



Informe
2 0 2 5
**BOLSA DE
EMPLEO**



COLEGIO DE
TRABAJADORES
SOCIALES DE
COSTA RICA



Unidad de
INVESTIGACIÓN

Introducción

Como parte de las acciones desarrolladas por la Unidad de Investigación del Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica (Coltras), la Bolsa de Empleo ha experimentado durante el año 2025 un proceso de fortalecimiento y dinamización orientado a posicionar la empleabilidad como un eje prioritario para el gremio. Este proceso ha incluido no solo una mayor divulgación y seguimiento de ofertas laborales, sino también el incremento de los procesos de intermediación laboral, a partir de la actualización y uso estratégico de la base de personas oferentes del Coltras, lo que ha permitido una articulación más directa entre las necesidades del mercado de trabajo y los perfiles profesionales disponibles.

De manera complementaria, se han incorporado espacios de covisión profesional¹, enfocados en la revisión y fortalecimiento de currículos, así como en la orientación para la inserción y movilidad laboral, lo cual amplía el alcance de la Bolsa de Empleo más allá de una plataforma informativa, consolidándola como un dispositivo de acompañamiento profesional. Estas acciones responden a un contexto laboral complejo, caracterizado por condiciones de contratación cambiantes, mayor exigencia en los perfiles profesionales y una diversificación de los espacios de inserción para el Trabajo Social.

El presente informe tiene como propósito analizar las tendencias de las ofertas laborales identificadas durante el 2025, considerando variables como los períodos del año con mayor concentración de vacantes, los tipos de puestos ofertados, los perfiles y requisitos solicitados, las habilidades y competencias demandadas, así como la naturaleza de las instituciones empleadoras. Este análisis permite identificar patrones relevantes del mercado laboral y aporta elementos clave para la planificación profesional e institucional.

Se espera que la información contenida en este informe constituya un insumo de alto valor para las personas profesionales en Trabajo Social, al ofrecer un panorama actualizado y contextualizado de la empleabilidad en la profesión, así como para estudiantes, docentes y tomadores de decisión, en tanto facilita la comprensión de las transformaciones del mercado laboral y orienta procesos de formación, capacitación y fortalecimiento del ejercicio profesional.

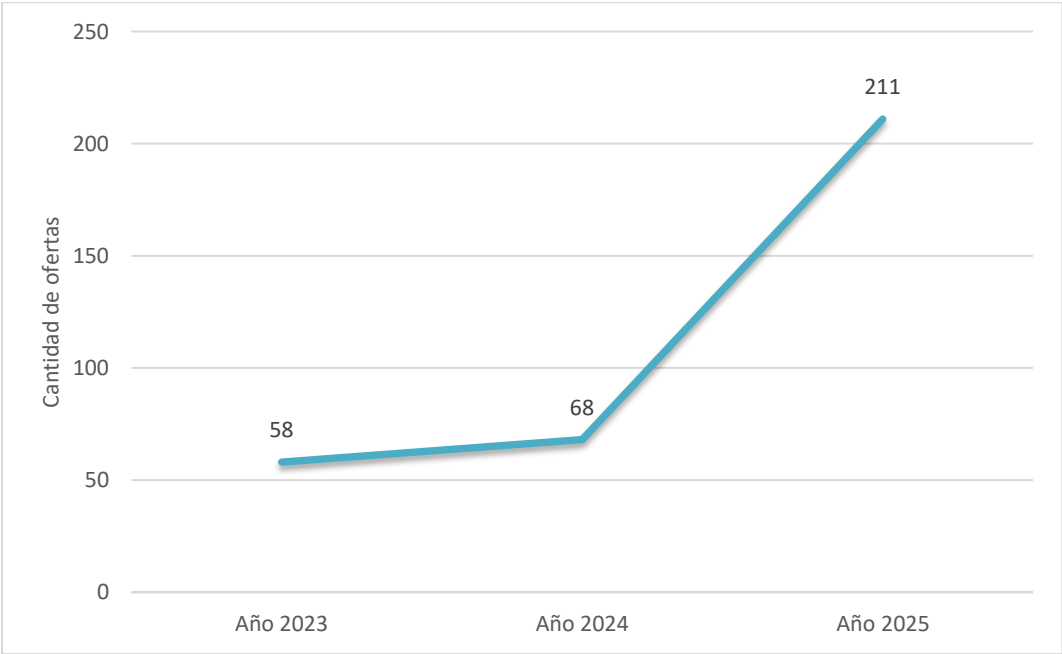
¹ La covisión es una propuesta más amplia que la supervisión, basada en un intercambio horizontal entre profesionales que rompe con las prácticas jerárquicas tradicionales. Promueve relaciones de colaboración, apoyo mutuo y reflexión colectiva, permitiendo compartir experiencias, dilemas éticos y desafíos técnicos para fortalecer la capacidad crítica y retroalimentar los procesos.

Estadísticas de la Bolsa de Empleo 2025

Durante el período 2023–2025, la Bolsa de Empleo del Colegio ha presentado un crecimiento sostenido y significativo en la publicación de ofertas laborales, evidenciando el fortalecimiento institucional de la empleabilidad como un eje estratégico. En el año 2023 se registraron 58 ofertas laborales, cifra que aumentó a 68 ofertas en 2024, lo que representa un incremento interanual del 17,2 %. Para el año 2025, se observa un aumento sustantivo, alcanzando un total de 211 ofertas laborales publicadas, lo que equivale a un crecimiento del 210,3 % respecto al año 2024. En términos acumulados, entre 2023 y 2025 la Bolsa de Empleo experimentó un incremento total del 263,8 % en la cantidad de ofertas laborales.

Este comportamiento refleja la priorización institucional de la empleabilidad, el fortalecimiento del recurso humano dedicado a la gestión, seguimiento y vinculación con entes empleadores, así como la optimización de los procesos de difusión y sistematización de las ofertas, consolidando la Bolsa de Empleo como un mecanismo clave de intermediación laboral para el gremio. La evolución anual de las ofertas laborales se presenta de forma gráfica en la Figura 1.

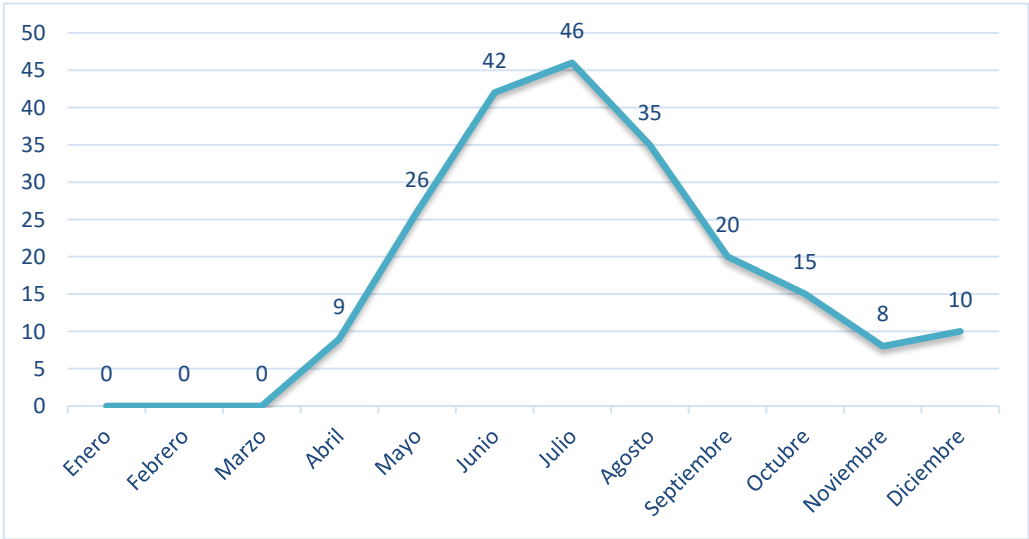
Figura 1. *Evolución Anual de Las Ofertas Laborales Publicadas en la Bolsa de Empleo del Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica (2023–2025)*



En concordancia con el crecimiento sostenido de la Bolsa de Empleo durante el año 2025, el análisis de la distribución mensual de las ofertas laborales evidencia una concentración progresiva de publicaciones a partir del segundo trimestre del año. Tal como se presenta en la Figura 2, entre los meses de enero y marzo no se registraron ofertas laborales, situación que responde a un periodo en el que la Bolsa de Empleo no contaba con una asignación específica de recurso humano para su gestión y publicación sistemática.

A partir del mes de abril, se observa un incremento sostenido en la cantidad de ofertas publicadas, alcanzando sus picos más altos durante los meses de junio (42 ofertas), julio (46 ofertas) y agosto (35 ofertas), lo que coincide con la consolidación de procesos internos de atención, seguimiento y divulgación de oportunidades laborales. Posteriormente, los meses de septiembre (20) y octubre (15) muestran una reducción gradual, mientras que noviembre (8) y diciembre (10) reflejan una menor actividad, coherente con los cierres administrativos y presupuestarios de las instituciones empleadoras hacia el final del año.

Figura 2. *Distribución mensual de las ofertas laborales publicadas en la Bolsa de Empleo durante el 2025.*



Respecto a la distribución de las ofertas laborales según provincia, se evidencia una concentración territorial en el Gran Área Metropolitana (GAM), particularmente en San José (108 ofertas), que registra la mayor cantidad de ofertas publicadas durante el año 2025. Esta tendencia es consistente con la histórica centralización de oportunidades laborales y

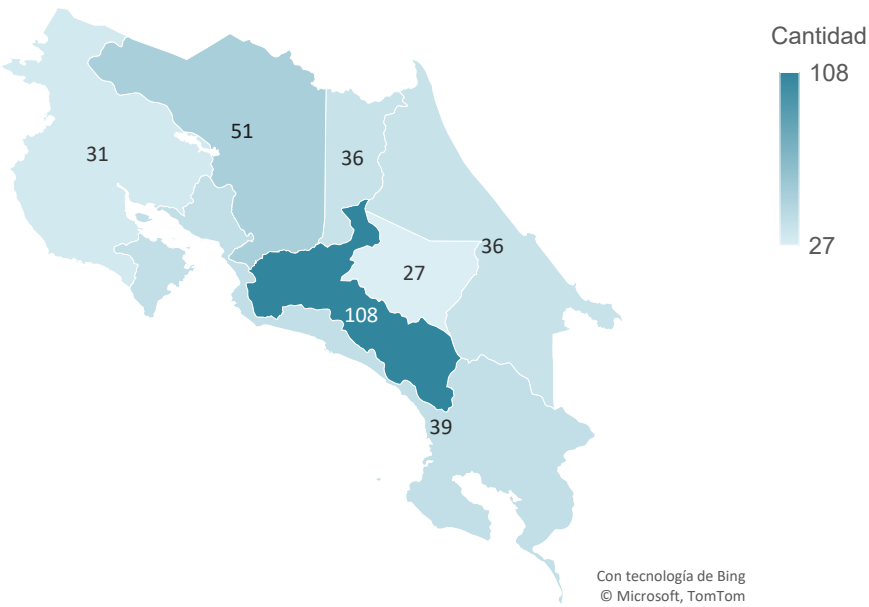
de servicios institucionales en la capital y sus alrededores.

No obstante, los datos también muestran dinámicas relevantes fuera del GAM, que reflejan una diversificación territorial del mercado laboral en Trabajo Social. Provincias como Puntarenas (39 ofertas) y Limón (36 ofertas) presentan una cantidad de ofertas comparable e incluso superior a algunas provincias tradicionalmente consideradas centrales como Heredia (36 ofertas), mientras que Guanacaste (31 ofertas) supera a Cartago (27 ofertas) en número de oportunidades laborales, y se mantiene en niveles similares a Limón.

En el caso de Alajuela (51), la alta concentración de ofertas laborales no responde únicamente a su condición de provincia perteneciente al Gran Área Metropolitana, sino que se vincula de manera significativa con puestos localizados en cantones fronterizos como Upala y Los Chiles, territorios que históricamente concentran una alta presencia de programas de cooperación internacional y proyectos de atención a población en contextos de movilidad humana.

Adicionalmente, es importante destacar que una proporción significativa de las ofertas publicadas corresponde a puestos con cobertura nacional o con modalidades híbridas y virtuales, lo cual amplía el alcance territorial de las oportunidades laborales y contribuye a explicar el incremento general de ofertas registrado en 2025 en las diferentes provincias. Esta distribución puede observarse con mayor detalle en la Figura 3.

Figura 3. *Distribución de ofertas laborales según provincia durante el 2025*



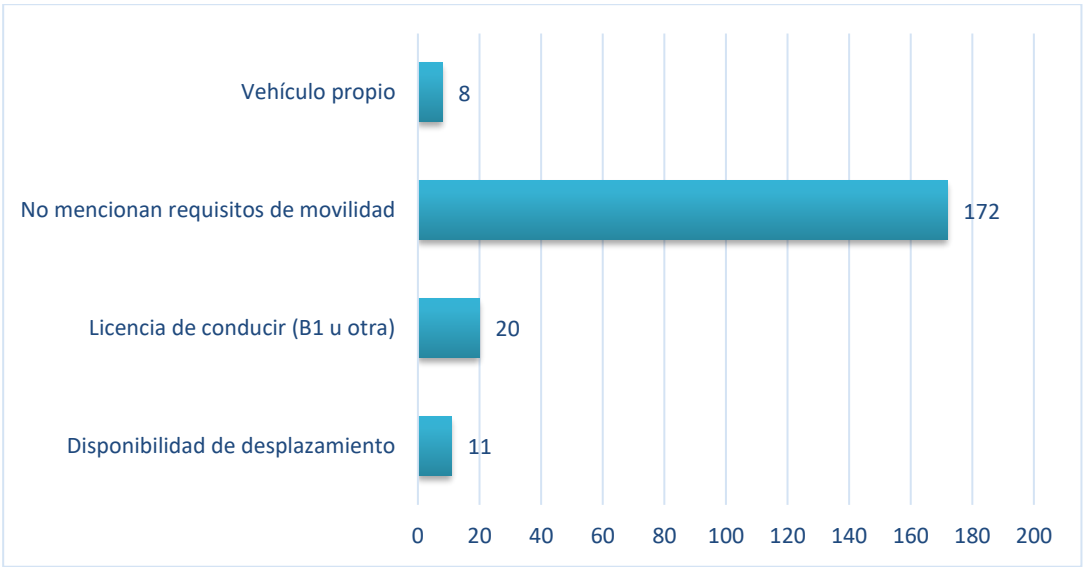
En conjunto, estos patrones reflejan que la generación de empleo en Trabajo Social no se concentra exclusivamente en los espacios urbanos tradicionales, sino que se expande hacia territorios con mayores desafíos sociales, donde se priorizan abordajes vinculados a la gestión de proyectos sociales, la atención comunitaria, la protección de derechos y la intervención con personas migrantes, solicitantes de refugio y poblaciones en condición de vulnerabilidad.

De esta forma, la distribución provincial de las ofertas no solo refleja desigualdades territoriales en la generación de empleo, sino también prioridades temáticas emergentes del mercado laboral, particularmente en ámbitos relacionados con la movilidad humana, territorios indígenas, intervención en zonas fronterizas y la cooperación internacional, aspectos que amplían y diversifican los espacios tradicionales de ejercicio profesional del Trabajo Social.

En este sentido, el comportamiento territorial permite identificar que el perfil profesional demandado no es homogéneo, sino que se configura en función del contexto geográfico y social donde se desarrolla la intervención. Provincias y cantones con mayor presencia de este tipo de proyectos y poblaciones tienden a requerir profesionales con competencias asociadas al trabajo de campo, la articulación interinstitucional, la intervención comunitaria y la presencia sostenida en el territorio.

En coherencia con lo anterior, el análisis de los requisitos asociados a la movilidad y el desplazamiento adquiere especial relevancia. La Figura 4 muestra que la mayoría de las ofertas laborales publicadas en la Bolsa de Empleo durante el 2025 no mencionan explícitamente condiciones como vehículo propio, licencia de conducir vigente o disponibilidad para realizar giras o desplazarse dentro del territorio nacional (172 ofertas). Sin embargo, existe una parte significativa de ofertas (39 ofertas) que sí contemplan estas condiciones como requisitos, debido a que la movilidad territorial constituye un criterio relevante en determinados contextos de intervención.

Figura 4. Ofertas laborales que requieren disponibilidad de desplazamiento, licencia de conducir o vehículo propio, 2025



Si analizamos las ofertas laborales que solicitan requisitos de movilidad y desplazamiento según su distribución territorial, se evidencia una alta concentración de puestos en zonas rurales, territorios indígenas, áreas fronterizas y cantones fuera del Gran Área Metropolitana, así como en dispositivos de atención descentralizados a nivel nacional.

Específicamente, se identifican ubicaciones en territorios indígenas de la Zona Norte, Zona Sur y Zona Caribe; cantones fronterizos como Upala, Los Chiles, Peñas Blancas, Paso Canoas y Ciudad Neily; zonas rurales de Guanacaste, Puntarenas y Limón; así como espacios vinculados a albergues, centros comunitarios y sedes institucionales que atienden población migrante y en movilidad humana.

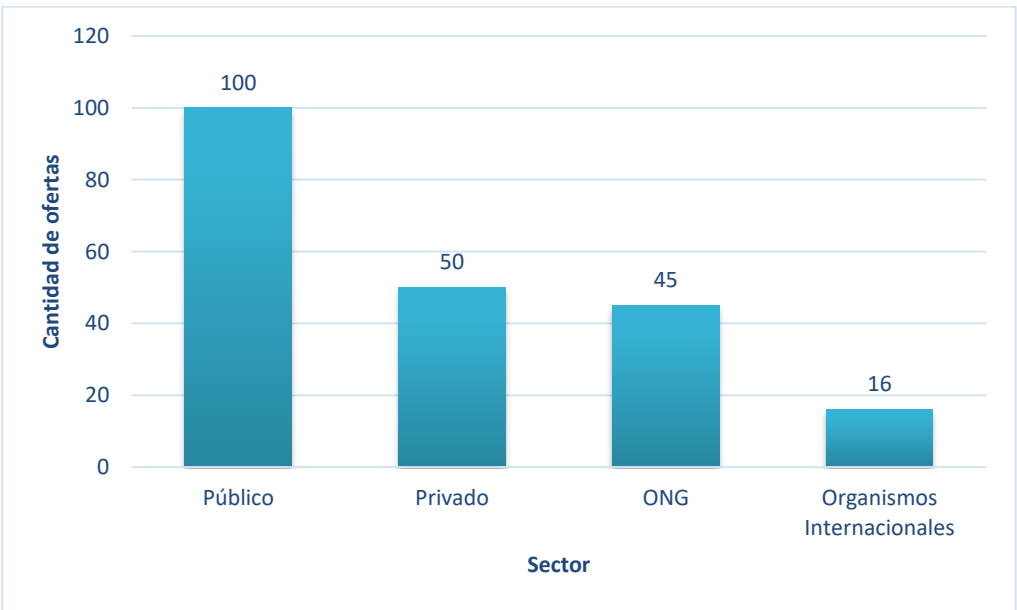
Lo anterior, permite comprender cómo el ejercicio profesional en Trabajo Social se articula cada vez más con lógicas territoriales, operativas y logísticas que inciden directamente en el acceso al empleo y en las oportunidades de inserción laboral de las personas profesionales.

Estos hallazgos constituyen un insumo relevante para futuras líneas de investigación orientadas a comprender cómo los entes empleadores definen los perfiles profesionales según el territorio, así como para el diseño de estrategias de formación y fortalecimiento de competencias vinculadas al ejercicio profesional en contextos rurales, fronterizos y de alta complejidad social.

Caracterización de la oferta laboral por sector empleador

El análisis de las ofertas laborales según sector también permite identificar una diversificación creciente de los espacios de inserción profesional para el trabajo social. Si bien históricamente el sector público ha concentrado una parte significativa del empleo profesional, los datos de la Figura 5 evidencian una presencia relevante de ofertas provenientes del sector privado (50 ofertas), organizaciones no gubernamentales (45 ofertas) y organismos internacionales (16 ofertas), los cuales, en su conjunto (111 ofertas), superan la cantidad de oportunidades laborales dentro de la institucionalidad estatal (100 ofertas). Esta tendencia sugiere una ampliación del campo laboral hacia ámbitos no tradicionales, vinculados a dinámicas productivas, educativas, empresariales, de investigación y de cooperación internacional.

Figura 5. Distribución de las Ofertas Laborales según Sector, 2025



Entre las entidades que concentran la mayor cantidad de ofertas laborales publicadas durante el período 2025, se identifica que las municipalidades constituyen el principal ente empleador dentro de la bolsa de empleo, seguidas por el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) y el Patronato Nacional de la Infancia (PANI). Estas instituciones concentran una proporción significativa de los puestos ofertados, lo cual evidencia el peso sostenido del ámbito público descentralizado en la generación de oportunidades laborales para profesionales en Trabajo Social.

Sin embargo, se observa una mayor dispersión de las ofertas entre diversas entidades, entre las que destacan organizaciones como Aldeas Infantiles SOS, UNICEF, empresas privadas de diversas áreas de intervención y otras organizaciones no gubernamentales y de cooperación internacional, lo cual refleja una diversificación progresiva de los espacios de inserción laboral. Este comportamiento sugiere la coexistencia de un núcleo histórico de empleabilidad en instituciones públicas vinculadas a la atención social directa, junto con una expansión hacia actores no estatales.

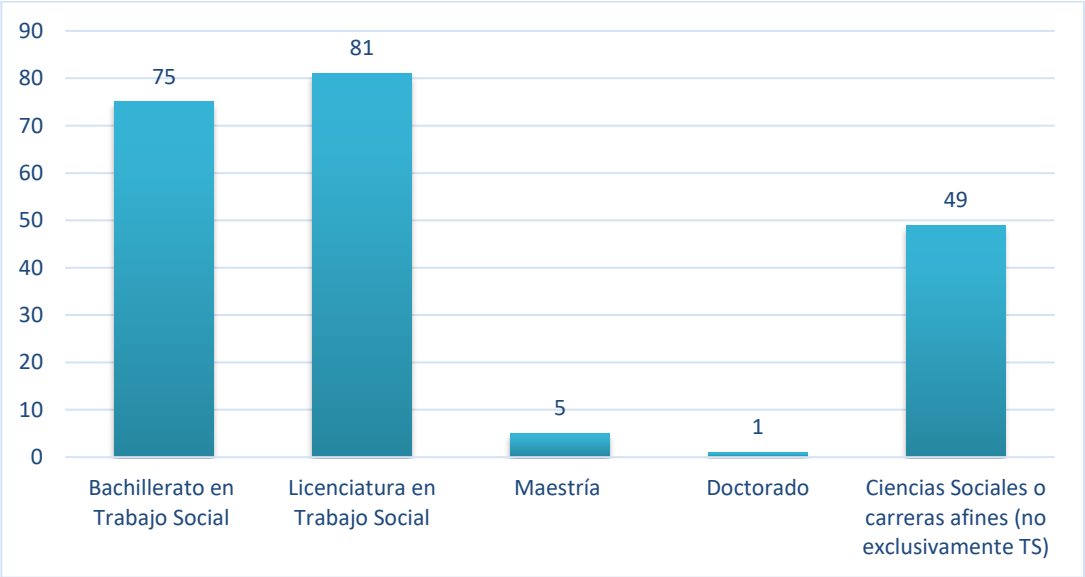
Requisitos y perfiles profesionales demandados

Los datos de la Bolsa de Empleo durante el 2025 permiten analizar los principales requisitos asociados al perfil profesional demandado en las ofertas laborales dirigidas a personas profesionales en Trabajo Social. Estos requisitos constituyen criterios centrales en los procesos de contratación, independientemente del sector de inserción, e incluyen no solo el grado académico y la experiencia laboral, sino también otros componentes relevantes del perfil profesional, tales como los conocimientos lingüísticos, las habilidades tecnológicas y otras competencias transversales. El análisis de estos elementos posibilita identificar las exigencias predominantes del mercado laboral, así como las tendencias que configuran las oportunidades y condiciones de inserción profesional en distintos ámbitos de intervención.

Grado académico

Respecto a la información sobre el grado académico, los datos de la Figura 6 evidencian que la mayor parte de las ofertas laborales se concentran en la solicitud de bachillerato (75 ofertas) y licenciatura en Trabajo Social, lo cual reafirma la licenciatura como el nivel académico predominante en el mercado laboral (81 ofertas). No obstante, resulta significativo el número de ofertas dirigidas a personas profesionales de ciencias sociales o carreras afines (49 ofertas), lo que sugiere una ampliación del perfil profesional requerido y una mayor apertura hacia enfoques interdisciplinarios, especialmente en sectores no tradicionales.

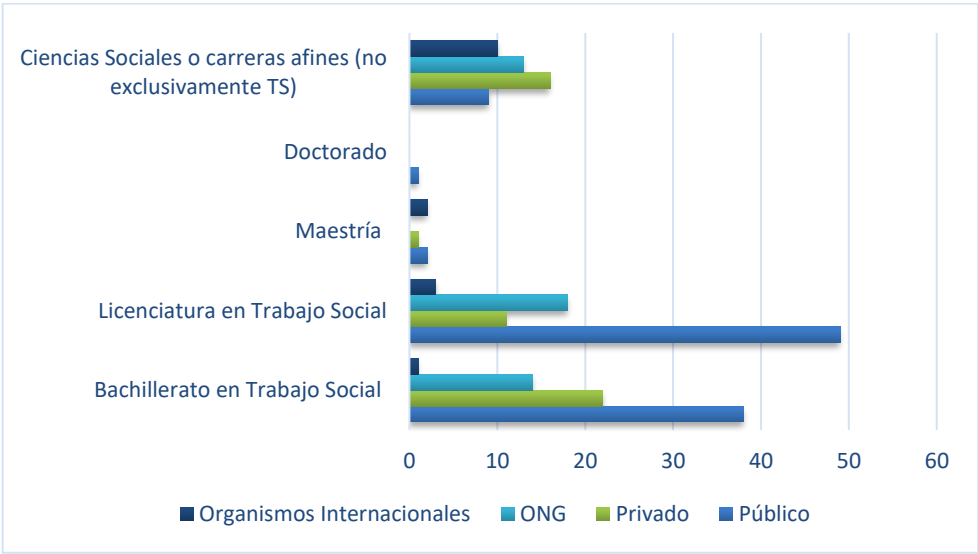
Figura 6. *Distribución de la oferta laboral según grado académico solicitado*



El análisis del grado académico solicitado en las ofertas de la Bolsa de Empleo durante 2025 permite identificar perfiles diferenciados de inserción laboral, asociados no solo al nivel de formación requerido, sino también al tipo de funciones, al nivel de especialización esperado y al espacio institucional de desempeño. Más que constituir un requisito aislado, el grado académico se articula con otras exigencias del perfil profesional, configurando trayectorias de entrada, consolidación o especialización dentro del campo laboral del Trabajo Social.

En la Figura 7 se puede observar que las ofertas que solicitan bachillerato en Trabajo Social se concentran principalmente en el sector público y, en segundo lugar, en el sector privado, lo cual evidencia que este nivel académico continúa siendo un punto de acceso relevante al mercado laboral formal. Este perfil se asocia, en términos generales, a puestos con bajas exigencias de experiencia laboral, predominando puestos que no requieren experiencia previa o que solicitan menos de dos años, puestos de carácter operativo o de atención directa, con menores niveles de especialización y con una baja incorporación de requisitos complementarios, lo que lo posiciona como una vía de inserción para personas profesionales en etapas iniciales de su trayectoria.

Figura 7. *Grado académico según sector de contratación*



Por su parte, la Figura 7 muestra que, las ofertas que requieren licenciatura en Trabajo Social muestran una mayor presencia en el sector público, seguido por organizaciones no gubernamentales y, en menor medida, el sector privado y los organismos internacionales. Este grado académico se vincula con puestos que solicitan experiencia intermedia, especialmente entre dos y cinco años, aunque también se identifican puestos que demandan trayectorias laborales más extensas, por ende, son espacios que demandan mayor responsabilidad técnica, experiencia acumulada y capacidades de gestión o coordinación, aunque sin una incorporación sistemática de requisitos adicionales como idiomas, herramientas tecnológicas o condiciones de movilidad, los cuales aparecen de manera puntual y no generalizada en este nivel.

En las ofertas dirigidas a personas con formación en Ciencias Sociales o carreras afines al Trabajo Social, se identifica un predominio del sector no público, incluyendo sector privado, organizaciones no gubernamentales y organismos internacionales. Este perfil académico presenta mayores exigencias en términos de experiencia laboral, concentrándose principalmente en rangos intermedios, y muestra una mayor relevancia de los conocimientos lingüísticos, especialmente el manejo del idioma inglés u otros idiomas, lo cual sugiere una orientación hacia funciones de carácter técnico, consultivo o vinculadas a proyectos específicos, especialmente en contextos de cooperación y sector no estatal.

Finalmente, las ofertas que solicitan formación de posgrado, tanto a nivel de maestría como de doctorado, son escasas y se concentran en espacios institucionales específicos. Estos perfiles se caracterizan por una alta especialización y por la exigencia de trayectorias

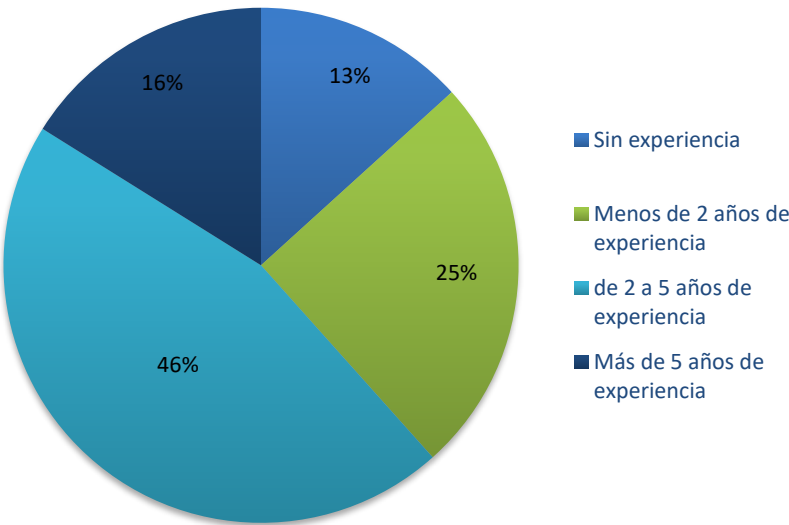
profesionales consolidadas, donde el énfasis recae principalmente en la experiencia acumulada y en el dominio experto del campo de intervención, más que en la explicitación de habilidades instrumentales o requisitos operativos adicionales.

Experiencia laboral

En relación con la experiencia laboral, la Figura 8 muestra que un 46% de las ofertas publicadas solicita entre dos y cinco años de experiencia, y un 16% solicitan más de 5 años de experiencia, lo cual evidencia que un 62% del mercado laboral privilegia perfiles con una trayectoria profesional previamente consolidada. En la práctica, este rango suele corresponder a requerimientos de dos o tres años de experiencia, especialmente en instituciones del sector público, donde este criterio se encuentra normado por reglamentos internos y lineamientos administrativos para el ingreso o contratación de personal profesional en Trabajo Social.

Por otra parte, las ofertas que solicitan menos de dos años de experiencia o que no requieren experiencia laboral previa representan un 38% del total, lo cual, si bien no constituye la mayoría de los puestos publicados, sí configura un porcentaje amplio y relevante en el contexto de las preocupaciones históricas del gremio en torno a la inserción laboral.

Figura 8. *Distribución de la oferta laboral según experiencia laboral solicitada*

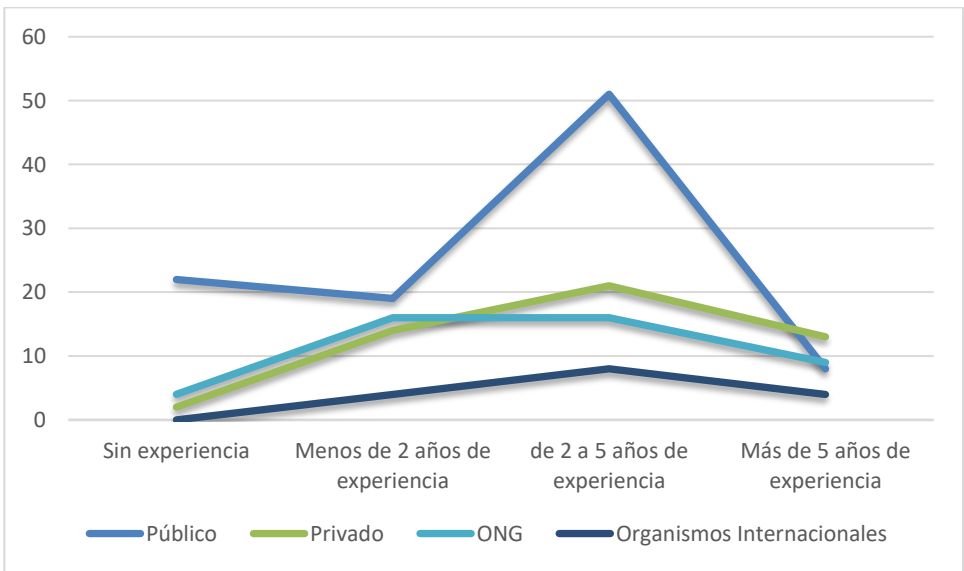


Esta proporción evidencia que el mercado laboral no se encuentra homogéneamente cerrado a perfiles con menor trayectoria, sino que existen espacios concretos de

empleabilidad para personas recién egresadas o con experiencia limitada, especialmente en determinados tipos de puestos y sectores. En este sentido, los datos permiten matizar la narrativa predominante que asocia de forma generalizada la empleabilidad en Trabajo Social con la exigencia mínima de dos años de experiencia, mostrando la coexistencia de oportunidades diferenciadas según el perfil y el contexto de contratación.

El análisis detallado por sector permite matizar esta tendencia general. La Figura 9 evidencia que las ofertas que no solicitan experiencia laboral previa, contrario a lo que podría suponerse, se concentran mayoritariamente en el sector público, particularmente en puestos de carácter operativo y de entrada, como los cargos de cogestión social en el Instituto Mixto de Ayuda Social, dirigidos a personas con grado de bachillerato. En estos casos, la ausencia del requisito de experiencia responde a la propia estructura escalonada de los perfiles, donde niveles superiores del mismo puesto sí incorporan exigencias de licenciatura y experiencia mínima, generalmente de dos años.

Figura 9. Nivel de experiencia solicitada según sector de contratación



Asimismo, se identifican algunas ofertas sin requerimiento de experiencia en organizaciones no gubernamentales y empresas privadas, como asociaciones solidaristas u otras entidades de carácter social; sin embargo, estas representan una proporción menor en comparación con el peso que mantiene el sector público en esta categoría específica.

Por su parte, las ofertas que solicitan menos de dos años de experiencia presentan una distribución sectorial claramente diferenciada. En este grupo se concentra principalmente

la oferta proveniente de organizaciones no gubernamentales, organismos internacionales y sector privado, siendo este último el que agrupa una diversidad de espacios laborales no tradicionales para el Trabajo Social, lo cual sugiere una mayor flexibilidad en los requisitos formales y una mayor valoración de competencias específicas, experiencia en campo, manejo de proyectos o conocimientos temáticos especializados para este tipo de espacios.

El sector público, en contraste, muestra una presencia mucho más limitada en esta categoría. Las pocas ofertas públicas que solicitan menos de dos años de experiencia se concentran principalmente en municipalidades, lo cual evidencia diferencias internas dentro del propio aparato estatal, donde los gobiernos locales tienden a operar con criterios más flexibles en comparación con instituciones centrales.

En relación con las ofertas que solicitan entre dos y cinco años de experiencia laboral, las cuales constituyen el bloque mayoritario identificado en la Figura 7, se observa una concentración significativa en el sector público (51 ofertas), seguido por el sector privado (21 ofertas), las organizaciones no gubernamentales (16 ofertas) y los organismos internacionales (8 ofertas).

En el ámbito público, este requerimiento se asocia principalmente a instituciones con estructuras normativas consolidadas y perfiles de puesto regulados, tales como entidades del gobierno central, municipalidades e instituciones educativas, donde la experiencia laboral mínima forma parte de los criterios estandarizados de contratación.

En el sector privado, la demanda de este nivel de experiencia se presenta de manera más heterogénea y se vincula tanto a empresas de servicios como a espacios laborales no tradicionales para el Trabajo Social, incluyendo grupos empresariales, colegios profesionales y empresas vinculadas a sectores productivos y de infraestructura.

Por su parte, en las organizaciones no gubernamentales y los organismos internacionales, la solicitud de entre dos y cinco años de experiencia responde principalmente a la necesidad de contar con perfiles que combinen formación profesional con trayectoria práctica en gestión de proyectos, intervención social especializada y trabajo articulado en contextos territoriales complejos.

En el caso de las ofertas laborales que solicitan más de cinco años de experiencia, se identifica un grupo más reducido, pero altamente especializado, distribuido principalmente en el sector privado (13 ofertas), seguido por organizaciones no gubernamentales (9), el

sector público (8) y organismos internacionales (4). Dentro del sector privado, este requerimiento se concentra mayoritariamente en empresas de consultoría, incluyendo consultoras especializadas en intervención social, gestión de proyectos, evaluación, así como empresas vinculadas a los sectores de construcción e ingeniería, donde se demanda experiencia técnica, capacidad analítica avanzada y trayectoria comprobada en áreas específicas de conocimiento. Este patrón sugiere que el ejercicio profesional del Trabajo Social en modalidad de consultoría requiere perfiles con alto nivel de especialización, acumulación de experiencia y competencias vinculadas a investigación, evaluación de programas y asesoría técnica.

En el sector público, las ofertas que solicitan más de cinco años de experiencia corresponden principalmente a instituciones con funciones estratégicas, normativas o de rectoría, tales como el Patronato Nacional de la Infancia, Instituto Nacional de Aprendizaje, el Ministerio de Salud y el Consejo Nacional de Rectores, donde se priorizan perfiles con trayectoria consolidada para la formulación, supervisión y evaluación de políticas, programas y procesos institucionales. Por su parte, en el ámbito de las organizaciones no gubernamentales, se observa una distribución equilibrada entre ONG nacionales y organizaciones de cooperación internacional, lo cual evidencia una demanda de profesionales con experiencia sostenida en contextos complejos, capacidad de articulación interinstitucional y dominio de enfoques especializados de intervención social.

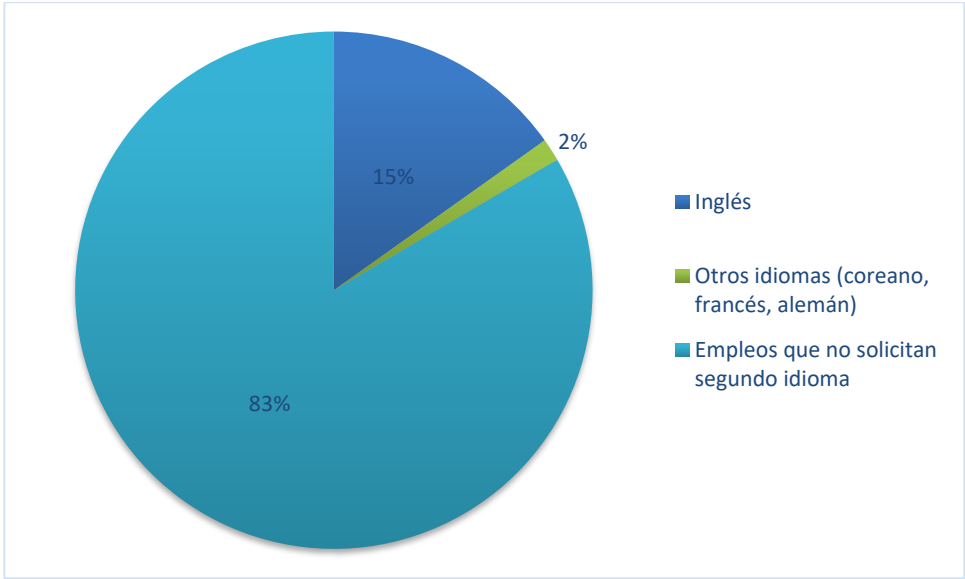
Estos hallazgos permiten comprender que las exigencias de experiencia laboral en Trabajo Social no responden únicamente al sector de contratación, sino también al tipo de puesto, al nivel del perfil requerido y al marco normativo que regula cada espacio laboral. Asimismo, evidencian que la ampliación del campo laboral hacia sectores no tradicionales introduce mayores márgenes de flexibilidad en los requisitos de experiencia, lo cual abre oportunidades diferenciadas de inserción laboral, especialmente para personas profesionales en etapas tempranas de su trayectoria. A este conjunto de condiciones se suman otros requisitos específicos que, si bien no son generalizados en la mayoría de las ofertas, adquieren relevancia en determinados ámbitos de ejercicio profesional, como es el caso de las competencias lingüísticas.

Requisitos Lingüísticos

En relación con los requisitos lingüísticos, el análisis de las ofertas laborales publicadas durante 2025 evidencia que la gran mayoría de los puestos no exige el dominio de un

segundo idioma como condición obligatoria. En la Figura 10 se muestra que, del total de ofertas analizadas, un 83% no solicita ningún idioma adicional al español, lo cual refleja que, en términos generales, el ejercicio profesional del Trabajo Social continúa desarrollándose predominantemente en contextos nacionales y locales. No obstante, un 15% de las ofertas sí establece el inglés como requisito, mientras que un 2% solicita dentro de sus requisitos el manejo de otros idiomas.

Figura 10. *Requisitos de idioma solicitados en las ofertas laborales (2025)*



Estos requerimientos lingüísticos se concentran principalmente en puestos ubicados fuera de los espacios tradicionales de contratación del Trabajo Social. En el caso del inglés, su exigencia se distribuye mayoritariamente en el sector privado (12 ofertas), organismos internacionales (9) y organizaciones no gubernamentales (7), varias de ellas con alcance regional o internacional. De manera más acotada, se identifican cuatro ofertas del sector público que incorporan este requisito, correspondientes a una embajada, dos instituciones de educación superior (el Instituto Tecnológico de Costa Rica y la Universidad Nacional) y una municipalidad.

En cuanto a otros idiomas distintos del inglés, es importante señalar que, en la mayoría de los casos, estos se solicitan de forma complementaria y no excluyente, es decir, como un requisito adicional al dominio del inglés. Se identifican aproximadamente seis ofertas, principalmente en organismos de cooperación internacional, que valoran o requieren el manejo de un segundo idioma adicional, como alemán, francés o portugués, así como el conocimiento de otro idioma oficial de la Organización de las Naciones Unidas (árabe,

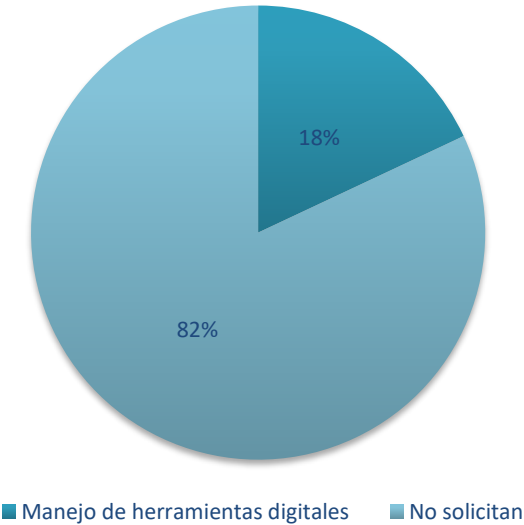
chino, francés o ruso), o de idiomas locales según el contexto de intervención. Asimismo, algunas instituciones públicas, como la Universidad Nacional, establecen de forma general la exigencia de un segundo idioma distinto al materno, sin especificar uno en particular.

En este sentido, si bien las competencias lingüísticas no constituyen un requisito transversal en el mercado laboral del Trabajo Social, sí operan como un factor diferenciador del perfil profesional en nichos específicos de empleo, particularmente aquellos asociados a la cooperación internacional, la gestión de proyectos, la atención a poblaciones migrantes y la articulación con agencias y contrapartes extranjeras. Esto sugiere que el dominio de un segundo idioma amplía las posibilidades de inserción laboral en espacios no tradicionales, aunque no representa una barrera estructural para el acceso a la mayoría de las ofertas disponibles.

Manejo de Herramientas Tecnológicas y Competencias Digitales Básicas

Las ofertas laborales publicadas en la Bolsa de Empleo durante 2025 muestran que, en la mayoría de los casos, no se explicita el manejo de herramientas tecnológicas como un requisito formal de contratación (Ver Figura 11). Esta ausencia no necesariamente implica que dichas competencias no sean valoradas, sino que sugiere que, en muchos espacios laborales, el dominio básico de herramientas digitales se asume como una competencia incorporada al perfil profesional, particularmente en personas con formación universitaria en Trabajo Social y disciplinas afines.

Figura 9. *Distribución de las ofertas laborales según solicitud de manejo de herramientas tecnológicas, 2025*



Las pocas ofertas que sí mencionan explícitamente el manejo de herramientas digitales hacen referencia, principalmente, a paquetes ofimáticos, plataformas virtuales de trabajo colaborativo y entornos digitales de gestión, tales como *Word, Excel, PowerPoint y Office*, plataformas como *Zoom, Microsoft Teams, Moodle y Canva*, así como al uso de entornos de trabajo como *Google Workspace* y, en menor medida, software de gestión de proyectos y herramientas de apoyo basadas en inteligencia artificial. No obstante, estas menciones representan una proporción reducida del total de ofertas analizadas, frente a un volumen considerable que no incorpora este tipo de requerimientos de manera explícita.

Desde una perspectiva sectorial, la solicitud expresa de competencias digitales se distribuye de forma relativamente equilibrada entre organizaciones no gubernamentales, sector público y sector privado, con una presencia marginal en organismos internacionales. Este comportamiento sugiere que la explicitación del requisito no responde exclusivamente al sector de inserción, sino más bien a decisiones institucionales puntuales relacionadas con el tipo de puesto o con la necesidad de reforzar ciertas habilidades operativas.

Al analizar el grado académico asociado a las ofertas que sí mencionan herramientas tecnológicas, se observa que estas se concentran mayoritariamente en puestos que requieren bachillerato en Trabajo Social o formación en Ciencias Sociales y carreras afines, mientras que las ofertas dirigidas a perfiles de licenciatura y posgrado incorporan este requisito de manera menos frecuente. Esta tendencia refuerza la hipótesis de que, a medida que aumenta el nivel de formación académica, el dominio de herramientas digitales básicas se presupone como parte del capital profesional, y deja de ser un criterio diferenciador explícito en los procesos de contratación.

En este sentido, la ausencia de referencias explícitas al manejo de herramientas tecnológicas no debe interpretarse como una desvalorización de estas competencias, sino como parte de un proceso de normalización de habilidades digitales básicas dentro del ejercicio profesional del Trabajo Social. Esta lectura resulta consistente con enfoques contemporáneos sobre condiciones laborales y perfiles profesionales, que señalan cómo ciertas competencias transversales dejan de formularse como requisitos formales cuando se consideran implícitas en la formación universitaria y en las trayectorias profesionales actuales.

El análisis a profundidad de las ofertas también evidencia la importancia creciente de las competencias digitales y el manejo de herramientas tecnológicas en el ejercicio

profesional. En diversas convocatorias se solicita dominio de herramientas especializadas para el análisis de datos y la investigación social, incluyendo programas estadísticos como SPSS o Jamovi, así como herramientas para el procesamiento y análisis de información cuantitativa y cualitativa. En ciertos casos también se solicita el manejo de herramientas tecnológicas más especializadas vinculadas con el análisis de datos, la programación como *Python* así como herramientas de diseño gráfico o para el desarrollo de contenidos digitales o materiales de capacitación, como *Canva* o *Genially*, utilizadas en procesos de formación o comunicación institucional.

Estas competencias digitales se relacionan con la creciente necesidad de gestionar información, analizar datos sociales y comunicar resultados de manera eficiente en distintos contextos institucionales y comunitarios.

Competencias técnicas en la intervención social

El análisis de las ofertas laborales permitió identificar diversas competencias y experiencias profesionales solicitadas para el ejercicio laboral de profesionales en Trabajo Social y en Ciencias Sociales. A partir de la sistematización de los requisitos incluidos en las convocatorias, se agruparon las experiencias en macro-categorías temáticas y subcategorías específicas, contabilizando la frecuencia de aparición de cada una.

Los resultados evidencian que una de las áreas de experiencia más recurrentes corresponde a la **intervención social y comunitaria**. En numerosas convocatorias se solicita experiencia en trabajo comunitario, acompañamiento a procesos sociales en territorios, facilitación de talleres, desarrollo de metodologías participativas y coordinación con organizaciones comunitarias o actores locales. Asimismo, se observa una fuerte presencia de requisitos vinculados con el relacionamiento comunitario y el trabajo territorial, particularmente en contextos donde se desarrollan proyectos sociales, programas institucionales o iniciativas de desarrollo local. Estas experiencias incluyen procesos de consulta pública, mediación de conflictos comunitarios, fortalecimiento organizacional y trabajo articulado con actores comunitarios, institucionales y de la sociedad civil.

De igual forma, varias ofertas resaltan la necesidad de contar con experiencia en atención o acompañamiento a personas **migrantes, refugiadas o en contextos de movilidad humana**, así como en procesos de trabajo con **pueblos indígenas o territorios indígenas**, lo cual refleja la importancia de enfoques interculturales en distintos ámbitos de

intervención social.

Otra área ampliamente solicitada corresponde a la **gestión de proyectos y programas sociales**. Diversas ofertas destacan la necesidad de contar con experiencia en diseño, planificación, implementación, seguimiento y evaluación de proyectos, especialmente aquellos orientados a la intervención social, el desarrollo comunitario o la cooperación internacional. En varios casos, también se solicita experiencia en coordinación de equipos, administración de recursos, elaboración de informes técnicos y desarrollo de propuestas vinculadas con programas sociales o iniciativas financiadas por organismos nacionales e internacionales.

De manera paralela, el campo de la **investigación social** aparece como una competencia relevante en múltiples ofertas. Se solicita experiencia en procesos de investigación cualitativa y cuantitativa, elaboración de diagnósticos sociales, análisis de información y desarrollo de estudios relacionados con problemáticas sociales. En este sentido, algunas ofertas destacan la importancia del manejo de técnicas como entrevistas, encuestas, trabajo de campo, análisis estadístico, manejo de bases de datos y sistematización de resultados, así como la capacidad para elaborar informes técnicos y propuestas estratégicas basadas en evidencia.

Asimismo, se identifica una presencia significativa de experiencias vinculadas con el trabajo con poblaciones específicas, particularmente en contextos de vulnerabilidad social. Entre los grupos más mencionados se encuentran la **niñez y adolescencia**, las **mujeres**, las **personas adultas mayores**, las **personas con discapacidad** y las poblaciones en situación de **pobreza o exclusión social**.

En este mismo marco, las convocatorias evidencian una fuerte presencia de requisitos relacionados con el **enfoque de derechos humanos** y el **enfoque de género**. En diversas ofertas se solicita experiencia en el abordaje de problemáticas como la violencia de género, la violencia intrafamiliar, la violencia sexual y la promoción de la igualdad de género. Asimismo, algunas convocatorias destacan conocimientos específicos en masculinidades, derechos humanos de las mujeres, políticas de igualdad y marcos normativos asociados a la protección de derechos.

De forma complementaria, también se identifican experiencias relacionadas con **procesos educativos y formativos**, particularmente en la facilitación de capacitaciones, talleres comunitarios y procesos de formación dirigidos a distintos grupos poblacionales. Estas

experiencias suelen estar asociadas al desarrollo de metodologías participativas, dinámicas grupales y procesos de fortalecimiento de capacidades en comunidades o instituciones.

Finalmente, algunas ofertas incluyen **requisitos administrativos o logísticos**, aunque con menor frecuencia en comparación con las competencias profesionales y técnicas. Entre estos requisitos se mencionan aspectos como la disponibilidad para realizar giras o traslados dentro del país, la posesión de licencia de conducir o vehículo propio, o la capacidad para trabajar en distintos territorios según las necesidades de los proyectos.

De igual forma, varias convocatorias señalan la importancia de contar con conocimiento de **marcos normativos y legislación** específica, particularmente en temas relacionados con derechos humanos, género, gestión ambiental, políticas sociales o normativas vinculadas a poblaciones específicas. Estos elementos reflejan la necesidad de que las personas profesionales cuenten con una comprensión amplia del marco institucional y legal que orienta la intervención social en distintos ámbitos.

Competencias profesionales y habilidades blandas

Además de las áreas de experiencia técnica, las ofertas laborales analizadas evidencian una alta valoración de competencias profesionales y habilidades blandas, consideradas fundamentales para el desempeño en contextos de intervención social. Entre las habilidades más mencionadas destacan la **comunicación efectiva**, tanto oral como escrita, así como la capacidad para elaborar informes, sistematizar información y transmitir resultados de manera clara.

Asimismo, se solicita con frecuencia la capacidad de **trabajo en equipo**, especialmente en entornos interdisciplinarios e interinstitucionales donde es necesario coordinar acciones con diversos actores. A ello se suman habilidades relacionadas con el **liderazgo**, la **organización y planificación** del trabajo, y la orientación a resultados, las cuales aparecen asociadas a la gestión de proyectos y a la coordinación de procesos institucionales o comunitarios.

Otras competencias relevantes incluyen la **resolución de conflictos**, particularmente en contextos comunitarios o territoriales, así como habilidades vinculadas con la empatía, la escucha activa y la comunicación asertiva, aspectos que resultan especialmente importantes en el trabajo directo con poblaciones en situación de vulnerabilidad. En varias ofertas también se menciona la necesidad de contar con capacidad de análisis crítico,

iniciativa y proactividad para la resolución de situaciones complejas dentro de los procesos de intervención social.

Base de oferentes y procesos de intermediación laboral

Como parte de las acciones orientadas al fortalecimiento de la empleabilidad de las personas profesionales en Trabajo Social, el Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica ha desarrollado diversos mecanismos de intermediación laboral que buscan facilitar la conexión entre las oportunidades de empleo identificadas en el mercado laboral y las personas profesionales interesadas en acceder a estas posiciones.

Uno de los principales instrumentos para este proceso es la Base de Oferentes del COLTRAS, un registro de profesionales que voluntariamente comparten su información curricular con el fin de ser considerados en procesos de intermediación laboral cuando se reciben ofertas acordes con su perfil. A través de esta base de datos, el Colegio puede realizar procesos de vinculación entre instituciones empleadoras y profesionales del gremio, facilitando el acceso a oportunidades laborales y contribuyendo a la visibilización del perfil profesional del Trabajo Social en distintos sectores.

El funcionamiento de este mecanismo se articula con la Bolsa de Empleo del COLTRAS, en la cual se publican de manera periódica las ofertas laborales identificadas. Estas vacantes son difundidas diariamente a través de las redes sociales institucionales del Colegio, permitiendo que las personas profesionales interesadas puedan conocer las oportunidades disponibles y postularse según los requisitos establecidos por cada institución empleadora.

Durante el último año, además de fortalecer los mecanismos de difusión de oportunidades laborales, el Colegio ha impulsado espacios de asesoría y covisión profesional dirigidos a apoyar a las personas colegiadas en el fortalecimiento de su perfil profesional y en el desarrollo de estrategias para la búsqueda de empleo. Estos espacios han permitido brindar acompañamiento en aspectos como la elaboración y mejora del currículum vitae, la identificación de competencias profesionales, el uso de herramientas digitales para la empleabilidad y el conocimiento de plataformas utilizadas en procesos de contratación pública o privada.

En el marco de este servicio, también se han desarrollado y puesto a disposición de las

personas profesionales diversos materiales y recursos orientados al fortalecimiento de la empleabilidad, entre los que se incluyen guías prácticas, recursos formativos y recomendaciones sobre el uso de herramientas tecnológicas que pueden contribuir a mejorar las oportunidades de inserción laboral. Entre estos materiales destacan recursos sobre el uso de herramientas de inteligencia artificial aplicadas a la empleabilidad, orientaciones para el acceso y uso del Sistema Integrado de Compras Públicas (SICOP), recomendaciones para la elaboración de currículums optimizados para sistemas de seguimiento automatizado de candidaturas (ATS), así como materiales relacionados con las habilidades profesionales emergentes proyectadas hacia el año 2030.

De manera complementaria, se han promovido espacios formativos y de divulgación mediante charlas, videos y otros contenidos que abordan temas vinculados con la empleabilidad y el desarrollo profesional. Entre estos se incluyen actividades orientadas al fortalecimiento de habilidades para la búsqueda de empleo, el conocimiento de plataformas de contratación pública y la actualización en herramientas y tendencias relevantes para el ejercicio profesional.

Asimismo, las personas colegiadas cuentan con otros recursos institucionales que contribuyen al fortalecimiento de su perfil profesional, como el catálogo de cursos del COLTRAS, el cual ofrece múltiples opciones de formación autodirigida y gratuita en temas relevantes para el ejercicio profesional, incluyendo intervención en crisis, elaboración de informes sociales, investigación social, sostenibilidad y otros ámbitos relacionados con la práctica del Trabajo Social.

Un hito relevante en el fortalecimiento de estos procesos de intermediación laboral fue la firma de un convenio de cooperación con la Agencia Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, formalizado en diciembre del año anterior. Este convenio busca fortalecer la articulación institucional en materia de empleabilidad, ampliando las oportunidades de acceso a información sobre vacantes y facilitando la vinculación de profesionales en Trabajo Social con las plataformas y servicios públicos de intermediación laboral existentes en el país.

Conclusiones

Los resultados del estudio permiten identificar diversas tendencias en el comportamiento del mercado laboral relacionado con el ejercicio profesional del Trabajo Social. Si bien históricamente el sector público ha sido considerado el principal empleador para estos profesionales, el análisis de las ofertas laborales muestra que, en conjunto, las oportunidades provenientes de otros sectores como organizaciones no gubernamentales, organismos internacionales y entidades del sector privado, superan actualmente a las del sector público. Este hallazgo sugiere que, al momento de realizar la búsqueda de empleo, es importante considerar de manera amplia todos los sectores del mercado laboral, ya que el campo ocupacional del Trabajo Social se ha diversificado y ofrece oportunidades en distintos tipos de instituciones, cada una con requerimientos particulares en cuanto a funciones, competencias y perfiles profesionales.

En relación con la distribución sectorial de las ofertas laborales, se observa una presencia importante de convocatorias provenientes de organizaciones vinculadas con el desarrollo social, la cooperación internacional y la implementación de programas sociales, lo que refleja la relevancia que estos sectores continúan teniendo dentro del campo profesional. Al mismo tiempo, la participación de instituciones públicas y organizaciones comunitarias evidencia la diversidad de espacios institucionales en los que se desarrolla la práctica profesional del Trabajo Social.

Desde una perspectiva territorial, la distribución geográfica de las ofertas laborales muestra una concentración significativa en determinadas regiones del país, particularmente en zonas con mayor densidad institucional y administrativa. No obstante, también se identifican múltiples ofertas en zonas fronterizas y territorios rurales, lo que evidencia la presencia de necesidades de intervención social en contextos alejados de los principales centros urbanos. En estos casos, las convocatorias suelen incluir requisitos adicionales relacionados con la disponibilidad de movilidad, desplazamiento a comunidades y trabajo en territorio. Este hallazgo también se refleja en el análisis de otras competencias solicitadas, ya que muchas de ellas están vinculadas con el trabajo comunitario, la articulación con actores locales y la capacidad de desarrollar procesos de intervención en contextos territoriales diversos.

En cuanto a los requisitos académicos, las ofertas laborales analizadas muestran que el grado más solicitado corresponde a la licenciatura en Trabajo Social, lo que confirma que

este nivel académico continúa siendo el principal requisito formativo para el ejercicio profesional en el mercado laboral. No obstante, también se identifican oportunidades dirigidas a personas con grado de bachillerato en Trabajo Social, lo que amplía las posibilidades de inserción para profesionales en distintas etapas de su formación. Asimismo, se observa una tendencia hacia la diversificación del perfil profesional, ya que algunas ofertas se orientan a personas graduadas en distintas áreas de las ciencias sociales. Esto sugiere la apertura de espacios laborales en áreas emergentes o en ámbitos que tradicionalmente no han sido ocupados exclusivamente por profesionales en Trabajo Social.

Respecto a la experiencia laboral, los resultados indican que una proporción importante de las convocatorias solicita entre dos y cinco años de experiencia en el campo social, especialmente en procesos de intervención comunitaria, gestión de proyectos sociales o trabajo con poblaciones en situación de vulnerabilidad. Sin embargo, también se identifica una cantidad significativa de ofertas dirigidas a perfiles de reciente ingreso al mercado laboral, que solicitan menos de dos años de experiencia o incluso no requieren experiencia previa. En este sentido, uno de los espacios más relevantes de inserción para profesionales que inician su trayectoria laboral se encuentra en el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), particularmente en el puesto de “Cogestor(a) social 1”, el cual representa una de las principales oportunidades de acceso al ejercicio profesional para personas recién graduadas.

Otro aspecto relevante corresponde a los requisitos lingüísticos y tecnológicos asociados a los perfiles profesionales solicitados. Si bien el dominio de idiomas extranjeros no aparece como un requisito generalizado, en algunas ofertas laborales —particularmente aquellas vinculadas con organizaciones internacionales o proyectos de cooperación— se solicita conocimiento de inglés u otros idiomas. De manera similar, se observa una creciente incorporación de competencias digitales relacionadas con el manejo de herramientas tecnológicas, plataformas de gestión de información, programas de análisis de datos y recursos de comunicación digital, lo cual evidencia la progresiva integración de tecnologías en los procesos de gestión e intervención social.

En relación con las competencias profesionales, el estudio evidencia que el mercado laboral demanda perfiles capaces de combinar habilidades técnicas propias del Trabajo Social con competencias transversales que faciliten el trabajo interdisciplinario y la interacción con diversos actores sociales. Entre las competencias técnicas más recurrentes

se encuentran la intervención social comunitaria, la gestión de programas y proyectos sociales, la investigación social y el trabajo con poblaciones específicas. Asimismo, se identifican requerimientos asociados con herramientas técnicas del ejercicio profesional, como la elaboración de diagnósticos sociales, estudios socioeconómicos, acompañamiento psicosocial y procesos de capacitación o formación comunitaria.

De manera complementaria, las habilidades blandas ocupan un lugar relevante dentro de los perfiles solicitados, destacándose competencias como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, la capacidad de organización, el liderazgo y la resolución de conflictos. La presencia reiterada de estas habilidades sugiere que las organizaciones valoran perfiles profesionales que, además de poseer formación técnica, cuenten con capacidades relacionales que faciliten la coordinación institucional y la interacción con diferentes poblaciones.

Estos resultados permiten concluir que el mercado laboral asociado al Trabajo Social se caracteriza por la diversidad de ámbitos de inserción profesional y por la creciente demanda de perfiles integrales que articulen conocimientos teóricos, experiencia práctica, competencias técnicas y habilidades interpersonales. Este escenario plantea desafíos importantes tanto para los procesos de formación académica como para el desarrollo profesional continuo, en la medida en que requiere fortalecer las capacidades analíticas, técnicas y relacionales necesarias para responder a las transformaciones sociales y a las nuevas dinámicas del campo laboral.

Asimismo, los procesos de intermediación laboral y el conjunto de acciones desarrolladas desde la Bolsa de Empleo reflejan el compromiso del Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica con el fortalecimiento de las oportunidades de inserción laboral del gremio, mediante la generación de mecanismos de intermediación, el acceso a recursos para el desarrollo profesional y la articulación con otras instituciones vinculadas con la promoción del empleo.

Elaborado por: *Licda. Clare Mata Valerio.*