

TRABAJAR EN EL TERCER SECTOR SOCIAL: valores y motivaciones del personal remunerado de las organizaciones del Tercer Sector Social de Bizkaia

Presentación de proyecto

Bilbao, 7 de marzo de 2013



bizkaiko hirugarren
sektorearen behatokia

observatorio del
tercer sector de bizkaia



Ruta de la exposición

- Respuesta a las preguntas que justifican esta investigación: ¿por qué? ¿para qué?
- Algunos conceptos clave que contextualizan y delimitan la investigación: ¿qué entendemos por...? ¿qué buscamos?
- Planteamiento para llevar a cabo el proyecto: ¿cómo? ¿con qué técnicas? ¿en qué tiempos? ¿quién?
- Participación de las organizaciones: ¿qué pasos concretos damos a partir de ahora?

¿Por qué ? ¿Para qué?

¿Por qué una investigación sobre el personal remunerado?

¿Por qué ? ¿Para qué?

1. Existe un conocimiento escaso sobre este colectivo en el sector:



Alguna referencia en
Libro Blanco...

Estudios sectoriales que ponen en
relación la ideología...

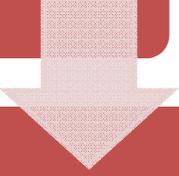
¿Por qué ? ¿Para qué?

¿Por qué analizar el vínculo entre el personal remunerado y las organizaciones?

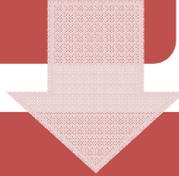
¿Por qué ? ¿Para qué?

2. El vínculo es esencial a cualquier organización y se relaciona con la consecución de sus objetivos, especialmente en el Tercer Sector Social:

las personas que trabajan, que colaboran y que conforman cualquier organización mantienen un vínculo con la organización y a su vez ésta se vincula con las personas que la forman.



Un vínculo fuerte, estable, satisfactorio, en sintonía con la misión y valores... se relaciona con mayores posibilidades de que una organización alcance los fines que persigue



Las relaciones en el contexto de las organizaciones del TSS son vehículo para la transformación social (la perspectiva relacional es clave en su forma de ser)

¿Por qué ? ¿Para qué?

3. La acelerada profesionalización junto a otros cambios sociales afecta a la forma de relacionarse y de entender el vínculo positivo o compromiso.

Los vínculos se transforman...



```
graph TD; A[Los vínculos se transforman...] --> B[Es necesario comprender y adaptarse...]; B --> C[Incorporando mejoras en la gestión de la cultura organizacional];
```

Es necesario comprender y adaptarse...

Incorporando mejoras en la gestión de la cultura organizacional

¿Por qué ? ¿Para qué?

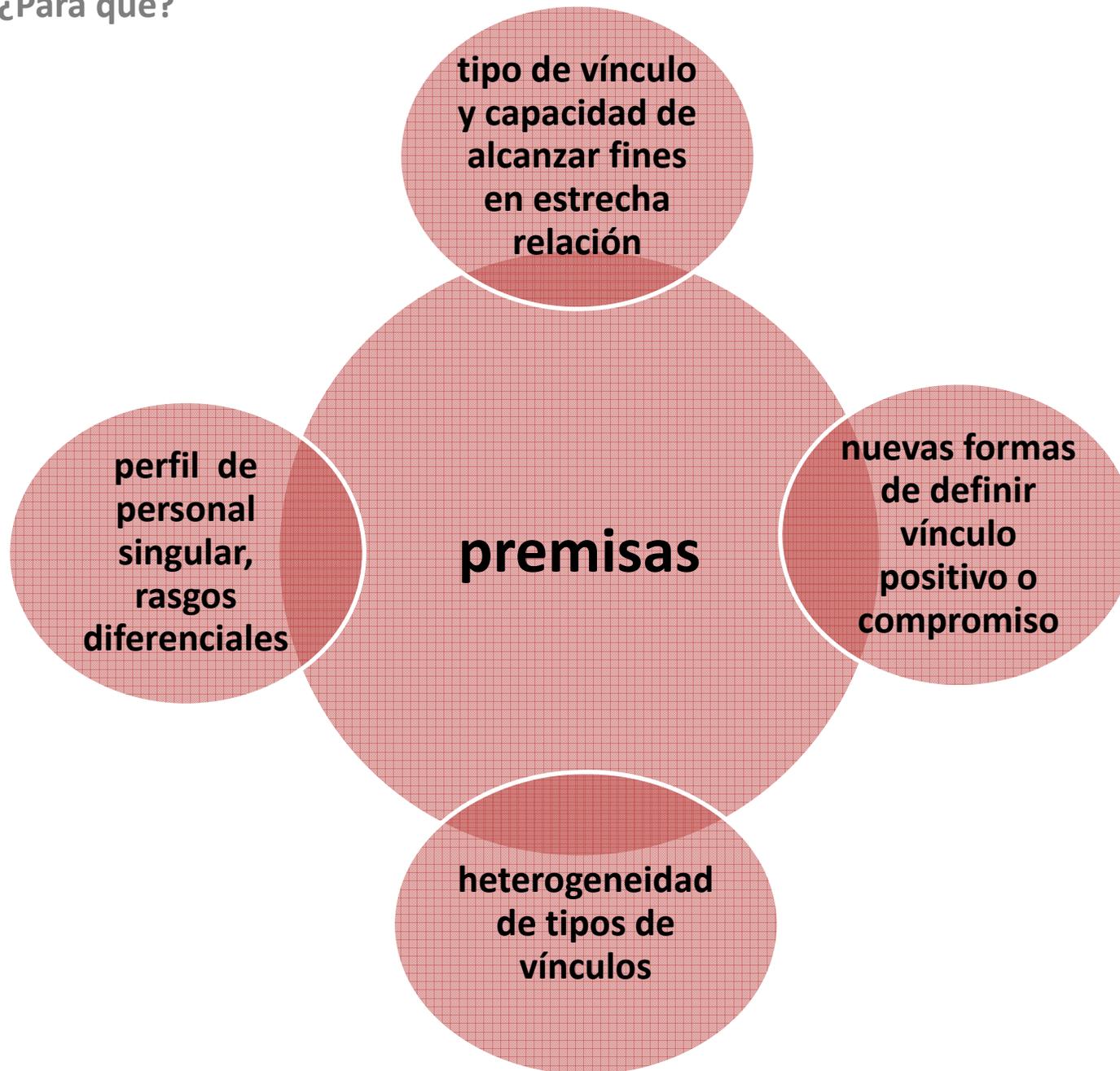
4. La heterogeneidad de realidades (perfiles y organizaciones) dentro del TSS lleva a presuponer la convivencia de formas distintas de vínculo.



¿Por qué ? ¿Para qué?

Recapitulando: 4 premisas

¿Por qué ? ¿Para qué?



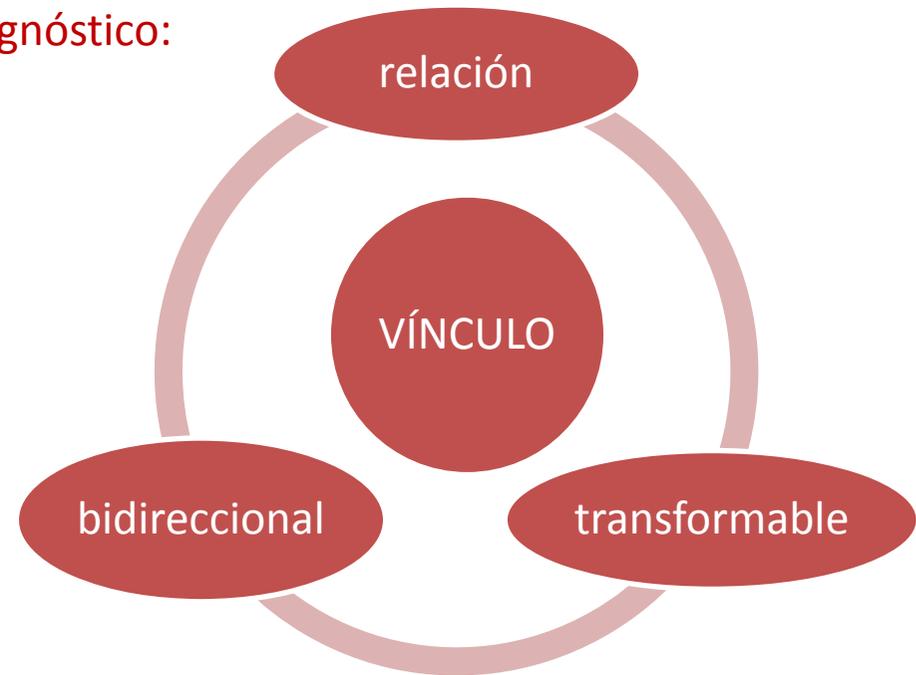
¿Qué entendemos por... ? ¿Qué buscamos?

¿Qué entendemos por vínculo?

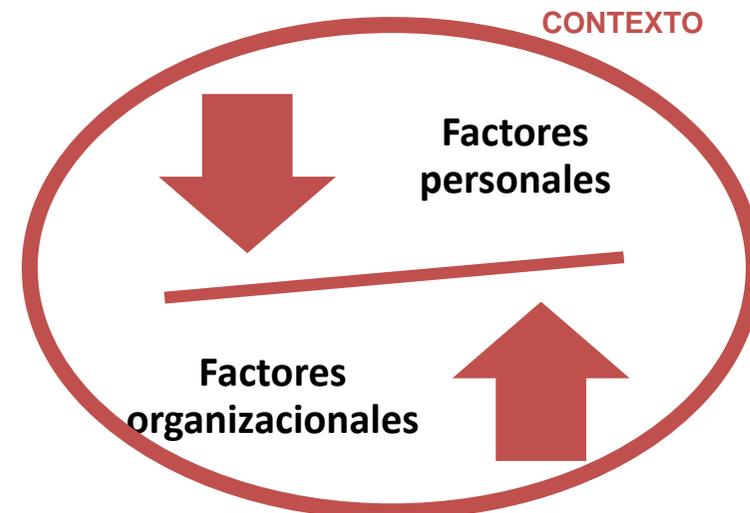
¿Qué entendemos por... ? ¿Qué buscamos?

Elementos básicos a considerar en el análisis diagnóstico:

*El vínculo puede definirse por la unión o **relación** de una persona con otra u otras ya sea de forma física o simbólica y se suele utilizar para nombrar la cadena invisible que existe en la relación entre personas o grupos. Podría decirse que existe una relación entre **ambos polos** del vínculo y no puede definirse un polo sin el otro. El vínculo existe cuando existe relación, dependencia o cuando se comparte algo y no es permanente ni indestructible, puede **transformarse** y también puede finalizarse.*



TIPO DE VÍNCULO
Motivaciones
Manifestaciones
Intensidad



¿Qué entendemos por... ? ¿Qué buscamos?

Consideraciones para definir y alcanzar un horizonte de mejora:

Según la combinación de elementos... distintos tipos de vínculo

Mejora la satisfacción y eficacia de las personas y el rendimiento de la organización

VÍNCULO POSITIVO
(compromiso deseable)



¿Definición?
involucramiento de las personas,, entusiasmo por el trabajo, deseo de permanencia, aceptación de las metas de la organización, esfuerzos en pro de la organización, lealtad, etc.



¿Alcanzarlo?
las personas están emocionalmente conectadas a otras, saben lo que se espera de ellas, tienen lo que necesitan para hacer su trabajo, sienten que pueden llegar a tener un impacto, se sienten significativas, etc.

¿Qué entendemos por... ? ¿Qué buscamos?

Objetivos

¿Qué entendemos por... ? ¿Qué buscamos?

INTERROGANTES

OBJETIVO 1. ¿Qué tipo de personas trabajan en el Tercer Sector Social?

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Conocer el perfil del personal remunerado de las organizaciones del Tercer Sector Social desde una perspectiva amplia: perfil sociodemográfico, trayectoria profesional y otras características vinculadas con las creencias, la participación social, etc.



¿Qué entendemos por... ? ¿Qué buscamos?

INTERROGANTES

OBJETIVO 2.
¿Cuáles son los motivos que llevan a estas personas a trabajar en organizaciones del Tercer Sector?

¿Qué tipos de vínculos existen? ¿De qué depende el vínculo (factores)? ¿Qué es lo más característico en este sector (tipos de vínculo y factores)?

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

2.Describir las características de los distintos tipos de vínculo existentes entre el personal remunerado y las organizaciones del Tercer Sector Social en relación a los motivos, manifestaciones e intensidad.

3.Identificar los factores o variables (personales, organizacionales, etc.) que podrían estar influyendo o que en mayor medida se relacionan con cada tipo de vínculo.

4.Cuantificar la frecuencia con la que se dan los distintos tipos de vínculo que coexisten en el sector y verificar las posibles asociaciones entre variables.

TIPOS DE VÍNCULO

- Motivaciones
- Manifestaciones
- Intensidad

FACTORES

- Organizacionales
- Personales

¿Qué entendemos por... ? ¿Qué buscamos?

INTERROGANTES

OBJETIVO 3.
¿Cómo se puede crear y fortalecer un vínculo positivo?

¿Qué vínculo nos gustaría (expectativas)? ¿Qué mejoras necesitamos incorporar para conseguirlo (aportes)?

5. Reflexionar sobre la definición o conceptualización de vínculo positivo o compromiso deseable desde el punto de vista de las organizaciones y el personal remunerado.

6. Identificar propuestas para la mejora de la gestión de los vínculos y cultura organizacional en las entidades del Tercer Sector Social.

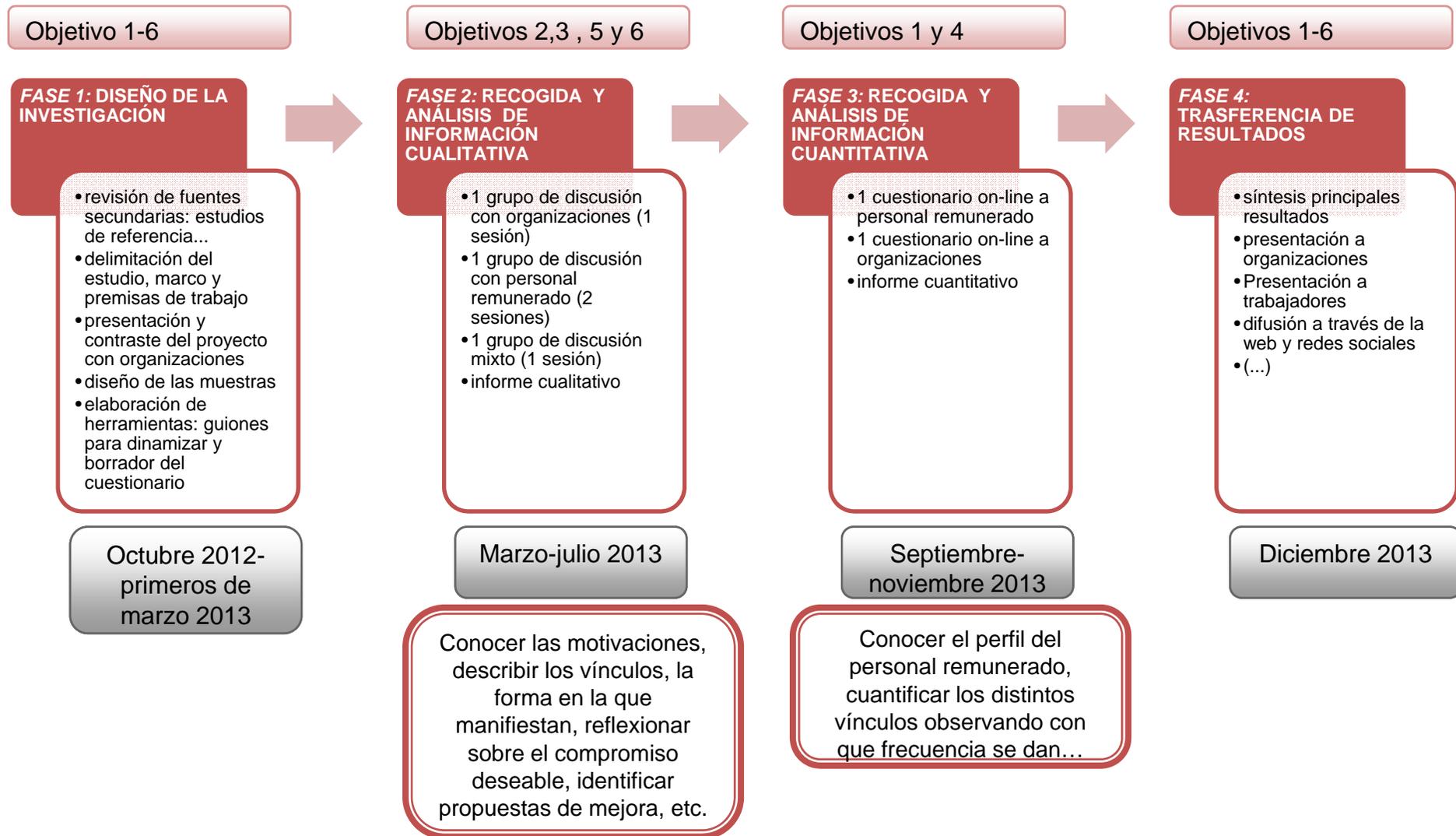
VÍNCULO POSITIVO

- Expectativas de la organización
- Expectativas de las personas
- Aportes de la organización
- Aportes de las personas

¿Cómo? ¿Con qué técnicas? ¿En qué tiempos? ¿Quién?

***Planteamiento de trabajo y
metodología***

¿Cómo? ¿Con qué técnicas? ¿En qué tiempos? ¿Quién?



¿Cómo? ¿Con qué técnicas? ¿En qué tiempos? ¿Quién?

Objetivo 1-6

Octubre
2012-
febrero
2013

FASE 1: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

- revisión de fuentes secundarias: estudios de referencia...
- delimitación del estudio, marco y premisas
- presentación y contraste del proyecto con organizaciones
- diseño de las muestras
- elaboración de herramientas: guiones para dinamizar y borrador del cuestionario

¿Cómo? ¿Con qué técnicas? ¿En qué tiempos? ¿Quién?

Marzo-
julio 2013

Objetivos 2,3,5 y 6

FASE 2: RECOGIDA Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN CUALITATIVA

- 1 grupo de discusión con organizaciones (1 sesión)
- 1 grupo de discusión con personal remunerado (2 sesiones)
- 1 grupo de discusión mixto (1 sesión)
- informe cualitativo

Reflexionar, identificar elementos, describir los matices de la realidad, contrastar los indicadores para el cuestionario...

¿Cómo? ¿Con qué técnicas? ¿En qué tiempos? ¿Quién?

Objetivos 1 y 4

Septiembre
-noviembre
2013

FASE 3: RECOGIDA Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN CUANTITATIVA

- 1 cuestionario on-line a personal remunerado
- 1 cuestionario on-line a organizaciones
- informe cuantitativo

Conocer el perfil, cuantificar las distintas situaciones en relación al vínculo...

¿Cómo? ¿Con qué técnicas? ¿En qué tiempos? ¿Quién?

Objetivos 1-6

Diciembre
2013

FASE 4: TRASFERENCIA DE RESULTADOS

- síntesis principales resultados
- presentación a organizaciones
- Presentación a trabajadores/as
- difusión a través de la web y redes sociales
- (...)

¿Cómo? ¿Con qué técnicas? ¿En qué tiempos? ¿Quién?

Trabajo de campo: recogida de información y diseño muestral

Fase 2: metodología cualitativa

Técnica: GRUPO DE DISCUSIÓN



Se establecen **tres grupos diferentes**: un grupo compuesto por personas que dirigen la organización o son responsables de los recursos humanos en la organización; un grupo compuesto por personas trabajadoras que no ostentan ninguno de los cargos anteriores; y un grupo mixto participado por personas de los dos perfiles señalados



La muestra de participantes en los grupos es una **muestra no probabilística de tipo opinático** (muestra razonada): no busca la representatividad estadística del conjunto y el equipo investigador selecciona aquellas personas que por su mayor conocimiento o significatividad en el problema a investigar sean consideradas las más idóneas, aquellas que se identifiquen como mejores informantes.



Cada grupo estará formado por **aproximadamente 15 personas y será heterogéneo** considerando las variables que se presuponen más significativas en relación al objeto de estudio: edad, sexo, tiempo en la organización, ámbito y tamaño de la organización, experiencia en otros sectores, experiencia voluntaria, tipo de actividad o puesto que desempeña



El acceso a las personas de la muestra se realiza a través de las organizaciones que opten por participar en el estudio. Será invitada a participar en el estudio (vía email informativo y/o presentación presencial) una amplia muestra de organizaciones del sector teniendo en cuenta que estén representadas organizaciones de distintos ámbitos y número de trabajadores remunerados (tomando como referencia los estudios: *Anuario del Tercer Sector de Bizkaia* y *Diagnóstico del Tercer Sector Social de Bizkaia*)



Se prevé trabajar en **una o varias sesiones presenciales** con cada grupo de una duración aproximada de **2 horas cada una**

Fase3: Metodología cuantitativa

Técnica: ENCUESTACIÓN ON LINE



Cuestionario dirigido a personas que trabajan de forma remunerada en el T.S.S. de Bizkaia. Delimitación:
-personas que tienen una relación laboral con la organización (personal contratado)
-Personas que tienen una relación profesional estable con la organización (autónomos y profesionales independientes que prestan servicios estables en la organización).



El acceso a los y las trabajadoras remuneradas se realiza a través de las organizaciones que opten por participar en el estudio (ellas difunden el enlace de acceso al cuestionario y motivan la respuesta)



- Se busca una muestra estadísticamente representativa: para que la muestra sea estadísticamente representativa con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%
- Lo que supone: 384 casos (personas trabajadoras remuneradas que contestan al cuestionario).
- Necesario: que la distribución de esta muestra en cuanto a tamaño de la organización donde trabaja y ámbito de actuación de la misma se corresponda con la distribución del universo de organizaciones.



- Se establece un diseño muestral inicial que toma como referencia los datos de los estudios: *Anuario del Tercer Sector de Bizkaia* y *Diagnóstico del Tercer Sector Social de Bizkaia*.
- Será invitada a participar en el estudio (vía email informativo y/o presentación presencial) una amplia muestra de organizaciones, teniendo en cuenta que estén representadas organizaciones de distintos ámbitos y número de trabajadores remunerados (la muestra inicial de organizaciones invitadas será lo suficientemente amplia como para garantizar que un número de trabajadores y trabajadoras considerablemente mayor -por ejemplo, 10 veces mayor- al que se requiere en la muestra final reciba el cuestionario)

Dudas o sugerencias

¿Qué pasos concretos damos a partir de ahora?

Pasos a dar

¿Qué pasos concretos datos a partir de ahora?

PARA LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

- ✓ **Identificar organizaciones participantes** (ficha con persona de referencia de la organización para facilitarnos contactos)- semana del 4 de marzo
- ✓ **Establecer contacto con las organizaciones** para gestionar los grupos: ofrecer a cada organización el perfil de personas que necesitamos de cada una de ellas (en función a la edad, el tiempo en la organización ,etc.) y la forma en la que pueden seleccionar a las personas que participarán -semana del 11 de marzo
- ✓ **Contactar con las personas que participaran** en los grupos de discusión para exponer con más detalle la investigación e informar sobre la fecha en la que se realizaran los grupos- semana del 18/25 de marzo
- ✓ **Realizar los grupos** de discusión –abril y mayo

PARA LA ENCUESTACIÓN ON LINE*

- ✓ Enviar una carta y cuestionario on-line a las organizaciones participantes para que reenvíen a su personal remunerado.
- ✓ Realizar un seguimiento de las respuestas por organización y avisar para reforzar la motivación en los casos necesarios.

**Se ofrecerá información más detallada una vez se ponga en marcha la Fase 2 (fase cuantitativa)*

TRABAJAR EN EL TERCER SECTOR SOCIAL: valores y motivaciones del personal remunerado de las organizaciones del Tercer Sector Social de Bizkaia

Presentación de proyecto

Bilbao, 7 de marzo de 2013



bizkaiko hirugarren
sektorearen behatokia

observatorio del
tercer sector de bizkaia

