



































### LIBRO BLANCO DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE EUSKADI

Equipo del Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia

EUSKADIKO HIRUGARREN SEKTORE SOZIALA

ANTOLATUTAKO GIZARTE ZIBILA, ERALDAKETA SOZIALERAKO MOTORRA

Euskadiko Hirugarren Sektore Sozialaren Liburu Zuriaren aurkezpena

TERCER SECTOR SOCIAL DE EUSKADI

SOCIEDAD CIVIL ORGANIZADA,
MOTOR DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL

Presentación del Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi



Bizkaiko Hirugarren Sektorearen Behatokiko Taldea





## ¿Qué sabéis sobre el Tercer Sector? ¿Con qué asociáis este sector?

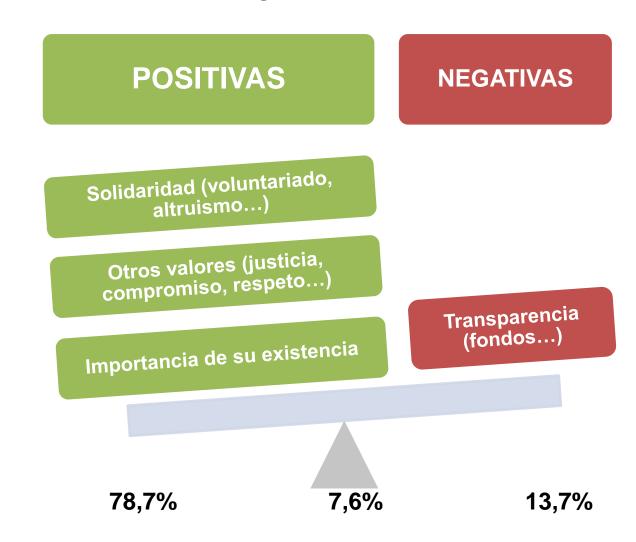
Se estima que en torno al 6% de la población vizcaína tiene un conocimiento del término Tercer Sector próximo a su definición.

## ¿Con qué asocia la ciudadanía a las organizaciones del TS?

8 de cada 10 de las ideas que se asocian con el Tercer Sector tienen una connotación positiva.

Ahora bien, cabe considerar que también se han recogido algunas que denotan ciertas "cautelas" en alusión básicamente a la insuficiente transparencia en relación con la gestión y el destino de los fondos.

FUENTE: Percepción de la Población de Bizkaia sobre el Tercer Sector. Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia. 2012.



Valores o ideas con los que se asocian: opacidad, dependencia, justicia social, igualdad, inclusión, participación, heterogeneidad, descontrol, compromiso, cooperación, tolerancia e ineficacia.

FUENTE: Auditoría de imagen del Tercer Sector de acción social. Fundación Accenture para la Plataforma de ONGs de Acción Social. 2005.

## ¿Qué entidades de este sector conocéis? ¿A qué se dedican esas entidades?

¾ partes de la población vizcaína recuerda el nombre concreto de alguna organización.

### RANKING DE LAS ORGANIZACIONES MÁS MENCIONADAS...



FUENTE: Percepción de la Población de Bizkaia sobre el Tercer Sector. Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia. 2012.

1<sup>er</sup> PASO: Una buena forma de acercarse a conocer el sector: conocer su historia

# HISTORIA DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL

¿De dónde venimos? ¿Cómo hemos llegado hasta aquí?



2º PASO: Clarificar conceptos

## **DEFINICIONES**

¿Qué conexión hay entre el Tercer Sector y la Economía Social, el Sector no lucrativo, el Tercer Sector Social? ¿Es todo lo mismo? ¿En qué se diferencian?

## ¿Qué es el Tercer Sector?

### Economía Social

**Productoras**, con fin de lucro pero **reinvierten el beneficio**, modo de organización y propiedad basados en principios democráticos y participativos...

### Sector privado No lucrativo

Productoras o no (otras funciones sociales más allá de la prestación de servicios), motivadas por el cambio social y orientadas por el interés general, No pueden repartir beneficios...

Figuras y espacios híbridos: Empresa social/ 4º sector

Sector privado Lucrativo

Productoras con fin y ánimo de lucro...

### Sector Público

Productor o no y orientado al interés general...



Iniciativas de la sociedad civil, formalizadas, en activo, autónomas, no lucrativas...

## ¿Qué es el Tercer Sector Social?





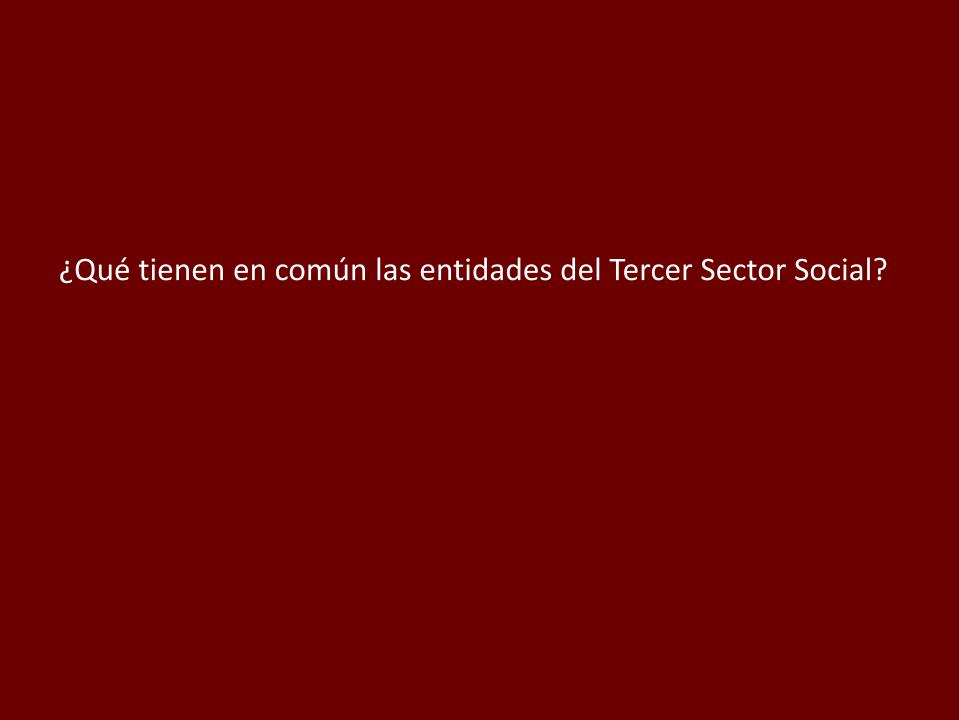
Iniciativas de la sociedad civil, formalizadas, en activo, autónomas, no lucrativas, orientadas a la promoción de la inclusión social y el ejercicio efectivo de los derechos de personas, familias, colectivos y comunidades que afrontan situaciones de vulnerabilidad o exclusión, desprotección, discapacidad y/o dependencia y que desarrollan su actividad en y desde la CAPV

3º PASO: Una definición en positivo

## IDENTIDAD Y GRANDES CIFRAS

¿Quiénes somos? ¿Qué tenemos en común? ¿Cuáles son nuestros rasgos definitorios? ¿Cuántas somos? ¿Cuál es nuestra contribución...?





3.500 organizaciones 36.000 personas empleadas 125.000 personas voluntarias 2,2%PIB vasco

## ¿Quiénes y cómo somos?



La red de grupos de interés es especialmente amplia v compleja. A menudo los grupos que acumulan intereses distintos por desempeñar más de un rol diferente en relación con la organización.

Articulan la participación de las personas afectadas, voluntarias, remuneradas, etc. en la acción y en la vida interna de las organizaciones.

Los órganos de gobierno están formados por personas voluntarias... Además, el voluntariado tiene presencia significativa en más de 8 de cada 10 organizaciones.

13.28% Menos del 50% voluntariado voluntariado PESO DEL VOLUNTARIADO

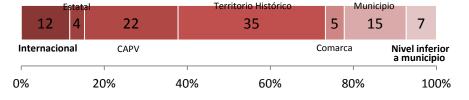
> El 27% trabaja a nivel comarcal, municipal o inferior, otro 35% trabaja a nivel de TH, lo que favorece el conocimiento en profundidad del entorno y la proximidad en las respuestas.

L. diversidad de grupos interés participativa J. con aportación voluntaria . localizadas y arraigadas en el territorio comprometi das con las personas Adoptan el modelo

comunitario de atención (centralidad de las personas, acompañamiento individualizado, integralidad en las respuestas, personalización, continuidad en el tiempo...)

Sólo el 5% de ellas tiene... Representantes de entidades que NO pertenecen al Tercer Sector formalment 28.68% constituidas B. privadas C. con órganos de gobierno autónomos SEÑAS DE IDENTIDAD (ADN): Organos de Gobierno mínimo denominador común **ORGANIZACIONES** D. sin ánimo **OUE ASPIRAN A** de lucro TRANSFORMAR LA SOCIEDAD Y **ASOCIACIONES** DEFIENDEN UN PROYECTO DE **FUNDACIONES** 89.62% SOCIEDAD MÁS 6.65% JUSTO E. surgidas de la libre iniciativa ciudadana \*otras: cøoperativa de iniciativa social, empresa de inserción y entidad Todas surgen de la reliaiosa F. orientadas sociedad civil y son cauce al interés para la participación social general G. dedicadas a la inclusión organizada. Incluso un social 49% están constituidas directamente por las propias personas v familias afectadas.

> Les mueve la mejora de la sociedad y los derechos de la ciudadanía (no el interés económico). Se dirigen a la comunidad en general y a colectividades indeterminadas de personas y no a personas determinadas vinculadas a la entidad. El 26,97% cuenta con la declaración de Utilidad Pública.















¿Os ha sorprendido algún dato? ¿Cuál? ¿Por qué?

### LIBRO BLANCO DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE EUSKADI

Equipo del Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia

EUSKADIKO HIRUGARREN SEKTORE SOZIALA

ANTOLATUTAKO GIZARTE ZIBILA, ERALDAKETA SOZIALERAKO MOTORRA

Euskadiko Hirugarren Sektore Sozialaren Liburu Zuriaren aurkezpena

TERCER SECTOR SOCIAL DE EUSKADI

SOCIEDAD CIVIL ORGANIZADA,
MOTOR DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL

Presentación del Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi



Bizkaiko Hirugarren Sektorearen Behatokiko Taldea





## ¿Qué podemos encontrar en el LB del TSS de Euskadi?

Ha permitido contar con una **fotografía** (cuantitativa y cualitativa) del Tercer Sector Social en el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca participada por las propias organizaciones.

PRIMER
ACERCAMIENTO:
IDENTIDAD Y
GRANDES CIFRAS

DIAGNÓSTICO

**ORIENTACIONES** 







También se ha conseguido crear un directorio de entidades vivas.



¿Quiénes somos? ¿Qué tenemos en común? ¿Cuáles son nuestros rasgos definitorios? ¿Cuántas somos? ¿Cuál es nuestra contribución...? ¿Cómo somos? ¿Qué hacemos? ¿Cómo lo hacemos? ¿Con quién lo hacemos? ¿Qué nos preocupa más? ¿Qué buscamos conseguir? ¿A qué retos se enfrenta el Tercer Sector Social de Euskadi actualmente?

¿Cómo podemos tratar de alcanzar los retos actuales?

http://www.3sbizkaia.org



# DIAGNÓSTICO

¿A qué retos se enfrenta el Tercer Sector Social de Euskadi actualmente?

## **RUTA DIAGNÓSTICO**

#### **ACTIVIDAD**

¿Desde dónde y para quién actuamos? ¿A qué nos dedicamos? ¿Cumplimos con nuestra misión?

U

N

A

#### **PERSONAS**

¿Quién se involucra y sostiene el proyecto? ¿En qué situación están las personas vinculadas a la organización?

### **RECURSOS ECONÓMICOS**

¿Con qué recursos económicos contamos? ¿Somos autónomos?

### **GESTIÓN**

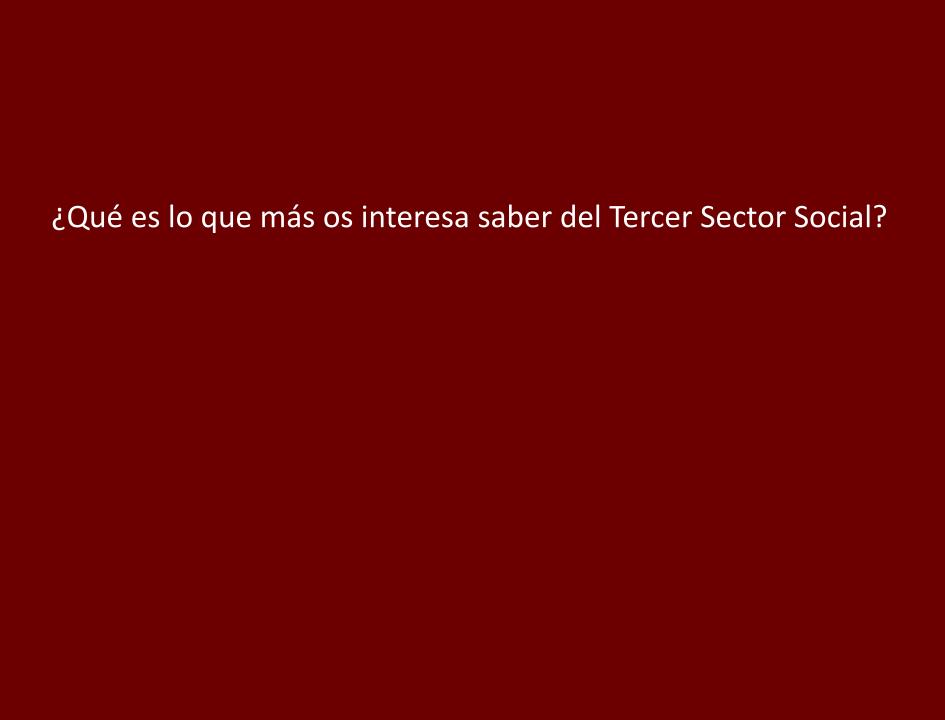
¿Cómo hacemos las cosas? ¿Actuamos con calidad? ¿Es nuestra gestión coherente con nuestra identidad?

#### **RELACIONES EXTERNAS**

¿Qué dejamos ver sobre nosotras?¿Cómo nos ven desde otros sectores? ¿Cuál es nuestra relación con el sector público, las empresas, los partidos políticos, los sindicatos, los medios de comunicación...?

#### **RELACIONES DE SECTOR**

¿Colaboramos entre nosotras? ¿Vemos objetivos comunes? ¿Cómo nos articulamos entre las organizaciones y redes?





## **ACTIVIDAD**

¿Desde dónde y para quién actuamos?¿A qué nos dedicamos? ¿Cumplimos con nuestra misión?



## **Diversidad:**

organizaciones distintas con una identidad común

## Atomización:

muchas pequeñas organizaciones

Las organizaciones del Tercer Sector Social operan desde diversos ámbitos y atienden a distintos colectivos... El sector es también plural en cuanto a trayectorias... Ofrecen respuestas diversas a problemas diversos y cada tipo de organización realiza una contribución social específica.

Hablamos de un sector muy heterogéneo y atomizado. La atomización responde a la identidad y contribución específica de cada organización y a la pluralidad de enfoques. También se relaciona con el **arraigo** al territorio, lo que añade valor a la intervención... y con la capacidad de adecuar respuestas a características específicas, activar la participación comunitaria...

## ÁMBITO DE ACTUACIÓN SOCIAL

### ¿Qué organizaciones hemos considerado aquí?

%

#### SOCIAL TRANSVERSAL O CÍVICO

Organizaciones que se dedican a la promoción de un colectivo concreto en situación de vulnerabilidad (mujeres, mayores, personas pertenecientes a minorías étnicas, familias monoparentales, gays y lesbianas, inmigrantes u otros) y mayoritariamente desarrollan actividades de tipo comunitario (información y orientación, sensibilización, articulación de la participación social, ayuda mutua...).

33,73%

#### SERVICIOS SOCIALES

Organizaciones (también denominadas de acción social en sentido restringido) cuya actividad mayoritariamente se relaciona con la prestación de servicios sociales (aunque pueden ofrecer también otros servicios de empleo, salud y/o tiempo libre). Por lo general, atienden a personas con discapacidad o en situación o riesgo de desprotección, dependencia o exclusión.

25,33%

#### COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO

Organizaciones que trabajan en relación al desarrollo en países del Sur y el Este (ONGD). Por lo general buena parte de su actividad se dirige a personas en situación de pobreza y exclusión o a la intervención con menores en situación de desprotección.

13,13%

### **TIEMPO LIBRE**

Organizaciones que centran su actividad en la intervención socioeducativa con infancia y juventud.

12,96%

### SALUD

Organizaciones de personas afectadas por enfermedades y sus familias que ofrecen apoyo a estas personas y familias cuya actividad se centra mayoritariamente en el campo sanitario. Su actividad se dirige a personas con problemas de salud que no están en procesos de exclusión y que no derivan necesariamente en situaciones de dependencia o discapacidad.

8,83%

### **EMPLEO**

Organizaciones que trabajan enfocadas prioritariamente a la inserción laboral entre las que se incluyen las empresas de inserción y los centros especiales de empleo. Por lo general, son destinatarias de su actividad personas en situación o riesgo de exclusión pero también, personas con discapacidad u otras en situación de vulnerabilidad.

4,24%

### **OTROS**

Organizaciones del Tercer Sector orientadas a la promoción de las entidades del Tercer Sector Social que prestan servicios de consultoría social, formación, investigación, etc. adaptados a la realidad del sector. También se incluyen entidades del sector que desempeñan su actividad en un ámbito distinto a los anteriores.

1,78%

# TOTAL

Iniciativas en activo de la sociedad civil, con autonomía de gestión e independencia, de carácter no lucrativo y que por norma general cuentan con algún grado de participación voluntaria, cuya finalidad principal es promover la inclusión social y el ejercicio efectivo de los derechos de personas, familias, colectivos y comunidades que afrontan situaciones de vulnerabilidad o exclusión, desprotección, discapacidad o dependencia.

100%

### 3.500 organizaciones

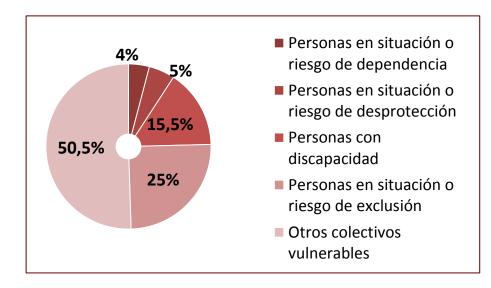


47,59

43,67

38,57

38,38

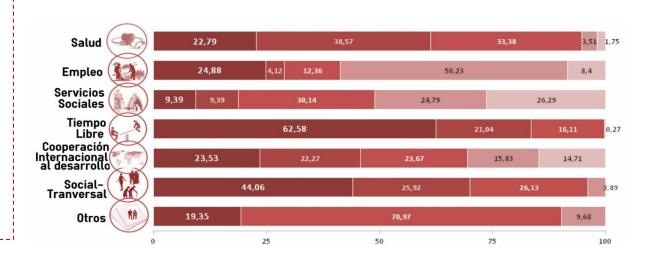


Un 42% tiene más de 20 años de trayectoria, mientras que un 13% comenzó su andadura hace menos de 5 años.

# El 32% de las organizaciones maneja presupuestos de 12.000€ o menos y un 46% de las organizaciones están compuestas íntegramente por personas voluntarias.



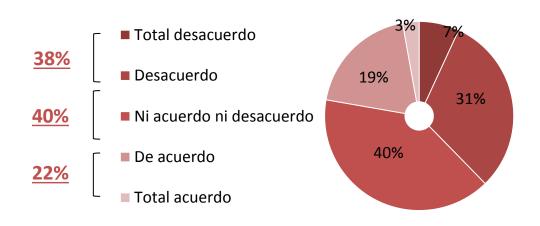
Las organizaciones de algunos ámbitos se caracterizan por contar con un presupuesto especialmente reducido, estar compuestas mayoritariamente por voluntariado y centrar su acción en el ámbito local: Social- Transversal y Tiempo Libre. El de Servicios Sociales en cambio, agrupa a organizaciones con mayor presupuesto y personal remunerado.



La actividad de 8 de cada 10 organizaciones no trasciende el ámbito geográfico de la CAPV. El 27% trabaja a nivel comarcal, municipal o inferior y para otro 35% su ámbito geográfico de actuación es el territorio histórico.\*

El presente de las organizaciones está marcado por la **crisis** que incide en su percepción de futuro. **Sólo un 22% cree que en los próximos cinco años será más fácil cumplir con sus objetivos**. Muchas consideran que su mayor reto a corto medio plazo es sostener su actividad.

La crisis no ha afectado por igual a todas las organizaciones. Entre las organizaciones más afectadas por la crisis están las más pequeñas y las del ámbito Social-Transversal.





En el contexto de crisis las necesidades sociales han crecido y se han complejizado. El 52% de las entidades ha visto aumentar el número de personas usuarias en los últimos 3 años. La mitad de las organizaciones ha detectado cambios en las necesidades y un 40% en el perfil de las personas usuarias.

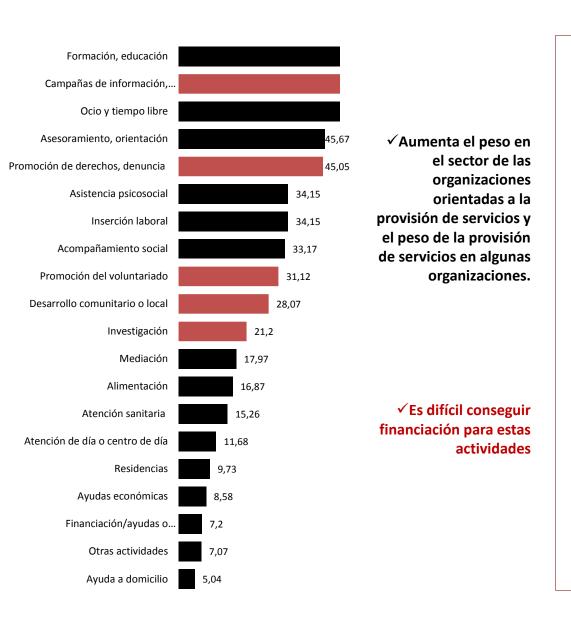
Un aumento que se registra especialmente en el ámbito de la exclusión





Las organizaciones del Tercer Sector Social suelen compaginar la provisión de servicios con otras funciones sociales (incidencia, promoción del voluntariado, desarrollo comunitario, investigación...) y todo ello contribuye a **transformar** la sociedad a nivel **micro, meso y macro**.

El 95% de las entidades presta algún servicio (información, actividades de ocio, formación...). Un 75% realiza además otras funciones (sensibilización, desarrollo comunitario investigación...). Un 45% realiza actividades de denuncia.





Decíamos que en el contexto de crisis las necesidades sociales han crecido y se han complejizado... Importancia del desarrollo del modelo comunitario de atención y las actividades relacionadas con "otras funciones sociales":

Modelo de intervención en la provisión de servicios ✓ Las organizaciones están haciendo "más con menos" (eficiencia) pero también, saben hacer "más con más"\*(colaboraciones y comunidad).

Desarrollo de otras funciones sociales

- ✓ Las entidades son capaces de anticiparse y prever cambios...
- ✓ La labor de sensibilización de las organizaciones también ha contribuido a acercar los recursos a la población con necesidades y facilitar su accesibilidad.

## ORGANIZACIONES QUE HAN IDENTIFICADO CAMBIOS EN...



## Reflexiones



### ¿Qué nos preocupa?¿Qué buscamos conseguir?

- Nos preocupa la situación de especial debilidad de las **organizaciones** del ámbito Social Transversal o **cívico** y de algunas organizaciones **pequeñas** constituidas por las propias personas destinatarias. Porque nos preocupa preservar la contribución específica que realizan este tipo de organizaciones (aportan una visión y forma de hacer específica y complementaria) para preservar la riqueza de la contribución del sector.
- Nos preocupa mantener la **cercanía** con la realidad para la que se trabaja, el vínculo con el territorio. Porque guarda una estrecha relación con las señas de identidad del sector, con su modelo comunitario de atención (anticiparse y prevenir, activar recursos, dinamizar redes de apoyo, incidir en los agentes locales...).
- Nos preocupa reforzar los **lazos** entre diversos tipos de organizaciones y profundizar en el sentido de **pertenencia** y señas de identidad compartidas. Porque la diversidad y la atomización requieren un esfuerzo añadido en este sentido\*.



## Reflexiones



### ¿Qué nos preocupa? ¿Qué buscamos conseguir?

- Nos preocupa mantener un adecuado equilibrio entre las distintas funciones. Y para ello es necesario contar con mayor apoyo de la administración en al promoción de actividades de interés general y de la sociedad.
- Nos preocupa reforzar la dimensión trasformadora, especialmente ante el contexto de crisis y cambio social actual (desde una óptica amplia de detección de necesidades, equilibrio entre colaboración y crítica a la administración, activación de la ciudadanía y promoción de comportamientos alternativos, defensa y promoción de derechos de las y los destinatarios últimos, intervención desde el modelo comunitario de atención...).
- Nos preocupa visibilizar la **contribución** a la trasformación social del sector en términos de desarrollo y consolidación de sistemas de responsabilidad pública (macro), de promoción de nuevas oportunidades y servicios (meso) y de cambio de actitudes y comportamientos en las personas, familias, barrios (micro).\*
- Nos preocupa mantener autonomía respecto al sector público y diversificar las fuentes de financiación.\*
- Nos preocupa evitar la mercantilización de servicios de responsabilidad pública y procurar la consolidación de un modelo mixto (público-privado, con prevalencia de la gestión pública directa y junto con la iniciativa social) de provisión de servicios de responsabilidad pública (que preserve el valor añadido del modelo comunitario de atención y oriente la gestión al interés general) y el Diálogo Civil.\*



• Impulsar el equilibrio de funciones y la orientación transformadora.



## **PERSONAS**

¿Quién se involucra y sostiene el proyecto? ¿En qué situación están las personas vinculadas a la organización?

## ¿Alguien forma o ha formado parte de alguna organización del Tercer Sector Social?

¿Dirías que en los últimos años la ciudadanía está apoyando más o menos a las organizaciones sociales?

¿Dirías que hay un modo "diferente" de trabajar en este sector? ¿En qué crees que se diferencia con respecto a trabajar en otros sectores? Una amplia mayoría de la población tiene algún tipo de vínculo con las organizaciones del sector.
Un 72% ha tenido o tiene un vínculo directo (voluntariado, personas socias, personas usuarias, donantes, personas remuneradas...)

### **PERSONAS**



La base social (personas socias, voluntarias, colaboradoras...) es fuente de **legitimidad** para las organizaciones, potencia su función **transformadora** y representa una oportunidad de financiación propia y **autonomía** económica...

**Base Social** 

El personal remunerado del sector presenta un vínculo diferencial con la organización que, por lo general, se traduce en alto grado de sensibilización, implicación y compromiso con los objetivos y valores de la organización... lo que en última instancia también contribuye a la mejora del modelo de atención.

Voluntariado

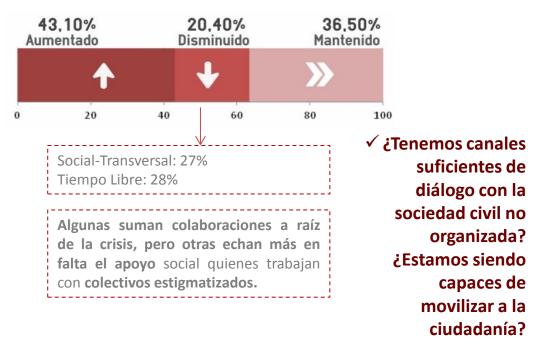
Personal Remunerado

El voluntariado representa un aporte diferencial para la organización y conecta a ésta con sus valores y misión. Es una seña de **identidad** del sector...

Las organizaciones cuentan con una base social media de 316 personas, si bien en la mitad de los casos es inferior a 100.



Cuatro de cada diez organizaciones ha visto aumentar su base social en los últimos tres años y un 36% la ha mantenido, mientras que aproximadamente dos de cada diez han sufrido pérdidas.

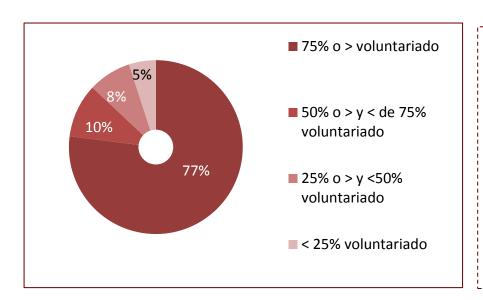


Casi cuatro de cada diez ha conseguido aumentar su volumen de personal voluntario en el último trienio y sólo un 9% ha perdido personas voluntarias.



✓ Se han notado cambios en la participación e implicación de personas voluntarias (tiempo disponible, rotación, motivaciones, identificación con la tarea más que con la organización...) y en ocasiones, ciertas dificultades para retener, integrar y canalizar su aportación.

Un 87% de las organizaciones están compuestas mayoritariamente por voluntariado (recordemos que el 46% trabaja solo con voluntariado).



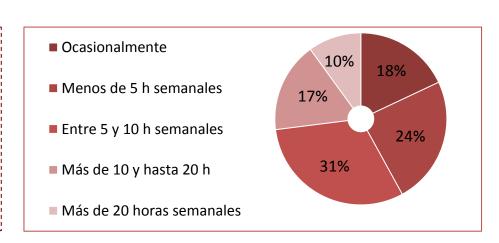
Las entidades compuestas mayoritariamente o solo por voluntariado tienen más presencia en los ámbitos Tiempo Libre (94% compuestas mayoritariamente por voluntariado) y Social Transversal: (96%).

Gipuzkoa es el territorio con un mayor peso de estas entidades (92%).

Lo más habitual es que el voluntariado dedique a su labor entre 5 y 10 horas semanales (31%), pero el 18% colabora de forma ocasional.

El voluntariado que dedica más de 20 horas semanales tiene mayor presencia en las organizaciones del ámbito Social-Transversal (18%).

En cambio, en los ámbitos de Salud y Cooperación destaca el peso del voluntariado ocasional (53% y 41%).



El porcentaje de organizaciones con personal remunerado es mayor en **Servicios Sociales** v Empleo.

Un 54% de las organizaciones cuenta con personal remunerado, pero únicamente en un 13% el personal remunerado supera en número al voluntario, de modo que hablamos en buena medida de organizaciones mixtas en las que convive personal voluntario y remunerado.

13,28%	$\Omega$	86,72%
Menos del 50% voluntariado	70	50% o más voluntariado
PESO DEL	. VOLU	INTARIADO

	Total
Media	16
Mediana	4
Moda	1

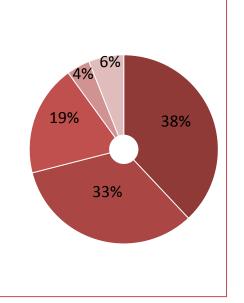
El de Servicios Sociales el ámbito que aglutina algunas de las organizaciones con mayor volumen de personas remuneradas (media 33).

mujeres hombres 19,48 JORNADA A TIEMPO PARCIAL

Siete de cada diez organizaciones con personal remunerado tienen 10 personas contratadas o menos y aproximadamente cuatro de cada diez cuenta con menos de 3. En el otro extremo en un 10% de las entidades trabajan más de 50 personas remuneradas.



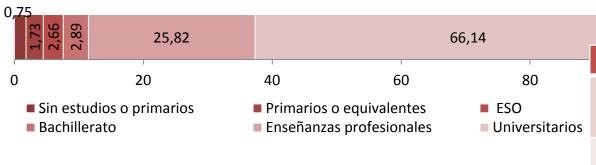
- Menos de 3 personas remuneradas ■ Entre 3 y 10
- personas remuneradas
- Entre 11 y 50 personas remuneradas
- Entre 51 y 100 personas remuneradas
- Más de 100 personas remuneradas



La contratación tiempo parcial supone un 24% del total v es más frecuente entre las la CAPV\* mujeres (en porcentaje medio es 17%).

Los contratos **temporales** representan un 20% del total (en la CAPV\* porcentaje medio es 19%).

El nivel de estudios del personal remunerado es alto, 66% tiene estudios superiores.

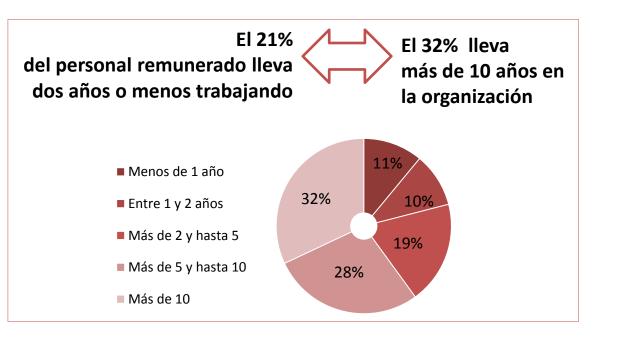


Se caracteriza por presentar una tasa de voluntariado muy superior a la media.

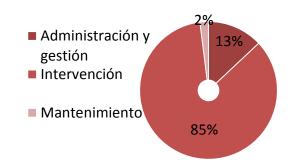
		CAPV	TSS
S	Es o ha sido voluntario/a alguna vez en su vida*	18,4%	75,6%
	Ha sido voluntario/a en la organización en la que trabaja		8,6%

<sup>\*</sup> Trabajar en el Tercer Sector Social, el vínculo entre el personal remunerado y las organizaciones del Tercer Sector Social de Bizkaia (OTS 2013) y Estudio sobre voluntariado en la CAPV (GV 2012).

Aunque el personal remunerado del sector se caracteriza por tener un perfil joven (el 83% no supera los 50 años), conviven personas de distintas generaciones, recorridos y trayectorias...



El personal dedicado a tareas de administración y gestión representa un 13% del total y un 1,5% se dedica a tareas de mantenimiento. El resto a tareas de intervención directa.



Casi seis de cada diez organizaciones han mantenido su personal remunerado sin variaciones en los últimos tres años y otro 24% ha conseguido crear empleo, pero un 18% ha reducido su plantilla.



Un 67% de las organizaciones con equipos de trabajo remunerado se ha enfrentado a algún tipo de reestructuración: en tareas, funciones, puestos de trabajo, jornadas, salario...\*

Servicios Sociales destaca por tener una mayor proporción de entidades que han creado empleo (34,5%) pero también tiene un 22% de organizaciones que han reducido plantilla. Las de mayor volumen económico (a partir de 300.000€) también presentan tasas por encima de la media en creación de empleo y pérdida de empleo.

	Reestructuración de tareas y funciones	Reestructuración de puestos de trabajo	Ajustes de jornada laboral	Ajustes de salario	Bajas "voluntarias"/ excedencias	Despidos	Otras
Sí	51%	40%	38%	42%	15%	22%	4%

Impacto de la crisis en las condiciones laborales está siendo diverso. Ha afectado sobre todo a entidades más pequeñas o que dependen de subvenciones, a las ONGDS y a entidades que prestan servicios que no son de responsabilidad pública o al propio sector.

✓ Estamos comunicando internamente con transparencia, en relación con el impacto de la crisis en nuestra organización?





A futuro, 1 de cada 4 cree que conseguirá crear empleo y sólo un 10% cree que el empleo en su entidad disminuirá.

### Reflexiones



#### ¿Qué nos preocupa? ¿Qué buscamos conseguir?

- Nos preocupa la **conexión** de las organizaciones con la sociedad civil. Porque es importante que se mantenga viva, sea ágil y bidireccional... Especialmente en un momento de crisis de **valores** como el que vivimos y considerando su efecto en la desmovilización de una parte de la ciudadanía, cobra importancia la labor pedagógica de las entidades.
- Nos preocupa garantizar la participación activa de la base social en las organizaciones (especialmente personas socias, usuarias, familias...). Conseguir que la base social no sólo sea amplia sino también activa.
- Nos preocupa el desgaste de las personas que asumen responsabilidades de dirección y gestión en organizaciones pequeñas y tienen dificultades de **relevo\***.
- Nos preocupa luchar contra el estigma de algunos de los colectivos con los que trabajamos.
- Nos preocupa mantener un equilibrio entre personal remunerado y voluntariado, porque favorece el equilibrio de funciones.

Reto 3

• Incrementar la conexión con la ciudadanía y reforzar la base social.

### Reflexiones



#### ¿Qué nos preocupa? ¿Qué buscamos conseguir?

- Nos preocupa la **calidad del empleo** del sector en general y el empeoramiento de las condiciones laborales a consecuencia del impacto de la crisis en algunas entidades, en particular.
- Nos preocupa la fortaleza del **vínculo** entre las organizaciones y las personas que la forman (especialmente en momentos de rápido crecimiento y en momentos de crisis). Por eso es importante cuidar el conjunto de factores que refuerzan el vínculo positivo (trasparencia, coherencia, participación...)
- Nos preocupa poder integrar las formas de entender y vivir la organización de personas con perfiles, trayectorias, generaciones y roles distintos.
- Nos preocupa la transparencia y rendición de cuentas a los grupos de interés en relación con las consecuencias de la crisis económica en las organizaciones y la coherencia entre los valores del sector y la gestión del impacto de la crisis en las entidades. Porque además, afecta al vínculo.\*
- Nos preocupa una posible pérdida de **personas** y su contribución (como consecuencia del impacto de la crisis, de la gestión del vínculo, etc.).

Reto 4

 Reforzar el vínculo entre la organización y quienes la integran y mejorar las condiciones laborales.



## RECURSOS ECONÓMICOS

¿Con qué recursos económicos contamos? ¿Somos autónomos?

# ¿De dónde procede la financiación de las organizaciones del Tercer Sector Social?

¿En qué modo crees que ha podido afectar la crisis a este sector?



Servicios que forman parte de los catálogos de responsabilidad pública

Servicios propios y actividades relacionadas con otras funciones sociales

El foco de la actividad de las organizaciones puede orientarse hacia un lado u otro... este factor se relaciona en buena medida con el volumen de recursos que gestionan, el tipo de financiación a la que acceden unas y otras organizaciones... y también, con el escenario económico que viven actualmente.

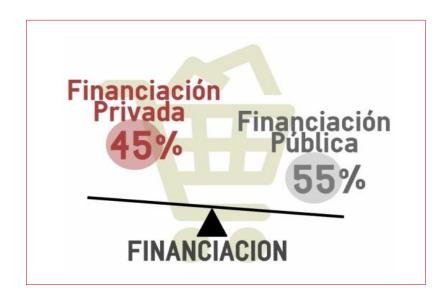
**Recordemos que conviven organizaciones con recursos muy reducidos** y otras con presupuestos millonarios (diversidad). **El 9% supera el millón y medio de presupuesto anual**, mientras que un 32% gestiona 12.000€ o menos.\*



Entre las de más volumen mayor proporción de **prestadoras de servicios**.

En **Gipuzkoa** más peso las de menor volumen.

¿De dónde procede su financiación? El 45% de la financiación global del sector es de origen privado, mientras que el 55% restante es de origen público.

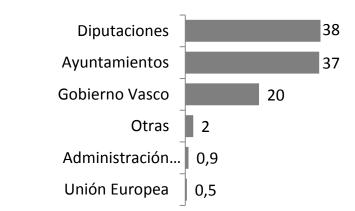


Un 42% dispone de más ingresos privados que públicos e incluso un 12% no dispone de ingresos públicos (si bien un 10% financia toda su actividad con

ingresos públicos).



La financiación pública procede sobre todo de las diputaciones y los ayuntamientos. Sólo un 5% accede a financiación europea.





La financiación privada tiene especial presencia en las organizaciones con menos recursos económicos, las que solo tienen voluntariado y las de Cooperación.

A medida que las organizaciones gestionan mayor volumen económico las donaciones regulares y las subvenciones públicas tienen un peso menor y cobran fuerza la prestación de servicios, los contratos y convenios públicos.

#### RECURSOS ECONÓMICOS



Se aprecia una tendencia general a cierta disminución de la financiación pública y cierto mantenimiento de la financiación privada.

✓ En los últimos años se ha ido consolidando progresivamente la financiación pública de los servicios que forman parte de los catálogos de responsabilidad pública a través de convenios, etc. Estas organizaciones tienen un escenario menos complicado.

Financiación pública

✓ Esta siendo difícil financiar servicios propios y actividades relacionadas con otras funciones sociales distintas a la provisión servicios de responsabilidad pública\*. Estas organizaciones tienen un escenario más complicado.

> Retrocede la financiación pública a causa de la crisis y también del aumento de la responsabilidad pública sobre otros servicios.

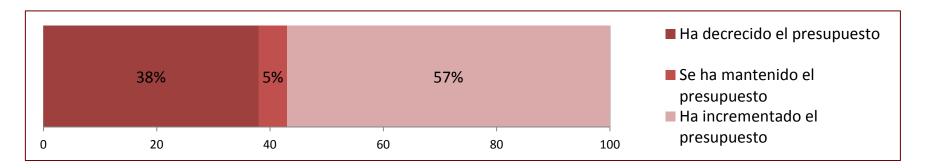
Ante la insuficiente diversificación de fuentes, existe riesgo de que estas actividades se caigan.

✓ Las entidades encuentran algunos obstáculos en relación a la gestión de las subvenciones públicas: rigidez de las convocatorias que dificulta el encaje de las actividades; complejidad con los formularios; exigencias crecientes de gestión (a todas las entidades sin importar su tamaño), retrasos en la resolución de las ayudas y en su caso en los pagos...

Afecta especialmente a entidades pequeñas, a los ámbitos Social Transversal y Cooperación así como a actividades con personas que quedan al margen de los sistemas públicos (exclusión).

✓ Aumentan las tensiones de tesorería, retraso de la actividad, proyectos tirita, efecto negativo sobre las condiciones laborales...

La crisis no ha tenido el mismo impacto en todas las organizaciones\*. El 38% ha visto decrecer su volumen económico global desde 2008, cuando comenzara la crisis (las que han decrecido han visto disminuir un 28,45% sus ingresos de media). Un 5% lo ha mantenido y un 57% lo ha aumentado (en la mitad de las que han crecido, el aumento no ha superado el 39%).

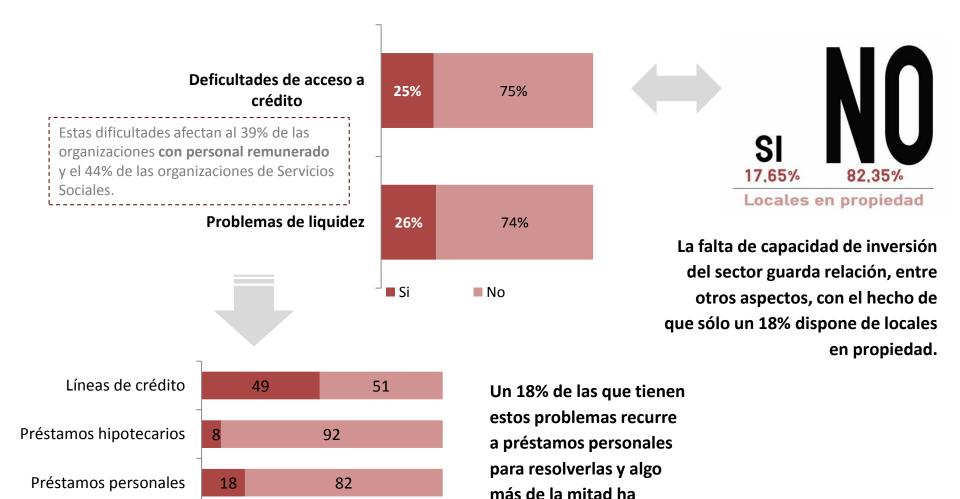


El impacto de la crisis ha afectado sobre todo a entidades más pequeñas o que dependen de subvenciones, a las ONGDS y a entidades que prestan servicios que no son de responsabilidad pública o al propio sector. Parece que en las organizaciones proveedoras de servicios de responsabilidad pública o en las que la provisión de estos servicios tiene un peso importante, en líneas generales la crisis no ha afectado de manera relevante en los salarios (si en las estructuras de gestión) ni en los ratios de atención (salvo en ámbitos como la exclusión).

Sobre todo han decrecido las organizaciones que gestionan menos de 12.000€ (48%), las de Salud (46%), Cooperación (43%) y Social Transversal (43%).

En las entidades con mayor volumen económico se observa cierta dualidad: un 40% ha decrecido (quizás las que más habían crecido anteriormente) mientras que un 60% ha crecido.

Una de cada cuatro organizaciones tiene problemas de liquidez o tensiones de tesorería y un porcentaje similar se ve afectado por dificultades de acceso a crédito.



76

No recurre

Otros

24

■ Si recurre

tenido que retrasar el

pago a trabajadores/as.

### Reflexiones



#### ¿Qué nos preocupa? ¿Qué buscamos conseguir?

- Nos preocupa la insuficiente **diversificación** de fuentes de financiación del sector. Porque es un medio para preservar la autonomía y el equilibrio de funciones.
- Nos preocupa la falta de experiencia, capacidades, estrategias, herramientas... para captar fondos\*.
- Nos preocupa las dificultades de las organizaciones más pequeñas para acceder a subvenciones, disponer de locales, etc.
- Nos preocupa las dificultades de las organizaciones más grandes para desarrollar su capacidad de **inversión** y disponer de infraestructuras para la provisión de servicios de responsabilidad pública.
- Nos preocupa los problemas de tesorería que afrontan las entidades.
- Nos preocupa la adecuación de la **financiación pública** al desarrollo de la responsabilidad de las administraciones públicas en relación a los servicios que forman parte de las carteras de responsabilidad pública. Y también, clarificar la situación de algunos servicios no incluidos actualmente en los catálogos y cuya financiación no está suficientemente garantizada (algunos servicios del ámbito de la exclusión y servicios sociosanitarios).

Reto 5

Avanzar en la sostenibilidad económica de las organizaciones.



# GESTIÓN

¿Cómo hacemos las cosas? ¿Actuamos con calidad? ¿Es nuestra gestión coherente con nuestra identidad?

### ¿Hasta qué punto estás de acuerdo con...?

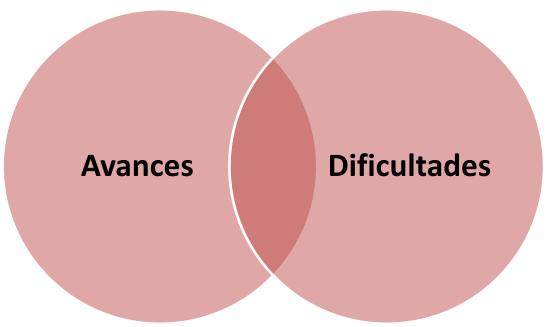
Un 45% de la población de Bizkaia cree que las organizaciones del sector no son tan eficaces como las empresas.

Un 57%, cree que mayoritariamente estas organizaciones hacen un uso correcto y eficiente de los recursos económicos.

Estas organizaciones promueven la participación interna de diferentes grupos de interés en mayor medida que las de otros sectores Un 37% cree que la mayoría de las organizaciones no son suficientemente transparentes con la información sobre su gestión económica.

#### **GESTIÓN**



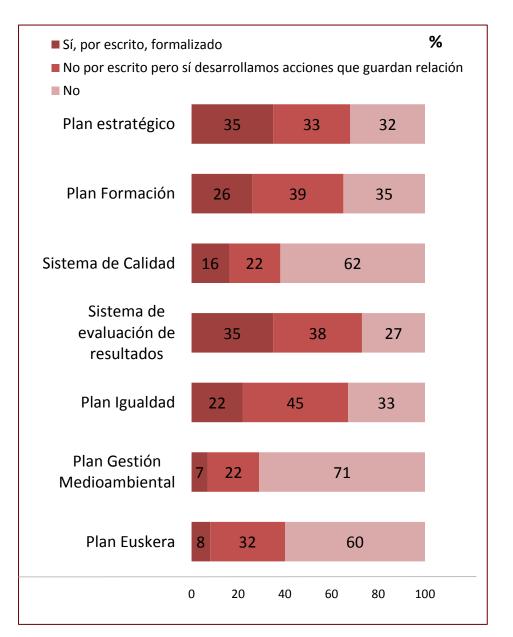


Se están dando más y mejores respuestas; se ha avanzado en hacer tangible la contribución del sector; se cuenta con una cultura propia de gestión; se cuenta con experiencia acumulada en gestión de la participación de grupos de interés....

El desarrollo de sistemas y herramientas de gestión es desigual en el sector, de hecho las organizaciones son diversas y tienen dificultades de gestión específicas...

A medida que las entidades se han "profesionalizado" han ido desarrollando sistemas y herramientas de gestión que les han permitido avanzar en la formalización de sus prácticas y estrategias de gestión.

Su grado de desarrollo es MAYOR en las organizaciones que han incorporado personal remunerado...



1 de cada 3 organizaciones cuenta con un Plan Estratégico formalizado y otro tercio dice realizar acciones que guardan relación.

Un 65% lleva a cabo iniciativas de gestión de la formación.

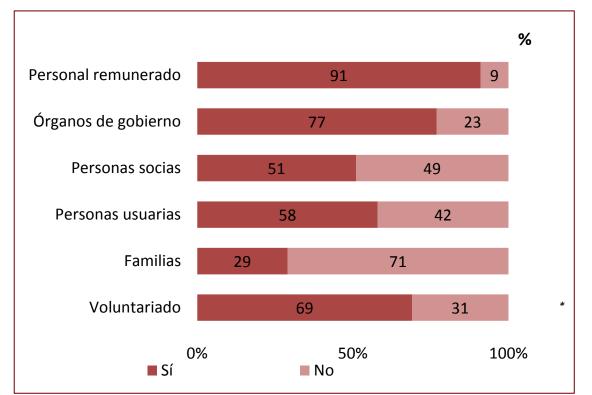
Un 38% está desarrollando acciones encaminadas a la mejora de la Calidad.

Un 35% tiene Sistema de evaluación de resultados formalizado.

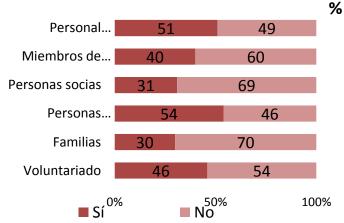
Un 67% lleva a cabo acciones encaminadas a la Igualdad entre mujeres y hombres.\*

Asignaturas pendientes: un 40% acciones relacionadas con la promoción del Euskera y un 29% ha considerado la gestión medioambiental.

# PARTICIPAN EN LA PLANIFICACIÓN Y/O EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES...



### SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE...



En torno a la mitad de las organizaciones cuentan con sistemas de evaluación de la satisfacción de las personas usuarias o del personal remunerado.

Sin embargo, casi siete de cada diez organizaciones no miden la satisfacción de las familias ni de otros grupos de su base social como las personas socias.

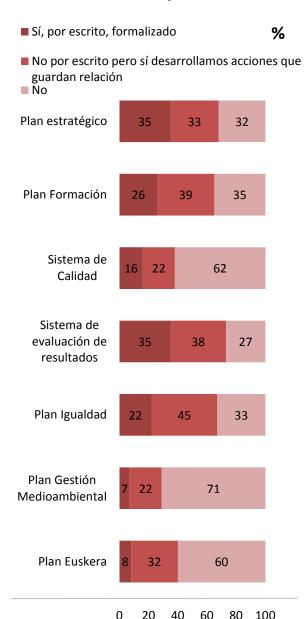
Nueve de cada diez organizaciones favorece la participación del personal remunerado en la planificación y/o evaluación de las actividades y siete de cada diez articula la participación del voluntariado.

Los canales de participación de las personas usuarias y socias\* tienen una presencia algo menor si bien la procuran el 58% y 51% de las organizaciones respectivamente.

✓ A veces es complejo mantener un equilibrio entre la agilidad y la participación. Así como encontrar fórmulas adaptadas a los distintos grupos de interés...

## El desarrollo de estrategias y herramientas de gestión es desigual dentro del sector y resulta necesario seguir avanzando.

Su grado de desarrollo es MENOR en las organizaciones **pequeñas**, **no prestadoras de servicios de responsabilidad pública**, etc.



- ✓ Falta de capacitación en gestión en organizaciones pequeñas (pero las exigencias han aumentado para todas).
- ✓ Falta de especialización en captación de fondos, comunicación... en organizaciones grandes.\*
- Insuficiente uso de TICs.
- ✓ Insuficiente adaptación de herramientas a las características del sector.



En las organizaciones más grandes preocupa la distancia entre los órganos de gobierno y los equipos de gestión.

### ÓRGANOS DE GOBIERNO

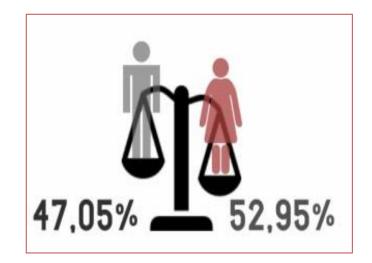
Muchas organizaciones, especialmente las de voluntariado, presentan **problemas de relevo en sus órganos de gobierno** (en estas organizaciones con bastante frecuencia, las funciones que asumen se mezclan con las de la gestión de la entidad).

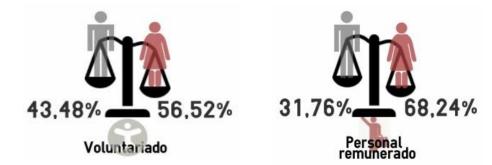
Un 43% de las organizaciones no incorporó ningún miembro nuevo en la última renovación de su órgano de gobierno y sólo una de cada cuatro personas que entraron a formar parte de los mismos era nueva y dio relevo a otra.

Recordemos que un 67% lleva a cabo acciones encaminadas a la Igualdad entre mujeres y hombres...\* sin embargo, la representación de las mujeres en los órganos de gobierno no es coherente con el peso que ellas tienen entre las personas que forman estas organizaciones.

Un 52,95% del total de personas que forman los órganos de gobierno de las entidades de este sector son mujeres.

El peso de las mujeres es menor en los órganos de entidades que manejan un mayor volumen presupuestario (40% en las organizaciones con ingresos superiores al millón y medio de euros).





✓ ¿Estamos asegurando la coherencia de la gestión con la identidad (en igualdad, en diversidad, en medioambiente...?

El 68% del total de personas remuneradas son mujeres, una tasa por encima de la registrada en otros sectores (ellas representan el 47% del total de la población ocupada en la CAPV y el 58% de la ocupada en el sector servicios).

Las mujeres también son mayoría entre el voluntariado del 65% de las organizaciones del sector y representan el 56% del total del personal voluntario. La proporción media de mujeres en el colectivo de personas voluntarias es especialmente más elevada en los ámbitos de Servicios Sociales (67,56%) y Social-Transversal (64,41%).

### Reflexiones



#### ¿Qué nos preocupa? ¿Qué buscamos conseguir?

- Nos preocupa mantener la coherencia entre las prácticas de gestión e intervención y la identidad y los valores (que se viva internamente lo que se propone socialmente). Nos preocupa el impacto de la crisis en este asunto. Nos preocupa especialmente la coherencia en términos de política de personas, igualdad (el acceso de las mujeres a los espacios de responsabilidad de las entidades) y euskera.
- Nos preocupa la debilidad de algunos **órganos de gobierno** y su conexión con los equipos de gestión.
- Nos preocupa fortalecer las **capacidades de gestión** de las entidades (especialmente pequeñas y medianas) y el grado de especialización del personal de gestión de las organizaciones grandes (para captar fondos, para comunicación...).\*
- Nos preocupa hacer tangible y que se reconozca el valor total y valor añadido de las organizaciones.\*
- Nos preocupa que se reconozca el saber hacer del sector en materia de gestión.
- Nos preocupa preservar la participación y la relación con los distintos grupos de interés. Porque conecta con nuestra identidad y favorece el vínculo. \*

Reto 6

 Fortalecer la dirección y gestión de las organizaciones, en coherencia con los valores y "en tiempos de crisis".



### RELACIONES CON EL EXTERIOR

¿Qué dejamos ver sobre nosotras?¿Cómo nos ven desde otros sectores? ¿Cuál es nuestra relación con el sector público, las empresas, los partidos políticos, los sindicatos, los medios de comunicación...?

### ¿Hasta qué punto estás de acuerdo con...?

El 55% de la población opina que la información que hay sobre las organizaciones es insuficiente.

Casi 4 de cada 10 desearían tener información vinculada a la financiación y gestión económica de las organizaciones, al control de cuentas y al destino de fondos y donaciones.

Algo más de 1 de cada 4 desearía tener información sobre *la actividad de las entidades y los proyectos* que tienen en marcha.

Casi un 11% muestra interés por contar con más información en relación con la finalidad, los objetivos y el funcionamiento de las organizaciones.

#### RELACIONES CON EL EXTERIOR



En una sociedad relacional y ante problemas complejos las relaciones con otros agentes son cada vez más necesarias... tanto para ampliar el impacto transformador como para diversificar las fuentes de financiación...

La transparencia es un ejercicio de Comunicación responsabilidad y coherencia con la transparencia identidad del sector... Además, permite ofrecer una foto mejor enfocada del sector y mejorar su imagen social; mejorar la credibilidad y confianza; aumentar los lazos y apoyos; conseguir mayor impacto, influencia e incidencia.

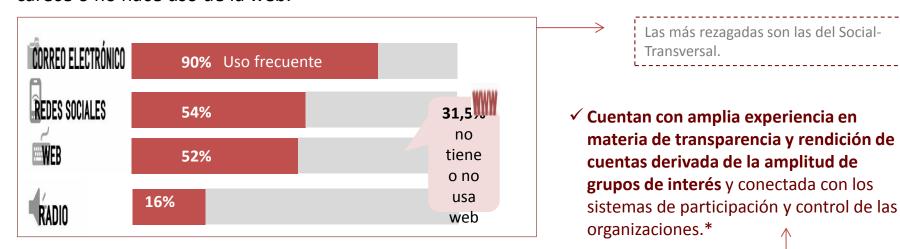
Relación con otros agentes

con el Sector Público

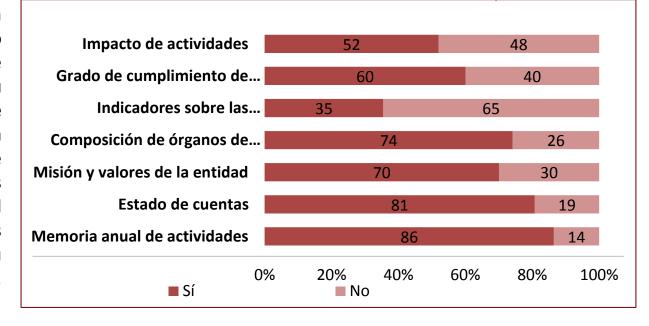
Relación

Se han experimentado algunos cambios positivos en relación con las Mesas de diálogo civil, participación en el CES o la Ley del Tercer Sector Social de Euskadi... si bien cabe seguir mejorando algunos aspectos.

Las TIC han ido ganando presencia como medio de comunicación, el 90% utiliza el email para comunicarse con distintos grupos de interés con mucha o bastante frecuencia, un 69% cuenta con una web institucional y un 54% hace un uso bastante frecuente de las redes sociales. Ahora bien, un 31% carece o no hace uso de la web.

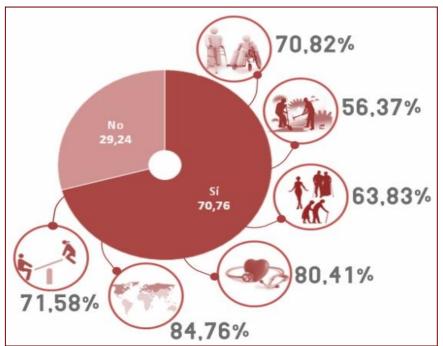


Las organizaciones acostumbran a hacer llegar habitual o regularmente a sus grupos de interés información sobre su actividad anual (86%), el estado de sus cuentas (el 81% lo hace), la composición del órgano de gobierno (74%), su misión y valores (70%). Y en menor medida, sobre el grado de cumplimiento de los objetivos (60%) o el impacto de su actividad (el 52% la envía).



Siete de cada diez organizaciones han participado en alguna campaña de sensibilización, captación de recursos o iniciativas similares.

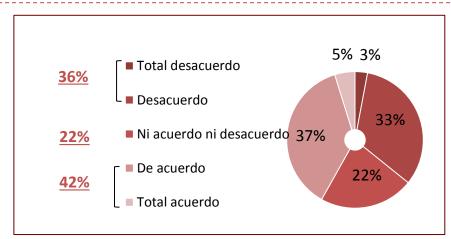
- ✓ Son muy cercanas al territorio y eso puede facilitar la comunicación directa en el plano local...
- ✓ También tienen un alto conocimiento de realidades "ocultas" y cercanía a sus protagonistas, lo que puede facilitar...



La comunicación a través de la radio, prensa y televisión es muy limitada (16%, 18% y 8% del total de entidades respectivamente hace uso con bastante o mucha frecuencia).

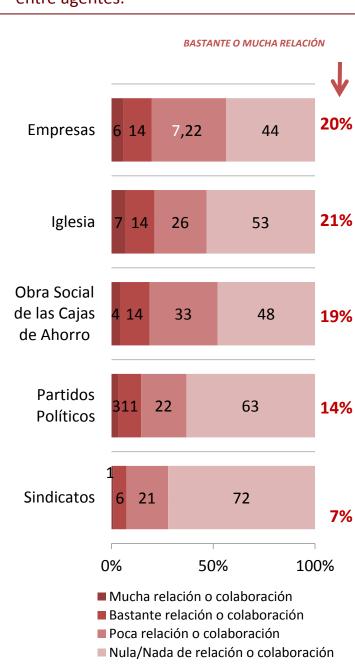
- ✓ Acciones de comunicación sin continuidad en el tiempo, centradas en problemas, de carácter reactivo...
- ✓ Insuficientes alianzas con los medios de comunicación social...\*
- ✓ Insuficiencia de recursos orientados a la comunicación en organizaciones y redes...\*

Aunque el término Tercer
Sector comienza a resonar,
un 36% de las entidades
del sector considera que la
sociedad vasca aun NO
reconoce suficientemente
su trabajo en términos de
beneficios para el conjunto
de la ciudadanía...



- Prejuicios relacionados con el impacto negativo de las malas prácticas de unas pocas entidades.
- ✓ Dudas sobre la orientación al interés general y el buen uso de los recursos públicos.
- ✓ Concepción social de la actividad más como gasto público que como inversión social.

✓ Existen algunos prejuicios y cierta desconfianza entre agentes.



#### **EMPRESAS**

✓ La realidad empresarial vasca requiere de estrategias de acercamiento específicas... Actualmente solo un 20% dice mantener mucha o bastante relación y/o colaboración con empresas (especialmente las grandes). Fundamentalmente para acceder a donativos o subvenciones, intercambio de información, participación en foros, jornadas, etc. y contratación de servicios. Una 57% cree que sería bueno avanzar en la creación de alianzas con el sector empresarial.

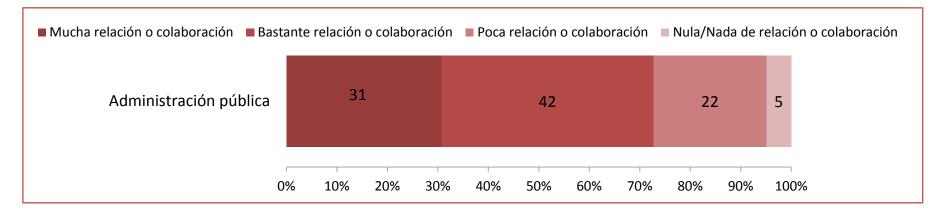
#### **PP.PP Y SINDICATOS**

No existe una posición institucional o cuando existe falta perspectiva sobre el sector y estrategias adaptadas a su realidad...

La relación con sindicatos y partidos políticos es nula para un importante segmento de organizaciones. Un 72% y un 63% no tiene ninguna relación.

#### **OTROS**

- Los movimientos sociales y las iniciativas cívicas de autoayuda y solidaridad primaria están haciendo incidencia política y movilizando ciudadanía pero hay pocas relaciones de colaboración con ellos.\*
- ✓ Existen espacios de confluencia entre parte del sector y las entidades de Economía Social...





Las entidades mantienen un nivel importante de relación con la Administración Pública (73% mucha o bastante colaboración).

Principalmente se relacionan para recibir subvenciones públicas (el 82%) o locales (57%) pero también, para intercambiar información, participar en foros y colaborar en jornadas o encuentros similares (72%), intercambiar asesoramiento (48%) y participar en órganos consultivos (41%).

- ✓ Necesidad de concretar un modelo de colaboración en la provisión de servicios basado en la confianza mutua y que procure cierta flexibilidad (participar en diseño, ejecución y evaluación de servicios, coordinación de caso...), si no se corre el riesgo de caer en una relación clientelar.\*
- ✓ Necesidad de mejorar los mecanismos tradicionales de participación (órganos consultivos) y de aumentar el reconocimiento de las organizaciones como "expertas" en el desarrollo de políticas sociales...

### Reflexiones



#### ¿Qué nos preocupa? ¿Qué buscamos conseguir?

- Nos preocupa que la sociedad en general y los distintos agentes en particular reconozcan la contribución social global y específica (valor total) y el valor añadido del sector (a la provisión de servicios). Porque ayudaría a mejorar la percepción social sobre el mismo, ayudaría a captar colaboraciones y financiación privada, etc.
- Nos preocupa dedicar más tiempo a la devolución de resultados y de información sobre el **impacto** de la actividad de las organizaciones.
- Nos preocupa aumentar el impacto de las acciones de **comunicación** porque ésta tiene un alto valor estratégico\*.
- Nos preocupa preservar la comunicación, trasparencia y rendición de cuentas con los distintos grupos de interés de la organización. Porque guarda relación con la participación, el vínculo, la coherencia, etc.\*
- Nos preocupa las insuficientes alianzas con los **medios de comunicación\***.
- Nos preocupa la falta de **recursos**, experiencia, capacidades, estrategias, herramientas... para la comunicación\*.

Reto 7

• Garantizar la trasparencia y rendición de cuentas y multiplicar los esfuerzos de comunicación.

### Reflexiones



#### ¿Qué nos preocupa? ¿Qué buscamos conseguir?

- Nos preocupa incrementar las experiencias de colaboración con otros agentes (empresas, sindicatos, partidos políticos...). Porque la colaboración con otros agentes permitirá ampliar el impacto transformador del sector.
- Nos preocupa que otros agentes no **conozcan** las características específicas del sector ni su contribución social. Porque puede alimentar los prejuicios y la desconfianza.\*
- Nos preocupa establecer alianzas con movimientos sociales e iniciativas de solidaridad no organizada. Porque puede ayudarnos a conectar con la ciudadanía, a movilizarla...\*
- Nos preocupa establecer alianzas con entidades de **Economía Social**, sin perder de vista la estructuración en torno al sector no lucrativo y en particular, la articulación con las organizaciones de carácter cívico.
- Nos preocupa que la relación con la administración para la provisión de servicios de responsabilidad pública se sustente en la confianza y el reconocimiento.
- Nos preocupa la consolidación de un **modelo mixto** (público-privado, con prevalencia de la gestión pública directa y junto con la iniciativa social) de provisión de servicios de responsabilidad pública (que preserve el valor añadido del modelo comunitario de atención y oriente la gestión al interés general).\*
- Nos preocupa que la relación con la administración abarque un espacio mayor que el de la provisión de servicios de responsabilidad pública y se conciba en términos de Diálogo Civil, colaborar en clave de **gobernanza**, etc.

Reto 8

• Mejorar y afianzar la relación con otros agentes.



### RELACIONES DE SECTOR

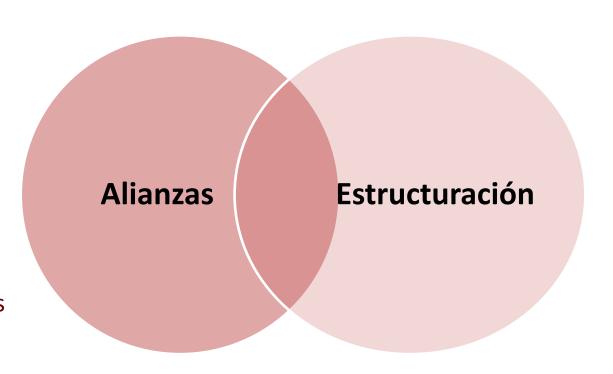
¿Colaboramos entre nosotras? ¿Vemos objetivos comunes? ¿Cómo nos articulamos entre organizaciones y redes?

# ¿Por qué y para qué crees que es importante contar con una DEFINICIÓN EN POSITIVO del sector?

# RELACIONES DE SECTOR

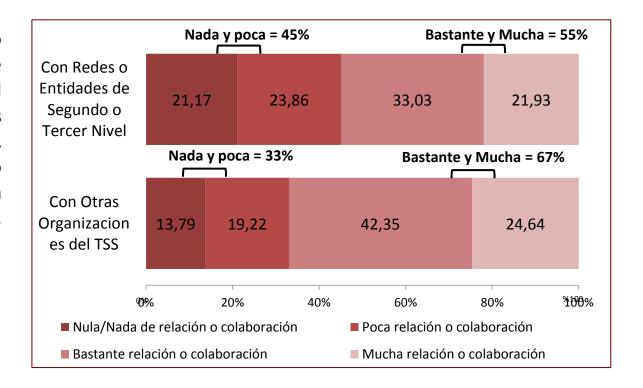


Las organizaciones coinciden en la propuesta de una sociedad más justa, cohesionada, inclusiva y participativa y en la defensa y promoción de derechos... Las alianzas entre ellas les ofrecen más fortaleza (en general y frente a la crisis), más integralidad en la intervención y más impacto e incidencia política y social...

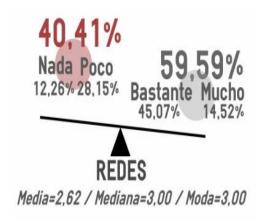


Está permitiendo y puede permitir avanzar más en retos comunes. Reconocimiento y promoción de la contribución específica, impacto de las acciones de denuncia, promoción y defensa de derechos, mejora de las condiciones laborales....

El 67% se relaciona o colabora mucho o bastante con otras organizaciones del sector (y un 55% con las redes). Ahora bien, aproximadamente un tercio aun tiene escasa relación con otras.



El 66% dice recibir apoyo de otras organizaciones y el 60% de las redes.





Las organizaciones de Empleo y Servicios Sociales y las de Bizkaia presentan tasas más elevadas de colaboración (en resto de territorios las organizaciones se conocen menos, han tenido menos oportunidades de compartir espacios de reflexión conjunta...).

También es más frecuente que colaboren con otras cuanto mayor es su dimensión (volumen económico y personal remunerado).

Actualmente 6 de cada 10 organizaciones de base pertenece a al menos una red (la mayoría a más de una). Se agrupan sobre todo para mantenerse en contacto con otras organizaciones, incrementar la incidencia, impulsar acciones de sensibilización y aumentar su capacidad de interlocución con otros agentes.



Es más frecuente que se agrupen cuanto mayor es su **volumen económico** y es menos frecuente en **Araba.** 



- ✓ Necesidad de integrar territorios, enfoques y sensibilidades distintas.
- ✓ Dificultades de las redes para acceder a financiación estable y disponer de recursos para ganar en agilidad, dinamización interna, comunicación...

Las entidades ven clara la necesidad de aumentar su incidencia política y social a través de alianzas:

El 90% comparte la idea de que "el TSS vasco ha de tener un posicionamiento firme y colectivo ante la actual situación económica buscando un <u>discurso colectivo que permita una mejor incidencia política</u>".

El 86% considera que ha de asumir un rol de liderazgo en la construcción de nuevos modelos de sociedad y la generación de nuevas políticas públicas.

### Reflexiones



#### ¿Qué nos preocupa? ¿Qué buscamos conseguir?

- Nos preocupa en general, promover la **colaboración** horizontal entre organizaciones del sector tanto a nivel de intervención como de gestión. Porque puede aumentar la eficacia y eficiencia de las organizaciones y porque la atomización requiere reforzar este aspecto.
- Nos preocupa, en particular, que las organizaciones se conozcan y estrechen lazos con otras del sector de distinto ámbito, especialmente en Araba y Gipuzkoa, en los ámbitos de Salud, Social-Transversal y Cooperación.

Reto 9 • Im de

• Impulsar la colaboración entre organizaciones de intervención directa.

### Reflexiones



#### ¿Qué nos preocupa? ¿Qué buscamos conseguir?

- Nos preocupa que todas las organizaciones sean capaces de reconocerse como parte de un mismo sector, dentro de la diversidad, e identifiquen objetivos comunes (toma de conciencia de pertenencia al sector).\*
- Nos preocupa que las redes cuenten con una dinámica, estructura y recursos necesarios para generar participación interna y comunicación externa agiles y eficaces.
   Porque ello contribuirá a incrementar las acciones de comunicación en torno a debates u mensajes centrales que formen parte de un discurso compartido de sector\*.
- Nos preocupa que el proceso de estructuración del sector responda a la diversidad del mismo y sea capaz de integrar diferentes realidades, enfoques, necesidades y sensibilidades.
   Para que no queden al margen de la dinámica de articulación algunos tipos de organizaciones en situación de mayor debilidad.

Reto 10 - Avanzar en la estructuración del sector.

Recapitulando...

**DIEZ RETOS** 

#### **RETOS**

	IDENTIDAD	RETO 0. Potenciar nuestras señas de identidad.			
		RETO 1. Preservar la diversidad del sector.			
	ACTIVIDAD	<ul> <li>RETO 2. Impulsar el equilibrio de funciones y la orientación transformadora.</li> </ul>			
NA.	PERSONAS	<ul> <li>RETO 3. Incrementar la conexión con la ciudadanía y reforzar la base social.</li> </ul>			
<b>W</b>	FENSUNAS	<ul> <li>RETO 4. Reforzar el vínculo entre la organización y quienes la integran y mejorar las condiciones laborales.</li> </ul>			
	RECURSOS ECONÓMICOS				
	GESTIÓN	• RETO 6. Fortalecer la dirección y gestión de las organizaciones, en coherencia con los valores y "en tiempos de crisis".			
	RELACIONES CON EL	<ul> <li>RETO 7. Garantizar la transparencia y rendición de cuentas y multiplicar los esfuerzos de comunicación.</li> </ul>			
	RELACIONES DE SECTOR	• RETO 8. Mejorar y afianzar la <b>relación</b> con otros agentes.			
		<ul> <li>RETO 9. Impulsar la colaboración entre organizaciones de intervención directa.</li> </ul>			
		RETO 10. Avanzar en la estructuración del sector.			

#### VISIÓN

```
1 Un Tercer Sector Social diverso;
        2 con capacidad de promover alternativas
                    transformadoras;
              3 con una base social amplia;
4 que mantiene un vínculo fuerte entre organizaciones y
personas que las integran y que ofrece empleo de calidad;
                5 sostenible y autónomo;
                6 fortalecido y coherente;
              7 transparente y reconocido;
        8 relacionado y aliado con otros agentes,
           9 que estrecha lazos internamente;
                10 y está bien articulado.
```