



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado

¿VOLUNTARIOS O BUSCADORES DE EMPLEO?

Alumno/a: Rocío Cejudo Lorite

Tutor/a: Carmen Rodríguez Guzmán

Dpto: Departamento de Organización de
empresas, Marketing y Sociología

Julio, 2016.

1. RESUMEN

El colectivo juvenil objeto principal de interés de esta propuesta de investigación es tan variado como los son los orígenes sociales de cada uno. Éstos influirán tanto en la trayectoria escolar como en la profesional. La presente propuesta de investigación tiene como propósito conocer como el voluntariado sirve como vía de escape para la juventud sin empleo en época de crisis. En primer lugar, se comenzará con la definición del concepto “juventud” para seguir con un repaso de cómo ha sido la evolución del sistema escolar y cómo funciona el mercado laboral ante la crisis económica. Por último se ha hecho un acercamiento a la realidad existente del voluntariado y a cómo está jugando un papel cada vez más importante en nuestra sociedad. Con todo ello bien clarificado se plantea investigar en una serie de asociaciones de la provincia de Jaén, cuál es el papel que desarrollan las personas voluntarias y los Trabajadores sociales que en ellas trabajan para así poder hacer una comparación de cómo a lo largo de la crisis el papel del voluntariado ha ido ganando importancia y a la vez cambiando de significado.

1.1. Palabras clave

Palabras clave: Juventud, Sistema Educativo, Mercado Laboral, Voluntariado, Desempleo Juvenil, Trabajo Social.

ABSTRACT

The juvenile group principal object of interest of this offer of investigation is so changed like they are the social origins of each one. These will influence both the school path and professional. The present offer of investigation has as intention knows as the voluntary work serves as route of leak for the youth without employment in epoch of crisis. First, it will be begun by the definition of the concept "youth" to continue with a revision of how it has been the evolution of the school system and how the labor market works before the economic crisis. Finally an approximation has been done to the existing reality of the voluntary work and to since it is playing a role increasingly important in our society. With all this well clarified it considers to investigate in a series of associations of the province of Jaen, which is the role that there develop the voluntary persons and the

social Workers who at them are employed to be able like this way to do a comparison of how along the crisis the role of the voluntary work has been gaining importance and simultaneously changing meaning.

Keywords: Youth, Educational System, Labor Market, Voluntary work, Juvenile Unemployment, Social Work.

INDICE

1. RESUMEN	2
1.1. Palabras clave	2
2. JUSTIFICACIÓN	5
3. MARCO TEORICO	7
3.1. Juventud.....	7
3.2. Sistema educativo	8
3.3. Mercado de trabajo	10
3.4. Voluntariado	14
3.4.1. Razones para ser voluntario.	19
3.4.2. Trabajo social y voluntariado	21
5. OBJETIVOS	25
5.1. Objetivo general	25
5.2. Objetivos específicos	25
6. METODOLOGIA	26
7. PLAN DE TRABAJO.....	29
8. CRONOGRAMA.....	32
8. UTILIDAD, APLICABILIDAD, RELEVANCIA Y VINCULACIÓN CON LA DISCIPLINA DE TRABAJO SOCIAL	33
9. CONCLUSIONES	34
10. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	35
11. ANEXOS	38

2. JUSTIFICACIÓN

El siguiente trabajo consiste en una propuesta de investigación llevada a cabo por la alumna Rocío Cejudo Loríte para la asignatura Trabajo Fin de Grado de Grado en Trabajo Social de la Universidad de Jaén.

Para comenzar a trabajar en el marco teórico del presente trabajo, se ha realizado una revisión bibliográfica sobre el colectivo juvenil y sus trayectorias escolares y laborales a través del tiempo.

Partiendo de la base, el tema central por el que se ha encaminado este trabajo es el voluntariado. Se trata aquí el voluntariado como una vía de escape en tiempos de crisis donde personas jóvenes no encuentran trabajo tras la finalización de sus estudios. De ahí a que nos lleve a preguntarnos y a tener como objetivo primordial saber cómo el voluntariado está evolucionando en nuestra sociedad y hasta qué punto los Trabajadores Sociales ven en este una ayuda o por el contrario un obstáculo.

En el presente trabajo, se ha comenzado por aclarar el concepto voluntariado ya que son muchos autores los que tratan este concepto. También se ha hecho un acercamiento a la realidad del voluntariado español, colectivos que más lo practican, motivaciones que les llevan a convertirse en voluntarios, etc.

También se ha hecho una mención especial a la realidad existente entre personal voluntario y personal con estudios de Trabajo Social, ya que la posterior parte de este trabajo engloba la puesta en marcha de nuestra investigación, que será descubrir hasta qué punto el crecimiento de personal voluntario está afectando para bien (complementariedad, ayuda mutua, apoyo, etc.) O por el contrario, para mal (disminución de contrataciones a profesionales del Trabajo Social, discrepancias en el trabajo, etc.) en los Trabajadores Sociales.

Finalmente y como hemos mencionado anteriormente, el trabajo se estructura teniendo como punto de partida un marco teórico. En función del marco teórico se establecen los objetivos, tanto generales como específicos, considerados interesantes para nuestra propuesta de investigación. Después se expondrá la metodología más adecuada para la

misma. Por último, se finalizará con un plan de trabajo en el que se incluirá el cronograma y el guion de la entrevistas de la propuesta.

3. MARCO TEORICO

El planteamiento inicial requiere que definamos y cuestionemos la noción de juventud. Así mismo para esclarecer cómo entender las maneras en las que los individuos jóvenes se desarrollan, vamos a atender a dos instituciones principales, el sistema escolar y el mercado de trabajo. Para posteriormente centrarnos en el significado del voluntariado, su evolución y cómo entenderlo como forma de inserción laboral.

3.1. Juventud

La palabra juventud engloba bajo el mismo concepto universos sociales que no tienen nada en común, esto se debe a que existe un abuso del lenguaje (Bourdieu, 2000). Éste, pone de manifiesto, que existe una manipulación evidente a la hora de utilizar el término juventud y al afirmar que la edad es un dato biológico y que habla de los jóvenes como una unidad social, así como de un grupo constituido, dotado de intereses comunes. En otros términos, es por un mal uso de nuestro lenguaje por lo que se puede subsumir bajo el mismo concepto universos sociales que no tienen nada en común.

Por lo tanto, la juventud es tan solo una palabra y no está claro cuándo una persona comienza a ser joven y cuando deja de serlo (Bourdieu, 2000). De ahí, que continúe diciendo que la juventud no es algo en sí mismo, sino que se va construyendo socialmente.

Con el fin de clarificar el concepto ``juventud`` tomaremos aportaciones de otros autores, como por ejemplo Mannheim y su idea de generación. Mannheim nos dice que por el simple hecho de compartir una contemporaneidad cronológica no se puede decir que estemos hablando de generación, es decir, no se puede hablar de generación como un grupo concreto, sino como un grupo delimitado que comparte unas mismas condiciones de existencia. Pues aunque la edad es una variable que comparten los individuos que pertenecen a una determinada generación, cada uno de ellos traza de una trayectoria social completamente diferente dependiendo del lugar que ocupan en la estructura social.

En definitiva, se podría afirmar que hay tantas juventudes como orígenes y trayectorias sociales y profundizar algo más en ello implicaría atender tanto a las

relaciones de los jóvenes con su familia como las relaciones con el sistema educativo y con el mercado de trabajo (Martin Criado, 1997:174).

A continuación analizaremos cada una de las instituciones vitales que marcan las trayectorias sociales de los jóvenes entre las que destacaremos el sistema educativo y el mercado laboral.

3.2. Sistema educativo

Se podría afirmar que el sistema escolar es la antesala del mercado laboral y que ambos forman parte de la construcción de la trayectoria social que marca la vida de los jóvenes.

El sistema escolar español ha experimentado una transformación en los últimos años, más concretamente a finales de los años 70 cuando se produjo un aumento de la escolarización por un crecimiento demográfico, pero más aún por un elevado porcentaje de individuos procedentes de la clase obrera que accedieron al sistema escolar cuando anteriormente no lo hacían. Pero hay que señalar que este aumento se refiere al número de estudiantes que accedía al sistema educativo, pero otra cosa a tener en cuenta y muy diferente es el número de ellos que obtenía el título y por tanto finalizaba sus estudios (Martin Criado, 1998:123).

En los años 70, la aspiración de la mayoría de jóvenes de las clases populares era terminar lo antes posible la escolarización para así poder acceder a un puesto de trabajo. Como consecuencia se produjo un elevado número de abandonos de la escuela por parte de dichos jóvenes sin haber finalizado los estudios. Algunos estudios realizados demuestran que la salida del sistema educativo tendía a producirse entre edades muy tempranas, en el momento en el que se estaban cursando los estudios medios y que tan solo un tercio de los estudiantes permanecía estudiando una vez superada esa edad (Martin Criado, 1998:124).

Pero esta situación ha cambiado en los últimos años completamente. Los estudios medios han evolucionado de ser un ``surplus`` hace veinte años a convertirse en la norma actualmente. De ahí el fenómeno que se está produciendo de la inflación de títulos escolares. Este término hace referencia a la disminución del valor que tienen los títulos y esta disminución del valor se debe a que cada vez el número de titulados es mayor.

La devaluación de los títulos provoca una lucha entre personas para poseer un mayor número de éstos, para mantener alguna aspiración. A pesar de que la obtención de los mismos no te asegura un buen puesto de trabajo como bien dice Bourdieu, “un título vale siempre lo que valen sus portadores, un título que se hace más frecuente se halla por este mismo hecho devaluado, pero pierde aún más valor cuando es accesible a personas << sin valor social>>” (Bourdieu, 2000:147).

Como a continuación veremos existe una fuerte relación entre el origen social y el éxito en el sistema escolar. Los jóvenes de clases populares son los que más abandonaban sus estudios para poder acceder a un puesto de trabajo y así entrar en un mundo de adultos con un estatuto de adulto y las posibilidades económicas a él asociadas (Bourdieu, 2000:146). Sin embargo los jóvenes de clases sociales más privilegiadas se mantenían en el sistema escolar hasta completar sus estudios. Así bien, la trayectoria que un estudiante iniciaba casi siempre iba a estar condicionada por su origen social, de ahí que eligiese un camino u otro para formar su trayectoria. La elección entre formación profesional y bachillerato es uno de esos momentos clave.

Estas dos vertientes eran muy diferentes, la primera era una opción que estaba más desvalorizada y por la que solían inclinarse los jóvenes de las clases populares hasta que estos cumplieran la edad de poder trabajar y en consecuencia abandonar los estudios. La segunda opción estaba más valorizada, a ella accedían miembros de todas las clases sociales y era un trampolín de acceso a la universidad, por lo que era una opción para “privilegiados” (Martin Criado, 1998:130).

Aquellos que continuaban el recorrido hasta la universidad encontramos como existe aquí, una sobrerrepresentación de la clase alta. Si ahondamos aún más comprobamos que tipo de estudios universitarios escogen los jóvenes que llegan a la universidad dependiendo de su clase social. Las carreras que tienen menos valor social y que son más cortas suelen ser cursadas más frecuentemente por jóvenes de clases populares al contrario de las carreras que están más valorizadas y por lo tanto tienen un mayor valor social que suelen estar representadas por jóvenes de clases altas y mejor posicionadas (Martin Criado, 1998:128).

El otro pilar en la construcción de las trayectorias sociales de los jóvenes es el mercado de trabajo.

3.3. Mercado de trabajo

El mercado de trabajo es uno de los pilares básicos donde se desarrolla las oportunidades que tienen los jóvenes.

Si nos remitimos a finales de los años 70, tal vez entendamos algo mejor la existencia de precariedad que viven los jóvenes con respecto al trabajo en España así como la situación de temporalidad en el mercado de trabajo.

Podemos observar, como España constituía un modelo mediterráneo de empleo juvenil. Las características principales del citado modelo consistían, como hemos dicho anteriormente, en una entrada temprana al mercado laboral a consecuencia de un abandono muy precoz de los estudios. Esta entrada al mercado laboral daba acceso a los jóvenes a la obtención de empleos con largas trayectorias. Por otro lado existían los puestos superiores en empresas o la administración pública, pero estos puestos quedaban “reservados” para los jóvenes de los grupos sociales mejor posicionados y que tenían un mejor y mayor recorrido educativo. Sin embargo, a partir de los años 80 y a consecuencia de la crisis de 1973, se destruyeron miles de empleos, se frenaron nuevas contrataciones y además las regulaciones laborales favorecieron a los cabezas de familias frente al despido, dificultando la inserción de los hijos. A raíz de esto, el paro juvenil se convirtió en un drama social y en ese momento se extendió la idea de que la educación mejoraba las expectativas de conseguir un buen empleo por lo que la tasa bruta de escolaridad en el nivel de enseñanza universitaria se duplicó entre 1982 y 1996 (Santos Ortega, 2012: 95-96).

La intervención estatal a través de sucesivas reformas laborales puede entenderse como un proceso de flexibilización del mercado laboral, con la excusa de fomentar colectivos como el de los jóvenes; es lo que contemplaba el Estatuto de los Trabajadores de 1980 y el real decreto de 1981, que amplía la contratación temporal como una media de fomento de empleo juvenil y regula los contratos de prácticas y de formación, cuyos empleadores recibían importantes bonificaciones. Pero no es hasta la subida del P.S.O.E. al gobierno cuando se palpa un avance definitivo hacia la flexibilización del mercado de trabajo. Por último y el cambio más significativo y que consiguió una estabilidad laboral se produjo en 1994 con la reforma del Estatuto de los Trabajadores del mismo año, en el que se amplían

las condiciones para poder realizar contratos de formación y en prácticas, así como la contratación temporal (Martin Criado, 144-146).

Al igual que ahora, en aquellos tiempos la economía no estaba pasando por su mejor momento y las cifras de desempleo eran muy elevadas. Concretamente en 1981 el paro registrado en España, según la Encuesta de Población Activa (EPA), era del 13'6 % y llegó a sobrepasar el 21% en el año 1985. A pesar del Estatuto que se había aprobado recientemente, las primeras reformas laborales tan sólo tardaron cuatro años en aparecer. La primera en el año 1984 y a esta le siguieron otras tantas que a continuación repasaremos para poder entender mejor las más significativas (INE, 2012).

Como anteriormente hemos mencionado, la primera reforma se dio en 1984 y ésta estaba dirigida hacia un mayor protagonismo de la temporalidad en la contratación.

A la implantación de tal medida le seguía el discurso de ser una iniciativa en pro de la creación de empleo. Además, la reforma también trajo consigo la ampliación de contratos de prácticas y formación (hasta tres años) establecer en cuatro los años durante los cuales después de la obtención del título se puede establecer un contrato en prácticas o alargar hasta los veinte años la edad máxima para celebrar contratos de formación (Comisión Europea, 2011)

Entre 1985 y 1991 la economía de España vivió un gran momento de auge económico, éste auge hizo ascender cuatro puntos la tasa de empleo y descender a su misma vez el nivel de desempleo registrado que se situaba en el 16% en el año 1991.

Gracias a la Reforma Laboral de 1984 que legitimó el empleo temporal, la mayoría de los empleos creados en ese periodo fueron empleos temporales, concretamente se crearon 1'8 millones de empleos entre los años 1985 y 1991, llegando así a ser la tasa de temporalidad del 32% en 1991 (triplicando la media europea) y siendo el 90 % de los contratos creados en ese periodo temporales (INE, 2012).

Si continuamos con el recorrido, y nos centramos en los comienzos de los años 90, concretamente en el año 1992 y según los datos de la EPA, aproximadamente tres millones de personas o lo que es lo mismo, un 18'3% de la población se encontraban en paro y fue en ese momento cuando tuvo lugar otra de las grandes Reformas Laborales vividas en España. De los efectos más destacables de dicha reforma nombraremos la gran reducción

en las prestaciones por desempleo, dificultando además, las condiciones de acceso al mismo.

Dos años más tarde, en 1994, las cifras de desempleo, según la EPA, se situaban en cuatro millones de personas, o lo que es lo mismo un 24'2 % de la población. El gobierno estatal enfocaba sus mediadas a potenciar la temporalidad laboral.

En marzo de 1996 el Partido Popular gana las elecciones y ese mismo año, el paro experimenta un descenso. Un año después el Gobierno, la Patronal y los Sindicatos firman un Acuerdo Interconfederal sobre la estabilidad en el empleo. De tal acuerdo surge el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, el cual pretende fomentar la contratación indefinida, la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes, entre otros.

En el 2001 la tasa registrada en nuestro país de desempleo, según la EPA, suponía casi un 11%, en torno a los dos millones de personas. La Reforma Laboral que se estableció en ese año consistió en abaratar el despido y limitar el acceso a las prestaciones por desempleo.

En el año 2004, los resultados de las elecciones dan la victoria al Partido Socialista Obrero Español. Se puede decir que en España se está viviendo un tiempo de crecimiento económico y que este esta ocasionado principalmente por el sector inmobiliario y todos los servicios relacionados con éste. En este tiempo, la tasa de paro descendió desde las una cifra de 11'5% de parados en los años 2002 y 2003 hasta un 9'2 % de parados en el año 2005. Pero hay que destacar que estos datos generales contrastan con la situación vivida por las mujeres y los jóvenes en España, dos colectivos que en relación con la actividad económica se encuentran muy alejados de los niveles de la media europea lo que hace que se acometan una serie de medidas con el objetivo de corregir esta negativa posición (INE, 2012).

Otra Reforma, en el año 2006, volvió a intentar convertir los contratos temporales en indefinidos debido a que en ese año, la tasa de empleo temporal en España era la más alta de toda la Unión Europea. Ese mismo año, se produjo un acuerdo entre el Gobierno, la CEOE, Comisiones Obreras y UGT, en el cual se trató la importancia de elevar la baja tasa de ocupación y actividad de las mujeres de los jóvenes y las personas con diversidad funcional.

En 2007, el volumen de personas ocupadas alcanzaba los 20 millones de personas y la tasa de empleo española rondaba los niveles de la media comunitaria. De igual forma que la tasa de paro se redujo hasta equipararse con las principales economías europeas. Pero con la crisis, se destruyeron miles de puestos de trabajo, especialmente de jóvenes.

Debido a esta situación, en los años siguientes al estallido de la crisis económica española el paro ascendió de manera imparable y según la EPA se situó en el 25'77 % de desempleados en el año 2012. Se elaboró otra Reforma Laboral y algunos de los cambios más significativos que se introdujeron fueron: se posibilitan despidos colectivos ya no por pérdidas continuadas, también por pérdidas actuales o previstas y por disminuir las ventas durante tres trimestres consecutivos; para mejorar la situación de los colectivos más afectados en la crisis como son las mujeres y los jóvenes se establece que las empresas que contraten a personas menores de treinta años recibirán una bonificación en las cuotas de la Seguridad Social de 1000 euros por año de contrato(INE, 2012).

Como bien, “A pesar de que los jóvenes son unos de los grupos sociales que se han visto más duramente azotados por la crisis, son quizá los menos atendidos desde el ámbito público”(Antonio Santos y Paz Martin 2012:104).

Por ultimo concluir diciendo que los efectos de la crisis que comenzó a finales de 2007, siguen hoy palpables en la sociedad. La crisis se está cebando especialmente con los jóvenes y el motivo de ello es que la mayoría de los puestos de trabajo que se han perdido durante las crisis los componían dichos jóvenes. En relación a esto, también se debe a que la crisis ha afectado principalmente a los empleos con poca cualificación entre los que se encontraban un gran porcentaje de jóvenes. También, cabría destacar que en los últimos años una pequeña bocanada de aire está dando pie a una lenta recuperación, o al menos eso es lo que se nos está haciendo creer a la población, un aumento de los contratos temporales pero que al mismo tiempo va acompañado de una caída de los sueldos de los trabajadores hace que creamos que el crecimiento está palpable pero sin darnos cuenta de que la precariedad en los trabajos continua sin cambios.

Los jóvenes se insertan de manera precaria en el mercado. Este segmento coincide con la distinción que la teoría de la segmentación hace del mercado laboral.

Por último, destacar que los jóvenes son los principales afectados en lo que se refiere a la precariedad y paro en el empleo, éstos están poco socializados con el mundo del trabajo

y su relación frente a éste es totalmente cambiante si la comparamos con generaciones anteriores. En definitiva, la relación de los jóvenes con el empleo es incierta, es decir, más diversa ya que no sigue un patrón igualitario para todos, como solía pasar en generaciones anteriores.

El mercado laboral está sufriendo muchas transformaciones en los últimos años, dichas transformaciones están relacionadas especialmente con los jóvenes, esto crea trayectorias profesionales en las que destaca la incertidumbre, ya que los cambios que se están produciendo están marcados por la precarización en el trabajo.

Precisamente esta incertidumbre y la falta de expectativas en los jóvenes frente al mercado laboral está provocado que el voluntariado se convierta cada vez más en una opción que los jóvenes utilizan como puente para la obtención de un trabajo o simplemente para ocupar su tiempo mientras éstos encuentran trabajo. En la actualidad y más que nunca, el voluntariado está experimentando un considerable aumento de su importancia por la existente crisis y la incesante disminución de personas con empleo (Observatorio del Voluntariado, 2013).

A continuación haremos un recorrido de esta realidad que cada vez está más vigente en la sociedad.

3.4. Voluntariado

El voluntariado es una realidad cada vez más presente en nuestra sociedad. Se trata de una modalidad de participación dirigida al bienestar e igualdad social, desde un plano altruista. La evolución del voluntariado está ligada al aumento de organizaciones sin ánimo de lucro que se van creando para poner en marcha actividades dirigidas a los colectivos más desfavorecidos, con la finalidad de que se respeten los derechos fundamentales de las personas.

En nuestro país se han ido adoptando medidas y realizando propuestas para hacer frente a esta situación de precariedad que se está viviendo con respecto al mercado laboral. Entre estas propuestas se encuentra la de aprovechar las oportunidades de creación de

puestos de trabajo que ofrece el Tercer Sector. Las actividades desarrolladas por el Tercer Sector suelen ser llevadas a cabo por personas voluntarias, es decir, por personas que, desde la gratuidad, se comprometen a desarrollar solidariamente esas actividades. Este voluntariado aunque tenga obligaciones muy parecidas a las de una relación laboral no podría considerarse como tal puesto, ya que es una actividad de utilidad social y, además, no está remunerada. Por otro lado, y sin quitarle la importancia que tiene la actual crisis, el voluntariado está sirviendo como una fuente vital para las personas que se encuentran con necesidad, ven en este un apoyo para poder alcanzar sus necesidades, también estas mismas personas a su vez son voluntarios y sirven como ayuda mutua a otras personas en su misma situación por lo que generan empatía y se sirven de su propia experiencia (Lorenzana, 2012).

Distintos autores dan diferentes definiciones a lo que es el voluntariado, a continuación veremos la definición que dan al voluntariado alguno de ellos y las semejanzas y diferencias que existe entre dichas definiciones.

Hay que destacar que aunque existan muchas y variadas definiciones del término voluntariado, este no está suficientemente acotado en la perspectiva que los Trabajadores Sociales hablamos de él cómo acción social, la prueba de ello está en la definición que da el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (vigésima segunda edición) en éste la definición del voluntariado está vinculada a lo militar y no se nombra al compromiso solidario o en organizaciones sociales.

Para comenzar hablaremos de la definición de voluntariado que nos dan la mayoría de informes y estudios, hablan de éste término como un espacio de participación ciudadana donde personas, sin ningún afán de lucro, dedica parte de su tiempo a la acción voluntaria organizada en entidades del Tercer Sector y donde el objetivo de su acción voluntaria es, el mismo de las entidades en las que colaboran por tanto contribuyen en la mejora de la calidad de vida de las personas con las que trabajan (AVPS, 2008).

Pero ésta es sólo una de las explicaciones que se le da a la acción voluntaria, una definición bastante acertada es la que nos da Luciano Tavazza, este autor dice que:

“La persona voluntaria es aquella que además de sus propias obligaciones personales, de modo continuo, desinteresado y responsable, dedica parte de su tiempo a actividades, no en favor de sí mismo ni de los asociados sino a favor de los demás y de intereses colectivos, un ciudadano que, una vez cumplidos sus deberes de estado (estudios, familia, profesión) y civiles (vida administrativa, política o sindical) se pone a disposición desinteresada de la comunidad, promoviendo la solidaridad”(Tavazza, 1995: 89).

Con esta definición se puede sacar una clara conclusión y es que en el voluntariado no media obligación alguna salvo la obligación moral de comprometerse con la comunidad.

Frente a este, la Agencia para el Voluntariado y la Participación Social de Bizkaia ofrece la siguiente formulación:

“Persona voluntaria es aquella que se compromete, por iniciativa propia y de manera desinteresada, en una acción organizada al servicio de la comunidad. Además, el voluntariado se entiende como aquella forma surgida de la propia iniciativa social, mínimamente organizada, con carácter solidario y desarrollado libremente por todo tipo de colectivos ciudadanos. Vendría a ser una expresión concreta de la participación social, una forma específica pero no la única” (AVPS, 2008).

Por ultimo atenderemos a la explicación que da la nueva ley del voluntariado al mismo, como veremos más adelante en el marco legislativo del voluntariado. En la nueva ley del voluntariado, la Ley 45/2015 de 14 de octubre, encontramos la definición de éste en sus Arts. 3 y 4, y lo define de la siguiente manera, “aquella actividad de interés general, realizado de forma solidaria, libre y sin contraprestación económica a través de entidades de voluntariado” (Ley 45/2015 de 14 de octubre).

Como podemos comprobar muchos autores y sus diferentes trabajos abordando la cuestión del voluntariado dan fe de la complejidad de acertar con una única definición.

Se puede ver en estas definiciones que presentan algunos elementos comunes, haciendo hincapié en que el trabajo voluntario se refiere a servicios realizados sin

remuneración en beneficio de la comunidad y otras personas que no son sus familiares. Sin embargo, las definiciones se diferencian en una cuestión principalmente, que es el alcance del concepto de voluntariado, es decir, hay enfoques que engloban todas las formas de participación social incluyendo la participación voluntaria y altruista en movimientos sociales, el asociacionismo, etc.

También es importante destacar, que la forma de entender el voluntariado tiene mucho que ver con las tradiciones y realidades socioculturales de cada país y región; el voluntariado es entendido y ejercido de forma distinta en los distintos países.

Mayoritariamente el voluntariado se conoce como una forma de participación social de carácter altruista a través de la sociedad civil organizada que representan las entidades del Tercer Sector (no lucrativas) con características diferenciadas con respecto a otras respuestas sociales que también pueden implicar un compromiso y participación social.

Las actividades voluntarias mejoran la calidad de vida de la sociedad, creando enlaces de solidaridad entre personas y añadiendo capital social a la vida diaria.

No obstante, lo que sí parece claro es que la mayor parte de las actividades y servicios voluntarios fomentan la cohesión social, la inclusión social y la integración. Por ello diríamos que el voluntariado es una forma más de participación con sus características que la diferencian de las demás.

El voluntariado como expresión de entregarse gratuitamente a los demás existe desde el más remoto pasado de nuestro entorno, sin embargo no ha sido así con el concepto del mismo, el término lingüístico. Es en los años ochenta cuando se empieza a hablar comúnmente de voluntariado y se efectúa su expansión y consolidación.

El voluntariado ha evolucionado en los últimos años, adquiriendo unas dimensiones nuevas debido a la gran proliferación de ONGs, que han dado lugar a un gran incremento de las funciones de los voluntarios.

Este cambio conceptual ha permitido una transformación en la valoración que se le ha dado al voluntariado pasando de una apreciación negativa, no en todos los ámbitos y mediaciones sociales, a una valoración positiva. La mayor insistencia en la formación, la incorporación de personas de distintas clases sociales, el reconocimiento social que ha adquirido hacen del voluntariado un signo de esperanza hoy en día (Zurdo, 2006: 169).

En España existen alrededor de 800.000 personas voluntarias. Más del 80% de las entidades del Tercer Sector de Acción Social cuentan con personas voluntarias para el desarrollo de sus proyectos y actividades. Entre las personas voluntarias destacan dos grupos de edad, las personas menores de 35 años y los mayores de 56 años que supondrían un 42,6% y un 22,3% respectivamente (Fundación Luis Vives, 2010:189).

El volumen de entidades del Tercer Sector de Acción Social en España estimado por el Anuario del Tercer Sector de Acción Social de la Fundación Luis Vives, partía de 47.753 pero este tuvo que descartar muchas de ellas por no tener actividad o simplemente por su extinción por lo tanto se redujo la estimación a 28.790 de entidades. Se desconoce el número exacto de entidades que son de voluntariado pero hace una aproximación de que un 83,5% de las ellas cuenta con personal voluntario, además si agrupamos el total de socios voluntarios, podemos ver que para más de la mitad de las asociaciones, la totalidad de las personas socias son, a su vez, colaboradores voluntarios (52,2%).

Las entidades suelen tener un número de voluntarios determinado según una u otra pero las aproximaciones rondan entre 10 y 20 personas voluntarias y la media se encuentra en torno a las 20 personas voluntarias en cada entidad, sin embargo cuando hablamos de entidades más grandes estas cifras cambian incluso llegan a duplicarse. No obstante la proporción de personas voluntarias sobre el conjunto de personas que colaboran en una entidad, aumenta en proporción inversa al nivel de ingresos de la misma.

Hay una feminización de la acción voluntaria (63%), además que las mujeres voluntarias suelen ser más estables que los hombres voluntarios ya que la situación laboral parece que podría ser más determinante para la participación de los hombres. También destacar que hay una mayor implicación de éstos últimos en proyectos concretos y en proyectos de tiempo limitado y más cortos. Por último resaltar que cuatro de cada 10 entidades cuentan con personas con discapacidad como voluntarias.(INE, 2015).

En España si hacemos una comparación con el resto de países de la Union Europea podríamos decir que hay un bajo porcentaje de personas voluntarias (19% de media en España frente al 30% en la Unión Europea). Sin embargo, la tendencia es hacia el crecimiento del voluntariado en nuestro país.

Destacar que la proporción de personas con estudios universitarios, con cargos de responsabilidad y con compromiso que desarrollan acciones voluntarias, es casi el doble de las que han abandonado sus estudios antes de los 15 años.

La acción voluntaria se realiza en instituciones muy variadas. Las instituciones que más voluntariado mueven son las del Tercer Sector (66,5%) por otro lado, cada vez es más

frecuente la tendencia a realizar voluntariado durante pequeños periodos de tiempo o en acciones muy puntuales (Observatorio del Voluntariado, 2013:58-60).

Por último, concluiré diciendo que bajo mi punto de vista es importante entender como fluctúan las tasas de paro para conocer y poder entender como fluctúan las tasas de voluntariado. Sin embargo, no hay datos para conocer cómo ha evolucionado el voluntariado, y en qué medida este ha crecido a la vez que el mercado de trabajo ha disminuido. De cualquier forma, si podemos pensar que existe una relación directa entre ambos.

3.4.1. Razones para ser voluntario.

Las razones para acceder al voluntariado y el mantenimiento de la motivación de las personas voluntarias, son un factor de estabilidad y continuidad por parte del voluntario y que tanto buscan y desean las organizaciones. Las motivaciones de las personas voluntarias pueden sufrir cambios o transformaciones desde el momento de acercamiento a la organización debido a una diferente visión o análisis de la realidad.

Normalmente las motivaciones se han centrado en dos bloques principales: motivaciones altruistas y motivaciones personales.

La razón más repetida se corresponde con la contribución del bienestar social pero junto a esta razón altruista aparecen otras dos motivaciones, para vivir experiencias nuevas y para adquirir experiencia pre-profesional. Uno de los intereses por parte de los jóvenes de ejercer el voluntariado se debe a la preocupación de estos por elaborar una nueva identidad que les sirva como camino para llegar a la edad adulta (Fuentes, 1999:87-89).

Todos tenemos en nuestra cabeza una serie de razones por las cuales creemos que las personas voluntarias lo son, destacar las ideas más comunes.

-Puede ser por empatía, es decir, si algo nos pasa a nosotros y también a otras personas intentamos ayudarles.

-También la gente se acerca al voluntariado para sustituir sus rutinas, porque cubre tiempo que antes tenía ocupado y ya no lo tiene, esto se suele dar en casos de personas que se han jubilado o que simplemente no trabajan.

-Otros muchos acuden al voluntariado por sentirse bien consigo mismos, es decir que centran el voluntariado en el impacto que causa sobre ellos mismos.

-Por último, y el más frecuente hoy en día es el voluntariado como tiempo de transición hasta encontrar trabajo, se usa como forma de coger experiencia o como trampolín para desarrollar un empleo, este tipo de voluntariado es el más frecuente en jóvenes.

Sería interesante destacar la importancia de los jóvenes en el voluntariado hoy en día, ya que cada vez son más los que participan en esta cuestión para así tener una integración en el mercado laboral. Usan este puente como un recurso de aproximación al mercado de trabajo, camino hacia el empleo o tiempo de espera mientras encuentran trabajo, es por ello que cada vez más jóvenes universitarios forman parte de este colectivo.

A continuación y basándonos en “Así somos: el perfil del voluntariado social en España. Plataforma del Voluntariado de España (PVE), Madrid, 2013” plasmaremos las motivaciones o razones más y menos frecuentes por las que las personas deciden ser voluntarios y formar parte de este colectivo así como una posterior explicación del significado de cada una de esas motivaciones.

1. *Por solidaridad o ayuda a los demás:* incluye cualquier expresión que haga explícito algún tipo de valor social de interés altruista por ayudar a otras personas. Las razones más comunes que dan estas personas para ser voluntarios son para ser de ayuda, por solidaridad, para dar servicio a los demás o hacer algo útil.

2. *Adquirir experiencia laboral:* en estos casos se realiza la actividad para mejorar las capacidades profesionales y/o mejorar las expectativas de encontrar empleo. Hoy en día más que para adquirir experiencia laboral se está viendo un aumento considerable del número de voluntarios jóvenes, personas que acaban de terminar sus estudios y debido a la crisis y al no encontrar trabajo deciden ser voluntarios para tener algo de experiencia o simplemente no sentirse o estar parados.

3. *Conocer nuevas personas:* el deseo por conocer o relacionarse con personas nuevas, necesidad de hacerse cómplice de sus situaciones y de hacer todo lo que esté en su mano para ayudarles. Conocer gente que hace lo mismo que tú, que tengan cosas en común contigo, salir de la rutina.

4. *Hacer algo diferente:* el interés por aprender y comprender el mundo, el desarrollo de nuevas perspectivas, así como el aprendizaje y potenciación de habilidades.

Se pueden contemplar expresiones como: “aprender”, “curiosidad”, “nuevas perspectivas”, “aprender en situaciones nuevas” y “conocer otras realidades”.

También hace referencia a la necesidad de conocerse mejor uno mismo, de aprender sobre los propios límites y capacidades.

5. *Razones Religiosas*: se citan motivos religiosos o espirituales de forma genérica o se menciona expresamente el profesar una religión específica. Las personas que son voluntarias por motivaciones religiosas encuentran sus razones en su convicción religiosa, dar testimonio de fe, por ideología católica, etc. (PVE, 2013).

Estas cinco razones de inclusión al voluntariado son las más destacables entre las personas voluntarias pero no son las únicas además como hemos comentado anteriormente, las motivaciones pueden ser variables y cambiantes a lo largo de la vida. No se puede determinar una razón única dominante para que una persona sea voluntaria. Por lo que una persona puede querer ser voluntaria por más de una razón. La motivación es también un factor que influye tanto en la permanencia como en el abandono de la persona voluntaria.

3.4.2. Trabajo social y voluntariado

Podríamos decir por tanto que los principales problemas de las relaciones entre el voluntariado y los trabajadores sociales se resumen en los siguientes puntos.

El trabajo social tiene un papel importantísimo a la hora de cubrir y satisfacer las necesidades sociales de la población. Los trabajadores sociales trabajan en las administraciones públicas y también en el Tercer Sector. Centrándonos en la labor que realizan los trabajadores sociales en el Tercer Sector, su papel es muy relevante, ya que son expertos en conocer la realidad social, por lo que son significativos a la hora de detectar necesidades y satisfacerlas. A ello se le añade, la posibilidad de intervenir en las propuestas de las políticas sociales y programas que se desarrollan, contribuyendo a la mejora de ambos.

En los últimos años, se ha experimentado un incremento de profesionales cualificados para realizar intervenciones de calidad. Aunque la situación económica no es buena, dependiendo de las entidades en las que trabajen los profesionales, el porcentaje de empleo precario que existe en algunos casos es alto.

Paralelamente a este contexto, aparece un aumento de situaciones de necesidad, en las que el Tercer Sector tiene que actuar como proveedor de servicios y prestaciones, y sobre todo defender los intereses de aquellos que se encuentran en una situación de necesidad. Lo cual implica, que ante esta realidad es imprescindible la figura de los trabajadores sociales con una formación y unas habilidades irreemplazables, para poder realizar un trabajo eficiente y de calidad.

Hay que tener en cuenta que es importante una formación continua de estos profesionales, ya que están en contacto permanente con la realidad social, lo cual implica que se encuentran en un cambio continuo.

Dentro del Tercer Sector, trabajan conjuntamente los trabajadores sociales con los voluntarios, por lo que existe una relación entre profesionales y voluntarios, y es interesante tener en cuenta varios aspectos:

En primer lugar, las instituciones que prestan servicios cuentan con trabajadores remunerados para llevar a cabo tareas o actividades, ya que es preciso un personal cualificado porque son tareas que el voluntario no puede llevar a cabo.

En cuanto a las diferencias entre voluntarios y trabajadores remunerados, hay una que es básica, los profesionales obtienen una contraprestación económica por desempeñar ese trabajo, mientras que los voluntarios realizan las actividades de forma solidaria y con carácter altruista, sin recibir una contraprestación económica a cambio.

En algunas ocasiones, los voluntarios ven su labor como una oportunidad de acceder a un puesto de trabajo.

Otro aspecto es que entre los profesionales y los voluntarios existen conflictos de intereses y de valores. Respecto a los conflictos de intereses, se trata del tiempo, los profesionales tienen un horario fijo que muchas veces no coincide con el horario del voluntario. Y en cuanto a los conflictos de valores, se trata de los objetivos y métodos de trabajo, ya que en ocasiones a los voluntarios les falta formación, también se da el caso de que los profesionales subestiman el trabajo de los voluntarios, aunque estos voluntarios tengan mucha experiencia y estén muy preparados por lo que es muy importante que los trabajadores sociales cuenten con el personal voluntario para la realización de sus proyectos y actividades.

En ocasiones, también pueden surgir imágenes negativas de los profesionales con respecto a los voluntarios, y viceversa. Por ejemplo, un profesional puede pensar sobre un voluntario que está poco comprometido, o que sólo busca actuar y ocupar su tiempo libre. Los voluntarios pueden pensar de los profesionales que no tienen contacto con la realidad,

que solo dirigen los proyectos, y que esperan de los voluntarios que sean obedientes y realicen tareas que ellos les manden. Aunque también hay imágenes positivas de unos con respecto a otros. Por ejemplo el profesional puede ver que los voluntarios se dan cuenta de nuevas necesidades, o que tienen una proximidad a la persona, y el voluntario puede pensar que el profesional tiene instrumentos de intervención eficaces, o que son capaces de conseguir recursos para los proyectos.

Otra diferencia entre voluntarios y profesionales son las actitudes, y la motivación, se diferencian de los profesionales en la finalidad de su actuación. El profesional tiene unos conocimientos, una preparación y una dedicación diferente, además de que con su trabajo obtiene dinero y reconocimiento. El voluntariado realiza una acción de manera benéfica, en la que da sin recibir algo a cambio.

Por último, mencionar que una de las competencias de los trabajadores sociales, es organizar y gestionar los recursos humanos, es decir, los voluntarios por esto es importante que tengan capacidad para trabajar en equipo.

4. HIPOTESIS

Sería interesante destacar la importancia de los jóvenes en el voluntariado hoy en día, ya que cada vez son más los que participan en esta cuestión para así tener una integración en el mercado laboral. Usan este puente como un recurso de aproximación al mercado de trabajo, camino hacia el empleo o tiempo de espera mientras encuentran trabajo, es por ello que cada vez más jóvenes universitarios forman parte de este colectivo. Ahora bien, sería interesante conocer hasta qué punto el trabajo del personal voluntario en los distintos centros y asociaciones, está favoreciendo o complementando la labor de los trabajadores o si por el contrario se está dejando ver una sustitución complicada o mayor generación de conflictos entre ambos por la aparición de cada vez más personal voluntario.

5. OBJETIVOS

Con esta investigación pretendemos alcanzar los siguientes objetivos.

5.1. Objetivo general

- Conocer el papel que desempeñan Trabajadores/as Sociales y personal voluntario en una serie de centros sociales seleccionados previamente y comprobar si existe una suplantación o por el contrario una complementación entre Trabajo Social y voluntariado en dichas instituciones sociales.

5.2. Objetivos específicos

- Observar si existe una sustitución de Trabajadores/as Sociales por personal voluntario.
- Conocer cómo trabajan conjuntamente y por separado, Trabajadores/as Sociales y voluntarios dentro de una misma asociación.
- Diferenciar el trabajo que cada uno de ellos desempeña dentro de la asociación y comprobar si ambos pueden realizar la misma actividad partiendo de su formación profesional.
- Comprender la evolución de las relaciones y ver si se ha generando cambio con el paso del tiempo.

6. METODOLOGIA

La investigación planteada se ha orientado a la observación del papel que juegan Trabajadores/as Sociales y personal voluntario en una serie de centros sociales seleccionados previamente. Se quiere comprobar con esta observación si existe una suplantación o por el contrario una complementación entre Trabajo Social y voluntariado en dichas instituciones sociales.

La metodología propuesta para llevar a cabo nuestra investigación corresponde con un enfoque cualitativo, planteando la observación como técnica principal para obtener una información de primera mano y la entrevista como técnica secundaria que se le realizará tanto al Trabajador /a Social del centro como al voluntario o voluntarios que decidamos observar para profundizar algo más en el tema y así conocer de primera mano que piensan ellos del mismo.

El enfoque cualitativo hace referencia a una investigación en la cual se hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas. La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones y su estructura dinámica.

La técnica principal de nuestra investigación como bien se ha mencionado anteriormente será la observación participativa, esta técnica hace referencia a la observación de sujetos en la cual el investigador comparte con los investigados u objetos de estudio su contexto, experiencia y vida cotidiana, para conocer directamente toda la información que poseen los sujetos de estudio sobre su propia realidad, o sea, pretender conocer la vida cotidiana de un grupo desde el interior del mismo. En segundo lugar, se trabajara con la entrevista no estructurada, ésta será formulada a los sujetos que previamente hayamos observado. Se realizarán mediante un guion que habrá sido elaborado, y se habrá hecho de forma cuidadosa pretendiendo que se dé la mayor interacción personal entre el investigador y el sujeto investigado para de esa forma profundizar lo máximo posible en lo que queremos conocer (Alonso, 1998, Taylor & Bogdan, 1986:20).

Por otro lado, la selección de los entrevistados se hará mediante el cumplimiento de unos criterios determinados. En nuestra investigación se trata de una elección de las entidades en las que vamos a trabajar a través de una característica básica, la existencia de

voluntarios y trabajador/a social en el centro, pero no es la única. A raíz de esa característica principal, se elegirá en que centros vamos a trabajar y cuales son las entidades que finalmente formarán parte de nuestro estudio. Posteriormente haremos otro filtro para asignar los sujetos con los que vamos a trabajar, y estos deberán de responder a una serie de características que serán las siguientes.

La elección de los sujetos de nuestro estudio se hará teniendo en cuenta unos criterios específicos que deben de cumplir los sujetos seleccionados. En primer lugar, vamos a hacer nuestra investigación con un número de mujeres y un número de hombres equitativo. Dado que nos planteamos una investigación con especialistas del Trabajo Social y personal voluntario y que cada uno de estos ámbitos está feminizado (Trabajo Social) y masculinizado (Voluntariado) respectivamente. En segundo lugar, para la realización de nuestra investigación y como bien hemos planteado anteriormente, buscaremos a sujetos jóvenes, más concretamente con edades comprendidas entre los 22 y los 25 años y que hayan finalizado sus estudios universitarios. Los sujetos seleccionados es importante que tengan una edad comprendida entre dicho intervalo ya que hablamos de los voluntarios como personas que tras terminar sus estudios y dada la actual situación de crisis no tienen acceso al mercado de trabajo por lo que ocupan ese tiempo de espera en ofrecerse como voluntarios. Por último, los sujetos con los que realizaremos la investigación deberán compartir espacios y tiempo en cada una de las asociaciones que escojamos, y estos deben de ser Trabajador/a Social y voluntario/a respectivamente dentro del centro.

En nuestro caso nos centramos en seis asociaciones diferentes de la provincia de Jaén, en las que voy a realizar personalmente un periodo de voluntariado necesario para poder conocer lo que realmente quiero saber en mi investigación. La selección de estas asociaciones o centros se ha llevado a cabo mediante un rastreo de los diferentes centros sociales de la provincia y se han seleccionado aquellos que cuentan con personal voluntario así como de un profesional del Trabajo Social.

Tras la aplicación de nuestra técnica de elección de centros hemos concluido que la investigación se llevara acabo de los siguientes centros en los cuales realizare mi periodo de voluntaria:

- Organización Cruz Roja española. Comité provincial de Jaén.
- Fundación Secretariado Gitano Jaén.
- Fundación andaluza para la integración social del enfermo mental. (FAISEM).
- Centro provincial drogodependientes Jaén.

- Organización Cáritas Diocesana de Jaén, programa de empleo.
- Organización O.N.C.E. dirección administrativa Jaén.

Por último, añadir, que todo el proceso de intervención irá acompañado por un diario de campo que se ira realizando paralelamente a mi periodo de voluntaria en cada uno de los centros y en el cual día a día quedará reflejado cada uno de los hechos que ocurran y las observaciones que crea convenientes y que me ayudarán posteriormente a hacer un balance de dicho periodo y me facilitaran mi trabajo a la hora de extraer las conclusiones de la intervención.

7. PLAN DE TRABAJO

Una vez identificada cual va a ser la metodología que llevaremos a cabo en nuestra investigación, procederé a explicar las distintas etapas en las cuales se va a dividir nuestra investigación, ésta estará constituida por seis etapas que se desarrollarán a continuación:

1. Primera etapa: Preparación de la guía de observación y preparación del guion de las entrevistas.

Previamente a la selección de los centros donde llevaremos a cabo nuestra investigación será esencial preparar una guía en la cual quede detallado y claro que es lo que tengo que observar en el periodo de voluntaria en cada uno de los centros. Cuáles serán los elementos en los que tengo que fijar mi atención para poder obtener respuestas a mi pregunta. Además, será imprescindible la elaboración de un guion para las entrevistas, tanto para la que le realizaré al Trabajador/a Social, como la que le realizare al personal voluntario que elija como sujeto de estudio.

2. Segunda etapa: Selección de centros.

En esta primera fase se hará un rastreo de las distintas asociaciones y centros sociales que hay en la provincia de Jaén. Para proceder a la elección de los centros en los que queremos hacer nuestra investigación, tendremos como única condición que en cada una de ésta asociaciones este dictaminado por ley que exista un trabajador/a social. La selección de los centro no podrá ser aleatoria ya que tiene que cumplir una serie de condiciones que hemos citado anteriormente.

3. Segunda etapa: Incorporación a los centros y primer contacto con los informantes.

En la segunda etapa de nuestra investigación, voy a proceder a acceder como voluntaria a cada una de las seis asociaciones seleccionadas previamente. Mi inclusión en ellas como voluntaria será de un mes aproximadamente en cada una. Debe de ser de un periodo considerablemente largo para que me dé tiempo a realizar una observación adecuada y para conseguir obtener la confianza suficiente tanto de Trabajadores Sociales como de los voluntarios para hacer más fácil mi investigación. Para mayor agilidad y viendo que es posible, realizare voluntariado en dos centros al mismo tiempo, es decir, que en cada uno de los meses que dure mi

investigación accederé como voluntaria a dos centros. Sabiendo que voy a trabajar con seis centros distintos y que trabajare de dos en dos, mi periodo de voluntariado durara tres meses.

4. Tercera etapa: Observación al personal.

He de decir que considero esta etapa la más compleja de todo el proceso de nuestra investigación. En ésta tendré que recabar la máxima información extraíble de cada día que pase como voluntaria en cada uno de los centros. Y lo que es más difícil aún, tendré que conseguir captar la máxima confianza tanto del resto de voluntarios como de los Trabajadores/as Sociales que desempeñen su función en ese lugar.

5. Cuarta etapa: Realización de entrevistas a los informantes.

Una vez que hayamos pasado nuestro periodo de voluntarios en cada uno de los centros, se procederá a realizar una entrevista a cada uno de los trabajadores sociales que desempeñan su trabajo allí y por otro lado se le realizara otra entrevista a alguno de los voluntarios con los que hemos tenido contacto y hemos tratado durante el mes de voluntariado en cada uno de los centros. En primer lugar, se le explicará a cada uno de ellos de que va a tratar la entrevista. En segundo lugar, se procederá a la realización de la misma y una vez esta haya sido concluida, se les preguntará a los informantes si tienen algo más que añadir sobre el tema que se ha tratado o si quieren mostrar su opinión o punto de vista.

6. Quinta etapa: Análisis de los resultados.

Finalizado mi periodo como voluntaria en todas las asociaciones seleccionadas se hará un análisis e interpretación de los resultados obtenidos. En primer lugar hare un análisis de los datos recogidos con mi observación en las distintos centros y en segundo lugar hare una transcripción de las entrevistas realizadas para poder estudiarlas más detalladamente y analizar los resultados de éstas. En tercer lugar, hare un balance de todas las anotaciones que haya ido haciendo durante el periodo de voluntaria en mi diario de campo. En este diario de campo se deberán de estar reflejados todos los aspectos que hayan sido relevantes durante mi observación a los sujetos.

7. Sexta etapa: Extracción de conclusiones.

Para terminar, en esta última etapa y tras el realizar el análisis de los resultados se procederá a extraer y redactar las conclusiones obtenidas del estudio realizado, estas conclusiones son las que nos dirán si se han conseguido o no los objetivos planteados con anterioridad.

8. CRONOGRAMA

A continuación, a través de un cronograma, expondremos una a una las actividades que se han mencionado anteriormente y el tiempo en el que estas se desarrollarán para la consecución de nuestros objetivos.

Mes Actividad	noviembre		diciembre		enero		febrero		marzo		abril	
1. Preparación guía de observación y guion de las entrevistas.												
2. Selección de centros.												
3. Incorporación a los centros y primer contacto con los informantes.												
4. Observación al personal.												
5. Realización de entrevistas a los informantes.												
6. Análisis de los resultados.												
7. Extracción de conclusiones.												

8. UTILIDAD, APLICABILIDAD, RELEVANCIA Y VINCULACIÓN CON LA DISCIPLINA DE TRABAJO SOCIAL

En relación a la utilidad de nuestra propuesta de investigación con el Trabajo Social, es interesante comprobar, cómo ha ido creciendo el voluntariado en los últimos años y cómo éste acompaña a los Trabajadores Sociales día a día.

Como ya hemos mencionado anteriormente, son muchos los estudios que se han realizado sobre el voluntariado. Sin embargo, pocos o apenas ninguno recogen el crecimiento del voluntariado y como éste ha ido acompañando al Trabajo Social así como las discrepancias o por el contrario la complementariedad que uno tiene sobre el otro.

Podría recalcar que no existe ningún estudio hasta la fecha que recoja los mismos objetivos que persiguen nuestra propuesta de investigación. Dicha propuesta no solo permitirá conocer cómo en los últimos años ha ido creciendo el compartir espacios y tareas, además, permitirá saber de primera mano cuál es el pensamiento de las dos partes con respecto al trabajar juntos y el pensamiento que tienen unos sobre los otros y las funciones que cada uno de ellos desempeña en los centros teniendo en cuenta que están en distintas condiciones. En definitiva, nos encontramos ante una investigación pionera que nos permitirá conocer una realidad cada vez más existente en nuestra realidad que es la aparición más de personal voluntario que ofrece sus servicios desinteresadamente. Por ultimo este estudio nos permitirá hacer un balance de hasta qué punto la aparición de cada vez más personas voluntarias hace que disminuya la contratación de personal especializado en Trabajo Social en las asociaciones y centros de bienestar social.

En conclusión, la siguiente propuesta de investigación es un tema que repercute, ya no solo a los trabajadores sociales, sino a todos los profesionales de la intervención social a los que muchas veces se desprestigia su profesionalidad.

9. CONCLUSIONES

Partiendo de la base de que el colectivo juvenil es un grupo con características y orígenes sociales distintos que conllevan a que dichas características y orígenes sean relevantes a la hora de acceder al sistema educativo y laboral, se ha profundizado en averiguar hasta qué punto el origen social repercute a la hora de llevar a cabo unos estudios y a la hora de acceder al mercado laboral.

Podríamos decir que existe una fuerte relación entre el origen social y el éxito en el sistema escolar. Los jóvenes de clases populares son los que más temprano abandonaban sus estudios para poder acceder rápidamente a un puesto de trabajo que los convirtiera en adultos y las posibilidades económicas asociadas. Sin embargo los jóvenes de clases sociales más privilegiadas se mantenían en el sistema escolar hasta completar sus estudios. Así bien, la trayectoria que un estudiante iniciaba casi siempre iba a estar condicionada por su origen social, de ahí que eligiese un camino u otro para formar su trayectoria.

Por otro lado, añadir que el acceso al mercado laboral no se da por igual en todos los jóvenes ya que como venimos comprobando, el origen social tiene mucho que ver en la trayectoria de éstos. Tras el abandono de los estudios o la finalización de éstos, los jóvenes deben enfrentarse al acceso al mercado de trabajo. Ahora bien, las condiciones del mercado de trabajo, su precariedad, la falta de futuro, etc., lo que hace que la gente use el voluntariado como una forma de acceso al mercado laboral o simplemente un pasatiempo mientras encuentran un trabajo.

Se ha realizado una propuesta de investigación con el que se pretende conocer la situación que se está viviendo actualmente en los distintos centros y asociaciones en los cuales existe la presencia tanto de Trabajadores Sociales como de personal voluntario. Se quiere averiguar en qué medida son necesarios unos y otros, hasta qué punto se necesitan mutuamente y que aspectos crean en ellos discrepancias o por el contrario complementariedad en ambos. Por otro lado también se quiere averiguar cómo está evolucionando en los distintos centros la aparición de cada vez más personal voluntario, y si esto está repercutiendo a la hora de contratar a Trabajadores Sociales en citados lugares.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alonso, L. (1998). *La mirada cualitativa en sociología: una aproximación interpretativa*. Madrid: Fundamentos.
- Bourdieu, P. (2000). *Cuestiones de Sociología*. Madrid: Istmo.
- CC.OO. (Febrero de 2012). *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación de empleo. 52 reformas desde la aprobación del Estatuto de Trabajadores en 1980*. Recuperado el 28 de mayo de 2016, de Informe Fundación 1º Mayo: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/InformeReformas.pdf>
- España. Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado. BOE, 17 de enero de 1996, núm. 15 p. 1239-1243
- España. Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado. BOE, 15 de octubre de 2015, núm. 247, p. 95764-95784
- Fuentes, M. (1999). Jóvenes y acción voluntaria: La edad como factor condicionante en la acción participativa. *Estudios de Juventud*, 87-89.
- Fundación EDE. (2012). *Estudio sobre el voluntariado en la CAPV: cuantificación y caracterización 2012*. Bilbao: Servicio central de publicaciones del gobierno.
- Fundación Tomillo. (2000). *Empleo y trabajo voluntario en las ONG de acción social*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- García Roca, J. (1996). «El Tercer Sector», en Documentación Social, núm. 103, pág. 13.
- Instituto Nacional de Estadística. (17 de marzo de 2010). *Encuesta de Condiciones de Vida, 2009*. Recuperado el 10 de junio de 2016, de <http://www.ine.es/prensa/np589.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (21 de octubre de 2010). *Encuesta de Condiciones de Vida, 2010*. Recuperado el 10 de junio de 2016, de <http://www.ine.es/prensa/np627.pdf>

- López, E. y Perea, L. (2009). Claves para la Gestión del Voluntariado para las Entidades No Lucrativas. Valencia: Fundación Luis Vives. Recuperado el 15 de mayo de 2016, de http://luisvivesces.org/upload/52/13/Cuaderno_Gestión_6.pdf
- Martín Criado, E. (1998). Historia inmediata de las relaciones laborales en España. En *Producir la juventud: crítica de la sociología de la juventud* (págs. 144-242). Madrid: AKAL.
- Martin Criado, E. (1997). Los empleos y los paros de los jóvenes. *Cuadernos de Relaciones Laborales* (11), 174-199.
- Martin Criado, E. (1998). *Producir y juventud*. Madrid: Istmo.
- Mier, I., Mier, R. y Sanz, I. (2004). *Estudio sobre el voluntariado en Bizkaia 2004*. Bilbao: bolunta “Agencia para el voluntariado y las asociaciones”
- Navajo, P. (2004). Iniciativa Social Y Estado de Bienestar. Recuperado 7 de mayo de 2016, de <http://www.iniciativasocial.net/voluntariado.htm>
- Ortega, A. S., & Martín, P. M. (2012). La juventud española en tiempos de crisis. Paro, vidas precarias y acción colectiva. *Sociología del Trabajo, nueva época*, 93-110.
- Observatorio del Voluntariado 2013. (2013). *Así somos: el perfil del voluntario social en España*. Madrid: Plataforma del voluntariado en España.
- Plataforma del Voluntariado de España. (2013). *Voluntariado y empleo: preguntas frecuentes*. Madrid: Plataforma del Voluntariado en España.
- Recio, A. (1995). La segmentación del mercado de trabajo en España. En M. F. & P. C, *Las relaciones laborales en España* (págs. 97-115). Madrid: Siglo XXI.
- Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1992). Introducción a los métodos cualitativos en investigación: la búsqueda de los significados. España: Paidós.

Zurdo, A. (2004). El voluntariado como estrategia de inserción laboral en un marco de crisis del mercado de trabajo. Dinámicas de precarización en el tercer sector español. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22(2), 11-33.

11. ANEXOS

- **Guía de observación:**

Para llevar a cabo la técnica principal de nuestra investigación que será la observación, hay que tener en cuenta una serie de aspectos para poder conseguir obtener lo que queremos conocer. La observación que se va a realizar se hace con el fin primordial de conocer como son las relaciones entre los voluntarios/as y los Trabajadores/as Sociales que desempeñan su trabajo en cada uno de los centros elegidos.

Para ello será esencial tomar en cuenta los siguientes aspectos cuando estemos llevando a cabo la técnica de la observación:

1. Relaciones reales entre los voluntarios y los Trabajadores/as Sociales.
2. Complementariedad o individualidad frente al trabajo.
3. Ver si hay cohesión y si trabajan conjuntamente.
4. Observar si se piden o dan mutuamente sugerencias y si se prestan ayuda.
5. Observar qué papel desarrolla cada uno de ellos en la institución.
6. Que tareas tienen asignados cada uno.
7. Conocer los niveles de responsabilidad frente al trabajo

- **Entrevista al Trabajador/a Social:**

1. ¿Cuánto tiempo lleva ejerciendo su trabajo en esta entidad?
2. ¿Cuántas personas voluntarias desempeñan su labor en esta entidad?
3. ¿Qué espera del trabajo voluntario?

4. ¿Cuáles han sido su experiencia a lo largo del tiempo con el personal voluntario?
5. ¿Cómo ha evolucionado el trabajo voluntario en el centro? ¿Qué actividades abarcaban antes y cuáles abarcan ahora?
6. ¿Cree que sin la existencia del personal voluntario existiría más trabajadores remunerados en este centro?

Entrevista al personal voluntario:

1. ¿Desde cuándo ejerce voluntariado?
2. ¿Qué te motivó a realizar voluntariado?
3. ¿En cuántos lugares has desempeñado tu labor como voluntario/a?
4. ¿Ha tenido experiencia como voluntario?
5. ¿Cuáles son sus expectativas con el voluntariado?
6. ¿Cuánto tiempo tiene para dedicar al voluntariado?
7. ¿Cree que tiene los conocimientos y/o experiencia para las tareas que debe desempeñar?
8. ¿En qué otra área o actividad cree que puede aportar al trabajo de la organización?