



Condiciones laborales del Trabajo Social Gerontológico en España: Análisis exploratorio del ámbito privado y del tercer sector a través de la plataforma InfoJobs

Working Conditions in Gerontological Social Work in Spain: An Exploratory Study of the Private and Third Sectors via the InfoJobs Platform

Rubén Yusta-Tirado

Profesor Ayudante Doctor. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Universidad Pontificia Comillas, Madrid
ryusta@comillas.edu ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6197-3338>

Sonia García-Aguña

Investigadora y docente predoctoral. Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales, Facultad de Trabajo Social, Universidad Complutense de Madrid
soniag05@ucm.es ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0769-0756>

Pablo de Gea-Grela

Investigador y docente predoctoral. Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales, Facultad de Trabajo Social, Universidad Complutense de Madrid. padegea@ucm.es ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-1456-028X>

Daniel Fernández-Roses

Profesor Colaborador Asociado. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Universidad Pontificia Comillas, Madrid
danroses17@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-3801-8036>

Lorena Patricia Gallardo-Peralta

Profesora Titular. Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales, Universidad Complutense de Madrid (España) y Departamento de Trabajo Social de la Universidad Alberto Hurtado (Chile)
logallar@ucm.es ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3297-2704>

Recibido: 07/03/2025

Aceptado: 05/09/2025

Resumen: El envejecimiento demográfico representa uno de los mayores desafíos sociales, económicos y sanitarios del siglo XXI, con un impacto significativo en el mercado laboral, especialmente en el sector de atención a la dependencia. En este contexto, el Trabajo Social Gerontológico juega un papel fundamental en la promoción de la calidad de vida de las personas mayores. Sin embargo, existe una carencia de estudios que analicen las oportunidades y condiciones laborales de estos/as

profesionales. Este estudio adopta un enfoque cuantitativo y observacional para examinar la oferta de empleo en el ámbito del Trabajo Social Gerontológico en España durante 2024, a partir de 508 ofertas recopiladas en la plataforma *InfoJobs*. Se analizan la distribución geográfica de las vacantes, el tipo de contrato, la jornada laboral, las exigencias de formación y experiencia, la colegiación y la transparencia salarial. Los resultados muestran una notable desigualdad territorial en la oferta de empleo, con una alta concentración en Cataluña y Madrid, mientras que varias comunidades autónomas presentan escasez de oportunidades. Además, aunque los contratos indefinidos predominan ligeramente (54,3%), persiste una elevada proporción de empleo temporal (45,7%), con variaciones significativas entre regiones. Se concluye que la precarización del empleo, la falta de información clara y la desigualdad en la distribución de vacantes pueden comprometer la estabilidad laboral de los/as trabajadores sociales y la calidad de la atención a las personas mayores. Se recomienda una mayor regulación y coordinación institucional para garantizar condiciones laborales equitativas y sostenibles en el sector gerontológico.

Palabras Clave: Trabajo Social Gerontológico, Condiciones laborales, Mercado laboral, Precarización laboral, Tercer sector, Ámbito privado.

Abstract: Demographic aging represents one of the greatest social, economic, and healthcare challenges of the 21st century, significantly impacting the labor market, particularly in the field of dependency care. In this context, Gerontological Social Work plays a crucial role in promoting the quality of life of older adults. However, there is a lack of studies analyzing the employment opportunities and working conditions of these professionals.

This study adopts a quantitative and observational approach to examine job postings in the field of Gerontological Social Work in Spain during 2024, based on 508 job offers collected from the InfoJobs platform. The analysis includes the geographical distribution of vacancies, contract types, working hours, educational and experience requirements, professional licensing, and salary transparency. The results reveal a significant territorial disparity in job availability, with a high concentration in Catalonia and Madrid, while several autonomous communities show a scarcity of opportunities. Additionally, although permanent contracts slightly predominate (54.3%), a considerable proportion of temporary employment remains (45.7%), with notable regional variations. The study concludes that job precariousness, the lack of clear information, and the unequal distribution of job vacancies may compromise both the job stability of social workers and the quality of care provided to older adults. Greater regulation and institutional coordination are recommended to ensure equitable and sustainable working conditions in the gerontological sector.

Keywords: Gerontological Social Work, Working conditions, Labor market, Labor precarization, Third sector, private sector.

1. INTRODUCCIÓN

El envejecimiento demográfico se ha consolidado como una de las transformaciones más significativas del siglo XXI, con implicaciones estructurales a nivel social, económico y sanitario (Organización Mundial de la Salud, 2021). Se estima que para 2030 una de cada seis personas en el mundo tendrá 60 o más años (Organización Mundial de la Salud, 2024). Esta situación también se replica en Europa, donde la proporción de personas de 65 años o más ha aumentado al 21,3% en 2023, un incremento considerable desde el 16,2% en 2003 y cuyo crecimiento está previsto que continúe (Eurostat, 2024). Al igual que en España, donde actualmente el porcentaje de personas de 65 o más años representa el 20,4% de la población total y, si se mantienen las previsiones demográficas actuales, en 2055 ascendería hasta representar el 30,5% de la población total (Instituto Nacional

de Estadística, 2024). Así, este fenómeno plantea desafíos sustanciales en términos de políticas de bienestar, sostenibilidad de los sistemas de pensiones, demanda de servicios asistenciales y reconfiguración del mercado laboral (Kaplan y Inguanzo, 2017).

Uno de los sectores más impactados por esta transición demográfica es el de la atención a la dependencia (Díaz et al., 2023). En países como España, se proyecta la necesidad de al menos 100.000 nuevos/as profesionales en el ámbito sociosanitario para hacer frente al envejecimiento de la población (Catà, 2024). Sin embargo, la escasez de personal y la falta de estrategias adecuadas de planificación han generado importantes brechas en la cobertura de estos servicios, comprometiendo la calidad de la atención y la sostenibilidad del sistema asistencial (McKee y Correia, 2024).

En este contexto, el Trabajo Social juega un papel clave en la intervención con personas mayores, al abordar de manera integral las dimensiones biopsicosociales del envejecimiento (Mushtaq y Khan, 2024; Newmyer et al., 2021; Teater y Chonody, 2017). Los/as trabajadores/as sociales no solo facilitan el acceso a los recursos y servicios disponibles, sino que también promueven la autonomía, la inclusión y la calidad de vida de las personas mayores a través de estrategias de intervención personalizadas (Filardo, 2012; Sanders et al., 2023). En consecuencia, tal y como evidencian diversos estudios, ha habido una especialización creciente del Trabajo Social en el ámbito gerontológico, tanto en términos de formación como de consolidación dentro de los programas educativos y los marcos normativos de la atención gerontológica (Rojas y Sepúlveda, 2018; Scharlach, 2015; Yusta et al., 2024). En el contexto español, el Trabajo Social Gerontológico (TSG) se define como una especialidad centrada en la atención integral a personas mayores, que abarca la gestión de recursos, el acompañamiento psicosocial y la promoción de la autonomía (Fernández-Ballesteros, 2000; Martín, 2012). Aunque su presencia profesional es creciente, la formación específica sigue siendo limitada y no existe una especialización reglada, lo que genera variabilidad en los perfiles requeridos por las entidades contratantes (Yusta et al., 2024).

A pesar de esta relevancia, el Trabajo Social sigue siendo poco estudiado en términos de inserción laboral, demanda y condiciones de trabajo dentro de los servicios de atención a la dependencia (Erlandsson y Szebehely, 2024; Lopes y Tamasso, 2020; Ravalier et al., 2022). Mientras que en áreas como Medicina (Viñas, 2014) o Enfermería (Gómez-Cantorna et al., 2016) existen numerosos estudios sobre el impacto de la precarización laboral en la calidad de la atención y en el bienestar profesional, en el caso del Trabajo Social los análisis siguen siendo limitados (Pentarakí y Dionysopoulou, 2018). Esta laguna en la literatura impide comprender de manera precisa el rol que desempeñan estos/as profesionales en los distintos dispositivos asistenciales y la forma en que sus condiciones laborales pueden influir en los resultados de las intervenciones.

Por otro lado, la relación entre las condiciones laborales y la efectividad de las intervenciones ha sido ampliamente documentada en el ámbito sociosanitario (Rugulies et al., 2023). Se ha demostrado que factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos, la inestabilidad contractual y la escasa valoración profesional pueden repercutir significativamente en la seguridad del paciente, la calidad del servicio y la aparición de síndrome de *burnout* en profesionales (Sánchez-Moreno et al., 2014; Wagner et al., 2020; Yusta-Tirado et al., 2025).

En este sentido, la necesidad de analizar en profundidad la situación del Trabajo Social dentro de los servicios de atención a personas mayores se vuelve crucial, tanto para garantizar un entorno laboral adecuado como para mejorar la calidad de la atención prestada a este sector de la población. Por ello, el objetivo principal del presente artículo es analizar las ofertas de empleo en gerontología dirigidas a trabajadores/as sociales en España durante el año 2024, basándose en los datos extraídos del portal *InfoJobs*.

Para la consecución de este objetivo se plantean las siguientes preguntas de investigación: (1) ¿Existe disparidad en la distribución de las ofertas de empleo entre las diversas comunidades/ciudades autónomas y provincias de España? (2) ¿Qué proporción de ofertas de empleo ofrece contratos indefinidos frente a contratos temporales, y cómo se distribuyen estas ofertas entre jornadas completas y parciales? (3) ¿Cuáles son las diferencias salariales y de convenio en las ofertas de empleo según comunidad autónoma? (4) ¿Cuáles son las exigencias de formación y colegiación de estas ofertas?

2. MÉTODO

2.1. Diseño del estudio

Este estudio adopta un enfoque cuantitativo, descriptivo y observacional, con el objetivo de analizar la oferta de empleo en el sector privado dirigida a profesionales del TSG en España, utilizando la plataforma *InfoJobs* como fuente de datos. El periodo de análisis abarca desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2024.

La elección de *InfoJobs* como plataforma de búsqueda se justifica por ser, actualmente, la principal en España para la búsqueda de empleo tanto en el sector privado como en el tercer sector, incluyendo una cobertura especialmente amplia de vacantes en el ámbito del trabajo social y, específicamente, del TSG (Campos et al., 2017).

Así, el diseño metodológico permite una aproximación a la demanda laboral en este ámbito, identificando patrones de contratación, distribución geográfica de las ofertas, condiciones laborales y requisitos exigidos por los/as empleadores/as, y se conforma finalmente con una muestra de 508 ofertas de empleo.

2.2. Procedimiento de recopilación de datos

La recopilación de datos se llevó a cabo de manera manual y sistemática, accediendo directamente a la plataforma *InfoJobs* y registrando la información relevante de cada oferta.

Se estableció un protocolo estandarizado con el objetivo de garantizar la integridad, consistencia y fiabilidad de los datos recopilados, así como su posible réplica en años posteriores.

La búsqueda se realizó a través del buscador interno de la plataforma *InfoJobs*, utilizando como descriptores principales los términos “Trabajo Social”, “Trabajador Social” y “Trabajadora Social”. Posteriormente, se seleccionaron manualmente aquellas ofertas vinculadas al ámbito gerontológico, ya fuera por mención explícita (por ejemplo, “personas mayores”, “residencia geriátrica”, “dependencia”, “gerontología”) o por pertenencia de la entidad ofertante a servicios sociosanitarios dirigidos a población mayor.

Se seleccionan exclusivamente aquellas ofertas dirigidas a profesionales del Trabajo Social Gerontológico provenientes de entidades privadas y publicadas dentro del periodo de análisis, excluyendo las vacantes pertenecientes a organismos públicos (siendo estas residuales), así como aquellas ofertas eliminadas antes del cierre del periodo de estudio. Además, se incluyeron únicamente ofertas activas en el momento de la recopilación de datos.

En cuanto a los criterios de exclusión, se descartaron todas aquellas ofertas duplicadas o que no contenían información suficiente para su codificación y análisis.

Así, los datos extraídos incluyeron información relativa a la identificación de la oferta (día, mes, empresa, ubicación), las condiciones laborales (tipo de contrato, jornada laboral, salario, existencia o no de convenio), y los requisitos exigidos (nivel de formación, experiencia requerida, colegiación).

Finalmente, los datos recopilados fueron organizados en una base de datos estructurada, asegurando la eliminación de registros duplicados y la normalización de los formatos de las variables antes de su análisis.

2.3. Procesamiento y análisis de datos

El análisis de datos se realizó utilizando el software IBM SPSS Statistics v29, aplicando técnicas de estadística descriptiva a nivel univariado y bivariado con el fin de examinar la distribución y características de las ofertas de empleo.

En primer lugar, se analizaron diferentes dimensiones del mercado laboral, tales como la distribución geográfica de las ofertas, permitiendo identificar las regiones con mayor y menor demanda, el tipo de contrato y jornada laboral predominantes, diferenciando entre empleo temporal e indefinido, así como entre jornada completa y parcial. También, los rangos salariales ofrecidos, analizados en función de la ubicación geográfica, los requisitos más frecuentes, considerando el nivel de formación exigido y la experiencia profesional requerida, y la evolución temporal de la publicación de ofertas, evaluando la variabilidad en la demanda laboral a lo largo del año 2024.

Para la descripción de los datos, se calcularon frecuencias y porcentajes para variables categóricas, medidas de tendencia central como la media y la mediana, y medidas de dispersión basadas en la posición, como el rango intercuartílico, dado que la muestra no sigue una distribución normal. Asimismo, con el objetivo de mejorar la validez de los resultados, se implementaron procedimientos de verificación de datos, incluyendo la detección de valores atípicos y el tratamiento de datos faltantes, asegurando la coherencia y fiabilidad del análisis.

TABLA I. OFERTAS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA	
	(N)
Andalucía	33
Aragón	13
Principado de Asturias	4
Canarias	9
Cantabria	7
Castilla y León	15
Castilla-La Mancha	11
Cataluña	146
Ciudad Autónoma de Ceuta	0
Comunitat Valenciana	39
Extremadura	5
Galicia	38
Comunidad de Madrid	143
Illes Balears	7
La Rioja	5
Ciudad Autónoma de Melilla	0
Región de Murcia	10
Comunidad Foral de Navarra	6
País Vasco	17
Total	508

Fuente: Elaboración propia.

3. RESULTADOS

Tal y como se ha apuntado durante el método, se han recogido un total de 508 ofertas de TSG a lo largo de 2024. La mayoría de estas ofertas se han publicado los lunes (23,6%), y en un mayor número en el mes de abril (11,6%), en contrapunto con el mes con menos ofertas, diciembre (3,7%).

En cuanto al lugar de las ofertas, en la Tabla 1 pueden verse las frecuencias totales desglosadas por comunidad autónoma. Mientras que en la Figura 1 puede verse la distribución en porcentaje de las ofertas por provincia a nivel estatal. Naturalmente, la disparidad territorial es notable, ya que mientras que Madrid y Barcelona concentran más del 20% de las ofertas totales, provincias como Ourense, Zamora, Palencia, Soria, Ávila, Segovia, Jaén, Huelva, y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, no han registrado a lo largo de 2024 ninguna oferta de Trabajo Social en ninguno de los ámbitos gerontológicos.

El tipo de contrato ofertado es ligeramente superior en el caso de los contratos indefinidos que representan el 54,3% (N=276), mientras que los contratos temporales suponen el 45,7% (N=232). Igualmente, como se puede ver en la Tabla 2, la distribución de tipo de contrato por comunidad autónoma tampoco es uniforme a lo largo del territorio.

De hecho, dentro de las propias comunidades autónomas existen algunas diferencias notables por provincia. Si analizamos la distribución de frecuencias por provincia dentro de las comunidades autónomas con más ofertas, los datos muestran cómo en Cataluña predominan los contratos indefinidos en Lleida (100%), en Tarragona (75%) y en Barcelona (62,8%) mientras que en Girona predominan los temporales con un 57,1%. En Galicia, en las tres provincias que presentan ofertas, predominan los contratos temporales, con un 64% en Pontevedra, un 72,7% en A Coruña y un 100% en Lugo. En la Comunitat Valenciana,

FIGURA 1. PORCENTAJE DE LAS OFERTAS A NIVEL ESTATAL POR PROVINCIA



Fuente: Elaboración propia.

TABLA II. TIPO DE CONTRATO POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

	Temporal (%)	Indefinido (%)	Total (%)
Andalucía	54,5%	45,5%	100%
Aragón	46,2%	53,8%	100%
Principado de Asturias	25%	75%	100%
Canarias	44,4%	55,6%	100%
Cantabria	85,7%	14,3%	100%
Castilla y León	26,7%	73,3%	100%
Castilla-La Mancha	45,5%	54,5%	100%
Cataluña	36,3%	63,7%	100%
Comunitat Valenciana	41%	59%	100%
Extremadura	40%	60%	100%
Galicia	68,4%	31,6%	100%
Comunidad de Madrid	52,4%	47,6%	100%
Illes Balears	28,6%	71,4%	100%
La Rioja	60%	40%	100%
Región de Murcia	20%	80%	100%
Comunidad Foral de Navarra	16,7%	83,3%	100%
País Vasco	47,1%	52,9%	100%

Fuente: Elaboración propia.

TABLA III. FORMACIÓN MÍNIMA EXIGIDA

	Diplomatura/ grado	Diplomatura	Grado	Licenciatura	Ciclo formativo	Máster	E.S.O.	Otros	Total
N	4	105	372	7	17	0	1	2	508
%	0,8	20,7	73,2	1,4	3,3	0,0	0,2	0,4	100

Fuente: Elaboración propia.

tanto en Castellón como en Alicante predominan los contratos indefinidos (70,6% y 75% respectivamente), mientras que en Valencia los contratos son temporales en un 62,5% de las ofertas).

Además del tipo de contrato, otro aspecto importante es el tipo de jornada laboral. El 69,3% de las ofertas son de jornada completa (N=352) mientras que la jornada parcial representa un 30,7% (N=156) del total.

Para acceder a estos puestos de trabajo, la media de experiencia laboral requerida a nivel estatal es de 12,01 meses, siendo la moda coincidente con 12 meses de experiencia. En todas las comunidades autónomas el mayor porcentaje se acumula en los 12 meses de experiencia, a excepción de Cantabria donde más de la mitad de las ofertas (N=4) no requieren experiencia previa.

Sumado a la experiencia laboral previa, otro de los requisitos fundamentales es la formación mínima exigida. En ese caso, como podemos ver en la Tabla 3, son llamativas las ofertas en las que se requieren licenciaturas, ciclos formativos, Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.) u otros. Sobre todo, porque para ejercer como trabajador/a social la formación mínima requerida es la diplomatura o grado en Trabajo Social, siendo un añadido la realización de másteres u otras especializaciones.

Por otro lado, en Trabajo Social la colegiación es obligatoria de acuerdo con la Ley 10/1982, de 13 de abril, de creación de los Colegios Oficiales de Asistentes Sociales, mediante la cual, además de permitir el ejercicio de la profesión, ordena y regula el ejercicio de la disciplina, garantiza la independencia profesional y vela por la calidad de los profesionales que conforman los Colegios Profesionales del territorio español (Consejo General del Trabajo Social, 2019). A pesar de ello, tan solo un 12,6% (N=64) del total de las ofertas solicitan explícitamente que el/la candidato/a esté colegiado/a, frente al 87,4% (N=444) que no. Si bien, existen algunos lugares donde, aunque las ofertas sean escasas, el porcentaje de ofertas que exigen colegiación es mayor que las que no lo piden, como es el caso de Guadalajara (40% no frente a un 60% que sí), Córdoba (40% no frente a un 60% que sí), y de Burgos y Albacete, donde se solicita en todas sus ofertas registradas.

Respecto al salario, de las 17 comunidades autónomas, y las dos ciudades autónomas, solo en cinco de ellas hay más ofertas que especifiquen el salario que aquellas que no lo indican. En cambio, en las 12 restantes, predominan las ofertas que no detallan el salario sobre las que lo hacen, tal y como podemos ver en la Tabla 4.

A pesar de la ausencia de datos señalada, la media de salario bruto por mes a nivel estatal es de 1.595€, siendo la mediana 1.657€ con un rango intercuartílico de 515 puntos que apunta a una amplia dispersión de los datos. Si bien, cabe señalar que estos datos se refieren al salario mensual bruto distribuido en 12 pagas, por lo que la cantidad neta a percibir una vez aplicadas las deducciones de IRPF (que suelen encontrarse en torno al 15%) y la posible división en 14 pagas conlleva que la cantidad mensual efectiva percibida por el/la trabajador/a social sea muy inferior a estos datos. En la Tabla 5 se detallan los resultados del análisis descriptivo que permite la comparación de las medias y las medianas por comunidad autónoma:

Por último, cabe analizar también la existencia de convenio o no. El 75% de las ofertas (N=381) no se acoge a convenio, mientras que tan solo el 25% (N=127) sí lo hace. Este dato es bastante ambiguo, puesto que, además de no hacer una referencia directa al tipo de convenio que se aplica en el 25% de las ofertas, la ausencia de una referencia directa a estos puede suponer el establecimiento de condiciones y salario por encima o por debajo de los límites que marcan estos acuerdos.

TABLA IV. ESPECIFICACIÓN DEL SALARIO EN LAS OFERTAS

	Sí específica (N)	No específica (N)	Total (N)
Andalucía	9	24	33
Aragón	4	9	13
Principado de Asturias	2	2	4
Canarias	7	2	9
Cantabria	1	6	7
Castilla y León	5	10	15
Castilla-La Mancha	7	4	11
Cataluña	70	76	146
Ciudad Autónoma de Ceuta	0	0	0
Comunitat Valenciana	10	29	39
Extremadura	2	3	5
Galicia	5	33	38
Comunidad de Madrid	52	91	143
Illes Balears	2	5	7
La Rioja	4	1	5
Ciudad Autónoma de Melilla	0	0	0
Región de Murcia	6	4	10
Comunidad Foral de Navarra	1	5	6
País Vasco	5	12	17
Total	192	316	508

Fuente: Elaboración propia.

4. DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio evidencian una distribución desigual de las ofertas de empleo en TSG durante 2024. Respondiendo a la primera pregunta de investigación (¿Existe disparidad en la distribución de las ofertas de empleo entre las diversas comunidades/ciudades autónomas y provincias de España?), se encontró una distribución desigual de las ofertas de empleo en TSG que puede estar influenciada por múltiples factores estructurales, económicos y políticos. La concentración en ciertas comunidades puede explicarse ya que la presencia del sector privado y la inversión en dependencia juegan un papel clave en la generación de empleo (Díaz, 2014).

En contraste, la escasez de ofertas en otras regiones puede estar relacionada con la dependencia del sector público, la falta de infraestructuras y la menor presencia de entidades privadas que demanden estos profesionales (Adalet y San Millán, 2019). Además, el fenómeno de la despoblación en algunas provincias podría estar limitando la generación de empleo en este ámbito, reduciendo la demanda de servicios gerontológicos y, en consecuencia, la oferta de trabajo social en el sector (Czubala et al., 2022).

TABLA V. MEDIA Y MEDIANA DEL SALARIO BRUTO AL MES POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

	Media	Mediana
Andalucía	1.779€	1.750€
Aragón	2.051€	2.083€
Principado de Asturias	1.762€	1.762€
Canarias	1.892€	1.875€
Cantabria ¹	1.450€	-
Castilla y León	1.816€	1.833€
Castilla-La Mancha	928€	750€
Cataluña	1.655€	1.687€
Ciudad Autónoma de Ceuta ²	-	-
Comunitat Valenciana	1.520€	1.687€
Extremadura	1.662€	1.662€
Galicia	1.491€	1.625€
Comunidad de Madrid	1.445€	1.583€
Illes Balears	1.433€	1.433€
La Rioja	1.543€	1.504€
Ciudad Autónoma de Melilla ²	-	-
Región de Murcia	1.648€	1.637€
Comunidad Foral de Navarra ¹	2.458€	-
País Vasco	1.981€	2.250€

¹ Tan solo una oferta especifica el salario.² Sin ofertas.

Fuente: Elaboración propia.

Así, la disparidad no se explica únicamente por la densidad poblacional, sino también por factores como la inversión en dependencia, la presencia de entidades privadas y la estructura del sector social en cada comunidad autónoma (Maya-Jariego et al., 2020; Muyor-Rodríguez, 2018).

De forma concreta, la alta concentración de empleo en Cataluña y Madrid, además de por la densidad poblacional de los territorios, sugiere que el desarrollo del sector privado en estas regiones impulsa la contratación, mientras que la escasez de oportunidades en comunidades como Castilla-La Mancha o Extremadura, según diversos estudios, está relacionada con una mayor dependencia del sector público y la falta de infraestructura en servicios gerontológicos (González-González y Fernández-Álvarez, 2022; Ramírez, 2011).

Esta desigualdad territorial no solo afecta a los/as profesionales en busca de empleo, sino que también puede generar brechas en la atención gerontológica, dificultando el acceso de la población mayor a servicios especializados en las regiones con menor oferta laboral. Si la migración de trabajadores/as sociales se concentra en las comunidades con más oportunidades, se generan progresivamente déficits de atención en las zonas con menor contratación, afectando la equidad en la provisión de servicios sociales (Caiels et al., 2021; Hakak et al., 2021).

En cuanto a la segunda pregunta (¿Qué proporción de ofertas de empleo ofrece contratos indefinidos frente a contratos temporales, y cómo se distribuyen estas ofertas entre jornadas completas y parciales?), la mayoría de las ofertas de empleo en TSG en 2024 ofrecen contratos indefinidos, apuntando una relativa estabilidad laboral en el sector, aunque la prevalencia de contratos temporales en ciertas regiones podría indicar desigualdades en las condiciones de empleo.

Esta cuestión es importante dado que la estabilidad laboral es un factor determinante en la calidad del servicio en el ámbito gerontológico, ya que influye en la continuidad de la atención, la relación con los usuarios y la motivación de los profesionales (Gilster et al., 2021). La alta rotación de trabajadores/as, derivada de la temporalidad laboral, puede generar discontinuidad en la atención y afectar el bienestar de las personas mayores, que requieren acompañamiento prolongado y estabilidad en sus cuidadores/as (Visintin et al., 2011). La consolidación de empleos más estables y con condiciones adecuadas no solo beneficia a profesionales, sino que también contribuye a mejorar la atención en el sector gerontológico.

Respecto a la tercera pregunta (¿Cuáles son las diferencias salariales en las ofertas de empleo según comunidad autónoma?), las diferencias salariales en TSG reflejan desigualdades estructurales, con comunidades como la Comunidad Foral de Navarra y Aragón ofreciendo salarios más altos, mientras que Castilla-La Mancha y Madrid presentan los más bajos. La falta de información salarial genera incertidumbre entre los/as profesionales y dificulta la valoración de las condiciones laborales antes de postularse a una oferta (Kuhn, 2024). Esta opacidad puede propiciar desigualdades salariales y precarización del empleo, afectando la atracción y retención de talento en el sector (Manchha et al., 2021). La implementación de políticas que fomenten la transparencia y la equidad en la remuneración contribuiría a mejorar la calidad del empleo y, en consecuencia, la calidad del servicio prestado a la población mayor.

Respondiendo a la cuarta pregunta (¿Cuáles son las exigencias de formación y colegiación de estas ofertas?), aunque la colegiación es un requisito legal, su mención en las ofertas de empleo es escasa. Esto no implica necesariamente una desregulación del acceso a la profesión, ya que podría exigirse en etapas posteriores del proceso de selección (por ejemplo, durante la entrevista). No obstante, la ausencia de esta exigencia desde el primer momento —en la propia oferta— refleja una falta de énfasis institucional en la regulación profesional y plantea la necesidad de reforzar su visibilidad y cumplimiento desde el inicio del proceso de contratación (Davis et al., 2021).

Algo similar ocurre en el caso de la falta de referencia a convenios colectivos en un alto porcentaje de las ofertas. Aunque no quiere decir que no se acojan, fomenta situaciones de negociación individual. Es necesaria una mayor regulación y claridad desde la contratación, pues es el inicio para asegurar condiciones de empleo más equitativas y estables para los/as profesionales del sector (Worsley et al., 2020).

Respecto a la formación, en su mayoría se establece el Grado o la Diplomatura como requisito mínimo para acceder a estas ofertas de empleo, lo cual coincide con la titulación requerida generalmente en otros ámbitos de intervención. Más allá de la solicitud puntual de formaciones que no se corresponden con la titulación oficial de la disciplina, destaca que en ninguna de las ofertas de empleo identificadas se exige una formación de posgrado. Este hecho pone de manifiesto la ausencia de másteres oficiales que especialicen en TSG y abre la posibilidad de que las instituciones académicas del país exploren la creación de este tipo de formaciones regladas, considerando el elevado número de ofertas y, por tanto, de profesionales que intervienen en este ámbito (García-Aguña et al., 2025; Yusta et al., 2024).

4.1. Limitaciones

A pesar de los hallazgos relevantes sobre la oferta de empleo en TSG en España, este estudio presenta una serie de limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los resultados y que abren nuevas líneas de investigación futura.

En primer lugar, la recopilación de ofertas de empleo se realizó a lo largo de 2024, lo que implica que los resultados pueden estar influenciados por factores estacionales o coyunturales. Dado que el mercado laboral puede experimentar fluctuaciones en periodos más a largo plazo, un diseño longitudinal prolongado que involucre distintos años permitiría captar mejor la evolución en el sector.

Además de su elección por ser la plataforma líder en ofertas de empleo en España, se identificaron dos limitaciones clave que hicieron inviable la inclusión de otras. En primer lugar, los datos proporcionados por otras plataformas resultaban inconsistentes y carecían de especificidad suficiente. En segundo lugar, las ofertas de empleo en el ámbito del trabajo social eran extremadamente residuales, lo que imposibilitaba realizar comparaciones válidas.

Asimismo, este estudio se ha basado exclusivamente en fuentes de empleo publicadas, lo que implica que no se han analizado ofertas de trabajo que pueden gestionarse mediante redes informales, intermediación directa o bolsas de empleo internas de instituciones públicas y privadas. La ausencia de estos datos podría generar un sesgo en la representación de la oferta real de empleo en TSG, especialmente en comunidades con menor transparencia en la contratación.

Otra limitación importante es la falta de información en las ofertas de empleo. La ausencia de datos en aspectos clave como el salario, los convenios colectivos o la exigencia de colegiación dificulta una evaluación más precisa de la calidad del empleo en el sector. Este problema es particularmente relevante en la discusión sobre la equidad laboral y la transparencia en la contratación de trabajadores/as sociales.

Finalmente, este estudio se ha centrado en un análisis descriptivo de la oferta de empleo, sin considerar las percepciones y experiencias de los/as profesionales del sector. Un enfoque cualitativo, basado en entrevistas o encuestas a trabajadores/as sociales gerontológicos/as, permitiría complementar estos hallazgos con una visión más profunda sobre las condiciones laborales, la estabilidad del empleo y la satisfacción profesional.

5. CONCLUSIONES

Los resultados de este estudio evidencian la existencia de importantes desequilibrios en la oferta de empleo de TSG a lo largo del territorio español, con una marcada concentración en comunidades como Cataluña y la Comunidad de Madrid, y una notoria escasez en otras regiones, incluidas provincias rurales y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. Esta disparidad no solo dificulta la inserción laboral de los/as profesionales que buscan oportunidades en regiones menos favorecidas, sino que también plantea desafíos en la cobertura de servicios para la población mayor que reside en áreas con menor oferta de empleo.

Los datos obtenidos muestran que, a pesar de que los contratos indefinidos representan la mayoría de los casos en el conjunto nacional, esta tendencia no es homogénea en todas las comunidades. Además, la presencia de contratos temporales en determinados territorios sugiere una rotación laboral que podría influir negativamente en la continuidad de la atención ofrecida a las personas mayores. La proporción de ofertas que plantean jornadas parciales también pone de manifiesto una posible precarización, aspecto que merece un análisis más profundo en investigaciones futuras.

La información salarial reportada, aunque incompleta, sugiere importantes brechas entre comunidades autónomas. Comunidades autónomas como la Comunidad Foral de Navarra y Aragón ofrecen salarios más altos en el conjunto de las pocas ofertas que especifican retribuciones, mientras que regiones como Castilla-La Mancha presentan sueldos significativamente más bajos. Esta falta de información obstaculiza la posibilidad de comparar oportunidades laborales y contribuye a la incertidumbre de los/as profesionales a la hora de elegir un puesto de trabajo. Aunque la colegiación es un requisito legal, su escasa mención en las ofertas de empleo evidencia una débil cultura institucional de regulación profesional y subraya la necesidad de reforzar su visibilidad desde el comienzo del proceso de contratación.

La suma de todos estos factores subraya la necesidad de una mayor regulación y coordinación entre administraciones públicas, sector privado y colegios profesionales. Resulta fundamental impulsar iniciativas que fomenten la transparencia laboral, la equidad en la contratación y la existencia de condiciones laborales dignas que garanticen la estabilidad y la calidad de la atención gerontológica. En paralelo, se recomienda desarrollar estudios longitudinales que ofrezcan una perspectiva temporal más amplia de estas dinámicas y profundicen en aspectos cualitativos, recabando las voces de los/as propios/as profesionales para entender las consecuencias de estas condiciones laborales en su desempeño y en la calidad de vida de las personas mayores.

Futuras investigaciones podrían también ampliar el alcance del análisis incorporando otras vías de contratación, como consultoras de recursos humanos, bolsas internas u ofertas difundidas a través de redes profesionales, así como explorar las percepciones de empleadores/as sobre los perfiles demandados y los criterios de selección en el ámbito del TSG. Asimismo, se proponen el análisis de diferentes plataformas o canales de contratación, y la elaboración de estudios longitudinales que permitan observar las dinámicas de contratación en el tiempo. Finalmente, abordar estas cuestiones de forma integral contribuirá a una mejor planificación de los recursos y a la consolidación de un sistema de atención sostenible y equitativo en el ámbito gerontológico.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adalet, M., y San Millán, J. (2019). *Reducing regional disparities for inclusive growth in Spain* (OECD Economics Department Working Papers No. 1549). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9acff09a-en>
- Caiels, J., Milne, A., y Beadle-Brown, J. (2021). Strengths-Based Approaches in Social Work and Social Care: Reviewing the Evidence. *Journal of Long Term Care*, 0(1), 401–422. <https://doi.org/10.31389/jltc.102>
- Campos, R., Arrazola, M., y de Hevia, J. (2017). Finding the right employee online: Determinants of internet recruitment in Spanish firms. *Applied Economics*, 50(1), 79–93. <https://doi.org/10.1080/00036846.2017.1319560>
- Catà, J. (2024, 17 de octubre). *El sistema de dependencia necesitará a 100.000 trabajadores en 10 años para afrontar el envejecimiento*. El País. <https://elpais.com/espana/catalunya/2024-10-17/el-sistema-de-dependencia-necesitara-a-100000-trabajadores-en-10-anos-para-afrontar-el-envejecimiento.html>
- Consejo General del Trabajo Social. (2019). *Decálogo de la Colegiación Obligatoria en Trabajo Social*.
- Czubala, M. R., Puente, M., y Corullon, C. (2022). Rural depopulation in Spain: Next generation EU as a stimulus to accelerate the transformation. *Journal of Liberty and International Affairs*, 8(1), 211–228. <https://doi.org/10.47305/JLIA2281211co>
- Davis, T., Radohl, T., Humphrey, K., y Benorden, M. (2021). Participation in social work membership organizations: Opportunities and challenges in a changing society. *Journal of Policy Practice and Research*, 2(1), 40–53. <https://doi.org/10.1007/s42972-020-00015-w>
- Díaz, B. (2014). La atención a la dependencia como motor de desarrollo económico. *Revista Internacional De Sociología*, 72(1), 139–171. <https://doi.org/10.3989/ris.2012.10.29>
- Díaz, B., García-Ramos, R., López, C., y Pérez, A. (2023). Dependency and Elderly Care: The Cost of the Long-Term Care System in the Context of the SDGs. *Sustainability*, 15(21), 15674. <https://doi.org/10.3390/su152115674>
- Erlandsson, S., y Szebehely, M. (2024). Care work in different arenas: Working conditions in Swedish eldercare and disability services. *International Journal of Social Welfare*, 33(2), 495–510. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12621>
- Eurostat. (2024). *Demography: Interactive publication 2024 edition*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/wdn-20240515-1>
- Fernández-Ballesteros, R. (2000). *Gerontología Social*. Ediciones Pirámide.
- Filardo, C. (2012). Trabajo social para la tercera edad. *Documentos de Trabajo Social*, 49(1), 204–223.
- García-Aguña, S., Yusta-Tirado, R., De Gea, P., Calafat-Gutiérrez, J., y Fernández-Roses, D. (2025). *Trabajo Social en la Comunidad de Madrid: Un análisis de las condiciones laborales en el ámbito privado y el tercer sector*. Colegio Oficial de Trabajo Social de Madrid. https://www.comtrabajosocial.com/wp-content/uploads/2025/05/informe_CAM_COTSM2025.pdf
- Gilster, S. D., Langhout, K. J., y Dalessandro, J. L. (2021). Staff Stability Through Service: Promoting a Person-Centered Culture for Work and Care in Long-Term Services and Supports Environments. *Journal of Gerontological Nursing*, 47(11), 6–10. <https://doi.org/10.3928/00989134-20211012-01>
- Gómez-Cantorna, C., Clemente, M., Burgallo-Carrera, C., y Gandoy-Crego, M. (2016). Cuidados paliativos gerontológicos: Influencia de las condiciones laborales y *burnout* en el personal de enfermería. *Gerokomos*, 27(3), 91–96.
- González-González, M., y Fernández-Álvarez, O. (2022). Iniciativas sociales y políticas públicas frente al despoblamiento rural en la España vaciada. *Papeles de población*, 28(112), 89–110. <https://doi.org/10.22185/24487147.2022.112.13>
- Hakak, Y., Alade, G., Amponsah, K., Anton, S., Bosah, S., Bozorgisarn, G., ... Cheung, K. L. (2021). The migration of social workers to and from the United Kingdom: A comparative perspective. *European Journal of Social Work*, 26(1), 189–202. <https://doi.org/10.1080/13691457.2021.1997933>
- Instituto Nacional de Estadística. (2024). *Proyecciones de Población*. Nota de Prensa. <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/PROP20242074.htm>
- Kaplan, M. A., y Inguanzo, M. M. (2017). The social, economic and public health consequences of global population aging: Implications for Social Work practice and Public Policy. *Journal of Social Work in the Global Community*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.5590/JSWGC.2017.02.1.01>
- Kuhn, K. M. (2024). Ambiguity in advertised compensation: Recruiting implications of nominal compliance with pay transparency legislation. *Journal of Applied Psychology*, 109(4), 599–609. <https://doi.org/10.1037/apl0001165>
- Lopes, F., y Tamasso, R. C. (2020). A demanda no processo de trabalho dos assistentes sociais e sua configuração em serviços de saúde. *Serviço Social E Saúde*, 19(1), e020001. <https://doi.org/10.20396/sss.v19i0.8661050>

- Manchha, A. V., Walker, N., Way, K. A., Dawson, D., Tann, K., y Thai, M. (2021). Deeply discrediting: A systematic review examining the conceptualizations and consequences of the stigma of working in aged care. *The Gerontologist*, 61(4), e129–e146. <https://doi.org/10.1093/geront/gnaa166>
- Martín, M. (2012). Trabajo Social con personas mayores. Teoría y práctica del Trabajo Social Gerontológico. *Servicios Sociales y Política Social*, 98(1), 9-34.
- Maya-Jariego, I., Holgado-Ramos, D., González-Tinoco, E., Muñoz-Alvis, A., y Ortega, M. (2020). More money, more problems? Resource dependence and professionalization of non-governmental social services organizations in southern Spain. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 31(6), 1212–1225. <https://doi.org/10.1007/s11266-020-00256-z>
- McKee, M., y Correia, T. (2024). The future of the health professions: Navigating shortages, imbalances, and automation. *International Journal of Health Planning and Management*. <https://doi.org/10.1002/hpm.3865>
- Mushtaq, A., y Khan, M. A. (2024). Social isolation, loneliness, and mental health among older adults during COVID-19: A scoping review. *Journal of gerontological social work*, 67(2), 143–156. <https://doi.org/10.1080/01634372.2023.2237076>
- Muyor-Rodríguez, J. (2018). La prestación de servicios sociales públicos en España: vías para el emprendimiento desde lo local. *Equidad y Desarrollo*, 1(31), 131–151. <https://doi.org/10.19052/ED.4362>
- Newmyer, L., Verdery, A. M., Margolis, R., y Pessin, L. (2021). Measuring Older Adult Loneliness Across Countries. *The journals of gerontology. Series B, Psychological sciences and social sciences*, 76(7), 1408–1414. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbaa109>
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *Decade of healthy ageing 2021–2030*. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/338677/9789240017900-eng.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2024). *Ageing and Health*. WHO. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>
- Pentarakí, M., y Dionysopoulou, K. (2018). Social workers: A new precariat? Precarity conditions of mental health social workers working in the non-profit sector in Greece. *European Journal of Social Work*, 22(2), 301–313. <https://doi.org/10.1080/13691457.2018.1529664>
- Ramírez, J. M. (2011). Impacto sobre el empleo del Sistema de la Dependencia. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 71(1), 77-100.
- Ravalier, J., Jones, D., Truell, R., y McFadden, P. (2022). Global social work working conditions and wellbeing. *International Social Work*, 65(6), 1078-1094. <https://doi.org/10.1177/00208728221112731>
- Rugulies, R., Aust, B., Greiner, B., Arensman, E., Kawakami, N., LaMontagne, A. D., y Madsen, I. E. H. (2023). Work-related causes of mental health conditions and interventions for their improvement in workplaces. *The Lancet*, 402(1), 1368–1381. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(23\)00869-3](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(23)00869-3)
- Sánchez-Moreno, E., de la Fuente, I. N., Gallardo-Peralta, L. P., y Barrón, A. (2014). Burnout, Informal Social Support and Psychological Distress among Social Workers. *British Journal of Social Work*, 45(1), 2368-2386. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcu084>
- Sanders, S., Kolomer, S. R., y Waites, C. (2023). *Gerontological Social Work and the Grand Challenges: Focusing on Policy and Practice*. SpringerLink.
- Scharlach, A. E. (2015). Trabajo Social con los mayores en los Estados Unidos. *Arbor*, 191(771), 1-16. <https://doi.org/10.3989/arbor.2015.771n1009>
- Teater, B., y Chonody, J. (2017). Promoting Actively Aging: Advancing a Framework for Social Work Practice with Older Adults. *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*, 98(1), 137-145. <http://dx.doi.org/10.1606/1044-3894.2017.98.19>
- Viñas, M. (2014). *Condiciones laborales y luchas de los médicos especialistas en el sistema público de salud de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*. VIII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata.
- Visintin, S., Elvira, M. M., y Rodríguez-Lluesma, C. (2011). Job (in)stability in the European long-term care workforce, *IESE Business School Working Paper*, 1078-E. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2697150>

- Wagner, A., Rieger, M. A., Manser, T., Sturm, H., Hardt, J., Martus, P., Lessing, C., y Hammer, A. (2020). Healthcare professionals' perspectives on working conditions, leadership, and safety climate: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 19(1), 53. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3862-7>
- Worsley, A., Shorrock, S., y McLaughlin, K. (2020). Protecting the public? An analysis of professional regulation—Comparing outcomes in fitness to practice proceedings for social workers, nurses and doctors. *The British Journal of Social Work*, 50(6), 1871–1889. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa079>
- Yusta, R., de Gea, P., Gallardo, L. P., y Sánchez, E. (2024). La formación en Gerontología en la disciplina del Trabajo Social en España: Un análisis de los planes de estudio del Grado en Trabajo Social. *Rumbos TS*, 31(1), 7-21. <https://doi.org/10.51188/rts.num31.831>
- Yusta-Tirado, R., Gallardo-Peralta, L. P., García-Aguña, S., y Sánchez-Moreno, E. (2025). Burnout and social support among social workers in the gerontological field in Spain. *Social Work in Mental Health*, 1–17. <https://doi.org/10.1080/15332985.2025.2502019>