

# Empleo y trabajo voluntario en organizaciones de intervención social y de cooperación al desarrollo

**Josefina Piñón\***

Recibido: 12-I-2009

Versión final aceptada: 29-IV-2010

## **Presentación**

El presente artículo recoge gran parte de los resultados de mi tesis doctoral “Invisibles, precarios y solidarios: lo que el género desvela. Empleo y trabajo voluntario en organizaciones de intervención social y de cooperación al desarrollo”<sup>1</sup>.

En la tesis doctoral se aborda no sólo el trabajo voluntario dentro del Tercer Sector sino también el remunerado, ampliando a la totalidad del mundo del trabajo de la solidaridad, reconstruyendo el proceso de “producción” que implica, la compleja trama social que

---

\* Josefina Piñón, Calle Parada Real, nº1, 3.º, 28260 Galapagar. Correo electrónico: josefinapinon@telefonica.net.

<sup>1</sup> Presentada en la Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología en junio de 2009 y dirigida por Juan José Castillo, calificada con sobresaliente cum laude por un tribunal compuesto por Gloria Nielfa, José Antonio Sanahuja, Teresa Torns, Gregorio Rodríguez Cabrero y Susana Naroztky.

lo hace posible y, sobre todo, un análisis que busca poner en cuestión, que llama a reflexionar sobre la evidencia: sobre la primacía de las mujeres en este sector. Hecho social constatado por las estadísticas pero insuficientemente analizado desde el punto de vista sociológico. Insuficientemente tratado en sus causas y sus consecuencias.

El objetivo de la investigación ha sido el de desvelar, de sacar a la luz, el mundo del trabajo *realmente existente* en las entidades no gubernamentales dedicadas a la intervención social y a la cooperación al desarrollo. La relevancia de estudiar la realidad social del trabajo en este sector se basa en dos razones fundamentales:

1. Es un sector que la sociedad no lo asocia al empleo. Se identifican voluntarios pero no trayectorias de profesionalidad o de trabajo que (aunque invisiblemente) llevan a cabo, sobre todo muchas mujeres.

2. Es un sector que, desde la sociología del trabajo, no ha sido suficientemente estudiado. Como señalan Hély y Simonet en 2008: el Tercer Sector generalmente ha sido “tomado bajo el ángulo de la ciudadanía y del compromiso, el mundo asociativo no ha sido nunca estudiado por los sociólogos como un mundo del trabajo” (Hély y Simonet, 2008: 17).

De hecho, a nivel estadístico no se cuenta aún con datos que faciliten el análisis y el conocimiento de la realidad del trabajo en este sector. Las estadísticas, una vez más, contribuyen a la invisibilidad. Ha habido notables esfuerzos por “cuantificar el vertiginoso crecimiento del sector” desde algunos investigadores, organismos y Comunidades Autónomas, pero aún no se cuenta con estadísticas agrupadas, fiables, que midan lo mismo.

## **1. El mundo de trabajo en el Tercer Sector: la trampa del voluntariado**

Para develar la *invisibilidad y precariedad en el mundo de la solidaridad* y comprender y analizar *el empleo y trabajo voluntario en organizaciones de intervención social y de cooperación al desarrollo*, se consideró necesario reconstruir el mundo del trabajo, analizando los componentes más importantes que contribuyen a esta precariedad, como también la propia “construcción”, a nivel de sentido, de subjetividad, que realizan los trabajadores de esa precariedad. ¿Cómo es vivida? ¿Por qué es tolerada? Y, especialmente, ¿qué relación tiene esta precariedad con el estar ante un mercado de trabajo altamente feminizado?

Reconstruir el mundo del trabajo supone, en primer lugar, analizar la peculiaridad que posee el sector en cuanto coexisten dos

formas de trabajo, en principio, diferenciadas: el trabajo voluntario y el trabajo remunerado.

Al hacer una lectura crítica de las teorías oficiales sobre el Tercer Sector como generador neto de empleo y del voluntariado como síntoma de participación y compromiso social, se realiza un análisis concreto del trabajo en el sector y de las condiciones que supone.

En un contexto de mercado laboral altamente precarizado, donde los jóvenes encuentran muchas trabas para su acceso, la práctica del voluntariado es estudiada como un recurso *precario* más para los jóvenes que desean insertarse laboralmente. Contamos hoy con jóvenes cualificados al margen del mercado de empleo para la oferta de trabajo realmente existente. La persuasiva teoría de la Tercera Vía de ampliar los conocimientos de la ciudadanía bajo el supuesto de que si cuentan con capital humano adecuado, los ciudadanos podrán obtener mayor beneficio a partir de los mercados— no ha constituido una solución sino más bien un *entrenamiento* para los jóvenes que continúan formándose durante años para acceder a un puesto de trabajo que sólo, ocasionalmente, será acorde a sus cualificaciones.

Que el perfil mayoritario de los voluntarios sean *mujeres, menores de 25 años, con titulación universitaria y que desarrollan tareas como profesional* (INEM, 2000), no hace más que constatar lo antedicho. Mientras que se alarga el período formativo retrasando la inserción al mercado de trabajo, los recursos humanos se sobrecualifican y no encuentran luego la manera de ingresar al mercado de trabajo. El voluntariado les permite desempeñarse como profesionales, demostrar su valía, adquirir experiencia.

No ponemos en duda las motivaciones altruistas que subyacen de esta forma de actuar de los voluntarios. No obstante, en la práctica, la experiencia de voluntariado constituye, muchas veces, una vía de promoción profesional para los jóvenes.

Y la otra cara del voluntariado es precisamente su repercusión en el mercado de trabajo del Tercer Sector. Las interminables *reservas* de voluntarios tienen, de manera evidente para el análisis social aunque no se reconozca en el discurso oficial, un impacto altamente negativo en las condiciones de trabajo del personal remunerado de este sector. Bajos salarios, alta temporalidad, baja estabilidad, jornadas mínimas, son características extendidas en las condiciones de trabajo de los asalariados de las organizaciones.

A partir de la literatura consultada y la investigación preliminar realizada, se plantearon dos primeras hipótesis:

a. El voluntariado se presenta para los jóvenes como una alternativa *precaria* más de acceso al empleo;

b. El voluntariado se constituye como mano de obra —no barata— *gratuita y que abarata* el resto de los puestos de trabajo salariables del sector.

Para constatar ambas premisas se han estudiado las trayectorias de inserción de los jóvenes como el contenido de las tareas que realizan, los métodos de selección e incorporación a las entidades, la formación que reciben —y con la que ingresan—, la duración de su colaboración y la intensidad de la misma, los incentivos, etc.

En tanto que actividad no retributiva y en teoría al margen o en los márgenes del mercado laboral, el trabajo voluntario de los *jóvenes en etapa de transición (ingreso al trabajo)* constituye un interesante ejemplo de inserción laboral en un marco de trabajo altamente precario, precisamente porque la precariedad está justificada no por la falta de experiencia del joven o la escasez de puestos de trabajo. Se justifica por un elemento legitimador de peso *moral*: su participación solidaria.

La acción solidaria, cargada de elementos idealizantes y moralizantes, se constituye como elemento legitimador. Es la razón de ser tanto de las organizaciones como del mismo voluntariado y, hasta de los trabajadores remunerados. Se constituye como un elemento incuestionable que fomentaría la participación altruista de la sociedad civil. No obstante, en aras de la solidaridad muchas veces se justifica toda precarización del empleo, que comienza con la participación de personal voluntario y repercute en los bajos salarios del personal remunerado que trabaja en las organizaciones.

El sector se “justifica a sí mismo”, toda práctica se legitima en un argumento de peso moral, que es la ayuda al otro. Así estamos ante una realidad que puede suponer una *coerción moral* que no permita reconocer la precariedad de trabajo que existe en el seno de muchas organizaciones y que es propiciada, como se analiza, por la propia administración. Y ante la producción “literaria” y estadística de las propias organizaciones y también de la administración, se propone una reconstrucción del mundo de trabajo desde una lectura crítica, dado que, como señala Juan José Castillo “es preciso desconstruir y desmontar ese discurso monolítico, para que la razón sociológica pueda nuevamente abrirse paso en la jungla del sentido común imperante” (Castillo, 2003: 30).

Como se ha analizado y demostrado, en muchas ocasiones, el trabajo voluntario se convierte en un “puente hacia el empleo” y esta estrategia es normalmente “condenada”, para no “ensuciar la imagen del voluntario” como aquel ser idealizado, solidario, que no persigue el “vil metal”. Y de esta manera se impide que sea reconocido el derecho de los jóvenes trabajadores que pueden pasar hasta años

trabajando sin remuneración, sin aportes sociales y, sobre todo, sin posibilidad *moral* de reclamar nada.

Se configura, así, “un mundo del trabajo bajo tensión, que se aleja frecuentemente de las promesas de emancipación de la economía social y solidaria que supone encarnar” (Hély y Simonet, 2008: 21).

Por tanto, se trata de analizar con una mirada crítica la participación voluntaria de los jóvenes en las ONG, no sólo a través de un análisis objetivo de las actividades que realizan, en qué condiciones, en qué grado, etc., sino también a través de su propia percepción: cuáles son sus motivaciones, qué esperan dar y qué recibir, cómo se definen, a qué aspiran.

En todas las trayectorias de los trabajadores, se plasman las precarias condiciones de trabajo que priman en el mundo de la solidaridad. Condiciones que, se considera, pueden ser tan degradadas por varios factores externos como las formas de subcontratación de la administración, pero también por la presión que realiza el “ejército de reserva” de miles de voluntarios dispuestos a trabajar sin retribución económica a cambio (y muchos en búsqueda de empleo). Así, confirmamos la hipótesis de que el voluntariado se constituye como mano de obra —no barata— *gratuita* y *que abarata* el resto de los puestos de trabajo asalariados del sector.

El trabajo de los voluntarios para las organizaciones de mayor envergadura significa aumentar su capacidad de tener mayor cobertura de actuación. Para el caso de las entidades más modestas, también significa un potencial aumento de cobertura pero que acaba arraigando una cultura gerencial de supervivencia. Se fijan metas, resultados que no son acordes a su plantilla, careciendo de solvencia para responder ante las constantes fluctuaciones del personal voluntario. De esta manera, a la par que se acentúa la profesionalización del sector, existe una importante recurrencia a prácticas informales, que se traduce en un aumento del trabajo precario.

En el camino de constatación de la precariedad laboral que supone el trabajo voluntario, se analiza la situación de los trabajadores reenumerados, cuya precariedad dista sólo en algunos puntos de la de los voluntarios. Es por ello que, desde el análisis sociológico, es necesario contribuir a la definición de qué es el voluntariado y qué es el trabajo voluntario, para diferenciar y también poder valorar en su medida qué es participación y qué es trabajo, qué es compromiso, solidaridad y qué es, a fin de cuentas, precariedad laboral.

Para poder realizar este análisis, ha sido necesario volver a preguntarse qué es trabajo y qué es empleo, porque la actividad voluntaria

en un contexto formal con una utilidad colectiva, no es “voluntariado” sin más. Ante la necesidad de revisar el concepto de trabajo, se ha retomado la teorización de Ray Pahl en *Divisiones del trabajo* (1984) y la renovada lectura que realiza Rebeca Taylor (Taylor, 2004).

Sólo si se considera la producción total del trabajo, todo el trabajo realizado en una sociedad, no sólo el pagado y el no pagado, el parcial o el permanente, el productivo y el reproductivo, en la esfera doméstica o en la esfera organizacional, sólo si se aborda la totalidad del trabajo, se pueden explicar las características de la actividad laboral dentro del Tercer Sector. El análisis no se puede limitarse al empleo asalariado en los términos formalmente conocidos.

La conceptualización sobre la Organización Total del Trabajo permite analizar y comprender que no se trata de la naturaleza de la tarea, para definir si algo es o no trabajo, sino el análisis de “qué trabajo en qué economía, para qué miembro de la familia y durante cuánto tiempo” (Pahl, 1991: 155).

De aquí la necesidad de construir una metodología de análisis que posibilite un doble abordaje. Que permita comprender las dinámicas organizacionales pero también las trayectorias de vida y trabajo, y la correlación que existe entre ambas unidades de análisis: unidad-individuo y unidad-organización.

## 2. Trayectorias según ciclo vital y tipos de organizaciones

Siguiendo la sociología comprensiva de Max Weber se han construido *tipos ideales*, como recurso metodológico para explicar las diferentes organizaciones que se inscriben en el Tercer Sector. La capacidad explicativa de esta construcción reside en la reflexión combinada de dos unidades de análisis diferenciadas como hemos señalado: la unidad-individuo y la unidad-organización, como en la definición de una temporalidad correspondiente al ciclo vital clave para la comprensión de la composición del mercado laboral en el Tercer Sector.

Los nexos explicativos entre ambas unidades de análisis se establecen desde una doble óptica: a) en primer lugar, a través de la relación entre las diferentes etapas del ciclo vital de los trabajadores y la dinámica de participación en estructuras organizacionales distintas; b) en segundo lugar, mediante la detección de los factores típicos de cada organización que pueden condicionar su estructura de recursos humanos.

Por ello se ha planteado, como tercera hipótesis de trabajo la c) existencia y correlación de configuraciones organizacionales y conductuales –que corresponden a determinadas etapas del ciclo vital– típicas, que permiten explicar tanto la configuración del sector a nivel organizacional como de las trayectorias de los trabajadores.

*2.1. Sobre las organizaciones*

Para realizar la clasificación de los tipos de las organizaciones nos basamos tanto en fuentes secundarias (datos estadísticos del sector, informes de buenas prácticas de las entidades) como en datos recogidos en la investigación (entrevista a informantes clave, directivos, personal remunerado y voluntario, análisis de memorias, planes estratégicos, balances, cuentas de resultados e informes de auditoría) estructurados en “Fichas de las organizaciones”.

La “focalización” de la toma de datos se ha realizado en base a 41 entidades que han sido estudiadas en profundidad, realizando una muestra representativa por cada uno de los tres tipos de organizaciones que se han definido, tanto para entidades de cooperación al desarrollo como de intervención social.

Se identifican tres tipos de organizaciones en función de su tamaño y factores organizacionales comunes: las de carácter barrial, las profesionalizadas y las complejas. Esta simplificación si bien supone no dar cuenta de la compleja realidad de las organizaciones, nos permite analizar la dinámica del mercado de trabajo en este sector.

**Tipología de las organizaciones del Tercer Sector**

<i>Organización “barrial”</i>	<i>Organización “profesionalizada”</i>	<i>Organización “compleja”</i>
Sin estructura organizacional definida	Estructura organizacional definida	Estructura organizacional compleja
Son voluntarios los que desarrollan la actividad	Cuentan con profesionales para el desarrollo de sus tareas	Profesionales coordinan y gestionan las actividades y el voluntariado

<i>Organización "barrial"</i>	<i>Organización "profesionalizada"</i>	<i>Organización "compleja"</i>
Los miembros del "patronato" son los propios "voluntarios"	Los miembros del "patronato" colaboran en temas puntuales con la entidad	Los miembros del patronato son reconocidas personalidades
Predominio de voluntariado	Cuentan con voluntarios para completar las plantillas	Buscan promover el voluntariado, al que capacitan y promocionan
Dependen de donaciones y alguna subvención para el desarrollo de sus <b>actividades</b>	Dependen de subvenciones para el desarrollo de sus <b>proyectos</b>	Dependen de fondos propios (socios) para la implementación de sus <b>programas</b>
Carecen de "vinculaciones"	Poseen vínculos con otras entidades (políticas, religiosas, sindicales)	Vinculación internacional
No hay planificación financiera Sistema contable artesanal	Planificación financiera Contabilidad normalizada. Auditoria de cuentas	Planificación financiera Contabilidad normalizada. Auditoria de cuentas. Evaluaciones
Ejemplo: Amigos de Catuche A Tiempo	Ejemplo: Entreculturas RAIS	Ejemplo: Manos Unidas Cruz Roja

Estas categorías son puramente analíticas, son generalizaciones. Se trata de "tipos puros" que posibilitan el análisis de las organizaciones, las cuales se sitúan en un continuo entre lo que representaría una organización barrial, una profesional y una compleja.

En cuanto a volumen de recursos que gestionan como del personal que poseen, del análisis de entidades realizado (datos año 2006), pueden distinguirse los siguientes tramos:

<i>Intervención social</i>				
Tipo de entidad	Valor expresado	ingresos	Personal	
			remunerado	voluntario
Barrial	rango	de 80.000€ a 320.000€	de 2 a 15	de 10 a 37
	mediana	124.585,02€	5	15,5
Profesionalizada	rango	de 950.000€ a 4.750.000€	de 35 a 236	de 0 a 1617
	mediana	2.056.127,00€	88	21
Compleja	rango	de 13.150.000€ a 482.700.000€	de 488 a 10.058	de 180 a 156.000
	mediana	247.951.606,50€	5.273	78.090

<i>Cooperación al Desarrollo</i>				
Tipo de entidad	Valor expresado	ingresos	Personal	
			remunerado	voluntario
Barrial	rango	de 10.000€ a 3.400.000€	de 0 a 11	de 8 a 320
	mediana	485.396,47€	6	22
Profesionalizada	rango	de 4.700.000€ a 49.100.000€	de 28 a 109	de 0 a 1200
	mediana	9.012.168,45€	45	46
Compleja	rango	de 42.830.000€ a 68.550.000€	de 94 a 472	de 23 a 4500
	mediana	60.046.422,00€	118	1.660

Fuente: elaboración propia

Creemos necesario resaltar cómo se configura el mapa de las organizaciones del Tercer Sector en función de la proporción existente en cada tipo de entidad, donde se vislumbra un amplio predominio numérico de entidades barriales, pero son las entidades complejas las que concentran el mayor número de “ocupados” del sector. Por ello, la representación respecto al número de trabajadores sería proporcionalmente inversa.

## 2.2. Sobre los y las trabajadoras

En el análisis de la otra dimensión, la de los trabajadores, también se establece una clasificación. Los perfiles de los trabajadores se consideran condicionados por su ciclo vital. Entendemos “Ciclo vital” como aquellos comportamientos relacionados con el calendario de vida en relación al mundo del trabajo. Diferenciamos cuatro “etapas”: *formativa*, *en transición*, *productiva* y *de utilidad social*. El momento del ciclo vital

que atraviesa la persona es un factor condicionante en su modalidad de participación en el mercado de trabajo y conlleva una significación sociocultural que reúne, como señala Funes tanto las necesidades individuales como las expectativas que la sociedad desarrolla en torno a los sujetos en función del periodo en que se encuentren (Funes, 1999).

El elemento de temporalidad es clave para analizar la posición en el mercado de cada trabajador y se relaciona con la composición por sexo de los recursos humanos de las organizaciones, como con el tipo de trabajo que realizan: voluntario o remunerado. La temporalidad puede ser un elemento muy importante a la hora de explicar no sólo el salario sino, en nuestro caso, que haya o no remuneración.

La temporalidad puede ser determinante en el tipo de trabajo al que se esté dispuesto a acceder. Como señala Susana Narotzky: “El ciclo de vida de los individuos así como su posición en la estructura del grupo doméstico y las connotaciones ideológicas que suponen en cada momento, afectan tanto la disponibilidad de los individuos respecto del mercado laboral como las formas de contratación, el salario que pueden obtener y su lugar en los procesos de trabajo (Narotzky, 1995: 149).

Se ha limitado el análisis, a nivel de trabajadores, al trabajo de jóvenes en etapa de transición y productiva, que perciban o no remuneración por su trabajo. No se han abarcado las etapas “formativa” y de “utilidad social”, dado que corresponden en gran medida a perfiles de voluntariado con otras motivaciones y posiciones dentro de las entidades.

Respecto a las cuatro “etapas” del ciclo vital: formativa, en transición, productiva y de utilidad social, se detalla a continuación sus características más significativas.

Siguiendo la línea de análisis que desarrolla María Jesús Funes (1999), la etapa que hemos nombrado como *formativa* —que situamos entre los 16 y los 22 años— se corresponde con el fin de la adolescencia y el inicio de la juventud. Es una etapa en la que comienza un proceso de construcción personal en el que se espera que la persona comience a diseñar un currículum de decisiones propias (amigos, ocio, selección de la formación superior o aproximaciones al mercado laboral). En esta etapa existe una valoración positiva de lo comunitario que aporta al sujeto referentes simbólicos adecuados para la definición de la personalidad. Lo afectivo emocional ocupa un lugar prioritario por lo que resultan atractivas las opciones colectivas, como el voluntariado, que posibiliten en desarrollo de vínculos afectivos.

Los jóvenes que se acercan al Tercer Sector en esta etapa son indistintamente hombres y mujeres cuya motivación principal es la de

establecer vínculos afectivos, pertenecer a un grupo de referencia y “pasarle bien” mientras se realiza una tarea socialmente útil.

La etapa de *transición* —que situamos entre los 23 y los 29 años— se corresponde con la etapa de juventud en la que la sociedad demanda al sujeto una postura clara y definida ante sí mismo y ante su contexto social inmediato (especialización profesional, primer empleo, relaciones de pareja más estables). En esta etapa lo personal y lo comunitario, lo público y lo privado se conjugan de modo articulado. La disponibilidad de tiempo libre y las bajas responsabilidades económicas favorecen la implicación en el Tercer Sector.

Quienes se acercan en esta etapa son mayoritariamente mujeres jóvenes, que están realizando una formación superior y/o aproximaciones al mercado de trabajo mediante prácticas, pasantías y el trabajo voluntario aparece como una opción más de modalidad precaria de trabajo mientras se construye el currículo.

La etapa *productiva* —que situamos entre los 30 y los 55 años— que se corresponde con la edad adulta en la que se activan mecanismos de reafirmación y de estabilización (alta dedicación laboral, profesionalización, nacimiento de los hijos, incremento de la responsabilidad económica). La exigencia de la sociedad se centra ahora en los campos personal-familiar y laboral-profesional. La participación en la esfera pública es difícil que comience en esta etapa si bien puede ser que se continúe con actividades iniciadas en etapas anteriores y que se han adoptado como estilo de vida. Señalamos que esta caracterización *todavía* responde al modelo masculino del ciclo vital. En los casos donde la mujer se ha quedado al margen del mercado laboral (o ha salido) para abocarse al cuidado de los hijos, cuando éstos demandan menor implicación (por estar en el colegio o ya ser mayores), puede generarse esta necesidad de participar en lo social y/o de ingresar en el mercado laboral.

Por tanto, en esta etapa productiva encontramos, sobre todo, personas remuneradas, mayoritariamente mujeres, que plantean desarrollar su vida profesional dentro del Tercer Sector por una cuestión vocacional. Los voluntarios de esta edad son principalmente esas mujeres madres que buscan participar en la esfera pública saliendo del ámbito privado donde centraron todos sus esfuerzos durante la crianza de sus hijos. También en esta etapa encontramos como voluntarios a personas desencantadas con su vida y que persiguen un cambio radical.

La última etapa, de *utilidad social*, que corresponde con la edad madura (en el caso de los jubilados, no de los prejubilados que todavía deberían estar en la etapa productiva) está caracterizada por un período de disminución de responsabilidades y de intensidad de la

actividad. Suele haber más tiempo libre no sólo a nivel profesional sino también en el ámbito privado (los hijos abandonan la casa) lo cual propicia la participación en el ámbito público.

Las personas que se acercan al Tercer Sector en esta etapa lo hacen normalmente de modo voluntario. El perfil responde a mujeres de un nivel socioeconómico medio-alto que buscan colaborar con los demás, establecer relaciones y ocupar su tiempo libre (el tradicional perfil de las tradicionales señoras de la caridad), o bien, a hombres “expulsados” del mercado laboral que desean seguir en activo.

Por la juventud del sector, aún no hay personas de esta franja de edad que hayan realizado su trayectoria personal en el mismo. El personal remunerado que se encuentra de esta edad suele proceder del mundo de la empresa privada.

En el siguiente cuadro se resumen las características principales de los perfiles de los trabajadores según las etapas del ciclo vital y diferenciando según sean hombres o mujeres.

### Perfiles de trabajadores en función de las etapas del ciclo vital

<i>Grupos de edades</i>	<i>Etapas</i>	<i>Características</i>	<i>Tipo de trabajo</i>	<i>Composición sexo</i>
16-22 años	formativa	Jóvenes en formación	voluntario	Hombres y mujeres
		Espíritu solidario		
		Motivación de conocer gente		
23-29 años	transición	En formación “superior”	voluntario	más mujeres
		Búsqueda de capital relacional	remunerado	
		Búsqueda de inserción laboral		
30-55 años	productiva	“Vocación” de solidaridad	remunerado	más mujeres
		Profesionales del sector social	voluntario	
		Mujeres madres con hijos criados		
más de 56 años	utilidad social	Prejubilados/jubilados “activos”	voluntario	Hombres y mujeres
		Espíritu de caridad		

Fuente: elaboración propia

Por un lado se han analizado las motivaciones de los actores relativas a su trabajo voluntario (incluyendo en el estudio a personas que contaban con un empleo) para descubrir estrategias que no son necesariamente explícitas, conscientes o intencionales aunque existe la posibilidad de que sí lo sean. En ese explorar el porqué de la ayuda, en analizar “si la generosidad que guía el voluntariado es tal” (Béjar, 2001) se descubren motivaciones que trascienden la disponibilidad de tiempo libre (donde se sustenta el discurso oficial) y alcanzan las motivaciones religiosas, la búsqueda de grupo, de crecimiento, de satisfacción personal (propio del altruismo indoloro de Lipovetsky), como también la proyección profesional para aquellos que contaban a la par con un empleo (ganar aptitudes, capital relacional, etc.) o, simplemente, y coincidentemente con todos los que no tenían empleo en el momento de realizar el voluntariado, en la aspiración de ingreso al mercado de trabajo “formal”.

En el análisis de las trayectorias de las personas que trabajan en el sector se ha puesto de manifiesto, también, que todas comenaron con una experiencia de “trabajo voluntario”. Y se ha seguido el hilo a estas trayectorias, que, en una búsqueda de progresión, cambian de trabajo, cambian de contexto formal de trabajo, es decir, transitan de organizaciones más pequeñas a otras de mayores dimensiones o bien, retroceden en este camino, en búsqueda de mejorar sus condiciones salariales y de empleo. Otro “salto” posible, es pasar de trabajar en la intervención social en España a la cooperación al desarrollo. El camino inverso también supone, una progresión pero a nivel de ingresos, de ocupar cargos de mayor jerarquía, etc.

En este estudio de trayectorias según ciclo vital y tipos de organizaciones, se ha constatado la hipótesis planteada de la existencia y correlación de configuraciones organizacionales y conductuales –que corresponden a determinadas etapas del ciclo vital– típicas.

**Cruce de tipologías de perfiles de trabajadores y de organizaciones**

		<i>Tipos de organizaciones</i>		
		Barrial	Profesionalizada	Compleja
<i>Perfiles de trabajador (etapas)</i>	formativa			
	transición			
	productiva			
	utilidad social			

Pero esta interrelación no puede analizarse sin considerar los condicionantes estructurales, es decir, el escenario donde se construye y desarrolla el trabajo de las personas y la vida de las organizaciones. En este escenario es crucial el desmantelamiento del Estado de Bienestar y de *generación residual* de empleo, donde las formas de legitimación (basadas en la idealización del voluntariado), son factores clave para realizar una lectura comprensiva del mundo del trabajo de la solidaridad.

Es decir, no sólo se ha estudiado cómo se comportan, como variables, las organizaciones y los trabajadores, se ha tratado comprender sus formas de organización y trabajo en el contexto sociohistórico en el que se inscriben y, también, sus formas de legitimación.

Y ese contexto también interviene la *naturaleza* de las entidades. Estamos ante entidades no gubernamentales que carecen de fines de lucro, que atienden “cuestiones sociales” y que dependen de financiación estatal.

### 3. El rol de las organizaciones y su encrucijada

La naturaleza de la actividad de las organizaciones (centros de trabajo) es igualmente significativa para el análisis. Es uno de los factores explicativos de peso de la composición por sexo de los trabajadores del sector y también debería alertarnos sobre las posibles o reales consecuencias de la precariedad del trabajo en estas organizaciones que atienden la *cuestión social*, en un proceso de descentralización, de “despiece” del Estado. ¿Con esta dinámica no se precarizan, al fin y al cabo, los servicios del “bienestar”?

Para la comprensión del fenómeno social, se considera importante contextualizar históricamente la labor de las entidades, trayendo al debate las formas históricas de preocupación por lo social, el surgimiento del Estado de Bienestar y su crisis.

Consideramos que es significativo que estemos ante la configuración de un mundo de trabajo que es reciente, cuya historia si bien podría remontarse a una larga data, la realidad de la configuración de las organizaciones no gubernamentales de intervención social y de cooperación tal y como se han vertebrado, responde a un proceso de la historia reciente de España. Sus inicios pueden situarse en la transición política hacia la democracia a finales de los años setenta, consolidándose en la década de los ochenta y viendo su expansión en los años noventa. En la actualidad, nos encontramos en la fase de institucionalización del sector, donde la gestión privada de los servicios públicos y sociales se está consolidando y el rol de las organiza-

ciones de intervención social entra en competencia con la creciente empresa privada que también se configura como gestora de servicios.

Estamos ante un proceso histórico de transformación de la ecuación del bienestar. Cuando ya no existe la seguridad de que el hombre pueda ser sostén de su familia (por medio del salario y los beneficios sociales), ni de que la familia –léase la mujer– se ocupe del bienestar social de la misma (el trabajo doméstico y la atención de niños y ancianos), ni la familia como tal sea una institución *eterna* (con el aumento de separaciones y divorcios), sumado a las dificultades de los jóvenes para acceder al mercado de trabajo, la *estabilidad* de la ecuación del bienestar, ya no es –de la misma manera–, posible. La estructura de necesidades y de riesgos se ha transformado.

Las organizaciones del Tercer Sector atienden cada vez más las necesidades emergentes, la cuestión social, instituyéndose como “redes de tutela”, renovando las antiguas instituciones de beneficencia, buscando adoptar posturas más progresistas, menos paternalistas, pero que, en el trasfondo de su acción, su rol transformador, se ve limitado, atomizado, por los términos en los que se plantea su labor.

La problemática de la pobreza se traduce, en el caso de las entidades abocadas a la intervención social, a la problemática de la exclusión. Así, lo que se persigue es la inclusión, la “normalización” de determinados colectivos con los que se trabaja, y en donde en los discursos de los trabajadores y en los discursos institucionales de las entidades (y también de investigadores sociales), perduran aún vestigios del enfoque culturalista de la pobreza donde, a fin de cuentas, los pobres –y aquí los excluidos– lo son por cuestiones más personales que estructurales. Salvo actuaciones ejemplares, la tónica general de trabajo es más paliativa que preventiva. Existe una falta de capacidad para abordar las causas de la pobreza y una tendencia a la “atomización” de las problemáticas sociales. Como señala Castel: “Esto podría resultar del discurso sobre la exclusión: a fuerza de repetir la letanía de la falta, ocultamos la necesidad de analizar positivamente de qué se compone la falta. Esto, por una razón de fondo: los rasgos constitutivos de las situaciones de “exclusión” no se encuentran en las situaciones mismas” (Castel, 2004: 23).

Se ha buscado definir el rol de las entidades de cooperación al desarrollo, que con frecuencia también pierden la capacidad de actuar contra las causas de la pobreza, abocándose al desarrollo de comunidades concretas mediante una estrategia de implementación de “proyectos”, de intervenciones a nivel micro en las que puede desdibujarse la capacidad de incidencia a nivel macro.

En definitiva, se podría plantear que mediante las formas de actuación que hoy desarrollan las ONG –sin querer generalizar y salvando las debidas excepciones–, estamos retrocediendo a los comienzos del Estado de Bienestar, centrándonos más en la idea de seguridad que en la de igualdad, en un proceso de “securitización de la ayuda” (Sanahuja, 2005).

Pero, ¿qué pasa con la cuestión social? ¿Quién la atiende? ¿Quién se ocupa de los desposeídos? ¿Quién es responsable? Estas preguntas se suscitan en un contexto de progresiva transformación del Estado, de un Estado de Bienestar “bajo mínimos” donde se constata una constante externalización de sus servicios.

La gran mayoría de las ONG depende de financiación sobre todo del Estado, dependencia que condiciona las formas de organización de las entidades y, en suma, las formas de precariedad.

Y esta es la cuarta hipótesis de trabajo: d) La forma de financiación de las ONG es una causa directa de la inestabilidad en la que viven y de su precaria configuración del trabajo.

Los datos analizados traslucen una economía sumergida conformada en torno al “mercado de la solidaridad”, situación, muchas veces, promovida por los nuevos modelos de prestación de servicios sociales, que suponen una transferencia de competencias estatales a la sociedad civil. Las subvenciones recibidas (no siempre garantizadas y desembolsadas en diferentes momentos) posibilitan poner en marcha las actuaciones pero con recursos muy escasos, por lo cual necesitan basar su actividad en el trabajo voluntario.

La alta heterogeneidad y la dispersión del sector que se trasluce en la atomización de las intervenciones, no favorecen un diálogo común entre las organizaciones, más allá de que nos situemos ante un sector que representa lo *participativo*. Esta falta de encuentro no favorece la posibilidad de que exista una “incidencia política” donde se luche para mejorar las condiciones de contratación.

Ejemplo de ello es la frustrada experiencia de firma de un convenio colectivo que regule las condiciones de los trabajadores del sector, propuesta de convenio que surge en el año 2000 a raíz de la movilización de algunos trabajadores. En el largo proceso de negociación las patronales han ido surgiendo, aunque la mayoría no existía como tales. Sobre todo su creación se produce ante la inminencia de la firma del convenio, para poder impugnarlo. Los entramados políticos e intereses propios de los sindicatos tampoco facilitaron la integración, la unificación del sector. Pero para que se puedan mejorar las condiciones de los trabajadores y de gestión de las organizaciones, también es necesario que se genere un encuentro entre la patronal y los sindicatos.

En este escenario es difícil pensar cómo prosigue la ecuación del bienestar basada actualmente en una economía mixta, es decir, en un despiece del Estado de Bienestar donde se ha dado lugar a la sociedad civil a participar en la atención de la cuestión social, pero propiciando un abaratamiento de costes, una subcontratación de servicios donde también compite la empresa privada.

La externalización de los servicios sociales a las entidades de intervención social ha posibilitado que la administración pueda ofrecer los servicios a un menor coste, pero con un escaso control y, creemos, con un alto coste en materia de derechos. El interrogante es si la complejidad institucional en la que hoy se gestiona el Estado de Bienestar garantiza la igualdad de los ciudadanos a la hora de materializar sus derechos sociales.

Y esta pregunta también se la hacen trabajadores y gestores de las organizaciones frente a realidades y casos concretos. A modo de ejemplo, sólo mencionamos dos situaciones particulares que son significativas al respecto:

- Una Obra Social de una Caja de Ahorros subvenciona un programa mediante el cual entrega a las entidades que se encuentran gestionando servicios sociales en unos distritos municipales, cupones para la compra de gafas, material escolar, etc. Eduardo, nuestro entrevistado, así lo plantea: “Y es a lo que vamos. En vez de que el Estado establezca criterios y demás, yo soy el que entrego a quien a mí me parece que lo necesita. Y porqué la entidad financiera le da esos cheques a las organizaciones que quiere. Y dentro de éstas, tú le das el cheque a un chaval para que se compre las gafas en una determinada óptica y habrá que ver esta óptica donde tiene su dinero. Se queda todo en casa. Y lo peor es cómo se sabe si realmente esos cheques se dan a quien más lo necesita. Se puede dar a quien pase por la organización pero no se sabe si hay alguien que esté en la calle que lo necesite más. No se establecen políticas sociales. No se trata de derechos. Tú no tienes el derecho a la ayuda en caso de necesidad. Al final lo que estamos perdiendo y en general a lo bestia, es derechos” (Testimonio de entrevistado).
- O bien como lo plantea una entidad que trabaja con enfermos terminales afectados por el sida, que tiene un programa financiado por un organismo público que cubre plazas en un centro residencial para los enfermos terminales pero por un límite de dos años. Los

usuarios de este servicio son derivados por los hospitales y, como se trata de plazas concertadas, las organizaciones se ven en la necesidad de ajustarse a los plazos señalados (les llegan nuevas derivaciones y tienen que liberar las camas). Así, dan de “alta” al enfermo terminal que, como en el caso que nos sirve de reflexión, fallece a los dos meses de haber recibido el alta bajo un puente en la ciudad de Madrid y, como la entidad es la última referencia en el historial de la persona, el director debe acercarse a reconocer el cadáver. ¿Quién garantizó el derecho de asistencia a este enfermo terminal?

Creemos que estamos ante un poco alentador escenario de cómo se garantizan, en estas formas mixtas, los derechos fundamentales de las personas, y cómo se atiende la cuestión social.

Lo que no debería pasar es que bajo el discurso del fomento de la “solidaridad”, de la “participación social” el Estado deje de tener comedores para pobres, plazas para enfermos terminales, o deje de garantizar su atención. Y menos aún debería dejar de atender las causas estructurales de la pobreza en la necesidad de superar la visión segmentada y sólo descentralizada de la “lucha” contra ella.

Como señala Rodríguez Cabrero, la explicación del auge del Tercer Sector, no puede ser entendido sólo como un paradigma de privatización de los servicios del bienestar porque, de hecho, se producen nuevas formas de participación social, pero tampoco debe ser sobreidealizado el rol de las ONG, como si hubiera una integración armónica o de riesgos compartidos entre el mercado, el Estado y el Tercer Sector (Rodríguez Cabrero, 2003).

La externalización de los servicios sociales por parte de las administraciones ha posibilitado que el Tercer Sector se consolide en la gestión de servicios, pero en condiciones precarias e inestables y muchas veces en competencia con la empresa privada.

La precariedad laboral que se propicia a partir de la cadena de subcontratación de servicios de bienestar del Estado, no favorece la calidad de las intervenciones realizadas: “Hay mucho absentismo y rotación y, frente a los chavales, ¿qué? Le vas a decir, no ese educador no está. A una persona que se ha visto maltratado en su ámbito familiar por constantes cambios de padre, madre, llega a establecer un vínculo contigo y se lo rompes también” (Testimonio de entrevistado).

Y las demoras en los pagos de las subvenciones por parte de la administración inciden de forma directa en las condiciones laborales de los trabajadores. Como se indica en el informe de la Institución Ararteko al Parlamento Vasco 2008: “Se trata de una situación que condiciona la via-

bilidad de las entidades y aumenta la precariedad laboral en las mismas, además de reducir la acción directa del Tercer Sector, que se ve obligado a solicitar líneas de crédito para hacer frente a los pagos mensuales y, por tanto, destina una importante cantidad de dinero a pagos de intereses bancarios en vez de a la acción social directa” (Ararteko, 2008: 75).

La promoción del Estado de Bienestar tuvo, desde el punto de vista histórico, una significación progresiva, pero también su retroceso. Y se considera que si bien el rol de las organizaciones no gubernamentales es clave en la “impartición” del bienestar por su labor cercana, de “protección de proximidad” frente al aparato burocrático del Estado, no se puede perder el rol del Estado Social, en tanto garante del orden, de la cohesión social y, con ello, los derechos de las personas.

En este sentido, el despiece más significativo es, más que su desmantelamiento, o la privatización de sus servicios; es su falta de intervención en garantizar los derechos de los trabajadores. “El Estado fue un actor esencial en esta consolidación del salariado garantizando el sistema de regulaciones legislativas y jurídicas gracias a las cuáles el trabajo escapa a las puras leyes del mercado. El salario no es más únicamente una retribución puntual de un trabajo, el asalariado tiene derechos” (Castel, 2004:71).

Y, en este caso, no se trata sólo de garantizar a nivel político unas condiciones de trabajo dignas, unos derechos, sino a nivel real, en las cláusulas de los pliegos de las licitaciones que realiza para la descentralización de *sus* servicios.

Creemos que las entidades se encuentran en una encrucijada entre su filosofía y sus formas concretas de actuación, entre la racionalidad solidaria y la impronta de la lógica empresarial. En este sentido, José López Rey (2006) propone la existencia de una penetración cultural por parte del mercado en el seno del Tercer Sector –que denomina “percolación cultural”– que entra en conflicto con la mentalidad tradicional que existe en las organizaciones solidarias.

#### **4. Cuando precariedad se asocia a mujer**

La predominante participación de las mujeres en el sector es una de las constataciones más nítidas del análisis y con ello, uno de los ejes problemáticos que más interrogantes y reflexión suscita. ¿Qué significa la feminización del sector? ¿Por qué una vez más trabajo precario se asocia a mujer? Si bien han sido publicadas interesantes investigaciones sobre el trabajo en este sector que dan cuenta de la realidad predominante de mujeres, en la gran mayoría de estudios no se ha analizado

suficientemente *lo que el género desvela*. Si bien puede mencionarse que estadísticamente hay más mujeres, no se indaga sobre sus causas.

Se considera que no se puede comprender la realidad del empleo en este sector, si no se atiende, si no se analiza que estamos ante una realidad eminentemente femenina. Y ante una realidad que, según lo constatado, cada día se feminiza aún más. La proporción de mujeres sobre los hombres aparentemente revela una relación en aumento.

Así, la última hipótesis de trabajo planteada es que e) la feminización del sector está relacionada con la precariedad de trabajo del mismo, precariedad condicionada por las formas de financiación del sector desde el propio Estado.

Se trata de un sector *generador neto más que de empleo* (como proclaman las voces oficiales), *es generador de trabajo y de empleo precario, de empleo femenino*.

Y aquí las comprobaciones más significativas: *el comportamiento del mercado de trabajo explica la participación en el Tercer Sector*. En el mundo de la solidaridad los perfiles de los trabajadores coinciden con los “recursos” *menos preferentes* del mercado de trabajo: jóvenes, mujeres y personas de más de 55 años. El interrogante planteado es si estamos ante un sector residual, si estamos ante trabajadores *residuales, marginales* o, políticamente hablando, *menos preferentes*. Lo cierto es que hablamos mayoritariamente de mujeres.

Históricamente se ha justificado la desigual valoración del trabajo de las mujeres porque éstas no tenían acceso a la cualificación institucional que, en origen, proporcionaban los gremios. En consecuencia, su trabajo era menos cualificado y relegaba a la mujer a tareas secundarias de menor complejidad, prestigio, etc. En la realidad que analizamos, la “des-cualificación” formal no puede actuar como base para la discriminación laboral. Estamos ante mujeres formadas en igual o mayor medida que los hombres. Gran parte de las trabajadoras del sector poseen estudios superiores. Entonces, ¿cómo se explica hoy la pervivencia de la segregación sexual del empleo, de las discriminaciones que afectan a las mujeres?

Desde diferentes corrientes y tradiciones epistemológicas se ha intentado dar respuesta al porqué de la feminización, si el trabajo de la *ayuda*, del cuidado, es trabajo improductivo, si las mujeres cuentan con un capital humano menor, con otras competencias o cualificaciones o bien si han naturalizado como propio el ámbito de la ayuda, del contacto con el otro y se han identificado en un rol no lucrativo (en el ámbito *femenino* de la reproducción) convirtiéndose, de esta manera, en *presa perfecta* en el perverso entramado que se mencionaba<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Un despliegue más detallado y argumentado del análisis del sesgo de género en las organizaciones del Tercer Sector se encuentra en un artículo propuesto para su publicación a la *Revista Tercer Sector*.

El contenido del trabajo en el Tercer Sector, como trabajo de servicios, trabajo de ayuda y cuidado, apela a las “cualidades femeninas”, al “talento natural”, respondiendo a una cultura de identidad de género donde la representación del trabajo femenino como ayuda persiste en una dimensión ideológica, desvalorizando, así, su trabajo.

La falta de reconocimiento del trabajo realizado, y no sólo a nivel salarial, sino también por parte de los empleadores, de la administración, de las familias y amigos, acentúa las condiciones de precariedad del trabajo. A esta situación se le suma la falta de posibilidades de ambición (no sólo a nivel salarial) que se plantea sobre todo a las mujeres. Muchas de las organizaciones del Tercer Sector, más allá del discurso igualitario que proclaman, mantienen estructuras tradicionales, es decir, patriarcales, donde son los hombres los que acceden a los puestos directivos, a los contratos indefinidos, etc. Las identidades subjetivas de género son elementos constitutivos de las estructuras y de las prácticas de las organizaciones. Y, a pesar de los esfuerzos, de las entrevistas realizadas se desvela que muchas de las entidades no han podido aún construir una cultura organizacional basada en la igualdad.

La opcionalidad relativa por parte de las mujeres de empleo y voluntariado en el *residual* mercado de trabajo del mundo de la solidaridad, se convierte en una realidad enormemente rentable para las entidades receptoras de esta fuerza de trabajo. Como señala Judy Wajcman, “hasta que no se entienda que la segregación de los empleos en función del sexo es una forma institucionalizada de discriminación contra las mujeres, se seguirá pensando que las mujeres eligen profesiones ‘femeninas’” (Wajcman, 2005: 194).

Como hemos analizado, la feminización del sector está relacionada con la precariedad de trabajo del mismo, precariedad condicionada por las formas de financiación del sector desde el propio Estado.

Y esta *feminización* del Tercer Sector, que responde a la discriminación que todavía hoy afecta a las mujeres en el mundo laboral, nos pone en alerta por las consecuencias negativas que conlleva esta situación particularmente para las mujeres. Tal y como fue cuestionado hace una década por Teresa Torns, los yacimientos de empleos que suponían ser los servicios de proximidad, los servicios del cuidado, podían llegar a configurar un gueto de empleo femenino, abundante, pero de baja calidad. Empleos denominados *pink collars* por su aplastante presencia femenina (Torns, 1997, 2007 y 2008).

Las condiciones bajo las cuales se desarrolla el trabajo de las mujeres del sector (asalariado o gratuito) pueden ocultar situaciones de profunda invisibilidad que, lejos de hacer mejorar y prosperar buena parte de las estrategias y proyectos de vida de muchas mujeres jóvenes y “reentrantes”, hagan más incierto y vulnerable su futuro laboral. Y más aún, mientras el sector continúe feminizándose cada vez más.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ararteko (2008), *Condiciones de Trabajo en el Tercer Sector de Intervención Social*, Informe extraordinario de la institución del Ararteko al Parlamento Vasco. Versión electrónica disponible en ([http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/3\\_1284\\_3.pdf](http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/3_1284_3.pdf)).
- Béjar, Helena (2001), *El mal samaritano. El altruismo en tiempos del escepticismo*, Barcelona, Anagrama.
- Castel, Robert (2004), *Las trampas de la exclusión. Trabajo y utilidad social*, Buenos Aires, Topía Editorial.
- Castillo, Juan José (2007), *El trabajo fluido en la sociedad de la información: organización y división del trabajo en las fábricas de software*, Buenos Aires, Miño y Dávila.
- (2003), *En la jungla de lo social. Reflexiones y oficio del sociólogo*, Buenos Aires, Miño y Dávila.
- CONGDE (2005a), *Informe de la CONGDE sobre el sector de las ONGD 2005. Especial temático: Recursos Humanos en las ONGD*, Madrid, CONGDE.
- Dema Moreno, Sandra (2008), “Las desigualdades de género en las ONG de desarrollo: discursos, prácticas y procesos de cambio”, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, núm. 122, pp. 119-144
- Funes, María Jesús (1999), “Jóvenes y acción voluntaria: La edad como factor condicionante en la acción participativa” en *Revista de Estudios de la Juventud*, núm. 45, Madrid, Instituto de la Juventud, pp. 87-92.
- García Delgado, José Luis (dir.) (2004), *Las cuentas de la economía social. El Tercer Sector en España*, Madrid, Civitas Ediciones, S. L.
- Hély, Mattieu, Simonet, Maud (2008), “Spendeurs et misères du travail associatif” en *Les Mondes du Travail*, semestriel num. 5, pp. 17-22.
- Instituto Nacional del Empleo, Servicio de Observatorio Ocupacional (2000), *Las ONG's y las Fundaciones y su contribución al empleo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- López Rey, José (2006), *El Tercer Sector y el mercado: conflictos institucionales en España*, Madrid, CIS, núm. 222.
- Narotztky, Susana (1995), *Mujer, Mujeres, Género. Una aproximación crítica al estudio de las mujeres en las Ciencias Sociales*, Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- Pahl, Ray (1991), *Divisiones del Trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (versión original 1984).
- Pérez-Díaz, Víctor, López Novo, Joaquín (2003), *El tercer sector social en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Rodríguez Cabrero, Gregorio (2003), “Contexto socioeconómico y marco institucional de las organizaciones voluntarias de acción social”, en Rodríguez Cabrero, G. (coord.), *Las entidades voluntarias de acción social en España*, Madrid, Fundación FOESSA, pp. 19-98.
- Sanahuja, José Antonio (2005), “Seguridad, desarrollo y lucha contra la pobreza tras el 11-S: los Objetivos del Milenio y la ‘securitización’ de la ayuda”, en *Documentación Social: Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*, núm. 136, enero-marzo, pp. 25-42.
- Taylor, Rebecca (2004), “Extending conceptual boundaries: work, voluntary work and employment” en *Work, Employment and Society*, Londres, Thousand Oaks, New Delhi, SAGE Publications, Volume 18(1), pp. 29-49.
- Torns, Teresa (2008), “El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género”, en *EMPIRIA, Revista de metodología de ciencias sociales*, núm. 15, enero-junio, pp. 53-74.
- (2007), “El cuidado de la dependencia: un trabajo de cuidado”, en *Mientras tanto*, núm. 103, pp. 33-43
- (1997), “Los servicios de proximidad. ¿Un yacimiento de empleo?”, en *Revista de Treball Social*, núm. 147, pp. 40-47.
- Wajcman, Judy (2005), “El género en el trabajo”, en Laufer, J., Marry, C., Maurani, M. (eds.), *El trabajo del género. Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias de sexo*, Valencia, Editorial Germania, (primera edición 2003), pp. 191-206.
- Zurdo Alaguero, Ángel (2004), “Mercado y Trabajo voluntario” en *Sociología del Trabajo*, núm. 52, otoño de 2004, pp. 64-94.