su eficacia y asegurando su calidad.
CE019	Gestionar, presentar y compartir historias e informes sociales manteniéndolos completos, fieles, accesibles y actualizados como garantía en la toma de decisiones y valoraciones profesionales.
CE20	Trabajar de manera eficaz dentro de sistemas, redes y equipos interdisciplinares y multiorganizacionales con el propósito de colaborar en el establecimiento de fines, objetivos y tiempo de duración de los mismos contribuyendo igualmente a abordar de manera constructiva los posibles desacuerdos existentes.
CE21	Gestionar y dirigir instituciones y organizaciones de bienestar social de entidad pública o privada.
CE22	Trabajar dentro de estándares acordados para el ejercicio del trabajo social y asegurar el propio desarrollo profesional utilizando la asertividad profesional para justificar las propias decisiones, reflexionando críticamente sobre las mismas y utilizando la supervisión como medio de responder a las necesidades de desarrollo profesional.
CE23	Gestionar conflictos, dilemas y problemas éticos complejos, identificando los mismos, diseñando estrategias de superación y reflexionando sobre sus resultados.
CE24	Contribuir a la promoción de las mejores prácticas del trabajo social participando en el desarrollo y análisis de las políticas que se implementan.
CE25	Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento actual de las mejores prácticas del trabajo social para revisar y actualizar los propios conocimientos sobre los marcos de trabajo.
CE26	Tener la capacidad de identificar los factores psicológicos y psicosociales que influyen en la situación social de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades.

CE27	Comprender la dimensión social de los procesos subjetivos y de formación de identidades personales y socioculturales. Detectar los conflictos y desajuste que aparecen a lo largo del ciclo vital.
CE28	Capacidad para apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias.
CE29	Capacidad para actuar en la resolución de las situaciones de riesgo con las personas, así como para las propias y las de los colegas de profesión.
CE30	Comprender los aspectos psicológicos en la relación trabajador social-usuario. Identificar los factores que intervienen en el trabajo en equipo y en situaciones de liderazgo.
CE31	Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento actual de las mejores políticas y acciones de lucha contra la exclusión social a nivel internacional para revisar las acciones contra la exclusión en España y en Andalucía.

Fuente: ANECA, s.f.

Para garantizar el cumplimiento del conjunto de competencias señaladas, y con ello desarrollar lo establecido en el Plan de estudios, el Grado de Trabajo Social de la UGR distribuye los cursos y asignaturas garantizando la homogeneidad en la carga lectiva, la progresión de aprendizaje, la complejidad de la materia, etc. (ver tabla 14).

Tabla 14. Distribución de los cursos y materias del Grado de Trabajo Social

Primer curso	
Primer semestre	*Segundo semestre*
Derecho I	Derecho II
Fundamentos del Trabajo Social	Introducción a los modelos de Trabajo Social
Gestión de la información	Política social para el Trabajo Social I
Psicología I	Psicología II
Sociología I	Sociología II
Segundo curso	
Primer semestre	*Segundo semestre*
Antropología	Economía
Estructura social	Habilidades sociales y de comunicación interpersonal y colectivas en trabajo social
Metodología aplicada al Trabajo Social	Perspectivas feministas y relaciones de género
Métodos y técnicas de investigación social	Procesos y modelos de intervención individual, familiar y grupal
Servicios Sociales I	Servicios Sociales II

Tercer curso	
Primer semestre	*Segundo semestre*
Cooperación, desarrollo y Trabajo Social	Fundamentos del Trabajo Social en el ciclo vital
Perspectiva de género en la práctica del Trabajo Social	Gerencia y rég. jurídico organ. de acción social
Procesos y modelos de intervención colectiva	Investigación, diagnóstico y evaluación en Trabajo Social
Psicología del desarrollo con contextos de riesgo	Políticas social para el Trabajo Social II
Salud, dependencia y vulnerabilidad social	Sistematización de la práctica
Trabajo Social en la administración de justicia	Trabajo Social en salud
Trabajo Social y drogodependencia	Ética aplicada al Trabajo Social
Cuarto curso	
Primer semestre	*Segundo semestre*
Precariedad laboral y protección social	Análisis de datos sociológicos
Promoción y garantía de los derechos y libertades	Derechos de los extranjeros y su protección Social
Prácticas externas en organizaciones sociales	Políticas migratorias en España y la Unión Europea
Psicogerontología	Prácticas externas en organizaciones sociales
Trabajo Social con personas inmigrantes	Trabajo Fin de Grado
Trabajo Social con personas en situación de dependencia	Trabajo Social con menores y jóvenes en situación riesgo social
Trabajo Social en zonas marginadas	

Fuente: Universidad de Granada, 2025r.

Finalmente, desde que se aprueba el Grado de Trabajo Social en la UGR, este ha estado sujeto a varias renovaciones de la acreditación del título por parte de la Comisión de Verificación y Acreditación de Planes de Estudios del Consejo de Universidades. La primera de ellas en el año 2016 y la segunda en el año 2022. Dicha acreditación y su notificación se producen en el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el Real Decreto 1677/2009, de 13 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento del Consejo de Universidades y el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad. Ambas acreditaciones son favorables, la última, dictada en la Resolución de 27 de julio de 2022, del Consejo de Universidades, por la que se renueva la acreditación del título universitario oficial de Graduado o Graduada en Trabajo Social por la Universidad de Granada (2501520).

5.4.2.c. La calidad como componente en el Grado de Trabajo Social: el Contrato Programa

Habla de calidad en el Grado de Trabajo Social de la UGR es hacer mención del Vicerrectorado de Calidad, Innovación Docente y Estudios de Grado, órgano responsable de todos los aspectos relativos a la calidad de las titulaciones oficiales de grado y enseñanza no formal; calidad basada en la eficacia y la mejora continua, y que se traduce en empleabilidad e internacionalización. Entre sus fines está la promoción del progreso de las capacidades y competencias docentes del profesorado, así como la evaluación de los docentes a través de diferentes programas. Además, presta apoyo permanente a la innovación docente y la mejora de la calidad de los aprendizajes, impulsando (a través de su plan de formación) un personal docente altamente cualificado en el marco de un sistema de gestión de la calidad basado en la eficacia y la mejora continua (Universidad de Granada, 2025s).

En el contexto universitario, la calidad (docente, de sus departamentos, servicios, etc.) queda contemplada es sus distintas normativas. Así, la actual LOSU recoge en su articulado (artículo 5) que:

> 1. El sistema universitario deberá garantizar niveles de buen gobierno y calidad contrastables con los estándares internacionalmente reconocidos, en particular, con los criterios y directrices establecidos para el aseguramiento de la calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior.
>
> 2. La promoción y el aseguramiento de dicha calidad es responsabilidad compartida por las universidades, las agencias de evaluación y las Administraciones Públicas con competencias en esta materia.
>
> El aseguramiento de la calidad se hará efectivo en las condiciones y mediante los procedimientos de evaluación, certificación y acreditación que establezca el Gobierno, mediante real decreto, previo informe de la Conferencia General de Política Universitaria.
>
> 3. Las universidades garantizarán la calidad académica de las actividades de sus centros, a través de los sistemas internos de garantía de calidad (Ley 2, 2023, p. 43277-43278).

Bajo estas premisas, la calidad del sistema universitario ha de estar en consonancia con lo indicado en el EEES. De ahí que, tanto la Universidad como las distintas agencias de evaluación y administraciones públicas competentes adquieran un compromiso que garantice tales indicadores de calidad.

En la UGR la calidad se divide en dos grandes áreas. Una de ellas, relacionada con la calidad en los centros, titulaciones y servicios, y la otra, asociada al PDI. Centrada la atención en la primera de las áreas, el conocido Programa Implanta (diseñado para la certificación del Sistema de Garantía de Calidad), adherido a la Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía (en adelante ACCUA), de la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación, da respuesta a lo establecido en el Real Decreto 420/2015, de 29 de mayo, de creación, reconocimiento, autorización y acreditación de universidades y centros universitarios.

La aprobación y puesta en marcha del Real Decreto 640/2021, de 27 de julio, de creación, reconocimiento y autorización de universidades y centros universitarios, y acreditación institucional de centros universitarios, propicia un nuevo marco que hace posible la transición hacia un modelo de acreditación institucional. De este modo, y a tenor de la propia Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía (2025):

El modelo propuesto, vincula el Sistema de Garantía de la Calidad (en adelante SGC) de los centros universitarios al proceso de la acreditación institucional, constituyendo la certificación de la implantación de los SGC uno de los requisitos necesarios para obtener dicha acreditación, que tendrá una vigencia de 6 años renovable. Es por ello por lo que ACCUA ofrece a las Universidades Andaluzas el Programa Implanta de Certificación de los Sistemas de Garantía de la Calidad implantados en los centros de las universidades andaluzas, enfocado a los títulos universitarios.

En la UGR este SGC es certificado por la Dirección de Evaluación y Acreditación de la Agencia Andaluza de Conocimiento. Su objetivo no es otro que analizar los procesos académicos y administrativos, tratando de promover una mejora en los mismos.

Para el caso de la Facultad de Trabajo Social de la UGR, la calidad se estructura en 6 ejes fundamentales. Con esto se hace referencia a: la Comisión de Calidad de Centro, la Política de Calidad y Objetivos Estratégicos del Centro, el Manual del Sistema de Garantía de Calidad del Centro, el Informe de Gestión del Centro, el Plan de Mejora de Centro y la Documentación Complementaria y Evidencias (Universidad de Granada, 2025t). Realizando una breve aproximación a cada uno de estos ejes se puede decir que:

- La Comisión de Calidad de Centro: es el órgano encargado del desarrollo del SGC del centro. Propicia la mejora continua, así como potencia la participación de todos los colectivos y asegurando la coordinación entre todos los órganos responsables (Universidad de Granada, 2025t).

- La Política de Calidad y Objetivos Estratégicos del Centro: se relaciona con el compromiso de la mejora mediante una política de calidad, donde se establece la visión y orientación estratégica de centro, concretada en unos objetivos estratégicos definidos por el equipo directivo; objetivos relacionados con: el Plan Director (y su seguimiento) y la Memoria de Gestión. Para el caso de la citada Facultad, la Política y Objetivos de Calidad son aprobados en el año 2021, y se estructuran en los siguientes objetivos estratégicos: conocimiento e innovación, igualdad y diversidad, participación, mejora continua, transparencia, internacionalización, conexión con el mundo laboral y sostenibilidad (Universidad de Granada, 2025t).

- El Manual del Sistema de Garantía de Calidad del Centro: es el documento que recoge el SGC del centro y que incorpora todos los procesos académicos y administrativos del centro, así como una breve descripción de estos. El Mapa de procedimientos identificados como método y parte del SGC de centros son: 1) Política de Calidad y Objetivos Estratégicos del Centro; 2) Diseño, Seguimiento y Mejora de los Programas Formativos; 3) Gestión de los Procesos de Enseñanzas-Aprendizaje y Orientación al Estudiantado; 4) Gestión del Personal Docente e Investigador; 5) Gestión de Recursos Materiales y Servicios; 6) Recogida de Información, Análisis de Resultados y Mejora; 7) Publicación de la Información y Rendición de Cuentas; 8) Mantenimiento, Revisión y Mejora del SGC; 9) Diseño, Ejecución, Seguimiento

y Mejora de las Medidas de Adaptación del Centro a Situaciones Excepcionales. Tales procedimientos son concretados en un manual de procedimientos que se estructura en: objetivos, desarrollo, seguimiento, análisis y mejora, información y rendición de cuentas, grupos de interés y evidencias de cada uno de ellos (Universidad de Granada, 2025t).

- El Informe de Gestión del Centro: consiste en el análisis anual que el centro realiza del curso académico anterior. Este refleja todos los análisis y decisiones adoptadas, como también los resultados alcanzados. Es decir, forma parte del sistema de rendición de cuentas. Hace referencia al estudio llevado a cabo por la Facultad sobre el año académico anterior al que se está en curso. Hasta la fecha, la web de la Facultad no dispone del informe 2023-2024. Sí incluye el de los dos años anteriores, denominado "Cuadro de mando de indicadores de la Facultad de Trabajo Social". Aquí se incluyen indicadores del SGCC generales a nivel centro y desagregados por título (Universidad de Granada, 2025t).

- El Plan de Mejora de Centro: consiste en el documento en el que quedan registradas todas las acciones de mejora del centro, su objetivo, responsables, temporalización e indicadores de seguimiento y logros. El plan de mejora de la Facultad (año 2024-2025) prevé: publicar en la página web de los Títulos de Grado y Máster de la UGR la información sobre la empleabilidad requerida en la guía de la DEVA (21/07/2022); elaborar informaciones que permitan valorar/estimar los logros asociados a los procesos de inserción sociolaboral, en la transición de la formación al desempeño profesional, los perfiles socio-profesionales en y con los que desarrollan su trabajo los graduados, etc.; la evaluación de la docencia y el aseguramiento de su calidad según la normativa vigente; iniciar el proceso de renovación de la acreditación en la convocatoria 2021/22; entre otras cuestiones (Universidad de Granada, 2025t; Universidad de Granada, 2025u).

- El Plan de Comunicación: se trata del documento que agrupa los objetivos, responsables, canales y cronograma de las actuaciones dirigidas a difundir la información y rendir cuentas a los distintos grupos de interés del centro. En concreto, el plan de comunicación de la Facultad tratar de difundir los procesos recogidos en el Manual de Calidad, haciendo uso de calanes como la web, las redes sociales, el correo electrónico institucional, jornadas, etc., con determinada frecuencia (Universidad de Granada, 2025t).

- La Documentación Complementaria y Evidencias: se trata de documentos a modo de actas, registros, etc., que evidencian la implantación del SCC. Aquí se incluye el *Protocolo para la gestión de quejas, sugerencias y felicitaciones de la Facultad de Trabajo Social de la UGR* (aprobado en Comisión de Calidad de Centro el 10 de abril de 2024) (Universidad de Granada, 2025t).

Respecto del segundo eje de calidad, vinculado con la titulación, cabe indicar que el Grado de Trabajo Social de la UGR cuenta con una Comisión de Garantía Interna de la Calidad del Título. Dicha comisión la conforman la coordinadora de la titulación, una representante del equipo de gobierno de la Facultad, una persona representante del PAS, dos personas representantes del profesorado del Título y una persona representante del estudiantado. Las competencias de la misma se relacionan con: el fomento de la participación para la evaluación y mejora de la calidad del título, la elaboración de propuestas

de mejora, la redacción de informes sobre la calidad del título, etc., en aras de favorecer la superación de los procesos de evaluación de las agencias de calidad.

En cuanto a la calidad en el Grado de Trabajo Social, los datos extraídos de la página web del mismo, en su sección Evaluación, Seguimiento y Mejora del Grado, en concreto, en el espacio destinado a los Autoinformes e informes anuales de seguimiento y acreditación, indican que para curso 2021/2022:

- La tasa de graduación es del 75,16%, menos a la del año anterior. Y la tasa de abandono del 13,37%, mayor a los datos de la evaluación anterior.

- Las tasas de eficacia 98%, mayor a la de los datos de la evaluación anterior, así como las tasas de rendimiento y éxito con un 93,67% y un 97,14% respectivamente. Esto hace que las cifras se adecuen, e incluso mejoren los valores establecidos en la Memoria de Verificación (68%, 21%, 77%, 67% y 80%, respectivamente), lo que se valora positivamente.

- La duración media de los estudios es del grado es de 4,5 años, valor que mejora al establecido en la Memoria (5,1). Dicho dato está ligeramente por encima a los datos de la evaluación anterior.

- El nivel de satisfacción del alumnado con los estudios de grado se sitúa en el 3.33 (sobre 5), dato que se mantiene respecto de los datos de la evaluación anterior.

- Por su parte, la satisfacción general del alumnado con la actuación docente del profesor es alta (4,41), superando la valoración 4,3 en todas las dimensiones valoradas: planificación de la docencia y cumplimiento del Plan Docente, competencias docentes, evaluación de los aprendizajes y ambiente de clase y relación profesor con estudiantes. La valoración de los estudiantes sobre la labor del profesorado del título en el curso 2020/21 es satisfactoria (3,08). Por su parte, el PDI se muestra muy satisfecho con su actividad docente (4,48) (Universidad de Granada, 2025v).

Otro indicador de calidad de la UGR se relaciona con la empleabilidad de la población egresada del grado. Así, el Observatorio de Empleo de la UGR señala que el 56% de los egresados (curso 2020/2021) está empleado, el 25% está demandando empleo y el 19% no trabajaba ni demandaba empleo (Universidad de Granada, 2025w).

Por otra parte, cabe decir que la UGR ha implantado el Programa Docentia-UGR, estrategia que se convierte en una apuesta por la homogenización del sistema de evaluación del PDI. No se trata únicamente de un modelo evaluativo, pues viene acompañado de un conjunto de medidas que permiten reforzar las áreas más débiles de la evaluación docente. El Modelo DOCENTIA-Granada, es aprobado por el Consejo de Gobierno de la UGR en sesión del 23 de febrero de 2023, siendo marzo de ese mismo año (al mes siguiente de su aprobación) la fecha de la primera convocatoria de tal evaluación (Universidad de Granada, 2025x).

En otro orden de cosas, y para concluir, es oportuno mencionar en este apartado el Contrato Programa (en adelante CP) de la UGR. Este se define como aquel instrumento que guía la actuación y gestión de los equipos responsables de los centros, departamentos e institutos de la UGR. Se dirige hacia la consecución de unos objetivos encuadrados

en las líneas estratégicas principales de la acción universitaria. La UGR condiciona parte de la financiación de sus centros, departamentos e institutos, al logro (por parte de los mismos) de unos objetivos alineados con los ejes estratégicos comprendidos en el actual Plan Director de la UGR. De este modo, el CP es el documento administrativo en el que la UGR establece con sus centros un acuerdo de financiación de carácter anual (Universidad de Granada, 2025y).

El CP tiene propuestos unos objetivos que los departamentos han de alcanzar. Incluye 4 objetivos de carácter obligatorio, cuya puntuación máxima de cada uno de ellos equivale a 25 puntos. De este modo, la puntuación final alcanzada por un departamento es de 100 puntos como máximo. Según el CP, son indicadores y valores meta de cada uno de los objetivos, los siguientes: 1) la calidad de la docencia, 2) la gestión de la docencia del departamento, 3) la internacionalización y 4) la transformación digital (Universidad de Granada, 2025y).

La evaluación del CP consta de dos períodos. El primer período corresponde con la evaluación inicial opcional. Dicha evaluación se realiza con fines informativos de cara a poder realizar el seguimiento de objetivos. Por tanto, no tiene repercusión en la puntuación final del centro. El segundo período corresponde con la evaluación final. Esta evaluación se realiza durante el primer semestre de 2023. Tras su finalización se asigna a cada centro una puntuación con efectos de distribución del crédito. Hasta la fecha, el último CP de la UGR, incluido en su web, es el realizado para el curso 2021/2023. En el caso del Departamento de Trabajo Social, este adquiere la máxima puntuación en los 4 objetivos evaluados, es decir, alcanza el 100% de la puntuación. Esto supone una distribución final del crédito de 2.844,70 €. Este dato indica que el Departamento y Grado de Trabajo Social desarrollan su labor en la línea de lo exigido por la UGR, teniendo una distribución del crédito mayor al de otros departamentos de otras disciplinas de mayor tradición académica (Universidad de Granada, 2025y).

6. LA ASIGNATURA PROCESOS Y MODELOS DE INTERVENCIÓN INDIVIDUAL, FAMILIAR Y GRUPAL EN EL GRADO DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

En la UGR, y en concreto en la Facultad de Trabajo Social y su grado, la asignatura Procesos y Modelos de Intervención Individual, Familiar y Grupal forma parte del módulo de formación obligatoria. Bajo el código: 2491129, esta asignatura se vincula a la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas; asociada al Módulo: El Trabajo Social: conceptos, métodos, teorías y aplicación y la Materia: métodos, modelos y técnicas de Trabajo Social. Dicha asignatura tiene una carga docente de 6 créditos ECTS y se imparte durante el segundo semestre del segundo curso del grado; este año, asignatura compartida por varios PDI de Departamento.

La asignatura Procesos y Modelos de Intervención Individual, Familiar y Grupal es impartida en otras universidades españolas, con la misma u otra denominación. La tabla que se presenta a continuación recoge las universidades españolas donde se imparte el Grado en Trabajo Social y esta asignatura (ver tabla 15). Prácticamente, en el total de universidades españolas se implanta esta materia, ya sea, tratando el Trabajo Social

Individual-Familiar-Grupal de manera conjunta o por separado: Trabajo Social Individual o de Casos, Trabajo Social Familiar o con familias y Trabajo Social Grupal o de grupos. En todos los casos, esta asignatura es de carácter obligatorio. A excepción de la UNED y la Universidad de Comillas, el número de créditos asignados a la misma equivale a 6. Para el caso de la UNED, el número de créditos es igual a 5. Por su parte, la Universidad de Comillas imparte esta asignatura de manera anual, cuyo número total de créditos es similar a 9.

Tabla 15. La materia Procesos y Modelos de Intervención Individual, Familiar y Grupal según Universidad española

Andalucía		
Universidad	***Asignatura***	***Curso/semestre***
Universidad de Almería	Trabajo Social con Individuos y Familias Trabajo Social con Grupos	2º/ S 2 3º/ S 1
Universidad de Cádiz	Métodos, Modelos y Técnicas del Trabajo Social (I, II, III y IV)	2º y 3º/ S 2, 3, 4 y 6
Universidad de Huelva	Trabajo Social Individual Familiar	2º/ S 1
Universidad de Jaén	Trabajo Social Individual/Familiar	2º/ S 2
Universidad de Málaga	Trabajo Social con Individuos y Familias Trabajo Social con Grupos	2º/ S 2 3º/ S 2
Universidad de Sevilla	Trabajo Social Individual y Familiar I Trabajo Social Individual y Familiar II Trabajo Social Grupal	2º/ S 1 y 2 3º/ S 2
Aragón		
Universidad	***Asignatura***	***Curso/semestre***
Universidad de Zaragoza	Trabajo Social con Individuos y Familias Trabajo Social con Grupos	2º/ S 1 2º/ S 2
Castilla La-Mancha		
Universidad	***Asignatura***	***Curso/semestre***
Universidad de CLM (Cuenca)	Trabajo Social de Caso y Familia Trabajo Social de Grupo y Comunidad	2º/ S 1 2º/ S 2

Universidad de CLM (Talavera de la Reina)	Trabajo Social de Caso y Familia Trabajo Social de Grupo y Comunidad	4º/ S 1 4º/ S 1
Castilla Y León		
Universidad	***Asignatura***	***Curso/semestre***
Universidad de León	Trabajo Social: Sectores de Intervención Social (aquí se aborda en un tema el Trabajo Social Familiar) El Plan de estudio no contempla la asignatura de manera específica.	3º/ S 2
Universidad de Salamanca	Trabajo Social con Individuos y Familias Trabajo Social con Grupos y Comunidades	2º/ S 2 2º/ S 2
Universidad de Valladolid	Trabajo Social y Sectores de Intervención Técnicas de Intervención Familiar El Plan de estudio no contempla la asignatura de manera específica.	3º/ S 1 3º/ S 1
Cataluña		
Universidad	***Asignatura***	***Curso/semestre***
Universidad de Barcelona	Trabajo Social Individual y Familiar Trabajo Social Grupal	2º/ S 1 2º/ S 1
Universidad Ramón Llull (Barcelona)	Trabajo Social Individual Trabajo Social con Familias Intervención Social en Grupos	2º/ S 1 2º/ S 2 3º/ S 2
Universidad Rovira i Virgili (Tarragona)	Trabajo Social, Individual y Familiar Trabajo Social de Grupos y Equipos	3º/ S 1 3º/ S 2

Extremadura		
Universidad	***Asignatura***	***Curso/semestre***
Universidad Santa Ana Almendralejo (Badajoz)	Trabajo Social con Individuos	3º/ S 1
	Trabajo Social con Familias	3º/ S 2
	Trabajo Social con Grupos	3º/ S 2
Galicia		
Universidad	***Asignatura***	***Curso/semestre***
Universidad de Santiago de Compostela	Trabajo Social con Grupos	2º/ S 1
	Trabajo Social con Individuos y Familias	3º/ S 1
Universidad de Vigo	Trabajo Social Individual y Familiar	3º/ S 1
	Trabajo Social Grupal y Comunitario	3º/ S 2
Islas Baleares		
Universidad	***Asignatura***	***Curso/semestre***
Universidad de les Illes Balears	Dimensión Familiar en el Trabajo Social de Casos	3º/ S 1
	Procesos y Técnicas del Trabajo Social de Grupo	3º/ S 1
	Trabajo Social con Familias Multiproblemáticas	4º/ S 1
Canarias		
Universidad	***Asignatura***	***Curso/semestre***
Universidad de La Laguna	Trabajo Social con Individuos y Familias I	2º/ S 1
	Trabajo Social con Individuos y Familias II	2º/ S 2
Universidad de Las Palmas de Gran Canarias	Trabajo Social con Individuos	2º/ S 2
	Trabajo Social con Familia y Menores	3º/ S 1
	Trabajo Social con Grupos	3º/ S 1
La Rioja		
Universidad	***Asignatura***	***Curso/semestre***
Universidad de La Rioja	Trabajo Social con Individuos y Familias	2º/ S 2
	Trabajo Social con Grupos	3º/ S 1

Comunidad de Madrid		
Universidad	***Asignatura***	***Curso/semestre***
Universidad de Comillas	Trabajo Social con Individuo y Familia	3º/ Anual
	Trabajo Social con Grupo y Comunidad	4º/ Anual
Universidad Complutense de Madrid	Trabajo Social con Individuos	2º/ S 1
	Trabajo Social con Familias	2º/ S 2
	Fundamentos del Trabajo Social con Grupos	2º/ S 1
	Metodología de Intervención en Trabajo Social con Grupos	2º/ S 2
Región de Murcia		
Universidad	***Asignatura***	***Curso/semestre***
Universidad de Murcia	Trabajo Social con el Sistema Individual	3º/ S 1
	Trabajo Social con el Sistema Familiar	3º/ S 2
	Trabajo Social con Grupos	3º/ S 2
Navarra		
Universidad	***Asignatura***	***Curso/semestre***
Universidad Pública de Navarra	Trabajo Social con Individuos y Familias	2º/ S 1
	Trabajo Social con Grupos	3º/ S 1
Comunidad Valenciana		
Universidad	***Asignatura***	***Curso/semestre***
Universidad de Alicante	Trabajo Social con Personas y Familias	3º/ S 1
	Trabajo Social con Grupos	3º/ S 1
Universidad de Valencia	Métodos del Trabajo Social: Individual, Grupal y Comunitario	2º/ S 1
País Vasco		
Universidad	***Asignatura***	***Curso/semestre***
Universidad de Deusto (Bilbao)	Trabajo Social Individual-Familiar	2º/ S 1
	Trabajo Social Grupal	2º/ S 2

Universidad de Deusto (San Sebastián)	Trabajo Social Individual- Familiar	3º/ S 1
	Trabajo Social en Redes: Grupos y Comunidad	3º/ S 2
Universidad del País Vasco (Vitoria)	Trabajo Social Individual-Familiar	2º/ S 1
	Trabajo Social Grupal	2º/ S 2
Otras		
Universidad	***Asignatura***	***Curso/semestre***
UNED	Trabajo Social con Casos	2º/ S 1
	Trabajo Social con Familias	3º/ S 1
	Modelos de Trabajo Social con Grupos	3º/ S 2

Fuente: Elaboración propia.

Los contenidos de esta asignatura se relacionan con aquellos impartidos en otras asignaturas del grado como lo son: Fundamentos del Trabajo Social, Introducción a los Modelos de Trabajo Social, Procesos y Modelos de Intervención Colectiva, Metodología Aplicada al Trabajo Social y Prácticas Externas en Organizaciones Sociales. La justificación de esta asignatura, como el resto, se desprende de lo establecido en la memoria de verificación de este grado.

6.1. BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA SEGÚN LA MEMORIA DE VERIFICACIÓN

Son múltiples los contenidos asociados a la asignatura Procesos y Modelos de Intervención Individual, Familiar y Grupal. Su estructura hace que se aborden aspectos relativos al individuo, su familia y el grupo o grupos en que este se inserta. De ahí que el enfoque sistémico se halle presente. La relación simbiótica entre tales elementos, y la forma y/o procedimiento de atender las demandas sociales, obligan a incorporar contenidos a esta asignatura tales como:

- Las relaciones entre profesionales y personas usuarias.
- El análisis de las relaciones familiares.
- Las dimensiones del funcionamiento familiar.
- La gestión de proyectos de intervención social con individuos y familias a través de la evaluación diagnóstica, la planificación, la ejecución y la evaluación.
- La intervención con individuos, familias y grupos: sus diferentes estrategias.
- El apoyo y asesoramiento.
- La mediación familiar.

- Los métodos y técnicas para el Trabajo Social con individuos, familias y grupos.
- La tipología de grupos en Trabajo Social.
- La promoción de redes sociales.
- El Trabajo Social como defensor de personas, familias y grupos, entre otros.

De esta manera, el alumnado desarrolla conocimientos y habilidades para el ejercicio profesional una vez adquirido el Título de Graduado en Trabajo Social (Universidad de Granada, 2025z).

6.2. COMPETENCIAS DE LA ASIGNATURA

A través de la asignatura Procesos y Modelos de Intervención Individual, Familiar y Grupal se pretende que el alumnado matriculado en la misma desarrolle competencias precisas y bien definidas, tanto a nivel general como específico. Se intenta que dicho alumnado promueva su capacidad o destreza teórico-práctica en aras a su futuro profesional. Tales competencias quedan desglosadas y agrupadas de la siguiente manera.

Son *Competencias generales (CG):*

- CG03. Mostrar actitudes coherentes con las concepciones deontológicas de la profesión.
- CG04. Analizar y sintetizar.
- CG05. Saber aplicar los conocimientos teóricos a la práctica con una visión global.
- CG06. Tomar decisiones y saber adaptarse a nuevas situaciones.
- CG10. Cooperar activamente en equipos interdisciplinares y multiculturales.
- CG11. Buscar e integrar nuevos conocimientos y actitudes.
- CG18. Elaborar trabajos de análisis profesional.
- CG19. Desarrollar actitudes abiertas y empáticas basadas en el respeto y el reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.

Son *Competencias específicas (CE):*

- CE01. Establecer relaciones profesionales al objeto de identificar la forma más adecuada de intervención.

- CE02. Intervenir con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para ayudarles a tomar decisiones bien fundamentadas acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes y recursos.

- CE03. Valorar las necesidades y opciones posibles para orientar una estrategia de intervención.

- CE04. Responder a situaciones de crisis valorando la urgencia de las situaciones, planificando y desarrollando acciones para hacer frente a las mismas y revisando sus resultados.

- CE05. Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios, promocionar el desarrollo de los mismos y mejorar las condiciones de vida a través de la utilización de los métodos y modelos de Trabajo Social, haciendo un seguimiento con regularidad de los cambios que se producen al objeto de preparar la finalización de la intervención.

- CE06. Diseñar, producir, implementar y evaluar los planes de intervención con las personas a las que se destina el servicio, los colegas y otros profesionales, negociando el suministro de servicios que deben ser empleados y revisando la eficacia de los planes de intervención con las personas implicadas al objeto de adaptarlos a las necesidades y circunstancias cambiantes.

- CE07. Apoyar el desarrollo de redes para hacer frente a las necesidades y trabajar a favor de los resultados planificados examinando con las personas las redes de apoyo a las que puedan acceder y desarrollar.

- CE08. Promover el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas identificando las oportunidades para formar y crear grupos, utilizando la programación y las dinámicas de grupos para el crecimiento individual y el fortalecimiento de las habilidades de relación interpersonal.

- CE09. Trabajar con los comportamientos que representan un riesgo para las personas, identificando y evaluando las situaciones y circunstancias que configuran dicho comportamiento y elaborando estrategias de modificación de los mismos.

- CE10. Analizar y sistematizar la información que proporciona el trabajo cotidiano como soporte para revisar y mejorar las estrategias profesionales que deben dar respuesta a las situaciones sociales emergentes.

- CE11. Utilizar la mediación como estrategia de intervención destinada a la resolución alternativa de conflictos.

- CE12. Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social.

- CE13. Defender a las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, y actuar en su nombre si la situación lo requiere.

- CE14. Preparar y participar en las reuniones de toma de decisiones al objeto de defender mejor los intereses de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades.

- CE15. Actuar para resolver situaciones de riesgo previa identificación y definición de la naturaleza del mismo.

- CE16. Gestionar el riesgo hacia uno mismo y los compañeros de profesión a través de la planificación, revisión y seguimiento de acciones para limitar el estrés y el riesgo.

- CE17. Administrar y ser responsable del propio trabajo, asignando prioridades, cumpliendo con las obligaciones profesionales y evaluando la eficacia del propio

programa de trabajo.

- CE18. Contribuir a la administración de recursos y servicios colaborando con los procedimientos implicados en su obtención, supervisando su eficacia y asegurando su calidad.

- CE19. Gestionar, presentar y compartir historias e informes sociales manteniéndolos completos, fieles, accesibles y actualizados como garantía en la toma de decisiones y valoraciones profesionales (Universidad de Granada, 2025z).

6.3. RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA

Los resultados de aprendizaje son todas aquellas habilidades específicas y medibles que se espera que el alumnado pueda demostrar al completar su formación. Estos quedan demostrados mediante la evidencia, es decir, una prueba escrita, oral, práctica, simulación, entre otras. De este modo, son resultados de aprendizaje de la asignatura Procesos y Modelos de Intervención Individual, Familiar y Grupal, traducidos estos en objetivos, los siguientes:

- Conocer y comprender críticamente las diferentes perspectivas teóricas y metodológicas del Trabajo Social.

- Ser capaz de analizar la naturaleza de las relaciones entre profesionales y personas usuarias, y las potencialidades y dificultades que las marcan, teniendo en cuenta los aspectos relativos al género y la diversidad cultural.

- Conocer los principales métodos y técnicas para interactuar con individuos, familias y grupos para promover cambios, desarrollos y mejorar sus oportunidades vitales.

- Identificar y aplicar los métodos específicos para diferentes ámbitos de atención.

- Reconocer los modos de intervenir con personas, familias y grupos para ayudarles a tomar decisiones bien fundamentadas acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes y recursos, y para promover la participación de las personas usuarias en los procesos y servicios de trabajo social.

- Saber los modos de implicar a las personas usuarias de los servicios de Trabajo Social para incrementar sus recursos, su capacidad y su poder para influir en los factores que afectan a sus vidas.

- Ser capaz de consultar y cooperar con otros individuos, incluidas las personas usuarias de servicios, comunicando a través de diferencias tales como los límites institucionales y profesionales y las diferencias de identidad o lenguaje.

- Ser capaz de aplicar los métodos de valoración de las necesidades y las opciones posibles para orientar una estrategia de intervención.

- Ser capaz de diseñar, implementar y evaluar planes de intervención con las personas atendidas y otros profesionales negociando el uso de servicios y revisar la eficacia de dichos planes.

- Ser capaz de usar la metodología general de la gestión de proyectos de intervención social a nivel individual, familiar y grupal: análisis, diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.

- Ser capaz de desarrollar los principales métodos de apoyo individual y familiar.

- Ser capaz de organizar redes sociales para hacer frente a necesidades.

- Ser capaz de crear, organizar y apoyar a grupos para fines de trabajo social.

- Aplicar las estrategias de resolución de conflictos por medio de la negociación y la mediación.

- Ser capaz de defender a las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y actuar en su nombre si la situación lo requiere.

- Ser capaz de identificar comportamientos de riesgo.

- Ser capaz de detectar y afrontar situaciones de crisis valorando la urgencia de las situaciones, planificando y desarrollando acciones para hacer frente a las mismas y revisando sus resultados (Universidad de Granada, 2025z).

La comprobación o cotejo de estos resultados exigen de un preciso sistema de evaluación que permita garantizar su cumplimiento.

6.4. PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICO-PRÁCTICOS DE LA ASIGNATURA

Los contenidos curriculares de cualquier materia a enseñar al alumnado hacen referencia a la cuestión ¿qué enseñar?, o sea, al conjunto de información teórica (hechos, sucesos, datos, conceptos), procedimental (destrezas, habilidades) y actitudinal (normas, valores, emociones) instruida durante el proceso de enseñanza-aprendizaje (Gallego y Salvador, 2002). De este modo, los contenidos se definen como aquel medio que permite alcanzar unos objetivos y favorece el desarrollo competencial (Pérez, 2013).

La propuesta de contenidos exige la selección, secuenciación y organización de esta, es decir, de una programación y planificación. Para el caso que nos ocupa, y en lo concerniente a la selección del temario (contenidos) de esta asignatura, se toma en consideración lo dispuesto en la guía docente de la misma, publicada en la página web de la Facultad de Trabajo Social de la UGR para el curso académico 2024/2025. Para la selección de dicho contenido se tienen en cuenta los principios dispuestos por Zabalza (2004) y que se vinculan con: la representatividad, la ejemplaridad, la significación epistemológica, la transferibilidad, la durabilidad, la convencionalidad y la especificidad. Dicho esto, el temario de la asignatura Procesos y Modelos de Intervención Individual, Familiar y Grupal queda definido conforme a la siguiente programación.

Tema 1. Naturaleza del Trabajo Social con individuos y familias

Contenido teórico	Contenido práctico
1.1. Antecedentes históricos de la práctica profesional y principales influencias teóricas. 1.2. La ética del Trabajo Social con individuos y familias. Valores y principios éticos. 1.3. Enfoques y modelos de resolución de dilemas éticos.	Práctica 1: - Análisis de textos y debate. - Desarrollo de un supuesto práctico sobre dilemas éticos y modelos de resolución.

Tema 2. La relación de ayuda profesional

Contenido teórico	Contenido práctico
2.1. La relación profesional con individuos y familias: aspectos conceptuales, características y estilos. 2.2. Dificultades en el proceso de relación. 2.3. La comunicación como proceso fundamental en la relación de ayuda profesional. 2.4. La observación y la escucha activa.	Práctica 2: - Análisis de los modelos de relación de ayuda. - Visualización de un video sobre la relación de ayuda en el ámbito profesional[1]. - Resolución de un supuesto práctico.
[1] El counselling, una relación de ayuda: https://www.youtube.com/watch?v=UnnEpGpfcrc Habilidades de la relación de ayuda: https://www.youtube.com/watch?v=ZAkepCY2HIw	

Tema 3. La dimensión familiar en Trabajo Social

Contenido teórico	Contenido práctico
3.1. La familia: aspectos conceptuales. 3.2. Tendencias y cambios en las familias españolas: nuevos entornos de convivencia. Las funciones familiares. 3.3. La familia como sistema. La estructura familiar. 3.4. Las dimensiones del funcionamiento familiar. 3.5. Tipos de familias: familias disfuncionales y multiproblemáticas. 3.6. Familias en situación de riesgo de exclusión social. 3.7. El genograma y ecomapa.	Práctica 3: - Análisis de textos y debate. - Visualización de un video sobre la familia y sus características; los nuevos modelos familiares[2]. - Elaboración de un genograma a partir de un supuesto práctico. - Presentación de un trabajo grupal sobre un tipo de familia.
[2] Los 9 tipos de familia y sus características: https://www.youtube.com/watch?v=YQIRV3jKA44 Nuevas familias, nueva sociedad: https://www.youtube.com/watch?v=QCDAowFqfjw Diferentes Modelos de Familia: https://www.youtube.com/watch?v=RP-RtD2yyOA	

Tema 4. Técnicas de análisis e intervención con individuos y familias

Contenido teórico	Contenido práctico
4.1. Las técnicas de documentación e intervención. La entrevista individual y familiar, tipos de entrevista y fases en el desarrollo de la misma. 4.2. Habilidades y destrezas básicas para entrevistar. La visita domiciliaria. 4.3. La ficha social. La historia social. El informe social. El registro informatizado. 4.4. La legislación en materia de protección de datos en Trabajo Social. 4.5. Técnicas de intervención del modelo psico-social, conductista y sistémico. 4.6. La mediación familiar.	Práctica 4: - Análisis de textos y debate. - Visualización de un video sobre la entrevista en Trabajo Social[3]. - Síntesis de las técnicas de documentación e intervención. - Role-playing de una entrevista a través de un supuesto práctico. - Invitación a un experto en mediación familiar para la realización de un seminario sobre esta temática desde el Trabajo Social.

[3] La entrevista inicial: https://www.youtube.com/watch?v=rNb29ofLEQs
La comunicación. Convivir con la demencia: https://www.youtube.com/watch?v=J5NYAzLeCkc
¿Qué es la mediación familiar?: https://www.youtube.com/watch?v=kQU4dpb_zmE
Simulación de caso de mediación familiar: https://www.youtube.com/watch?v=rVzxQ8dUcPc

Tema 5. El proceso de intervención con individuos y familias

Contenido teórico	Contenido práctico
5.1. Estructura del proceso de intervención con individuos y familias. 5.1.1. La acogida y recepción de la demanda. 5.1.2. El estudio y análisis de la situación. 5.1.3. El diagnóstico social o evaluación diagnóstica. 5.1.4. El diseño del proyecto de intervención con individuos y familias. 5.1.4.a) El contrato social. 5.1.4.b) Las modalidades de intervención: el asesoramiento, el apoyo, la asistencia técnica y material y la intervención en redes. 5.1.5. La evaluación final: indicadores de evaluación de los resultados y seguimiento.	Práctica 5: - Análisis de textos y debate. - Visualización de un video sobre el proceso metodológico en Trabajo Social[4]. - Elaboración de un Plan de intervención y su correspondiente informe social a partir de un supuesto práctico.

[4] Método de Trabajo Social: https://www.youtube.com/watch?v=U6C_sTCYY0E

Tema 6. Introducción al Trabajo Social con grupos

Contenido teórico	Contenido práctico
6.1. Breve referencia histórica y aproximación al concepto de grupo. 6.2. Tipologías de grupos en Trabajo Social: grupos de apoyo social; grupos de ayuda mutua; grupos socioeducativos; grupos orientados hacia la acción social. 6.3. Roles del trabajador social de grupo: asesor, educador, terapeuta, facilitador y dinamizador. 6.4. Destrezas para el desarrollo del rol de trabajador social de grupo.	Práctica 6: - Análisis de textos y debate. - Visualización de un video sobre Trabajo Social con grupos[5]. - Role-playing de una intervención del Trabajador Social de grupo. - Invitación a un experto en trabajo con grupos para la realización de un seminario sobre Trabajo Social con grupos socioeducativos.
[5] Trabajo Social con grupos, hoy: https://www.youtube.com/watch?v=1WZhhZUw8Es&t=1045s	

Respecto de la entrega de los ejercicios prácticos hay que decir que, los trabajos y materiales entregados por parte del estudiantado tienen que ir firmados con una declaración explícita en la que se asume la originalidad del mismo (entendido esto en el sentido de que no se han utilizado fuentes bibliográficas sin citarlas debidamente). El plagio, entendido como la presentación de un trabajo/obra hecho por otra persona como propio, o la copia de textos sin citar su procedencia y entregándolos como de elaboración propia, conlleva automáticamente la calificación numérica de cero en la asignatura, con independencia del resto de calificaciones obtenidas por la persona o personas en cuestión.

Por otra parte, cabe mencionar que el profesorado de cada grupo selecciona (para cada bloque temático) aquellas prácticas más acordes a su metodología y al contenido de las sesiones teóricas, teniendo en cuenta la vinculación a proyectos de innovación docente y/u otros criterios propios a la libertad de cátedra (Universidad de Granada, 2025z).

6.5. LA METODOLOGÍA DOCENTE

En educación superior el modelo de enseñanza-aprendizaje alterna el estilo pedagógico clásico con otros más innovadores, donde las tecnologías se hallan presentes. Cada vez más, el alumnado demanda formas de enseñar más interactivas, donde las TIC cobran fuerza. Estas han transformado la metodología docente referida a "cómo enseñar" en el aula, lo que exige el reciclaje del PDI (Jiménez, 2025). De acuerdo con los postulados del autor Francisco Tejedor (2001), la metodología "hace referencia a las estrategias de enseñanza y las tareas de aprendizaje que el profesor propone a sus alumnos en el aula, definiendo un tipo de interacción didáctica" (p.19). Esto sitúa al docente en el centro de toda responsabilidad respecto del contenido a impartir, de acuerdo con la guía docente. Tal y como indican los autores Javier Tourón y colaboradores (2019), en este proceso es necesario que el docente sepa seleccionar aquellas estrategias, tareas, recursos, etc., más idóneos para, así, poder alcanzar las competencias previamente delimitadas. Tal decisión está condicionada por la propia institución a la que se pertenezca: su estructura, dinámica, etc. (Zabalza, 2004). No obstante, las universidades españolas reconocen la libertad de catedra.

Desde un punto de vista pedagógico, resulta difícil simplificar la metodología de enseñanza-aprendizaje. Entre las clasificaciones metodológicas existentes, según autores, Mario de Miguel (2005) formula una donde establece una diferenciación entre la modalidad de enseñanza presencial o no presencial; esta última, muy recurrente en el periodo de la COVID 19. La selección de una modalidad u otra está condicionada por el propósito a perseguir. En cuanto a los métodos de enseñanza, este autor señala que hay una tendencia a desplazar el foco desde la enseñanza al aprendizaje, es decir, donde el estudiantado ha de ganar más protagonismo en este proceso (De Miguel, 2005). En la elección del método hay que tener presente tres elementos. Con esto se hace referencia a: la adecuación psicológica, la adecuación lógica y la adecuación contextual. Partiendo de esta premisa, De Miguel (2005) establece que lo más correcto es desarrollar un enfoque globalizador; enfoque caracterizado por una adecuación de los contenidos a la realidad, a fin de que el alumnado sea capaz de realizar una transferencia de tales contenidos al contexto práctico y real. Asimismo, este enfoque supone la puesta en común de contenidos procedentes de distintas áreas de conocimiento.

Por su parte, el autor Jesús Alcoba González aporta otra clasificación en lo que a metodología se refiere. Dicho autor identifica un total de 25 métodos diferenciados por el grado de implicación del profesorado y el alumnado, el tipo de recursos empleados o la temporalidad para su ejecución, entre otras cuestiones. Estos quedan orquestados en: (1) clase magistral, (2) estudio de casos, (3) simulación, (4) proyectos, (5) seminario, (6) juego de roles, (7) debate, mesa redonda o coloquio, (8) aprendizaje basado en problemas, (9) ejercicios y problemas, (10) tutorías, (11) *brainstorming*, (12) prácticas, (13) trabajo de grupo, (14) investigación, (15) estudio independiente, (16) trabajos o ensayos, (17) aprendizaje acción, (18) vídeos y otras técnicas audiovisuales, (19) dinámicas de grupo, (20) exámenes, (21) prácticas profesionales, (22) presentaciones, (23) mapas conceptuales, (24) método de dilemas morales y (25) ejercicio de clarificación de valores (Alcoba, 2012).

En la propuesta docente que aquí se plantea la metodología se relaciona con:

- MD01. Lecciones magistrales.

- MD02. Seminarios monográficos sobre algunos apartados de la materia, preparados por el alumnado junto al profesorado.

- MD03. Debate en clase de los temas expuestos por el profesorado.

- MD04. Orientación y moderación de los debates mantenidos en el aula.

- MD05. Facilitar enlaces para profundizar teóricamente en la materia.

- MD06. Facilitar enlaces para el conocimiento de experiencias prácticas.

- MD07. Facilitar fuentes bibliográficas en los contenidos propios de las materias.

- MD08. Exposición en aula y posterior debate acerca de las reflexiones y comentarios realizados por el alumnado tras la lectura comprensiva de textos.

- MD09. Exposiciones de trabajos prácticos, solución de casos elaborados por el alumnado, utilizándolos como material didáctico.

- MD10. Debate de los trabajos y actividades expuestos por el alumnado, como espacio de reflexión.

- MD11. Obtención de conclusiones comunes y generalizadas a partir de los debates mantenidos en aula, estableciendo su relación con los conocimientos teóricos.

- MD12. Planificación del propio trabajo.

- MD13. Lectura comprensiva de los textos indicados por el profesorado y anotación de reflexiones y comentarios de interés.

- MD14. Análisis y crítica razonada de los textos propuestos por el profesorado.

- MD15. Búsqueda de fuentes documentales y de recursos sociales existentes en bibliotecas, hemerotecas e Internet.

- MD16. Realización de las actividades establecidas por el profesorado, contempladas en las guías docentes.

- MD17. Trabajos monográficos sobre algunos aspectos concretos de la materia.

- MD18. Estudio comprensivo de los conocimientos teórico-prácticos de la materia.

- MD19. Preparación y realización de las pruebas de autoevaluación y evaluación del aprendizaje.

- MD20. Elaboración de dossier de la materia.

- MD21. Resolución de dudas referentes a los contenidos teóricos y prácticos de la materia.

- MD22. Orientación, asesoramiento y seguimiento individualizado del desarrollo del trabajo autónomo.

- MD23. Sugerencias y propuestas individuales de mejoras académicas respecto a la materia de estudio.

- MD24. Orientación y asesoramiento respecto a las aspiraciones, expectativas y dificultades individuales del alumnado.

- MD25. Revisión participativa de exámenes y evaluaciones de trabajos individuales.

- MD26. Aclaración de dudas referentes a los trabajos de grupo.

- MD27. Orientación, asesoramiento y seguimiento grupal del desarrollo del trabajo autónomo.

- MD28. Recepción de sugerencias y propuestas grupales de mejoras académicas respecto a la materia de estudio.

- MD29. Revisión participativa de evaluaciones de trabajos grupales (Universidad de Granada, 2025z).

6.5.1. El estilo pedagógico en el espacio de la docencia teórica

Para el desarrollo de la docencia teórica en la asignatura Procesos y Modelos de Intervención Individual, Familiar y Grupal se hace uso de una metodología mixta, basada en el modelo clásico de enseñanza-aprendizaje en combinación de otras estrategias de innovación docentes; ya sean, la gamificación o el aula invertida. Esta composición hace que la docencia sea más atractiva y menos monótona, e invita al alumnado a ir descubriendo desde la aproximación sucesiva. Tal hecho favorece la competencia autónoma,

y genera espacios de colaboración o cooperación. También estimula la competitividad, entendida esta como un valor positivo (Jiménez, 2023).

La alternancia metodológica, previamente avisada y organizada de manera adecuada, anima al alumnado a asistir a clase; más aún, cuando tales estrategias innovadoras van acompañadas de refuerzos positivos (premios). El kahoot, el Aula Maker, etc., son herramientas que despiertan la curiosidad y la creatividad, por lo que su uso en clase es aceptado. El amplio conocimiento y pericia del alumnado universitario respecto de las TIC facilitan la incorporación de las mismas en la docencia (Jiménez, 2025).

6.5.2. El estilo pedagógico en el espacio de la práctica

Para el desarrollo de la docencia práctica en la asignatura Procesos y Modelos de Intervención Individual, Familiar y Grupal se hace uso del supuesto práctico. Por cada uno de los temas estudiados se presenta una casuística (real) para que el pequeño grupo la trabaje dentro y fuera de clase. La sesión práctica sirve para iniciar el caso: hacer un planteamiento preliminar del mismo, analizar su complejidad, identificar la problemática de base, etc. Esto permite al alumnado conocer distintos enfoques y posturas, las diversas propuestas de resolución o cambio, sus alternativas, entre otras cuestiones. Se intenta que el alumnado sepa aplicar la teoría a la práctica profesional. Uno de los propósitos de esta estrategia es que el alumnado aprenda a conciliar la teoría con la práctica. Por ello, los casos prácticos que se plantean van acompañados de preguntas que obligan al alumnado a buscar en el material de estudio para, así, dar solución a una parte del problema. Esto permite relacionar los contenidos y afianzar el conocimiento. Poner en contexto o situación al alumnado permite que este interiorice de primera mano las posibles vías de solución del problema sugerido. De igual modo, los supuestos prácticos están diseñados para que el alumnado se familiarice con el Método Científico en Trabajo Social, pues todos ellos exigen de una valoración diagnóstica y un plan de intervención.

Finalmente, las sesiones prácticas van acompañadas de la visualización de videos cortos, según la temática abordada, que favorecen el debate, el discurso analítico y el pensamiento crítico en los distintos subgrupos.

6.6. TEMPORALIDAD DE LA ASIGNATURA

La asignatura Procesos y Modelos de Intervención Individual, Familiar y Grupal se imparte durante el segundo semestre del segundo curso del grado, los días lunes y martes de la semana. Puesto que se imparte a tres grupos, su horario se distribuye de la siguiente manera:

Grupo	Horario
Grupo A	11 a 13 horas
Grupo B	9 a 11 horas
Grupo C	18 a 20 horas

La duración aproximada de la asignatura (según semestre) es de 14 semanas. La primera semana se reserva para la presentación de la asignatura. En concreto, se explica,

al gran grupo, el funcionamiento y organización de las sesiones, se expone el contenido teórico-práctico a impartir, el sistema de evaluación, etc. Asimismo, en esta primera semana se configuran los grupos de trabajo (grupos pequeños) que trabajaran de forma conjunta las prácticas asociadas a la asignatura. La distribución de estos grupos se realiza conforme al volumen total del gran grupo. Se intenta que los grupos (pequeño grupo) sean homogéneos, con un número aproximado de entre 5 a 7 alumnos cada uno (ver tabla 16). A continuación, se ejemplifica dicha distribución:

Tabla 16. Ejemplo sobre la organización del espacio de prácticas

Grupo A (gran grupo) = 84 alumnos	
42 alumnos	42 alumnos
Pequeño grupo	Pequeño grupo
6 Subgrupos (7 alumnos cada uno)	6 Subgrupos (7 alumnos cada uno)

Fuente: Elaboración propia.

Tras esta primera semana, el resto de sesiones se destinan a impartir el contenido teórico-práctico de la asignatura. Las sesiones tienen una duración de 2 horas cada una, por lo que la carga semanal es de 4 horas de docencia. Las sesiones teóricas y prácticas se realizan de manera alterna, de manera que una semana se imparte contenido teórico y otra semana contenido práctico. Debido al número de semanas dedicadas a la asignatura, así como al número de temas a impartir durante el semestre, se prevé dar un tema por semana. Por su parte, la última sesión se destina a la resolución de dudas, tanto del contenido impartido como del proceso de evaluación. La distribución docente del conjunto de sesiones se presenta en la tabla que se muestra a continuación (ver tabla 17). Esta recoge el cronograma a seguir en el desarrollo de la asignatura.

Tabla 17. Organigrama de la asignatura Procesos y Modelos de Intervención Individual, Familiar y Grupal

Organización docente semanal	
Lunes	***Martes***
17/02/2025 Presentación de la guía	18/02/2025 Configuración de grupos
24/02/2025 Tema 1	25/02/2025 Tema 1
03/03/2025 Práctica del Tema 1	04/03/2025 Práctica del Tema 1
10/03/2025 Tema 2	11/03/2025 Tema 2
17/03/2027 Práctica del Tema 2	18/03/2025 Práctica del Tema 2

24/03/2025 Tema 3	25/03/2025 Tema 3
31/03/2025 Práctica del Tema 3	01/04/2025 Práctica del Tema 3
07/04/2025 Tema 4	08/04/2025 Tema 4
Semana del 14 al 20 de abril: periodo de vacaciones de Semana Santa	
21/04/2025 Práctica del Tema 4	22/04/2025 Práctica del Tema 4
28/04/2025 Tema 5	29/04/2025 Tema 5
05/05/2025 Práctica del Tema 5	06/05/2025 Práctica del Tema 5
12/05/2025 Tema 6	13/05/2025 Tema 6
19/05/2025 Práctica del Tema 6	20/05/2025 Práctica del Tema 6
26/05/2025 Seminarios	27/05/2025 Sesión sobre dudas del temario, evaluación, etc.

Fuente: Elaboración propia.

La organización y distribución de las sesiones expuestas responde a la propuesta de la autora Purificación Pérez (2013) quien considera que existen tres momentos importantes en el tránsito de una asignatura. El primero de ellos se relaciona con el "momento inicial de presentación del temario", en el que se presenta el contenido del mismo, los criterios de evaluación, etc. Este deber ser un espacio para preguntar al estudiantado sobre sus conocimientos previos, expectativas, aspiraciones y grado de compromiso con la materia. El segundo momento importante de la asignatura se vincula con el "desarrollo de los contenidos teóricos y prácticos". Es la etapa destinada al desarrollo de la teoría y la práctica, buscando una conexión entre ambas y, principalmente, viendo la aplicabilidad de la teoría en el ejercicio profesional. El tercer momento se asocia con la "reflexión sobre lo estudiado", lo que conlleva una revisión del trabajo realizado, de lo que ha aportado el contenido de la asignatura y qué transferencia puede tener para el futuro profesional de estos. Es un momento para valorar las competencias adquiridas de un modo proactivo, es decir, que el estudiantado sea capaz de analizar los contenidos; que "los relacionen entre sí, y no los acepten tal como los reciben" (Pérez, 2013, p.9).

6.7. RECURSOS DOCENTES DE LA ASIGNATURA

Este tipo de recursos facilitan la actuación y organización docente, así como el proceso de enseñanza-aprendizaje del estudiantado matriculado en la asignatura. Entre estos se encuentran:

La guía docente: herramienta que sirve de guía al estudiantado. Permite conocer el programa (planificación/organización) completo de la asignatura, los materiales de estudio, el sistema de evaluación, el espacio de tutoría, etc.

El material de estudio: este se relaciona con las lecturas obligatorias a leer, analizar y aprender para el afianzamiento de los conocimientos mínimos necesarios para superar la asignatura.

El material complementario: este se relaciona con las lecturas ofrecidas en la guía, como material adicional, que permiten profundizar y ampliar el conocimiento de la materia estudiada.

Los recursos TIC: son todas aquellas herramientas digitales al servicio del estudiantado y del PDI para el mejor desarrollo de la asignatura y su contenido. Entre estos destacan:

- El correo institucional: permite la comunicación con el estudiantado, notificar y resolución dudas, etc.
- La plataforma PRADO (Moodle): es otro medio de comunicación institucional con múltiples utilidades para la docencia.
- El programa antiplagio TURNITIN: permite comprobar el porcentaje de plagio de los trabajos académicos que se presentan.
- El canal de YouTube: empleado para la exposición de contenidos visuales relacionados con la asignatura.

6.8. EL SISTEMA DE EVALUACIÓN EN LA ASIGNATURA

El sistema de evaluación es un elemento destacable en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este permite evaluar el conocimiento del alumnado, proporcionando al docente información sobre el cumplimiento de los objetivos y competencias de la materia impartida; lo que facilita la corrección de errores.

Entre las distintas formas de evaluar se encuentra la rúbrica. Esta herramienta otorga homogeneidad y uniformidad a la evaluación, lo que garantiza la ecuanimidad y reduce el riesgo interpretativo. La rúbrica explicita los criterios que se van a utilizar en el proceso de evaluación, lo que permite al alumnado saber previamente cómo va a ser evaluado; y que aspectos han sido tenidos en cuenta (Jiménez, 2022).

Para la evaluación de los contenidos aprendidos en esta asignatura se hace uso de una plantilla de corrección para el caso del examen escrito (tipo test), y de la rúbrica para la evaluación de los ejercicios prácticos. La tabla que se presenta a continuación muestra la rúbrica diseñada expresamente para la evaluación de la parte práctica de la asignatura (ver tabla 18). Dicha rúbrica recoge los elementos evaluables y los aspectos a tener en cuenta (criterios a evaluar). La misma consta de 5 elementos evaluables y 22 ítems a valorar. El sumatorio del conjunto de aspectos a evaluar hacen un total equivalente a 10 puntos.

Tabla 18. Rúbrica para la evaluación de los ejercicios prácticos

Elementos evaluable	Aspectos a evaluar	Nota
Relación del temario con el supuesto práctico (4 puntos)	Responde correctamente a las cuestiones planteadas	
	Utiliza el material de estudio para dar respuesta a las preguntas formuladas	
	Amplía la bibliografía utilizada en clase	
	Argumenta las respuestas con apoyo científico	
Desarrollo del supuesto práctico (3 puntos)	Hace un planteamiento adecuado para la resolución del caso o las cuestionas planteadas	
	Elabora correctamente el plan de intervención o acciones a desarrolla para garantizar lo exigido en el supuesto práctico	
	Responde de manera ordenada todas las pregustas del supuesto práctico	
Bibliografía (0,60 puntos)	Las referencias bibliográficas son relevantes, pertinentes y adecuadas	
	La lista de referencias está ordenada y correctamente citadas conforma a la normativa APA	
	Las referencias bibliográficas están citadas adecuadamente en el cuerpo texto	
Aspectos formales (1,6 puntos)	Incorpora una portada al trabajo donde se recoge el título y la autoría	
	El índice está bien estructurado y recoge los apartados relevantes del trabajo	
	Los títulos de los apartados del índice son claros y reflejan adecuadamente el contenido	
	Se han desarrollado todos los apartados siguiendo las indicaciones dadas en clase	
	La organización de apartados y sub-apartados es adecuada y presenta una estructura lógica que facilita la lectura y la comprensión	
	No hay errores ortográficos ni gramaticales importantes	
	Utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista	
	Utiliza un vocabulario rico en contenido y preciso que se adapta a la terminología del campo	

Proceso de realización de la práctica (0,80 puntos)	Seguimiento escrupuloso de las directrices marcadas	
	Entrega puntual de la práctica	
	Calidad comunicativa mostrada en la elaboración del documento final: estructura adecuada, precisión terminológica, claridad y corrección en la expresión escrita, presentación formal, etc.	
	El trabajo presentado es original y se cuida la forma en que se presenta	
Puntuación total		
La puntuación máxima de la rúbrica equivale a 10 puntos. El valor máximo para los elementos evaluables (Relación del temario con el supuesto práctico y Desarrollo del supuesto práctico) es de 1 punto para cada uno de los ítems. El valor máximo para los elementos evaluables (Bibliografía, Aspectos formales y Proceso de realización de la práctica) es de 0,20 puntos para cada uno de los ítems.		

Fuente: Elaboración propia.

6.8.1. La evaluación ordinaria

Para el caso de la evaluación ordinaria, es indispensable la asistencia al 80% de las clases prácticas. El incumplimiento de este requisito supone la calificación de cero en la parte de prácticas.

La asignatura será evaluada de la siguiente manera:

Parte teórica: supone el 70% de la nota final. Está consiste en una prueba escrita (examen de tipo test) en base al temario de la asignatura, de respuesta múltiple, donde la acumulación de fallos en las respuestas resta al cómputo general de aciertos (en preguntas con 3 respuestas, cada 2 respuestas mal resta una bien; y en pregustas con 4 respuestas, cada 3 respuestas mal resta una bien). Dicha prueba será realiza el día fijado por la Facultad en la guía del estudiante.

Parte práctica: supone el 30% de la nota final. Esta consta de 6 actividades prácticas (casos prácticos, análisis de artículos o informes, etc.) a realizar en el aula de manera grupal.

Para aprobar la asignatura, es necesario que ambas partes (teoría y prácticas) estén aprobadas. Solo así se podrá hacer media. En caso de que se supere alguna de las dos partes (teoría o práctica) en convocatoria ordinaria, esta nota queda guardada para la convocatoria extraordinaria.

Convocatoria Especial:

El estudiantado del grado a quien le falte para finalizar sus estudios un número máximo de 30 créditos, sin tener en cuenta en este cómputo el Trabajo de Fin de Grado, dispone de una convocatoria especial. En este sentido, se puede presentar a aquellas asignaturas en las que haya estado matriculado en cursos anteriores.

Para esta asignatura la evaluación en la convocatoria especial consiste en una prueba de examen oral o escrito, sobre el material teórico indicado en el apartado correspondiente. La fecha de realización de dicha prueba es la que se establezca por parte de la Facultad de Trabajo Social de la UGR.

6.8.2. La evaluación extraordinaria

La evaluación extraordinaria es semejante a la evaluación ordinaria. En este caso, la asignatura es evaluada conforme a lo establecido a continuación.

Parte teórica: supone el 70% de la nota final. Está consiste en una prueba escrita (examen tipo test) en base al temario de la asignatura, de respuesta múltiple, donde la acumulación de fallos en las respuestas resta al cómputo general de aciertos (en preguntas con 3 respuestas, cada 2 respuestas mal resta una bien; y, en pregustas con 4 respuestas, cada 3 respuestas mal resta una bien). Dicha prueba es realizada el día fijado por la Facultad en la guía del estudiante.

Parte práctica: supone el 30% de la nota final. Esta consta de 6 actividades prácticas (casos prácticos, análisis de artículos o informes, etc.) a realizar en el aula de manera grupal.

Para aprobar la asignatura, es necesario que ambas partes (teoría y prácticas) estén aprobadas. Solo así se puede hacer media.

6.8.3. La evaluación única final

La evaluación única es una modalidad de evaluación pensada para el estudiantado que por motivos de incompatibilidad (previa justificación) no puede acudir a clase de manera ordinaria, ya sea por coincidencia con otra asignatura, motivos laborales, etc. Este tipo de evaluación se ha de solicitar al Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Facultad de Trabajo Social a través del siguiente enlace: https://sede.ugr.es/procs/Gestion-AcademicaSolicitud-de-evaluacion-unica-final/

Esta evaluación consta de dos partes:

Parte teórica: supone el 70% de la nota final. Está consiste en una prueba escrita (examen de desarrollo, tipo test o mixto, a convenir por el docente) en base al temario de la asignatura. Para el caso del examen de desarrollo, la prueba consta de 10 preguntas. Para el examen de tipo mixto, la prueba consta de 20 preguntas de tipo test y 5 preguntas cortas a desarrollar. Dicha prueba es realizada el día fijado por la Facultad en la guía del estudiante.

Parte práctica: supone el 30% de la nota final. Esta consta de 3 actividades prácticas (casos prácticos, análisis de artículos o informes, etc.) a realizar de manera individual.

Para aprobar la asignatura, es necesario que ambas partes (teoría y prácticas) estén aprobadas. Solo así se puede hacer media. En el caso de que se supere alguna de las dos partes (teoría o práctica) en convocatoria ordinaria, esta nota queda guardada para la convocatoria extraordinaria.

6.9. EL ESPACIO DE TUTORÍA EN LA ASIGNATURA

La tutoría es aquel espacio que se habilita al estudiantado para que este pueda hacer consultar relativas al material de estudio, contenido, prácticas, etc., hecho que permite despejar cualquier tipo de duda. El Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, Capítulo V (De las tutorías), artículos 19 al 22, establece que el estudiantado tiene derecho a recibir orientación sobre el proceso de aprendizaje de la materia a lo largo del curso académico. Por tanto, las tutorías son consideradas un espacio docente más. De igual modo, los Estatutos de la UGR reconocen el derecho del estudiantado a tener tutorías como parte del proceso formativo (Real Decreto 1791, 2010, pp. 109363-109364).

Autores como Margarita Rodríguez definen la acción tutorial como un espacio que permite dar respuesta a una triple necesidad que plantea el estudiantado: de desarrollo académico, de orientación profesional y de desarrollo personal. Dicha autora señala que estas tutorías se pueden producir de manera síncrona (en el despacho) o asíncrona (mediante correo electrónico y otros foros de participación) (Rodríguez, 2008). La combinación de ambas tipologías favorece la flexibilidad y su cumplimiento, así como que el alumnado pueda hacer uso de la misma con total garantía. En este mismo sentido, el auto José Manuel Gil y colaboradores (2012) conceptualiza la tutoría tanto a nivel académico como personal/profesional. Así, la tutoría académica tiene como objetivo que el estudiantado mejore "su rendimiento académico en relación con los contenidos de la materia" (p.218). De igual modo, dicho autor señala que la tutoría ha de ser un espacio que genere un compromiso por parte del estudiantado, y que permita que este se esfuerce y se convierta en un agente activo de su proceso de aprendizaje. Pone como ejemplo las tutorías para la revisión de exámenes, donde el estudiantado puede ver este espacio como un lugar para pedir "ayuda para aprobar", y no como una oportunidad pedagógica para "aprender y mejorar" (p.219) de los errores cometidos.

Tras lo expuesto, cabe decir que el Plan de Acción Tutorial a conseguir en la presente asignatura trata de dar respuesta a los siguientes objetivos:

- Resolver/despejar dudas relacionadas con el contenido teórico-práctico de la asignatura.

- Orientar/guiar al estudiantado en la elaboración de los trabajos prácticos requeridos.

- Informar sobre recursos académicos (más específicos) relacionados con el contenido de la asignatura.

- Orientar/mediar en aquellos problemas derivados del desarrollo de la asignatura.

- Conciliar ante situaciones conflictivas producidas entre el estudiantado.

- Proporcionar cualquier tipo de información que pueda ser de interés para el estudiantado.

- Cualquier otra acción, no contemplada, que contribuya al favorecimiento del estudiantado y su crecimiento personal, académico o profesional.

Estas tutorías serán de tipo individual o grupal, según convenga, tratando de garantizar la confidencialidad, el compromiso, la autonomía personal, etc., del estudiantado. Su duración oscilará entre 20 a 40 minutos, avalando el tiempo necesario para que el estudiantado pueda expresar sus dudas, inquietudes, problemas, etc. Dicho espacio trata de ser un lugar confortable que permita al estudiantado sentirse cómodo y seguro. También se realizan tutorías grupales destinadas a la gestión de la información, la búsqueda bibliográfica, etc.

Para las tutorías individuales o grupales se activa el sistema de cita previa, para lo cual, el estudiantado (a través del correo electrónico institucional) podrá pedir citar en los días y franja horaria indicada en el siguiente epígrafe.

Para una mayor operatividad, el UGR pone a disposición del PDI y el estudiantado la Plataforma PRADO. Se trata de una plataforma Moodle que genera dinamismo a la docencia y al contenido de la asignatura. A través de ella se pueden subir todos los materiales de estudio, las prácticas, etc., a modo de repositorio. También generar grupos, crear encuestas, subir videos, materiales webs, activar avisos/notificaciones, calificar los trabajos, pasar lista de asistencia, etc. Esto hace de PRADO una herramienta de información y comunicación digital o tecnología primordial para el desarrollo y buen funcionamiento de la docencia en esta asignatura, así como en el resto de asignaturas del grado.

6.9.1. Desarrollo del espacio de tutoría

Para la realización de la tutoría, ya sea individual o grupal, el Departamento cuenta con dependencias (despachos) que permiten su desarrollo óptimo. Para el caso concreto de esta asignatura, el espacio de tutoría es el siguiente:

Ubicación

Facultad de Trabajo Social. Segunda planta. Despacho 19.

Días y hora de tutoría

Lunes 08:00 a 09:00 horas y de 11:00 a 13:00 horas.

Martes: 08:00 a 09:00 horas y de 11:00 a 13:00 horas.

6.10. LA BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA PARA EL DESARROLLO DE CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA

Básica/fundamental

- Aguilar, M.J. (2013). *Trabajo Social. Concepto y Metodología*. Paraninfo.

- Ballesteros, A., Viscarret, J.J., y Úriz, M.J. (2011). Cómo resuelven dilemas éticos los trabajadores sociales en España. *Portularia, 11*(2), 47-59.

- Ballesteros, A. (2006). *Dilemas éticos en trabajo social. Autonomía y Paternalismo*. Eunate.

- Ballesteros, A. (2009). Dilemas éticos en Trabajo Social: el modelo de la Ley So-

cial. *Portularia, 9*(2), 123-131. Doi: 10.5218/prts.2011.0017

- Barahona, M.J. (2016). *El Trabajo Social. Una disciplina y profesión a la luz de la historia*. Universidad Complutense de Madrid.

- Bermejo, J.C. (1998). *Apuntes de relación de ayuda*. Sal terrae.

- Bray, L., y Tuerlinckx, J. (1966). *La asistencia social individualizada*. (3ª Ed.). Aguilar.

- Brieland, D., y J.A. Lemmon. (2ª Ed.). (1987). *Social Work and the Law*. West Pbg.

- Consejo General del Trabajo Social. (2012). *Código Deontológico de Trabajo Social*. https://www.cgtrabajosocial.es/app/webroot/files/cordoba/files/Codigo_Deontologico_de_la_Profesion_2012(1).pdf

- Díaz, C.D., González, M.A., y Pérez, M.C. (2017). *Trabajo Social con individuos y familias*. Universidad de las Palmas de Gran Canarias.

- Droit, R. (2010). *La ética explicada a todo el mundo*. Paidós.

- Fernández, T., y Ponce, L. (2012). *Trabajo Social Individualizado. Metodología Intervención*. Ediciones Académicas.

- Fernández, T., y Ponce, L. (2019). *Trabajo Social con familias*. Alianza Editorial.

- Gil, M. (2004). *El protagonismo de la organización colegial en el desarrollo del trabajo social en España*. Siglo XXI.

- Gómez, R. (2010). Una metodología de intervención social. Aplicación práctica de la relación de ayuda desde el método de Trabajo Social. *Documentos de Trabajo Social*, (47), 168-183.

- Hamilton, G. (1987). *Teoría y práctica del trabajo social de caso* (2ª Ed.). Ediciones Copilco.

- Ley 1/2009. Reguladora de la Mediación Familiar en la Comunidad Autónoma de Andalucía. 27 de febrero de 2009. B.O.J.A. Nº. 50.

- Perlman, H. (1980). *El Trabajo Social Individualizado*. Ediciones RIALP.

- Rosell, T. (1998). Trabajo Social de Grupo: grupos socioterapéuticos y socioeducativos. *Cuadernos de Trabajo Social, 11*, 105-111.

- Rosell, T. (1989). *La entrevista en Trabajo Social*. Euge.

- Sánchez, A. (2000). I*ntervención Microsocial. Intervención con individuos y familias*. Ediciones Diego Marín.

- Úriz, M.J. (2004). Modelos de resolución de dilemas éticos en trabajo social. *Revista de Treball Social*, 175, 6-27.

- Villegas, E. (1993). El trabajador social en el trabajo de grupo. *Alternativas: Cuadernos de Trabajo Social,* (2), 119-136.

Complementaria

- Ávila, G.J. (2021). Diagnóstico social en Trabajo Social: conceptos clave y metodología para su elaboración. *Margen,* (100), 1-28.

- Brezmes, M. (2001). *La intervención en trabajo social. Una introducción a la práctica profesional*. Hesperides.

- Colettim, M., y Linares, J.L. (1997). *La intervención sistémica en los servicios sociales ante la familia multiproblemática*. Paidós.

- Escartín, M.J., y Palomar, M. (1997). *Trabajo Social con individuos y familias*. Aguaclara.

- Fernández, T., y López, A (2006). *Trabajo Social con grupos*. Alianza.

- Gewirth, A. (1983). *Human rights: essays on justification and applications*. Chicago University Press.

- López, A. (2012). Teoría del Trabajo Social con grupos. *Comunitaria*, (3), 105-110. Doi: http://dx.doi.org/10.5944/comunitania.3.9

- Pérez de Ayala, E. (1999). *Trabajando con familias*. Certeza.

- Reamer, F.G. (1994). *Social work, malpratice and liability*. Columbia University Press.

- Reamer, F.G. (1999). *Social work values and ethics*. Columbia University Press.

- Richmond, M.E. (1982*). Caso Social individual*. Humanitas.

- Robertis, C. (1988). *Metodología de intervención en Trabajo Social*. Lumen Humanitas.

- Úriz, M.J., Ballestero, A., y Urien, B. (2007). *Dilemas éticos en la intervención social: Una perspectiva profesional desde el trabajo social*. Mira Editores.

- Úriz, M.J., y Idareta, F. (2018). La ética en las intervenciones sociales: algunos modelos de resolución de dilemas éticos. *Aldaba*, (42), 39-50. Doi: https://doi.org/10.5944/aldaba.42.2017.20807

- Viscarret, J.J. (2007). *Modelos y métodos de intervención en Trabajo Social*. Alianza Editorial.

6.11. INFORMACIÓN ADICIONAL

Para garantizar la igualdad de condiciones y posibilidades entre el estudiantado, esta asignatura se acoge a lo establecido en los acuerdos aprobados por la UGR (en base a las normativas vigentes). Aquí se contemplan las situaciones que se describen seguidamente.

- *Estudiantado con necesidades especiales de aprendizaje (NEAE)*
De acuerdo con la normativa para la atención al estudiantado con discapacidad y otras necesidades específicas de apoyo educativo aprobada en Consejo de Gobierno de la UGR el 20 de septiembre de 2016, en esta asignatura se fomenta el derecho a la educación en condiciones de igualdad de oportunidades.

- *Estudiantado internacional*
De acuerdo con la normativa vigente, el equipo docente de la asignatura, facilita a este el uso de todos los instrumentos necesarios para mejorar su competencia lingüística.

Información de interés para estudiantado con discapacidad y/o Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE): Gestión de servicios y apoyos (https://ve.ugr.es/servicios/atencion-social/estudiantes-con-discapacidad).

6.12. DESARROLLO TEMÁTICO DE LA ASIGNATURA: HACIA EL CONTENIDO TEÓRICO-PRÁCTICO GENERAL

Este apartado queda reservado a la explicación de los temas que van a ser abordados en la asignatura Procesos y Modelos de Intervención Individual, Familiar y Grupal en el espacio de clase, pariendo de un índice, una breve justificación sobre los mismos, los objetivos de aprendizaje a perseguir en cada uno de ellos y los contenidos de estos. A cada uno de los temas que se presentan se le añade el ejercicio práctico correspondiente.

Tema 1. Naturaleza del Trabajo Social con individuos y familias
Índice
1.1. Antecedentes históricos de la práctica profesional y principales influencias teóricas. 1.2. La ética del trabajo social con individuos y familias. Valores y principios éticos. 1.3. Enfoques y modelos de resolución de dilemas éticos.
Breve fundamentación
El Trabajo Social como disciplina teórico-práctica encuentra sus orígenes en el siglo XIX, y lo hace en la cuidad de Londres. Esto no significa que a lo largo de la historia no hayan existido otras manifestaciones de caridad y beneficencia. Desde su origen, con el casework, el Trabajo Social se ha vinculado con la investigación social, que no científica, para identificar situaciones de carencia o necesidad, lo que le ha permitido teorizar sobre los problemas social y diseñar modelos propios de intervención. Desde un primer momento, la intervención social ha estado marcada por los dilemas éticos, en sus comienzos con base religiosa. Y lo sigue estado, pues la intervención profesional (desde sus diferentes enfoques) está revestida de una connotación ética desde donde subyacen principios y valores adheridos a un sistema de asimilación de base cultural. Dar respuesta a estos conflictos o dilemas requiere de códigos, normas, leyes, etc., que guíen la intervención profesional, para lo que el Trabajo Social desarrolla con los años su propio código deontológico. Esto ha permitido crear un corpus propio que da identidad a la disciplina del Trabajo Social. Desde hace algunos años se han venido sucediendo modelos de resolución de dilemas éticos que marcan la secuencia a seguir cuando algún dilema está presente. De ahí la necesidad de identificarlos y conocer desde que enfoque se postulan.
Objetivos
- Realizar una breve aproximación teórica del Trabajo Social según sus pioneras. - Acercar al alumnado a la ética desde una perspectiva kantiana y utilitarista. - Conocer que se entiende por principios y valores e identificar principios según autores. - Identificar los distintos modelos de resolución de dilemas éticos para su desarrollo. - Potenciar la puesta en práctica de los aspectos estudiados.

Contenidos
- Antecedentes del Trabajo Social. - La Sociedad para la Organización de la Caridad (COS) en Inglaterra, EEUU y Europa (su origen, desarrollo y principales aportaciones según las figuras más destacadas). - La influencia de la industrialización, las grandes crisis económicas y sus efectos. - Acercamiento a la ética y la moral. - Los principios y los valores éticos en Trabajo Social: tipología, definición, etc. - Los dilemas más frecuentes en el ejercicio de la profesión de Trabajo Social. - Los modelos de resolución de dilemas éticos. Modelos genéricos. Modelos sobre principios y consecuencias. Modelos relevantes para el principio de autonomía.

Para el desarrollo de la práctica asociada a este primer tema se trabaja sobre el supuesto práctico que se presenta a continuación. El mismo, es subido a la plataforma PRADO para que el conjunto del alumnado pueda acceder al mismo.

Supuesto práctico 1

UNIVERSIDAD DE GRANADA

Procesos y Modelos de Intervención Individual, Familiar y Grupal

Facultad de Trabajo Social
Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales
José Manuel Jiménez Rodríguez

PRÁCTICA 1

Carmen PS, de 63 años, acude a nuestro servicio (mediante cita previa) para informarnos de la siguiente situación sobre la que se halla afectada. Es hija única y cuidadora informal de su padre (Jacinto, de 87 años), quien presenta problemas de movilidad. Jacinto es viudo desde hace poco más de tres años y vive solo en su domicilio. Desde hace varios meses utiliza ayudas técnicas (caminador) para la deambulación o desplazamiento y se ha visto obligado a adaptar el baño.

Carmen le ha planteado a su padre que solicite un servicio de ayuda a domicilio (SAD) y la Teleasistencia domiciliaria (TAD). Cree que le vendría bien, pues Jacinto pasa la mayor parte del día en el domicilio, en soledad. Además, el SAD la apoyaría en el aseo e higiene personal de este. Hace tiempo, Carmen le propuso al padre la necesidad de solicitar la Dependencia, pero este se negó en rotundo. No quiso firmar la solicitud. Le dijo a Carmen textualmente:

"Yo no soy ningún inválido. Hasta el momento me estoy apañando bien. En mi casa no entra ningún extraño. Si tú no puedes venir, no pasa nada. No estás obligada. Yo no te lo he pedido. Ya me buscaré yo la vida, como siempre lo he hecho".

Ante esta negativa, Carmen le ha planteado a su padre que se vaya a vivir con ella y su marido, pero Jacinto afirma estar bien en casa y no tener intención de abandonar su barrio. Jacinto no es todo lo comprensivo que Carmen quisiera y no se pone en el lugar de esta.

Tal situación hace que Carmen se encuentre algo estresada y preocupada. No quiere que el padre esté solo, pero los desplazamientos (al vivir a una distancia de 25 km del padre), la sobrecarga, etc., la tienen angustiada y algo agotada. La actitud de su padre hace que deba duplicar tareas domésticas, etc.

Carmen quiere solicitar la dependencia a espaldas del padre, firmando ella la solicitud en calidad de cuidadora de hecho. Nos pide que consideremos su situación y demos curso a dicha solicitud. Entiende que el padre está mayor y que ya no decide de forma correcta, por lo que le toca a ella tomas decisiones al margen del padre.

Planteado el caso, da respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Identifica el tipo de principios o valores éticos que están en juego, según Sarah Banks y ¿Por qué? Razona tu respuesta.

2. Teniendo en consideración los postulados de los autores Loewenberg y Dolgoff (1996), en la situación expuesta por Carmen el dilema que se nos presenta como trabajadores sociales se relaciona ¿Con qué tipo de dilemas?

3. Según Gewirth, resolver un conflicto requiere tener en cuenta unos principios ¿Identifica qué tipo de principios hay que tener en consideración? y ¿Por qué? Razona tu respuesta. Relaciona estos principios con el caso que se nos plantea.

4. En baso a lo establecido en nuestro Código Deontológico ¿Cuál sería la mejor forma de actuar? Apoya tu discurso sobre la base del articulado de dicho código ético.

5. De acuerdo a lo que establece Frederic Reamer ¿Sobre qué líneas de ámbito kantiano y utilitarista apoyarías tu intervención? Razona tu respuesta.

6. Resuelve el posible dilema ético conforme al modelo de Frederic Reamer.

7. Elabora el plan de intervención (en base al método científico) para dar respuesta al caso.

8. Finalmente ¿Establecerías algún tipo de mediación o conciliación con ambos? y ¿Por qué? Razona tu respuesta[1].

———————————

[1] El trabajo tendrá una extensión máxima de 8 páginas, sin incluir la portada, el índice y la bibliografía. Las referencias bibliográficas han de acogerse a la normativa APA (7ª edición).

Tema 2. La relación profesional de ayuda
Índice
2.1. La relación profesional con individuos y familias: aspectos conceptuales, características y estilos. 2.2. Dificultades en el proceso de relación. 2.3. La comunicación como proceso fundamental en la relación de ayuda profesional. 2.4. La observación y la escucha activa.
Breve fundamentación
En Trabajo Social, la intervención profesional con individuos está marcada por la relación de ayuda. Dicha relación se halla presente en todo el proceso de la intervención, desde la demanda hasta la evaluación del caso. Así, la relación de ayuda atraviesa todo el proceso metodológico, es decir, el método científico. La relación de ayuda se encuentra marcada por factores de tipo socio-cultural, económico, etc., donde profesional, cliente e institución están presentes. Para la óptima relación de ayuda hay que tener en cuenta: la propia esencia de la relación, la importancia de misma, su carácter positivo y/o negativo y las actitudes que la pueden dificultar. Esta se puede ver condicionada por obstáculos de diversa índole, los cuales actúan de barrera y freno en la buena relación profesional-cliente. Entre ellas se encuentran la resiliencia de la persona usuaria, la agresividad de esta, su ambivalencia, la culpabilidad, el carácter no profesional de tal relación, etc., donde las expectativas, deseos, principios y valores de la persona, entre otros factores, entran en juego. Un mal manejo de este proceso puede provocar la ruptura de la relación y que, con ello, se finalice la intervención por parte de la persona usuaria; aun cuando el caso no está resuelto. La experiencia profesional, la pericia, el buen uso de las técnicas e instrumentos de Trabajo Social garantizan el éxito de la intervención, por lo que se hace imprescindible desarrollar competencias relativas a la comunicación y sus estilos, la observación y la escucha activa en este proceso; herramientas, estas, imprescindibles en la profesión de Trabajo Social.
Objetivos
- Conocer el proceso de la relación de ayuda: definición y características. - Identificar los factores que inciden en la relación de ayuda. - Reconocer las dificultades que pueden operar en la relación de ayuda. - Saber en qué consiste la comunicación, los distintos tipos y estilos de comunicación. - Identificar técnicas como la observación y la escucha activa. - Potenciar la puesta en práctica de los aspectos estudiados.

Contenidos

- Definición y elementos de la relación de ayuda y el caso social.
- Relación profesional de ayuda: principios y valoren éticos en maniobra.
- Aspectos a considerar en el Trabajo Social de casos en la relación de ayuda.
- Factores incidentes en la relación de ayuda.
- Dificultades en el proceso de la relación profesional de ayuda.
- La comunicación como proceso fundamental en la relación de ayuda profesional: tipos/estilos de comunicación.
- La observación y la escucha activa en la relación profesional de ayuda.

Para el desarrollo de la práctica asociada a este segundo tema se trabaja sobre el supuesto práctico que se presenta a continuación. El mismo, es subido a la plataforma PRADO para que el conjunto del alumnado pueda acceder al mismo.

Supuesto práctico 2

UNIVERSIDAD DE GRANADA

Procesos y Modelos de Intervención Individual, Familiar y Grupal

Facultad de Trabajo Social
Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales
José Manuel Jiménez Rodríguez

PRÁCTICA 2

Julia MM, de 47 años, acude a nuestro servicio para plantear un problema que, según ella, viene arrastrando desde hace algún tiempo. Y en el que, no solo ella se siente afectada. Al parecer, la actitud de una vecina de su bloque ha provocado malestares entre el resto de vecinos.

Fátima, de origen magrebí, no termina de adaptarse a las normas que tiene establecidas la comunidad. Según Julia, Fátima no respeta los espacios comunes, pues tiene el patinete de su hijo en el rellano, junto a su puerta. Se levanta muy temprano y, en ocasiones, hace ruido. Además, se pasa el día cocinando, hecho que provoca malos olores (a especias, etc.) en todo el bloque. Afirma que siempre pasa lo mismo, argumentando que: *"por ese piso han pasado muchas personas, pues el dueño lo al-*

quila constantemente y los inquilinos duran poco. Es molestoso ver desfilar inmigrantes cada poco tiempo".

Comenta que no puede hablar con Fátima, pues es el marido quien siempre abre la puerta, y Fátima sale poco de casa. Asegura que es muy extraña. No conversa con los vecinos y se integra poco. Julia tiene intención de hablar con el propietario del piso para que rescinda el contrato de alquiler a Fátima y su familia (esta ya lo hizo con otros inquilinos). En su mente está denunciar la situación a la policía.

Julia declara no ser racista, pero no le agrada del todo la cultura árabe. Manifiesta que tuvo una pareja de origen marroquí y que era muy machista y posesiva. Y ella se sentía sometida.

Una vez escuchados los argumentos de Julia se le hace ver la importancia de analizar con mayor detenimiento la situación de Fátima, es decir, comprender su cultura y sus circunstancias (entre otros aspectos). Resumido el caso, desde nuestra óptica, esto hace que Julia se ponga algo agresiva a nivel verbal. Nos llega a decir lo siguiente:

"parece que no entiende la gravedad del problema. Póngase en mi lugar. Yo soy española. La que viene de fuera es Fátima, y es ella y su familia quienes tienen que adaptarse a nuestras costumbres. Los trabajadores sociales solo estáis a favor de los inmigrantes, quienes vienen a España para quitarnos el trabajo. Y de nosotros quién se ocupa. Es ella más importante que yo. No sé si ha sido buena idea venir a hablar con usted".

Tras reconducir la situación, y estando Julia más calmada, esta decide finalizar la entrevista a criterio propio. Dice que volverá a pedir cita, pero que prefiere ser atendida por otro profesional.

Planteado el caso, da respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Según L. Bray y J. Tuerlinckx ¿Cuál son los factores que se han de tener en cuenta en la relación de ayuda, vinculados, estos, con el individuo, la comunidad y el profesional? En esta situación concreta ¿Algunos de estos factores se pueden estar viendo alterados? ¿Por qué? Razona la respuesta.
2. Según Parker y Bradley ¿Qué aspectos debemos cuidar para que la relación de ayuda sea adecuada? En el caso planteado ¿Alguno de estos aspectos se han podido ver dañados? ¿Por qué? Razona la respuesta.
3. ¿De qué depende el carácter positivo de la relación de ayuda? ¿Esta se ha visto comprometida? ¿Qué se ha de tener en cuenta para garantizar el éxito de la relación? ¿Cuáles pueden ser las consecuencias negativas de esta relación que paralizarían la continuidad en la atención y el tratamiento social?
4. Identificado el comportamiento de Julia ¿Qué tipo de actitudes pueden dificultar el proceso de la relación de ayuda?
5. En cuanto al estudio del caso, y de cara a establecer el diagnóstico y el posible tratamiento social, ¿Qué se debe tener en cuenta? y ¿Por qué?
6. ¿Qué tipo de comunicación es la más aconsejable en este primer contacto para garantizar una óptima relación de ayuda?

7. Haciendo uso de la escucha activa ¿Qué elementos/aspectos de la escucha activa están presentes en la entrevista con Julia? ¿Por qué? Razona tu respuesta.

8. Elabora el plan de intervención, en el caso de que Julia decida continuar con la actuación[1].

———————————

[1] El trabajo tendrá una extensión máxima de 10 páginas, incluidas la portada, el índice y la bibliografía. Las referencias bibliográficas han de acogerse a la normativa APA (7ª edición).

Tema 3. La dimensión familiar en Trabajo Social
Índice
3.1. La familia: aspectos conceptuales. 3.2. Tendencias y cambios en las familias españolas: nuevos entornos de convivencia. Las funciones familiares. 3.3. La familia como sistema; la estructura familiar; las dimensiones del funcionamiento familiar. 3.4. Tipos de familias: familias disfuncionales y multiproblemáticas. 3.5. Familias en situación de riesgo de exclusión social. 3.6. El genograma y ecomapa.
Breve fundamentación
En España, como en otros países avanzados de Europa y el mundo, la familia como institución y pilar fundamental de socialización se ha ido transformando; con mayor prevalencia en los últimos decenios. De acuerdo con los avances de la sociedad, aparecen nuevas necesidades y exigencias sociales que hacen que dicha institución deba establecer modificaciones para su mejor adaptación. Actualmente, la estructura/composición de la familia se aleja de antiguos modelos familiares en cuyo seno confluían varias generaciones. Con el tiempo se ha pasado a un modelo familiar (de organización social) con una alta tendencia a la monoparentalidad, lo que provoca alteraciones en los roles familiares. Los nuevos estilos de vida, las nuevas formas de comportamiento, de entender las relaciones sociales, etc., deconstruyen un modelo tradicional basado en el matrimonio como unidad de trabajo, procreación y entidad económica, donde existe un escaso control de la natalidad (planificación familiar). Todo esto origina una desconstrucción de la definición clásica de familia y promueve la tendencia hacia otros modelos o entornos de convivencia, cuyas características y funciones se alejan de lo históricamente establecido. Por otra parte, la familia como sistema se haya adherida a otros sistemas con los que coexiste. Con ello se hace referencia (desde un paradigma sistémico) al macro, micro, meso y exosistema, donde la vinculación entre estos genera sinergias y retroalimentación. Asimismo, en esta coexistencia pueden surgir alteraciones motivadas por la falta de adaptación, desajustes, etc., que originan deformidades, cuyas consecuencias se traducen en la aparición de familias disfuncionales o multiproblemáticas en situación de vulnerabilidad o exclusión social; y donde la profesión y práctica del Trabajo Social deben poner su acento. Trabajar con familias exige la identificación de los elementos que la compones, sus dinámicas, etc., para lo cual, herramientas como el genograma y ecomapa son de gran utilidad.

Objetivos
- Conocer el término familia como institución y unidad básica. - Identificar las nuevas tendencias, funciones y roles familiares. - Reconocer las distintas tipologías y características de la familia según autores. - Dominar el paradigma sistémico como modelo de atención en el nivel individual-familiar. - Profundizar acerca de las características de las familias disfuncionales y multiproblemáticas. - Conocer el genograma y el ecomapa como herramienta del Trabajo Social. - Potenciar la puesta en práctica de los aspectos estudiados.
Contenidos
- Antecedentes y recorrido histórico de la familia como institución social. - La familia: aspectos conceptuales. - Las nuevas tendencias y cambios en la familia española. - El rol de la familia y los nuevos entornos de convivencia. - La familia como sistema: introducción al modelo sistémico. - Análisis de la familia desde una perspectiva sistémica. - La familia disfuncional y la familia multiproblemática: factores causantes. - La familia en situación de vulnerabilidad o exclusión social. - Causas de la vulnerabilidad y dimensiones de la exclusión social. - El genograma y el ecomapa como herramientas para la identificación, composición y funcionamiento de la familia.

Para el desarrollo de la práctica asociada a este tercer tema se trabaja sobre el supuesto práctico que se presenta a continuación. El mismo, es subido a la plataforma PRADO para que el conjunto del alumnado pueda acceder al mismo.

Supuesto práctico 3

UNIVERSIDAD DE GRANADA

Procesos y Modelos de Intervención Individual, Familiar y Grupal

Facultad de Trabajo Social
Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales
José Manuel Jiménez Rodríguez

PRÁCTICA 3

Matilde RR y Antonio MS, de 43 y 45 años acuden a nuestra consulta para informarnos de la situación por la que están atravesando como pareja. Ambos están casados desde hace 15 años. Fruto de esta relación sentimental nacen sus hijos Aarón, Tania y Vanessa, de 13, 8 y 5 años respectivamente. Actualmente, y desde hace 7 años viven en Atarfe. La situación económica por la que atraviesa el matrimonio ha hecho que Tania y Vanessa abandonen el domicilio familiar para irse a vivir con los abuelos maternos, en el municipio de La Zubia. Además, Matilde y Antonio trabajan de forma eventual y por turnos, lo que dificulta la conciliación familiar. Antonio manifiesta de forma expresa:

Igual estamos todo el fin de semana trabajando en la hostelería (de extras), que nos llaman para trabajar en el campo, en la limpieza, etc. En definitiva, trabajos precarios e inestables que nos obligan a estar fuera de casa mucho tiempo. Vivimos de alquiler y tenemos que pagar muchas facturas, por lo que estamos obligados a buscarnos la vida trabajando en lo que sea. Ya nos tuvieron que prestar dinero para pagar varias mensualidades atrasadas. Nos acaban de conceder el bono social de la luz.

Para garantizar la educación del hijo mayor (Aarón), la hermana de Antonio (Rosario de 36 años) se ha mudado con ellos. Hace de niñera, además de ocuparse de las tareas del hogar.

Han limitado el contacto con los hijos pequeños, hecho que los entristece mucho. Se sienten culpables de la situación, lo que ha provocado tensiones en la pareja. Se culpa mutuamente de haber abandonado a los hijos. Han tenido algunas discusiones fuertes en presencia del hijo mayor.

Antonio está pensando en darse un tiempo. Manifiesta querer irse a casa de sus padres (ambos pensionistas) quienes viven solos en el municipio de Maracena.

El matrimonio nos solicita información sobre ayudas económicas, empleo, etc., y la forma de volver a unificar a la familia.

Dada esta situación, responde a las siguientes cuestiones.

1. Define el tipo de familia originaria que se presenta, sin tener en cuenta los cambios que se han producido. Realiza el genograma razonado tu respuesta.
2. Define el tipo de familiar tras la separación de los hijos. Por una parte, define el nuevo modelo de familia compuesto por Matilde, Antonio, Aarón y Rosario. Por la otra, define el modelo de familia de Tania, Vanessa y los abuelos maternos. Realiza ambos genogramas razonado tu respuesta.
3. En el caso de que Antonio se fuese a vivir con los sus padres al municipio de Maracena de forma provisional ¿cómo sería este nuevo modelo familiar? Realiza el genograma razonado tu respuesta.
4. De acuerdo con los autores Musitu y Allat (1994) ¿cuál es la clasificación más adecuada que describiría a esta familia? y ¿por qué? Razona tu respuesta.
5. Atendiendo al grado de funcionalidad o disfuncionalidad, vulnerabilidad y/o ex-

clusión ¿cómo podría quedar definida la familia de Matilde y Antonio? y ¿por qué? Razona tu respuesta según autores.

6. ¿Se podría decir que la familia de Matilde y Antonio es una familia multiproblemática? y ¿por qué? Razona tu respuesta.

7. ¿Qué tipo de ayudas se le podrían ofrecer al matrimonio para poder reunificar a los hijos pequeños? y ¿por qué? Razona tu respuesta[1].

8. Define el plan de intervención llevado a cabo para garantizar dicha reunificación.

———————————

[1] El trabajo tendrá una extensión máxima de 10 páginas, incluidas la portada, el índice y la bibliografía. Las referencias bibliográficas han de acogerse a la normativa APA (7ª edición).

Tema 4. Técnicas de análisis e intervención con individuos y familias

Índice

4.1. Las técnicas de documentación e intervención. La entrevista individual y familiar, tipos de entrevista y fases en el desarrollo de la misma.

4.2. Habilidades y destrezas básicas para entrevistar. La visita domiciliaria.

4.3. La ficha social. La historia social. El informe social. El registro informatizado.

4.4. La legislación en materia de protección de datos en Trabajo Social.

4.5. La mediación familiar.

Breve fundamentación

En Trabajo Social, como en otras disciplinas de conocimiento, las técnicas e instrumentos para el desarrollo de la intervención profesional son aspectos esenciales a considerar. Entre ellas se encuentra la entrevista, técnica "estrella" en Trabajo Social para la recogida de información. Dicha técnica es definida como la interacción o relación interpersonal que se establece entre los miembros de una familia y el profesional. Sea esta individual o grupal, en consulta o domiciliaria, su utilización requiere de pericia. También de experiencia previa, pues su enfoque, estilo, contenido, etc., permite conocer una realidad dada; de ahí su consideración en la relación profesional de ayuda.

Para el desarrollo de la entrevista el contexto es un factor fundamental a estimar, pues este puede favorecer o dificultar su desarrollo. Por ello, antes de iniciar la entrevista hay que controlar/cotejar dicho factor, así como contar con un guion, un esquema de trabajo, etc., que garanticen la fluidez y la naturalidad.

Además de la entrevista, en Trabajo Social se cuenta con instrumentos que permiten recoger y ordenar la información obtenida de la entrevista. Con esto se hace referencia a la ficha social, la historia social y el informe social. A través de tales instrumentos se deja constancia del caso (identificación, tipología de problema, demanda, etc.). El último de ellos garantiza la información del caso a otros profesionales, ya que los casos compartidos y su derivación suelen ir acompañado del informe social; el cual debe ser fiel a la información obtenida de la entrevista, preciso, claro, veraz, etc. Hoy día, gracia a las TIC, estos instrumentos tienden a la digitalización, la cual favorece la confidencialidad de los datos y garantiza las exigencias establecidas en las distintas normativas de protección de datos de carácter personal.

Por otra parte, existen casos donde el profesional del Trabajo Social no puede dar respuesta a la demanda desde su propio servicio, pues esta escapa de las competencias de aquel. Ya sea por su tipología, complejidad o grado de especificidad, dicho profesional ha de recurrir a otros servicios o dispositivos de mayor intensidad y especialización. Uno de ellos se relaciona con la mediación familiar, la cual permite resolver problemas cotidianos entre dos personas. Esta exige de especialización, así como de espacios formales para su desarrollo. Los profesionales del Trabajo Social, concienciados de la importancia de la mediación familiar, recurren a ella para la resolución de situaciones difíciles evitando que estas se judicialicen.

Objetivos
- Conocer las distintas técnicas e instrumentos del Trabajo Social (entrevista, ficha e historia social y el informe social).
- Identificar los elementos de que se componen dichas técnicas e instrumentos del Trabajo Social.
- Reconocer la legislación específica en materia de protección de datos y su contenido.
- Comprender el sentido y utilidad de la medicación familiar, así como la normativa que la regula.
- Potenciar la puesta en práctica de los aspectos estudiados.
Contenidos
- La entrevista como técnica: definición, tipología y características.
- Las etapas de la entrevista.
- Elementos a poner en funcionamiento durante la entrevista.
- Factores incidentes en la entrevista.
- La resiliencia, el mantenimiento, el mimetismo y el rastreo como otras técnicas sistémicas en la recogida de información.
- La ficha social y la historia social como instrumentos para la recogida de datos: definición, características y estructura.
- La digitalización de la información recogida en la entrevista. El Sistema de Información de Usuarios de Servicios Sociales.
- El informe social: definición y estructura.
- La mediación familiar: definición y tipología/modelos según autores.
- Características de la mediación familiar.
- Ventajas de la medicación familiar.
- El procedimiento de la mediación familiar.
- La ley de mediación familiar: fundamentación y contenido.

Para el desarrollo de la práctica asociada a este cuarto tema se trabaja sobre el supuesto práctico que se presenta a continuación. El mismo, es subido a la plataforma PRADO para que el conjunto del alumnado pueda acceder al mismo.

Supuesto práctico 4

Procesos y Modelos de Intervención Individual, Familiar y Grupal

Facultad de Trabajo Social
Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales
José Manuel Jiménez Rodríguez

PRÁCTICA 4

Raquel VB, de 46 años, acude a nuestro servicio (Unidad de Trabajo Social del Centro de Salud de Atarfe) para informarnos de la situación sociofamiliar de una tercera persona, Luisa (su vecina). Antes de comenzar con la conversación Raquel nos advierte que no quiere que su vecina sepa que ha venido a hablar con nosotros. No desea verse envuelta en el caso. De la entrevista mantenida con Raquel se extrae la siguiente información:

-Luisa (de 38 años) tiene problemas familiares.

-Está casada con Antonio (de 43 años) desde hace 11 años.

-Ambos son de Extremadura, pero viven en el municipio de Atarfe desde hace, al menos, 10 años.

-Fruto de esta unión sentimental nacen sus hijos Luis y Andrés (de 8 y 5 años respectivamente).

-La familia está pasando por malos momentos.

-Antonio no trabaja desde hace más de dos años. Antes trabajaba en la ferralla.

-Agotó el subsidio por desempleo. Actualmente percibe la ayuda familiar (850 €, aproximadamente). Pasa mucho tiempo fuera de casa, en el bar de la esquina que hay en la plaza del Ayuntamiento.

-Luisa trabaja limpiando casas, sin estar dada de alta (economía sumergida); trabajo muy inestable, por lo que no tiene un sueldo fijo. Cobra a 10 € la hora.

-Desde hace algún tiempo, Antonio llega ebrio a casa por la noche, motivo por el que el que discute con Luisa. Tal hecho se produce, incluso, en presencia de los hijos. Se suelen oír los gritos e insultos que la pareja se dice en el rellano del bloque.

-Luisa parece estar muy cansada de la situación. Ella sola se hace cargo de la casa, los hijos, etc. Antonio colabora poco en el hogar (cuidado de los hijos, etc.).

-Los hijos se acuestan tarde. No tienen un control horario. En alguna ocasión se

han quedado solos en la casa, por la tarde. Pues Luisa ha tenido que salir a trabajar algunas horas y Antonio no ha estado presente; circunstancia que ha provocado que los niños se queden encerrados en casa bajo llave.

-Parece ser que los hijos (en alguna ocasión) no han llevado la merienda al colegio, pues Luisa ha salido muy temprano para trabajar y a Antonio se le ha olvidado. Además, van con un aspecto un tanto descuidado.

-El hijo de Raque le dijo a esta que Luis se ha dormido durante clase en varias ocasiones, y que la profesora le ha llamado la atención.

-La situación cada vez va a peor. Y para postre, Luisa tiene toda su familia en Extremadura. De ahí que cuente con poco apoyo.

Planteada esta situación, da respuesta a las siguientes cuestiones.

1. ¿De qué forma abordarías el caso sabiendo que esta familia es ajena a nuestra Unidad de Trabajo Social en salud? Es decir ¿cómo iniciarías la intervención teniendo en cuenta que ha sido una tercera persona quien nos ha alertado de la situación? Narra la secuencia de la estrategia empleada. Razona tu respuesta.

2. ¿Qué tipo de técnicas de Trabajo Social utilizarías para el primer acercamiento con la familia? Explica el tipo de técnicas empleadas y sus características ¿cómo las combinarías entre sí? Razona tu respuesta.

3. En el caso que tener que derivar a la familia para una mediación familiar (previa valoración), explica a dicha familia ¿en qué consiste la mediación familiar y las fases/ procedimiento de la misma?

4. Elabora una ficha social e integra los datos de la persona usuaria y la familia. Añade el genograma familiar.

5. Realiza el informe social que utilizaras para las posibles derivaciones a otros profesionales/servicios.

6. ¿A qué servicios derivarías el caso? ¿con qué servicios te coordinarías? ¿para qué? Razona la respuesta.

7. ¿Qué tipo de ayudas podrían ofrecer al matrimonio para restablecer la situación? Razona tu respuesta[1].

8. Aplica en plan de intervención que llevarías a cabo.

_____

[1] El trabajo tendrá una extensión máxima de 10 páginas, incluidas la portada, el índice y la bibliografía. Las referencias bibliográficas han de acogerse a la normativa APA (7ª edición).

Tema 5. El proceso de intervención con individuos y familias

Índice

5.1. Estructura del proceso de intervención con individuos y familias.

5.1.1. La acogida y recepción de la demanda.

5.1.2. El estudio y análisis de la situación.

5.1.3. El diagnóstico social o evaluación diagnóstica.

5.1.4. El diseño del proyecto de intervención con individuos y familias.

5.1.4.a) El contrato social.

5.1.4.b) Las modalidades de intervención: el asesoramiento, el apoyo, la asistencia técnica y material y la intervención en redes.

5.1.5. La evaluación final: indicadores de evaluación de los resultados y seguimiento.

Breve fundamentación

Hablar del proceso de intervención con individuos y familiar en Trabajo Social exige hacer mención del método científico. Este último es el resultado de años de profesión: experimentación, reflexión, evidencia, teoría, etc., que culmina con un proceso sistematizado y secuenciado que permite dar respuesta a las situaciones de necesidad o carencia; hecho que garantiza la homogeneidad y uniformidad en la intervención profesional. Utilizado desde los orígenes del Trabajo Social, de manera rudimentaria, autoras como Mary Richmond o Helen Harris Perlman proponen un esquema detallado de las fases por las que ha de transitar la demanda. Actualmente, el proceso metodológico consta de las siguientes etapas: 1) recepción de la demanda; 2) recopilación de la información; 3) diagnóstico social; 4) diseño de la intervención/elaboración del plan de acción; 5) aplicación del diseño o plan de acción; 6) evaluación de los resultados conseguidos; etapas cuya nomenclatura puede variar ligeramente según el autor de referencia.

Hoy día no se concibe la práctica profesional del Trabajo Social sin el proceso metodológico. Ya sea mediante el uso del modelo centrado en la tarea o por objetivos, el modelo centrado en la crisis, etc., la intervención es atravesada, a su vez, por dicho método científico. Su estructuración permite conocer la demanda y su tipología, realizar una valoración diagnóstica para identificar el grado de complejidad/gravedad de la situación (el problema), planificar la intervención según la necesidad, aplicar el mejor tratamiento social, ejecutar lo diseñado y evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos fijados. Hacer uso de este esquema requiere conocimiento profundo del mismo. No obstante, sea como fuere, su empleo facilita y ordena la intervención, lo que se traduce en ventajas. Así como el uso de escalas de medición para precisar en el diagnóstico diferencial.

Objetivos
- Conocer el método científico del Trabajo Social.
- Identificar las distintas fases del proceso metodológico.
- Determinar el recorrido de la demanda desde la valoración diagnostica a la evaluación del proceso.
- Reconocer los elementos que integran cada una de las fases del proceso de intervención.
- Potenciar la puesta en práctica de los aspectos estudiados.
Contenidos
- El método en Trabajo Social: definición y características.
- El proceso metodológico: modelo clásico y contemporáneo.
- Los objetivos del Trabajo Social de casos desde el método científico.
- Las fases del método científico: hacia el modelo contemporáneo.
- Similitudes del método científico según autores.
- La recepción de la demanda familiar: factores a considerar.
- La recopilación de la información: fases, factores a contemplar y escalas de medición.
- El diagnóstico social: contenido esencial y la necesidad y sus tipologías.
- Diseño de la intervención/elaboración del plan de acción: contenido y cuestiones a plantear en la elaboración del diseño de intervención.
- Aplicación del diseño o plan de acción.
- Evaluación de los resultados conseguidos: tipología e indicadores de medición.

Para el desarrollo de la práctica asociada a este quinto tema se trabaja sobre el supuesto práctico que se presenta a continuación. El mismo, es subido a la plataforma PRADO para que el conjunto del alumnado pueda acceder al mismo.

Supuesto práctico 5

UNIVERSIDAD DE GRANADA

Procesos y Modelos de Intervención Individual, Familiar y Grupal

Facultad de Trabajo Social
Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales
José Manuel Jiménez Rodríguez

PRÁCTICA 5

Almudena de 49 años de edad acude a nuestro servicio (Servicios Sociales Comunitarios), derivada del centro de salud, para informarnos de su situación socio-familiar, así como para solicitar ayuda.

Almudena FL es la menor de 3 hermanas. Es huérfana de padre. Su madre actualmente tiene 83 años, vive sola en Jaén (de donde son originarios) y presenta problemas de movilidad. Las dos hermanas de Almudena (Amparo y Carmen) viven fuera de Andalucía, en Cataluña. La relación que mantienen las 3 es muy buena. Están muy unidas sentimentalmente, pero por motivos laborales y familiares se ven poco; en vacaciones (Navidad y verano). Almudena ha tenido una infancia y adolescencia bastante buena. Al ser la menor de las hermanas, siempre ha estado muy mimada y consentida. Afirma haber vivido en diversas partes de España (Extremadura, Alicante, Navarra, Galicia, etc.), pues el padre fue guardia civil y estuvo destinado en diferentes comunidades autónomas. Esto marca su infancia y sus relaciones de amistad. Almudena estudió en un colegio religioso. Tras terminar el bachillerato (con 19 años), se desplaza a Granada para estudiar Magisterio (Educación Primaria), en la Facultad de Ciencias de la Educación. Siempre ha sido una niña muy estudiosa (aplicada), pero conoce a Francisco RZ (4 años mayor), de quien se enamora y se queda embarazada. A los 21 años da a luz a su primera hija (Martina), por lo que abandona los estudios para dedicarse al cuidado de esta. Entonces cursaba tercero de carrera. Nunca finaliza la diplomatura, hecho del que se arrepiente. A la edad de 24 años, Almudena contrae matrimonio con Francisco. Los padres de esta nunca terminaron de aceptar la relación, pues pensaban que Francisco no era una buena influencia para Almudena. Además, Francisco no poseía estudios y tenía muy poco porvenir. Este ha trabajado siempre de camarero, pero de manera intermitente. Nunca ha tenido una estabilidad laboral.

Un años después de haberse casado, Almudena y Francisco tienen a su segunda hija (Laura). Esta nace con Síndrome de Down, lo que hace que requiera de mayores cuidados y atención.

El matrimonio discurre con cierta normalidad hasta que Almudena descubre una infidelidad por parte de Francisco. Este la engaña con una compañera de trabajo (una camarera que llega nueva al restaurante donde Francisco trabajaba). Aunque Almudena perdona el hecho (por creer que es algo aislado), esto hace que la pareja se empiece a distanciar enfriándose la relación. A esto hay que sumar que Francisco pasa mucho tiempo desempleado y no asume las tareas de la casa, lo que sobrecarga más a Almudena. Y que existe la sospecha de alguna que otra infidelidad, aunque Francisco desmiente los rumores. Almudena, quien trabaja desde hace unos quince años en una empresa de metalurgia (en calidad de auxiliar administrativo), está cansada de la situación familiar. Nos comenta que está pensando en la separación. Esta idea ya le rondó por la cabeza hace algunos años, pero las cargas familiares y la situación económica no se lo permitían. Ahora su hija mayor (Martina) se ha independizado. Ha terminado su carrera universitaria (Graduada en Enfermería), y se ha ido a trabajar a Inglaterra. La menor (Laura), pese a su discapacidad, es muy independiente. Tiene reconocido un 67% de discapacidad desde hace dos años. Acude como voluntaria a Granadown y participa del *servicio de vida independiente*.

El matrimonio ha terminado de pagar la hipoteca de la vivienda en la que residen (casa unifamiliar de dos plantas, totalmente equipada) en febrero de este año, por lo que la situación económica ha mejorado considerablemente. Pagaban todos los meses 310 €; empezaron pagando casi 500 € al mes. Esto hace que estén algo más desahogados. No obstante, el estado anímico de Almudena se ha resentido en los últimos meses. Esta ha sido diagnosticada de fibrosis quística y, aunque lleva una vida normal, se suele preocupar demasiado por la enfermedad. Está en tratamiento farmacológico.

Almudena tiene un sueldo mensual de 1300 €. Cuenta con 14 pagas anuales más algunas primas (que pueden sumar uno 1000 € al año). El marido, actualmente está desempleado. Percibe el subsidio por desempleo (860 €/mes). Este le termina en octubre de 2024. Cada vez le es más complicado encontrar trabajo. A sus 53 años, la competencia hace que buscar y mantener un empleo se complejice. A lo que hay que sumar que Francisco no suele aceptar las quejas de sus superiores, o que lo manden.

Almudena cuenta con el apoyo emocional de sus hermanas (en la distancia). Aun así, se siente sola. La distancia evita el contacto físico y el hecho de poder realizar proyectos, actividades, etc., juntas. Esto está pesando a Almudena.

En cuanto a la familia del marido, Almudena tiene poco contacto. Con sus cuñadas (Manuela y Rosario) tiene una relación cordial, pero el contacto es limitado. Una vive en Málaga capital y la otra en Baza. Sus suegros fallecieron; él, en el año 2001, y ella, en el año 2013.

Francisco recibió la herencia (unos 35.000 €) por la venta de varios inmuebles que le dejan los padres a él y a sus dos hermanos; dinero que invierten en un negocio (establecimiento de ultramarinos) que nunca terminó de arrancar. Esto agrava la situación familiar, entonces ya algo inestable.

Planteada la situación socio-familiar y económica de Almudena y Francisco, da respuesta a las siguientes cuestiones.

1. Analiza el caso y establece una jerarquía de problemas ¿cuál crees que es el problema principal? ¿por qué? Razona tu respuesta. Para ello, debes analizar cuál es el riesgo social.

2. En base a las problemáticas detectadas ¿qué tipos de escalas de medición utilizarías para elaborar la valoración diagnostica? Piensa que estas permiten apoyar al diagnóstico social. Describe/define las escalas elegidas y señala ¿por qué? ¿qué miden esas escalas? Razona tu respuesta.

3. Aplica al caso el proceso metodológico en Trabajo Social señalando todas las fases (desde la demanda a la evaluación).

- Desarrolla dicho proceso metodológico teniendo cuenta que Almudena quiere iniciar el proceso de separación-divorcio. Realiza el plan de intervención en base a la petición de Almudena.

- Desarrolla dicho proceso metodológico teniendo en cuenta que Almudena y Francisco quieres salvar su matrimonio. Realiza el plan de intervención en base a la petición de la pareja. Describe las acciones que desarrollarías con el matrimonio (de

manera conjunta y por separado con cada uno de ellos).

4. Realiza el informe social por si has de derivar en cualquier momento a otro servicio[1] ¿cuál es el juicio técnico profesional?

——————————

[1] El trabajo tendrá una extensión máxima de 12 páginas, sin incluir la portada, el índice y la bibliografía. Las referencias bibliográficas, en caso de uso, han de acogerse a la normativa APA (7ª edición).

Tema 6. Introducción al Trabajo Social con grupos

Índice

6.1. Breve referencia histórica y aproximación al concepto de grupo.

6.2. Tipologías de grupos en Trabajo Social: grupos de apoyo social; grupos de ayuda mutua; grupos socioeducativos; grupos orientados hacia la acción social.

6.3. Roles del trabajador social de grupo: asesor, educador, terapeuta, facilitador y dinamizador.

6.4. Destrezas para el desarrollo del rol de trabajador social de grupo.

Breve fundamentación

En la disciplina de Trabajo Social son ámbitos de intervención el trabajo con individuos y familias, grupos y/o comunidades. El trabajo con grupos requiere de una metodología diferenciada, cuyo enfoque centra el interés en un conjunto de individuos con características similares en su mayoría de los casos. Esta metodología, importada de EEUU a Europa y España, exige que el profesional del Trabajo Social cuente con capacidad de liderazgo, así como con competencias relativas a la dirección y coordinación de personas con afinidades e intereses comunes. El desarrollo de esta metodología de acción reclama formación especializada, formación poco desarrollada en nuestro contexto.

Son ventajas de esta metodología el hecho de que beneficia a más de una persona, por lo que sus efectos impactan a un número amplio de individuos; los cuales, mediante estrategias de consenso, terminan generando sinergias y tejiendo trabajo en red.

En el Trabajo Social con grupos, el profesional ha de definir el tipo de grupo sobre el que va a trabajar. Según la literatura, existen diversas tipologías de grupos. Su clasificación queda relacionada con el fondo o sentido del mismo, pudiéndose hablar de grupos de tipo: psicoeducativo o socioeducativo, entre otros; donde la ayuda mutua se hace patente.

La constitución y desarrollo de cualquiera de estos grupos requiere la definición de unos objetivos y unas actividades, el desarrollo de estas, etc., transitando dicho grupo por etapas que van desde la configuración a la disolución. En estas etapas el profesional del Trabajo Social asume unos roles o funciones relacionadas con la orientación y conducción del grupo, la mediación, el monitoreo, etc. De ahí que la preparación previa y la anticipación a cualquier contingencia son elementos de éxito para el grupo y el propio quehacer profesional. La captación de individuos, la selección, la conformación del grupo, de las normas de convivencia, la distribución de tareas, etc., hasta llegar a la evaluación de impacto/resultados, son elemento factoriales que consagran el grupo y las sesiones que de él se desprenden.

Objetivos
- Realizar una aproximación epistemológica al Trabajo Social con grupos. - Identificar las tipologías de grupos. - Conocer las fases por las que transita un grupo desde su constitución hasta su disolución. - Determinar las dificultades y riesgos potenciales en el seno de un grupo. - Reconocer los distintos tipos de liderazgos en un grupo. - Saber cuál son las funciones del profesional del Trabajo Social dentro de un grupo. - Potenciar la puesta en práctica de los aspectos estudiados.
Contenidos
- El Trabajo social con grupos: definición y características del grupo. - La tipología de grupo según su fondo: los grupos de apoyo social, los grupos de ayuda mutua, los grupos socioeducativos y los grupos orientados hacia la acción social. - Criterios a consignar para la constitución de un grupo: su finalidad. - Las fases o etapas del grupo: desde la captación de personas a la disolución del grupo. - Criterios organizativos de un grupo: características del grupo, su tamaño, las normas, la duración y el espacio para el desarrollo del grupo. - Las técnicas de grupo. - El proceso y fenómenos del grupo. - Las competencias del profesional del Trabajo Social en el grupo: hacia su liderazgo. - Tipologías de liderazgo en el grupo: liderazgo de tarea y liderazgo de mantenimiento de grupo. Inhibidores por exceso y defecto y facilitadores del grupo. - Destrezas y rol competencial del profesional del Trabajo Social ante el grupo: situaciones de conflicto y liderazgo de grupo.

Para el desarrollo de la práctica asociada a este sexto tema se trabaja sobre el supuesto práctico que se presenta a continuación. El mismo, es subido a la plataforma PRADO para que el conjunto del alumnado pueda acceder al mismo.

Supuesto práctico 6

UNIVERSIDAD DE GRANADA

Procesos y Modelos de Intervención Individual, Familiar y Grupal

Facultad de Trabajo Social
Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales
José Manuel Jiménez Rodríguez

PRÁCTICA 6

La Asociación Granadina *"Multi-Dimensión"*[1] te ha seleccionado para formar parte de su plantilla laboral con un contrato de 6 meses. Esta entidad tiene como objeto la integración social de los colectivos más desfavorecidos de la provincia y en riesgo de exclusión social (personas sin hogar, familias con necesidades socioeconómicas, desempleados de larga duración, inmigrantes, ex-reclusos, toxicómanos, etc.). Las funciones que debes desarrollar en esta entidad se relacionan con el Trabajo Social con grupos. Por ello, te proponen que pongas en marcha un grupo; lo que permitirá a la Asociación saber qué destrezas tienes en este ámbito de intervención profesional.

Sobre esta realidad, desarrolla una intervención grupal. Para su desarrollo, previamente has de establecer la organización del grupo. Por tanto:

1. Identifica el grupo y explica por qué te centras en ese colectivo.
2. Determina las características del grupo con el que vas a trabajar.
3. Explica cómo vas a realizar la captación de los miembros del grupo.
4. Describe los objetivos propuestos con el grupo.
5. Indica brevemente las sesiones que vas a desarrollar (contenido y temporalidad).
6. Detalla cómo vas a realizar la evaluación.
7. ¿Qué tipo de liderazgo vas a adquirir en el grupo? ¿por qué? ¿cuáles van a ser tus funciones como trabajador social dentro del grupo? Razona tu respuesta[2].

———————————

[1] Asociación Granadina *"Multi-Dimensión"*. Nombre ficticio ideado para esta práctica.

[2] El trabajo tendrá una extensión máxima de 12 páginas, sin incluir la portada, el índice y la bibliografía. Las referencias bibliográficas, en caso de uso, han de acogerse a la normativa APA (7ª edición).

7. EL TEMA A DESARROLLAR: NATURALEZA DEL TRABAJO SOCIAL CON INDIVIDUOS Y FAMILIAS

Este tema hace un recorrido histórico de la práctica profesional del Trabajo Social y sus principales influencias teóricas. Se parte de una breve revisión al origen del Trabajo Social desde el surgimiento de la COS. En este se hace un abordaje a la ética profesional del Trabajo Social y los principios y valores éticos implícitos en la intervención profesional. Finalmente, se identifican los distintos modelos de resolución de conflictos o dilemas éticos y se profundiza en el procedimiento y desarrollo de los mismos; lo que permite perfeccionar la intervención del profesional del Trabajo Social. El contenido de dicho tema acerca al alumnado a una realidad teórico-práctica donde el sistema de valores y creencias de la persona usuaria que acude a cualquier servicio (público o privado) marca la acción, así como también lo hace la ley, el código deontológico, la institución de pertenencia, etc.

7.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL Y PRINCIPALES INFLUENCIAS TEÓRICAS

Hablar de los antecedentes históricos del Trabajo Social con individuos y familias exige hacer un recorrido retrospectivo en su contextualización y configuración. El Trabajo Social tal y como se conoce hoy día encuentra sus orígenes en Reino Unido. En concreto, en el reinado victoriano de Inglaterra (1837-1901). Se trata de una fecha de apogeo de determinadas concepciones políticas, económicas y sociales, en cuyo centro se sitúa la burguesía; entendida, esta, como el grupo social triunfante antes las confrontaciones existentes entre la aristocracia y la Iglesia en las últimas décadas del siglo XIX. Este periodo se encuentra marcado por los descubrimientos y aportaciones de figuras como la de Charles Lyell y Charles Darwin quienes hacen que se cuestiones siglos de suposiciones. De este modo, durante dicha época victoriana la ciencia se empieza a convertir en una disciplina universal, circunstancia que hace que aumente el *profesionalismo*. Asimismo, la prosperidad económica experimentada durante el reinado victoriano favorece las condiciones de vida de la sociedad británica y el desarrollo de la revolución industrial (Fernández y Ponce, 2019).

La Revolución Industrial entraña un giro de la agricultura a la industria y los servicios, lo que se traduce en éxodo rural y un crecimiento de la producción, la población y la urbanización. Los nuevos modelos económicos aparecidos en la etapa crean diferencias entre los distintos grupos sociales, en concreto, la burguesía y el proletariado; este último, con una corriente de pensamiento garantista de la transformación social, marcada por la reivindicación política, económica y social. Sea como fuere, la Revolución Industrial genera inestabilidad en la sociedad británica, por lo que no todos adquieren unas cotas mínimas de igualdad y calidad de vida. El proletariado, quien se encuentra en el nivel más inferior de los grupos sociales, suele vivir en condiciones desfavorables (explotación laboral, malas condiciones de trabajo, falta de higiene, hacinamiento, etc.). Semejante situación favorece la proliferación de enfermedades de carácter endémico y epidémico, así como el aumento de la mendicidad y las necesidades humanas. De este modo, la mendicidad se sobredimensiona y las parroquias (unidades administrativas), quienes prestan ayuda al menesteroso basada en el paternalismo y el deber moral de asistencia, dejan

de tener capacidad para abordar el problema. Esto provoca la aparición de instituciones sociales que dan respuesta a tal situación. También un cambio de opinión a favor de una transformación radical en el tratamiento de la pobreza, lo que se traduce en una modificación legislativa. Así, en el año 1834 se aprueba la ley de pobres con formas de abordar la pobreza de difícil reconocimiento. Es en este momento cuando surgen los *workhouses*, espacios semejantes a una cárcel. Esta ley es percibida como un instrumento de opresión, lo que genera un nuevo pensamiento. En este periodo aparecen, igualmente, movimientos de investigación social que despiertan la conciencia filantrópica. Entre ellas, la de Charles Booth quien a través de su estudio demuestra que el problema de las personas para vivir por sus propios medios se debe a razones ajenas a su voluntad. De este modo, el foco del problema se sitúa en el contexto.

Por otra parte, cabe decir que en este periodo ya existen trabajadoras sociales, bajo la denominación de *visitadoras amistosas*, formadas en las escuelas filantrópicas aplicadas. Estas eran instruidas para conocer e interpretar diversos aspectos de la realidad, definir las necesidades y los problemas de las familias e introducir cambios sociales mediante planteamientos teóricos (Barahona, 2016). Es en este entorno (año 1869) en el que surge en Inglaterra la *Charity Organisation Society* (en adelante COS). Esta tiene un gran impacto en el nacimiento del Trabajo Social. A través de sus métodos emergentes de promoción y codificación de datos se inicia la profesionalización de la atención social. Con objeto de cubrir las necesidades más básicas de las personas, y ampliando la cobertura de sus ayudas con el tiempo, la COS supone un primer intento científico de denunciar que la caridad no erradicaba la pobreza, sino que creaba personas dependientes de las instituciones y de la burguesía.

Entre las figuras destacadas de la COS se encuentra Charles Stewart Loch, quien ostenta el cargo de Secretario en el inicio de esta institución. También Octavia Hill, quien forma parte de la junta directiva de la COS en Londres; esta última, desarrolla un plan de construcción de viviendas para pobres, creando un grupo de visitadoras de barrio quienes cobrarán los alquileres, supervisarán el bienestar de los hogares, darán consejos, etc. (Barahona, 2016).

El enfoque científico de la COS se manifiesta a través del uso de la investigación, registro y supervisión de las personas solicitantes de la caridad. Asimismo, tiene como misión la coordinación de los recursos y las actividades de las entidades filantrópicas de carácter privado.

Según Fernández y Ponce (2019) los aspectos básicos que guían la acción asistencial de la COS se fundamentan en:

- Cada caso recibido es objeto de una encuesta escrita.
- La encuesta será presentada a una comisión, la cual decidirá qué medidas que han de adoptar.
- No se darán socorros temporales, sino una ayuda sistemática y prolongada en el tiempo hasta que el individuo o familia recupere sus condiciones normales.
- La persona asistida es agente de su propia readaptación. También de la de su familia, vecinos, etc.

- Se solicitará ayuda a las instituciones adecuadas en favor del asistido.

- Los agentes de estas instituciones recibirán instrucciones generales escritas. También serán formados a través de lecturas y prácticas.

- Las organizaciones de caridad existentes enviarán la lista de sus personas asistidas para, así, generar un fichero central con objeto de evitar abusos, duplicidades, etc.

- Se conformará un repositorio de obras de beneficencia que permita que estas sean organizarlas de forma conveniente (p. 29).

Además de las autoras señaladas, otras figuras influyentes en la gestación y desarrollo del Trabajo Social son: Josephine Shaw Lowel, Mary Ellen Richmond, Amy Gordon Hamilton, Charlotte Towle, Florence Hollis y Evelyn H. Davison, Helen Harris Perlman. Cada una de ellas contribuye mediante sus importantes aportaciones a dicha disciplina.

Por otra parte, cabe decir que la COS británica se convierte en un ejemplo replicado por múltiples ciudades de Estados Unidos. Es en plena crisis económica (crisis de 1873 cuyas consecuencias se traducen en la denominada *"Long Depression"* o Larga Depresión) que surge la COS americana. Los efectos de dicha depresión, que dura seis años, se traducen en miseria, empobrecimiento, vagabundeo, hambruna y suicidios. Tal hecho promueve el desarrollo de instituciones benéficas que dan cobertura a las personas necesitadas. De este modo, en el año 1877 se instaura la primera COS en la cuidad de Búfalo. Esta es fundada por S. Humpherys, quien conoce la COS de Londres por mediación de Guilford Smith; este último, asistente del ministro de la Iglesia episcopal Santa María, quien viaja a la cuidad de Londres para conocer y cotejar los beneficios del modelo de actuación de la COS para hacer frente a la pobreza. En poco tiempo, la implantación de la COS americana se expande a 25 ciudades de América, además de la cuidad de Búfalo. Esta hace uso del modelo de la COS de Londres, ampliando los servicios que aquella ofrece. Con el tiempo, la COS americana se pasa llamar "Movimiento de la Organización de la Caridad".

Las COS americana propone asistencia directa, ofrece servicios de guardería y clubes infantiles, garantiza apoyo emocional, promueve cursos para mujeres, etc. (Brieland y Lemmon, 1987). Sus visitadoras domiciliarias asumen funciones relativas a: la lucha activa en pro de los derechos civiles, la manifestación en contra de la discriminación, la organización de programas (de atención a la familia, de atención a mujeres maltratadas, para adolescentes infractores, para personas inmigrantes, entre otros), el establecimiento de políticas sociales, etc. (Fernández y Ponce, 2019). Estas consideran que la pobreza está producida por causas sociales y económicas, criticando el movimiento de la caridad por su ceñido carácter moral (Brieland y Lemmon, 1987).

Respecto de la COS en Europa, esta es influida por la COS americana y su modelo psicosocial. Dicha influencia difiere según la década y el país en cuestión, pues el desarrollo del Trabajo Social es desigual en el conjunto de Europa. Para el caso de España, el Trabajo Social estará influido por el sistema dictatorial del momento. Aquí predomina la asunción de funciones de tipo asistencial por parte de los profesionales del Trabajo Social. Mientras que, en países como Inglaterra, Francia, Bélgica o Irlanda, la formación de los profesionales del Trabajado Social se desarrolla por medio de múltiples influencias recibidas de las ciencias sociales y los distintos modelos psicosociales, en España, la dic-

tadura provoca el aislamiento de influencias internacionales (políticas, ideologías, etc.). Tal circunstancia afecta a la formación de los profesionales del Trabajado Social español, formación fuertemente vinculada con la Iglesia católica; hecho que obstaculiza la formal organización de protección social, manteniendo un sistema benefactor desorganizado y carente de base jurídica (Barahona, 2016; Fernández y Ponce, 2019).

Centrada la atención en el caso español, los años setenta suponen un importante giro para el Trabajo Social. El fin del periodo franquista, junto la transición política y el proceso de democratización, traen consigo nuevos modos de proceder a nivel político, económico, social, entre otros asuntos. Desde un punto de vista científico-académico y disciplinar, surgen actuales planteamientos doctrinales, alternativos acercamientos a los problemas sociales, etc., que generan interrogantes y una nueva identidad para el Trabajo Social. Emergen cambios en el enfoque intervencionista del Trabajo Social, donde se transita de la caridad a la reivindicación social de los derechos sociales, y del ajuste individual al cambio de las estructuras sociales injustas que generan discriminación (Fernández y Ponce, 2019).

Un hito importante de esta década (años 70) es el II Congreso Nacional de Asistentes Sociales, celebrado en la ciudad de Madrid en 1972, donde se reconoce que: *"el trabajador social debería impulsar la planificación y organización en materia de servicios sociales. Esto implica la actualización académica y la formación permanente"* (Gil, 2004, p. 33). Aquí se pone de manifiesto la necesidad de una formación especializada que eleve al Trabajo Social a la condición de disciplina académica. De este modo, durante la siguiente década (años 80) se produce el reconocimiento de la disciplina, para lo que se publica el Real Decreto 1850/1981, de 20 de agosto, sobre la incorporación de los estudios a la universidad. Ahora, el desafió de esta disciplina parte por garantizar una formación técnica y científica de calidad. Y con un enfoque globalizador de atención a la persona, en contraposición del enfoque psicológico predominante de otros países europeos.

Esta nueva forma de proceder, menos paternalista, pone el foco de atención sobre la persona y su entorno, por entender cómo este influye sobre aquella y viceversa. Y donde las acciones del profesional del Trabajo Social quedan marcadas por una ética profesional, un código deontológico y los derechos la persona usuaria; además, de por la institución a la que queda adherido. Según la Unión Profesional (2009), los códigos éticos "son concebidos como un reconocimiento colectivo de la responsabilidad de los profesionales individuales" (p. 5), siendo la deontología profesional "una ética aplicada, aprobada y aceptada por el colectivo profesional, lo que entraña un código de conducta" (p. 3). Así, dicha Unión Profesional establece diferencias entre la ética profesional y la deontología profesional (ver figura 22).

Figura 22. Diferencias entre la ética profesional y la deontología profesional

ÉTICA PROFESIONAL	**DEONTOLOGÍA PROFESIONAL**
Orientada al bien, a lo bueno	Orientada al deber (el deber debe estar en contacto con lo bueno)
No normativa	Normas y códigos
No exigible	Exigible a los profesionales

Propone motivaciones	Exige actuaciones
Conciencia individual predominantemente	Aprobada por un colectivo de profesionales
Amplitud: se preocupa por los máximos	Mínimos obligatorios establecidos
Parte de la ética aplicada	Se ubica entre la moral y el derecho

Fuente: Unión Profesional, 2009.

Sobre esta distinción, la acción del profesional del Trabajo Social (respecto de la toma de decisiones) se puede ver dificultada por la complejidad para distinguir entre ambos planos, éticos y deontológicos, cuando estos son de distinta naturaleza (Verde y Cebolla, 2017).

7.2. LA ÉTICA DEL TRABAJO SOCIAL CON INDIVIDUOS Y FAMILIAS

Hablar de ética (principios, valores, etc.), entendida esta como parte inherente del comportamiento humano, exige diferenciar entre los términos ética y moral, así como de la dimensión abarcable por cada uno de ellos. De la ética general se desprenden sus variantes, entre las que se encuentran: la ética social, la ética aplicada (dedicada a las organizaciones y profesiones) y la ética en Trabajo Social (Ballesteros, 2006; Úriz et al., 2007).

El término ética, del griego *éthos*, significa hábito o costumbre. Dicho termino deriva en *êthos*, que significa modo de ser o carácter. Con la llegada del latín se traduce *éthos* (por) *mos, moris* que significa moral. Para la RAE, el termino ética se define como el: conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida (Real Academia Española, s.f., c, definición 4).

Hoy día parece que el término moral podría quedar reservado a las normas y valores heredados del pasado y la tradición. O de la religión. Así, la moral se asocia con el significado de *"lo transmitido"*. Forma parte del conjunto fijo y acabado de normas y reglas; por ejemplo, un código de comportamiento. Por su parte, la ética se emplea en aquellos ámbitos donde las normas y reglas están por cimentar, inventar, etc., mediante la reflexión, por norma, colectiva. Es decir, normas en construcción que requieren del ajuste y los cambios necesarios en función de los nuevos acontecimientos (Droit, 2010).

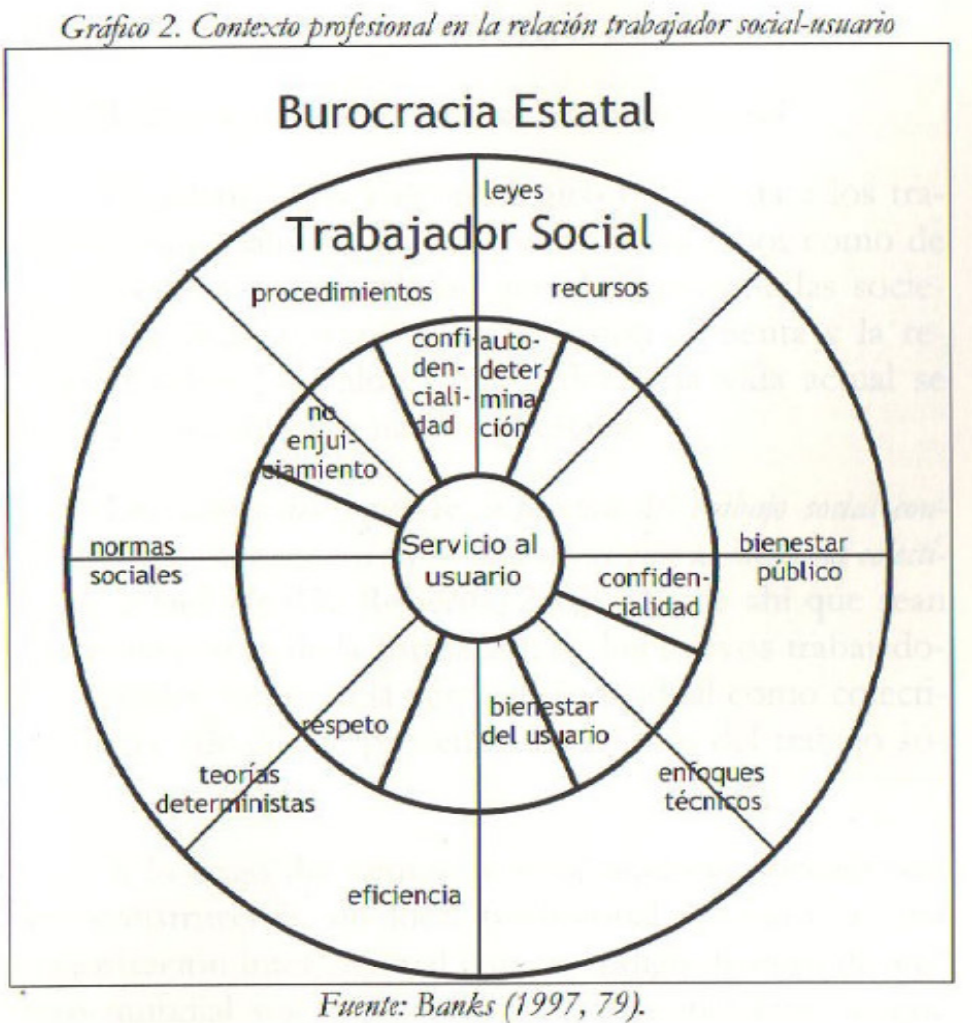
En la intervención social, y el proceso de la relación de ayuda, en fundamental considerar el aspecto ético. Pues el profesional del Trabajo Social se halla influido por elementos como: la persona usuaria, el sistema de valores y creencias de esta, el servicio al que se adhiere, las leyes, los códigos deontológicos, etc. La figura que se presenta a continuación recoge el contexto sobre el que se rige el profesional de Trabajo Social en su relación con la persona usuaria (ver figura 23). En este se pueden apreciar las múltiples interacciones a las que se somete la intervención, y que deben ser tenidas en cuenta y respetadas. En estas interacciones hay que añadir en contexto en el que se producen y la época en que ocurren, pues esto hace que la intervención pueda verse modificada; siendo diferente, como también su resultado.

7.3. VALORES Y PRINCIPIOS ÉTICOS

La ética profesional en Trabajo Social está inspirada por diversos principios y valores. Los principios son normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta. Por su parte, los valores son considerados cualidades que poseen algunas realidades, consideradas bienes, por las cuales son estimables. Los valores pueden ser de carácter positivo o negativo, así como de nivel superior o inferior. Por ejemplo, el valor a la vida, a la muerte, a la enfermedad, a la familia, a la amistad, a la vejez, etc. Estos cuentan con un fuerte componente cultural y social (Ballesteros 2006; Ballesteros, 2009).

En España, los valores éticos al amparo del profesional del Trabajo Social se han visto influidos por el periodo histórico del momento. Así, el estudio realizado por

Figura 23. Entorno del profesional de Trabajo Social en su relación con la persona usuaria



Fuente: (Banks, 1997; en Ballestero, 2006).

Francisco Idareta y colaboradores, relativo a la historia de la ética del Trabajo Social, demuestra cómo la cronología hace que la tendencia ética difiera de un periodo a otro, así como la legitimidad que se le da a los valores a respaldar. Así, por ejemplo, durante el siglo XIX la influencia del estoicismo hace que la intervención social se revista de un paternalismo cuyos valores éticos se vinculan con la benevolencia, la caridad, la buena voluntad, la solidaridad, etc. De ahí, se transita a un periodo moralizador (siglo XX) cuyo paternalismo extremo aboga por la abnegación. Y hasta llegar al siglo XXI, periodo de resolución de dilemas éticos, donde priman valores como la universalidad, la cooperación, el derecho, etc. (Idareta, Úriz y Viscarret, 2017). La figura que se presenta a continuación muestra la historia de la ética del Trabajo Social en España tomando como referencia los dos últimos siglos (ver figura 24).

Figura 24. Historia de la ética del Trabajo Social en España

Periodo		Tendencia ética	Valores éticos
Influencia del estoicismo (1861-1936)		Paternalismo (de 1932 en adelante)	Vocación, benevolencia, amor al prójimo, caridad, buena voluntad, abnegación, autosuficiencia, solidaridad. Resignación, dignidad, observancia de normas, justicia, amor a los demás.
Moralizador (1939-1960)		Paternalismo extremo	Abnegación, caridad, paciencia, comprensión, amabilidad, bondad, paciencia, entrega a los demás. Autosuficiencia.
Valores (1960-1980)	Repliegue axiológico (1960-1965)	Paternalismo moderado	Prudencia, responsabilidad, cooperación, honradez, justicia, discreción. Abnegación, autosuficiencia, caridad, entrega, madurez y distancia emocional, secreto profesional, sacrificio, disciplina, paciencia. Profesionalidad, tecnificación, rigor científico, neutralidad axiológica. Abnegación, caridad, amor al prójimo, espíritu de servicio, sacrificio, paciencia, humildad, sentido común, autodominio, observancia de las normas. Solidaridad, generosidad y caridad.
	Reflexión ética (1965-1970)	Antipaternalismo	Dignidad, autosuficiencia, responsabilidad, promoción, respeto de los derechos humanos, objetividad, secreto profesional, lealtad a los fines de la agencia, respetar y colaborar con los colegas. Simpatía, paciencia, altruismo, objetividad, ecuanimidad.

	Hacia la emancipación ética (1970-1980)	Antipaternalismo	Profesionalidad, entrega, responsabilidad. Madurez emocional, altruismo, comprensión, conocimiento de sí, aceptación de la persona usuaria.
Principios éticos, burocratización y reivindicaciones (1980-2002)		Paternalismo burocrático. Principalismo ético	Igualdad de oportunidades, solidaridad. Altruismo, dignidad, utilitarismo. Universalidad, calidad, proximidad, cooperación, solidaridad, flexibilidad.
Resolución de dilemas éticos (2002-2016)		Entre el paternalismo benigno y antipaternalismo benigno	Universalidad, cooperación, solidaridad, flexibilidad, calidad, competitividad, lo público/el mercado, precisión, rapidez, especialización, complejidad, un derecho.

Fuente: Idareta, Úriz y Viscarret, 2017.

Es a partir de los años 80 cuando, aún mantenido un enfoque teleológico, se da paso a la ética deontológica. Y a partir del año 2002, con el modelo de resolución de dilemas éticos, a la ética basada en el pragmatismo.

Por otra parte, la intervención del profesional del Trabajo Social (en el proceso de relación de ayuda) se halla condicionada por una serie de principios a los que ha de acogerse para, así, garantizar el derecho de la persona usuaria. Actualmente, existen diversas clasificaciones sobre principios a considerar para una correcta acción profesional. Autores como L. Bray y J. Tuerlinckx realizan una clasificación de principios fundamentales para el desarrollo del Trabajo Social de casos, algunos recogidos en los distintos códigos deontológicos del Trabajo Social, relacionados con:

- *El principio de individualización.*

Este principio es considerado por algunos autores como el diagnóstico diferencial. Se basa en el respeto a la diferencia. Esto es, a la unidad del individuo pues, ante acontecimientos idénticos, cada persona tiene una manera genuina y única de vivenciarlo, actuar, etc.

- *El principio de autodeterminación.*

Dicho principio se relaciona con el derecho de la persona a tomar por sí misma sus propias decisiones. La persona usuaria tiene la necesidad y el derecho a adoptar sus propias decisiones libremente y a elegir en libertad. Por su parte, el profesional del Trabajo Social debe respetar (en la teoría y en la práctica) dicho derecho y abstenerse de todo tipo de injerencia directa o indirecta. No obstante, el derecho de la persona usuaria está limitado por los márgenes del derecho a la autodeterminación.

La (libertad) de la persona usuaria puede verse limitada por aspectos tales como:

- El derecho de la otra persona (los demás).

- Su incapacidad para hacer uso de la libertad (enfermos mentales, personas mayores, etc., que no están en plena facultad).

- La norma: derecho civil, penal, natural, moral, etc.

Para la óptima toma de decisión por parte de la persona usuaria es necesario que el profesional del Trabajo Social informe y clarifique los riesgos y consecuencias de las acciones, su impacto, etc., para lo que debe acomodar y adaptar la comunicación y el lenguaje a la persona con la que está interviniendo. Solo así se puede hablar de toma de decisiones compartida.

- *El principio de no juzgar al cliente o no condenarlo*.

Tal principio conecta con la observación no enjuiciadora o condenatoria por parte del profesional del Trabajo Social. Biesteck define este principio como:

"La actitud de no enjuiciamiento es una cualidad del trato en el casework, y está basada en la convicción de que no incumbe a las funciones del asistente social el declarar a nadie culpable o inocente, ni determinar en qué medida es responsable un cliente de sus dificultades o de sus problemas; pero supone juicios de valoración sobre las actitudes, la forma de vida o las acciones del cliente. Dicha actitud de no enjuiciar, que lleva consigo a la vez elementos de reflexión y de emotividad, le es transmitida al cliente" (Biesteck, 1953, como se citó en 1966).

Para el citado autor, la actitud de no juzgar entraña las siguientes condiciones:

- Está basada en el derecho fundamental del hombre.

- Es necesaria para la eficacia del *casework*.

- No es indiferente a los valores sociales y morales (valorar objetivamente las actitudes, formas de vida y acciones del cliente).

- Está basada en una convicción.

- Lleva consigo elementos de reflexión y emotividad.

- Es trasmitida al cliente (Biesteck, 1953, como se citó en 1966).

Aquí la postura del profesional del Trabajo Social ha de estar basada en la empatía, la comprensión, la sensibilidad, la intimidad, la cercanía, etc. Si bien es cierto, dicho profesional está obligado a formar opiniones valorativas sobre:

- Los valores morales y sociales de la persona usuaria.

- El comportamiento de esta.

- La manera de ser de la misma.

- Sus reacciones y debilidades.

Asimismo, es importante que el profesional del Trabajo Social destaque los aspectos o elementos positivos de dicha persona (sus posibilidades). Esto permite que la persona se descubra y adquiera confianza consigo misma.

- *El principio de aceptación*.

Este principio se asocia con la obligación que tiene el profesional del Trabajo Social de aceptar a la persona usuaria tal cual es, sin establecer juicios morales. La persona tiene el derecho de ser tratada como un ser humano. Esto implica aceptar tal y como es la persona usuaria y no como se desearía que fuese. Tal aceptación exige al profesional el conocimiento de los propios límites (actitudes internas). De este modo, estos límites no se convierten en un obstáculo en la relación de ayuda.

- *El principio de respeto*.

Dicho principio ha de influir a toda la actitud y acciones del profesional del Trabajo Social. El mejor criterio para que esto se cumpla parte por: tratar a la persona usuaria como a nosotros nos gustaría ser tratados en situaciones análogas.

La atención está marcada por el servicio que se ha de prestar (y también el tipo de ayuda). Por lo que abordar toda la vida social y afectiva de la persona usuaria (innecesariamente), pasada y presente, puede ser entendida como una violación de su dignidad. Por lo que, en la relación de ayuda, es obligado garantizar el respeto a la intimidad y el derecho a la dignidad (Bray y Tuerlinckx, 1966, pp. 25-33).

Por su parte, la autora Sarah Banks considera que son valores éticos, entendidos estos como principios del Trabajo Social:

- La autodeterminación.
- El bienestar.
- La igualdad.
- La justicia distributiva (Banks, 1997, como se citó en Ballesteros, 2006).

El primero de ellos, la *autodeterminación*, hace referencia a la autonomía de la persona; términos que, aunque parecen equivalentes, algunos autores entienden que estos presentan matices diferenciadores.

El *bienestar* se relaciona con la obligación de procurar el bien a la persona usuaria, evitando el paternalismo profesional o la acción en base a criterios personales.

La *igualdad*, por su parte, implica igualdad de trato, igualdad de oportunidades, igualdad de resultados en las personas usuarias. No obstante, no siempre se puede dar respuesta a las dos últimas igualdades. Pues esto va a depender de los recursos existentes.

El último de ellos, la *justicia distributiva*, exige resolver el problema de la distribución de recursos según criterios y normas. Un claro ejemplo de esto sería el "Cheque bebé", prestación perteneciente al Instituto Nacional de la Seguridad Social, donde queda patente la igualdad, pero no la justicia.

Hablar de igualdad y justicia nos acerca a dos tipos de ética bien diferenciados. O sea, la ética kantiana y la ética utilitarista. La primera de ellas, parte de la idea de que hay que tratar a la persona como un fin en sí misma y no como un medio. Por su parte,

la ética utilitarista parte del principio de buscar el mayor bien para el mayor número de personas posible. Aquí la igualdad queda en un segundo plano (Ballesteros, 2006).

Los principios éticos dan identidad a la profesión de Trabajo Social, descansando en códigos de ética tanto internacional y nacional. Dichos códigos son necesarios, pues regulan la actividad profesional y protegen a la persona usuaria de malas prácticas. También porque regulan la conducta profesional en relación con los colegas de ejercicio, con otros profesionales, las instituciones, etc.

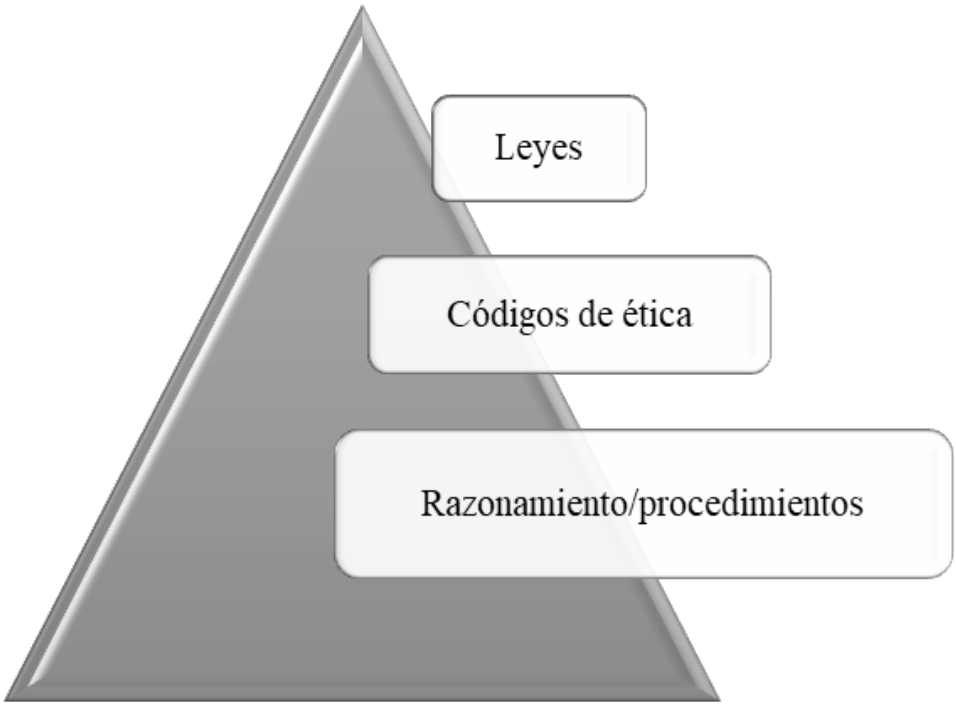
Los códigos deontológicos son herramientas vivas en evolución. Estos de adaptan a las nuevas y emergentes realidades sociales. Entre ellos destacan:

- Principios y criterios éticos de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (1994) (modificados en 2004).
- Código de Ética de la Asociación Nacional Estadounidense de Trabajadores Sociales (1999). Código ético de la NAW.
- Código deontológico de la profesión de Diplomado en Trabajo Social (1999).
- Código deontológico del Trabajo Social. Herramientas e instrumentos de Trabajo Social (2012).

De igual modo, los profesionales del Trabajo Social se rigen por normas que garantizan el cumplimiento de los principios antes mencionados, así como la protección de las personas usuarias. Entre estas se encuentran:

- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
- Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales.

Si bien es cierto, desde un punto de vista jerárquico, la acción profesional pasa por el razonamiento y los distintos procedimientos y protocolos de intervención, el código ético y las normas vigentes. Dando cuenta que las normas se encuentra en la cúspide.



7.3.1. Dilemas éticos: definición y tipología

Los dilemas éticos son consustanciales a la práctica profesional del Trabajo Social. Se trata de un conflicto de intereses que se le presenta al profesional en su labor diaria. Ballesteros (2009), define el dilema ético como: *"un conflicto entre valores, principios u obligaciones de peso similar que, aun siendo positivos, no pueden ser aplicados simultáneamente en la misma situación y que hacen dudar al profesional sobre el modo de actuar apropiado"* (p. 124).

El profesional del Trabajo Social se ve obligado a resolver los dilemas éticos que se le presenta mediante un proceso de toma de decisión; proceso, en el que se ha de tener en cuenta los códigos éticos profesionales, el razonamiento moral, las normativas, etc. El problema se plantea cuando el profesional del Trabajo Social tiene que elegir entre dos conductas válidas, pues su conciencia le lleva a buscar el bienestar de las personas usuarias y prestar el mejor servicio posible siguiendo unos principios y normas (Ballesteros, 2006; Ballesteros, 2009).

Autores como Frederic Reamer (1994) recoge tres grandes tipos de conflictos que originan dilemas a los profesionales del Trabajo Social. Esto son:

- Conflictos con las personas usuarias/clientes.
- Conflictos con las administraciones e instituciones.
- Conflictos con otros colegas.

A los que se le suman los conflictos que tiene el profesional del Trabajo Social consigo mismo (conflictos internos). En este sentido, el contexto social donde se desarrolla la intervención y pueden surgir dilemas éticos se encuentra marcado por tales elementos (ver figura 25).

Los dilemas más frecuentes entre los profesionales del Trabajo Social se relacionan con (Loewenberg y Dolgoff, 1996, 43-44):

1. El conocimiento profesional versus derechos del usuario.
2. Las obligaciones y expectativas en conflicto.
3. El consentimiento informado.
4. La ambigüedad e incertidumbre.
5. Decir la verdad.
6. La confidencialidad.
7. La distribución de los recursos limitados.
8. La prioridad de los intereses del usuario frente a los intereses del profesional.
9. La suspensión del juicio.
10. La naturaleza limitada de la relación profesional.
11. El escoger el modo más eficaz.
12. Las relaciones con los colegas.
13. La adhesión a las regulaciones y programas.

Figura 25. Elementos del contexto social como generadores factibles de conflicto

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de (Ballesteros, 2006).

Los dilemas se suelen agrupar en torno a los casos y su resolución requiere de un método. Especialmente aquellos casos de mayor complejidad. El método favorece la secuencia de la intervención y despeja ciertas dudas al profesional, pues mediante diversas fases se intenta dar respuesta al dilema planteado.

7.4. ENFOQUES Y MODELOS DE RESOLUCIÓN DE DILEMAS ÉTICOS

Son muchos los modelos existentes para la resolución de conflictos éticos. Estos se pueden agrupar según el objetivo perseguido, y tratan de dar respuesta a las interrogantes a las que se enfrentan los profesionales del Trabajo Social en su práctica diaria (Úriz, 2004). Ballesteros (2006) realiza una clasificación de modelos a los que se asocia otros (sub-modelos) según el autor de referencia. En este caso, se centra la atención en el modelo de Frederic Reamer, incluido en el grupo de modelos relevantes para el principio de autonomía; principio de gran importancia en la intervención del profesional del Trabajo Social con la persona usuaria en el proceso de la relación de ayuda.

Modelos genérico	Modelo de Elaine Congress Modelo de la F.I.T.S
Modelos sobre principios y consecuencias	Modelo Bioético Modelo de Charles Levy Modelo de Francisco Bermejo
Modelos relevantes para el principio de autonomía	Modelo de Loewenberg y Dolgoff Modelo de Frederic Reamer

7.4.1. El modelo de Frederic G. Reamer

El modelo para la resolución de dilemas éticos de Frederic Reamer se apoya en la filosofía moral de Gewirth (año 1986). Dicho modelo está basado en dos ideas básicas:

- El derecho fundamental de todos los seres humanos a la libertad y el bienestar.

- La obligación fundamental de todos los seres humanos a respetar la libertad y el bienestar de los demás (p. 338).

Para ello, cuando se produce algún conflicto ético se hace necesario establecer una serie de principios que permitan su resolución. Gewirth propone los tres siguientes:

1. Se puede intervenir para prevenir una violación de los derechos de otras personas a la libertad y al bienestar.

2. Toda persona tiene el deber de respetar el derecho de otros a la libertad y al bienestar.

3. La coacción, en ocasiones, puede estar justificada para evitar un daño serio, pero con límites (Gewirth, 1978, como se citó en Ballesteros, 2009).

Sobre esta base, Frederic Reamer (1999) fundamenta su modelo en seis líneas de ámbito kantiano y utilitarista, con intención de ayudar a los profesionales del Trabajado Social a resolver los dilemas éticos que se les planteen. Dichas líneas se definen de la siguiente manera:

1. Las reglas en contra de daños básicos son prioritarias sobre las demás.

2. El derecho de los demás al bienestar básico es prioritario sobre el derecho del usuario a la autodeterminación.

3. El derecho de un individuo a la autodeterminación es prioritario sobre su propio

derecho al bienestar básico.

4. Las leyes y normas están por encima de los comportamientos que creen conflictos con ellas.

5. En caso de conflicto, el derecho del cliente al bienestar está por encima de las leyes y normas.

6. La obligación de prevenir daños básicos y promover bienes públicos está por encima del derecho al control total de la propiedad de cada uno.

Una vez establecidas estas líneas, Reamer propone las etapas a seguir (el modelo) para resolver un dilema ético. Estas se concretizan en:

1. Identificar los asuntos éticos, incluidos los valores del Trabajo Social y los deberes en conflicto.

Esto implica la determinación del problema y los principios éticos (de un mismo nivel) que colisionan entre sí y, por tanto, exige inclinarse por uno de ellos en la intervención con la persona usuaria del servicio.

2. Identificar a los individuos, grupos y organizaciones que se hallan afectados por la decisión ética.

Aquí es de suma importancia reconocer el total de personas que pueden verse implicadas en el caso y la decisión tomada, así como advertir del impacto que dicha decisión pueda tener sobre cada una de estas.

3. Identificar todas las posibles acciones y los participantes con sus riesgos y beneficios potenciales.

En este punto, es crucial que el profesional del Trabajo Social establezca, junto con la persona interesada, los distintos cursos de acción existentes para reducir o eliminar el dilema ético. Cabe señalar que, la experiencia profesional y la pericia favorecen el aumento de los cursos de acción a presentar. Esto permite ofrecer a la persona usuaria el mayor número de opciones (validas) para resolver el dilema y garantizar el éxito de la intervención.

4. Examinar las razones a favor y en contra de cada acción según aparecen en las teorías, principios, valores, códigos, leyes, etc.

Una ver identificado el número de opciones posibles, el profesional del Trabajo Social ha de argumentar las razones que sustentan o desestiman cada una de las acciones, es decir, debe validar cada acción. Para ello, ha de apoyarse en las distintas leyes, el código deontológico de la profesión, etc.; lo que permite cotejar las posibles incoherencias y ajustar la intervención en pro de la persona usuaria.

5. Consultar con otros colegas y expertos.

La consulta con otros profesionales homólogos u expertos en la materia en sí, una vez identificadas varias acciones válidas, fomenta la precisión en la intervención. También despeja todo tipo de error interpretativo, aplicativo, etc. No todas las instituciones cuentan con un servicio específico donde exista un equipo de expertos que verifique las distintas acciones, pero esta consulta puede ser externalizada a equipos ajenos a la institución de pertenencia.

6. Tomar la decisión y documentar el proceso seguido.

Es en este momento cuando se ha de elegir, de entre las distintas opciones identificadas y planteadas a la persona usuaria, la que se estima más adecuada para garantizar la correcta intervención (la de mayor validez). Además, se debe legitimar el procedimiento secundado.

7. Monitorizar, evaluar y documentar la decisión (Reamer, 1994).

Finalmente, tras este proceso de cotejo y verificación, el profesional del Trabajo Social, junto con la persona usuaria, monitorea la acción elegida por esta última. Asimismo, en esta última fase se evalúa la secuencia (su impacto y transcendencia), quedando documentada la decisión adoptada.

Finalmente, A. Ballestero plantea un modelo para la resolución de dilemas éticos (resultado del análisis de los modelos ya citados) denominado Modelo de la Ley Social. Dicho modelo se basa en ocho fases delimitadas del siguiente modo:

1. Dilemas éticos y principios.
2. Personas e instituciones.
3. Soluciones y consecuencias.
4. Filtro ético.
5. Filtro legal.
6. Filtro de la ley social.
7. Reflexión y decisiones.
8. Seguimiento y evaluación (Ballesteros, 2009).

Este modelo, pese a la nomenclatura utilizada, se asemeja a modelos como el de Diego Gracia (modelo bioético) o el de Frederic Reamer. Con la diferencia que incorpora el filtro de la ley social. Como afirma su autor, con este filtro:

se trataría de estudiar los casos relacionados anteriormente resueltos en los que se produjo el mismo (o muy parecido) dilema ético. Se recurriría si fuera necesario a consultas al colegio profesional, intercambio de opiniones confidenciales con otros colegas o consultas a expertos e investigadores. Denominamos a este paso del proceso filtro de la ley social, porque los antecedentes se convierten en una especie de "jurisprudencia social" sobre la que apoyarse tras pasar los filtros ético y legal (Ballesteros, 2009, p. 130).

Para concluir, cabe decir que las nuevas necesidades sociales son un desafío a afrontar por el profesional del Trabajo Social. Tal desafío exige prácticas intervencionistas adaptativas, educativo-reformadoras y transformadoras, las cuales promuevan el replanteo de la intervención social; esta última, aún desarrollada sobre estructuras sociales injustas (García, 2007). Desde un punto de vista del género, la ética (bajo el *modelo de hacer*) debe considerar que la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran algunas mujeres (usuarias en su mayoría de los servicios sociales), no debe ser motivo para una actuación maternalista o paternalista que les reste autonomía en el proceso de toma de decisiones de las mismas; hecho que puede favorecer la dependencia emocional hacia el profesional del Trabajo Social (Agrela, Gutiérrez y Fernández, 2017). Asimismo, dicha

vulnerabilidad no debe ser interpretada como un signo de debilidad en la mujer, pues se corre el riesgo de perpetuar ideas hegemónicas basadas en el heteropatriarcado y la naturalización de los mandatos de género.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS

Agrela, B., Gutiérrez, C., y Fernández, T. (2017) Repensar la ética en Trabajo Social desde una perspectiva de género. *Cuadernos de Trabajo Social, 30*(1), 51-64.

Aguero, J.O., y Martínez, S.N. (2015). La Intervención Social desde la perspectiva del Trabajo Social Emancipador. *Intervención,* (4), 9-16.

Aguilar Idáñez, M.J. (2013). *Trabajo Social. Concepto y metodología*. Ediciones Paraninfo y Consejo General del Trabajo Social.

Alcoba Martínez, J. (2012). La clasificación de los métodos de enseñanza en educación superior. *Contextos Educativos,* (15), 93-106.

Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía. (2025). *Certificación SGC de Centros. Programa IMPLANTA*. https://ws262.juntadeandalucia.es/accua/?id=implanta

ANECA. (s.f.). *Título: Grado en Trabajo Social Universidad de Granada.* https://webmail.ugr.es/?_task=mail&_frame=1&_mbox=INBOX&_uid=16204&_part=2&_action=get&_extwin=1

ANECA. (6 de febrero de 2025). *Libros blancos.* https://www.aneca.es/libros-blancos-verifica

Avellanos, R. (2014). La formación en valores en el ámbito de la educación superior. *Convergencia Educativa,* (4), 9-23.

Ballesteros, A. (2006). *Dilemas éticos en trabajo social. Autonomía y Paternalismo*. Eunate.

Ballestero, A. (2009). Dilemas éticos en trabajo social: el modelo de la ley social. *Portularia, 9*(2), 123-131. Doi: 10.5218/prts.2011.0017

Barahona, M.J. (2016). *El Trabajo Social. Una disciplina y profesión a la luz de la historia*. Universidad Complutense de Madrid.

Beckett, C., y Horner, N. (2016). *Essential Theory for Social Work Practice*. SAGE.

Bisman, C. (1994). *Social Work Practice: cases and principles*. Wadsworth Publishing.

Brauns, H.J., y Kramer, D. (1986). Social work education in twenty-one European countries: a comparative description. *International Social Work, 29,* 203-206.

Bray, L., y Tuerlinckx, J. (3ª Ed.). (1966). *La asistencia social individualizada.* Aguilar.

Bricall, J. (2000). *Informe Universidad 2000*. https://www.observatoriuniversitari.org/es/files/2014/05/Bricall_JM-2000-Informe-Universidad-2000.pdf

Brieland, D., y Lemmon, J.A. (2ª Ed.). (1987). *Social Work and the Law*. West Pbg.

Canal UNED. (3 de diciembre de 2019). *La práctica profesional del Trabajo Social y su incidencia en las políticas públicas (por acción o por omisión)* [Archivo de Vídeo]. Youtube. https://canal.uned.es/video/5de8acc55578f247be7d0eae

Canales, E. (1999). *La Inglaterra victoriana*. Ediciones Akal.

Carvajal, A. (2002). Modelos que se construyen como elementos de ayuda para. *Comunicación, 12*(1), 1-14.

Colegio Oficial de Trabajo Social de Gipuzkoa. (4 de enero de 2022). *Aniversario de la fundación del Trabajo Social*. https://www.cgtrabajosocial.es/gipuzkoa/noticias/gizarte-langintzaren-sorreraren-urteurrena/7742/view

Cha, T., Kuo, E., y Marsh, J. (2006). Useful Knowledge for Social Work Practice. *Social Work and Society, 4*(1), 111-121.

Consejo General del Trabajo Social. (28 de abril de 2023). *1964 un hito para el Trabajo Social*. https://www.cgtrabajosocial.es/noticias/1964-un-hito-para-el-trabajo-social/9351/view

Constitución Española [Const]. Art. 27. 29 de diciembre de 1978 (España).

Coulshed, V. (1998). La gestión en Trabajo Social. Paidós.

CRUE. (19 de noviembre de 2020). *Crue apuesta por un Espacio Europeo de Educación Superior más inclusivo, innovador e interconectado*. https://www.crue.org/2020/11/por-un-espacio-europeo-inclusivo-innovador-e-interconectado/

Decreto 231 de 2011 [con fuerza de ley]. Por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Granada. 12 de julio de 2011. B.O.E. Nº. 21.

De Miguel Díaz, M. (2005). *Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias. Orientaciones para promover el cambio metodológico en el Espacio Europeo de Educación Superior.* Ministerio de Educación y Ciencia.

De Robertis, C. (2006). *Metodología de la intervención en Trabajo Social*. Lumen Hvmanitas.

Droit, R. (2010). *La ética explicada a todo el mundo*. Paidós.

Educaweb. (6 de febrero de 2025). *Objetivos del EEES*. https://www.educaweb.com/contenidos/educativos/espacio-europeo-educacion-superior-eees/objetivos-eees/

England, H. (1984). *Social work as art. Making sense for good practice*. Allen & Unwin.

Estada, V.M. (2011). Trabajo social, intervención en lo social y nuevos contextos. *PROSPECTIVA. Revista de Trabajo Social e intervención social,* (16), 21-53.

European Commission. (18 de junio de 2022). *Proceso de Bolonia y Espacio Europeo de Educación Superior*. https://education.ec.europa.eu/es/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/bologna-process#:~:text=Estableci%C3%B3%20el%20Espacio%20Europeo%20de,y%20competitiva%20a%20escala%20mundial

European Higher Education Area and Bologna Process. (1998). *Declaración de La Sorbona*. https://ehea.info/media.ehea.info/file/1998_Sorbonne/62/2/1998_Sorbonne_Declaration_Spanish_552622.pdf

Fernández, T., y Ponce, L. (2019). *Trabajo Social con familias*. Alianza Editorial.

Freire, M.J., y Salcines, V. (2000). *Informe Bricall*. http://publicaciones.anuies.mx/acervo/revsup/res119/art11.htm#:~:text=El%20informe%20%22Universidad%202%20mil,a%20la%20ANUIES%20de%20M%C3%A9xico

Forte, J. (2014). *An Introduction to: using Theory in Social Work Practice*. Routledge.

Fortune, A.E., y Reid, W.J. (3ª Ed.). (1999). *Research in Social Work*. Columbia University Press.

Gallego Ortega, J.L., y Salvador Mata, F. (2002). Metodología de la acción didáctica. En A.M. Medina Rivilla y F. Salvador Mara (Ed.), *Didáctica General* (pp. 155-182). Prentice Hall.

García, B. (2007). Los profesionales del Trabajo Social y la ética profesional ante los nuevos retos y necesidades sociales. *Humanismo y Trabajo Social*, (6), 173-188.

Gewirth, A. (1983). *Human rights: essays on justification and applications*. Chicago University Press.

Gil Beltrán, J.M., y Flores Builes, R. (2012). Cómo articular un plan universitario de acción tutorial. En A. De la Herrán y J. Paredes (Eds.), *Promover el cambio pedagógico en la universidad* (213-228). Pirámide.

Gil, M. (2004). *El protagonismo de la organización colegial en el desarrollo del trabajo social en España*. Siglo XXI.

Gil Parejo, M. (2013). Algunas anotaciones para dialogar sobre la historia del trabajo social en España. *Servicios Sociales y Política Social*, 103, 135-153.

González, J., y Wagenaar, R. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe*. Universidad de Deusto.

Grassi, E. (2011). La producción en investigación social y la actitud investigativa en el trabajo social. *Revista Debate público. Reflexión de Trabajo Social*, 127-139.

Hare, I. (2004). Definición del Trabajo Social para el Siglo XXI: Definición Revisada del Trabajo Social de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales. *Trabajo Social Internacional, 47* (3), 407-424. https://doi.org/10.1177/0020872804043973

Harms, L., y Connolly, M. (2019). *Social Work. From Theory to Practice*. Cambridge.

Healy, K. (2014). *Social Work Theories in Context. Creating Frameworks for Practice*. Palgrave MacMillan.

Hodgson, D., y Watts, L. (2017). *Key concepts & Theory in Social Work*. MacMillan Education.

Howe, D. (1999). *Dando sentido a la práctica. Una introducción a la teoría del trabajo social.* Maristán.

Idareta, F., Úriz, M.J., y Viscarret, J.J. (2017). 150 años de historia de la ética del Trabajo Social en España: periodización de sus valores éticos. *Cuadernos de Trabajo Social, 30*(1), 37-50. https://doi.org/10.5209/CUTS.52428

IDEAL. (20 de febrero de 2025). La UGR ingresa por primera vez en el prestigioso Ranking 'THE World Reputation Rankings 2025: top universities by Prestige'. *IDEAL*. https://www.ideal.es/miugr/ugr-ingresa-primera-vez-prestigioso-ranking-the-20250220115738-nt.html

Jiménez Rodríguez, J.M. (2022). Disposición del alumnado universitario ante la rúbrica como metodología de evaluación en la enseñanza online. En N. Martínez, I. Mosquera y A.J. Moreno (Eds.), *Tic Docentes* (pp. 191-201). Aranzadi.

Jiménez Rodríguez, J.M. (2023). El kahoot como estrategia pedagógica en el Grado de Trabajo Social: hacia una apuesta tecnológica gamificada en un contexto universitario emergente. En E. López y C. Bernal (Eds.), *Educación, Tecnología, Innovación y Transferencia del Conocimiento* (pp. 199-208). Dykinson.

Jiménez, J.M. (2025). El aprendizaje por proyectos y su combinación con el kahoot como estrategia gamificada en el ámbito universitario. *European Public & Social Innovation Review,* 10, 1-13. https://doi.org/10.31637/epsir-2025-1116

Jover, J., Fernández-Salinero, C., y Ruiz, M. (2005). El diseño de titulaciones y programas ante la convergencia europea. En V. Esteban Chapapría (Ed.), *El Espacio Europeo de Educación Superior* (27-93). Universidad Politécnica.

Ley 3 de 1977. Sobre creación del Cuerpo Especial de Asistentes Sociales. 4 de enero de 1977. B.O.E. Nº 7.

Ley Orgánica 2 de 2007. De reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. 19 de marzo de 2007. B.O.E. Nº. 68.

Ley Orgánica 2 de 2023, del Sistema Universitario. 22 de marzo de 2023. B.O.E. Nº. 70.

Mas Torelló, O., y Tejada Fernández, J. (2013). *Funciones y competencias de la docencia universitaria.* Síntesis.

Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. (7 de febrero de 2025a). *Proyecto de Real Decreto por el que se regula la organización de los departamentos universitarios*.

https://www.universidades.gob.es/20230410_aip17/

Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. (10 de febrero de 2025b). *Proyecto de Real Decreto por el que se establecen los ámbitos de conocimiento a efectos de la adscripción de los puestos de trabajo del profesorado universitario*. https://www.universidades.gob.es/20230410_aip16/

Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. (13 de febrero de 2025c). *Registro de Universidades, Centros y Títulos. Descripción del Título*. https://www.educacion.gob.es/ruct/solicitud/detalles!creditos?actual=menu.solicitud.creditos&cod=25015202010012601

Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. (14 de febrero de 2025d). *Registro de Universidades, Centros y Títulos. Competencias*. *https://www.educacion.gob.es/ruct/solicitud/competencias?actual=menu.solicitud.competencias.generales&tipo=G&cod=25015202010012601*

Moix Martínez, M. (1991). *Introducción al Trabajo Social*. Trivium.

Morales Villena, A. (2010). *Género, mujeres, trabajo social y sección femenina. Historia de una profesión feminizada y con vocación* [Tesis Doctoral, Universidad de Granada]. https://digibug.ugr.es/handle/10481/5566

Nash, M., O'Donoghue, K., & Munford, R. (2005). Introduction: integrating theory and practice. En M. Nash, R. Munford & K. O'Donoghue (Eds.), *Social Work Theories in Action* (15-28). Jessica Kingsley publishers.

Nieto-Morales, C. (Coord.). (2018). *El Trabajo Social desde lo académico a la intervención social. Una mirada desde la perspectiva de la práctica profesional y experiencia laboral.* Dykinson.

Observatory Magna Charta Universitatum. (2020). *Magna Charta Universitatum 2020*. https://www.magna-charta.org/magna-charta-universitatum/mcu2020

Oko, J. (2008). *Understanding and using theory in Social Work*. Learning Matters.

Orden 1983. Por la que se establecen las directrices para la elaboración de los Planes de Estudio de las Escuelas Universitarias de Trabajo. 12 de abril de 1983. B.O.E. Nº. 93.

Palomino Moral, P.A., Frías Osuna, A., Grande Gascón, M.L., Hernández Padilla, M.L., y Del Pino Casado, R. (2005). El Espacio Europeo de Educación Superior y las competencias enfermeras. *Index de Enfermería, 14*(48-49), 50-53.

Parton, N. (2000). Some Thoughts on the Relationship between Theory and Practice in and for Social Work. *The British Journal of Social Work, 30*(4), 449-463.

Payne, M. (1995). *Teorías contemporáneas del Trabajo Social*. Paidos.

Payne, M., y Reit-Hall, E. (2021). *The Routledge Handbook of Social Work*. Routledge.

Pereñiguez, M.D. (2012). Trabajo Social e investigación: la Práctica Basada en la Evidencia. *Revista de Trabajo Social de Murcia*, (17), 22-25.

Pérez, P. (2013). Bases para la elaboración del proyecto docente y proyecto investigador. Universidad de Granada. https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/29183/proyectodocente.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Pérez, S., y Castaño, R. (2016). Funciones de la Universidad en el siglo XXI: humanística, básica e integral. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 19*(1), 191-119. doi: http://dx.doi.org/10.6018/reifop.19.1.202451

Poulter, J. (2005). Integrating Theory and Practice: A New Heuristic Paradigm for Social Work Practice. *Australian Social Work, 58*(2), 199-212.

Real Academia Española. (s.f. a). Paradigma. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado en 5 de marzo de 2025, de https://dle.rae.es/paradigma

Real Academia Española. (s.f. b). Teoría. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado en 5 de marzo de 2025, de https://dle.rae.es/teor%C3%ADa

Real Academia Española. (s.f. c). Ético/a. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado en 10 de marzo de 2025, de https://dle.rae.es/%C3%A9tico

Real Decreto 1431/1990. Por el que se establece el título universitario oficial de Diplomado en Trabajo Social y las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a la obtención de aquél. 26 de octubre de 1990. B.O.E. Nº. 278.

Real Decreto 1125 de 2003 [con fuerza de ley]. Por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. 5 de septiembre de 2003. B.O.E. Nº. 224.

Real Decreto 55 de 2005 [con fuerza de ley]. Por el que se establece la estructura de las enseñanzas universitarias y se regulan los estudios universitarios oficiales de Grado. 21 de enero de 2005. B.O.E. Nº. 21.

Real Decreto 1791de 2010 [con fuerza de ley]. Por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario. 30 de diciembre de 2010. B.O.E. Nº. 318.

Real Decreto 1027 de 2011 [con fuerza de ley]. Por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior. 15 de julio de 2011. B.O.E. Nº. 185.

Real Decreto 96 de 2014 [con fuerza de ley]. Por el que se modifican los Reales Decretos 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES), y 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. 14 de febrero de 2014. B.O.E. Nº. 55.

Real Decreto 22 de 2015 [con fuerza de ley]. Por el que se establecen los requisitos de expedición del Suplemento Europeo a los títulos regulados en el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas

universitarias oficiales y se modifica el Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior. 23 de enero de 2015. B.O.E. Nº. 33.

Real Decreto 43 de 2015 [con fuerza de ley]. Por el que se modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, y el Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado. 2 de febrero de 2015. B.O.E. Nº. 29.

Reamer, F.G. (1994). *Social work, malpratice and liability*. Columbia University Press.

Reamer, F.G. (1999). *Social work values and ethics*. Columbia University Press.

Resolución de 4 de febrero de 2011, de la Universidad de Granada. Por la que se publica el plan de estudios de Graduado en Trabajo Social. 4 de febrero de 2011. B.O.E. Nº. 43.

Rodríguez Gallego, M. (2008). Represente el papel de tutor. En L.M. Villar Ángulo (Coord.), *Programa para la mejora de la docencia universitaria* (61-78). Pearson.

Ruiz, C., Más, O., Tejada, J., y Navío, A. (2008). Funciones y escenarios de actuación del profesor Universitario. Apuntes para la definición del perfil basado en competencias. *Revista de la educación superior, 46*(3), 1-15.

Schön, D.A. (1987). *Educating the reflective practitioner: toward a new design for teaching and learning in the professions*. Jossey-Bass.

Schön, D.A. (1992). *La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones*. Paidós.

Schön, D.A. (1998). *El profesional reflexivo. Cómo piensan los profesionales cuando actúan.* Paidós.

Sheldon, B. (1978). Theory and practice in Social Work: a re-examination of a tenuous relationship. *The British Journal of Social Work, 8*(1),1-22. https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.bjsw.a056903

Sheppard, M. (1995). Social Work, Social Science and Practice Wisdom. *The British Journal of Social Work, 25*(3), 265-293. https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.bjsw.a056180

Teater, B. (3ª Ed.). (2019). *An introduction to applying Social Work theories and methods*. Open University Press.

Tejedor, F.J. (2001). La complejidad universitaria del rendimiento y la satisfacción. En L.M. Villar (Ed.), *La universidad, evaluación educativa e innovación curricular* (pp. 3-40). Editorial Kronos.

The European Higher Education Area. (19 de junio de 1999). *The Bologna Declaration of 19 June 1999. Joint declaration of the European Ministers of Education*. https://ehea.info/page-ministerial-declarations-and-communiques

Tourón, J., y Martín, D. (2019). *Aprender y enseñar en la Universidad hoy. Una guía práctica para profesores.* UNIR.

Unión Profesional. (2009). *Deontología profesional: los códigos deontológicos*. https://www.unionprofesional.com/estudios/DeontologiaProfesional_Codigos.pdf

Universidad de Granada. (5 de septiembre de 2011). *Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior*. https://canal.ugr.es/convocatoria/marco-espanol-de-cualificaciones-para-la-educacion-superior/

Universidad de Granada. (2012). *Reglamento de Régimen Interno del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales*. https://www.ugr.es/universidad/normativa/ncg5656-reglamento-regimen-interno-departamento-trabajo-social-servicios-sociales

Universidad de Granada. (2024a). *Texto consolidado del Reglamento de Régimen Interno del Claustro Universitario*. https://www.ugr.es/universidad/normativa/texto-consolidado-reglamento-regimen-interno-claustro-universitario

Universidad de Granada. (23 de octubre de 2024b). *UGR en cifras. Informes interactivos. Distribución de profesorado por naturaleza, centros, departamentos, quinquenios y sexenios*. https://serinnova.ugr.es/odip/ugr_en_cifras/informes_interactivos/distribucion-de-profesorado-por-naturaleza-centros-departamentos-quinquenios-y-sexenios.php?id_fil_0[]=3

Universidad de Granada. (23 de octubre de 2024c). *UGR en cifras. Informes interactivos. PTGAS funcionario y eventual. Distribución por naturaleza, categoría, centros y departamentos*. https://serinnova.ugr.es/odip/ugr_en_cifras/informes_interactivos/ptgas-funcionario-y-eventual-distribucion-por-naturaleza-categoria-centros-y-departamentos.php?id_fil_0[]=3

Universidad de Granada. (2024d). *UGR en cifras. Informes interactivos. Estudiantes matriculados en grado*. https://serinnova.ugr.es/odip/ugr_en_cifras/informes_interactivos/estudiantes-matriculados-en-grado.php

Universidad de Granada. (2024e). *UGR en cifras. Estudiantes matriculados en grado.* https://analitica.ugr.es/ugr_en_cifras/informes_interactivos/estudiantes-matriculados-en-grado.php?id_fil_0%5B%5D=0&id_fil_0%5B%5D=1&id_fil_0%5B%5D=2&id_fil_0%5B%5D=3&id_fil_1%5B%5D=0&id_fil_1%5B%5D=1&id_fil_1%5B%5D=2&id_fil_1%5B%5D=3&id_fil_1%5B%5D=4&id_fil_1%5B%5D=5&id_fil_2%5B%5D=3&id_fil_3%5B%5D=33&id_fil_4%5B%5D=96&id_fil_5%5B%5D=0&id_fil_5%5B%5D=1&id_fil_btn_filtrar=1

Universidad de Ganada. (7 de febrero de 2025a). *Historia de la Universidad de Granada*. https://horizontevcentenario.ugr.es/universidad/historia

Universidad de Granada. (7 de febrero de 2025b). *Cronología*. https://www.ugr.es/universidad/historia/cronologia

Universidad de Granada. (7 de febrero de 2025c). *La Universidad de Granada en cifras*. https://www.ugr.es/destacado/la-universidad-de-granada-en-cifras#title5

Universidad de Granada. (8 de febrero de 2025d). *Equipo de Gobierno*. https://www.ugr.es/universidad/organizacion/gobierno/equipo-de-gobierno

Universidad de Granada. (8 de febrero 2025e). *Claustro Universitario*. https://secretariageneral.ugr.es/areas-gestion/claustro-universitario

Universidad de Granada. (9 de febrero de 2025f). *Defensor de la Universidad de Granada. Regulación. https://defensor.ugr.es/pages/regulaci?n*

Universidad de Granada. (9 de febrero de 2025g). *Reglamento de organización y funcionamiento del Defensor Universitario de la Universidad de Granada*. https://www.ugr.es/universidad/normativa/reglamento-organizacion-funcionamiento-defensor-universitario-universidad-granada

Universidad de Granada. (9 de febrero de 2025h). *Facultades y escuelas*. https://www.ugr.es/universidad/organizacion/facultades-escuelas

Universidad de Granada. (9 de febrero de 2025i). *Campus de la UGR*. https://www.ugr.es/universidad/campus

Universidad de Granada. (9 de febrero de 2025j). *Departamentos*. https://www.ugr.es/universidad/organizacion/departamentos

Universidad de Granada. (9 de febrero de 2025k). *Doctorado*. https://escuelaposgrado.ugr.es/doctorado#:~:text=La%20Universidad%20de%20Granada%20ofrece,Espacio%20Europeo%20de%20Educaci%C3%B3n%20Superior.

Universidad de Granada. (10 de febrero de 2025l). *Institutos Universitarios y Centros de Investigación*. https://www.ugr.es/universidad/organizacion/institutos-y-centros-de-investigacion

Universidad de Granada. (10 de febrero de 2025m). *Otros centros*. https://www.ugr.es/universidad/organizacion/otros-centros

Universidad de Ganada. (10 de febrero de 2025n). *La Universidad de Granada y el futuro*. https://horizontevcentenario.ugr.es/universidad/futuro

Universidad de Ganada. (10 de febrero de 2025ñ). *Facultad de Trabajo Social. Presentación. https://trabajosocial.ugr.es/facultad/presentacion*

Universidad de Granada. (11 de febrero de 2025o). *Departamentos*. https://trabajosocial.ugr.es/docencia/departamentos

Universidad de Granada. (11 de febrero de 2025p). *Organización*. https://trabajosocial.ugr.es/facultad/organizacion#title7

Universidad de Granada. (13 de febrero de 2025q). *Plan de Ordenación Docente Curso 2024-2025 (Aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 26 de abril de 2024)*. https://viceoap.ugr.es/sites/vic/oap/public/inline-files/20240430_POD_2024_2025.pdf

Universidad de Granada. (15 de febrero de 2025r). *Guía de estudios de Grado en Trabajo Social curso 2024/2025*. https://trabajosocial.ugr.es/facultad/noticias/guia-estudios-grado-trabajo-social-curso-20242025

Universidad de Granada. (16 de febrero de 2025s). *Vicerrectorado de Calidad, Innovación Docente y Estudios de Grado. Presentación*. https://calidad.ugr.es/informacion/presentacion

Universidad de Granada. (16 de febrero 2025t). *Estrategia de calidad*. https://trabajosocial.ugr.es/facultad/estrategia-calidad

Universidad de Granada. (16 de febrero 2025u). *Grado en Trabajo Social. Plan de Mejora*. https://grados.ugr.es/trabajo-social/informacion/evaluacion-seguimiento-mejora/plan-mejora

Universidad de Granada. (17 de febrero 2025v). *Autoinformes e Informes de Seguimiento Externo. Informe Final para la renovación de la acreditación del Graduado o Graduada en Trabajo Social por la Universidad de Granada*. https://oficinavirtual.ugr.es/ConectaDocumenta/verDocumento.jsp

Universidad de Granada. (17 de febrero 2025w). *Infografías sobre la situación laboral de los títulos de Grado de la UGR 1 año y 2 años después del egreso. Grado en Trabajo Social*. https://empleo.ugr.es/observatorio/infografias

Universidad de Granada. (18 de febrero 2025x). *Programa DOCENTIA-UGR*. https://calidad.ugr.es/unidad-calidad/evaluacion-docente/docentia

Universidad de Granada. (19 de febrero de 2025y). *Contrato Programa curso 2021/2023*. https://calidad.ugr.es/areas/contrato-programa#title0

Universidad de Granada. (20 de febrero de 2025z). *Guía docente de Procesos y Modelos de Intervención Individual, Familiar y Grupal (2491129)*. https://www.ugr.es/estudiantes/grados/grado-trabajo-social/proc-model-interven-individual-familiar-grup/guia-docente

Úriz, M.J. (2004). Modelos de resolución de dilemas éticos en trabajo social. *Revista de Treball Social*, 175, 6-27.

Úriz, M.J., Ballestero, A., y Urien, B. (2007). *Dilemas éticos en la intervención social: Una perspectiva profesional desde el trabajo social.* Mira Editores.

Vázquez, O. (Coord.). (2004). *Libro Blanco del título de Grado en Trabajo Social.* ANECA. https://www.aneca.es/documents/20123/63950/libroblanco_trbjsocial_def.pdf/e9d5c130-5838-ba71-67a5-0b3725656cf2?t=1654601772085

Verde, C., y Cebolla, O. (2017). Deontología profesional: la ética denostada. *Cuadernos de Trabajo Social, 30*(1), 77-95.

Viscarret, J.J. (2007). *Modelos y métodos de intervención en Trabajo Social*. Alianza Editorial.

Weick, A., y Saleeby, D. (1995). Supporting family strengths: orienting policy and practice toward the 2lst century. *Families in Society, 76*(3), 141-149.

Zabalza Beraza, M. (2004). *La enseñanza universitaria: el escenario y sus protagonistas.* Narcea.

ANEXOS

Anexo 1. Rúbrica de evaluación para las prácticas de la asignatura Procesos y Modelos de Intervención Individual, Familiar y Grupal

Rúbrica de evaluación de la actividad práctica

Aspectos evaluables	Indicadores	Nota
Relación del temario con el supuesto práctico (4 puntos)	Responde correctamente a las cuestiones planteadas	
	Utiliza el material de estudio para dar respuesta a las preguntas formuladas	
	Amplía la bibliografía utilizada en clase	
	Argumenta las respuestas con apoyo científico	
Desarrollo del supuesto práctico (3 puntos)	Hace un planteamiento adecuado para la resolución del caso o las cuestionas planteadas	
	Elabora correctamente el plan de intervención o acciones a desarrolla para garantizar con lo exigido en el supuesto práctico	
	Responde de manera ordenada todas las pregustas del supuesto práctico	
Bibliografía (0,60 puntos)	Las referencias bibliográficas son relevantes, pertinentes, adecuadas	
	La lista de referencias está ordenada y el formato corresponde a la normativa APA	
	Referencias bibliográficas están citadas adecuadamente en el texto del trabajo	
Aspectos formales (1,6 puntos)	Incorpora una portada al trabajo donde se recoge el título y la autoría	
	El índice está bien estructurado y recoge los apartados relevantes del trabajo	
	Los títulos de los apartados del índice son claros y reflejan adecuadamente el contenido	
	Se han desarrollado todos los apartados siguiendo las indicaciones dadas en clase	
	La organización de apartados y subapartados es adecuada y presenta una estructura lógica que facilita la lectura y la comprensión	
	No hay errores ortográficos ni gramaticales importantes	
	Utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista	
	Utiliza vocabulario específico rico y preciso y que se adapta a la terminología del campo	

Proceso de realización de la práctica (0,80 puntos)	Seguimiento escrupuloso de las directrices marcadas	
	Entrega puntual de la práctica	
	Calidad comunicativa mostrada en la elaboración del documento final: estructura adecuada, precisión terminológica, claridad y corrección en la expresión escrita, presentación formal, etc.	
	El trabajo presentado es original y se cuida la forma en que se presenta	
Puntuación total		

La puntuación máxima de la rúbrica equivale a 10 puntos.

El valor máximo para los elementos evaluables (Relación del temario con el supuesto práctico y Desarrollo del supuesto práctico) es de 1 punto para cada uno de los ítems.

El valor máximo para los elementos evaluables (Bibliografía, Aspectos formales y Proceso de realización de la práctica) es de 0,20 puntos para cada uno de los ítems.