

## Trabajo significativo y condiciones laborales en el Tercer Sector. Un enfoque crítico para la reflexión desde una revisión teórica

Pedro José Salguero Gonzalez  
Universidad de Cádiz ✉ 

<https://dx.doi.org/10.5209/cuts.95771>

Recibido: 02/05/2024 • Aceptado: 02/01/2025

**ES Resumen.** Este artículo presenta una revisión teórica sistemática que examina la intersección entre el trabajo significativo y la dimensión política del trabajo, con un enfoque específico en el Tercer Sector. La revisión abarca principalmente literatura académica desde la década de 1970 hasta 2024, período que coincide con la emergencia y evolución del Tercer Sector como espacio socioeconómico distintivo. Esta revisión teórica resulta necesaria debido a la escasez de análisis críticos que examinen las contradicciones inherentes entre las aspiraciones de trabajo significativo y las condiciones laborales reales en el Tercer Sector. A través del análisis de contribuciones teóricas críticas, el artículo identifica la emergencia de una nueva subjetividad laboral que busca combinar autorrealización y compromiso social, pero que se desarrolla en un contexto de creciente precariedad laboral. Los hallazgos de esta revisión sirven para: 1) sistematizar el conocimiento existente sobre las tensiones entre trabajo significativo y condiciones laborales en el Tercer Sector; 2) proporcionar un marco teórico para futuros estudios empíricos sobre esta problemática; y 3) contribuir al debate sobre si la precariedad en este sector representa una oportunidad para nuevas formas de organización política o un riesgo para la emancipación social. La revisión concluye señalando la necesidad de repolitizar el debate sobre el trabajo significativo en el Tercer Sector y de desarrollar más investigación empírica sobre las dinámicas identificadas.

**Palabras clave:** Trabajo Significativo; Tercer Sector; Vocación; Político; Cambio Social; Precariedad

## EN Meaningful work and working conditions in the Third Sector. A critical approach for reflection through a theoretical review

**EN Abstract.** This article reviews theoretical perspectives on the relationship between meaningful work and the political dimension of labor, focusing on the Third Sector. Based on scholarly literature from the 1970s to 2024, when the Third Sector emerged as a distinct socioeconomic domain, it examines the tensions between workers' aspirations for meaningful employment and their actual working conditions. The analysis of critical theoretical perspectives suggests the development of a new labor subjectivity that appears to seek reconciliation between personal fulfillment and social commitment amid increasingly precarious conditions. The review makes three primary contributions: first, it synthesizes existing research on the connections between meaningful work and labor conditions within the Third Sector. Second, it proposes a theoretical framework to guide future empirical studies. Third, it advances ongoing debates regarding whether workplace precarity acts as a catalyst for alternative political organization or hinders social emancipation. The findings highlight the need for a renewed political analysis of meaningful work in the Third Sector and identify significant gaps in empirical research that warrant further investigation.

**Keywords:** Meaningful Work; Third Sector; Vocation; Politic; Social Change; Precarity

**Sumario:** El trabajo significativo y su relación con lo político. Trabajo significativo y Tercer Sector. Un debate sobre la precariedad. Conclusiones. Bibliografía.

**Como citar:** Salguero Gonzalez, P. J. (2025). Trabajo significativo y condiciones laborales en el Tercer Sector. Un enfoque crítico para la reflexión desde una revisión teórica. *Cuadernos de Trabajo Social* 38(1), 109-118. <https://dx.doi.org/10.5209/cuts.95771>

## El trabajo significativo y su relación con lo político

A menudo, las revueltas de “Mayo del 68” se toman como un hito fundacional de la difusión lenta y silenciosa pero profunda de los llamados “valores postmaterialistas” en occidente que, a su vez, tuvo repercusiones laborales significativas (Overwell, 2008). Según Boltansky y Chiapello (2002)<sup>1</sup>, desde los años setenta del siglo pasado, el mundo del trabajo asimiló una serie de demandas y críticas provenientes del izquierdismo y el movimiento autogestionario: el capitalismo se habría apropiado de la “crítica artista” promoviendo una renovación de la subjetividad económica y laboral. Se trata de un proceso íntimamente relacionado con las transformaciones sociales, políticas y económicas que Beck denominó “modernización reflexiva” (Beck, 2002) y que, en el ámbito del trabajo, se traduce en una subjetividad laboral que permanentemente entra y sale del discurso experto para así poder dialogar con agentes en otros espacios sociales sin la necesidad de abandonar el contrato mercantil (Cruces, Díaz de Rada, Velasco, Fernández, Jiménez de Madariaga y Sánchez, 2002) pero que, al mismo tiempo, sigue condicionada por la clase, los hábitos y el pasado (Atkinson, 2010; 2019).

Esto se suele traducir en formas de desempeño profesional particularmente adaptadas al auge del trabajo inmaterial (Lazzarato y Negri, 2001; Rodríguez, 2003). Un tipo de empleo difuso, en el que se desdibuja la frontera entre vida social y lógica mercantil, y que se alimenta del maremágnum social que da forma a caladeros de cooperación (Corsani, Lazzarato y Negri, 1996):

formas de solidaridad y de reproductibilidad tanto de los cuerpos como de los saberes y conocimientos. Y sobre todo implican todo un conjunto de sinergias potenciales derivadas de nuevos encuentros y formas de cooperación entre los sujetos (lo que constituye su horizonte de proliferación) (Rodríguez, 2007, p. 199)

El trabajo inmaterial más o menos formal genera satisfacción, bienestar, excitación o pasión en los individuos que lo llevan a la práctica profesional (Hardt y Negri, 2000). Una realidad cooperativa que se enfrenta y convive con la dinámica acumulativa de la lógica capitalista, de modo que puede acabar generando tanto fenómenos emancipadores de autoorganización como una apropiación capitalista de los recursos colaborativos (Rodríguez, 2007).

Este tipo de dinámicas laborales novedosas también han sido teorizadas a través de la noción de “trabajo significativo” (*meaningful work*). La idea describe la comprensión del empleo como una fuente de autorrealización, dignidad, autonomía, libertad y vocación-*calling* (Roessler, 2012), así como de *self-transcendence* (Lepisto y Pratt, 2017). En ocasiones el trabajo significativo se relaciona con el *work engagement*, beneficioso tanto para las empresas como para los empleados (Leiter y Bakker, 2010; Burton, Chen, Li y Schultz, 2017), mientras que, en otras, coexiste con dinámicas laborales que van en detrimento de la salud y el bienestar de los trabajadores (May, Li, Menci y Huang, 2013) y afectan negativamente a su vida familiar (Oelberger, 2019). Es decir, la literatura especializada describe el trabajo significativo como un arma de doble filo que genera sacrificios de dinero, tiempo, confort físico y bienestar en el trabajo, por lo que aumenta la capacidad de explotación de los gestores de las empresas (Bunderson y Thompson, 2009), al mismo tiempo que fomenta una comprensión del trabajo que aumenta las “expectativas sobre el deber moral de la patronal en relación con el trabajo, lo que lleva a una relación laboral caracterizada por la vigilancia y la sospecha” (Bunderson y Thompson, 2009, p. 51).

Esta dimensión significativa del trabajo toma especial relevancia para aquellas personas cuya realidad laboral está caracterizada por el autoempleo, donde el propósito (*purpose*) y la realización (*fulfilment*) son los principales impulsores de unas experiencias de trabajo que relacionan estrechamente los valores personales de cada cual con el ámbito laboral donde se desarrolla (Geldenhuis y Johnson, 2021). Como indican Gorgievski, Bakker y Schaufeli (2010), los autoempleados y los empleados por cuenta ajena son miembros de dos subculturas cualitativamente diferentes, lo que plantea la cuestión de si los constructos son equivalentes.

Por otro lado, lo significativo del trabajo significativo es descrito de forma distinta por individuos procedentes de clases sociales diferentes (Taylor y Roth, 2019). Aunque las diferencias de clase de las personas que se autoperiben como personas que realizan y experimentan un trabajo significativo son modestas, es cierto que las clases más bajas encuentran barreras a la hora de poder disfrutar de dicha satisfacción (Allan, Autin, y Duffy, 2014; Lips-Wiersma, Wright y Dik, 2016). Concretamente, estudios recientes (principalmente cuantitativos y relacionados con la psicología del trabajo) han demostrado que es muy distinto preguntar por el deseo de un trabajo significativo que por la experiencia de un trabajo significativo. El deseo de acceder a un trabajo significativo es compartido por grupos sociales con estatus socioeconómicos dispares. En cambio, la experiencia de un trabajo significativo sólo es descrita por personas con un estatus social alto (Autin y Allan, 2020).

Del mismo modo, las *callings* vocacionales están profundamente relacionadas con el acceso a las oportunidades, de modo que –siguiendo los estudios de Douglass, Duffy y Autin (2016), estructurados en base a indicadores como los ingresos, la educación y la clase social<sup>2</sup>–, solo los individuos relativamente privilegia-

<sup>1</sup> Según las investigaciones de Schlosberg (2019), los movimientos sociales más contemporáneos están desarrollando un nuevo interés por aspectos materialistas, conviviendo éstos con los modelos de pensamiento o creencias que se centran en la consecución de un ideario postmaterialista. Estas nuevas prácticas están configurando un nuevo comportamiento colectivo, tanto en la vida personal de los activistas como dentro de sus organizaciones, que él ha definido como materialismo sostenible. Alonso y Betancor (2017) lo denominan rematerialización del conflicto.

<sup>2</sup> Se cree más fructífero un entendimiento de la categoría “clase social” siguiendo el trabajo de Visacovsky (2008), aplicando una aproximación constructivista y procesual sustentada en un abordaje propiamente etnográfico. La cual excluye cualquier intento

dos disponen de la posibilidad de seguir sus sueños profesionales, mientras que sólo existen correlaciones entre débiles y moderadas con el ejercicio de la vocación entre la población adulta de clase trabajadora (Duffy, Autin y Douglass, 2016).

Pero, además, el trabajo remunerado se encuentra en constante cambio y se enfrenta permanentemente a desafíos de distinta naturaleza (Evetts, 2018), de modo que la forma concreta en que se desarrolla una profesión tiene un alto componente subjetivo, lo mismo que sucede con el grado de *meaningfulness* que se le otorga a un trabajo (Rosso, Dekas y Wrzesniewski, 2010). Es por ello que la ética profesional también se ve afectada, porque “forma parte de una cultura que incluye un conjunto de saberes, creencias, valores y esquemas de acción que orientan las prácticas en ese campo” (Yurén, 2013: 6) y de esta forma conecta con el mundo subjetivo de los y las trabajadoras. La capacidad de subvertir la cultura profesional establecida es una consecuencia de la autonomía profesional y moral (Davis, 1996), una autonomía socialmente dependiente y sostenida por otros aparatos sociales (Donchin, 1995; Martucelli, 2007). Ser o comportarse de una forma determinada en lo profesional no depende únicamente de la intención sino de otros tantos soportes y condicionantes socioeconómicos.

Ante estas posibilidades, el resultado es un “profesionalismo híbrido”, relacionado con “los intentos de vincular el trabajo a las realidades organizativas internas y externas, y con el establecimiento de una legitimidad socio-simbólica en tiempos cambiantes” (Noordegraaf, 2007, p. 780). De este modo se deposita en el trabajador la responsabilidad de elegir el ideal profesional al que aspira, abriéndole la posibilidad de someter a crítica los principios morales preestablecidos en su gremio o campo profesional. Sin embargo, esta posibilidad puede desembocar en conflictos entre los valores particulares y los hegemónico-profesionales. En base a esto se construye, según Yurén (2013), el *ethos* profesional:

La eticidad profesional internalizada (bajo la forma de creencias, valores e intenciones), los criterios y habilidades para juzgar la rectitud de una norma o principio, y los modos de autorregulación y la capacidad de juicio prudencial constituyen el *ethos* profesional. Éste se conforma por un conjunto de disposiciones (saberes, motivaciones, actitudes, ideales, intenciones) y se va configurando en el proceso de formación y en el ejercicio profesional. Estas disposiciones se activan cuando dicho profesional debe resolver algún problema del campo en el que se desempeña que atañe directa o indirectamente al ámbito social (es decir, a las interacciones de los seres humanos, tanto en el marco de las instituciones como de las relaciones interpersonales) y al moral (porque la posible solución pone en juego los criterios de justicia, bondad y/o equidad). Dicho brevemente, el *ethos* profesional es el sistema disposicional que se activa frente a problemas del ámbito socio-moral en el campo profesional. (Yurén, 2013, p. 8)

El enfrentamiento al *ethos* profesional tradicional puede romper con la repetición de prácticas reproductoras del orden existente y, así, reducir situaciones de injusticia. La agencia del profesional abre la posibilidad de construir formas de identificación “con/para los otros” pero también “para sí mismo”, de forma reflexiva y narrativa (Dubar, 2001). Por ello, según Yurén (2013), “puede haber prácticas que rompan en mayor o menor medida con el orden establecido y se orienten a atender las necesidades radicales de todos y todas, es decir, a dignificar la vida” (p. 11). Lo que dará lugar a un *ethos* profesional crítico que trata de transformar la profesión y la sociedad, el cual, en ocasiones, va en paralelo a los movimientos sociales (Ross, 1976), lo que los convierte en *moral entrepreneurs* (Becker, 1963; Abebe, Kimakwa y Redd, 2020). Por ello, no es de extrañar que los movimientos sociales estén influenciando a la creación de nuevas ocupaciones profesionales (Agustine, 2019) o resignificando otras.

En este sentido, Noguera (2002) considera necesaria una dimensión del trabajo que se relacione con la esfera práctica-moral para que se genere sentido de las actividades laborales más allá de su instrumentalidad. Según el autor, el trabajo es sociabilidad en sí misma tanto como instrumentalidad, y es ahí donde se encuentra su carácter social y su dimensión estética-expresiva: medio de creación y auto-realización. Desde esta perspectiva, Dubar (2001) plantea un desarrollo de identidades personales que no puede ser encerrado en el individualismo negativo, ya que, si en este trabajo reflexivo (conectado con la modernidad reflexiva y su individualismo) se incluyen las figuras de la alteridad, las personas y los colectivos, este podrá encaminarse a la senda de la emancipación personal. Pero esto será asumiendo que “no queda otro camino para superar los riesgos de enfrentamientos mortales entre estos dos polos de la humanidad condenados a vivir juntos” (Dubar, 2001, p.15).

De esta forma cobran especial relevancia los estudios focalizados (únicamente) en los cambios acaecidos en profesiones concretas, como el caso de los trabajadores sociales, mediadores, educadores (Ávila, Cassian, García y Pérez, 2019), o los espacios educativos (Garcés, 2020), aunque no solo sucede en estos espacios profesionales (Ross, 1977). Especialmente en lo que tiene que ver con su politización y compromiso con el cambio social.

## Trabajo significativo y Tercer Sector

Muchas de estas dinámicas sociolaborales bien podrían referirse a las prácticas profesionales y políticas de sujetos perteneciente al llamado Tercer Sector, un concepto complejo que ha tenido al menos dos lecturas

---

de definición previa de criterios de autoridad de expertos cargada de valores objetivos. Esto quiere decir que presta mayor interés a cómo son “las condiciones sociales y culturales que hacen que ciertos grupos sociales sean adscritos (o no) como clase media, y al hacerlo, se constituyan como tales” (p. 15), tanto por ellos mismos como por otros, para así conocer qué tipo de agencias sociales se generan cuando se apela (directamente o por omisión) a un tipo determinado de clase social.

antagónicas<sup>3</sup>. La primera es esa que lo relaciona con la sociedad civil y lo define como un espacio de oportunidad para el cambio social (no clasista y “no político”) donde, en su aspecto más económico y laboral, no prima la búsqueda de lucro sino, más bien, la intención de alcanzar la materialización de valores sociales transformadores mediante multitud de formas productivas (Salamon y Sokolowski, 2016; Kendall, 2003; Evers y Laville, 2004). En segundo lugar, el Tercer Sector ha sido entendido como un mecanismo de ocultamiento del papel de las clases y los conflictos sociales a través de un discurso que atribuye a las personas-organizaciones que lo componen la capacidad de trabajar por el beneficio de una sociedad en apariencia homogénea (Montaño, 2005), fomentando, además, el desentendimiento del Estado como proveedor de servicios sociales y como “facilitador” de los procesos colectivos (Rossi, Cruz y González, 2015). Un lugar donde se produce una unión de personas procedentes de clases sociales diferenciadas, aglomeradas por muy diversas formas de participación, en las que existen amplias diferencias salariales (Taylor y Roth, 2019).

El trabajo significativo, visto desde su inserción en el Tercer Sector, presenta particularidades por el hecho de instalarse en un espacio económico que ya de por sí es pro-social. Algunos autores tienden a destacar su lado útil para la sociedad, a pesar de que todo trabajo significativo siempre posee, en cierta medida, esta característica (Taylor y Roth, 2019). En este sentido, los estudios que relacionan un comportamiento pro-social con la elección de puestos de trabajo se enfrentan a la dificultad de encontrar medidas adecuadas de las preferencias pro-sociales. Para Lagarde y Blaauw (2014), en ciertos casos estas elecciones pueden estar influenciadas por aspectos endogámicos cuando profesionales realizan prácticas en espacios laborales (por ejemplo, ONGs) en los que acabarán trabajando años más tarde, o autoseleccionándose entre individuos con condiciones similares y con perspectivas compartidas sobre los motivos pro-sociales<sup>4</sup>.

Además, el Tercer Sector y sus propósitos de generar beneficios sociales desde las organizaciones que lo componen y las distintas formas de desarrollo profesional que alberga en sus formas de producción, ha sido entendido como una vía de privatización promoviendo un desplazamiento de la cuestión social al interior de los mercados (Rossi *et al.* 2015; Revilla, 2015; Presta, 2016)<sup>5</sup>. Para algunos autores, las organizaciones del Tercer Sector han desempeñado un papel relevante en el desmantelamiento del Estado de Bienestar (Alberich, 2007; Alonso, 2006) y la construcción del nuevo *work-fare* (Lazzarato, 2006)<sup>6</sup>. Aunque, también -por lo menos para el caso europeo- este esfuerzo por implicar a los grupos privados en los procesos de tomas de decisiones mediante formas variadas de participación, según Saurugger (2012), responde a un intento por mejorar la eficacia y, especialmente a partir de los años noventa, un interés por abordar la cuestión del déficit de legitimidad de los gobiernos. Todo esto conlleva, según Feldman, Strier y Koreh, (2016), a un compromiso con el estado de bienestar de naturaleza líquida.

Los primeros debates en la comunidad científica sobre estas nuevas formas de gestión de lo social se sitúan en la década de 1970 y su momento de crisis se da en los noventa (Defourny, 1992). Su nacimiento se relaciona con dos ejes de crisis bien demarcados: el “del estado de Bienestar y el de la democracia liberal” (Jerez y Revilla, 1997, p. 4). El origen del Tercer Sector coincide con una progresiva terciarización de la economía, que modificó las dinámicas de identificación que a lo largo del siglo pasado habían definido la acción política en estrecha vinculación con el mundo del trabajo (Jerez y Revilla, 1997). Montaño (2005) entiende esta correlación de acontecimientos como la construcción de un nuevo contrato social basado en la reestructuración del capital. Así, las organizaciones del Tercer Sector, encargadas ahora de parte del bienestar social, han experimentado tanto una expansión funcional de su papel como una creciente competencia por los recursos (Mikołajczak, 2021).

Las formas de trabajo resultantes dentro de la multitud de organizaciones (de muy diverso tipo, estructura, grado de formalidad, campo profesional, etc.) que ocupan este espacio participan de los modelos sociales dominantes: fragmentación de la fuerza de trabajo, precarización, financiarización y paralización del papel del Estado en la reproducción social<sup>7</sup>, donde el voluntariado funciona como estrategia de inserción laboral en un marco de crisis del mercado de trabajo: toda una dinámica de precarización en el Tercer Sector (Zurdo, 2004). Si bien es cierto, por otro lado, que las organizaciones del Tercer Sector en ocasiones han tratado de desbordar las lógicas mercantilistas y burocráticas incorporando nuevas prácticas, identidades y formas de políticas al tipo de trabajo que realizan (Dinerstein, 2017). Estas experiencias han intentado crear

<sup>3</sup> Se ha elegido el Tercer Sector como un marco conceptual amplio y que incluso tiene respaldo legislativo en España. No obstante, las autocomprensiones de la actividad de muchos trabajadores perteneciente a este espacio y sus organizaciones a menudo adoptan otro léxico: economía social y solidaria, economía del procomún, procomún, cuarto sector, economía colaborativa, economía circular, *rainbow*, *green*, cooperativismos sociales, asociacionismo... Hablar de Tercer Sector también es hablar de un proceso de colonización de las resistencias y reconfiguración del gobierno de la fuerza de trabajo en relación con las mutaciones en el mundo del trabajo que tienden a gestionar el conflicto social mediante tácticas de resignificación de los sentidos del trabajo (Presta y Giavedoni, 2023).

<sup>4</sup> A las ONG se les demanda un nuevo papel y desde los gobiernos e instituciones internacionales se les da más responsabilidades y recursos de los que muchas veces pueden y deben asumir (Alberich, 2022). De esta forma el gobierno sale de sus compromisos sociales directos. Sin embargo, parece inevitable que todo esto conduzca la situación a un exceso de profesionalización y de “gestionismo” en algunas entidades no lucrativas en las que se acaban revelando casos de amiguismo y nepotismo, corrupción y fraude (Alberich, 2012). En definitiva, “el reconocimiento del problema y de que no por ser asociación o entidad no lucrativa vale cualquier cosa. La escasez de recursos y el ser una “asociación social de voluntariado” no legitima la chapuza y mucho menos la economía paralela en b (oculta)” (Alberich, 2022, p. 258).

<sup>5</sup> Para el caso español: Véase la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social, Capítulo IV.

<sup>6</sup> Según Alberich (2022), “estos procesos privatizadores y/o de concertación con empresas privadas y asociaciones se dan en España desde finales de los noventa y se incrementan especialmente a partir de 2008” (p. 241).

<sup>7</sup> Las ciencias del trabajo denominaron a esta etapa “posfordismo” (Alonso y Martínez, 2007). Ahora, el neoliberalismo más posmoderno traía consigo un nuevo repertorio de prácticas y consecuencias por las nuevas dinámicas laborales basadas en: falsa satisfacción laboral, control ideológico, autoexplotación, flexibilidad, control suave, precariedad, individualización, deslocalización...



espacios liminares donde existen propuestas innovadoras de trabajo no convencional, ligadas, en no pocas ocasiones, a los empujes de los movimientos sociales (Bucher y Strauss, 1961; Walliser, 2013)<sup>8</sup>. No obstante, los autores más escépticos con estos proyectos se resisten a aceptar a ciegas que la introducción de:

mecanismos de mercado (o comunitarios para el discurso más “colaborativo”) en la gestión de los servicios públicos genere automáticamente creatividad, espíritu de competencia o colaboración, riqueza, bienestar, espíritu innovador, incremento de la calidad de los bienes suministrados, aprovechamiento del talento o eficacia automática, por solo citar alguna de las bondades que habitualmente se autoatribuyen los discursos empresarializadores y remercantilizadores -o comunitaristas- del sector público. (Alonso y Fernández, 2018, p. 158).

Es por ello que, en el Tercer Sector -como en cualquier otro-, los trabajadores de las organizaciones que lo conforman pueden ser pagados o no pagados y disfrutan de un nivel de satisfacción relativo (Piñón, 2024). Dependiendo de su categorización (voluntarios<sup>9</sup> o auto-empleados o promotores-propietarios o etc.), las formas de retribución estarán marcadas por su naturaleza material o simbólica (Taylor, 2015). De cualquier forma, este es un sector económico donde se cobra menos que en otros que operan en la misma industria o campo (Taylor y Roth, 2019). Desde esta perspectiva, no es sorprendente que se haya llenado de contratos con condiciones de trabajo pobres y salarios bajos regidos por condiciones y lógicas atípicas que lo elevan a la categoría de inseguridad laboral (Leete, 2006). A pesar de ello, la representación sindical en el Tercer Sector en España ha experimentado un aumento porcentual significativo (Plataforma, 2024). Pero esto no supone que las tensiones entre sindicatos y organizaciones se hayan superado, especialmente cuando se va más allá de generar coaliciones para la provisión de servicios cuando las organizaciones tienen preocupaciones laborales. En este sentido, aparecen dificultades de coalición cuando los sindicatos promueven las reivindicaciones de los trabajadores del Tercer Sector (García y Rigby, 2022).

## Un debate sobre la precariedad

En esta arena laboral, el trabajo adquiere una connotación intrínsecamente significativa vinculada a la vocación y a la sensación de libertad respecto a las ataduras de la burocracia, la regulación y los imperativos financieros del mercado (Smith, 2011). Sin embargo, esas aspiraciones contrastan con las altas tasas de temporalidad laboral del Tercer Sector y las irregularidades que afectan de forma simultánea tanto al nivel de autodeterminación como al grado de autonomía (Salamon y Sokolowski, 2016). Así, muchos no han dudado en destacar que, a pesar de que el trabajador y las organizaciones sean movidas por la importancia del *meaningfulness* y el compromiso social, en este sector son recurrentes dinámicas de explotación y otro tipo de desórdenes causantes de problemas psicosociales de origen sociolaboral (Cox, 2009; Dempsey y Saunders, 2010). Estas son entendidas como las consecuencias de un Tercer Sector cada vez más despolitizado y deseconomizado (Rossi *et al.* 2015). Estas cuestiones suponen un foco de debate interno para el caso español, donde el hecho de adquirir cuotas de influencia cada vez más institucionalizadas conlleva una reducción de capacidades para establecer contactos con otros sectores de la sociedad civil (Jaraíz-Arroyo, Marbán-Gallego y González-Portillo, 2024).

En un contexto generalizado de precarización (Standing, 2011; Tejerina, Cavia, Santamaría y Carbajo, 2012; Lazzarato, 2006), este tipo de subjetividad laboral está asociada a trabajos que producen un régimen de precariedad al alza (Taylor y Roth, 2019; Roth, 2016; Baines, Cunningham y Shields, 2017; Cunningham, Baines, Shields y Lewchuk, 2016). De acuerdo con la postura de Mikołajczak (2021), el empleo precario en las organizaciones no gubernamentales no ha sido objeto de consideraciones científicas exhaustivas hasta ahora, especialmente a través de estudios empíricos. Entre los primeros acercamientos al tema, se destaca que la escasa sensación de seguridad en la gestión de una organización afecta significativamente a las políticas de empleo y genera un amplio espectro de barreras internas y externas a la hora de fomentar el empleo permanente (Mikołajczak, 2021).

Desde un enfoque muy distinto pero inserto en lógica “política” adyacente, como el de Butler (2006, 2016; 2017) o Lorey (2008, 2016), la precariedad se caracteriza por un estado de inseguridad característico del modelo de gubernamentalidad neoliberal que influye en la subjetividad común del postfordismo. Y esta es inherente a la propia vida (Butler, 2006; 2016) –“condición precaria” (Butler, 2017)–, por lo que únicamente se puede resistir a ella

si resistir es dar lugar a un nuevo modo de vida, a una vida más vivible que se oponga a la distribución diferenciada de la precariedad, entonces los actos de la resistencia serán una forma de decir no a un modo de vida que al mismo tiempo dice sí a otro distinto. (Butler, 2012, p. 18).

<sup>8</sup> Una posibilidad explorada por algunos colectivos subalternos –desocupados, las mujeres, los trabajadores precarios, inmigrantes...– en su búsqueda de un “trabajo digno” (Dinertein, 2017).

<sup>9</sup> Los empleos regulados y profesionalizados en lo social se enfrentan a situaciones llenas de intrusismo laboral. La categoría “voluntario/a” funciona como acceso de personas que, desde su buena intención y ganas de contribuir a la mejora social, acaban usurpando tareas profesionales propias de oficios históricamente certificados (Ferreya y Torrel, 2016; Eslava, 2019). Como indica Staggenborg (1988), estos voluntarios pueden ser, además, profesionales en el sentido de que pueden pasar muchos años, incluso su vida entera, trabajando para estas organizaciones. Pero estos se diferencian de los *professional managers* en que no se ganan la vida a través de este tipo de trabajos. Ella habla, en ese caso, de *volunteer leaders*. Un hecho que puede acarrear riesgos y conflictos, los cuales “aparecen con la inestabilidad estructural y la precarización del trabajo en organizaciones que no acaban de tener un estatus formal, pero proporcionan servicios” (Pérez de Mendiguren *et al.*, 2009). Especialmente al producir intervención en contextos que no dominan (Alonso, 1999). El Tercer Sector continúa siendo un campo compuesto de actores variopintos y en tensión (González-Portillo y Jaraíz-Arroyo, 2022).

Es decidir, llevar una buena vida dentro de lo que las personas parecen poder permitirse en sus vidas vivibles (Butler, 2016a). Desde una perspectiva de la precariedad como motor de acción política diferente de la de Standing (2011), Butler explica que:

Nuevas formas gubernamentales involucradas en la precarización de las poblaciones operan precisamente mediante el cultivo de ciertas formas de subjetivación y posibilidades de acción; estas pueden y deber ser desbaratadas mediante un activismo de las y los precarios que combata las falsas promesas de seguridad, sus tácticas de gestión empresarial y su explotación. (Butler, 2016, p. 16)

Haciendo énfasis en combatir esas falsas promesas de seguridad y en un intento por cortocircuitar la lógica de la subordinación económica, muchas personas deciden precarizar conscientemente sus vidas para formar parte de este movimiento o actitud política. Lorey (2008), que también adolece de una falta de estudios empíricos y sistemáticos en este sentido, se presenta como una defensora de los procesos de “precarización de sí” como una forma de combatir la gubernamentalidad neoliberal y ampliar la soberanía de las subjetividades resistentes (también lo denomina “autoprecarización”). Según la autora, desde esta posición:

no solo cabe considerar la precarización en sus formas represivas y encasilladoras, sino sobre todo en sus momentos productivos ambivalentes, que surgen de las técnicas de autogobierno. En una época histórica en la que las nuevas modalidades de valorización también sucumben a la contingencia, el término de *precarización como gubernamentalidad* permite recoger el trato productivo con lo incalculable, con lo incommensurable y lo no modularizable, con lo que se sustrae a un gobierno basado en la inseguridad (Lorey, 2016, p. 29)

Desde esta perspectiva, la “precariedad” y la “precarización” se presentan como un lugar deseado-obligado donde se practica la vida precaria: un tipo de fuga de la realidad neoliberal reinante que aspira continuar con procesos reivindicativos con base en las luchas focalizadas y contextuales y la democracia directa (Butler, 2016). Donde no existe ni un modelo de trabajador ni un modelo de productor concreto, ya que su propia realidad se caracteriza por la pluralidad de experiencias: restringiendo así su capacidad de implicación multitudinaria en una sola identidad (Charalambides, 2017). Desde este punto de vista, nunca se hablará de “precariado” como sujeto político y aglutinador identitario. Estas formas de corporizar la precariedad y vivir la precarización demuestran complejas relaciones para la puesta a punto de su potencial político (Dezeuze, 2017).

Frente a esta comprensión de la precariedad, autores como Castel (2004) o Bourdieu (2000) se preguntaban sobre el futuro de la lucha social una vez desaparecido el poder aglutinante del trabajo asalariado. Lorey considera que este es un argumento reduccionista, ya que los precarios y vulnerables con riesgo de desafiliación se han convertido en virtuosos actores políticos (Lorey, 2008), ya sea por las fuerzas del neoliberalismo hegemónico o por los deseos propios:

Convertirse en precario significa estar abierto a una organización en/del presente que desobedece la relación lineal con el futuro y de la que aún no se sabe a dónde conduce y qué aporta, una organización en el presente para la que es necesario tomarse ahora el tiempo (Lorey, 2019, p. 164).

Así, la precariedad asociada a las formas de vida que proporcionaba un trabajo (una vida) completamente desmantelado se convirtieron en luchas para muchos, pero unas luchas -por ahora- alejadas de la tradicional acción política. Sin embargo, como afirman Bojana Cvejic y Ana Vujanovic: “Esto conduce paradójicamente no sólo a una mayor autoprecarización económica, como señala Lorey, sino también a una complicidad política con el capitalismo neoliberal” (Puar, 2012, p. 167). En palabras de Zafra (2017), parece estarse, más bien, ante formas de trabajo precarias que circulan entre el entusiasmo íntimo y el entusiasmo inducido.

En este contexto, la precariedad y la precarización están condicionadas por aspectos objetivos y subjetivos (Gasiukova y Shkaratan, 2019), de eso no cabe duda. Lo cuales actúan como configuradores del *self-precarised immaterial worker* (Dezeuze, 2017): un tipo de trabajador creativo que puede encontrarse en todos los sectores profesionales (Cunningham y Higgs, 2008; Hearn, Bridgstock y Goldsmith, 2014).

Por último, los escasos estudios que se han ocupado de esta autoprecarización en diversos sectores destacan la aparición de mecanismos de autocensura y ocultación o camuflaje de los propios profesionales que no quieren exponer sus vidas o cambiar su estilo de vida actual (Uršič, Jang y Nahm, 2018). Esta característica, según los autores, implícita en ella, demuestra o indica que detrás de estos deseos es posible encontrar complejos procesos sociales más amplios que no solo dependen de la elección personal y de las circunstancias contextuales específicas. En palabras de Graeber (2018), “el mundo del trabajo está plagado de tabúes” (p. 12).

## Conclusiones

El artículo analiza la relación entre el trabajo significativo y lo político, centrándose en el Tercer Sector como espacio en el que ambos llegan a cristalizar. Se destaca cómo en las últimas décadas ha emergido una nueva subjetividad laboral en busca de autorrealización, vocación y compromiso social en el trabajo. Esto ha dado lugar a dinámicas laborales ambivalentes, que por un lado generan satisfacción y bienestar, pero por otro pueden ser apropiadas por la lógica capitalista aumentando la explotación y perpetuando las diferencias socioeconómicas entre los agentes involucrados en estos procesos sociolaborales y políticos.

En el Tercer Sector estas tensiones son especialmente visibles. Por un lado, permite canalizar aspiraciones de trabajo significativo orientado al cambio social. Pero por otro, está marcado por altas tasas de preca-

riedad laboral. Así, el idealismo se topa con la cruda realidad de malas condiciones laborales, desregulación y salarios bajos.

Se plantea un debate entre quienes ven en la precariedad una condición immanente al capitalismo neoliberal que debe combatirse, y quienes la consideran una oportunidad para experimentar nuevas formas de vida y trabajo contrahegemónicas. Pero, en cualquier caso, se constata que la autoprecarización no está exenta de contradicciones y puede conducir a una mayor complicidad con las lógicas y fórmulas neoliberales de control y producción.

En conclusión, el artículo ofrece una mirada crítica sobre cómo las aspiraciones de trabajo significativo en el Tercer Sector entran en conflicto con una realidad de creciente precariedad laboral. Se requieren más estudios empíricos que exploren las complejas dinámicas entre vocación, compromiso social, condiciones laborales y acción política en este sector. Las conclusiones apuntan a la necesidad de repolitizar el debate en torno al significado del trabajo, articulando las luchas contra la precariedad con proyectos emancipadores más amplios.

## Bibliografía

- Abebe, M.A., Kimakwa, S. y Redd, T. (2020). Toward a typology of social entrepreneurs: the interplay between passionate activism and entrepreneurial expertise", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 27(4), 509-530. <https://doi.org/10.1108/JSBED-08-2019-0279>
- Agustine, G. (2019). *From Movements to Managers: Discourse, Jurisdictions, and Positions in the Field of Sustainability*. [Tesis doctoral]. Northwestern University.
- Alberich, T. (2007). Asociaciones y Movimientos Sociales en España: Cuatro Décadas de Cambios. *Revista de estudios de juventud. Jóvenes, globalización y movimientos altermundista*, 76, 71-89.
- Alberich, T. (2012). Movimientos Sociales en España: antecedentes, aciertos y retos del movimiento 15M. *Revista Española del Tercer Sector*, 22, 59-92.
- Alberich, T. (2022). *Desde las Asociaciones de Vecinos al 15M y las mareas ciudadanas [breve historia de los movimientos sociales]*. Dykinson.
- Allan, B. A., Autin, K. L. y Duffy, R. D. (2014). Examining social class and work meaning within the psychology of working framework. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 543-561. <https://doi.org/10.1177/1069072713514811>
- Alonso, L.E. (1999). La juventud en el tercer sector: redefinición del bienestar, redefinición de la ciudadanía. *Revista de Estudios de Juventud*, 45, 9-20.
- Alonso, L. E. (2006). La evolución de los nuevos movimientos sociales. Una propuesta de síntesis. En S. Arias y E. Molina. (Coord.), *Universidad y cooperación al desarrollo. Cuadernos solidarios* n°1 (pp. 103-122). Universidad Autónoma de Madrid.
- Alonso, L. E. y Betancor, G. (2017). Nuevos movimientos sociales y radicalismo de clases medias: Una revisión. *Revista Tempora*, 19, 163-179.
- Alonso, L. E. y Fernández, C. J. (2018). *Poder y Sacrificio. Los nuevos discursos de la empresa*. Siglo XXI.
- Alonso, L. E. y Martínez, M. (2007). *Employment Relations in a Changing Society: Assessing the Post-Fordist Paradigm*. Palgrave MacMillan.
- Atkinson, W. (2010). *Class, Individualization and Late Modernity in Search of the Reflexive Worker*. Palgrave Macmillan.
- Atkinson, W. (2019). *Class*. Polity Press.
- Autin, K. y Allan, B. (2020). Socioeconomic Privilege and Meaningful Work: A Psychology of Working Perspective. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 241-256. <https://doi.org/10.1177/1069072719856307>
- Ávila, D. Cassian, N. García, S. y Pérez, M. (2019). *Por una acción social crítica. Tensiones en la intervención social*. Universidad Oberta de Catalunya.
- Baines, D. Cunningham, I. y Shields, J. (2017). Filling the Gaps: Unpaid (and precarious) work in the nonprofit social services. *Critical Social Policy*, 37(4), 625-645. <https://doi.org/10.1177/0261018317693128>
- Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Paidós.
- Becker, H. (1963). *Outsiders: Studies in the Sociology of Deviance*. Free Press Glencoe.
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Akal.
- Bourdieu, P. (2000). *Contrafuegos: reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. Anagrama.
- Bucher, R. y Strauss, A. (1961). Professions in Process. *American Journal of Sociology*, 66(4), 325-334.
- Bunderson, J.S. y Thompson, J.A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Adm. Sci. Q.*, 54, 32-57. <https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>
- Burton, W., Chen, C., Li, X., Schultz, A. (2017). The Association of Employee Engagement at Work With Health Risks and Presenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(10), 988-992. DOI: [10.1097/JOM.0000000000001108](https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001108)
- Butler, J. (2006). *Vida precaria. El poder del duelo y la violencia*. Paidós.
- Butler, J. (2012). Can One Lead a Good Life in a Bad Life? *Radical Philosophy*, 176, 9-18.
- Butler, J. (2016). Prólogo. En I. Lorey, *Estado de inseguridad. Gobernar la precariedad* (pp. 13-16). Traficantes de Sueños.
- Butler, J. (2016a). Rethinking vulnerability and resistance. En J. Butler, Z. Gambetti y L. Sabsay. (Eds.), *Vulnerability In Resistance* (pp. 12-27). Duke University Press.
- Butler, J. (2017). *Cuerpos aliados y lucha política. Hacia una teoría performativa de la asamblea*. Paidós.



- Castel, R. (2004). *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?* Manantial.
- Charalambides, S. (2017). Situating self-precarisation: cultural production, subjectification and resistance in kleines postfordistisches Drama's Kamera Lläuft! *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 11(1), 71-86. <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.11.1.0071>
- Corsani, A. Lazzarato, M y Negri, A. (1996). *Le bassin de travail immatériel dans la métropole parisienne*. L'Harmattan.
- Cox, L. (2009). Hearts with one purpose alone? Thinking personal sustainability in social movements. *Emotion, Space and Society*, 2(1), 52-61. <https://doi.org/10.1016/j.emospa.2009.05.004>
- Cruces, F., Díaz de Rada, A., Velasco, H., Fernández, R., Jiménez de Madariaga, C. y Sánchez, R. (2002). Truth, Cosmetics or Suspicion? A Multi-sited Ethnography of the Relationship between Users and Institutions in Six Expert Systems in Spain. *Focaal: European Journal of Anthropology*, 40, 35-49.
- Cunningham, I. Baines, D. Shields, J. y Lewchuk, W. (2016). Austerity policies, 'precarity' and the nonprofit workforce: A comparative study of UK and Canada. *Journal of Industrial Relations*, 58(4), 455-472. <https://doi.org/10.1177/0022185616639309>
- Cunningham, S. y Higgs, P. (2008). Creative Industries Mapping: Where have we come from and where are we going? *Creative Industries Journal*, 1(1), 7-30. <https://doi.org/10.1386/cij.1.1.7.1>
- Davis, M. (1996). Professional Autonomy: A Framework for Empirical Research. *Business Ethics Quarterly*, 6(4), 441-460.
- Defourny, J. (1992). Orígenes, contextos y funciones de un tercer gran sector. En Monzón, J.L. y Defourny J. (dir.), *Economía Social. Entre economía capitalista y economía pública*. Valencia. Ciriéc-España.
- Dempsey, S. E. y Saunders, M. L. (2010). Meaningful work? Nonprofit marketization and work/life imbalance in popular autobiographies of social entrepreneurship. *Organization*, 17(4), 437-59. <https://doi.org/10.1177/1350508410364198>
- Dezeuze, A. (2017). *Almost nothing. Observations on precarious practices in contemporary*. Manchester University Press.
- Dinerstein A. C. (2017). El Trabajo en Transición. Crisis, subjetividad, reproducción social ampliada, re-especialización y la Sociología del Trabajo. *Sociología del Trabajo*, 91, 27-43.
- Donchin A. (1995). Reworking autonomy: toward a feminist perspective. *The international journal of health-care ethics committees*, 4(1), 44-55.
- Douglass, R. P., Duffy, R. D. y Autin, K. L. (2016). Living a calling, nationality, and life satisfaction: A moderated, multiple mediator model. *Journal of Career Assessment*, 24(2), 253-269. <https://doi.org/10.1177/1069072715580324>
- Dubar, C. (2001). El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 13, 5-16.
- Duffy, R. D. Autin, K. L. y Douglass, R. P. (2016). Examining how aspects of vocational privilege relate to living a calling. *The Journal of Positive Psychology*, 11(4), 416-427. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1092570>
- Eslava, M. D. (2019). *Diseño del perfil competencial de la profesión de la educación social*. [Tesis doctoral] Universidad de Córdoba.
- Evers, A. and Laville, J. L. (Eds.) (2004). *The Third Sector in Europe*. Edward Elgar.
- Evetts, J. (2018). Professions in turbulent times: changes, challenges and opportunities. *Sociología, Problemas e Prácticas*, 88, 43-59. <https://doi.org/10.7458/SPP20188814797>
- Feldman, G., Strier, R. y Koreh, M. (2016). Liquid advocacy: Social welfare advocacy in neoliberal times. *International Journal of Social Welfare*, 26(3), 254-262. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12250>
- Ferreira, M. y Tortell, M.F. (2016). Educador y educadora social: Acceso al mundo laboral. *Revista de Educación Social*, 23, 133-146.
- Finkel, L. (2015). *La sociología de las profesiones: legados y perspectivas*. [Tesis doctoral] Universidad Complutense de Madrid.
- Garcés, M. (2020). *Escuelas de aprendices*. Galaxia Gutenberg.
- García, M. A. y Rigby, M. (2022). Colaboración (y conflicto) en la relación entre Sindicatos y Tercer Sector de Acción Social. *CIRIEC-España, Revista De economía Pública, Social Y Cooperativa*, (105), 9-36. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.105.24524>
- Gasiukova, E. y Shkaratan, O. (2019). Precarity: The Significance of a Controversial Concept. *Filosofija Sociologija*, 30(2), 116-125.
- Geldenhuys, D.J. y Johnson, S. (2021). Experience of meaningful work for self-employed individuals. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47(0), 1-11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1817>
- González-Portillo, A. y Jaraíz-Arroyo, G. (2022). Gap Between the 'Ought' and the 'is' of the Third Sector: A Qualitative Case Study of Andalusia (Spain). *Ethics and Social Welfare*, 17(1), 67-82. <https://doi.org/10.1080/17496535.2022.2137223>
- Gorgievski, M., Bakker, A. y Schaufeli, W. (2010). Work engagement and workaholism: comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83-96. DOI: <https://doi.org/10.1080/17439760903509606>
- Graeber, D. (2018). *Trabajos de mierda. Una teoría*. Ariel.
- Hardt, M. y Negri, A. (2000). *Empire*. Harvard University Press.
- Hearn, G. Bridgstock, R. y Goldsmith, B. (Eds.). (2014). *Creative Work Beyond the Creative Industries. Innovation, Employment and Education*. Edward Elgar.



- Jaraíz-Arroyo, G., Marbán-Gallego, V. y González-Portillo, A. (2024). El proceso de institucionalización de las entidades no lucrativas en un contexto de reforma de los servicios sociales. ¿Gestionar servicios o garantizar derechos? *Revista Española De Investigaciones Sociológicas*, (188), 81-100. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.188.81-100>
- Jerez, A. y Revilla, M. (1997). El tercer sector. Una revisión introductoria a un concepto polémico. En A. Jerez (Coord.), *¿Trabajo voluntario o participación? Elementos para una sociología del tercer sector*. Tecnos.
- Kendall, J. (2003). *The Voluntary Sector: Comparative perspectives in the UK*. Routledge.
- Lagarde, M. y Blaauw, D. (2014). Pro-social preferences and self-selection into jobs: Evidence from South African nurses. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 107, Part A. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2014.09.004>
- Lazzarato, M. (2006). *Por una política menor. Acontecimiento y política en las sociedades de control*. Traficantes de Sueños.
- Lazzarato, M. y Negri, A. (2001). *Trabajo inmaterial. Formas de vida y producción de subjetividad*. DP&A.
- Leete, L. (2006). Work in the Nonprofit Sector. En W. Powell y R. Steinberg. (Eds.), *The Nonprofit Sector: A research handbook* (pp. 159-79). Yale University Press.
- Leiter, M. P. y Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. En A. B. Bakker y M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 1-9). Psychology Press.
- Lepisto, D. A. y Pratt, M. G. (2017). Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, 7, 99-121. <https://doi.org/10.1177/2041386616630039>
- Lips-Wiersma, M., Wright, S. y Dik, B. (2016). Meaningful work: Differences among blue-, pink-, and white-collar occupations. *Career Development International*, 21(5), 534-551. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2016-0052>
- Lorey, I. (2008). Gubernamentalidad y precarización de sí. Sobre la normalización de los productores y las productoras culturales. En Traficantes de Sueños (Ed.), *Producción cultural y prácticas instituyentes. Líneas de ruptura en la crítica institucional*. Traficantes de Sueños.
- Lorey, I. (2016). *Estado de inseguridad. Gobernar la precariedad*. Traficantes de Sueños.
- Lorey, I. (2019). Preserving precariousness, queering debt. *Revista de Pensament i Anàlisi*, 24(1), 155-167. [10.6035/Recerca.2019.24.1.8](https://doi.org/10.6035/Recerca.2019.24.1.8)
- Martuccelli, D. (2007). *Cambio de rumbo. La sociedad a escala del individuo*. LOM.
- May, D., Li, C., Menci, C. y Huang, C. (2013). The Ethics of Meaningful Work: Types and Magnitude of Job-Related Harm and the Ethical Decision-Making Process. *Journal of Business Ethics*, 121(4), 651-669. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1736-9>
- Mikolajczak, P. (2021). What affects employment by NGOs? Counteraction to precarious employment in the Polish non-profit sector in the perspective of COVID-19 pandemic crises. *Oeconomia Copernicana*, 12(3), 761-788. <https://doi.org/10.24136/oc.2021.025>
- Montaño, C. (2005). *Tercer Sector y cuestión social. Crítica al patrón emergente de intervención social*. Cortez.
- Noguera, J. A. (2002). El concepto de trabajo y la teoría social crítica. *Papers: revista de sociología*, 68, 141-168.
- Noordegraaf, M. (2007). From "Pure" to "Hybrid" Professionalism. Present-Day Professionalism in Ambiguous Public Domains. *Administration & Society*, 39(6), 761-785. <https://doi.org/10.1177/0095399707304434>
- Oelberger, C.R. (2019). The dark side of deeply meaningful work: Work-relationship turmoil and the moderating role of occupational value homophily. *Journal of Management Studies*, 56(3), 558-588. <https://doi.org/10.1111/joms.12411>
- Overwell, S. (2008). Inwardness: The Rise of Meaningful Work. *Provocation Series*, 4(2), 1-49.
- Pérez de Mendiguren, J. C., Etxezarreta, E. y Guridi, L. (2009). Economía Social, Empresa Social y Economía Solidaria: diferentes conceptos para un mismo debate. *Papeles de Economía Solidaria*, 1, 1-39.
- Pinón, J. (2024). Más invisibles, precarias y solidarias. Una relectura del mundo del trabajo en el Tercer Sector de Acción Social. *Sociología del Trabajo*, 104: 45-50. <https://doi.org/10.5209/stra.96664>
- Plataforma del Tercer Sector (2024). Calidad en el empleo en el Tercer Sector. Un panorama integral en 2023. Resumen Ejecutivo. RE\_Calidad\_del\_empleo\_en\_el\_Tercer\_Sector\_digital.pdf ([plataformatercersector.es](https://plataformatercersector.es))
- Presta, S. (2016). El gobierno de lo posible. Economía social y solidaria, sujetos y poder. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 227, 325-348. [https://doi.org/10.1016/S0185-1918\(16\)30031-9](https://doi.org/10.1016/S0185-1918(16)30031-9)
- Presta, S. y Giavedoni, J. (2023). Mutaciones socio-técnicas y extensión de la forma-emprendimiento en el capitalismo actual. Repensar las formas de apropiación y creación de valor a partir de casos específicos. *Trabajo y sociedad*, 24(40), 441-458.
- Puar, J. (2012). Precarity Talk: A Virtual Roundtable with Lauren Berlant, Judith Butler, Bojana Cvejić, Isabell Lorey, Jasbir Puar and Ana Vujanović. *The Drama Review* 56(4), 163-177.
- Revilla, M. (2015). Las ONG en España. En C. Torres (Ed.), *España 2015: situación social* (pp. 1160-1173). Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Rodríguez, E. (2003). *El gobierno imposible. Trabajo y fronteras en las metrópolis de la abundancia*. Traficantes de Sueños.
- Rodríguez, E. (2007). La Riqueza y la Ciudad. En Yproductions (Eds.), *Producta50*. Generalitat de Catalunya Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació.
- Roessler, B. (2012). Meaningful work: arguments from autonomy. *Journal of Political Philosophy*, 20(1), 71-93. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9760.2011.00408.x>

- Ross, R. (1976). The Impact of Social Movements on a Profession in Process. Advocacy in urban planning. *Sociology of Work and Occupations*, 3, 429-454.
- Ross, R. (1977). The New Left and the Human Service Professions. *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 4(5), 694-706.
- Rossi, A., Cruz, J. C. y González, M. (2015). La Sociedad Civil y el "Tercer Sector" en el capitalismo contemporáneo. Tendencias generales y análisis particular para la Argentina de hoy. *Plaza Pública, Revista de Trabajo Social. Número especial*, 52-62.
- Rosso, B.D., Dekas, K.H. y Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. [10.1016/j.riob.2010.09.001](https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001)
- Roth, S. (2016). Professionalization and precariousness: perspectives on the sustainability of activism in everyday life. *Interface: a journal for and about social Movements*, 8(2), 29-58.
- Salamon, L. M. y Sokolowski, S. W. (2016). Beyond nonprofits: Re-conceptualizing the third sector. *VO-LUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27(4), 1515-1545. <https://doi.org/10.1007/s11266-016-9726-z>
- Saurugger, S. (2012). The Professionalization of the EU's Civil Society. A Conceptual Framework. En W. Maloney y J. W. van Deth (Eds.), *New "Participatory" Dimensions in Civil Society: Professionalization and Individualized Collective Action* (pp. 69-83). Routledge.
- Schlosberg, D. (2019). From postmaterialism to sustainable materialism: the environmental politics of practice-based Movements. *Environmental Politics*, 8(4), 1-21. <https://doi.org/10.1080/09644016.2019.1587215>
- Smith, S. R. (2011). Contracting with Voluntary Sector Agencies in the USA: Implications for Employment and Professionalisation. En I. Cunningham y P. James (Eds.), *Voluntary Organisations and Public Service Delivery* (pp. 202-222). Routledge.
- Staggenborg, S. (1988). The Consequences of Professionalization and Formalization in the Pro-Choice Movement. *American Sociological Review* 53(4), 585-605.
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury.
- Taylor, R. (2015). Volunteering and Unpaid Work. En S. Edgell, H. Gottfried y E. Granter (Eds.), *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment* (pp. 485-501). SAGE.
- Taylor, R. y Roth, S. (2019). Exploring Meaningful Work in the Third Sector. En R. Yeoman, C. Bailey, A. Madden y M. Thompson (Eds.), *The Oxford Handbook of Meaningful Work* (pp. 257-273). Oxford University Press.
- Tejerina, B., Cavia, B., Santamaría, E. y Carbajo, D. (2012). *Precariedad vital y juventud vasca. Condiciones sociales y estrategias biográficas para llevar una vida normal*. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- Uršič, M., Jang, W. y Nahm, K. (2018). Creative precarity: flexibilization of working conditions and growth of precarious creative employment in Slovenia and South Korea. *Annales*, 28(4), 842-852. <http://dx.doi.org/10.19233/ASHS.2018.51>
- Visacovsky, S. (2008). Estudios sobre "clase media" en la antropología social: una agenda para la Argentina. *Avá*, 13(1).
- Walliser, A. (2013). The new urban activism in Spain: reclaiming public space in the face of crises. *Policy & Politics*, 43(3), 329-350. <https://doi.org/10.1332/030557313X670109>
- Yurén, T. (2013). Ética profesional y praxis. Una revisión desde el concepto de "agencia". *Perfiles Educativos*, 35(142), 6-14.
- Zafra, R. (2017). *El entusiasmo. Precariedad y trabajo creativo en la era digital*. Anagrama.
- 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.