

Trabajo social en España: un análisis de las condiciones laborales en ámbito privado y tercer sector

Resumen

A pesar del aumento de la importancia del Trabajo Social debido a fenómenos sociales globales como el envejecimiento poblacional, las condiciones laborales de estos/as profesionales no reflejan la relevancia de su labor. Por ello, el objetivo de este estudio es analizar las ofertas de empleo de Trabajo Social en el sector privado y tercer sector en 2024, con el fin de ofrecer una panorámica general de la situación a nivel estatal. Para ello, se realizó un análisis descriptivo de las 1.129 ofertas de Trabajo Social publicadas en InfoJobs durante 2024, ahondando en aspectos como la distribución territorial, el tipo de contratación, de jornada o los promedios salariales. Los principales resultados señalan una alta desigualdad geográfica, predominancia del ámbito gerontológico, temporalidad contractual y jornadas mayoritariamente completas. Con todo, el Trabajo Social enfrenta inestabilidad laboral y falta de regulación, y se requiere, sobre todo, mayor transparencia.

Palabras clave

Trabajo Social. Mercado laboral. Regulación laboral. Sector privado. Tercer sector.

Social work in Spain: an analysis of labor conditions in the private sector and third sector

Abstract

Despite the growing significance of Social Work due to global social phenomena such as population ageing, the working conditions of these professionals do not reflect the importance of their role. Therefore, the aim of this study is to analyse the job offers for Social Work within the private sector and third sector in 2024, in order to provide an overall picture of the situation at the national level. To this end, a descriptive analysis was conducted on the 1,129 Social Work job offers published on InfoJobs in 2024, focusing on aspects such as geographical distribution, type of contract, working hours, and average salaries. The main findings highlight significant geographical inequality, a predominance of the gerontological field, contractual temporality, and predominantly full-time positions. Overall, Social Work faces labour instability and a lack of regulation, with a clear need for greater transparency.

Keywords

Social Work. Labor market. Labor regulation. Private sector. Third sector.

Autores/Author

Sonia García-Aguña

Trabajadora Social - Investigadora predoctoral.
Universidad Complutense de Madrid,
Departamento de Trabajo Social y Servicios
Sociales.
soniag05@ucm.es

Pablo de Gea Grela

Trabajador Social – Investigador predoctoral.
Universidad Complutense de Madrid,
Departamento de Trabajo Social y Servicios
Sociales.
padegea@ucm.es

Rubén Yusta-Tirado

Trabajador Social - Profesor Ayudante
Doctor. Universidad Pontificia Comillas,
Facultad de Ciencias Humanas y
Sociales.
ryusta@comillas.edu

Daniel Fernández-Roses

Trabajador Social – Profesor
Colaborador Asociado. Universidad
Pontificia Comillas, Facultad de
Ciencias Humanas y Sociales.
danroses17@gmail.com



Trabajo social en España: un análisis de las condiciones laborales en ámbito privado y tercer sector

Introducción

El mercado laboral en España ha experimentado una evolución significativa en los últimos años, marcada por la recuperación postpandemia y la estabilización del empleo en diversos sectores (Alonso-Gutiérrez et al., 2024; Erro-Garcés et al., 2024). Según la *Encuesta de Población Activa* del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2024), la cifra de personas ocupadas alcanzó los 21,8 millones, situando la tasa de empleo en niveles históricamente altos. En este contexto, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, 2024) indica que la contratación en actividades relacionadas con los servicios sociales ha experimentado un crecimiento notable, reflejando la creciente demanda de profesionales dedicados/as a la intervención social.

Todo ello, debido fundamentalmente a una tendencia a nivel global que responde a factores estructurales, como el envejecimiento de la población, el aumento de la vulnerabilidad social y la necesidad de fortalecer los servicios de atención y cuidado (Canady, 2022; Lowthian et al., 2024). Esta necesidad de servicios comunitarios, la evolución de las políticas de bienestar y la respuesta a crisis sociales emergentes desemboca en un aumento considerable de la demanda de trabajadores/as sociales en la última década (Truell, 2018). De hecho, si actualmente hay más de 715.000 trabajadores/as sociales en activo, entre 2020 y 2030 se prevé que la expansión de los servicios sociales aumente un 12%, siendo Trabajo Social una de las profesiones con mayor proyección de crecimiento (Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, 2024).

Asimismo, el Trabajo Social resulta especialmente relevante en este contexto, pues es fun-

damental en la construcción de sociedades inclusivas, equitativas y cohesionadas, proporcionando asistencia y protección a poblaciones vulnerables bajo los principios de justicia social, derechos humanos, responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad (Balogun et al., 2025; IFSW, s.f.; Holubenko et al., 2024). Su impacto se extiende a múltiples ámbitos -en los que se interviene tanto desde los servicios públicos como privados y del tercer sector- como la atención a la infancia, el apoyo a personas en riesgo de exclusión, la intervención en violencia de género, la asistencia a personas mayores o la mediación en contextos de conflicto, entre otros (Jamal et al., 2022; Mapp et al., 2019).

No obstante, a pesar de la importancia de la profesión y su previsión de crecimiento, las condiciones laborales de los/as trabajadores/as sociales no reflejan la relevancia de su labor (Ravalier et al., 2021; Ravalier et al., 2022). En numerosos países, incluyendo España, estos/as profesionales enfrentan salarios bajos, inestabilidad contractual, sobrecarga de trabajo y escasez de recursos (Kamińska et al., 2020). Esta precarización no solo impacta negativamente en los/as trabajadores/as sociales, aumentando la posibilidad de sufrir síndrome de *burnout* dada la exposición a situaciones de estrés emocional y alta carga laboral (Marat, 2023; Watson y Begun, 2024). También, afecta directamente a la calidad de los servicios que prestan, comprometiendo la eficacia de las intervenciones sociales y el bienestar de la población atendida (Lai et al., 2024; Yoon et al., 2024).

A este respecto, es esencial señalar el vacío existente en la literatura, una carestía de datos precisos que no permiten explorar y cuantificar el alcance de las posibles consecuencias de

Social work in Spain: an analysis of labor conditions in the private sector and third sector

esta situación. Como se ha visto, a nivel público existen algunos datos que ofrecen una panorámica general del ámbito de la intervención social. Sin embargo, aunque algunos estudios han abordado la empleabilidad de los/as trabajadores/as sociales desde una perspectiva cualitativa (Pentaraki y Dionysopoulou, 2018; Stevens y Harris, 2017), cuantitativa (Ravalier, 2019) o desde la propia perspectiva de los/as profesionales (Reinenger et al., 2022), pocos han examinado de manera exhaustiva y observacional las ofertas de empleo en el ámbito privado y tercer sector, analizando variables como los requisitos exigidos por los/as empleadores/as y las condiciones laborales que se ofrecen.

Esto, es particularmente relevante dado que el sector privado ha emergido y se desarrolla como un espacio de inserción profesional donde la presencia de trabajadores/as sociales ha aumentado en ámbitos como la responsabilidad social corporativa, la gestión de recursos humanos y la intervención en entornos institucionales (Muzingili et al., 2023; Slater, 2020).

1. Método

1.1. Diseño del estudio

La presente investigación se basa en un enfoque cuantitativo de naturaleza descriptiva, y se fundamenta en la recopilación y el análisis de datos extraídos de la plataforma de empleo *InfoJobs*, una de las principales fuentes de empleo en España, seleccionada por su amplia representatividad en el mercado laboral y por proporcionar información detallada sobre las vacantes publicadas (Campos et al., 2017).

En cuanto al periodo analizado, se recogieron las ofertas del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024. Además, con el fin de garantizar la validez del estudio, se establecieron criterios de inclusión rigurosos, considerando únicamente aquellas ofertas dirigidas a profesionales del Trabajo Social en entidades privadas y publicadas dentro del periodo de análisis. Se excluyeron las vacantes correspondientes a organismos públicos, así como aquellas que fueron retiradas antes de la finalización del periodo de estudio. Además, solo se incluyeron ofertas activas en el momento de la recopilación de datos, asegurando así que la muestra fuese representativa de la demanda laboral vigente.

La muestra final está conformada por un total de 1.129 ofertas de empleo.

1.2. Procedimiento de recopilación de datos

La recopilación de datos se realizó de manera manual y sistemática, accediendo directamente a la plataforma *InfoJobs* y registrando la información pertinente de cada oferta. Para asegurar la integridad, coherencia y fiabilidad de los datos, se estableció un protocolo estandarizado que reguló todo el proceso de extracción.

Los datos recopilados incluyeron información sobre la identificación de la oferta (fecha de publicación, empresa y ubicación), las condiciones laborales (ámbito, tipo de contrato, jornada laboral, salario y existencia de convenio colectivo) y los requisitos exigidos por los empleadores (nivel de formación, experiencia previa y colegiación profesional).

Una vez obtenidos, los datos fueron organizados en una base de datos estructurada, aplican-

Trabajo social en España: un análisis de las condiciones laborales en ámbito privado y tercer sector

do procedimientos de depuración para eliminar registros duplicados y estandarizar los formatos de las variables antes de su análisis.

1.3. 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 los diversos ámbitos del Trabajo Social, 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.

2. Resultados

Tal y como se ha apuntado durante el método, se han recogido un total de 1129 ofertas de trabajo de Trabajo Social a lo largo de 2024. La mayoría de estas ofertas se han publicado los lunes (21,7%) frente al día con menos ofertas, los miércoles (19%). El mayor número de publicaciones se realizaron en abril (10,5%), mientras que el mes que presentó menos ofertas es el de diciembre (5,3%).

En cuanto al lugar de las ofertas, se observa una disparidad territorial notable, ya que mientras que Madrid y Barcelona concentran más del 20% de las ofertas totales, 29 provincias presentan un porcentaje menor al 1%. A pesar de ello, en todas ha habido, al menos, una oferta, como es el caso de Ávila, Albacete, Jaén o Huelva, tal y como se observa en la Figura 1.

Como se puede ver en la Tabla 1, existen también diferencias significativas entre la presencia de ofertas laborales según los ámbitos disponibles y analizados. El ámbito del Trabajo Social que reúne el mayor porcentaje de ofertas es el gerontológico, con un 45% del total, seguido de discapacidad con el 9,7% y migración con el 9,5%. Se han analizado también las ofertas de Trabajo Social en el ámbito de la vivienda, género, formación, forense, servicios sociales, ventas, pericial, marketing, comunitario y con personas LGTBIQA+, representando todas ellas menos del 1% dentro de las ofertas totales.

El ámbito predominante por comunidad autónoma es el gerontológico, área más representativa en 16 de las 19 regiones analizadas. Sin embargo, Canarias (exclusión social), Ceuta (migración, salud y empleo) y Melilla (salud)

Social work in Spain: an analysis of labor conditions in the private sector and third sector

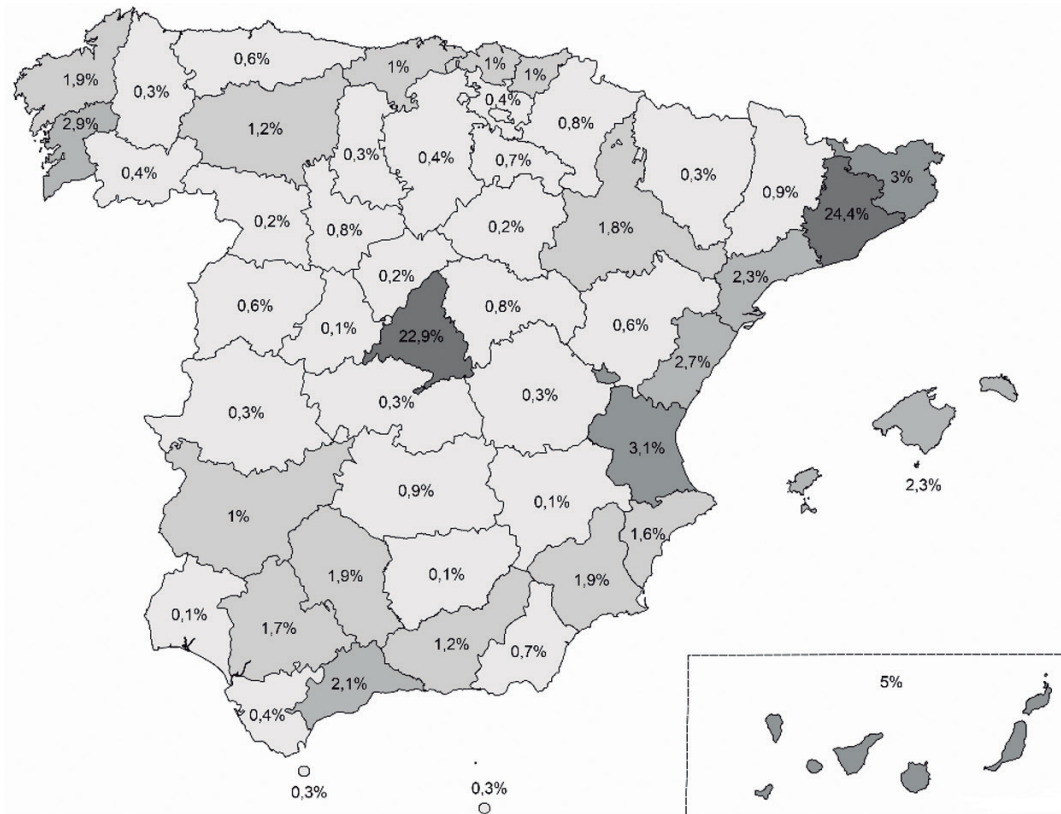


Figura 1. Porcentaje de las ofertas a nivel estatal por provincia/ciudad autónoma. Fuente. Elaboración propia.

presentan realidades específicas y diferenciadas del resto del territorio.

En cuanto a los tipos de contrato ofertados, es ligeramente superior el caso de los contratos temporales

	Gerontología	Discapacidad	Migración	Salud	Menores	Violencia de género	Exclusión social	Familia	Emergencias	Adicciones	Sinhogarismo	Empleo
N	508	109	107	62	62	50	50	46	26	23	19	12
%	45	9,7	9,5	8,1	5,5	4,4	4,4	4,1	2,3	2	1,7	1,1

Tabla 1. Ofertas por ámbitos del Trabajo Social. Fuente. Elaboración propia.

Trabajo social en España: un análisis de las condiciones laborales en ámbito privado y tercer sector

	Temporal (%)	Indefinido (%)
Andalucía	68,1%	31,9%
Aragón	56,7%	43,3%
Canarias	56,1%	43,9%
Cantabria	81,8%	18,2%
Castilla y León	51,2%	48,8%
Castilla-La Mancha	42,3%	57,7%
Cataluña	44,3%	55,7%
Comunidad de Madrid	59,1%	40,9%
Comunidad Foral de Navarra	33,3%	66,7%
Comunitat Valenciana	54,8%	45,2%
Extremadura	64,3%	35,7%
Galicia	62,9%	37,1%
Illes Balears	57,7%	42,3%
La Rioja	50%	50%
Principado de Asturias	42,9%	57,1%
País Vasco	59,3%	40,7%
Región de Murcia	52,4%	47,6%

Tabla 2. Tipo de contrato por comunidad autónoma. Fuente. Elaboración propia.

que representan el 53,9% (N=609), mientras que los contratos indefinidos suponen el 46,1% (N=520). 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 (90%), en Barcelona (54,9%), y en Girona (55,9%), mientras que en Tarragona existe una distribución del 50% en cada tipo. En Galicia, en Pon-

tevedra (63,6%), Lugo (66,7%) y A Coruña (66,7%) predominan los contratos temporales, mientras que en Ourense suponen un 40%. En la Comunitat Valenciana, en Valencia los indefinidos son el 71,4%, en Castellón el 38,7% y en Alicante la distribución es del 50% en cada tipo. Por último, en Andalucía, los contratos temporales predominan en Córdoba (86,4%), Málaga (58,3%), Sevilla (78,9%), Cádiz (100%), Huelva (100%) y Jaén (100%). En Granada la distribución es del 50% en cada tipo y en Almería los contratos indefinidos suponen el 75%.

La distribución del tipo de contrato según el ámbito del Trabajo Social muestra una mayor prevalencia de contratos temporales en casi todas las

Social work in Spain: an analysis of labor conditions in the private sector and third sector

	Temporal (N)	Indefinido (N)
Gerontología	232	276
Migración	68	39
Discapacidad	64	45
Salud	48	44
Violencia de género	35	15
Menores	32	30
Familia	32	14
Exclusión social	31	19
Emergencias	18	8
Sinhogarismo	16	3
Adicciones	11	12
Empleo	8	4
Vivienda	4	6
Género	4	1
Formación	2	0
Comunitario	1	0
LGTBIQA+	1	0
Marketing	1	0
Forense	1	0
Pericial	0	1
Ventas	0	1
Servicios sociales	0	1
Desconocido	0	1

Tabla 3. Tipo de contrato por ámbito del Trabajo Social. Fuente. Elaboración propia.

áreas (Tabla 3). Destacan gerontología, con un 45,7% de contratos temporales frente al 54,3% de indefinidos, y migración, donde el 63,6% son temporales y el 36,4 % indefinidos. En discapacidad, los contratos temporales representan el 58,7% y los indefinidos el 41,3%. Ámbitos como violencia de género (70% temporales), familia (69,6% temporales) y exclusión social (62% temporales) podrían evidenciar una tendencia a la precariedad.

En contraste, sectores como vivienda presentan mayor equilibrio (40% temporales, 60% indefinidos), mientras que en adicciones la proporción es casi igual (47,8% temporales y 52,2% indefinidos). Ámbitos con poca presencia contractual, como formación, trabajo con personas LGTBIQA+ y comunitario, evidencian una menor consolidación laboral. Finalmente, y a pesar de su presencia prácticamente anecdótica, ámbitos como

Trabajo social en España: un análisis de las condiciones laborales en ámbito privado y tercer sector

	Completa	Parcial
Gerontología	69,3%	30,7%
Migración	92,5%	7,5%
Discapacidad	82,6%	17,4%
Salud	72,8%	27,2%
Violencia de género	84%	16%
Menores	72,6%	27,4%
Familia	73,9%	26,1%
Exclusión social	82%	18%
Emergencias	65,4%	34,6%
Sinhogarismo	57,9%	42,1%
Adicciones	78,3%	21,7%
Empleo	66,7%	33,3%
Vivienda	100%	0%
Género	40%	60%
Formación	50%	50%
Comunitario	100%	0%
LGTBIQA+	100%	0%
Marketing	100%	0%
Forense	0%	100%
Pericial	0%	100%
Ventas	100%	0%
Servicios sociales	100%	0%
Desconocido	100%	0%

Tabla 4. Tipo de jornada por ámbito del Trabajo Social. Fuente. Elaboración propia.

pericial, ventas y servicios sociales solo se registran contratos indefinidos (N=1 en cada caso).

Además del tipo de contrato, otro aspecto importante es el tipo de jornada laboral. El 74,7% de las ofertas son a jornada completa (N=843) mientras que la jornada parcial representa un 25,3% (N=286) del total. Esta distribución no se cumple

únicamente en Melilla, donde las tres ofertas recogidas son a jornada parcial.

Analizándolo por ámbito (Tabla 4), destacan con los porcentajes más altos de jornada completa los ámbitos de migración (92,5%), discapacidad (82,6%), violencia de género (84%) y exclusión social (82%), lo que indica una mayor estabilidad

Social work in Spain: an analysis of labor conditions in the private sector and third sector

	Diplomatura/ grado	Diplomatura	Grado	Licenciatura	Ciclo formativo	Máster	E.S.O.	Otros
N	12	181	884	14	34	1	1	2
%	1,1	16	78,3	1,2	3	0,1	0,1	0,2

Tabla 5. Formación mínima exigida. Fuente. Elaboración propia.

en estos sectores. Sin embargo, en gerontología (69,3% jornada completa y 30,7% parcial), salud (72,8% y 27,2%) y menores (72,6% y 27,4%), la jornada parcial tiene una presencia notable.

Los ámbitos con mayor porcentaje de jornada parcial son sinhogarismo (42,1%), emergencias (34,6%) y empleo (33,3%), lo que sugiere una mayor inestabilidad o empleo complementario. En contraste, sectores como vivienda, comunitario, con personas LGTBIQA+, marketing, ventas, servicios sociales y desconocido presentan únicamente contratos a jornada completa (100%).

Por otro lado, ciertas áreas como género (40% jornada completa y 60% parcial), formación (50% y 50%), forense (0% y 100%) y pericial (0% y 100%) evidencian, entre su escasez de contrato, una alta presencia de contratos a tiempo parcial, lo que puede indicar una menor consolidación laboral o trabajos más específicos y esporádicos.

La media de experiencia laboral requerida a nivel estatal para acceder a estos puestos de trabajo es de 12,98 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 la frecuencia de las ofertas que no piden experiencia (N=4) es coincidente con las que solicitan 12 meses de experiencia (N=4).

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 5, son llamativas las ofertas en las que se requieren licenciaturas, ciclos formativos, Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.)¹ 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, dentro del Trabajo Social en Trabajo Social la colegiación es obligatoria de acuerdo a 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).

Del total de las ofertas, tan solo un 11,6% (N=131) solicitan que el/la candidato/a esté colegiado/a, mientras que el 88,4% (N=998) no requieren dicha colegiación. Si bien, existen algunos

notas

¹ Etapa del sistema educativo español que comprende cuatro cursos, generalmente cursados entre los 12 y 16 años de edad. Su superación es un requisito fundamental para acceder a la educación postobligatoria, como el Bachillerato o la Formación Profesional.

Trabajo social en España: un análisis de las condiciones laborales en ámbito privado y tercer sector

	Específica (N)	No específica (N)
Andalucía	30	64
Aragón	9	21
Canarias	36	21
Cantabria	3	8
Castilla y León	21	22
Castilla-La Mancha	14	12
Cataluña	215	130
Ciudad Autónoma de Ceuta	2	1
Ciudad Autónoma de Melilla	0	3
Comunidad de Madrid	113	146
Comunidad Foral de Navarra	1	8
Comunitat Valenciana	38	46
Extremadura	4	10
Galicia	14	48
Illes Balears	6	20
La Rioja	5	3
País Vasco	7	20
Principado de Asturias	5	2
Región de Murcia	13	8

Tabla 6. Especificación del salario en las ofertas. Fuente. Elaboración propia.

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 Córdoba (40,9% no frente a un 59,1% que sí), o Albacete y Jaén, cuyas únicas ofertas respectivamente solicitan colegiación.

Respecto al salario, de las 17 comunidades autónomas, y las dos ciudades autónomas, solo en seis de ellas hay más ofertas que especifiquen el salario que aquellas que no lo indican. En cambio, en las 11 restantes, predominan las ofertas que

no detallan el salario sobre las que lo hacen, tal y como podemos ver en la Tabla 6.

A pesar de la ausencia de datos señalada, la media de salario bruto por mes a nivel estatal es de 1.740,52€ siendo la mediana 1.875€ con un rango intercuartílico de 459 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%)

Social work in Spain: an analysis of labor conditions in the private sector and third sector

	Media	Mediana
Andalucía	1.792,23€	1.816,5€
Aragón	1.786,67€	1.791€
Canarias	1.875,19€	1.892€
Cantabria	1.691,67€	1.750€
Castilla y León	1.730,29€	1.833€
Castilla-La Mancha	1.438,36€	1.541€
Cataluña	1.821,09€	2.000€
Ciudad Autónoma de Ceuta	1.787€	1.787€
Ciudad Autónoma de Melilla ²	-	-
Comunidad de Madrid	1.593,72€	1.657€
Comunidad Foral de Navarra ³	2.458€	-
Comunitat Valenciana	1.721,79€	1.800€
Extremadura	1.727€	1.729€
Galicia	1.667,64€	1.687,5€
Illes Balears	1.449,5€	1.433€
La Rioja	1.601,4€	1.708€
País Vasco	1.915,43€	2.250€
Principado de Asturias	1.813,2€	1.916€
Región de Murcia	1.795,15€	1.791€

Tabla 7. Media y mediana del salario bruto al mes por comunidad autónoma. Fuente. Elaboración propia.

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 7 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 68,6% de las ofertas (N=775) no se acoge a convenio, mientras que tan solo el 31,4% (N=654) sí lo hace. Por ámbito, se revelan importantes desigualdades (Tabla 8). Destacan

áreas con una alta cobertura de convenio, como comunitario (100%), exclusión social (72%), sinhogarismo (57,9%) y género (60%), lo que sugiere una mayor regulación y estabilidad laboral.

Por el contrario, sectores como salud (94,6% sin convenio), discapacidad (86,2%), gerontología (75%) y emergencias (69,2%) presentan una

notas

² Ninguna oferta especifica el salario.

³ Tan solo una oferta especifica el salario.

Trabajo social en España: un análisis de las condiciones laborales en ámbito privado y tercer sector

	No	Sí
Gerontología	75%	25%
Migración	33,6%	66,4%
Discapacidad	86,2%	13,8%
Salud	94,6%	5,4%
Violencia de género	72%	28%
Menores	56,5%	43,5%
Familia	54,3%	45,7%
Exclusión social	28%	72%
Emergencias	69,2%	30,8%
Sinhogarismo	42,1%	57,9%
Adicciones	47,8%	52,5%
Empleo	83,3%	16,7%
Vivienda	90%	10%
Género	40%	60%
Formación	100%	0%
Comunitario	0%	100%
LGTBIQA+	100%	0%
Marketing	100%	0%
Forense	100%	0%
Pericial	100%	0%
Ventas	100%	0%
Servicios sociales	100%	0%
Desconocido	100%	0%

Tabla 8. Convenio por ámbito del Trabajo Social. Fuente. Elaboración propia.

notable carencia de cobertura, lo que podría estar asociado a una mayor precariedad y falta de regulación en las condiciones laborales.

Ámbitos con una proporción más equilibrada incluyen menores (56,5% sin convenio y 43,5% con convenio) y familia (54,3% y 45,7%), lo que indica una presencia significativa de regulación, aun-

que aún insuficiente. En el otro extremo, sectores como formación, con personas LGTBIQA+, marketing, forense, pericial, ventas y servicios sociales reflejan una ausencia total de convenio.

De todos modos, estos datos pueden considerarse bastante ambiguos, puesto que en las ofertas no se hace referencia directa al tipo de convenio

Social work in Spain: an analysis of labor conditions in the private sector and third sector

que aplica, y puede suponer el establecimiento de condiciones y salario por encima o por debajo de los límites que marcan estos acuerdos.

3. Discusión

A partir del análisis de los presentes resultados se puede afirmar el cumplimiento del objetivo general, pues se ha obtenido la información necesaria para ello, pudiendo analizar las ofertas de empleo de Trabajo Social en el sector privado y tercer sector en España durante 2024 a través de las preguntas de investigación planteadas.

Estas ofertas, al igual que sucede con el común de ofertas recogidas en el Informe del Estado del Mercado Laboral en España en 2023 (InfoJobs y Esade, 2024), responden a cierta estacionalidad característica del mercado español. En concreto, se dan picos de contratación similares en los meses de mayor actividad en sectores como la hostelería y el turismo (de marzo a junio), mientras que diciembre es siempre el mes con menor número de vacantes ofertadas.

Referente a la distribución territorial, respondiendo a la primera pregunta de investigación, los resultados ponen de manifiesto la desigualdad de las oportunidades laborales en Trabajo Social. Al igual que ocurre si analizamos las ofertas privadas a nivel general, la mayor parte de las ofertas en Trabajo Social se concentran en comunidades autónomas con una alta densidad poblacional y un fuerte desarrollo del sector servicios. Esta distribución de vacantes es constante en cuanto a que la Comunidad de Madrid y Cataluña aglutinan la mayoría de las ofertas, seguidas de Andalucía, Comunitat Valenciana, y Galicia, mientras que en Ceuta y Melilla las ofertas son residuales (InfoJobs y Esade, 2024).

Esta concentración en grandes áreas metropolitanas sugiere que la actividad del Trabajo Social en el sector privado sigue la lógica de mercado, donde las oportunidades laborales se generan en función de la demanda de servicios sociales en territorios con mayor población y mayor capacidad de inversión en servicios privados (Ahn y Kim, 2015). Sin embargo, la presencia de ofertas en todas las provincias, aunque sea en cantidades mínimas, indica que existe una necesidad generalizada de profesionales en todo el país, aunque con diferencias significativas en términos de acceso y estabilidad (Ife, 2001; van der Westhuizen, 2023).

En cuanto a la segunda pregunta, el sector gerontológico emerge como el ámbito con mayor demanda dentro del Trabajo Social en el sector privado, seguido de los ámbitos de discapacidad, migración o salud, lo que se corresponde con los aspectos estructurales señalados en la introducción, como el envejecimiento poblacional o la expansión del sector asistencial privado (Berkman et al., 2000; Ray et al., 2015). Este predominio, aunque previsible, plantea interrogantes sobre la diversificación del mercado laboral en Trabajo Social y la posible infrarrepresentación de otros ámbitos de intervención social que requieren una presencia profesional consolidada, como la atención a la infancia o la exclusión social (Raniga y Kasiram, 2014).

Asimismo, se observan diferencias significativas al analizar la demanda en estos ámbitos según el territorio. Mientras que en la mayoría de las comunidades autónomas el Trabajo Social gerontológico domina el mercado, en zonas con realidades específicas, como Ceuta, Melilla o Canarias, el Trabajo Social migratorio y el Trabajo Social sanitario tienen una presencia destacada. Esto refuerza la idea de que la demanda de empleo en el sector está condicionada no solo por tendencias generales, sino

Trabajo social en España: un análisis de las condiciones laborales en ámbito privado y tercer sector

también por necesidades sociales específicas de cada territorio (Balyejjusa, 2022; Qi y Pan, 2025).

En términos de estabilidad laboral, los resultados reflejan una fuerte presencia de contratos temporales en varios ámbitos de intervención, especialmente en aquellos vinculados a la violencia de género, la exclusión social o la intervención con familias. Esto puede estar relacionado con la dependencia de estos sectores de financiación pública o de proyectos temporales, lo que impide la consolidación de empleos estables (Fernández-Gutiérrez y Díaz-Fuentes, 2009; Zhao et al., 2024). No obstante, en ámbitos como gerontología o migración se observa una mayor presencia de contratos indefinidos, lo que podría reflejar una consolidación estructural de estos sectores en el mercado laboral privado (Johnson y Zimmermann, 2008).

Respecto a la tercera pregunta, el análisis de las condiciones laborales en el sector privado del Trabajo Social evidencia una notable precariedad en términos de estabilidad contractual. La temporalidad sigue siendo una característica dominante en muchas de las ofertas, lo que sugiere una estructura laboral que depende en gran medida de la disponibilidad de financiación externa, ya sea a través de subvenciones públicas o de proyectos específicos con duración limitada (Altés, 2019; Donnelly y Schoenbachler, 2021).

Estos datos van en consonancia en cierto modo con contexto general español ya que, aunque tras la reforma laboral de 2022 en España se ha detectado un aumento significativo de los contratos indefinidos y fijos discontinuos en términos absolutos, la contratación temporal sigue siendo mayoritaria en determinadas ocupaciones y sectores, como es el caso de la intervención social

y algunos ámbitos específicos del Trabajo Social (InfoJobs y Esade, 2024).

Este modelo dificulta la estabilidad profesional y puede afectar la continuidad de la intervención social en sectores particularmente sensibles, como la violencia de género o la exclusión social (Goicolea et al., 2023). Además, sus consecuencias pueden agravarse si sumamos que, aunque la mayoría de las ofertas se orientan a jornada completa, algunos sectores como el sinhogarismo o la intervención en emergencias presentan una proporción considerable de empleos a jornada parcial.

En cuanto a la experiencia laboral solicitada, Trabajo Social presenta una ventaja significativa al exigir una media de 12 meses de experiencia laboral frente a los datos generales, que muestran un requerimiento de entre uno y dos años de experiencia en el 52% de las vacantes (InfoJobs y Esade, 2024). A pesar de algunas barreras, estos resultados sitúan al Trabajo Social en una posición más favorable para quienes tratan de ingresar al campo con menos tiempo de experiencia, facilitando su acceso al mercado laboral y favoreciendo una mayor inclusión de nuevos profesionales en el sector (Boffo, 2015).

Por otro lado, la formación en Trabajo Social tiene un claro sesgo intrínseco, puesto que para ejercer profesionalmente es necesaria la diplomatura o el grado mientras que, si atendemos al nivel de estudios requerido en las vacantes a nivel general, el 34% del total exigen mínimo tener la E.S.O., seguido de Formación Profesional (23%), y de los grados universitarios (12%) (InfoJobs y Esade, 2024).

No obstante, resulta llamativo que algunas vacantes, aunque sean residuales, soliciten tener como mínimo la E.S.O., ciclos formativos u otros títulos,

Social work in Spain: an analysis of labor conditions in the private sector and third sector

ya que para ejercer profesionalmente en España se exige una titulación universitaria en Trabajo Social y la incorporación o registro en el Colegio Profesional correspondiente (Consejo General de Trabajo Social, s.f.). Además, los estudios de máster se solicitan en tan solo un 0,1% de las 1.129 vacantes analizadas, a pesar de que muchas experiencias señalan la especialización en los ámbitos laborales como fundamentales para la mejora de la competencia profesional (Callahan y Higgins, 2023; Greenfield y Shpiegel, 2012; Ilea y Kimball, 2024).

Otro aspecto esencial en esta panorámica es el salarial. El promedio salarial ofertado en las vacantes publicadas en InfoJobs y Esade (2024) se situó en los 26.245€ brutos anuales, una cifra muy similar a los 26.489€ que el INE (2024) calcula como coste salarial del conjunto de las personas trabajadoras durante los nueve primeros meses del año, datos muy cercanos a los 24.360€ que refleja esta investigación.

A este respecto, mientras que países como Islandia, Inglaterra y Finlandia superan los 3.000€ mensuales, o países como Alemania y Gran Bretaña tienen un salario promedio de entre 2.000 y 3.000 euros, España se encuentra en un grupo intermedio junto con Francia, Italia y Portugal, donde el salario medio se ajusta al rango de entre 1.000€ y 2.000€ (Kamińska et al., 2020). Así, se refleja una diferencia salarial considerable en comparación con los países más desarrollados en términos de remuneración para esta profesión, y dista mucho de los datos de sueldo promedios fuera de la Unión Europea, como puede ser el caso de Estados Unidos con 58.380\$ anuales (Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, 2024).

Si bien, cabe señalar que dentro de las ofertas de empleo en Trabajo Social la información disponible

muestra una gran disparidad entre comunidades autónomas, con territorios donde los salarios se acercan a estándares competitivos y otros donde las remuneraciones son notablemente más bajas. Sin embargo, un problema estructural del sector es la falta de transparencia en la publicación de salarios en las ofertas de empleo, lo que dificulta la toma de decisiones informadas por parte de los profesionales y limita la posibilidad de establecer criterios salariales homogéneos dentro del sector (de Castro et al., 2022).

Sumado a todos estos factores, la falta de regulación en las condiciones laborales es un aspecto preocupante, ya que una proporción significativa de ofertas no menciona la existencia de convenio colectivo. Estos datos sugieren que muchos/as profesionales del sector pueden estar trabajando sin una referencia clara en cuanto a derechos laborales, condiciones salariales o estabilidad en el empleo. Esta ausencia de regulación plantea el riesgo de que las condiciones laborales varíen considerablemente entre empleadores/as y dificulta la negociación de mejores condiciones para los/as profesionales del Trabajo Social (Worsley et al., 2020).

Finalmente, al igual que se señaló en análisis de la formación, el escaso requerimiento de colegiación profesional en las ofertas de empleo merece atención. A pesar de ser un requisito legal para ejercer el Trabajo Social en España (Consejo General del Trabajo Social, s.f.), la mayoría de las ofertas no lo especifican, lo que podría indicar una falta de control en el cumplimiento de la Ley 10/1982, de 13 de abril, de creación de los Colegios Oficiales de Trabajo Social. Esta situación no solo afecta la regulación del ejercicio profesional, sino que también podría influir en la calidad de los servicios prestados en el sector privado (Davis et al., 2021).

Trabajo social en España: un análisis de las condiciones laborales en ámbito privado y tercer sector

A pesar de la relevancia social del Trabajo Social y su papel fundamental en la atención a colectivos vulnerables, los datos expuestos no reflejan una consolidación clara de su impacto en el mercado laboral, al menos en términos de estabilidad y reconocimiento profesional. Si bien el sector gerontológico y otras áreas específicas muestran una demanda constante, la alta temporalidad, los bajos salarios y la falta de regulación en muchos casos plantean serias dudas sobre la sostenibilidad del empleo en el sector (Pavani y Ganugi, 2024). Esta precarización no solo afecta a los/as profesionales, sino que también repercute en la calidad del servicio, ya que la rotación y la inestabilidad laboral pueden comprometer la continuidad de las intervenciones y la generación de vínculos de confianza con las personas usuarias (Marquina-Márquez et al., 2022). Además, la carga emocional inherente a la profesión, sumada a la incertidumbre laboral, puede generar altos niveles de burnout, reduciendo la eficacia de la labor social y aumentando el riesgo de abandono del sector (Bryce et al., 2024).

En este sentido, la paradoja es evidente, el Trabajo Social es cada vez más necesario en un contexto de envejecimiento poblacional y desigualdades crecientes, pero la falta de condiciones laborales adecuadas dificulta su consolidación como un sector profesional fuerte y estable (Bussey y Dobrof, 2024; da Silva y de Mendoça, 2024). Esto subraya la necesidad de una mayor regulación y reconocimiento de la profesión, tanto a nivel salarial como en términos de estabilidad contractual y protección frente al desgaste emocional, para garantizar un ejercicio profesional de calidad y con impacto real en la sociedad (Davis, 2024).

3.1. Limitaciones

Este estudio presenta ciertas limitaciones que deben tenerse en cuenta al interpretar los resul-

tados. En primer lugar, la recopilación de datos se realizó en un periodo concreto, el año 2024, lo que podría hacer que los resultados estén influenciados por factores estacionales o coyunturales. Para obtener conclusiones más robustas y representativas, sería recomendable la realización de investigaciones de análisis comparativo entre al menos dos años o, mejor aún, investigaciones longitudinales que aborden periodos más extensos. De esta manera, se podrían identificar patrones y tendencias más consistentes, lo que permitiría una visión más completa y precisa del fenómeno estudiado.

Por otro lado, el estudio se basa exclusivamente en ofertas de empleo publicadas, dejando fuera aquellas que se gestionan mediante redes informales, intermediación directa o bolsas de empleo internas de instituciones públicas y privadas. Esta limitación podría generar un sesgo en la representación de la oferta laboral real en Trabajo Social, especialmente en aquellas comunidades donde la transparencia en los procesos de contratación es menor.

La falta de información en muchas ofertas de trabajo ha supuesto, también, un reto metodológico. La omisión de datos clave, como la remuneración, la existencia de convenios colectivos o la obligatoriedad de la colegiación profesional, dificulta la evaluación de la calidad del empleo en el sector, aunque esta omisión también ofrece información en sí misma, y resulta particularmente relevante para el debate sobre equidad laboral y transparencia en la contratación dentro del Trabajo Social.

5. Conclusiones

La presente investigación ha permitido extraer información relevante acerca de la situación del

Social work in Spain: an analysis of labor conditions in the private sector and third sector

Trabajo Social en el mercado laboral actual, tanto a nivel privado como en el tercer sector, especialmente en cuanto a la distribución geográfica, la demanda por ámbitos de intervención y las condiciones laborales de la profesión.

En primer lugar, se ha identificado una concentración significativa de oportunidades laborales en comunidades autónomas donde existe una alta densidad poblacional y, por consiguiente, una fuerte presencia del sector servicios, tales como la Comunidad de Madrid y Cataluña. Esta situación establece una correlación entre el desarrollo económico regional y la necesidad de generar empleo en Trabajo Social, aunque también pone de manifiesto la desigualdad territorial en el acceso a oportunidades laborales dentro de esta disciplina. La existencia de ofertas en todas las provincias indica una demanda extendida de esta figura profesional, aunque con importantes diferencias en cuanto a estabilidad y calidad del empleo.

En cuanto a las diferencias respecto a la demanda de esta figura profesional en relación a los ámbitos en los que interviene, el sector gerontológico se sitúa como el de mayor presencia dentro del Trabajo Social en entidades privadas y del tercer sector, seguido por los ámbitos de discapacidad y migraciones. Este predominio refleja las tendencias estructurales de la sociedad española, como el envejecimiento poblacional y el incremento de necesidades asistenciales con esta población. No obstante, la baja representación de otras áreas de intervención social, como la exclusión social o la atención a la infancia, sugiere una segmentación del mercado laboral que podría condicionar el ejercicio profesional y la diversificación de competencias dentro del sector, así como la asistencia de las necesidades de las personas que pertenecen a estos colectivos.

Respecto a las condiciones laborales, los resultados muestran una notable precariedad en el sector. La alta prevalencia de contratos temporales, especialmente en sectores como la violencia de género y la exclusión social, son indicadores de la inestabilidad de los proyectos en estos ámbitos y de la duración limitada de los mismos. Esta inestabilidad contractual, sumada a la falta de transparencia en la especificación de salarios y la baja exigencia de colegiación profesional en las ofertas analizadas, plantea importantes desafíos para la consolidación del Trabajo Social como una profesión regulada y adecuadamente valorada, tanto dentro del mercado laboral, como de cara a la sociedad. Asimismo, la media salarial identificada en las ofertas analizadas, se encuentra por debajo de la media nacional, reflejando nuevamente la valoración que se lleva a cabo de una profesión que defiende principios tan importantes como los Derechos Humanos, la dignidad y la justicia social. Lo cual se ve también agravado por la escasez de ofertas en las que se hace referencia a convenios colectivos, aspecto que refleja el débil marco normativo con el que actualmente cuenta esta disciplina profesional, sinónimo sin duda de cierta propensión al desarrollo de escenarios de precariedad y desprotección para los profesionales del sector.

En definitiva, el estudio revela un mercado laboral del Trabajo Social caracterizado por una demanda creciente, pero con profundas desigualdades geográficas y una marcada precarización en términos de estabilidad, remuneración y reconocimiento profesional. Resulta fundamental implementar políticas públicas que refuercen y velen por la regulación del sector, la exigencia de condiciones laborales dignas y la valorización del Trabajo Social como una profesión esencial en el bienestar social. La transparencia en la oferta laboral, la garantía de

Trabajo social en España: un análisis de las condiciones laborales en ámbito privado y tercer sector

salarios adecuados y la consolidación de estructuras contractuales más estables, son elementos clave para el fortalecimiento de la profesión y su impacto en la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

- Ahn, Sang-Hoon., y Kim, Soo-Wan. (2015). Social investment, social service and the economic performance of welfare states. *International Journal of Social Welfare*, 24(2): 109–119. <https://doi.org/10.1111/IJSW.12094>
- Alonso-Gutiérrez, Lilia., Díaz-Pérez, Flora María., y González-Morales, Olga. (2024). Un análisis regional sobre empleo, temporalidad y educación en periodos de crisis: Recomendaciones de política económica. *International Review of Economic Policy-Revista Internacional De Política Económica*, 6(2): 76–96. <https://doi.org/10.7203/IREP.6.2.30133>
- Altés Tárrega, Juan Antonio., (2019). El contrato a tiempo parcial: Reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 9(2): 543–578. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4227>
- Balogun, Adeseun Kafayat., Ibiam, Víctor Akachukwu., Otesanya, Olayinka Abdulganiu., y Agbo-Adediran, Bemio Elisha. (2025). Policy advocacy for inclusive healthcare access from a social work perspective. *International Journal of Science and Research Archive*, 14(1): 1407–1415. <https://doi.org/10.30574/ijrsra.2025.14.1.0224>
- Balyejusa, Senkosi Moses. (2022). Social Needs Framework. En R. Baikady, S. Sajid, J. Przeperski, V. Nadesan, M. R. Islam, y J. Gao (ed.), *The Palgrave Handbook of Global Social Problems* (pp 1-15). Londres: Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-68127-2_122-1
- Berkman, Bárbara., Silverstone, Bárbara., Simmons, W. June., Volland, Patricia. J. y Howe, Judith .L. (2000). Social Work Gerontological Practice: The Need for Faculty Development in the New Millennium. *Journal of Gerontological Social Work*, 34 (1): 5–23. https://doi.org/10.1300/J083v34n01_02
- Boffo, Vanna., Federighi, Paolo., y Torlone, Francesca. (2015). *Educational Jobs: Youth and Employability in the Social Economy*. Firenze: Firenze University Press.
- Bryce, Carl., Povey, Rachel., Oliver, Mike., y Cooke, Richard. (2024). Effective interventions to reduce burnout in social workers: A systematic review. *The British Journal of Social Work*, 54(8): 3794–3819. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcae115>
- Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor (2024). *Occupational Outlook Handbook, Social Workers* (en línea). <https://www.bls.gov/ooh/community-and-social-service/social-workers.html> [consulta 10 febrero 2025]
- Bussey, Susan R., y Dobrof, Jane. (2024). *Social work's opportunity and obligation to achieve population health equity. Social Work in Health Care*, 63(3), 154–167. <https://doi.org/10.1080/00981389.2024.2302620>
- Callahan, Ann M., y Higgins, Daniel M. (2023). *Interprofessional social work practice: A call for a new specialization. Journal of Social Work Education*, 59 (sup1), S5–S22. <https://doi.org/10.1080/10437797.2023.2213276>
- Campos, Ricardo., Arrazola, María., y de Hevia, José. (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>
- Canady, Valerie A. (2022). *Social workers seek growth amid personal, workforce issues. Mental Health Weekly*, 32(1), 3–4. <https://doi.org/10.1002/mhw.33210>
- Consejo General del Trabajo Social. (2019). *Decálogo de la Colegiación Obligatoria en Trabajo Social*. <https://www.comtrabajosocial.com/decalogo-sobre-colegiacion-obligatoria-en-trabajo-social/>
- Consejo General del Trabajo Social. (s.f.). *Internacional ¿Quieres trabajar como trabajadora social en España?*. https://www.cgtrabajosocial.es/internacional_trabajadorespa%C3%B1a#:~:text=Para%20ejercer%20como%20trabajadora%20social,en%20el%20Colegio%20Profesional%20correspondiente
- Da Silva Cardoso, Ana K., y de Mendoça Cruz, Carlos A. (2024). *Challenges to the practice of social workers. ARACÊ*, 6(4), 16872–16883. <https://doi.org/10.56238/arev6n4-341>
- Davis, Nicole B. (2024). *Regulation of social work practice in the United States, United Kingdom, and European Economic Area: A perspective on governance. International Journal on Social and Education Sciences*, 6(1), 103–116. <https://doi.org/10.46328/ijonses.628>
- Davis, Thomas., Radohl, Tina., Humphrey, Kelly., y Benorden, Michael. (2021). *Participation in social work membership*

Social work in Spain: an analysis of labor conditions in the private sector and third sector

organizations: Opportunities and challenges in a changing society. *Journal of Policy Practice and Research*, 2, 40–53. <https://doi.org/10.1007/s42972-020-00015-w>

De Castro, Carmen., Pedreño, Andrés., y Latorre, Marta. (2022). *COVID-19 and social change in Spain*. Oxfordshire: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003281719>

De la Fuente, Miguel., y Rodríguez, Juan. (2021). *Las competencias del Trabajo Social ante la crisis sociosanitaria por la COVID-19*. *Servicios Sociales y Política Social*, 130, 1–22.

Fernández, Rubén. (2021). *Intervención social y contexto pandémico: repensar los vínculos profesionales desde el afecto*. *Documentos de Trabajo Social*, 66(2), 89–105.

Fernández, Rubén., y Castro, Lorena. (2022). *Afectividad y vínculo en la intervención social: hacia una ética del acompañamiento profesional*. *Trabajo Social Hoy*, 93(3), 44–59.

Freire, Paulo. (1994). *Pedagogía de la esperanza*. Siglo XXI.

Gilligan, Carol. (1982). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Harvard University Press.

Gómez, Marta., y López, Ignacio. (2020). La formación emocional en el Trabajo Social: una necesidad postergada. *Cuadernos de Trabajo Social*, 33(1), 75–91. <https://doi.org/10.5209/cuts.64298>

González, Andrea., y Pérez, Laura. (2019). Trabajo Social y acompañamiento afectivo: una mirada relacional. *Revista de Intervención Social*, 12(2), 33–48.

Honneth, Axel. (1996). *La lucha por el reconocimiento*. Crítica.

Lai, Ching-Yin., He, Lin., y Lau, Sze-Man. (2024). The precarious helping hand – A systematic review of precarity faced by social workers. *Research Square*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-5399479/v1>

López, Natalia., y Ruiz, Beatriz. (2023). La ética del cuidado en la intervención profesional: desafíos contemporáneos. *Trabajo Social Global*, 13(1), 22–40. <https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v13i1.23456>

Lowthian, Emma., Moore, Gareth., Evans, Abigail., Anthony, Rebecca., Rahman, Mohammad A., Daniel, Richard., Brophy, Sinead., Scourfield, Jonathan., Taylor, Catrin., Paranjothy, Shantini., y Long, Sarah. (2024). Receipt of social services intervention in childhood, educational attainment and emergency hospital admissions: Longitudinal analyses of national administrative health, social care, and education

data in Wales, UK. *BMC Public Health*, 24(1), 2912. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-20204-6>

Maier, Julia. (2019). Acompañar desde el afecto: política, ética y cuerpo en la intervención social. *Revista Latinoamericana de Trabajo Social*, 13(1), 21–35.

Mapp, Susan., McPherson, Jane., Androff, David., y Gatenio, Shari. (2019). Social work is a human rights profession. *Social Work*, 64(3), 259–269. <https://doi.org/10.1093/sw/swz023>

Marat, Marina. (2023). The result of emotional burnout syndrome in social workers as a factor leading to occupational risks. *Eurasian Science Review: An International Peer-Reviewed Multidisciplinary Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.63034/esr-17>

Marquina-Márquez, Ana., Gómez-García, Raúl., Lucas-García, Javier., y Bayón-Calvo, Silvia. (2022). "We were social ICUs": Qualitative study on the perception of the impact of Covid-19 on social work professionals in Spain. *International Social Work*, 67(2), 437–451. <https://doi.org/10.1177/00208728221138421>

Muzingili, Tendai., Chidyausiku, Wellington., Chikoko, Wonder., Muridzo, Ngoni Godfrey., y Takavarasha, Faith. (2023). Determinants of private practice in social work: A survey of Zimbabwean social workers. *Social Work Education*, 43(9), 2568–2587. <https://doi.org/10.1080/02615479.2023.2274406>

Pavani, Laura., y Ganugi, Giulia. (2024). Social sustainability: what implications for social work? *European Journal of Social Work*, 27(6), 1271–1286. <https://doi.org/10.1080/13691457.2024.2330383>

Pentarakis, Maria., y Dionysopoulou, Konstantina. (2019). 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>

Qi, Yao., y Pan, Shuxiang. (2025). Demand-Oriented Social Work Practice Logic. *Advances in Social Behavior Research*, 14(1), 76–83. <https://doi.org/10.54254/2753-7102/2025.20422>

Raniga, Tanusha., y Kasiram, Madhu. (2014). The status of social work as perceived by key human service professionals. *Social Work/Maatskaplike Werk*, 46(3). <https://doi.org/10.15270/46-3-157>

Ravalier, Jerome., Jones, David., Truell, Rory., y McFadden, Paula. (2022). Global social work working conditions and wellbeing. *International Social Work*, 65(6), 1078–1094. <https://doi.org/10.1177/00208728221112731>

Trabajo social en España: un análisis de las condiciones laborales en ámbito privado y tercer sector

- Ravalier, Jerome M. (2020). Occupational stress and burnout in social workers. *International Journal of Social Welfare*, 29(3), 286–296. <https://doi.org/10.1111/IJSW.12445>
- Ravalier, Jerome M., McFadden, Paula., Boichat, Charlotte., Claburn, Olivia., y Moriarty, John. (2021). Social worker well-being: A large mixed-methods study. *The British Journal of Social Work*, 51(1), 297–317. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa078>
- Ray, Mo., Milne, Alisoun., Beech, Carolyn., Phillips, Judith., Richards, Sally., Sullivan, Michael P., Tanner, Denise., y Lloyd, Liz. (2015). Gerontological Social Work: Reflections on its Role, Purpose and Value. *British Journal of Social Work*, 45(4), 1296–1312. <https://doi.org/10.1093/BJSW/BCT195>
- Reininger, Thomas., Muñoz-Arce, Giuliana., Villalobos, Claudio., Morales Torres, Camila., y Campillo, Catalina. (2022). Pandemic and Social Work in Chile: Precarity, Precariousness and the Quest for Resistance in an Uncertain World. *The British Journal of Social Work*, 52(8), 5105–5123. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcac109>
- Seferi, Dorina., y Zeqo, Eglantina. (2013). Decentralization of Social Services—Necessity, Responsibility, Development. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 2(9), 451. <https://doi.org/10.5901/AJIS.2013.V2N9P451>
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2024). *Informe de Tendencias del Mercado de Trabajo en España*. https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/observatorio/2024-Tendencias-del-mercado-de-trabajo_NIPO.pdf
- Slater, Elizabeth L. (2020). Private practice social workers' commitment to social justice. *Clinical Social Work Journal*, 48, 360–368. <https://doi.org/10.1007/s10615-020-00746-z>
- Stevens, Martin., y Harris, John. (2017). Social work support for employment of people with learning disabilities: Findings from the English Jobs First demonstration sites. *Journal of Social Work*, 17(2), 167–185. <https://doi.org/10.1177/1468017316637224>
- Truell, Rory. (2018). The future of social work and its crucial role in shaping democracy. *International Social Work*, 61(6), 755–757. <https://doi.org/10.1177/0020872818811217>
- Van der Westhuizen, Marli. (2023). The Importance of Social Workers in Communities: A Global Perspective. *Journal of Community Psychosocial Research*, 1(1). <https://doi.org/10.36386/jcpr.v1i1.360>
- Watson, Vanessa C., y Begun, Stephanie. (2024). Burnout in Social Work: A Review of the Literature within the Context of COVID-19. *Social Work in Public Health*, 40(1), 19–30. <https://doi.org/10.1080/19371918.2024.2427759>
- Worsley, Aidan., Shorrocks, Sarah., y McLaughlin, Kenneth. (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>
- Yoon, Yura., Shin, Soobin., y Lee, Sunhee. (2024). Assessing the Impact of Job Demand, Surface Acting, and Workplace Social Support on Social Workers' Job Satisfaction. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 49(2), 208–223. <https://doi.org/10.1080/23303131.2024.2446164>
- Zhao, Feng., Cao, Yanhong., y Zhang, Hui. (2024). Offering security or incentives: The relationship among sector type, organizational support, and turnover intentions of social workers in China. *British Journal of Social Work*. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcae192>