LIBRO BLANCO DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE EUSKADI 2020

Equipo del Observatorio Vasco del Tercer Sector Social

LIBRO BLANCO DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE EUSKADI 2020

Equipo del Observatorio Vasco del Tercer Sector Social

Febrero de 2021

Autoría: Equipo del Observatorio Vasco del Tercer Sector Social.

El Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi es una investigación que se realiza en el periodo 2019-2020 según el ciclo de investigación sobre el Tercer Sector Social previsto en coherencia con la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi.

Es, por tanto, una investigación que se inicia en el final del proyecto del Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia (2019) y en el comienzo del Observatorio Vasco del Tercer Sector Social (2020).

El Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia fue una iniciativa promovida por Diputación Foral de Bizkaia, BBK Fundazioa y EDE Fundazioa, y en la que colaboraba también el Gobierno Vasco.

El Observatorio Vasco del Tercer Sector Social constituye un instrumento técnico de la Administración General de la CAPV, dependiente del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales de Gobierno Vasco. Se encarga de la recopilación, sistematización, actualización y generación de información y conocimiento, así como de su difusión, en las esferas relacionadas con el Tercer Sector Social y las organizaciones y redes integradas en él. En el desarrollo de sus atribuciones, el Observatorio, colabora estrechamente con las organizaciones y redes del Tercer Sector Social de Euskadi.

El informe ha podido ser realizado gracias a la participación de las organizaciones y redes del Tercer Sector Social de Euskadi y en especial gracias a la cooperación de Sareen Sarea como asociación que agrupa a las redes de entidades del Tercer Sector Social de Euskadi.

En la web del Observatorio -www.3seuskadi.eus- es posible acceder tanto a este documento como al resto de publicaciones del Observatorio.

Mediante trabajos como este pretendemos contribuir a la mejora del Tercer Sector Social, por lo que agradecemos su máxima difusión y autorizamos su distribución, copia y reutilización siempre que se realice sin afán de lucro y se reconozca su autoría.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 1

1.DEFINICIÓN Y DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO 5

2.METODOLOGÍA Y PROCESO DE TRABAJO 9

A. IDENTIFICACIÓN DEL UNIVERSO OBJETO DE ESTUDIO 10

B. LA CONSULTA CUANTITATIVA A UNA MUESTRA DE ORGANIZACIONES 11

C. TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS CUANTITATIVOS 14

D. CONTRASTE CUALITATIVO 15

3. IDENTIDAD Y GRANDES CIFRAS. 17

3.1. ¿CUÁLES SON LOS RASGOS CARACTERÍSTICOS DEL TSSE? 18

3.2. GRANDES CIFRAS 25

3.3. ANÁLISIS COMPARATIVO 2014-2019 27

4.ACTIVIDAD 30

4.1. ¿EN QUÉ ÁMBITOS TRABAJAN? 31

4.2. ¿CÚANTO TIEMPO LLEVAN DESEMPEÑANDO SU LABOR? 34

4.3. ¿QUÉ CONTINGENCIAS ATIENDEN? 36

4.4. ¿A QUÉ COLECTIVOS DIRIGEN SU ACCIÓN? 37

4.5. ¿QUÉ ACTIVIDAD DESARROLLAN? 41

4.5.1. Servicios que proveen las organizaciones del TSSE 46

4.5.2. Actividades relacionadas con otras funciones sociales que realizan las organizaciones del TSSE 51

4.5.3. Funciones de las redes del TSSE 53

4.6. ANÁLISIS COMPARATIVO 2014-2019 54

5.PERSONAS 56

5.1. EQUIPOS DE TRABAJO: PERSONAS VOLUNTARIAS Y PERSONAS REMUNERADAS 57

5.1.1. Equipos de trabajo según territorio histórico, ámbito, contingencia, volumen de ingresos y antigüedad de las organizaciones 59

5.1.2. Volumen de voluntariado 62

5.1.3. Volumen de personal remunerado 65

5.1.4. ¿Qué caracteriza al voluntariado del TSSE? 69

5.1.5. ¿Qué caracteriza al personal remunerado del TSSE? 74

5.2. ÓRGANOS DE GOBIERNO 90

5.2.1. Composición de los órganos de gobierno 90

5.2.2. Periodicidad de reunión 93

5.3. PERSONAS SOCIAS Y DONANTES 95
5.3.1. Personas socias 95
5.3.2. Donantes 96
5.4. ANÁLISIS COMPARATIVO 2014-2019 98
6.RECURSOS ECONÓMICOS 102
6.1. ¿CON QUÉ RECURSOS ECONÓMICOS CUENTAN? 103
6.2. ¿DE DÓNDE PROCEDE SU FINANCIACIÓN? 108
6.3. ¿A QUÉ DESTINAN LOS RECURSOS ECONÓMICOS? 123
6.4. LIQUIDEZ, ACCESO A CRÉDITO Y PATRIMONIO 127
6.5. ANÁLISIS COMPARATIVO 2014-2019 129
7.ESTRATEGIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN 133
7.1. ¿QUÉ HERRAMIENTAS DE GESTIÓN UTILIZAN? 134
7.2. ¿QUÉ OTRAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN HAN INCORPORADO? ¿SON COHERENTES SUS PRÁCTICAS DE GESTIÓN CON SU MISIÓN Y SUS VALORES? 143
7.3. ¿QUÉ MECANISMOS DE COMUNICACIÓN UTILIZAN? ¿QUÉ INFORMACIÓN HACEN LLEGAR A SUS GRUPOS DE INTERÉS? 150
7.3.1. Herramientas de comunicación 150
7.3.2. Información para los grupos de interés 153
7.4. ¿QUÉ PRÁCTICAS EN RELACIÓN CON LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL ESTÁN INCORPORANDO? 155
7.4.1. Uso de tecnología digital 155
7.4.2. Acciones de transformación digital centradas en las personas destinatarias 157
7.5. ANÁLISIS COMPARATIVO 2014-2019 160
8.RELACIONES EXTERNAS 163
8.1. ¿CÓMO ES LA RELACIÓN CON OTROS AGENTES SOCIALES? 164
8.2. ¿CÓMO SE PERCIBE EL APOYO DE OTROS AGENTES SOCIALES? 166
8.3. ¿EN QUÉ ASPECTOS HABRÍA NECESIDAD DE DESARROLLAR COLABORACIÓN CON OTROS AGENTES? 167
8.4. ANÁLISIS COMPARATIVO 2014-2019 169
9.RELACIONES Y SITUACIÓN DE SECTOR 170
9.1. ¿CÓMO SON LAS RELACIONES DENTRO DEL TSSE? 171
9.1.1. Valoración de la relación con otras organizaciones y con las redes 171
9.1.2. Pertenencia a redes 172
9.2. ¿EN QUÉ ASPECTOS HABRÍA NECESIDAD DE DESARROLLAR COLABORACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES Y REDES? 172

9.3. ¿CÓMO SE VALORA EL ROL DE LAS ORGANIZACIONES DE SEGUNDO NIVEL O SUPERIOR? 174

9.4. ¿QUÉ PREOCUPACIONES IDENTIFICAN LAS ORGANIZACIONES DEL TSSE? 176

9.5. ¿QUÉ VALORACIÓN SE HACE DE LA SITUACIÓN Y PERSPECTIVA DE FUTURO DEL TSSE? 179

9.6. ANÁLISIS COMPARATIVO 2014-2019 182

10. REFLEXIONES Y RETOS DE SECTOR 183

11. BIBLIOGRAFÍA 208

12. ANEXO 211

LIBRO BLANCO TSSE 2020

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El Observatorio Vasco del Tercer Sector Social constituye un instrumento técnico de la Administración general de la CAPV encargado de la recopilación, sistematización, actualización y generación de información y conocimiento, así como de su difusión, en las esferas relacionadas con el tercer sector social y las organizaciones y redes integradas en él.

Dependiente del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, el Observatorio, creado por la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi (artículo 25), se puso en marcha recogiendo la trayectoria de 14 años del Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia que ya desarrollaba actividades en el conjunto de Euskadi con apoyo del Departamento competente en materia de políticas sociales y promoción del tercer sector social.

De hecho, fue el Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia quien en 2015 elaboró el primer Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi[1], en el que se recogía por primera vez una fotografía de la realidad del Tercer Sector Social de Euskadi (en adelante TSSE) en relación con sus principales características y algunos elementos fundamentales de su contribución y estructuración, en términos cuantitativos y cualitativos.

Desde 2015, el TSSE ha dado pasos fundamentales en su proceso de madurez y estructuración, viviendo hitos como la aprobación de la ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi que, además de consolidar el marco de actuación del TSSE, han subrayado la importancia de consolidar el conocimiento sobre su realidad, por el papel clave que juega en el fortalecimiento del sector y en el reconocimiento de la contribución social de las organizaciones.

La Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi surge con el objetivo de fortalecer las organizaciones y redes y, entre sus prioridades, destaca la importancia de conocer el sector y su evolución.

En 2018, la Estrategia de promoción del Tercer Sector Social de Euskadi -que consolida en la práctica el actual marco normativo- subraya la importancia de contar con información actualizada y determina que "la disponibilidad de datos sistemáticos y periódicos sobre el sector, sus características y su contribución, constituye una base fundamental para el diagnóstico, la planificación y la evaluación, y ha contribuido y contribuirá a la estructuración del sector, a la identificación de las organizaciones con el mismo y a su reconocimiento" (actuación 33)[2].

[1] CANTO A., LOPEZ-AROSTEGUI, R.; ROMEO, Z. (2015). *Libro Blanco del Tercer Sector de Euskadi*. Bilbao: Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia. Disponible en: http://www.3sbizkaia.org/wp-content/uploads/1823_1_LibroBlancoTSSEuskadi2015.pdf

[2] GOBIERNO VASCO (2018). *Estrategia de promoción del Tercer Sector Social de Euskadi*. Recuperado de: https://www.sareensarea.eus/images/documentos/DocumentacionDeReferencia/Estrategia-de-Promocin-del-Tercer-Sector-Social-28-11-2017.pdf

GOBIERNO VASCO (2018). *Estrategia de promoción del Tercer Sector Social de Euskadi. Plan de legislatura 2018-2020.* Recuperado de*:*
https://www.euskadi.eus/contenidos/plan_departamental/24_plandep_xileg/es_def/adjuntos/Estrategia%20promoci%C3%B3n%20tercer%20sector%20-%20Plan%20de%20la%20Legislatura%20CAST.pdf

Y, para tal fin, establece la puesta en marcha de un ciclo periódico de investigación y evaluación sobre la situación del TSSE, las medidas de promoción y el despliegue de la estrategia, coherente con las previsiones de la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi[3], que incluye un informe bienal (barómetro) y un informe cuatrienal (libro blanco del Tercer Sector Social de Euskadi) que integre el informe bienal correspondiente.

Así, en enero de 2020, se presentó el Barómetro del Tercer Sector Social de Euskadi, que, al elaborarse en el marco del libro blanco, constituye una separata de sus datos cuantitativos. Es un producto ágil y manejable que, de manera sintética, ofrece información relevante sobre las organizaciones y redes de iniciativa e intervención social de Euskadi.

El Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi de 2020 es un informe más extenso, profundo y detallado, que amplía los datos del Barómetro ofreciendo más datos generales y también desagregaciones que permiten entender cada cuestión en función de variables independientes.

La previsión era que el Libro Blanco de 2020 siguiera la misma lógica que el Libro Blanco anterior, pero el impacto de la crisis del Covid-19 ha provocado la adaptación de parte del proceso de trabajo al contexto derivado por el impacto de la pandemia. Así, hay que destacar que los datos ofrecidos en el informe son del año 2019, aunque el apartado conclusivo del informe, en el que se recogen reflexiones y retos, incorpora matices del contexto derivado de la crisis del Covid-19.

El Libro Blanco permite que la sociedad vasca, el propio sector y otros agentes interesados o ya implicados en su promoción cuenten con una fotografía de la realidad del Tercer Sector Social en Euskadi:

- Obtenida a partir de una definición recogida en la Ley 6/2016 del Tercer Sector Social de Euskadi.
- Fundamentada en datos obtenidos de fuentes primarias a través de una consulta directa a las propias organizaciones.
- Y comparable con la de otros estudios similares realizados en el Estado.

Y representa un ejercicio de sistematización de la información sobre las principales características del tercer sector social (actividad, recursos, etc.), algunos elementos fundamentales de su contribución social y su estructuración interna.

[3] EUSKADI. LEY 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi. *Boletín Oficial del País Vasco, 94*, de 19 de mayo de 2016. Recuperado de: http://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2016/05/1602096a.pdf

Los objetivos que han guiado el trabajo de investigación han sido:

Identificar el conjunto de organizaciones de Tercer Sector Social en activo en Euskadi y actualizar el directorio de entidades accesible a través de la web del Observatorio

Calcular la dimensión del sector en cuanto a número de organizaciones, número de personas (voluntarias, remuneradas...), contribución socioeconómica, etc.

Describir cuantitativamente las características de las organizaciones del sector en relación con su actividad, personas, recursos económicos, gestión y relaciones (externas e internas).

Identificar algunos retos y orientaciones para tratar de alcanzarlos a partir de una reflexión participada con personas expertas en torno a la evolución y realidad actual del sector.

Agrupados en siete capítulos, los resultados de este informe muestran las principales características del TSSE en cuanto a su identidad, su actividad, las personas que lo integran, los recursos económicos con los que cuenta, las herramientas de gestión y comunicación que utiliza y las relaciones internas y externas que mantiene. Además, cada capítulo recoge en un apartado conclusivo una comparativa de datos respecto al Libro Blanco de 2015 que permite ver la evolución de distintas cuestiones en los últimos 5 años.

Asimismo, el informe incluye un capítulo final conclusivo en el que se recogen las principales reflexiones en torno a los datos, la revisión de aquellos retos ya identificados en 2015 que siguen vigentes, la identificación de nuevos retos, así como algunas orientaciones para la acción.

La elaboración del Libro Blanco no hubiera sido posible sin la participación desinteresada de más de 370 organizaciones que han colaborado cumplimentando el cuestionario. A todas ellas nuestro más sincero agradecimiento.

Esperamos que este trabajo sirva al propio sector para avanzar en la toma de conciencia colectiva de su identidad compartida, su realidad diversa, su contribución social y sus principales retos como sector. Y que facilite un mayor conocimiento del sector (de sus características, su actividad…) y un reconocimiento por la sociedad, por otros sectores (sector público y empresarial) y por otros agentes sociales (partidos políticos, sindicatos, movimientos sociales, iniciativas no formales de solidaridad, etc.) de la importancia de su contribución diferencial.

LIBRO BLANCO TSSE 2020

DEFINICIÓN Y DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

En este informe partimos de la definición del Tercer Sector Social que la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi recoge y que entiende que éste está conformado por:

- el conjunto de organizaciones, con estructura legal y personalidad jurídica, inscritas en el registro correspondiente a su figura jurídica;
- de acción voluntaria, no lucrativas, privadas, autogobernadas y autogestionadas;
- con sede y actividad en Euskadi;
- cuya finalidad principal es promover la inclusión social, la cooperación al desarrollo y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, familias, colectivos o comunidades que afrontan situaciones de vulnerabilidad o exclusión, desprotección y dependencia;
- a través de actividades de intervención social, entendiendo por tales los servicios sociales, la promoción del acceso al empleo y cualquier otra orientada a promover la inclusión social de aquellas, incluidas las actividades desarrolladas con esta finalidad en los espacios de interacción entre ámbitos, políticas y sistemas, como los espacios sociolaboral, sociohabitacional, socieducativo, sociosanitario, sociojudicial o sociocultural, u otros.

Además, la definición recogida en la citada ley entiende por redes del Tercer Sector Social de Euskadi las organizaciones, de segundo nivel y superiores, representativas de otras, así como las organizaciones de intervención directa del Tercer Sector Social de Euskadi que sean representativas de un determinado colectivo, cuando no exista una red que lo represente en el territorio o ámbito geográfico de actuación de que se trate.

En el marco de este proyecto de investigación, y alineado con la definición que recoge la ley, se considerará que una organización del Tercer Sector Social de Euskadi es aquella que[4]:

1. Constituye una **iniciativa formalizada**: se trata de entidades con estructura legal y jurídica. Se excluyen las manifestaciones informales de solidaridad, colaboración y ayuda mutua.

2. Está **en activo**: se trata de entidades que han tenido actividad durante el último año anterior a la consulta.

3. Ha **surgido de la sociedad civil**: se trata de entidades de naturaleza y origen privado, que han surgido de la libre iniciativa de personas, familias, grupos y comunidades que buscan ofrecer respuestas a la sociedad de la que emergen.

4. Mantiene **autonomía de gestión e independencia** con respecto a la administración pública (versus sector privado) y a las empresas (versus sin ánimo de lucro) y también con respecto a otras entidades que no se consideran del Tercer Sector (fundaciones bancarias, partidos políticos y sindicatos): se trata de entidades cuyos órganos de gobierno no están participados en más del 50% por representantes de una entidad ajena al tercer sector[5].

[4] Para más información, pueden consultarse los documentos sobre Definición Teórica y Definición Operativa disponibles en la web del Observatorio o a través de los siguientes enlaces:
Definición Teórica: https://3seuskadi.eus/wp-content/uploads/Definici%C3%B3n_te%C3%B3rica_2019_cas.pdf
Definición Operativa: https://3seuskadi.eus/wp-content/uploads/Definici%C3%B3n_operativa_2019_cas.pdf

[5] Tal y como recoge la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi, las fundaciones o entidades históricas actualmente existentes y que cuenten con un recorrido superior a cincuenta años en la CAPV, siempre que estén incorporadas en alguna red del tercer sector social y cumplan los requisitos especificados en la definición, aunque sus estatutos originarios establezcan la presencia mayoritaria o única de representantes de instituciones públicas en órganos de gobierno, también serán

5. Tiene **carácter no lucrativo**: se trata de entidades cuya existencia no viene marcada por la búsqueda de beneficios y en caso de que los hubiera estos no pueden repartirse entre sus miembros, sino que deben orientarse al cumplimiento de su finalidad social.

   Tienen una figura jurídica propia del sector no lucrativo como fundación, asociación o cooperativa de iniciativa social[6], habiéndose incluido también a las empresas de inserción y centros especiales de empleo promovidos y participados mayoritariamente por entidades sin ánimo de lucro y constituidos para cumplir la finalidad social de estas, así como algunas entidades religiosas[7].

6. Cuenta con algún grado de **participación voluntaria**: se trata de entidades que cuentan, por norma general, con una base social conformada, total o parcialmente, por personas voluntarias (personas socias, personas que integran los órganos de gobierno[8] u otras personas

consideradas Tercer Sector Social de Euskadi. Además, excepcionalmente, se incluyen en el objeto de estudio los Centros Especiales de Empleo (CEE) que cuenten con presencia mayoritaria o única de representantes de instituciones públicas en órganos de gobierno siempre y cuando cumplan el resto de requisitos especificados en la definición y estén integrados en una red del Tercer Sector Social.

Excepcionalmente se incluyen las entidades singulares: ONCE, Cruz Roja y Cáritas. Cruz Roja y ONCE son dos entidades singulares, entidades tuteladas que desarrollan su actividad bajo la protección del Estado – MTAS (ver Real Decreto 415/1996, de 1 de marzo y Real Decreto 358/1991, de 15 de marzo). Se considera que incumplen el criterio 4 y por ello su inclusión genera ciertas dudas. Sin embargo, el impacto de su actividad en el sector de la acción social, así como el hecho de que otros trabajos de investigación de referencia las hayan incluido en el objeto de estudio nos lleva a optar por no excluirlas.

[6]Quedan excluidas las asociaciones no regidas por la "ley 1/2002 de 22 de marzo que regula el derecho de Asociación" que limita su ámbito de aplicación a las asociaciones sin fin de lucro y deja fuera a las: sociedades civiles, mercantiles, industriales y laborales (excepto empresas de inserción), a las cooperativas (excepto las de iniciativa social) y mutualidades, a las uniones temporales de empresas, a las agrupaciones de interés económico y a las comunidades de bienes o de propietarios, cuyas finalidades y naturaleza no responden a la esencia comúnmente aceptada de las asociaciones. Y también a aquellas sometidas a un régimen asociativo específico dado su carácter "especial" como los partidos políticos, los sindicatos, las organizaciones empresariales, las iglesias, las federaciones deportivas, y las asociaciones de personas consumidoras y usuarias.

[7] La calificación de iniciativa social significa que la cooperativa, independientemente de su clase, no tiene ánimo de lucro y tiene por objeto social bien la presentación de servicios asistenciales mediante la realización de actividades sanitarias, educativas, culturales u otras de naturaleza social, o bien el desarrollo de cualquier actividad económica que tenga por finalidad la integración laboral de personas que sufran cualquier clase de exclusión social, y en general, la satisfacción de necesidades sociales no atendidas por el mercado (Decreto 61/2000, de 4 de abril).

Las empresas de inserción pueden adoptar distintas figuras jurídicas (sociedades mercantiles, sociedades de la economía social, etc.), pero son promovidas y participadas por entidades sin ánimo de lucro (como mínimo en un 33%), tienen por fin la incorporación al mercado laboral de colectivos en situación de exclusión (se conciben como herramientas de inserción de carácter transitorio y no finalista) y no pueden repartir beneficios (Decreto 305/2000, de 26 de diciembre).

Algunas entidades religiosas (por ejemplo, algunas congregaciones) desarrollan como parte de su misión una importante labor de acción social hacia personas desfavorecidas y disfrutan de los beneficios fiscales previstos para las fundaciones y asociaciones privadas sin ánimo de lucro (Real Decreto 765/1995, previsto en la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la participación Privada en Actividades de Interés General).

Los CEE son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a las y los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite su integración laboral en el mercado ordinario de trabajo. Atendiendo a la aplicación de sus posibles beneficios, los centros podrán carecer o no de ánimo de lucro, según que aquellos repercutan en su totalidad en la propia institución o se aproveche parte de ellos en otra finalidad distinta que haya de cubrir la entidad titular del mismo (Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social del minusválido).

Asumiendo la existencia de un debate en relación con el posible carácter finalista de los CEE, pero adoptando la perspectiva que los entiende como puentes hacia el trabajo normalizado, se opta por darles un tratamiento similar al de las empresas de inserción (instrumentos para promover la inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión cuyos beneficios repercuten en la actividad de ésta) e incluir como objeto de estudio los CEE cuando dependan de entidades sin ánimo de lucro y también, excepcionalmente, aunque cuenten con presencia mayoritaria o única de representantes de instituciones públicas en órganos de gobierno, siempre y cuando cumplan el resto de requisitos especificados en la definición y estén integrados en una red del Tercer Sector Social.

[8] Conforme a lo que establece la normativa aplicable a las principales figuras jurídicas del sector no lucrativo, por normal general los cargos de los órganos de gobierno de las fundaciones y asociaciones deberán ser ejercidos gratuitamente. Excepcionalmente, para

que colaboran con la entidad de manera voluntaria). Además, la participación de las personas miembro depende de la libre voluntad de las mismas y no de imposiciones externas.

7. Adopta, por norma general, una forma de **participación democrática**: se trata de una característica inherente a buena parte de las figuras jurídicas propias del sector no lucrativo, conforme a lo que establece la normativa aplicable a las mismas.

8. Su **finalidad principal es promover la inclusión social y el ejercicio efectivo de los derechos** de las personas, familias, colectivos y comunidades que afrontan situaciones de vulnerabilidad o exclusión, desprotección, discapacidad y/o dependencia.

   Se trata de entidades que tienen una finalidad de utilidad social, desarrollan actividades relacionadas con los "ámbitos, sistemas o políticas sociales", orientadas a facilitar el ejercicio efectivo de los derechos y el acceso de las personas al bienestar social. Y que persiguen fines que van más allá de los que coinciden únicamente con los de sus miembros, esto es, se dirigen a colectividades indeterminadas de personas y no a personas determinadas[9].

9. Desarrolla su actividad **en y desde la CAPV**: se trata de entidades que desarrollan su actividad o parte de ella dentro de los límites de la CAPV y tienen al menos una sede, centro o delegación en la CAPV.

que las personas miembro de la Junta Directiva de una asociación puedan recibir retribuciones en función del cargo deberá preverse expresamente en los estatutos y acordarse en Asamblea General (Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones del País Vasco, artículos 14 y 15 y Ley 7/2007, de 22 de junio, de Asociaciones de Euskadi, artículo 19).

[9] Por norma general, incluye los ámbitos de Servicios Sociales, Salud, Empleo, Cooperación Internacional al Desarrollo y parte del Tiempo Libre (grupos de tiempo libre educativo) y el Social-transversal (mujeres, inmigrantes, mayores, minorías étnicas, familias y otros) y los derechos humanos (organizaciones vinculadas a colectivos en situación de vulnerabilidad como las personas presas).

Por norma general, excluye los ámbitos de deporte, cultura, medioambiente y parte del ámbito de Tiempo Libre (agrupaciones juveniles), parte del ámbito cívico (asociaciones vecinales) y parte del ámbito de derechos humanos (las iniciativas que no se dirigen específicamente a colectivos en situación de vulnerabilidad o exclusión, dependencia, desprotección y/o con discapacidad).

Excluye los centros docentes, los centros de atención sanitaria (hospitales, clínicas, sanatorios…), las confesiones, comunidades religiosas y asociaciones constituidas para fines exclusivamente religiosos; las asociaciones de profesionales, AMPAS, de estudiantes, de promoción de la vivienda, alumnados, víctimas…

Excepcionalmente se incluyen entidades no lucrativas que dan apoyo a las organizaciones del Tercer Sector Social a través de actividades como la consultoría social, la formación o la investigación.

LIBRO BLANCO TSSE 2020

METODOLOGÍA Y PROCESO DE TRABAJO

2

METODOLOGÍA Y PROCESO DE TRABAJO

La investigación se ha concebido a partir de una metodología cuantitativa, enriquecida con contrastes cualitativos con personas expertas y con Sareen Sarea[10]. A continuación, se describen las principales claves metodológicas que permiten contextualizar los resultados de este trabajo:

A. IDENTIFICACIÓN DEL UNIVERSO OBJETO DE ESTUDIO

El Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi 2020 toma como punto de partida el trabajo de identificación de universo ya realizado en la edición de este mismo trabajo en el año 2015.

En dicho trabajo, considerando la delimitación del objeto de estudio, se realizó una consulta de la información disponible en los **registros oficiales** de las principales figuras jurídicas vinculadas al Tercer Sector Social[11]. Además, se consultaron una serie de listados que guardan relación con la actividad del sector y se han considerado estratégicos[12]:

- los listados de entidades de todos los ayuntamientos de la CAPV con más de 10.000 habitantes;
- los listados de entidades de las organizaciones de segundo o mayor nivel (redes) vinculadas al Tercer Sector Social de la CAPV;
- los listados albergados en guías y publicaciones de interés (Emakunde, Agencias de Voluntariado, etc.);
- los listados de entidades incluidas en resoluciones de ayudas públicas de las principales convocatorias relacionadas con la actividad de las organizaciones del Tercer Sector Social en 2018.

[10] A pesar de que en un principio estaba prevista la puesta en marcha de una consulta cualitativa con diferentes grupos de discusión a organizaciones, las circunstancias generadas por el Covid-19 obligaron a cancelar parte del trabajo de campo cualitativo.

[11] La inscripción es obligatoria para constituirse formalmente de modo que son listados "completos" de organizaciones de cada figura jurídica. No obstante, aunque también es obligatorio darse de baja, muchas organizaciones no lo hacen, por lo que siguen registradas bastantes organizaciones inactivas. Además, el nivel de actualización de los datos de contacto es bajo.

[12] La inscripción en algunos de estos listados no es obligatoria, de modo que a menudo son listados "parciales" pero, en la medida en que tienen una utilidad práctica, la periodicidad de actualización de los datos de contacto es alta.

Además, durante el trabajo de campo del citado informe y posteriormente, en diversos momentos, se ha realizado un **rastreo web**, complementario al trabajo de consulta de listados, que ha permitido localizar información sobre organizaciones en otros "espacios". Este proceso, también "exhaustivo", implica buscar cada organización sobre la que se tiene duda[13].

En el marco de trabajo del Libro Blanco del TSSE de 2020, se ha solicitado al conjunto de registros oficiales de las principales figuras jurídicas del sector (a nivel de la CAPV y estatal) la relación de altas y bajas de organizaciones desde enero de 2014. Se ha realizado un primer filtrado manual para descartar aquellas que pueden no ser objeto de estudio de la investigación. A través de esta acción se han conseguido actualizar la base de datos con la identificación de altas y bajas provenientes de los registros.

Dado el volumen importante de organizaciones de la base de datos de las que no disponemos de información de contacto, se ha llevado a cabo nuevamente un rastreo web en busca de datos de contacto. Esta acción se ha simultaneado en el tiempo con la siguiente fase relativa a la consulta cuantitativa. Asimismo, durante dicha consulta, se ha realizado un cribado de organizaciones de la base datos para detectar aquellas que en el periodo 2014-2019 habían podido quedar inactivas.

Con todo, se ha actualizado la **base de datos**, incluyendo las organizaciones de nueva creación en el periodo 2014-2019 y excluyendo las inactivas, de forma que la base de datos cuenta sólo con organizaciones en activo.

Se ha cifrado el TSSE en **3.938 organizaciones en activo** que constituyen el universo objeto de estudio del presente estudio (puede ampliarse información en el capítulo siguiente).

B. LA CONSULTA CUANTITATIVA A UNA MUESTRA DE ORGANIZACIONES

Para el **diseño del cuestionario** con el que se han recogido datos cuantitativos de cada organización se partió de la herramienta utilizada en el Libro Blanco de 2015. Para el diseño de aquel cuestionario se tuvieron en cuenta las herramientas utilizadas en otras investigaciones de referencia y el contenido fue contrastado con las redes del sector.

[13] El rastreo se ha realizado haciendo uso del motor de búsqueda GOOGLE para efectuar diferentes consultas por palabra clave y por nombre de entidad que permite revisar/investigar los datos de las consultas en una variedad de fuentes: páginas web o perfiles en redes sociales de las propias entidades, administraciones públicas, otras entidades (asociaciones, federaciones…); noticias en medios de comunicación (prensa, radio…); publicaciones (artículos, monografías…) y otros (carteles y/o folletos de actividades).

Se ha comprobado la actualidad de estas informaciones teniendo en cuenta la fecha en la que ha sido publicada y se ha contrastado la información obtenida en diferentes fuentes. Este trabajo permite resolver dudas sobre algunas organizaciones en relación con su pertenencia o no al objeto de estudio; identificar organizaciones en activo, inactivas y que han causado baja; y conseguir nuevos teléfonos y nuevos emails no disponibles o que están insuficientemente actualizados.

En esta ocasión, también se contrastaron herramientas utilizadas en otras investigaciones de referencia para la actualización o inclusión de nuevos ítems en el cuestionario. Asimismo, se contrastó el diseño con Sareen Sarea para verificar la pertinencia de los ítems.

Para favorecer la participación de las entidades y la recogida y almacenamiento de la información, se construyó una **plataforma online** especialmente diseñada para facilitar el acceso y la actualización de los datos. Así, cada organización pudo acceder a sus datos y completar el cuestionario. Además, la plataforma permite almacenar los datos aportados al cuestionario por cada organización participante, de forma que estos puedan ser recuperados en próximas ediciones de la investigación, facilitando así la actualización de los mismos y la participación en el cuestionario de las organizaciones. El cuestionario también ha estado disponible en formato papel.

A fin de asegurar el mayor número de respuestas posibles, en la estrategia de trabajo de campo se consideró que la **difusión** del cuestionario se realizara al conjunto de entidades que forman el universo.

Así, se realizaron **múltiples envíos** entre el 7 de mayo y el 28 de junio de 2019:

- A través del email y del correo postal de las organizaciones del TSSE cuyos datos de contacto constaban en la base de datos actualizada del universo de organizaciones. Se realizaron 1.658 envíos del cuestionario por email y 81 envíos en papel del cuestionario (bajo solicitud).

- A través de las entidades de segundo y tercer nivel (redes) que colaboraron en la difusión y motivación de las entidades miembro.

- A través de los distintos canales de comunicación del Observatorio: web, boletín de novedades, twitter, Facebook, etc.

Además, se llevó a cabo un exhaustivo **seguimiento telefónico**, con llamadas a las organizaciones cuyo teléfono consta en la base de datos del Observatorio, diversificando los esfuerzos para llegar a los tres territorios históricos, los diferentes ámbitos de actuación y figuras jurídicas, contactando finalmente con un número muy importante de entidades del universo (1.013 organizaciones han sido contactadas directamente). Durante esta fase se han combinado diferentes objetivos y acciones:

- Actualizar datos de actividad o contacto de las organizaciones.
- Dar a conocer el Observatorio, el proyecto de investigación del Libro Blanco y el directorio web de entidades.
- Motivar la respuesta al cuestionario on-line.
- Facilitar otras vías para rellenar el cuestionario (envío de cuestionario en papel…).
- Resolver dudas en relación con los contenidos del cuestionario (comprensión de preguntas…).
- Resolver dudas en relación con el aplicativo informático (claves de acceso…).
- Realizar un seguimiento de la respuesta de cada organización para asegurar que cumplimenta adecuadamente el cuestionario (está completo, los datos se han actualizado, son congruentes…).

Finalmente se han conseguido datos de un total de **371 organizaciones**, lo que supone una muestra estadísticamente representativa del universo objeto de estudio.

Esto significa que los resultados del estudio pueden ser extrapolados al conjunto de organizaciones del TSSE con un **nivel de confianza del 95% y un margen de error de +/- 4,84%**, lo que supone que los datos obtenidos de la muestra podrían oscilar en la población total 4,84 puntos porcentuales por encima o por debajo.

C. TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS CUANTITATIVOS

A lo largo del informe se ofrecen tablas y gráficos de distribución de frecuencias de todas las variables incluidas en el cuestionario y para las variables cuantitativas se ofrecen además distintos estadísticos de tendencia central (media, moda, mediana…).

Este análisis se complementa con tablas de contingencia (análisis bivariable) que ofrecen una desagregación de los datos a partir de variables que se consideran esenciales en la configuración del sector: figura jurídica, territorio histórico, ámbito de actuación o tamaño son algunas de las más frecuentes.

Respecto a la desagregación de datos, es importante tener en cuenta que:

- La muestra analizada es representativa para el conjunto de organizaciones del sector, con un margen de error, en ese caso, de +/-4,84%[14].

- Sin embargo, el tamaño muestral de cada estrato, especialmente en algunos casos[15], no es suficiente para garantizar la rigurosidad y fiabilidad del análisis cuando éste no considera los datos en su conjunto.

Esto supone que los resultados de las desagregaciones pueden ofrecer pistas orientativas, pero deben tomarse con cautela.

A continuación, se detallan una serie de cuestiones metodológicas específicas relacionadas con el tratamiento y análisis de los datos:

- Se han realizado ponderaciones para garantizar que el peso relativo de los distintos tipos de organizaciones en la muestra sea coherente con su peso real en el universo de organizaciones[16].

[14] Asimismo, la muestra es representativa estadísticamente a nivel de Euskadi. Los datos por Territorio Histórico deben ser tomados con cautela ya que el margen de error es de +/- 6,6% en el caso de Bizkaia, del +/-9,78% en el caso de Gipuzkoa y del +/-12,15% en el caso de Araba.

[15] En algunas variables el volumen de casos de no respuesta es significativo. Es por eso que en los casos en que existe una merma considerable del tamaño muestral se han incluido advertencias a fin de que los resultados sean tomados con cautela. Cabe tener especial cautela con algunos estratos de determinadas variables en las desagregaciones, como son el estrato "otros" de la variable "ámbito de actuación"; el estrato "dependencia" en la variable "contingencia atendida"; en las organizaciones con volumen de ingresos de hasta 12.000€ que tienen personal remunerado; y en las desagregaciones por "colectivo".

[16] Durante el trabajo de campo se procuró realizar un acercamiento equitativo por territorio histórico, ámbito de actuación y figura jurídica, prestando atención a estas variables en el seguimiento y motivación de las respuestas. Pero al terminar se comprobó que la muestra adolecía de: a) una ligera sobrerrepresentación de organizaciones alavesas, de los ámbitos de Salud, Empleo y Servicios Sociales y de entidades con una figura jurídica distinta a la de asociación; b) una ligera *infrarrepresentación* de entidades ubicadas en Gipuzkoa y de los ámbitos de Tiempo Libre y Social-Transversal (puede consultarse el documento *Notas Metodológicas* para más información). Por ello, se han aplicado factores correctivos de ponderación en el análisis con los que se ha conseguido restituir el equilibrio en base a esas tres variables.

- Se ha optado por identificar y excluir de ciertas partes del análisis las organizaciones que en cada caso (se irá especificando a lo largo del análisis) se han considerado organizaciones "outliers", es decir, organizaciones distorsionadoras cuyos valores aumentan significativamente la varianza de la muestra (al anularlas disminuye la distorsión de los estadísticos).

- Se ha realizado un tratamiento de los valores perdidos (información ausente) en la variable "volumen económico" a fin de obtener un conjunto de datos completo y consistente al cual aplicar las técnicas estadísticas ordinarias. Concretamente se ha optado por la imputación de datos: un procedimiento que utiliza la información contenida en la muestra para asignar un valor a las variables que cuentan con registros faltos de información, es decir, se sustituyen los datos en blanco por datos aceptables conocidos procedentes de la muestra otorgando en cada caso el valor que se estima puede ser más cercano a dicho registro[17].

- Las grandes cifras referidas al volumen económico y al volumen de personas remunerado y voluntario en el conjunto del sector, que se ofrecen el capítulo siguiente, se han estimado a partir de un ejercicio de extrapolación de los datos recogidos para la muestra. Más concretamente, el método empleado es el de la agregación de estimaciones parciales (considerando los estratos de tres variables clave: ámbito de actuación, figura jurídica y volumen de ingresos), lo que garantiza una mayor calidad o precisión del estimador ya que se reduce la varianza o dispersión de los distintos valores[18].

D. CONTRASTE CUALITATIVO

Para enriquecer el análisis de datos cuantitativo, se realizó una sesión con personas expertas a comienzos de marzo de 2020. El objetivo de la sesión era presentar un avance de los principales datos resultantes del análisis cuantitativo para contrastarlos e incorporar matices, así como trabajar a partir de ellos en los retos que el TSSE tiene ante sí para los próximos años.

Para la sesión se optó por invitar a personas que por su conocimiento o relevancia se identificaron como informantes clave. Participaron en la sesión personas con amplio conocimiento del TSSE, también del tercer sector social en el ámbito estatal y catalán, así como del ámbito universitario y del ámbito institucional. Algunas de ellas pudieron participar presencialmente y con otras se conectó vía videollamada.

[17] Para la imputación se han tenido en cuenta las variables "ámbito de actuación" y "volumen de personas remunerado" y, tras diversas pruebas, se ha considerado como estimador más robusto el estadístico de la *trimedia*: un índice de tendencia central que consiste en calcular una media aritmética ponderada de tres medidas (la mediana-con peso doble- y el primer y el tercer cuartil).

[18] En este caso, el estimador considerado más idóneo para el cálculo del volumen económico ha sido el estadístico de la trimedia y para el cálculo del volumen de personas voluntarias y del volumen de personas remuneradas el estadístico de la media.

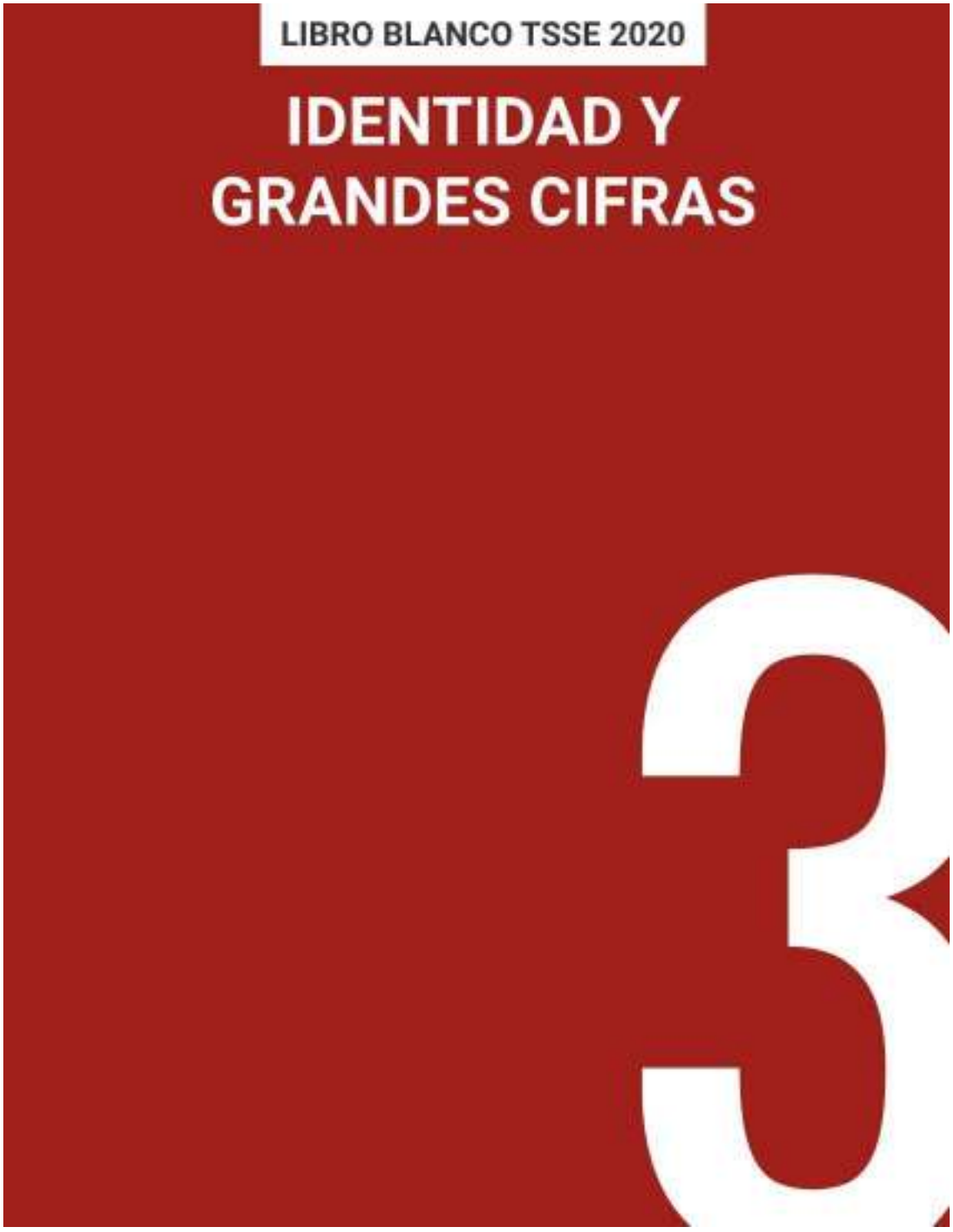
En la sesión, que tuvo una duración de 3 horas, se presentó un avance de los datos cuantitativos y se realizó una reflexión orientada a: a) identificar puntos de acuerdo y de desacuerdo; b) recoger aportaciones para mejorar, ampliar, matizar y corregir el diagnóstico cuantitativo; c) generar reflexión y enriquecimiento de ideas; d) e identificar retos y orientaciones.

Posteriormente, y ya bajo el impacto de la crisis del Covid-19, se realizó una sesión de contraste con la junta de Sareen Sarea en la que se presentaron los principales datos cuantitativos, la visión comparativa con los datos del anterior Libro Blanco y se invitó a la validación y matización de las reflexiones y retos identificados por el equipo de Observatorio. La sesión fue online, a través de la plataforma zoom, y participaron 9 personas de Sareen Sarea.

Asimismo, ha de tenerse en cuenta que en la parte reflexiva del informe ha sido inevitable incorporar una mirada hacia el impacto de la pandemia en las organizaciones del TSSE.

La investigación "El impacto del Covid-19 en las organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi"[19] realizado por el equipo del Observatorio a iniciativa de la Mesa de Diálogo Civil de Euskadi, el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales del Gobierno Vasco y Sareen Sarea, permitió contar con datos y reflexiones en torno a ese impacto en las primeras semanas de la pandemia. Estas, así como la valoración de la situación vivida en los meses siguientes, han sido necesariamente tenidas en cuenta en la formulación de las reflexiones y retos.

[19] El informe está disponible en: https://3seuskadi.eus/wp-content/uploads/Informe_COVID_19.pdf


LIBRO BLANCO TSSE 2020
IDENTIDAD Y
GRANDES CIFRAS
3

3.1. ¿CUÁLES SON LOS RASGOS CARACTERÍSTICOS DEL TSSE?

El TSSE es un sector plural y diverso, compuesto por organizaciones de iniciativa e intervención social que comparten unas señas de identidad. La principal es su orientación a la transformación social y su defensa de un proyecto de sociedad más justo e igualitario, participativo y solidario.

Son organizaciones formalmente constituidas y privadas, con órganos de gobierno autónomos. No tienen afán de lucro y su existencia no viene marcada por la búsqueda de beneficios ni están guiadas primariamente por criterios comerciales. Surgen de la sociedad civil y se orientan al interés general para lograr una mejora del entorno social.

Desarrollan actividades cuya finalidad es promover la inclusión social y el ejercicio de los derechos, con especial atención a las personas y colectivos que afrontan situaciones de vulnerabilidad o exclusión, desprotección, discapacidad y/o dependencia. Y lo hacen a través de la provisión de servicios (de responsabilidad pública o no) o de actividades relacionadas con la incidencia, la sensibilización o la denuncia.

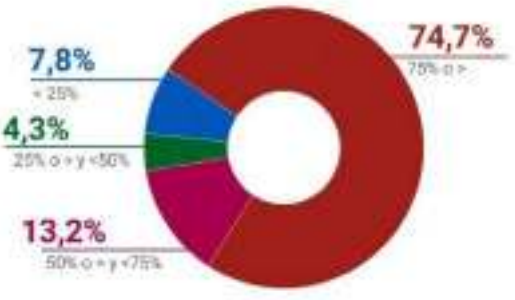
Mantienen un claro compromiso con las personas y la sociedad de la que surgen y a la que sirven, y adoptan un modelo comunitario de atención que ubica a las personas en el centro. Mantienen también un vínculo con el territorio, arraigando en los espacios y con las personas que los habitan.

Son expresión organizada de la solidaridad ciudadana y canalizan la participación libre y voluntaria de personas. Adoptan además algún grado de participación democrática y cuentan con una diversa red de grupos de interés internos (personas socias, voluntarias, remuneradas) y/o externos (usuarias y destinatarias, administraciones…).

La diversidad y pluralidad del TSSE se manifiesta tanto en la actividad que desarrollan las organizaciones, como en los elementos estructurales de las mismas. Las organizaciones operan desde distintos ámbitos para atender a las personas, familias, colectivos y comunidades destinatarias y desplegar su actividad: Salud, Empleo, Servicios Sociales, Educación y Tiempo Libre, Cooperación Internacional al Desarrollo, Social-transversal (o cívico) y Otros[20].

Coexisten organizaciones con personal remunerado y aquellas que cuentan exclusivamente con personas voluntarias en sus equipos de trabajo. En un 87,9% de las organizaciones el voluntariado tiene una presencia muy significativa ya que representa la mitad o más de las personas que componen la organización.

GRÁFICO 1. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN EQUIPOS DE TRABAJO. (%)



[20] En el capítulo de Actividad del informe se puede encontrar información más detallada sobre la clasificación por ámbitos utilizada en la investigación.

Forman parte del TSSE organizaciones pequeñas y medianas en términos de volumen de ingresos, y organizaciones grandes que manejan presupuestos por encima de 1.500.000€

GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2018. (%)

Las organizaciones del TSSE adoptan distintas **figuras jurídicas,** pero éstas determinan su carácter no lucrativo. Las asociaciones son la figura jurídica mayoritaria del sector. Nueve de cada diez organizaciones lo son[21]. Salud (96,5%), Educación y Tiempo Libre (97,9%), y Social-transversal (98,9%) son los ámbitos en que las asociaciones tienen mayor presencia.

Las fundaciones son la segunda figura jurídica más común del sector, aunque a mucha distancia de las asociaciones (representan el 6% de las organizaciones del TSSE) y son más comunes en los ámbitos de Servicios Sociales (14,6%) y Otros (31,6).

El resto de figuras jurídicas (cooperativas de iniciativa social, sociedad mercantil, congregación religiosa y otras) representan el 4,1% de entidades del sector y suelen estar vinculadas al ámbito de Empleo (50%) y a Otros (14,75%).

GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN FIGURA JURÍDICA. (%)

La proporción de asociaciones es mayor en Gipuzkoa (92,5%) y Araba (91,29%) que en Bizkaia, donde el peso de las fundaciones (6,88%) es mayor que en los otros dos territorios históricos.

[21] La distribución de organizaciones según figura jurídica se ha calculado a partir del universo (total de organizaciones) y no de la muestra.

TABLA 1. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN FIGURA JURÍDICA POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Asociaciones	88,3	92,5	91,29	**89,94**
Fundaciones	6,88	4,85	4,53	**5,95**
Otras figuras jurídicas	4,82	2,65	4,18	**4,1**
Total	100	100	100	**100**

Hablar de "organizaciones de iniciativa social" significa hablar de organizaciones que surgen de la sociedad civil, de la libre iniciativa de personas, familias, grupos y comunidades que buscan ofrecer respuestas a la sociedad de la que emergen. En este sentido, las organizaciones de este sector son cauce para la participación social organizada de la ciudadanía.

Todas las entidades del sector forman parte de la sociedad civil y surgen de ella y para ella. Por eso mantienen un vínculo estable con las personas y colectivos destinatarios de su actividad e incluso buena parte de ellas (47,6%) han sido **constituidas directamente por las propias personas y familias destinatarias**. Este porcentaje es especialmente alto en los ámbitos de salud (80,7%) y social transversal (75,1%) y, atendiendo a la contingencia, en organizaciones que dirigen su actividad a personas con discapacidad (81,7%).

GRÁFICO 4.

La finalidad de las organizaciones del TSSE es la mejora del entorno social y se orientan al interés general, procurando la mejora de las condiciones de vida de terceras personas, más allá de las formalmente vinculadas a la entidad, y de la comunidad en general.

Casi 3 de cada 10 organizaciones cuentan con la **declaración de utilidad pública**, que supone un reconocimiento social a su labor e implica que sus fines tienden a promover el interés general, y que su actividad no está restringida exclusivamente a beneficiar a sus personas asociadas. Entre los territorios históricos destaca Araba, que cuenta con 41,1% de organizaciones con declaración de utilidad pública. Gipuzkoa cuenta con un 28,6% de organizaciones y Bizkaia con 26,5% de organizaciones con dicha declaración.

GRÁFICO 5.

Por ámbitos, las organizaciones de Servicios Sociales (50,4%), Salud (43,2%) y Cooperación Internacional al Desarrollo (42,6%) obtienen porcentajes superiores al resto en relación con la declaración de utilidad pública. Asimismo, si se tiene en cuenta la contingencia, los porcentajes son mayores en organizaciones que trabajan con personas con discapacidad (47,7%) y en situación o riesgo de dependencia (43,9%).

En su propósito por prevenir, paliar o corregir procesos de exclusión y promover procesos de inclusión social, operan desde el ámbito de los servicios sociales y otros espacios como el socio-educativo, el socio-sanitario o el socio-laboral, promoviendo, por ejemplo, el acceso al empleo.

Cerca del 1,2% de las organizaciones son **empresas de inserción** y otro 3,2% son promotoras de empresas de inserción[22], y por tanto buscan la incorporación al mercado laboral de colectivos en situación de exclusión. En total, el TSSE cuenta con 48 empresas de inserción: 32 en Bizkaia, 7 en Gipuzkoa y 9 en Araba. En torno al 1% de organizaciones dispone de un **Centro Especial de Empleo**, que facilita la integración laboral de las personas con discapacidad[23].

GRÁFICO 6. ORGANIZACIONES SEGÚN ALGUNOS RASGOS CARACTERÍSTICOS. (%)

El TSSE ha consolidado en los últimos años de manera significativa su proceso de estructuración. La cooperación entre organizaciones, el trabajo compartido y colaborativo o la creación de sinergias han permitido al TSSE afianzar su articulación a través de la participación en redes.

Más del 97,8% de las entidades son organizaciones de base, mientras que **las redes o entidades de segundo o tercer nivel** constituyen aproximadamente un 2,2% del total de organizaciones del sector[24]. La mitad de las redes consultadas son entidades que agrupan a menos de 11 organizaciones, mientras que la otra mitad está constituida por más de 11 organizaciones. De media cada una de las redes agrupa a unas 23 organizaciones.

GRÁFICO 7.

El TSSE cuenta con 87 redes u organizaciones de segundo nivel y superiores representativas de otras. 10 de las redes están constituidas directamente por las propias personas y/o familias destinatarias.

[22] La distribución de organizaciones según sean o no empresa de inserción se ha calculado a partir del universo y no de la muestra.

[23] La distribución de organización según dispongan o no de un CEE se ha calculado a partir del universo y no de la muestra.

[24] La distribución de organizaciones por organizaciones de base o redes se ha calculado a partir del universo y no de la muestra.

Por territorio histórico, Bizkaia concentra el 58,62% de las redes, ya que ahí se ubican 51 de esas redes. Otro 25,29% son redes de Gipuzkoa, territorio que cuenta con 22 redes. Por último, el 16,1% restante corresponde a redes de Araba, donde se encuentran 14 redes.

TABLA 2. DISTRIBUCIÓN DE REDES SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO. TOTAL Y %

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Número de redes	51	22	14	**87**
% sobre el total	58,62	25,29	16,10	**100**

Servicios Sociales y Social-transversal son los ámbitos que más redes concentran, lo que se corresponde también con el peso que los dos ámbitos tienen sobre el total de organizaciones del sector.

TABLA 3. DISTRIBUCIÓN DE REDES SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN. TOTAL Y %

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Número de redes	9	2	28	12	8	22	6
% sobre el total	10,34	2,3	32,18	13,79	9,19	25,29	6,9

El vínculo con el territorio es un valor que le permite a las organizaciones del TSSE proximidad con las personas, familias, colectivos y comunidades del territorio en el que operan y en el que están arraigadas. Ese nexo permite a las organizaciones detectar necesidades, adecuar respuestas y tejer y desplegar relaciones, entre otras cosas.

En relación con el **ámbito geográfico de actuación**, la actividad del 84,5% de las organizaciones no trasciende el ámbito de la Euskadi. Un 34,7% de organizaciones centra su actividad en el territorio histórico en el que se ubica y otro 28,7% trabaja en más de un territorio (Euskadi). Aproximadamente 1 de cada 5 entidades desarrolla su labor específicamente en el ámbito local (comarcal, municipal o inferior).

GRÁFICO 8. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ACTUACIÓN. (%)

Se aprecian diferencias por territorio histórico en cuanto al ámbito geográfico de actuación de las organizaciones. La proporción de las que trabajan en un ámbito superior a la CAPV es mayor en Bizkaia; la proporción de las que trabajan a nivel de Euskadi o territorio histórico es mayor en Araba y la proporción de las que trabajan a nivel local es mayor en Gipuzkoa.

TABLA 4. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ACTUACIÓN POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Ámbito superior a la CAPV	17,0	14,5	11,8	15,5
Ámbito territorio histórico o Euskadi	61,3	62,3	73,9	63,4
Ámbito local	21,7	23,2	14,3	21,1
Total	100	100	100	100

Por ámbito de actuación, lógicamente las organizaciones de Cooperación Internacional al Desarrollo que operan a un nivel superior a la CAPV son mayoría (73,1%). Por su parte, la proporción de organizaciones que operan a nivel local es mayor en los ámbitos Social-transversal (39,3%) y Educación y Tiempo Libre (27,6%).

TABLA 5. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ACTUACIÓN POR ÁMBITO. (%)

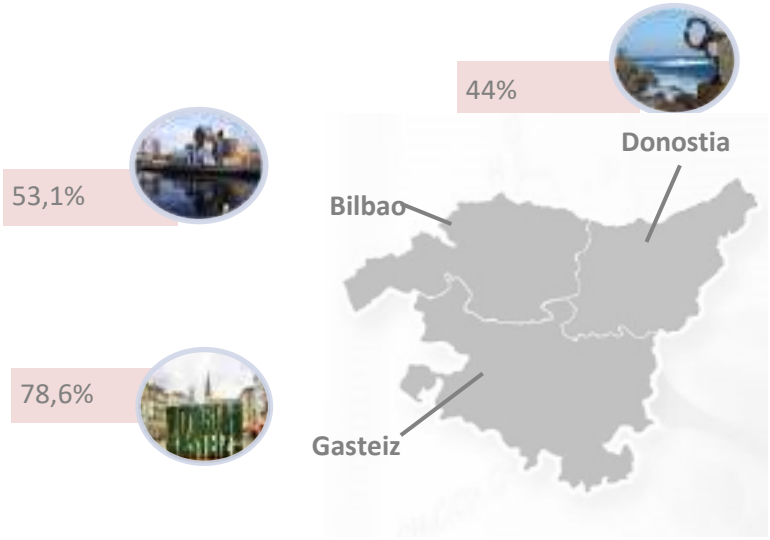
	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Ámbito superior a la CAPV	8,7	4,1	5,1	3,3	73,1	8,0	16,4
Ámbito territorio histórico o Euskadi	85,0	92,5	83,4	69,0	26,9	52,7	83,6
Ámbito local	6,3	3,4	11,5	27,6	0,0	39,3	0,0
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100

El 78,4% de las organizaciones del TSSE tiene solo una **sede o delegación** en Euskadi. El 21,6% restante tiene más de una sede o delegación. Por otro lado, un 5,1% de las organizaciones tienen alguna sede o delegación fuera de Euskadi, además de la que tienen en Euskadi.

El 54,2% de organizaciones tiene localizada su sede o delegación principal en una de las tres capitales de los territorios históricos, donde habita el 35,25 % de la población vasca[25]. Ese porcentaje varía en cada territorio histórico.

Así, el 78,6% de organizaciones con sede o delegación principal en Araba están ubicadas en Vitoria-Gasteiz, mientras que en Bizkaia y en Gipuzkoa no se observa tanta concentración de organizaciones en el principal núcleo urbano. El 53,1% de las organizaciones con sede o delegación principal en Bizkaia se ubican en Bilbao y el 44% de las que tienen sede o delegación principal en Gipuzkoa se localizan en Donostia.

GRÁFICO 9. PROPORCIÓN DE ORGANIZACIONES UBICADAS EN LA CAPITAL CON RESPECTO AL TOTAL DE ORGANIZACIONES EN CADA TERRITORIO. %



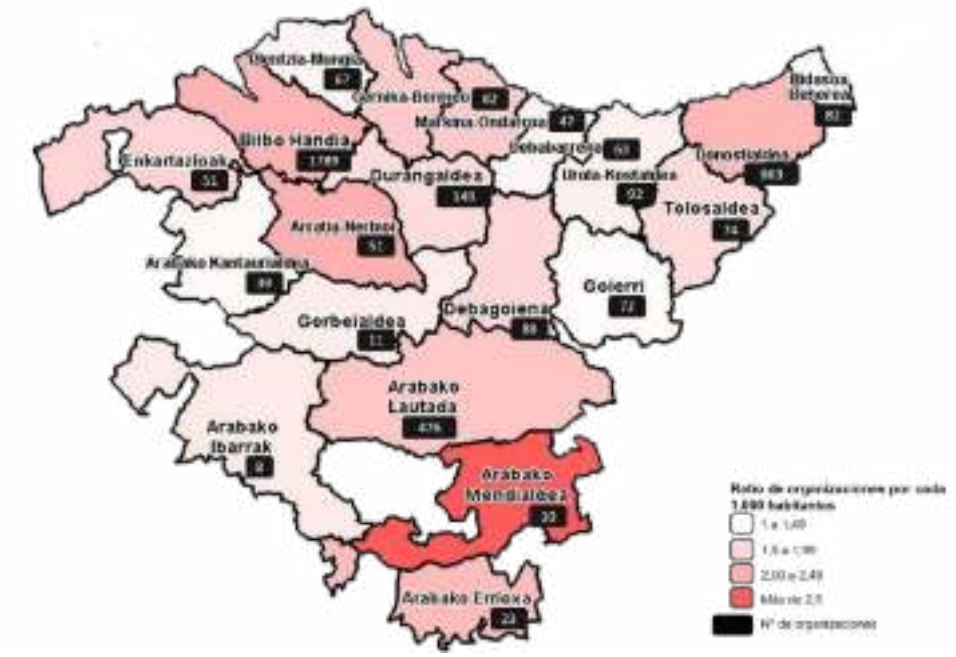
Un mapa detallado de la localización de las entidades por comarcas permite observar que algunas zonas, especialmente las áreas metropolitanas, presentan mayores ratios que otras[26].

El color más claro indica las menores tasas de concentración de entidades del TSSE por habitante, que se ubican en las comarcas del Goierri, Bajo Bidasoa, Cantábrica Alavesa, Bajo Deba, Urola Costa, Estribaciones de Gorbea y Valles Alaveses. Por su parte, los colores más oscuros indican las ratios más altas, superiores a 2 organizaciones por cada 1.000 habitantes, y que corresponden a Montaña Alavesa, Arratia Nervión, Gran Bilbao y Donostialdea.

[25] A fecha de octubre de 2019, la población de Euskadi es de 2.188.017 personas, de las cuales 771.231 viven en alguna de las tres capitales de TTHH. Fuente: EUSTAT. Estadística Municipal de Habitantes.

[26] Las ratios de organizaciones por habitante se han calculado a partir del universo (total de organizaciones del TSSE) y no de la muestra.

MAPA 1: LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN COMARCA.
ABSOLUTOS Y RATIO (Organizaciones/1.000 habitantes)



3.2. GRANDES CIFRAS

Las grandes cifras del TSSE ofrecen información global sobre la dimensión del sector en cuanto al número de organizaciones que lo forman, su contribución al PIB, el volumen de personal empleado y el trabajo voluntario que involucra.

Se estima que el TSSE está formado por 3.938 organizaciones, lo que supone una tasa de 1,8 organizaciones por cada 1.000 habitantes[27]. Estas organizaciones canalizan la participación social de 158.599 personas voluntarias, el 65,56% del voluntariado del tercer sector en Euskadi[28].

[27] A fecha de octubre de 2019, la población de Euskadi es de 2.188.017 personas, la de Bizkaia 1.142.853, la de Gipuzkoa 717.197 y la de Araba de 327.967. Fuente: EUSTAT. Estadística municipal de habitantes.

[28] De acuerdo con el estudio *Voluntariado y otras formas de participación en la CAPV de 2017*, 241.907 personas voluntarias han ejercido voluntariado en alguna organización del Tercer Sector en el último año en Euskadi. Por territorio, el 51,6% de personas voluntarias están en Bizkaia, el 33,9% en Gipuzkoa y el 14,5% en Araba. Disponible en: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/estrategia_voluntariado_2017/es_def/adjuntos/VOLUNTARIADOCAPV2018_02042018.pdf

Además, cuentan con aproximadamente 38.525 personas empleadas, el 4,06% de la población ocupada de Euskadi[29]. Y en 2018 gestionaron un volumen económico de 1.736 millones de euros, equivalente al 2,3 del PIB vasco[30].

GRÁFICO 10. GRANDES CIFRAS DEL TSSE

Las 3.938 organizaciones que componen el TSSE se distribuyen por territorio histórico de la siguiente manera: 2.246 están en Bizkaia, 1.130 en Gipuzkoa y 562 en Araba. Esto implica que:

- En **Bizkaia** se ubica el 57% de las organizaciones, con una tasa de 2 por cada mil habitantes. Estas organizaciones aglutinan 97.513 personas voluntarias, el 78,12% del voluntariado de Bizkaia, y 25.775 personas remuneradas, el 5,31% de la población ocupada. Su volumen económico representó en 2018 el 3,2% del PIB del territorio.

- En **Gipuzkoa** se ubica el 28,7% de las organizaciones, con una tasa de 1,6 por cada mil habitantes. Estas organizaciones aglutinan 40.784 personas voluntarias, el 49,73% del

[29] En el segundo trimestre de 2019, la población ocupada de 16 años y más de Euskadi es de 947.900 personas, la de Bizkaia de 485.500 personas, la de Gipuzkoa de 317.200 personas y la de Araba de 145.200 personas. Fuente: EUSTAT: Encuesta de Población en Relación con la Actividad.

[30] En 2018 el PIB de Euskadi ascendió a 76.808.704.000€, el PIB de Bizkaia a 38.919.895.000€, el PIB de Gipuzkoa a 25.515.924.000€, y el PIB de Araba a 12.372.885.000€. Fuente: EUSTAT. Cuentas económicas trimestrales.

voluntariado de Gipuzkoa, y 7.682 personas remuneradas, el 2,42% de la población ocupada. Su volumen económico representó en 2018 el 1,4% del PIB del territorio.

- En **Araba** se ubica el 14,3% de las organizaciones, con una tasa de 1,7 por cada mil habitantes. Estas organizaciones aglutinan 19.397 personas voluntarias, el 55,29% del voluntariado de Araba, y 4.409 personas remuneradas, el 3,04% de la población ocupada. Su volumen económico representó en 2018 el 1,4% del PIB del territorio.

GRÁFICO 11. ORGANIZACIONES ACTIVAS EN 2019 SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO. ABSOLUTOS, %, RATIO SOBRE POBLACIÓN, VOLUMEN DE PERSONAS REMUNERADAS, VOLUMEN DE PERSONAS VOLUNTARIAS Y RATIO SOBRE PIB[31]

3.3. ANÁLISIS COMPARATIVO 2014-2019

En los últimos 5 años el TSSE ha visto aumentar su número de organizaciones en más de 400 hasta llegar a tener 3.938 organizaciones. En este periodo se han creado en torno a 700 organizaciones y, aunque también hay muchas que han dejado de estar activas, se puede hablar de un sector que crece y que está en constante desarrollo. La tasa de organizaciones por habitante ha subido dos décimas, llegando a 1,8 organizaciones por cada 1000 habitantes.

El TSSE cuenta en 2019 con más de 33.000 personas voluntarias más que en 2014 que colaboran altruistamente en las organizaciones contribuyendo al desempeño de su misión, lo que da cuenta de la capacidad del TSSE para canalizar la participación social y e implicar a la ciudadanía. En 2019 se cuantifican 2.600 personas remuneradas más que en 2014.

Estas personas, que desempeñan una labor remunerada en las organizaciones, suelen mantener un estrecho vínculo con la organización, así como identificación con su misión y valores.

[31] El porcentaje sobre el PIB que representa el volumen económico gestionado está calculado sobre el PIB de cada uno de los Territorios Históricos y a precios corrientes del año 2018. Asimismo, la tasa de organizaciones por cada 1.000 habitantes está calculada en base a la población de cada Territorio Histórico y la tasa de población ocupada en base a la población ocupada de cada Territorio Histórico.

El volumen económico gestionado por el TSSE es de 1.736 millones de euros, 285 millones más que en 2014. Ese volumen económico supone el 2,3% del PIB vasco en 2019.

TABLA 6. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE LAS GRANDES CIFRAS DEL TSSE

Informe	LB Tercer Sector Social Euskadi	LB Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2019-2014
Fecha recogida de datos	2014	**2019**	
Nº de organizaciones	3.500	**3.938**	▲ +438
Nº de organizaciones por cada 1000 habitantes	1,6	**1,8**	▲ +0,2
Personas voluntarias	125.203	**158.599**	▲ +33.396
Personas remuneradas	35.907	**38.525**	▲ +2.618
Volumen económico gestionado % sobre el PIB del territorio de referencia	2,2	**2,3**	▲ +0,1
Volumen económico manejado por las organizaciones del sector (millones de euros)	1.451	**1.736**	▲ +285

Con la entrada de nuevas organizaciones la proporción de organizaciones constituidas por las propias personas y familias destinatarias ha bajado ligeramente. El TSSE cuenta con un 2,1% más de organizaciones con declaración de utilidad pública que hace 5 años, lo que significa que cuenta con más organizaciones cuya labor tiene un reconocimiento social añadido. El sector también cuenta con 2 redes más que en 2014, llegando a las 87 redes en 2019. Este dato apunta que el nivel de estructuración del TSSE se ha mantenido e incluso ha aumentado ligeramente. Los datos también indican que el porcentaje de organizaciones que trabajan a nivel local ha bajado más de un 5%, que se corresponde con el incremento que han experimentado las organizaciones que trabajan a nivel territorial (Euskadi y territorios históricos).

TABLA 7. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE IDENTIDAD.

Informe	LB Tercer Sector Social Euskadi	LB Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2019-2014
Fecha recogida de datos	2014	**2019**	
% de organizaciones compuestas mayoritariamente por personas voluntarias (50% o más del personal)	87	**87,9**	▲ +0,9
% de organizaciones que gestionan más de 1 millón y medio de euros	9	**7,6**	▼ -1,4
% de organizaciones que gestionan 12.000 euros o menos	32	**31,7**	▼ -0,3
% de asociaciones sobre el total de organizaciones del sector	89,6	**89,9**	▲ +0,3
% de organizaciones constituidas directamente por personas y familias destinatarias	49,3	**47,6**	▼ -1,7
% de organizaciones que cuentan con la declaración de Utilidad Pública	27	**29,1**	▲ +2,1
Número de organizaciones de segundo o tercer nivel (redes)	85	**87**	▲ +2
% de organizaciones que superan el ámbito de la comunidad autónoma (estatal o internacional)	15,2	**15,5**	▲ +0,3
% de organizaciones que trabajan a nivel territorial (Euskadi y TTHH)	58,1	**63,4**	▲ +5,3
%de organizaciones que trabajan a nivel local (comarcal, municipal o inferior)	26,7	**21,1**	▼ -5,63

LIBRO BLANCO TSSE 2020

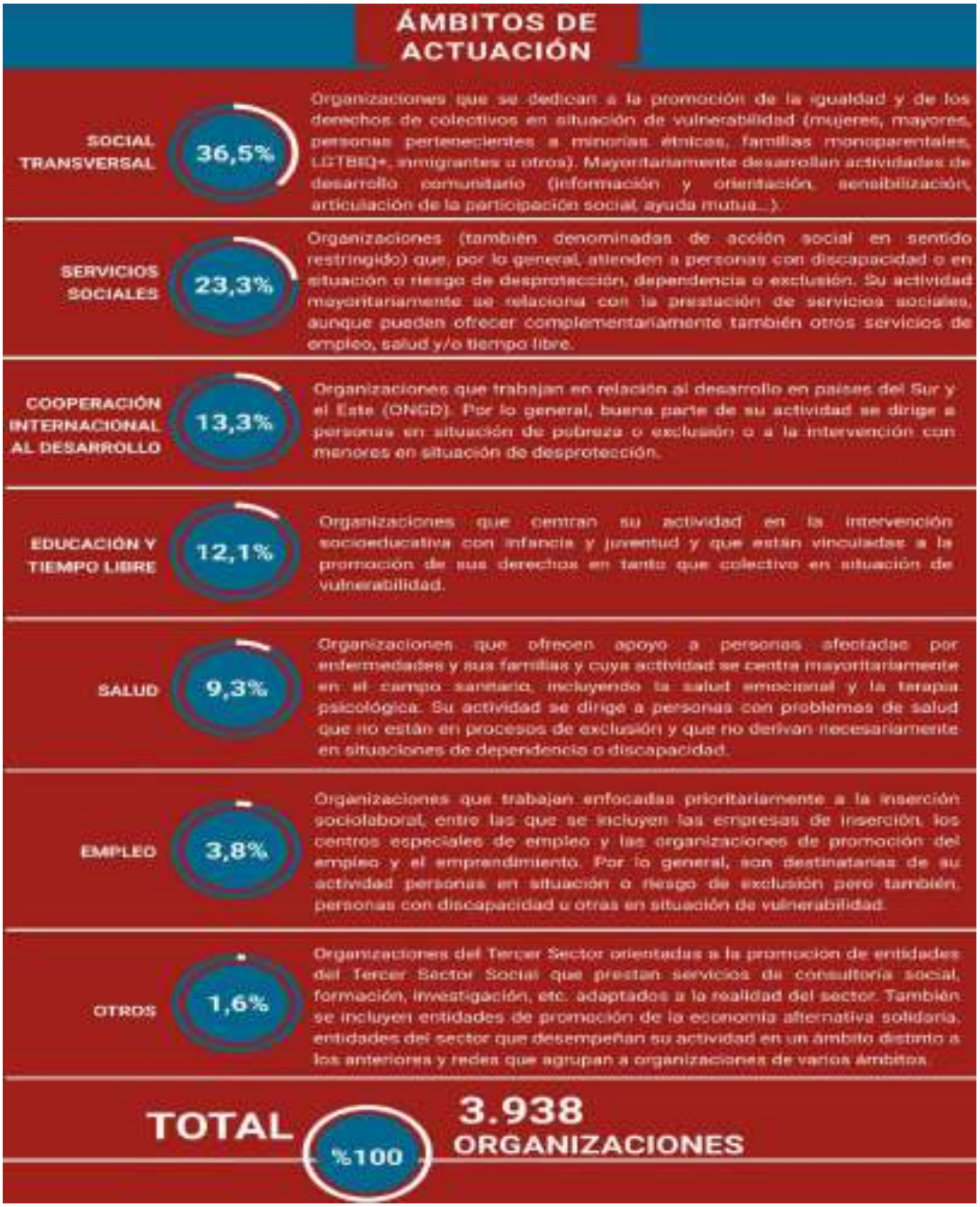
ACTIVIDAD

4

4.1. ¿EN QUÉ ÁMBITOS TRABAJAN?

Las organizaciones del TSSE operan, para atender a las personas, familias y colectivos destinatarios desde diversos ámbitos: Salud, Empleo, Servicios Sociales, Educación y Tiempo Libre, Cooperación Internacional al Desarrollo, Social-transversal (o cívico) y Otros. La clasificación utilizada en esta investigación permite enmarcar la actividad principal de las organizaciones en un ámbito concreto.

GRÁFICO 12. DEFINICIÓN DE LOS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN PRINCIPAL. (%)



Los ámbitos de actuación que aglutinan un mayor número de entidades son el social transversal y el de servicios sociales. La actividad principal del 36,5% de las organizaciones se relaciona con la promoción de derechos de las personas mayores, inmigrantes, mujeres, etc. Otro 23,3% de las organizaciones tiene una actividad relacionada con la provisión de servicios sociales[32].

La distribución de entidades por ámbito de actuación en cada territorio histórico presenta algunas diferencias, aunque no son especialmente amplias. En relación con los datos de Euskadi, se observa que en Bizkaia las organizaciones de empleo (4,5%) tienen un peso ligeramente mayor, así como las del ámbito Otros (2,3%). En Araba se observa un mayor peso de organizaciones cuyo ámbito principal es Salud (12,1%) o Servicios Sociales (26,2%). En Gipuzkoa son las entidades de Social-transversal las que tienen mayor peso respecto al dato de Euskadi.

TABLA 8. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Salud	8,9	8,8	12,1	**9,3**
Empleo	4,5	2,5	3,9	**3,8**
Servicios Sociales	22,9	22,7	26,2	**23,3**
Educación y Tiempo Libre	12,0	12,9	11,1	**12,1**
Cooperación Internacional al Desarrollo	13,1	14,0	12,7	**13,3**
Social-transversal	36,3	38,3	34,0	**36,5**
Otros	2,3	0,9	0,0	**1,6**
Total	100	100	100	**100**

El ámbito de actuación y el volumen económico gestionado por las organizaciones suelen guardar relación. Así, el peso de las organizaciones con más de 1.500.000€ de presupuesto supera la media en los ámbitos de Empleo (31,8%) y de Servicios sociales (20,9%). Por el contrario, el peso de las organizaciones con menos de 12.000€ de presupuesto supera la media en los ámbito Social-transversal (54,4%) y Educación y Tiempo Libre (44,1%).

TABLA 9. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN POR VOLUMEN ECONÓMICO. (%)

	12.000€ o menos	Entre 12.001€ y 60.000€	Entre 60.001€ y 300.000€	Entre 300.001€ y 1.500.000	Más de 1.500.000€	TOTAL
Salud	19,3	40,3	21,8	18,5	0,0	100
Empleo	13,2	0,0	17,2	37,7	31,8	100
Servicios Sociales	10,3	15,3	28,3	25,2	20,9	100
Educación y Tiempo Libre	44,1	28,2	23,8	4,0	0,0	100
Cooperación Internacional al Desarrollo	12,8	33,1	26,8	17,6	9,6	100
Social-transversal	54,4	25,3	18,9	1,4	0,0	100
Otros	0,0	0,0	83,6	0,0	16,4	100
Total	31,7	24,4	24	12,4	7,6	100

[32] La distribución de organizaciones según ámbito de actuación se ha calculado a partir del universo (total de organizaciones del TSSE) y no de la muestra.

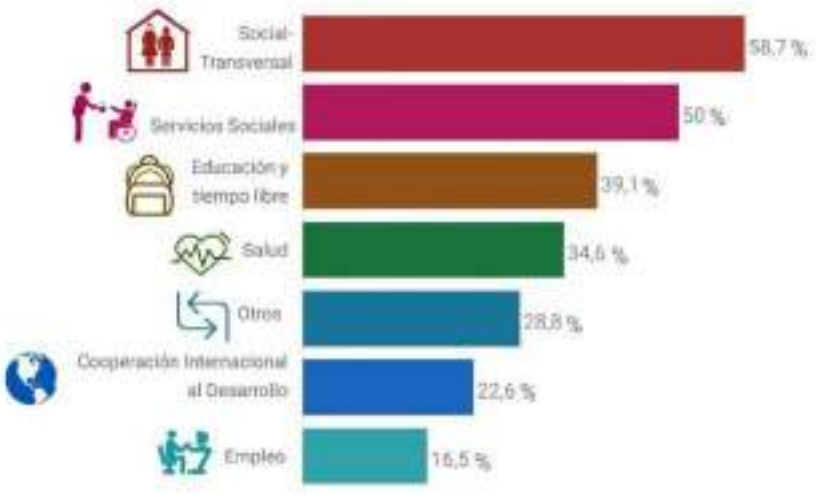
Asimismo, la presencia de personal remunerado y el peso del voluntariado en los equipos de trabajo guardan relación con el ámbito de actuación. De nuevo, el peso de las organizaciones con personal remunerado es significativamente mayor en los ámbitos de Empleo (82,8%) y Servicios Sociales (85,9%). Las organizaciones en que el voluntariado supone más de la mitad de las personas que componen los equipos trabajo tienen más presencia en los ámbitos Social-transversal (97,7%), Cooperación Internacional al Desarrollo (99,2%) y Educación y Tiempo Libre (95,6%).

TABLA 10. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN POR PRESENCIA DE PERSONAL REMUNERADO Y PESO DE VOLUNTARIADO EN EQUIPOS DE TRABAJO. (%)

	Sí tiene personal remunerado	No tiene personal remunerado	< 25% voluntariado	25% o > y <50% voluntariado	50% o > y <75% voluntariado	75% o > voluntariado
Salud	69,1	30,9	2	2,6	11,9	83,5
Empleo	82,8	17,2	54,8	4,1	15,1	26
Servicios Sociales	85,9	14,1	17,1	14,3	23,8	44,7
Educación y Tiempo Libre	46,9	53,1	4,4	0,0	10,9	84,7
Cooperación Internacional al Desarrollo	56,1	43,9	0,8	0,0	14,5	84,7
Social-transversal	34,2	65,8	1,9	0,5	6,7	91
Otros	100	0,0	0,0	24,4	0,0	75,6
Total	57,2	42,8	7,8	4,3	13,2	74,7

Con independencia de que no sea su actividad principal, 6 de cada 10 organizaciones han señalado desarrollar al menos parte de su actividad en el ámbito Social-transversal y la mitad de las entidades del sector dice trabajar en el ámbito de los Servicios Sociales. Casi 4 de cada 10 trabajan en torno a la Educación y Tiempo Libre y 1 de cada 3 desempeñan al menos una parte de su labor en el campo de la Salud.

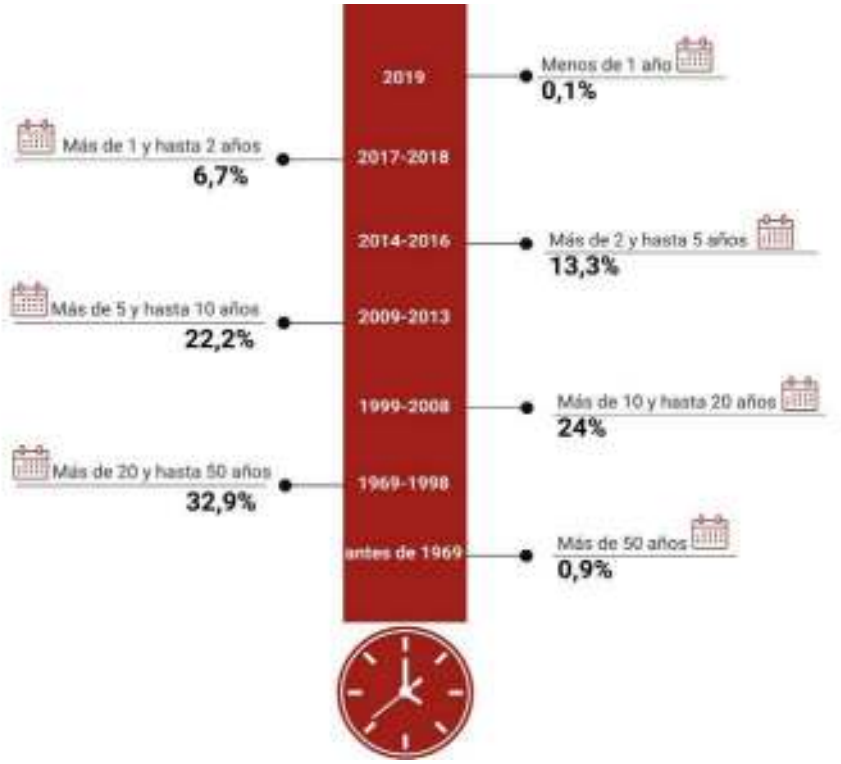
GRÁFICO 13. ORGANIZACIONES QUE TRABAJAN EN CADA ÁMBITO DE ACTUACIÓN (%)



4.2. ¿CÚANTO TIEMPO LLEVAN DESEMPEÑANDO SU LABOR?

Aproximadamente 1 de cada 3 organizaciones del sector tiene 20 años o más de trayectoria (en torno al 1% tiene 50 años o más) y las organizaciones más jóvenes de menos de 5 años de recorrido representan el 20,1%[33]. La antigüedad media ronda los 21 años y la mitad de las organizaciones ha superado ya los 20 años de antigüedad.

GRÁFICO 14. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN AÑO DE CONSTITUCIÓN. (%)



Por territorio histórico, se observa que en Bizkaia el peso de las organizaciones con recorrido superior a 50 años es algo mayor, mientras que el peso de las organizaciones más jóvenes es ligeramente mayor en Araba.

TABLA 11. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS DE ANTIGÜEDAD POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Más de 50 años	1,1	0,7	0,7	0,9
Más de 20 y hasta 50 años	34,1	28,9	34,5	32,9
Más de 10 y hasta 20 años	24,4	24,6	21,7	24,0
Más de 5 y hasta 10 años	22,0	23,1	21,9	22,2
Más de 2 y hasta 5 años	11,8	16,1	13,7	13,3
Más de 1 y hasta 2 años	6,5	6,5	7,4	6,7
Menos de 1 año	0,1	0,0	0,0	0,1
Total	100	100	100	100

[33] La distribución de organizaciones según año de constitución se ha calculado a partir del universo (total de organizaciones del TSSE) y no de la muestra. Hay un 8,23% de organizaciones del universo cuya fecha de constitución no ha sido posible verificar.

El peso de las organizaciones con más de 50 años de recorrido es algo mayor en el ámbito de Servicios Sociales (2,71%).

TABLA 12. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS DE ANTIGÜEDAD POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Más de 50 años	1,13	0,76	2,71	0,45	0,81	0,0	1,79
Más de 20 y hasta 50 años	35,88	20,45	31,61	49,78	22,52	32,96	10,71
Más de 10 y hasta 20 años	22,32	37,88	23,62	17,86	27,38	24,19	23,21
Más de 5 y hasta 10 años	17,23	18,18	22,39	22,54	27,99	21,09	39,29
Más de 2 y hasta 5 años	15,54	13,64	15,50	5,36	14,2	13,38	16,07
Más de 1 y hasta 2 años	7,91	8,33	4,18	4,2	7,1	8,31	8,93
Menos de 1 año	0,0	0,76	0,0	0,0	0,0	0,08	0,0
Total	100	100	100	100	100	100	100

La antigüedad media de las organizaciones en función del ámbito muestra que las organizaciones del ámbito de Servicios Sociales tienen una media de casi 29 años y las de Educación y Tiempo Libre en torno a 25 años de media, mientras que las de Social-transversal tienen una edad media por debajo de los 18 años y las de ámbito Otros por debajo de 17 años de antigüedad de media.

TABLA 13. ANTIGÜEDAD DE LAS ORGANIZACIONES POR ÁMBITO. MEDIAS (AÑOS)

Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
21,33	19,33	28,85	25,19	20,16	17,26	16,50

Si se analizan las organizaciones creadas a partir de 2014 para ver cómo son las organizaciones más jóvenes del TSSE, se observa que casi el 40% de ellas son del ámbito Social-transversal y que otro 22,16% son de Servicios Sociales.

La creación de nuevas organizaciones se ha producido sobre todo en Bizkaia ya que más de la mitad de las organizaciones nuevas se ubican ahí, manteniéndose así la proporción habitual entre territorios históricos. Es remarcable que el 22,71% de organizaciones nuevas se haya creado en concreto en Bizkaia en el ámbito social-transversal.

Los siguientes ámbitos con más proporción de organizaciones nuevas son Servicios Sociales y Cooperación Internacional al Desarrollo, que, comparativamente, han tenido un mayor crecimiento en Gipuzkoa y Araba que en Bizkaia.

TABLA 14. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES JÓVENES SEGÚN ÁMBITO Y TERRITORIO HISTÓRICO (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Salud	6,23	3,32	1,94	**11,45**
Empleo	3,05	0,83	0,28	**4,16**
Servicios Sociales	10,94	7,2	4,07	**22,16**
Educación y Tiempo Libre	2,91	1,8	1,11	**5,82**
Cooperación Internacional al Desarrollo	7,06	4,85	2,63	**14,54**
Social-transversal	22,71	11,36	5,82	**39,89**
Otros	1,52	0,42	0,0	**1,94**
Total	54,43	29,78	15,79	**100**

4.3. ¿QUÉ CONTINGENCIAS ATIENDEN?

El 22,6% de organizaciones del TSSE atiende a personas en situación o riesgo de exclusión, un 15,1% a personas con discapacidad, un 5,4% a personas en situación de desprotección y un 3,6% a personas en situación o riesgo de dependencia.

La actividad del resto, más de la mitad de las organizaciones, tiene como destinatarias principales a personas que enfrentan otras situaciones de vulnerabilidad o desigualdad, etc.

GRÁFICO 15. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN CONTINGENCIA ATENDIDA. (%)

Por ámbitos, se observa que las organizaciones de Servicios Sociales son las que atienden a mayor diversidad de contingencias, especialmente a personas con discapacidad (33%) y a personas en situación o riesgo de exclusión (31,2%).

Por el contrario, otros colectivos vulnerables (mujeres, mayores…) tienen un peso muy destacado en los ámbitos de Educación y Tiempo Libre (89,1%), Social-transversal (81,6%) y Otros (100%).

También es destacable que las organizaciones de Empleo (65,6%) y Cooperación Internacional al Desarrollo (63,9%) están estrechamente ligadas a personas en situación o riesgo de exclusión.

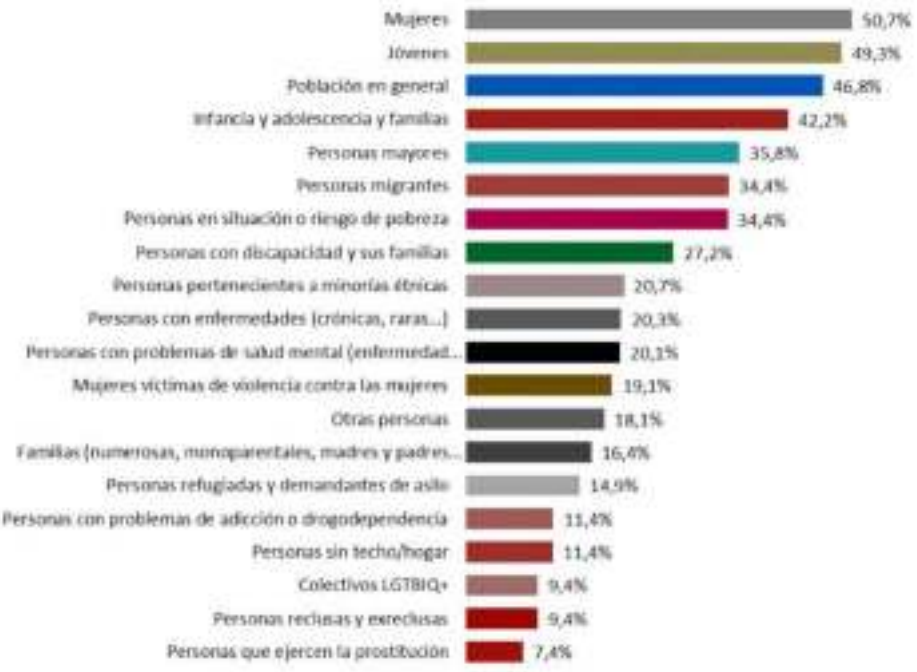
TABLA 15. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN CONTINGENCIA ATENDIDA POR ÁMBITO (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Personas en situación o riesgo de dependencia	5,40	0,0	10,60	0,0	0,0	1,90	0,0
Personas en situación o riesgo de exclusión	0,0	65,60	31,20	0,0	63,90	11,80	0,0
Personas en situación o riesgo de desprotección	0,0	0,0	15,00	0,0	5,00	3,40	0,0
Personas con discapacidad	45,70	27,20	33,00	10,90	2,30	1,40	0,0
Otros colectivos vulnerables	48,90	7,30	10,10	89,10	28,80	81,60	100,00
Total	100	100	100	100	100	100	100

4.4. ¿A QUÉ COLECTIVOS DIRIGEN SU ACCIÓN?

Las organizaciones del TSSE atienden a colectivos muy diversos. Teniendo en cuenta todos los que una misma organización puede atender, observamos que en torno a la mitad de las organizaciones atiende en mayor o menor medida a mujeres y a jóvenes. Las que trabajan con infancia y adolescencia representan el 42,2% del total y también son muy numerosas las que atienden a personas mayores (35,8%), a personas migrantes (34,4%) o a personas en situación o riesgo de pobreza (34,4%).

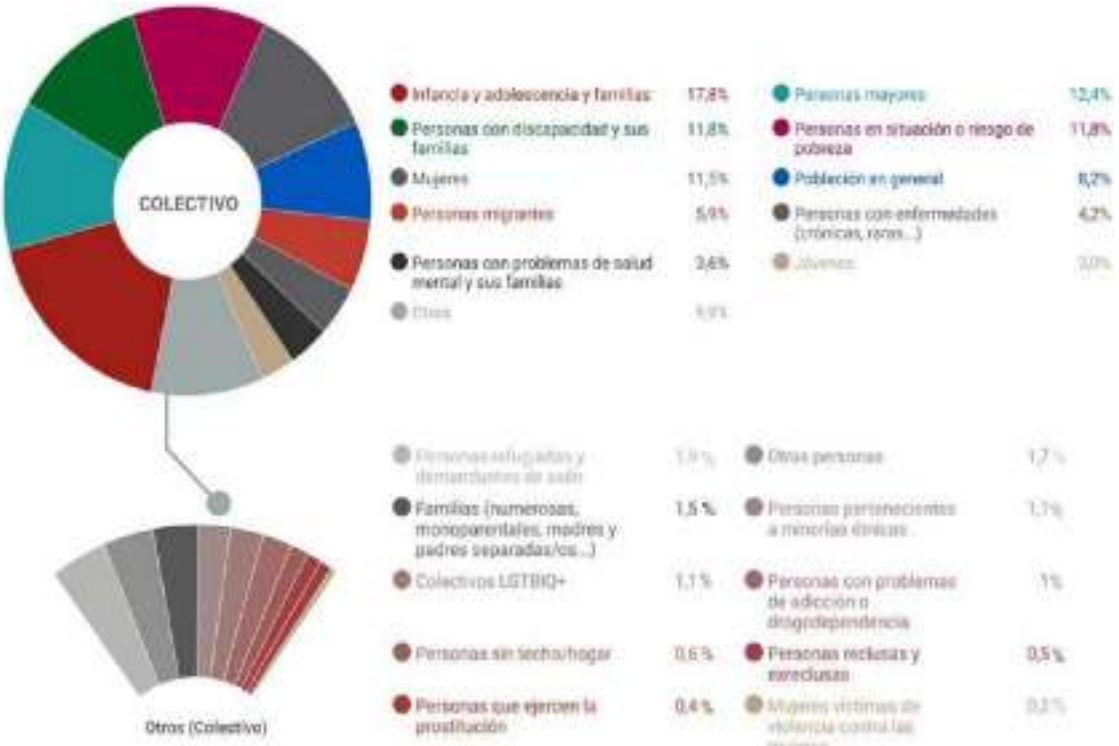
GRÁFICO 16. ORGANIZACIONES QUE SE DIRIGEN A CADA UNO DE LOS COLECTIVOS. (%)



Si nos fijamos en el colectivo principal al que cada organización dirige su actividad, vemos que destacan las siguientes personas destinatarias:

- Las niñas, niños y adolescentes (es el colectivo principal del 17,8% de las organizaciones consultadas);
- Las personas mayores (colectivo principal del 12,4%);
- Las personas con discapacidad y sus familias (colectivo principal del 11,8%);
- Las personas en situación o riesgo de pobreza (colectivo principal del 11,8%);
- Las mujeres (colectivo principal del 11,5%).

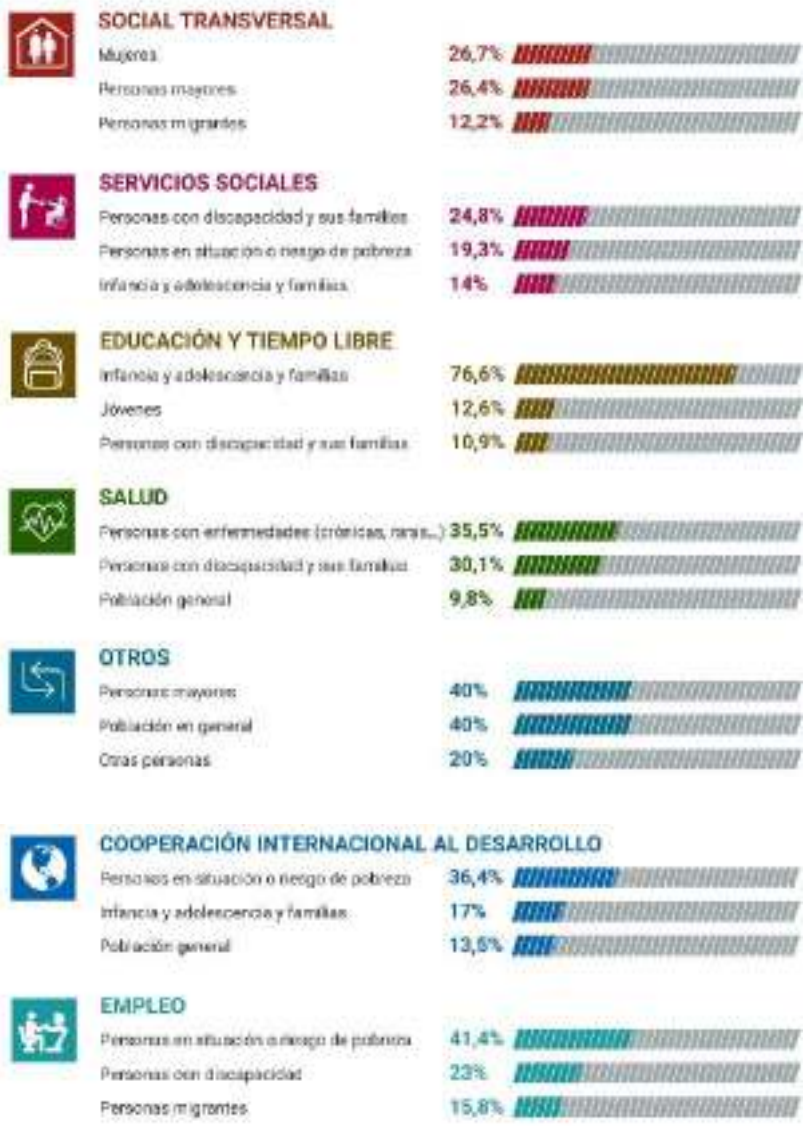
GRÁFICO 17. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN COLECTIVO PRINCIPAL AL QUE DIRIGEN SU ACCIÓN. (%)



Si se atiende al colectivo principal de cada ámbito de actuación, se observa que algunos ámbitos atienden a muy diversos colectivos, mientras que otros tienen su actividad más centrada en torno a algunos en concreto.

Así, en Educación y Tiempo Libre el 76,6% de organizaciones dirigen su actividad a infancia y adolescencia y familias. En sentido inverso, Servicios Sociales o Social-transversal no tienen un colectivo mayoritario de tanto peso.

GRÁFICO 18. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES POR ÁMBITO SEGÚN LOS TRES COLECTIVOS PRINCIPALES A LOS QUE DIRIGEN SU ACCIÓN. (%)



Casi la mitad de las organizaciones lleva trabajando con su colectivo principal más de 20 años en el mismo ámbito geográfico, y casi un 30% lleva entre 11 y 20 años[34]. De media, las organizaciones llevan aproximadamente 21 años trabajando con su colectivo principal.

Esto da cuenta de la estabilidad del vínculo que las organizaciones mantienen con las personas destinatarias de su actividad y con el territorio en el que la llevan a cabo.

[34] Los datos deben tomarse con cierta cautela porque el número de respuestas a esta cuestión ha sido especialmente bajo y la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error de +/- 6,34%.

GRÁFICO 19. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS QUE LLEVAN TRABAJANDO CON EL COLECTIVO PRINCIPAL EN EL MISMO ÁMBITO GEOGRÁFICO. (%)

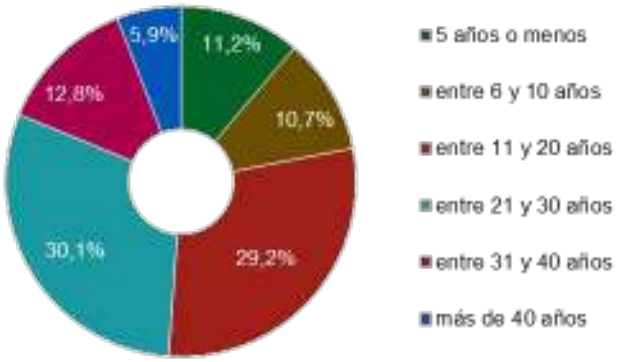


TABLA 16. ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS QUE LLEVAN TRABAJANDO CON EL COLECTIVO PRINCIPAL EN EL MISMO ÁMBITO GEOGRÁFICO. ESTADÍSTICOS BÁSICOS

Media	21,02
Mediana	20,00
Moda	25
Mínimo	1
Máximo	127

Por ámbito, se observa que Servicios Sociales (61,1%) y Educación y Tiempo Libre (66,4%) cuentan con mayor proporción de organizaciones que llevan más de 20 años trabajando con el mismo colectivo en el mismo ámbito geográfico. De hecho, la media de años que las organizaciones llevan trabajando es de 25 años en las organizaciones de Servicios Sociales y de 26 años en las organizaciones de Educación y Tiempo Libre.

TABLA 17. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS QUE LLEVAN TRABAJANDO CON EL COLECTIVO PRINCIPAL EN EL MISMO ÁMBITO GEOGRÁFICO POR ÁMBITO. (%)[35]

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal
5 años o menos	17,1	9,5	3,1	5,2	8,2	23,3
entre 6 y 10 años	10,9	0,0	11,3	5,2	11,5	15,1
entre 11 y 20 años	24,9	44,8	24,6	23,2	48,1	29,4
entre 21 y 30 años	27,6	40,5	33,6	25,5	25,5	28,7
entre 31 y 40 años	12,1	5,2	20,9	34,0	0,0	0,0
más de 40 años	7,4	0,0	6,6	6,9	6,6	3,4
Total	100	100	100	100	100	100

[35] No se han incluido los datos del ámbito Otros por el reducido número de respuestas de organizaciones de este ámbito.

4.5. ¿QUÉ ACTIVIDAD DESARROLLAN?

La mayor parte de las organizaciones del TSSE (el 78,3%) compagina la provisión de servicios con otras funciones sociales vinculadas con la sensibilización y la defensa de derechos. Un 7,5% de organizaciones sólo provee servicios y un 14,2% de organizaciones sólo realiza otras funciones sociales.

GRÁFICO 20. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PROVISIÓN DE SERVICIOS. (%)

Bizkaia cuenta con mayor proporción de organizaciones que sólo proveen servicios (9,4%) así como mayor proporción de organizaciones que sólo realiza otras funciones sociales (18,3%), probablemente debido al peso de las organizaciones de Empleo entre las que sólo proveen servicios y de las redes entre las que solo realizan otras funciones. En Gipuzkoa (85,7%) y Araba (86,3%) destaca una mayor proporción de organizaciones que compaginan la provisión de servicios con la realización de otras funciones sociales.

TABLA 18. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PROVISIÓN DE SERVICIOS POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Sólo tiene servicios	9,4	5,0	5,5	**7,5**
Sólo realiza otras funciones sociales	18,3	9,4	8,2	**14,2**
Combina servicios y otras funciones	72,4	85,7	86,3	**78,2**
Total	100	100	100	**100**

Las organizaciones que combinan la provisión de servicios con otras funciones sociales tienen un peso mayor en los ámbitos de Servicios Sociales (92,2%) y Salud (88,8%). Entre las organizaciones que no compaginan, el peso de las que sólo tiene servicios es mayor en Empleo (23,3%) y Educación y Tiempo Libre (16,8%), mientras que el peso de las organizaciones que sólo realizan otras funciones sociales es mayor en Otros (39,2%) y Social-transversal (19,5%).

TABLA 19. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PROVISIÓN DE SERVICIOS POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Sólo tiene servicios	1,9	23,3	3,3	16,8	2,8	9,0	0,0
Sólo realiza otras funciones sociales	9,3	2,7	4,5	12,3	22,6	19,5	39,2
Combina servicios y otras funciones	88,8	74,0	92,2	70,8	74,7	71,6	60,8
Total	100	100	100	100	100	100	100

Atendiendo al colectivo se observa que el peso de las organizaciones que combinan la provisión de servicios con la realización de otras funciones es mayor en organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de exclusión, desprotección, dependencia o con discapacidad.

TABLA 20. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PROVISIÓN DE SERVICIOS POR CONTINGENCIA ATENDIDA. (%)

	Personas en situación o riesgo de dependencia	Personas en situación o riesgo de exclusión	Personas en situación o riesgo de desprotección	Personas con discapacidad	Otros colectivos vulnerables
Sólo tiene servicios	4,2	5,9	5,1	1,9	10,3
Sólo realiza otras funciones sociales	3,5	8,9	3,3	10,2	19,4
Combina servicios y otras funciones	92,4	85,1	91,6	87,9	70,2
Total	100	100	100	100	100

En términos generales, se observa que el porcentaje de organizaciones que combina la provisión de servicios con la realización de otras actividades relacionadas con otras funciones sociales como la denuncia o la sensibilización aumenta a medida que crece el volumen de ingresos de las organizaciones. Por otro lado, la realización exclusiva de otras funciones sociales está más presente en las pequeñas y medianas organizaciones, mientras que en las más grandes esta actividad es muy reducida.

TABLA 21. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PROVISIÓN DE SERVICIOS POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

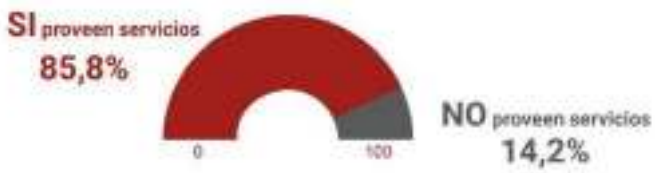
	12.000€ o menos	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
Sólo tiene servicios	13,0	5,7	4,1	3,9	7,0
Sólo realiza otras funciones sociales	17,2	13,4	16,2	12,5	1,3
Combina servicios y otras funciones	69,8	80,8	79,8	83,6	91,7
Total	100	100	100	100	100

Provisión de servicios y personas usuarias

A través de la provisión de servicios, las organizaciones dan respuestas a las necesidades sociales existentes y acercan recursos a la población con necesidades, facilitando el acceso a los mismos.

Concretamente el 85,8% provee algún tipo de servicio (con independencia de que, además, con frecuencia, realice también otras funciones), mientras que el 14,2% restante se dedica exclusivamente a actividades de incidencia, sensibilización, investigación, etc.

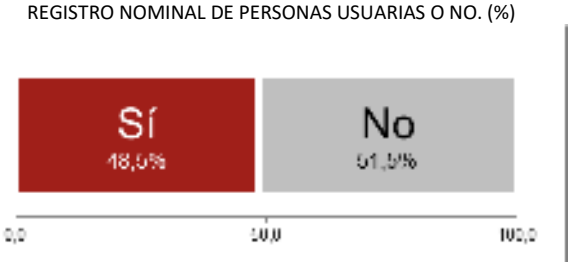
GRÁFICO 21. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PROVEEN SERVICIOS O NO. (%)



La mitad de las organizaciones que proveen servicios tiene menos de 200 personas usuarias al año, mientras que una cuarta parte de ellas atiende a más de 616 personas usuarias anualmente[36]. De media, cada organización proveedora de servicios atiende a 272 personas, de las cuales el 57,18% son mujeres y el 42,82% hombres.

Una de las dificultades a la hora de contabilizar a las personas usuarias es que sólo el 48,5% de organizaciones dice disponer de un registro nominal de personas usuarias, que permite contar una sola vez a personas que participen en más de un servicio o actividad.

GRÁFICO 22. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN TIENEN REGISTRO NOMINAL DE PERSONAS USUARIAS O NO. (%)



En términos generales, el 61,3% de organizaciones afirma que en los últimos 3 años ha aumentado el colectivo de personas usuarias. En un 23,4% de organizaciones se ha mantenido y en un 15,3% ha disminuido el colectivo de personas usuarias. El aumento de personas usuarias ha sido proporcionalmente mayor en las organizaciones de Empleo (74%) y Cooperación Internacional al Desarrollo (68,5%).

[36] Para el cálculo de los estadísticos de personas usuarias se han tenido en cuenta las organizaciones que proveen algún tipo de servicio y se han excluido las organizaciones que cuentan con 30.000 personas o más entre sus usuarias por considerarse organizaciones distorsionadoras cuyos valores aumentan significativamente la varianza de la muestra (en adelante organizaciones "outliers"). La media de personas usuarias que se ofrece se ha calculado a partir de la trimedia por considerarse como un estadístico más robusto. La trimedia es un índice de tendencia central que consiste en calcular la media aritmética ponderada de tres medidas (la mediana-con peso doble- y el primer y tercer cuartil).

GRÁFICO 23. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE PERSONAS USUARIAS. (%)

Provisión de servicios de responsabilidad pública

Un 35,3% de las organizaciones proveedoras de servicios prestan servicios incluidos en las carteras de servicios de responsabilidad pública[37] (la mayoría además, provee también otros servicios no incluidos en estas carteras). Por su parte, otro 64,7% provee servicios no incluidos en las carteras de responsabilidad pública.

GRÁFICO 24. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES PROVEEDORAS DE SERVICIOS SEGÚN TIENEN SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA O NO. (%)

La proporción de organizaciones sin servicios de responsabilidad pública es mayor en Araba (74,4%).

Gipuzkoa cuenta con mayor proporción de organizaciones que sólo tienen servicios de responsabilidad pública (8,4%) o combinan su provisión con la de otros servicios.

En las organizaciones de Bizkaia se observan datos similares a la media de Euskadi, aunque el porcentaje de organizaciones que combina servicios de responsabilidad pública con otros es ligeramente menor, y el de organizaciones que provee servicios que no son de responsabilidad pública es ligeramente mayor.

[37] Se entiende por servicios de responsabilidad pública aquellos cuya disponibilidad y acceso deben garantizar las instituciones públicas a las personas destinatarias según lo previsto en las carteras o catálogos de prestaciones y servicios de su competencia.

TABLA 22. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES PROVEEDORAS DE SERVICIOS SEGÚN TIENEN SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA O NO POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Sí, sólo provee servicios incluidos en las carteras de servicios de responsabilidad pública	7,3	8,4	6,5	7,5
Sí, combina la provisión de servicios incluidos en las carteras de servicios de responsabilidad pública con otros	25,7	36,3	19,1	27,9
Sí provee servicios pero ninguno está incluido en las carteras de responsabilidad pública	67,1	55,3	74,4	64,7
Total	100	100	100	100

La proporción de organizaciones que no tiene servicios de responsabilidad pública es mayor en los ámbitos de Salud (72,8%), Cooperación Internacional al desarrollo (82,5%), Social-transversal (85%) y Otros (100%). Empleo (23,3%), Servicios Sociales (11,8%) y Cooperación Internacional al Desarrollo son los ámbitos que tienen mayor proporción de organizaciones que solo proveen servicios de responsabilidad pública o que combinan la provisión de estos con otros servicios.

TABLA 23. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES PROVEEDORAS DE SERVICIOS SEGÚN TIENEN SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA O NO POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Sí, sólo provee servicios incluidos en las carteras de servicios de responsabilidad pública	2,2	23,3	11,8	8,2	11,4	2,0	0,0
Sí, combina la provisión de servicios incluidos en las carteras de servicios de responsabilidad pública con otros	24,9	45,7	58,9	24,0	6,1	12,9	0,0
Sí provee servicios pero ninguno está incluido en las carteras de responsabilidad pública	72,8	31,0	29,3	67,8	82,5	85,0	100,0
Total	100	100	100	100	100	100	100

La proporción de organizaciones que solo provee servicios de responsabilidad pública o que combina la provisión de servicios de responsabilidad pública con otros servicios es mayor en organizaciones con presupuesto por encima de 60.000€, y especialmente, entre las que el presupuesto supera los 300.000€. Coherentemente, la proporción de organizaciones que no tiene servicios de responsabilidad pública es mayor en organizaciones con volumen de ingresos por debajo de 60.000€.

Se observa que el porcentaje de organizaciones que provee servicios de responsabilidad pública (bien de manera única, bien combinándolos con otros servicios) aumenta a medida que crece el volumen de ingresos de las organizaciones.

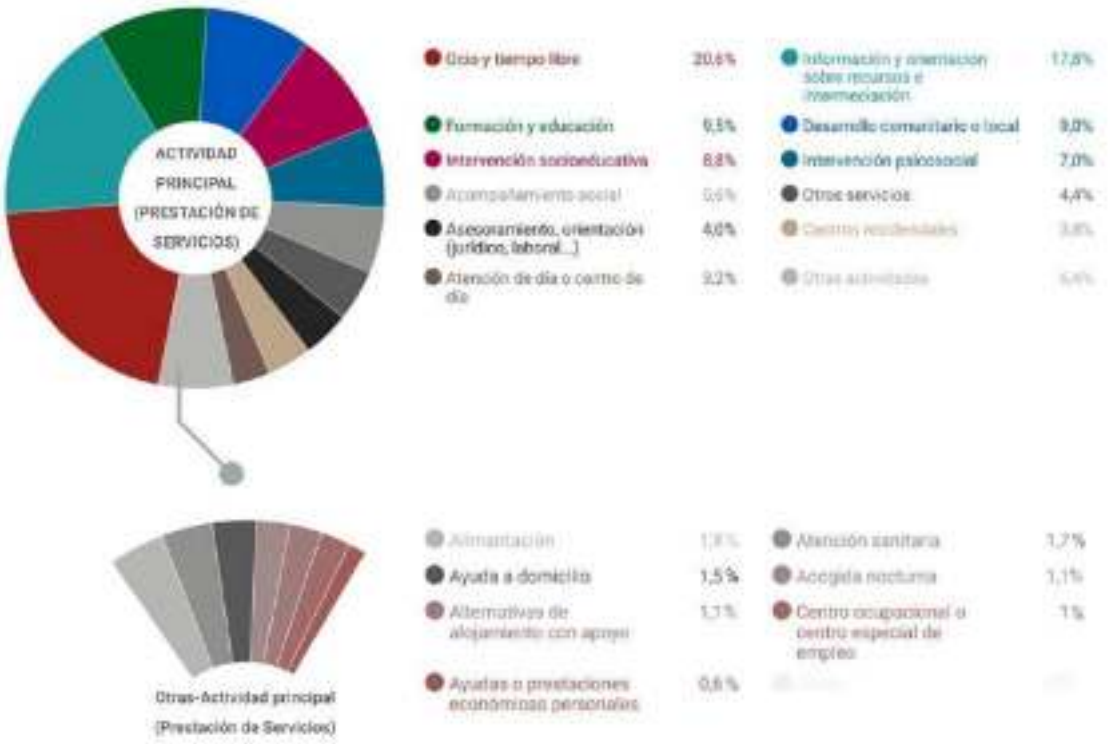
TABLA 24. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES PROVEEDORAS DE SERVICIOS SEGÚN TIENEN SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA O NO POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	12.000€ o menos	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
Sí, sólo provee servicios incluidos en las carteras de servicios de responsabilidad pública	4,3	4,2	9,1	13,5	13,8
Sí, combina la provisión de servicios incluidos en las carteras de servicios de responsabilidad pública con otros	6,1	17,9	34,4	62,7	59,6
Sí provee servicios pero ninguno está incluido en las carteras de responsabilidad pública	89,6	77,8	56,6	23,9	26,6
Total	100	100	100	100	100

4.5.1. Servicios que proveen las organizaciones del TSSE

Entre los servicios que proveen las entidades del sector destacan las actividades de ocio y tiempo libre (para un 20,6% es la actividad principal), los servicios de información y orientación (17,8%), la formación y educación (9,5%), el desarrollo comunitario (9%) y la intervención socioeducativa (8,8%).

GRÁFICO 25. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN SERVICIO PRINCIPAL QUE PROVEEN. (%)



Por ámbito, se observa que los servicios de ocio y tiempo libre son el servicio principal en una mayoría de organizaciones de los ámbitos de Educación y Tiempo Libre (72,2%) y Social-transversal (35,1%). Los servicios de información y orientación sobre recursos e intermediación son el servicio principal más ampliamente provisto en organizaciones de Salud (32,9%) y Empleo (21,8%). El 20,9% de organizaciones de Servicios Sociales provee servicios de intervención socioeducativa y el 44,5% de organizaciones de Cooperación Internacional al Desarrollo provee servicios de desarrollo comunitario o local.

GRÁFICO 26. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES POR ÁMBITO SEGÚN LOS TRES SERVICIOS PRINCIPALES QUE OFRECEN. (%)

Si se analizan todos los servicios que una misma entidad puede proveer, se observa que un 62,2% de las entidades consultadas provee servicios de ocio y tiempo libre. También son más de la mitad las organizaciones que cuentan con una oferta formativa y educativa (57,4%). Aproximadamente 4 de cada 10 organizaciones realizan intervención psicosocial (41,8%) y un porcentaje similar realiza acompañamiento social (41,3%), intervención socioeducativa (39,9%), asesoramiento u orientación (39,9%) y tiene algún servicio de información y orientación (39,2%).

GRÁFICO 27. ORGANIZACIONES QUE PROVEEN CADA UNO DE LOS SERVICIOS (%)

Las organizaciones que proveen servicios directos a personas destinatarias han ido adaptando sus modelos de intervención al modelo comunitario de atención, con el que se trata de ofrecer una atención integral, continuada, personalizada, próxima, participada por las personas, etc.

Así:

- Un 64,2% trabaja con la persona en más de un área de intervención (personal, laboral, familiar, etc.).

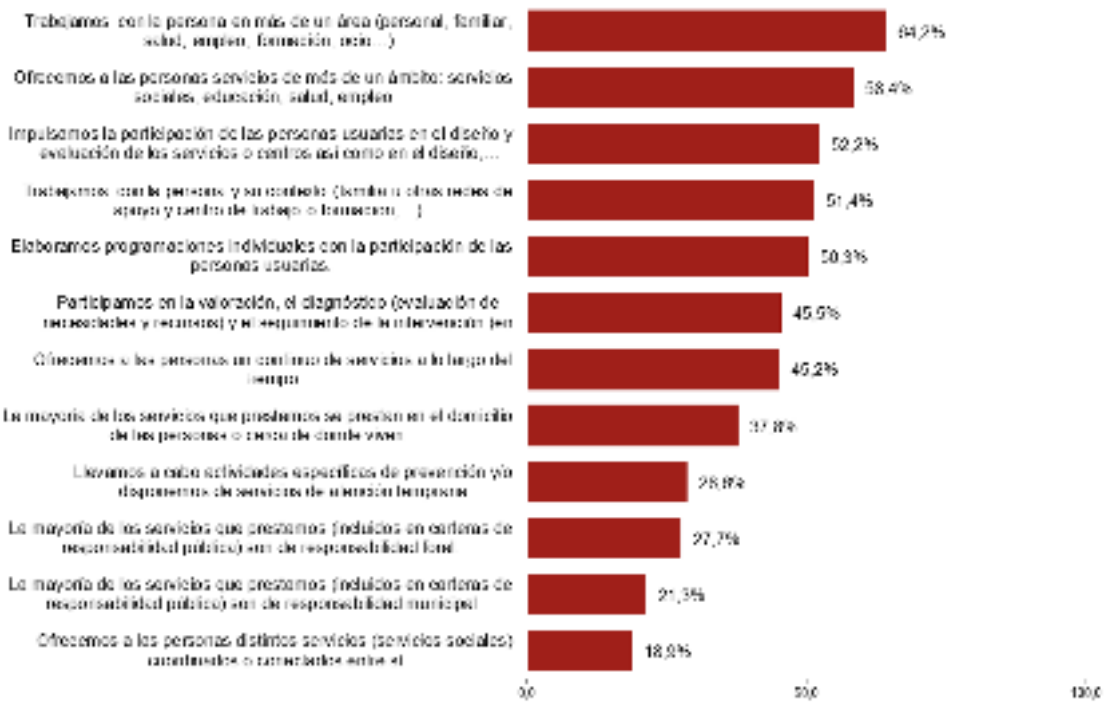
- Un 58,4% ofrece servicios de más de un ámbito (salud, empleo, servicios sociales…)[38].

- Más de la mitad trabaja con la persona y su contexto, impulsa la participación de las personas usuarias en el diseño y evaluación de servicios y actividades y elabora programas individuales en los que las personas usuarias participan.

- Y casi la mitad les ofrece un continuo de servicios a lo largo del tiempo.

[38] Los datos deben tomarse con cierta cautela porque el número de respuestas a esta cuestión ha sido especialmente bajo y la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error de +/- 6,84%.

GRÁFICO 28. ORGANIZACIONES QUE PROVEEN SERVICIOS DIRECTOS A PERSONAS DESTINATARIAS QUE INCLUYEN CADA UNO DE LOS ELEMENTOS DEL MODELO COMUNITARIO DE ATENCIÓN. (%)



Se aprecian diferencias en el desarrollo de elementos del modelo comunitario de atención en función del ámbito de actuación, la contingencia atendida y la antigüedad de la organización:

TABLA 25. ELEMENTOS DEL MODELO COMUNITARIO DE ATENCIÓN PRINCIPALMENTE IDENTIFICADOS EN ORGANIZACIONES POR ÁMBITO, CONTINGENCIA Y ANTIGÜEDAD

MODELO COMUNITARIO DE ATENCIÓN	PRINCIPALMENTE…
La mayoría de los servicios se prestan en el domicilio de las personas o cerca de donde viven	• en organizaciones de Empleo (42%), Servicios Sociales (49,7%), Educación y Tiempo Libre (51,9%); • en organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia (64,6%), exclusión (53,7%) y desprotección (54,1%).
La mayoría de los servicios que se prestan (incluidos en carteras de responsabilidad pública) son de responsabilidad foral	• en organizaciones de Empleo (46,8%) y Servicios Sociales (47,8%); • en organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de exclusión (34,4%) y desprotección (31,6%) y con discapacidad (42,6%); • y en organizaciones con entre 20 y 50 años de antigüedad (39,8%) y más de 50 años (51,9%).
La mayoría de los servicios que se prestan (incluidos en carteras de responsabilidad pública) son de responsabilidad municipal	• entre organizaciones de Educación y Tiempo Libre (53,1%) y Social-transversal (23,2%); • entre organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia (28,1%) y desprotección (54,1%) y otros colectivos vulnerables (26,6%); • y entre organizaciones con más de 10 y hasta 20 años de antigüedad (23,8%) y más de 20 y hasta 50 años de antigüedad (23,5%).

MODELO COMUNITARIO DE ATENCIÓN	PRINCIPALMENTE…
Se ofrecen a las personas servicios de más de un ámbito	• en organizaciones de Empleo (65,8%), Servicios Sociales (71,4%) y Cooperación Internacional al Desarrollo (88,7%); • en organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia (70,8%), exclusión (76,1%) y con discapacidad (67,4%).
Se llevan a cabo actividades específicas de prevención y/o se dispone de servicios de atención temprana	• en organizaciones de Salud (36,2%) y Servicios Sociales (37%); • y en organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de exclusión (32,3%), desprotección (39,8%) y con discapacidad (31,4%).
Se ofrece a las personas un continuo de servicios a lo largo del tiempo	• entre organizaciones de Salud (63,8%), Empleo (64,9%) y Servicios Sociales (53,1%); • entre organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia (67,7%) o exclusión (49%) y con discapacidad (68,9%); • y entre organizaciones que tienen más de 5 años de antigüedad, llegando al 78,8% entre las que tienen más de 50 años.
Se ofrece a las personas distintos servicios (servicios sociales) coordinados o conectados entre sí	• en el ámbito de Servicios Sociales (37%); • en organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia (65,6%) o exclusión (29,1%) y con discapacidad (26,1%). • a mayor antigüedad de la organización mayor el porcentaje de organizaciones que ofrecen servicios coordinados, llegando al 28,7% entre las que tienen entre 20 y 50 años y al 42,3% entre las que tienen más de 50 años de antigüedad.
Se trabaja con la persona en más de un área (personal, familiar, salud, empleo, formación, ocio…)	• en organizaciones de Salud (72,4%), Empleo (84,8%) y Servicios Sociales (78,7%); • en organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia (69,8%) o exclusión (75,3%) y con discapacidad (92,8%); • y entre las organizaciones que tienen más de 10 años de antigüedad, llegando al 88,5% entre las que tienen más de 50 años de antigüedad.
Se trabaja con la persona y su contexto (familia u otras redes de apoyo y centro de trabajo o formación,…)	• entre las organizaciones de Salud (53,8%) y Servicios Sociales (68,1%); • y entre organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia (81,3%) o desprotección (52,6%) y con discapacidad (73,1%).
Se impulsa la participación de las personas usuarias en el diseño y evaluación de los servicios o centros así como en el diseño, realización y evaluación de las actividades	• entre organizaciones de Empleo (53,2%), Servicios Sociales (67,1%) y Educación y Tiempo Libre (62,7%); • y entre organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia (73,2%) o exclusión (61,2%) y con discapacidad (78%).
Se elaboran programaciones individuales con la participación de las personas usuarias	• en organizaciones de Empleo (67%) y Servicios Sociales (74,1%); • en organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia (70,1%) o exclusión (66%) y con discapacidad (73,4%); • y en organizaciones con recorrido entre 20 y 50 años (57,4%) y de más de 50 años (78,8%).
Se participa en la valoración, el diagnóstico (evaluación de necesidades y recursos) y el seguimiento de la intervención (en servicios de responsabilidad pública)	• en organizaciones de Servicios Sociales (58,7%) y Cooperación Internacional al Desarrollo (64,6%); • y en organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia (54,2%), exclusión (57%), desprotección (64,3%) y con discapacidad (51,2%).

4.5.2. Actividades relacionadas con otras funciones sociales de las organizaciones del TSSE

Además de la provisión de servicios, la actividad de las organizaciones del TSSE tiene en la realización de otras funciones sociales uno de sus elementos identitarios más significativos. El 92,5% de organizaciones realiza alguna actividad en relación con estas funciones, bien sea de forma exclusiva o compaginándola con la provisión de servicios.

Una amplia mayoría de las entidades lleva a cabo acciones de sensibilización (84,2%). En torno a 6 de cada 10 desarrollan actividades relacionadas con la promoción de la participación social y la ayuda mutua (61,8%) y, otro tanto, acciones dirigidas a la denuncia y la promoción de derechos (57,9%).

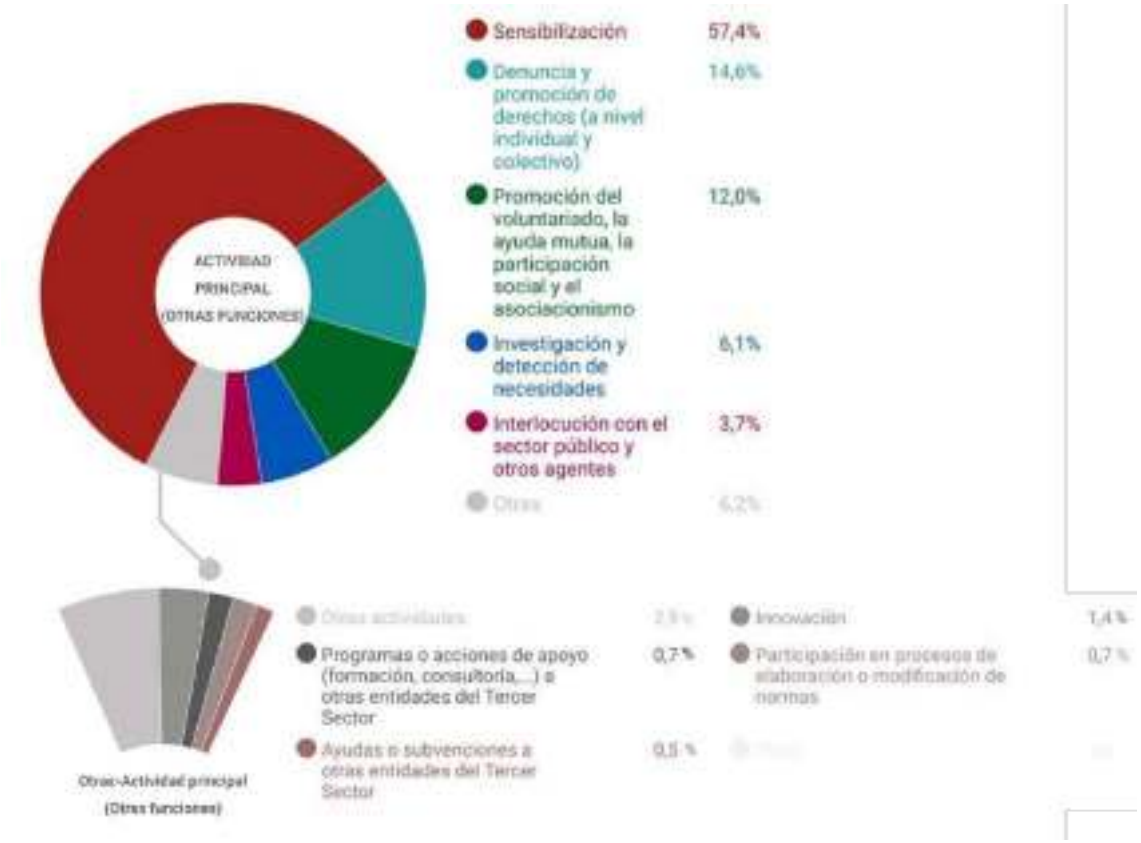
GRÁFICO 29. ORGANIZACIONES QUE REALIZAN CADA UNA DE LAS OTRAS FUNCIONES SOCIALES. (%)

Si se atiende a la actividad principal relacionada con otras funciones sociales, destaca que para el 57,5% de las organizaciones la sensibilización es la actividad principal.

La denuncia y promoción de derechos lo es para otro 14,6% de organizaciones.

Y la promoción del voluntariado, la ayuda mutua, la participación y el asociacionismo lo es para otro 12% de organizaciones.

GRÁFICO 30. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN OTRA FUNCIÓN SOCIAL REALIZADA. (%)



De hecho, la sensibilización es la actividad principal relacionada con otras funciones sociales en las organizaciones de todos los ámbitos de actuación.

En general, está en torno al o por encima del 50% en las organizaciones de los distintos ámbitos, alcanzando al 78% de organizaciones del ámbito de Salud.

Como segunda actividad principal, la denuncia y la promoción de derechos también destaca en varios ámbitos, llegando al 31,3% en organizaciones de Cooperación Internacional al Desarrollo.

En Educación y Tiempo Libre, la segunda actividad principal es promoción del voluntariado, ayuda mutua, participación social y asociacionismo, que alcanza al 41,6% de organizaciones de este ámbito.

GRÁFICO 31. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES POR ÁMBITO SEGÚN LAS TRES PRINCIPALES ACTIVIDADES REACIONADAS CON OTRAS FUNCIONES SOCIALES QUE REALIZAN. (%)

4.5.3. Funciones de las redes del TSSE

Las entidades de segundo o tercer nivel, es decir, las redes del TSSE, vienen desempeñando distintas funciones, entre las que destacan la representación y defensa de derechos (casi el 90% de las redes desempeñan esta función), la interlocución con el sector público y otros agentes (desempeñada por el 83,3% de las redes), así como la interrelación entre las entidades agrupadas en la red (desempeñada por el 83,2% de las redes).

En torno a 8 de cada 10 redes realizan generación y difusión de conocimiento (investigación, sistematización…) y consecución de recursos. Además, en torno al 75% de las redes realiza acciones de sensibilización y provee servicios a las organizaciones que agrupa.

Casi 6 de cada 10 redes valida y/o promociona prácticas en las organizaciones miembro a través de herramientas como códigos éticos, manuales de buenas prácticas, etc.

Las funciones de las redes que obtienen porcentajes más bajos son la provisión de servicios directos a personas destinatarias (sólo 1 de cada 5 redes la realiza) y la redistribución de recursos (realizada por 4 de cada 10 redes).

GRÁFICO 32. ORGANIZACIONES DE SEGUNDO O TERCER NIVEL QUE REALIZAN CADA UNA DE LAS FUNCIONES. (%)

4.6. ANÁLISIS COMPARATIVO 2014-2019

La distribución de organizaciones por ámbito de actuación ha cambiado ligeramente en los últimos 5 años. En 2019 el TSSE cuenta con un 2,77% más de organizaciones del ámbito Social-transversal, mientras que el porcentaje de organizaciones de Servicios Sociales ha bajado un 2%.

La entrada de nuevas organizaciones al TSSE en los últimos 5 años ha hecho que el porcentaje de organizaciones jóvenes del sector crezca un 6,6%. En coherencia, el porcentaje de organizaciones con recorrido de más de 20 años ha disminuido.

TABLA 26. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE ACTIVIDAD (I)

Informe	LB Tercer Sector Social Euskadi	LB Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2019-2014
Fecha recogida de datos	2014	**2019**	
% de organizaciones del ámbito social transversal (o cívico)	33,7	**36,5**	▲ +2,77
% de organizaciones del ámbito de servicios sociales	25,3	**23,3**	▼ -2
% de organizaciones con amplio recorrido (más de 20 años de antigüedad)	42,1	**33,8**	▼ -8,3
% de organizaciones jóvenes (menos de 5 años de antigüedad)	13,4	**20**	▲ +6,6

En relación con la actividad de las organizaciones, se observa que el porcentaje de organizaciones que realizan prestación de servicios ha bajado un 7% en los últimos 5 años, mientras que el porcentaje de organizaciones que realizan otras funciones sociales ha subido notablemente, más de un 17%.

Estos datos hacen pensar que la función de incidencia social y política, clave para desarrollar la misión de las organizaciones, ha sido especialmente impulsada en los últimos 5 años. Las actividades de denuncia (cuyo porcentaje de organizaciones que las realizan ha crecido más de un 12%), las actividades de sensibilización, la defensa y promoción de derechos, etc. forman parte de la aspiración de transformación social del TSSE, elemento identitario clave del sector.

Es destacable que el porcentaje de organizaciones que han visto aumentar su número de personas usuarias ha crecido casi un 10% desde 2014. Esto está en consonancia con el crecimiento que el TSSE ha experimentado en términos de número de organizaciones, de personas voluntarias y de personas remuneradas. La capacidad de responder a las necesidades sociales tiene asimismo su reflejo en el aumento de personas usuarias: ante nuevas situaciones y problemas sociales, se articulan propuestas a modo de respuesta, bien generando nueva actividad, bien con la creación de nuevas organizaciones.

TABLA 27. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE ACTIVIDAD (II)

Informe	LB Tercer Sector Social Euskadi	LB Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2019-2014
Fecha recogida de datos	2014	**2019**	
% de organizaciones que dirigen su actividad (al menos en parte) a mujeres	47,6	**49,3**	▲ +1,7
% organizaciones que realizan prestación de servicios	93,4	**85,8**	▼ -7,6
% de organizaciones que realizan actividades distintas a la prestación de servicios (otras funciones sociales)	75,1	**92,5**	▲ +17,4
% de organizaciones que prestan servicios de ocio y tiempo libre	55	**62,2**	▲ +7,2
% organizaciones que realizan actividades de denuncia	45,1	**57,9%**	▲ +12,85
% de organizaciones que han aumentado el número de personas usuarias en los últimos 3 años	51,73	**61,3**	▲ +9,57

LIBRO BLANCO TSSE 2020
PERSONAS
5

Las organizaciones del TSSE se caracterizan por nacer de la iniciativa de la sociedad civil y canalizar la participación de la ciudadanía. De ahí que disponer de base social constituya, más allá de un recurso, un elemento clave de su identidad, un instrumento de conexión con la sociedad de la que surgen y para la que trabajan, y una fuente de legitimidad social.

La base social de una organización está formada por los colectivos que participan en su vida interna y en el desarrollo de su misión: personas voluntarias, remuneradas, personas que integran los órganos de gobierno, socias y donantes.

En este capítulo se irán desgranando los principales datos característicos de cada uno de los perfiles que componen la base social de las organizaciones del TSSE.

5.1. EQUIPOS DE TRABAJO: PERSONAS VOLUNTARIAS Y PERSONAS REMUNERADAS

Los equipos de trabajo de las organizaciones del TSSE están formados por las personas voluntarias y las personas remuneradas (si las hubiera) de la organización.

De media, los equipos de trabajo de las organizaciones cuentan con 45 personas (personas voluntarias y personas remuneradas)[39], aunque la mitad de las organizaciones del sector cuenta con equipos de trabajo de menos de 16 personas.

Las asociaciones tienen de media 42 personas en sus equipos de trabajo y las fundaciones 95 personas. Por ámbito, los equipos de trabajo del ámbito denominado Otros, Servicios Sociales y Educación y Tiempo Libre cuentan de media con más de 50 personas, mientras que los de Empleo, Salud y Social-transversal están por debajo de las 40 personas de media.

TABLA 28. PERSONAS EN EQUIPOS DE TRABAJO. ESTADÍSTICOS BÁSICOS. TOTAL Y POR ÁMBITO

	TOTAL	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Media	**45,12**	36,79	34,52	53,88	53,50	46,68	38,08	54,00
Mediana	**16,00**	16,00	19,00	27,00	25,00	19,00	11,00	27,00
Moda	**8**	10	7	15	14	7	8	6

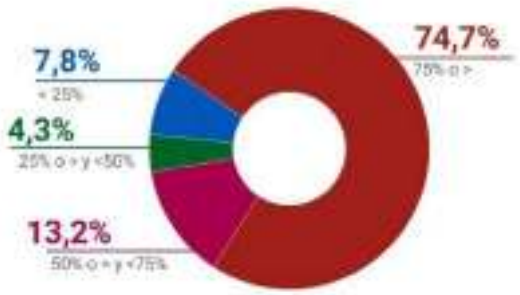
Las organizaciones con un volumen económico mayor tienden a tener equipos de trabajo con mayor volumen de personas voluntarias y remuneradas. Hay de media 18 personas en los equipos de trabajo de organizaciones con volumen de ingresos inferior de 12.000€ o menos, mientras que en las organizaciones con presupuesto por encima de 1.500.000€ hay 128 personas de media en los equipos de trabajo.

[39] Para calcular los estadísticos de personas en equipos de trabajo se han excluido las organizaciones que cuentan con 1.000 personas voluntarias o más y las organizaciones que cuentan con 250 personas remuneradas o más por considerarse organizaciones "outliers".

También es mayor el volumen de los equipos de trabajo en fundaciones (95 personas de media) que en asociaciones (42 personas de media) u otras figuras jurídicas (54 personas de media).

En un 87,9% de las organizaciones el voluntariado tiene una presencia muy significativa ya que representa la mitad o más de las personas que componen la organización. De hecho, un 42,8% de las organizaciones está compuestas íntegramente por personas voluntarias.

GRÁFICO 33. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN EQUIPOS DE TRABAJO. (%)

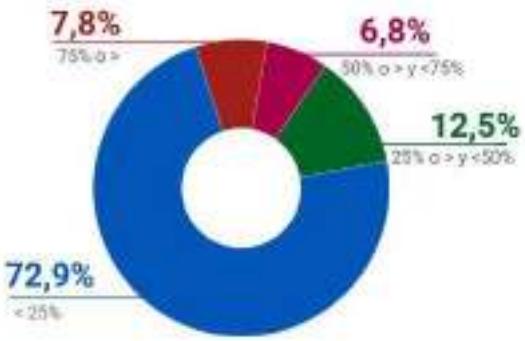


El 57,2% de las organizaciones cuenta con personas remuneradas en sus equipos de trabajo, mientras que en el resto no hay personal remunerado.

GRÁFICO 34. ORGANIZACIONES QUE SI TIENEN PERSONAS REMUNERADAS EN SUS EQUIPOS DE TRABAJO. (%)

Aunque lo más frecuente (en el 72,9% de los casos) es que el personal remunerado represente menos de una cuarta parte del total de personas que componen la organización (personas remuneradas y personas voluntarias). Sólo en un 14,6% de las organizaciones el personal remunerado es mayoría.

GRÁFICO 35. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS REMUNERADAS EN EQUIPOS DE TRABAJO. (%)



5.1.1. Equipos de trabajo según territorio histórico, ámbito, contingencia, volumen de ingresos y antigüedad de las organizaciones

El porcentaje de organizaciones con personas remuneradas en sus equipos de trabajo es mayor en Araba (60,6%) y en Gipuzkoa (59,9%) que en Bizkaia (55,1%). Por lo tanto, Bizkaia cuenta con un mayor porcentaje de organizaciones compuestas sólo por voluntariado (el 44,9% del total).

TABLA 29. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRESENCIA DE PERSONAS REMUENADAS EN EQUIPOS DE TRABAJO POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Sí tiene personal remunerado	55,1	59,9	60,6	57,2
No tiene personal remunerado	44,9	40,1	39,4	42,8
Total	100	100	100	100

La proporción de organizaciones en las que el peso del voluntariado está por encima de la mitad de las personas que componen los equipos de trabajo es mayor en Gipuzkoa (90%), en Bizkaia se mantiene similar al conjunto de Euskadi (87,7%) y en Araba es algo menor (84,4%).

TABLA 30. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN EQUIPOS DE TRABAJO POR TERIRTORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
< 25%	6,4	7,5	13,9	**7,8**
25% o > y <50%	5,9	2,5	1,7	**4,3**
50% o > y <75%	14,7	11,6	10,7	**13,2**
75% o >	73,0	78,4	73,7	**74,7**
Total	100	100	100	**100**

Las asociaciones son la figura jurídica en la que la proporción de organizaciones con personas remuneradas es menor. El 94,3% de fundaciones y el 93,2% de otras figuras jurídicas (como cooperativas de iniciativa social, congregaciones religiosas, etc.) tienen personas remuneradas en sus equipos de trabajo. Entre las asociaciones, el 53,4% cuenta con personal remunerado, mientras que el 46,6% está exclusivamente compuesto por personas voluntarias.

TABLA 31. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRESENCIA DE PERSONAS REMUENADAS EN EQUIPOS DE TRABAJO FIGURA JURÍDICA. (%)

	Asociaciones	Fundaciones	Otros
Sí tiene personal remunerado	53,4	94,3	93,2
No tiene personal remunerado	46,6	5,7	6,8
Total	100	100	100

Asimismo, entre las asociaciones el peso del voluntariado es mayor que entre las fundaciones u otras figuras jurídicas, ya que en el 92,2% de asociaciones las personas voluntarias suponen más de la mitad de las personas que forman los equipos de trabajo.

Los ámbitos en los que hay mayor proporción de organizaciones con personas remuneradas son Servicios Sociales (85,9%) y Empleo (82,8%), mientras que Social-transversal (34,2%) y Educación y Tiempo Libre (46,9%) son los ámbitos que cuentan con menores porcentajes de organizaciones con personal remunerado y en los que hay más presencia de organizaciones compuestas íntegramente por personas voluntarias.

TABLA 32. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRESENCIA DE PERSONAS REMUNEADAS EN EQUIPOS DE TRABAJO POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Sí tiene personal remunerado	69,1	82,8	85,9	46,9	56,1	34,2	100,0
No tiene personal remunerado	30,9	17,2	14,1	53,1	43,9	65,8	0,0
Total	100	100	100	100	100	100	100

El peso del voluntariado en los equipos de trabajo es especialmente significativo en los ámbitos Social-transversal, Cooperación Internacional al Desarrollo, Educación y Tiempo Libre y Salud, ya que el porcentaje de organizaciones en las que el voluntariado supone la mitad o más de las personas que componen los equipos de trabajo supera el 95%.

TABLA 33. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN EQUIPOS DE TRABAJO POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
< 25%	2,0	54,8	17,1	4,4	0,8	1,9	0,0
25% o > y <50%	2,6	4,1	14,3	0,0	0,0	0,5	24,4
50% o > y <75%	11,9	15,1	23,8	10,9	14,5	6,7	0,0
75% o >	83,5	26,0	44,7	84,7	84,7	91,0	75,6
Total	100	100	100	100	100	100	100

Por contingencia atendida, se observa que el 100% de organizaciones que trabajan con personas en situación o riesgo de dependencia tiene personal remunerado.

El 74,3% de organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de desprotección, el 70,2% de organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de exclusión y el 69,2% de organizaciones que atienden a personas con discapacidad tienen personas remuneradas en sus equipos de trabajo.

En el caso de organizaciones que trabajan con otros colectivos vulnerables, el porcentaje de organizaciones con personas remuneradas es menor (43,4%) y son mayoría las organizaciones compuestas sólo por personas voluntarias (56,6%).

TABLA 34. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRESENCIA DE PERSONAS REMUNERADAS EN EQUIPOS DE TRABAJO POR CONTINGENCIA ATENDIDA. (%)

	Personas en situación o riesgo de dependencia	Personas en situación o riesgo de exclusión	Personas en situación o riesgo de desprotección	Personas con discapacidad	Otros colectivos vulnerables
Sí tiene personal remunerado	100,0	70,2	74,3	69,2	43,4
No tiene personal remunerado	0,0	29,8	25,7	30,8	56,6
Total	100	100	100	100	100

Por contingencia atendida también se advierten diferencias entre las organizaciones ya que el peso del voluntariado es mayor en organizaciones que atienden a personas con discapacidad, a personas en situación o riesgo de exclusión o a otros colectivos vulnerables. El peso del voluntariado es comparativamente más pequeño en organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia (en el 53,9% de ellas el voluntariado supone la mitad o menos de las personas que forman los equipos de trabajo).

TABLA 35. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN EQUIPOS DE TRABAJO POR CONTINGENCIA ATENDIDA. (%)

	Personas en situación o riesgo de dependencia	Personas en situación o riesgo de exclusión	Personas en situación o riesgo de desprotección	Personas con discapacidad	Otros colectivos vulnerables
< 25%	42,6	11,9	11,7	5,6	3,6
25% o > y <50%	11,3	5,3	15,0	8,7	0,9
50% o > y <75%	12,1	21,3	14,6	18,8	8,0
75% o >	34,0	61,6	58,7	66,8	87,5
Total	100	100	100	100	100

Obviamente la presencia de personas remuneradas en las organizaciones está estrechamente relacionada con su volumen de ingresos. El 100% de organizaciones con presupuestos por encima de los 300.000€ tiene personas remuneradas. El 91,1% de organizaciones con presupuesto entre 60.001€ y 300.000€ tiene personas remuneradas, así como el 57,6% de organizaciones con volumen de ingresos entre 12.001 y 60.000€. Tan sólo un 0,6% de organizaciones con volumen de ingresos de 12.000€ o menos tiene personas remuneradas por lo que el 99,4% de estas organizaciones están compuestas sólo por personas voluntarias.

TABLA 36. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRESENCIA DE PERSONAS REMUNERADAS EN EQUIPOS DE TRABAJO POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	12.000€ o menos	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
Sí tiene personal remunerado	0,6	57,6	91,1	100,0	100,0
No tiene personal remunerado	99,4	42,4	8,9	0,0	0,0
Total	100	100	100	100	100

Casi la totalidad de las organizaciones con presupuesto de 12.000€ o menos están compuestas por voluntariado, y ese porcentaje disminuye a medida que aumenta el presupuesto.

TABLA 37. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN EQUIPOS DE TRABAJO POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	12.000€ o menos	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
< 25%	0,0	0,0	6,3	23,9	39,7
25% o > y <50%	0,0	0,0	2,9	9,2	30,3
50% o > y <75%	0,0	3,8	30,1	29,4	15,3
75% o >	100	96,2	60,7	37,5	14,7
Total	100	100	100	100	100

Se observa relación entre la antigüedad de las organizaciones y la presencia de personas remuneradas en los equipos de trabajo: a mayor recorrido, mayor porcentaje de organizaciones con personal remunerado. Así, el 79,3% de organizaciones con más de 50 años tiene personal remunerado, mientras que sólo el 11% de las organizaciones con menos de 2 años lo tiene.

TABLA 38. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRESENCIA DE PERSONAS REMUNERADAS EN EQUIPOS DE TRABAJO POR ANTIGÜEDAD DE LA ORGANIZACIÓN. (%)

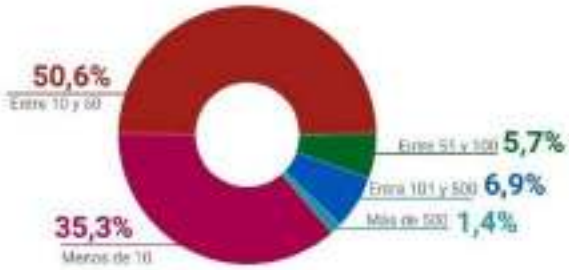
	Más de 50 años	Más de 20 y hasta 50 años	Más de 10 y hasta 20 años	Más de 5 y hasta 10 años	Más de 2 y hasta 5 años	Menos de 2 años
Sí tiene personal remunerado	79,3	63,2	66,3	46,0	35,6	11,0
No tiene personal remunerado	20,7	36,8	33,7	54,0	64,4	89,0
Total	100	100	100	100	100	100

El peso del voluntariado en los equipos de trabajo es mayor en las organizaciones más jóvenes: el 89% están compuestas solo por personas voluntarias y en el 95% el voluntariado supone más de la mitad de las personas. Aunque en las organizaciones de mayor trayectoria la presencia de personal remunerado es mayor que en las más jóvenes, el voluntariado sigue teniendo un peso significativo ya que en el 73,1% de ellas más de la mitad de las personas son voluntarias.

5.1.2. Volumen de voluntariado

Lo habitual es que el volumen de personas voluntarias en una organización se sitúe entre 10 y 50 personas. Así es en la mitad de las organizaciones. Un 35,3% cuenta con menos de 10 personas voluntarias y otro 14% con más de 50.

GRÁFICO 36. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE VOLUNTARIADO. (%)



Aunque lo más frecuente es contar con 10 personas voluntarias, la media se sitúa en 37. La media es mayor en los ámbitos de Educación y Tiempo Libre con 51, y Cooperación Internacional al Desarrollo con 47.

TABLA 39. NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS. ESTADÍSTICOS BÁSICOS. TOTAL Y POR ÁMBITO

	TOTAL	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Media	**37,4**	33,43	8,03	33,89	51,11	43,68	36,11	24,75
Mediana	**13,00**	12,21	7,00	16,00	20,00	16,00	10,00	25,00
Moda	**10**	10	7	20	3	10	6	5

Lo habitual es que el volumen de personas voluntarias esté entre 10 y 50 en todos los ámbitos salvo Empleo, en el que el 81,6% de organizaciones tiene menos de 10 personas voluntarias.

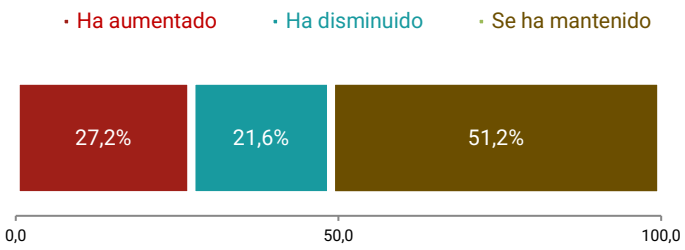
TABLA 40. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE VOLUNTARIADO POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
menos de 10 voluntarias	29,5	81,6	32,0	19,7	28,4	44,5	24,4
entre 10 y 50 voluntarias	53,2	18,4	51,9	66,7	48,7	45,6	75,6
entre 51 y 100 voluntarias	11,3	0,0	8,3	2,1	9,0	3,1	0,0
entre 101 y 500 voluntarias	2,6	0,0	5,4	11,5	13,9	5,4	0,0
más de 500 voluntarias	3,5	0,0	2,3	0,0	0,0	1,5	0,0
Total	100	100	100	100	100	100	100

Evolución de personas voluntarias en los tres últimos años

El 51,2% de organizaciones sostiene que en los últimos tres años el número de personas voluntarias de la organización se ha mantenido. Un 27,2% apunta que el número de voluntarias ha aumentado, mientras que un 21,6% de organizaciones señala que ha disminuido.

GRÁFICO 37. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE PERSONAS VOLUNTARIAS. (%)



Las organizaciones de Bizkaia son las que en mayor proporción han visto aumentar su voluntariado en los últimos 3 años (el 31,4% de organizaciones así lo afirma), puede que debido a la aparición de organizaciones nuevas en los últimos 5 años. Las organizaciones de Gipuzkoa son las que en menor proporción han notado ese aumento (19,4%). En Gipuzkoa también la proporción de organizaciones en las que el voluntariado se ha mantenido alcanza el 58,1%.

TABLA 41. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE PERSONAS VOLUNTARIAS POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Ha aumentado	31,4	19,4	27,2	**27,2**
Ha disminuido	20,7	22,6	23,3	**21,6**
Se ha mantenido	47,9	58,0	49,5	**51,2**
Total	100	100	100	**100**

Salud (28,8%), Servicios Sociales (31,1%) y Cooperación Internacional al Desarrollo (38,3%) son los ámbitos en los que la proporción de organizaciones en las que ha aumentado el voluntariado es mayor. También Cooperación Internacional al Desarrollo (23,6%) junto con Social-transversal (26,4%) son los ámbitos en los que mayor proporción de organizaciones ha experimentado un descenso en su número de personas voluntarias. El volumen del voluntariado se ha mantenido estable en mayor proporción en Empleo (92,7%), Educación y Tiempo Libre (71,3%), Otros (75,6%) y Salud (54,9%).

TABLA 42. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE PERSONAS VOLUNTARIAS POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Ha aumentado	28,8	0,0	31,1	12,1	38,3	26,7	24,4
Ha disminuido	16,3	7,3	22,4	16,5	23,6	26,4	0,0
Se ha mantenido	54,9	92,7	46,5	71,3	38,1	46,9	75,6
Total	100	100	100	100	100	100	100

El aumento del voluntariado ha sido más notable en organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de exclusión (31,7%) o desprotección (32,5%) y con discapacidad (34,8%), mientras que el descenso del voluntariado lo han acusado en mayor medida las organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia (28,6%).

TABLA 43. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE PERSONAS VOLUNTARIAS POR CONTINGENCIA. (%)

	Personas en situación o riesgo de dependencia	Personas en situación o riesgo de exclusión	Personas en situación o riesgo de desprotección	Personas con discapacidad	Otros colectivos vulnerables
Ha aumentado	24,4	31,7	32,5	34,8	22,3
Ha disminuido	28,6	23,8	17,5	14,3	22,8
Se ha mantenido	47,1	44,6	50,0	50,8	54,9
Total	100	100	100	100	100

5.1.3. Volumen de personal remunerado

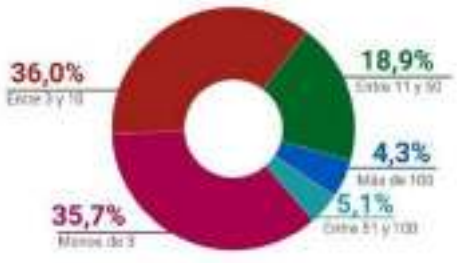
Cuando las organizaciones tienen personal remunerado, la media de personas remuneradas se sitúa en 14 personas[40], aunque lo más frecuente es contar con 1 persona remunerada. La media de personas remuneradas en los equipos de trabajo es mayor en los ámbitos de Empleo (31 personas), Servicios Sociales (28 personas) y Otros (24 personas).

TABLA 44. NÚMERO DE PERSONAS REMUNERADAS. ESTADÍSTICOS BÁSICOS. TOTAL Y POR ÁMBITO

	TOTAL	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Media	**14,92**	5,52	31,96	28,51	5,12	5,36	3,20	24,20
Mediana	**4**	3,00	16,00	10,00	3,00	3,00	2,00	3,00
Moda	**1**	1	91	1	3	1	1	1

Lo más habitual (en 7 de cada 10 organizaciones) es que el volumen de personas remuneradas no supere las 10 personas. Incluso en el 35,7% de los casos son menos de 3 personas las que reciben una remuneración. El 18,9% de organizaciones tiene entre 11 y 50 personas remuneradas y el 9,4% cuentan con más de 50 personas remuneradas en sus equipos.

GRÁFICO 38. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAL REMUNERADO. (%)



[40] Para calcular los estadísticos de personas remuneradas se han tenido en cuenta organizaciones que cuentan con personas remuneradas y se han excluido las organizaciones que cuentan con 250 personas remuneradas o más por considerarse organizaciones "outliers".

Por figura jurídica, se observa que el peso de organizaciones con más de 50 personas remuneradas es mayor en las fundaciones (30,5%) y otras figuras jurídicas (30,9%) que en las asociaciones (5,6%). El 78,5% de éstas cuentan con menos de 10 personas remuneradas.

TABLA 45. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAL REMUNERADO POR FIGURA JURÍDICA. (%)

	Asociaciones	Fundaciones	Otros
menos de 3 personas	40,3	8,0	14,4
entre 3 y 10 personas	38,5	24,0	19,4
entre 11 y 50 personas	15,6	37,5	35,3
entre 51 y 100 personas	3,3	15,0	15,1
más de 100 personas	2,3	15,5	15,8
Total	100	100	100

Empleo, Servicios Sociales y Otros son los ámbitos que cuentan con más organizaciones con gran volumen de personas remuneradas. Lo más habitual en organizaciones de Social-transversal (54,8%) y Salud (48,6%) es contar con menos de tres personas remuneradas, y con entre 3 y 10 personas en Cooperación Internacional al Desarrollo (50%) y Educación y Tiempo Libre (40,8%).

TABLA 46. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAL REMUNERADO POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
menos de 3 personas	48,6	17,6	19,8	40,8	40,8	54,8	40,0
entre 3 y 10 personas	38,4	19,2	28,1	41,7	50,0	40,5	40,0
entre 11 y 50 personas	13,1	33,6	31,8	17,5	9,2	4,8	0,0
entre 51 y 100 personas	0,0	24,8	10,3	0,0	0,0	0,0	0,0
más de 100 personas	0,0	4,8	10,0	0,0	0,0	0,0	20,0
Total	100	100	100	100	100	100	100

Atendiendo a la contingencia, la proporción de organizaciones con más de 50 personas remuneradas es mucho mayor en organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia (34%), mientras que la proporción de organizaciones con menos de 10 personas remuneradas alcanza el 84,9% en organizaciones que atienden a otros colectivos vulnerables.

TABLA 47. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAL REMUNERADO POR CONTINGENCIA ATENDIDA. (%)

	Personas en situación o riesgo de dependencia	Personas en situación o riesgo de exclusión	Personas en situación o riesgo de desprotección	Personas con discapacidad	Otros colectivos vulnerables
menos de 3 personas	12,5	30,2	33,3	31,3	45,7
entre 3 y 10 personas	25,0	30,7	34,0	41,4	39,2
entre 11 y 50 personas	28,5	26,3	24,5	16,1	12,5
entre 51 y 100 personas	22,9	10,0	0,0	3,0	0,7
más de 100 personas	11,1	2,8	8,2	8,2	1,9
Total	100	100	100	100	100

Las organizaciones con mayor volumen de ingresos cuentan con mayor volumen de personas remuneradas. El 64,7% de organizaciones con más de 1.500.000€ de presupuesto tiene más de

50. El 54,3% de organizaciones con presupuesto entre 300.001 y 1.500.000€ tiene entre 11 y 50 y el 64,7% de las que tiene presupuesto entre 60.001 y 300.000€ cuenta con entre 3 y 10. Casi la totalidad de organizaciones con presupuesto de 60.000€ o menos tiene menos de 3.

TABLA 48. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAL REMUNERADO POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	12.000€ o menos	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
menos de 3 personas	100,0	92,1	26,8	5,8	5,0
entre 3 y 10 personas	0,0	7,9	64,7	37,2	4,7
entre 11 y 50 personas	0,0	0,0	8,5	54,3	25,7
entre 51 y 100 personas	0,0	0,0	0,0	2,7	33,0
más de 100 personas	0,0	0,0	0,0	0,0	31,7
Total	100	100	100	100	100

Además, la proporción de organizaciones en las que el personal remunerado supera las 50 personas (31,9%) es mayor en las que tienen un recorrido de más de 50 años.

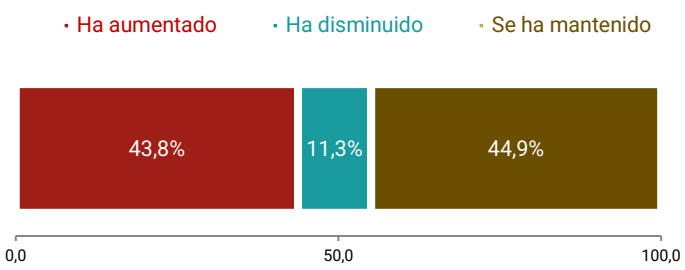
TABLA 49. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAL REMUNERADO POR ANTIGÜEDAD. (%)

	Más de 50 años	Más de 20 y hasta 50 años	Más de 10 y hasta 20 años	Más de 5 y hasta 10 años	Más de 2 y hasta 5 años	Menos de 2 años
menos de 3 personas	12,6	29,7	43,6	57,1	32,1	60,0
entre 3 y 10 personas	29,4	35,5	36,8	31,9	60,3	20,0
entre 11 y 50 personas	26,1	23,1	14,6	11,0	7,7	0,0
entre 51 y 100 personas	13,4	5,3	4,9	0,0	0,0	20,0
más de 100 personas	18,5	6,4	0,0	0,0	0,0	0,0
total	100	100	100	100	100	100

Evolución de las personas remuneradas en los tres últimos años

El 44,9% de organizaciones sostiene que en los últimos tres años el número de personas remuneradas se ha mantenido y el 43,8% apunta que ha aumentado, mientras un 11,3% sostiene que ha disminuido.

GRÁFICO 39. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO. (%)



Entre las organizaciones de Bizkaia se observa una mayor proporción de entidades en las que ha aumentado el volumen de personas remuneradas en los últimos 3 años, alcanzando el 48,8%.

En Gipuzkoa (39,2%) y en Araba (33,7%) ese porcentaje es menor que en Bizkaia y que en el conjunto de Euskadi. De hecho, en Gipuzkoa el porcentaje de organizaciones en las que el personal remunerado ha disminuido y en las que se ha mantenido es ligeramente mayor al dato de Euskadi. En Araba, una amplia mayoría de organizaciones (62,2%) indica que su volumen de personas remuneradas se ha mantenido durante los últimos 3 años.

TABLA 50. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araa	EUSKADI
Ha aumentado	48,8	39,2	33,7	**43,8**
Ha disminuido	12,0	13,3	4,1	**11,3**
Se ha mantenido	39,1	47,4	62,2	**44,9**
Total	100	100	100	**100**

Los ámbitos en los que el aumento del volumen de personal remunerado ha sido mayor son Salud (53,1% de organizaciones), Empleo (53,3% de organizaciones), Servicios Sociales (45,6%) y Social-transversal (45,2%). Sin embargo, el ámbito de Empleo también cuenta con mayor proporción de organizaciones cuyo volumen de personal remunerado ha disminuido (16,2% de organizaciones), aunque es sobre todo Cooperación Internacional al Desarrollo el ámbito que cuenta con más porcentaje de organizaciones con disminución de personal remunerado (30,4%).

TABLA 51. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Ha aumentado	53,1	53,3	45,6	38,5	28,3	45,2	39,2
Ha disminuido	2,2	16,2	11,1	11,5	30,4	5,6	0,0
Se ha mantenido	44,6	30,5	43,3	50,0	41,4	49,2	60,8
Total	100	100	100	100	100	100	100

Asimismo, el aumento del volumen de personal remunerado ha sido mayor entre organizaciones con presupuesto entre 300.001 y 1.500.000€ (52,5%) y con presupuesto por encima de 1.500.000€ (el 49,5% así lo indica). Sin embargo, el porcentaje de organizaciones con más de 1.500.000€ de volumen de ingresos que ha visto disminuir su volumen de personal remunerado también es mayor que la media (23,6%). Y también está por encima de la media el porcentaje de organizaciones con volumen de ingresos de 12.000€ o menos (19,9%) y entre 12.001 y 60.000€ (12,1%) cuyo volumen de personal remunerado ha disminuido. Se ha mantenido el volumen especialmente entre organizaciones con menos de 300.000€ de presupuesto.

TABLA 52. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	12.000€ o menos	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
Ha aumentado	9,4	28,4	41,4	52,5	49,5
Ha disminuido	19,9	12,1	10,9	7,9	23,6
Se ha mantenido	70,8	59,5	47,7	39,6	26,9
Total	100	100	100	100	100

Por último, se observa que el crecimiento de personal remunerado se ha producido sobre todo en organizaciones que cuentan con entre 11 y 50 personas remuneradas. El 69,5% de las mismas indica que ha visto aumentar su volumen de personas remuneradas.

TABLA 53. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO POR VOLUMEN DE PERSONAS REMUNERADAS. (%)

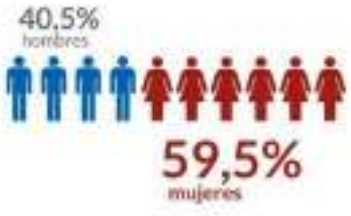
	menos de 3 personas	entre 3 y 10 personas	entre 11 y 50 personas	entre 51 y 100 personas	más de 100 personas
Ha aumentado	27,7	43,7	69,5	54,0	49,5
Ha disminuido	7,2	13,8	10,1	10,0	25,3
Se ha mantenido	65,1	42,4	20,4	36,0	25,3
Total	100	100	100	100	100

5.1.4. ¿Qué caracteriza al voluntariado del TSSE?

Sexo del voluntariado

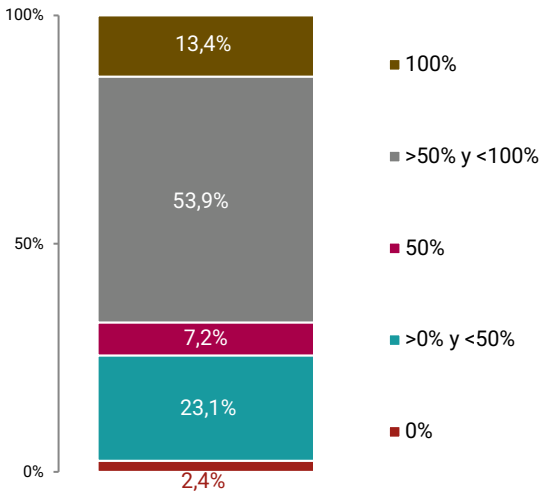
Las mujeres son mayoría entre el voluntariado. El 59,5% de las personas voluntarias son mujeres y el 40,5% son hombres.

GRÁFICO 40. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO POR SEXO. (%)



De hecho, en el 67,3% de organizaciones las mujeres son mayoría entre las personas voluntarias. Sólo un 2,4% de organizaciones no cuenta con mujeres entre su voluntariado.

GRÁFIO 41. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE MUJERES ENTRE SU VOLUNTARIADO. (%)



La proporción media de mujeres entre las personas voluntarias es especialmente elevada en el ámbito Salud (83,38%) y se sitúa muy por debajo de la misma en el ámbito Empleo (47,17%).

TABLA 54. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN SEXO POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Mujeres	83,38	47,17	56,04	51,62	59,97	53,73	52,53
Hombres	16,62	52,83	43,96	48,38	40,03	46,27	47,47
Total	100	100	100	100	100	100	100

En cuanto a los colectivos, la presencia de mujeres voluntarias es mayor en las organizaciones que principalmente intervienen con personas en situación o riesgo de dependencia (73,4%) o que atienden a otros colectivos vulnerables (63,42%).

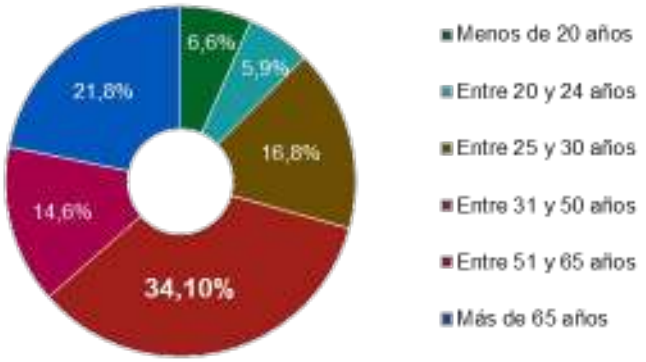
TABLA 55. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN SEXO POR CONTINGENCIA ATENDIDA. (%)

	Personas en situación o riesgo de dependencia	Personas en situación o riesgo de exclusión	Personas en situación o riesgo de desprotección	Personas con discapacidad	Otros colectivos vulnerables
Mujeres	73,4	55,95	58,35	54,01	63,42
Hombres	26,6	44,05	41,65	45,99	36,58
Total	100	100	100	100	100

Edad del voluntariado

Aproximadamente 3 de cada 10 personas voluntarias tiene menos de 30 años (29,3%) y las personas voluntarias de más de 65 años tienen también un peso significativo (21,8%), aunque el grupo de edad más numeroso es el de personas voluntarias entre 31 y 50 años (34,1%).

GRÁFICO 42. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN EDAD. (%)

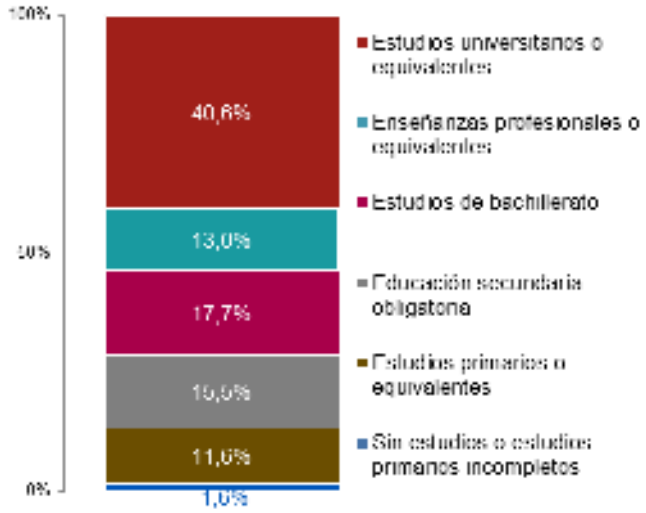


El voluntariado más joven tiene una especial presencia en el ámbito de la Educación y el Tiempo Libre (el 83,06% de las personas voluntarias tiene menos de 30 años). Las personas voluntarias mayores de 50 años tienen una presencia muy amplia en el ámbito Social-transversal (suponen el 68,33% del total), en el que se ubican de hecho las asociaciones de personas mayores.

Nivel de estudios del voluntariado

4 de cada 10 personas voluntarias tiene estudios universitarios o equivalentes. Otro 13% cuenta con estudios profesionales o equivalentes y otro 17,7% estudios de bachillerato.

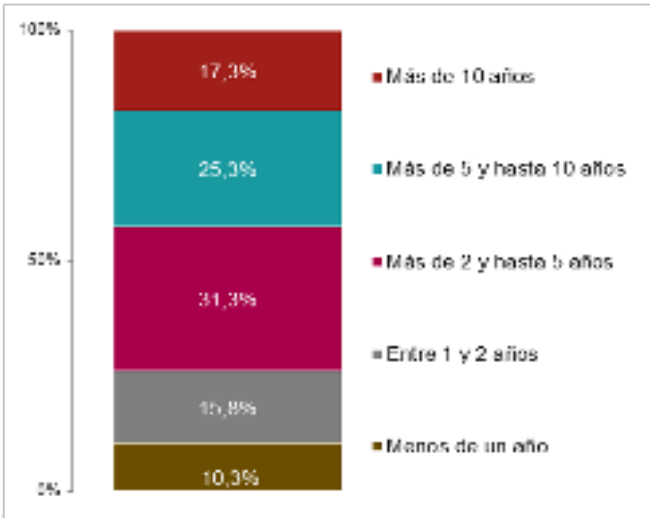
GRÁFICO 43. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS. (%)



Antigüedad del voluntariado

El voluntariado reciente, incorporado a la organizaciones hace 2 años o menos, representa el 26,1% del total, mientras que las personas que llevan más de 10 años como voluntarias suponen el 17,3%. Los grupos más numerosos de personas voluntarias llevan más de 2 y hasta 5 años (31,3%) y más de 5 y hasta 10 años (25,3%).

GRÁFIO 44. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN ANTIGÜEDAD. (%)



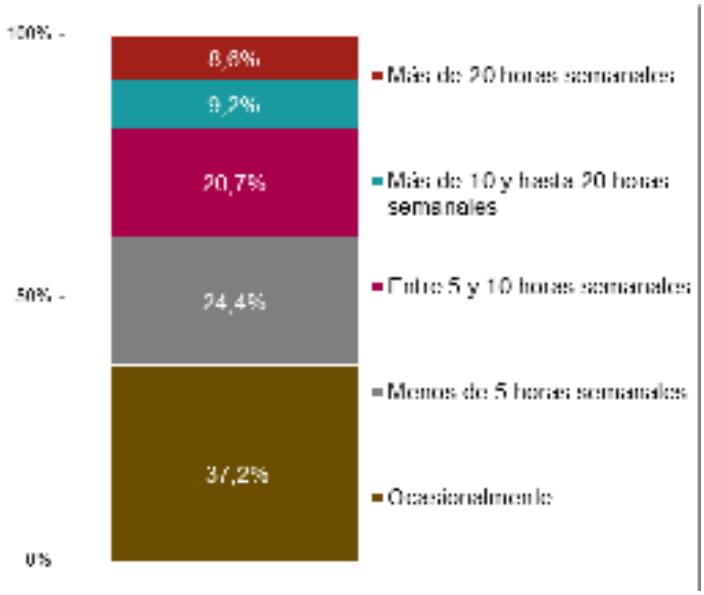
El voluntariado reciente (incorporado a la organización hace dos años o menos) tiene especial peso en el ámbito de Empleo (54,3%), mientras que el voluntariado que lleva más de 10 años en la organización tiene especial peso en Salud (20,35%) y Servicios Sociales (20,83%).

Tiempo de dedicación

Lo más habitual es que las personas voluntarias colaboren ocasionalmente con la organización (el 37,2% así lo hace).

El 24,4% de personas voluntarias dedica menos de 5 horas semanales y otro 20,7% más de 10 y hasta 20 horas. El 17,8% restante dedica más de 10 horas semanales.

GRÁFICO 45. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN TIEMPO DE DEDICACIÓN SEMANAL. (%)



El voluntariado ocasional tiene especial peso en los ámbitos Salud (81,39%) y Cooperación Internacional al Desarrollo (58,43%).

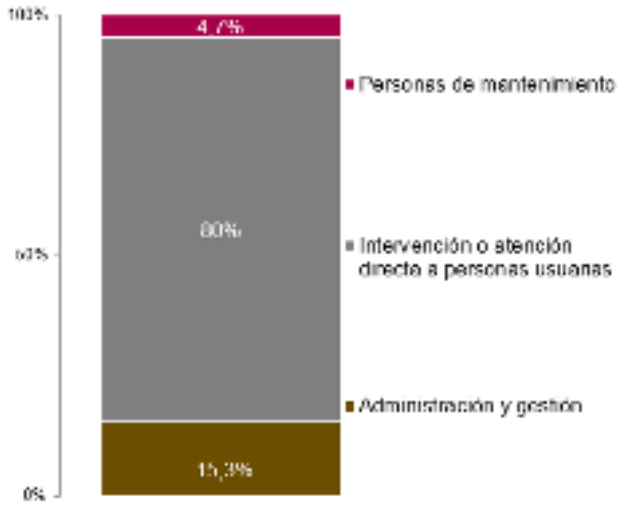
Por su parte, el voluntariado que dedica más 10 de horas semanales tiene especial peso en Educación y Tiempo Libre (39,85%) y Social-transversal (31,77%), que de hecho son los ámbitos en que el voluntariado tiene más peso en los equipos de trabajo.

Tipo de tareas que realiza el voluntariado

Una amplia mayoría del voluntariado (el 80%) realiza tareas vinculadas con la intervención directa con personas usuarias de los servicios y actividades de la organización.

Un 15,3% de personas voluntarias se dedica a tareas de administración y gestión, y un 4,7% a mantenimiento.

GRÁFICO 46. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN TIPO DE TAREA. (%)

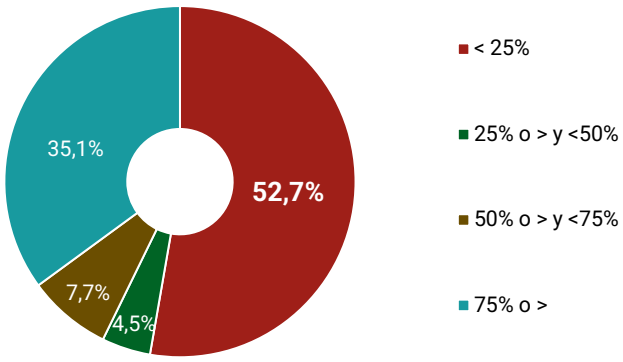


Personas voluntarias que han sido usuarias

El 57,7% de las organizaciones cuentan con alguna persona voluntaria que ha sido usuaria[41].

Lo habitual es que las personas voluntarias que previamente han sido usuarias representen menos de una cuarta parte del voluntariado. Así ocurre en el 52,7% de las entidades e incluso un 42,3% dice no tener ninguna persona voluntaria que antes haya sido usuaria. Sin embargo, en un 35,1% suponen tres cuartas partes del total o más. Incluso en un 27% todas lo han sido.

GRÁFICO 47. DISTRIBUCION DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS ANTES USUARIAS. (%)



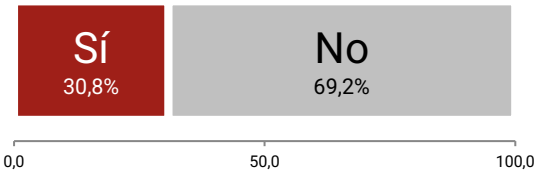
[41] Los datos deben tomarse con cierta cautela porque el número de respuestas a esta cuestión ha sido especialmente bajo y la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error de +/- 8,35%.

Principalmente son las organizaciones de Salud (44,4%), Educación y Tiempo Libre (44,4%) y Social-transversal (54,6%) las que más peso de personas voluntarias que antes han sido usuarias tienen entre su voluntariado.

Personas voluntarias con certificado de discapacidad

Además, el 30,8% de las organizaciones cuenta con personas voluntarias con certificado de discapacidad[42]. Estas organizaciones tienen de media 3 personas voluntarias con certificado de discapacidad.

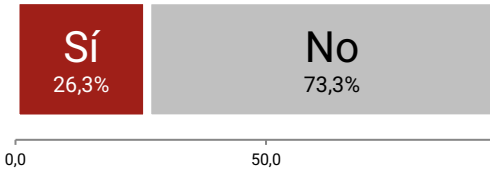
GRÁFICO 48. ORGANIZACIONES CON PERSONAS VOLUNTARIAS CON CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD. (%)



Personas voluntarias con nacionalidad distinta a la española

El 26,3% de organizaciones cuenta con personas voluntarias con nacionalidad distinta a la española[43]. De media, estas organizaciones tienen 9 personas voluntarias con nacionalidad distinta a la española. Son las organizaciones de Cooperación Internacional al Desarrollo (40%) y Servicios Sociales (29,8%) las que en mayor proporción cuentan con personas voluntarias con nacionalidad distinta a la española.

GRÁFICO 49. ORGANIZACIONES CON PERSONAS VOLUNTARIAS CON NACIONALIDAD DISTINTA A LA ESPAÑOLA. (%)



5.1.5. ¿Qué caracteriza al personal remunerado del TSSE?

Sexo del personal remunerado

Las mujeres son mayoría entre las personas remuneradas de las organizaciones. El 70,5% de las personas remuneradas son mujeres. Entre la población ocupada de Euskadi en 2019, las mujeres representan el 47,73% y en el sector específico de los servicios las mujeres representan el 57,59% del total de personas ocupadas[44]. Por lo tanto, los datos del TSSE indican que se trata de un sector claramente feminizado.

[42] Los datos deben tomarse con cierta cautela porque el número de respuestas a esta cuestión ha sido especialmente bajo y la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error de +/- 6,56%.

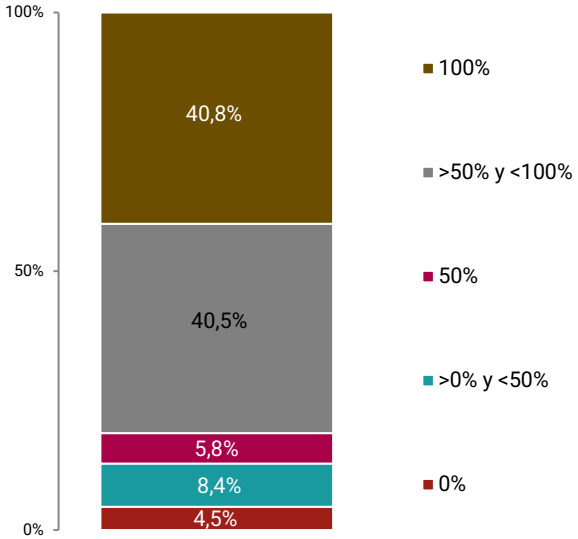
[43] Los datos deben tomarse con cierta cautela porque el número de respuestas a esta cuestión ha sido especialmente bajo y la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error de +/- 7,59%.

[44] Fuente: EUSTAT. Estadística municipal de población activa

GRÁFICO 50. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGUN SEXO. (%)

De hecho, en el 81,3% de organizaciones con personas remuneradas, las mujeres son mayoría. Tan sólo un 4,5% de organizaciones no cuenta con mujeres entre su personal remunerado.

GRÁFICO 51. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE MUJERES ENTRE SU PERSONAL REMUNERADO. (%)



El porcentaje de mujeres remuneradas se sitúa por encima de la media de Euskadi en Gipuzkoa, alcanzando el 80,49%.

TABLA 56. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGUN SEXO POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Mujeres	68,91	80,49	66,55	70,5
Hombres	31,09	19,51	33,45	29,5
Total	100	100	100	100

La tasa de mujeres entre el personal remunerado se eleva hasta el 84,4% en el ámbito Social-transversal y hasta el 81,25% en Salud. La presencia de mujeres entre el personal remunerado es menor en organizaciones de Empleo (47,78%), Educación y Tiempo Libre (64,45%), y Otros (68,6%). De hecho, entre las organizaciones de Empleo los hombres son mayoría entre el personal remunerado.

TABLA 57. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGUN SEXO POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Mujeres	81,25	47,78	74,47	64,45	69,78	84,40	68,60
Hombres	18,75	52,22	25,53	35,55	30,22	15,60	31,40
Total	100	100	100	100	100	100	100

Es principalmente entre las organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia donde las mujeres representan prácticamente toda la plantilla (83,58%). Además, es superior a la media la presencia de mujeres entre el personal remunerado en organizaciones que atienden a otros colectivos vulnerables (76,41%) y a personas con discapacidad (72,75%).

TABLA 58. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGUN SEXO POR CONTINGENCIA ATENDIDA. (%)

	Personas en situación o riesgo de dependencia	Personas en situación o riesgo de exclusión	Personas en situación o riesgo de desprotección	Personas con discapacidad	Otros colectivos vulnerables
Mujeres	83,58	60,51	67,64	72,75	76,41
Hombres	16,42	39,49	32,36	27,25	23,59
Total	100	100	100	100	100

Por colectivo principal al que la organización dirige su actividad, destaca que el porcentaje de mujeres remuneradas es inferior a la media en organizaciones que dirigen su actividad a jóvenes (68,1%), personas migrantes (53,36%), personas refugiadas y demandantes de asilo (62,3%), personas en situación o riesgo de pobreza (59,22%), personas sin techo/hogar (56,79%), colectivo LGTBIQ+ (50%) y población en general (67,1%).

El porcentaje de mujeres remuneradas es mayor en organizaciones de pequeño tamaño. La proporción de mujeres remuneradas se sitúa por debajo de la media en organizaciones con más de 1.500.000€ de presupuesto (68,73%).

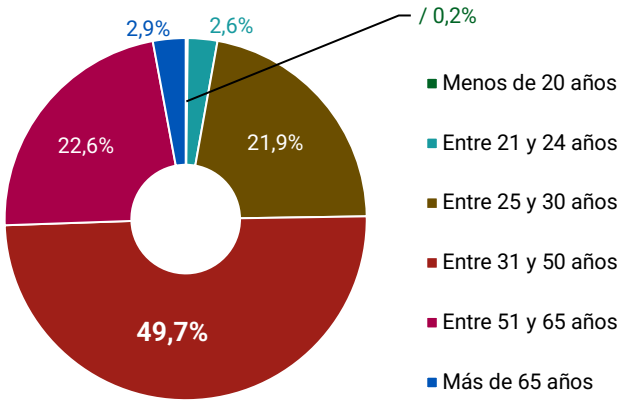
TABLA 59. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGUN SEXO POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	12.000€ o menos	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
Mujeres	100	85,59	73,22	74,09	68,73
Hombres	0,0	14,41	26,78	25,91	31,27
Total	100	100	100	100	100

Edad del personal remunerado

Casi la mitad de las personas remuneradas tienen entre 31 y 50 años. Las personas remuneradas menores de 30 años suponen el 24,7% del total y las mayores de 50 años suponen el 25,5%.

GRÁFICO 52. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN EDAD. (%)



Se observa mayor proporción de personas remuneradas menores de 30 años en Educación y Tiempo Libre (55,5%), Social-transversal (33,86%) y Empleo (28,82%) y mayor proporción de personas remuneradas mayores de 50 años en Salud (32,34%), Servicios Sociales (29,69%) y Cooperación Internacional al Desarrollo (27,78%).

TABLA 60. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN EDAD POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Menos de 20 años		0,53	0,13				
Entre 21 y 24 años	1,68	1,94	2,30	13,63	2,71	4,50	2,5
Entre 25 y 30 años	19,72	26,35	20,52	41,87	16,01	29,36	11,67
Entre 31 y 50 años	46,27	56,57	47,34	30,38	53,49	55,92	75,83
Entre 51 y 65 años	24,13	13,20	26,31	14,11	25,24	9,72	9,17
Más de 65 años	8,21	1,41	3,38	0	2,54	0,51	0,83
Total	100	100	100	100	100	100	100

Asimismo, la proporción de personas remuneradas menores de 30 años también es menor en organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de desprotección (34,1%) y a otros colectivos vulnerables (32,52%). Por otro lado, la proporción de organizaciones con personas remuneradas de más de 50 años es especialmente alta en organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia (67,96%).

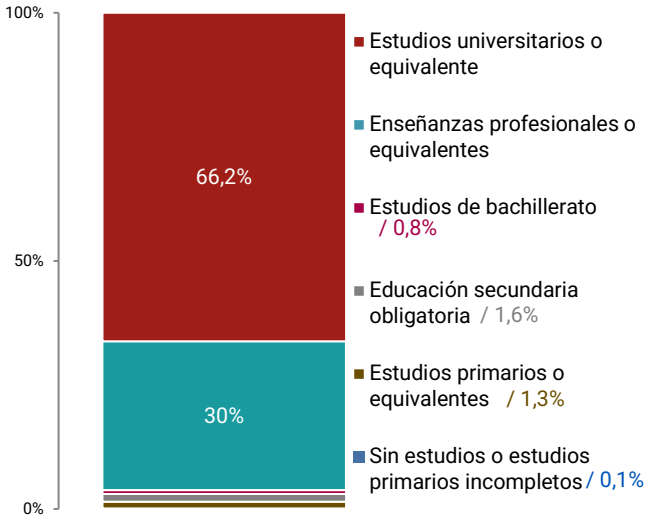
TABLA 61. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN EDAD POR CONTINGENCIA ATENDIDA. (%)

	Personas en situación o riesgo de dependencia	Personas en situación o riesgo de exclusión	Personas en situación o riesgo de desprotección	Personas con discapacidad	Otros colectivos vulnerables
Menos de 20 años	0,0	0,20	0,0	0,23	0,27
Entre 21 y 24 años	0,12	2,13	1,06	3,55	4,62
Entre 25 y 30 años	9,06	20,67	33,04	21,09	27,63
Entre 31 y 50 años	22,87	50,56	56,92	52,58	54,73
Entre 51 y 65 años	53,14	23,06	8,84	21,86	11,84
Más de 65 años	14,82	3,37	0,14	0,68	0,91
Total	100	100	100	100	100

Nivel de estudios del personal remunerado

El 66,2% de las personas remuneradas tiene estudios universitarios o equivalentes por un 41,3% de la población ocupada de Euskadi con estudios universitarios en 2018[45].

GRÁFICO 53. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS. (%)



Aunque en todos los ámbitos la mayoría de las personas remuneradas tengan estudios universitarios o similares, se observa que en Servicios Sociales (38,29%) el porcentaje de personas con enseñanza profesional o equivalente está por encima de la media.

TABLA 62. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS POR ÁMBITO. (%)

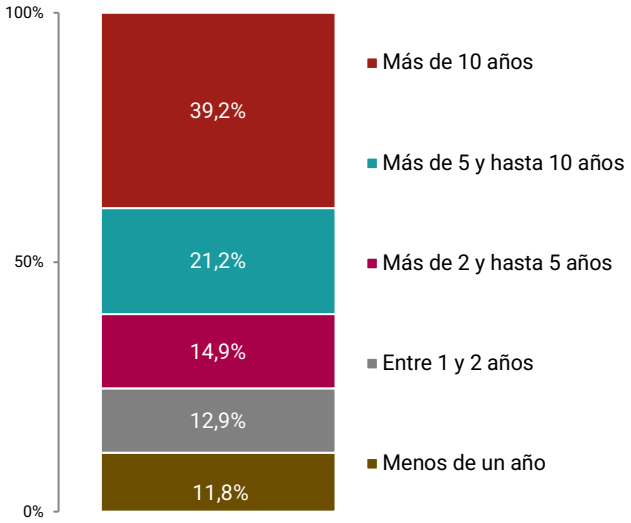
	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Sin estudios o estudios primarios incompletos	0,64	0,0	0,03	0,0	0,0	1,77	0,0
Estudios primarios o equivalentes	0,0	0,64	1,63	2,75	0,0	0,0	0,0
Educación secundaria obligatoria	4,35	2,79	1,29	0,0	3,78	0,0	0,0
Estudios de bachillerato	0,90	0,41	0,86	0,0	2,11	0,0	0,0
Enseñanzas profesionales o equivalentes	11,20	5,06	38,29	23,05	10,21	11,22	0,0
Estudios universitarios o equivalente	84,14	91,10	57,89	74,19	83,90	87,01	100
Total	100	100	100	100	100	100	100

[45] Fuente: Eustat. Estadística Municipal de Educación.

Antigüedad del personal remunerado

En las organizaciones conviven personas con distintos recorridos dentro de la organización. El 39,2% de las personas remuneradas lleva más de 10 años en la organización, mientras que el 24,7% lleva dos años o menos.

GRÁFICO 54. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN ANTIGUEDAD. (%)



Servicios Sociales y Otros son los ámbitos que cuentan con mayor proporción de personas con más de 10 años de recorrido en la organización. Empleo, Educación y Tiempo Libre y Otros, por su parte, cuentan con mayor proporción de personas remuneradas con 2 años o menos de recorrido en la entidad.

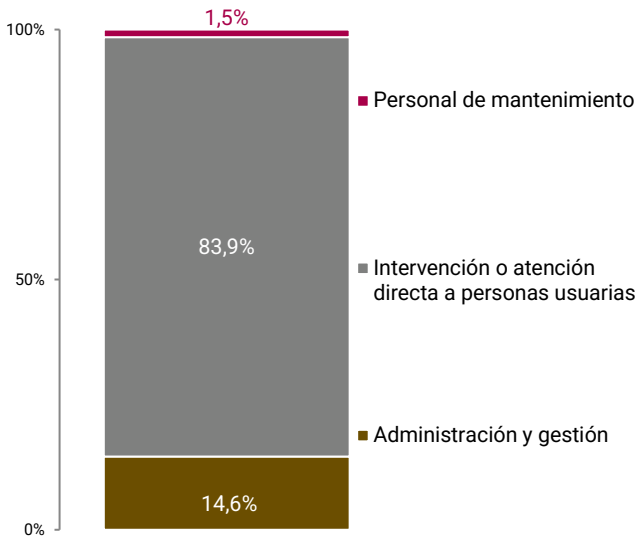
TABLA 63. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN ANTIGÜEDAD POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Menos de un año	5,67	27,42	8,11	19,15	8,15	8,24	21,49
Entre 1 y 2 años	7,89	22,82	10,12	16,35	18,36	14,05	18,18
Más de 2 y hasta 5 años	36,99	14,51	13,17	27,55	11,63	36,33	6,61
Más de 5 y hasta 10 años	27,53	12,70	22,33	24,03	36,38	31,29	9,09
Más de 10 años	21,92	22,55	46,27	12,92	25,48	10,09	44,63
Total	100	100	100	100	100	100	100

Tipo de tareas que realiza el personal remunerado

El personal dedicado a tareas de intervención o atención directa a personas usuarias representa el 83,9% de total. El 14,6% realiza tareas de administración y gestión y el 1,5% es personal de mantenimiento.

GRÁFICO 55. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE TAREA. (%)



Los ámbitos de Salud (26,65%), Educación y Tiempo Libre (26,36%), Social-transversal (46,14%) y sobre todo Cooperación Internacional al Desarrollo (64,91%) cuentan con más proporción de personas remuneradas en puestos de administración y gestión que la media.

TABLA 64. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE TAREA POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Administración y gestión	26,65	13,59	10,76	26,36	64,91	46,14	11,11
Intervención o atención directa a personas usuarias	71,13	85,20	87,80	67,83	34,36	52,03	88,89
Personal de mantenimiento	2,22	1,21	1,44	5,81	0,73	1,84	11,11
Total	100	100	100	100	100	100	100

Además, se observa que según crece el volumen de ingresos de las organizaciones disminuye la proporción de personal remunerado dedicado a tareas de administración y gestión, y de mantenimiento, y crece la proporción de personal remunerado dedicado a tareas de intervención o atención directa.

TABLA 65. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE TAREA POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	12.000€ o menos	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
Administración y gestión	100	42,32	35,27	15,19	10,95
Intervención o atención directa a personas usuarias	0,0	53,73	61,88	82,88	87,92
Personal de mantenimiento	0,0	3,95	2,90	1,93	1,13
Total	100	100	100	100	100

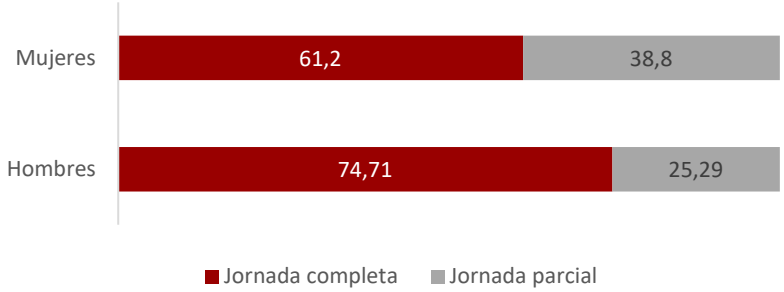
Tipo de jornada del personal remunerado

El 32% del personal remunerado está contratado a tiempo parcial y el 67,7% a tiempo completo.

GRÁFICO 56. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE JORNADA (%)

En relación con el total de mujeres remuneradas del sector, los datos indican que el 30,39% de las mismas tiene jornada parcial. En cuanto a los hombres, del total de hombres remunerados, el 17,83% tiene jornada parcial.

GRÁFICO 57. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE JORNADA POR SEXO. (%)



La proporción de personas remuneradas a tiempo parcial es mayor en los ámbitos Salud (46,81%), Educación y Tiempo Libre (74,13%) y Social-transversal (58,92%)

TABLA 66. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE JORNADA POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
A tiempo completo	52,73	86,96	65,94	25,87	73,27	39,54	80,99
A tiempo parcial	46,81	13,04	33,70	74,13	26,73	58,92	19,01
Otros	0,46	0,0	0,36	0,0	0,0	1,53	0,0
Total	100	100	100	100	100	100	100

Asimismo, el porcentaje de organizaciones con personal remunerado a tiempo parcial es especialmente alto entre organizaciones pequeñas y a medida que aumenta el volumen de ingresos de las organizaciones disminuye la proporción de organizaciones con personal remunerado a tiempo parcial.

TABLA 67. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE JORNADA POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	12.000€ o menos[46]	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
A tiempo completo	0,0	16,92	40,44	58,95	75,36
A tiempo parcial	100	82,43	57,87	40,58	24,56
Otros	0,0	0,65	1,69	0,47	0,08
Total	100	100	100	100	100

Como se apuntaba, en el conjunto de organizaciones con personal remunerado del TSSE, el 80,3% de las jornadas parciales son para mujeres. Ese porcentaje es mayor en los ámbitos de Salud (81,72%), Cooperación Internacional al Desarrollo (90,52%), Social-transversal (87,46%) y Otros (95,64%)[47].

Tipo de contrato del personal remunerado

Con respecto al tipo de contrato el 66,3% del personal remunerado tiene un contrato indefinido o fijo, mientras que el resto tiene otro tipo de contrato, entre los que destacan los contratos temporales que suponen el 31,2% del total. Si se compara con la población ocupada de Euskadi, el 76,88% de ésta contaba en 2018 con contrato indefinido[48].

GRÁFIO 58. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL REMUNERADO POR TIPO DE CONTRATO. (%)

Por territorio, en Araba el 79,37% de las personas remuneradas tiene un contrato fijo, mientras que en Gipuzkoa son el 67,38% y en Bizkaia el 64,62% las personas que tienen un contrato fijo.

Por ámbito, Salud (74,09%), Servicios Sociales (71,16%) y Otros (68,33%) cuentan con mayor proporción de personas remuneradas con contrato indefinido o fijo.

[46] El número de respuestas de organizaciones con volumen de ingresos de hasta 12.000€ ha sido especialmente reducido en esta cuestión por lo que hay que tomar el dato con cautela.

[47] El número de respuestas de organizaciones del ámbito Otros ha sido especialmente reducido en esta cuestión por lo que hay que tomar el dato con cautela.

[48] Fuente: Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Censo del Mercado de Trabajo (Oferta). Disponible en: https://www.eustat.eus/elementos/ele0000700/poblacion-de-16-a-64-anos-ocupada-asalariada-de-la-ca-de-euskadi-por-comarcas-11-comarcas-tipo-de-contrato-y-sexo/tbl0000793_c.html

TABLA 68. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE CONTRATO POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Contrato indefinido o fijo	74,09	47,21	71,16	57,70	66,47	57,47	68,33
Otro tipo de contrato	25,91	52,79	28,84	42,30	33,53	42,53	31,67
Total	100	100	100	100	100	100	100

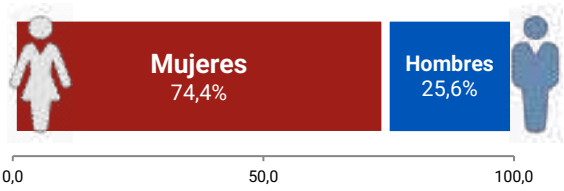
Además, se observa que el porcentaje de personal remunerado con contrato fijo aumenta según crece el presupuesto de las organizaciones.

TABLA 69. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE CONTRATO POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	12.000€ o menos	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
Contrato indefinido o fijo	44,98	46,45	61	60,53	69,06
Otro tipo de contrato	55,02	53,55	39	39,47	30,93
Total	100	100	100	100	100

El 74,4% de las personas remuneradas que tienen contrato indefinido o fijo son mujeres, lo cual resulta coherente con la amplia mayoría que representan las mujeres entre el personal remunerado del sector.

GRÁFICO 59. COMPOSICIÓN DE PERSONAL REMUNERADO CON CONTRATO INDEFINIDO O FIJO POR SEXO. (%)

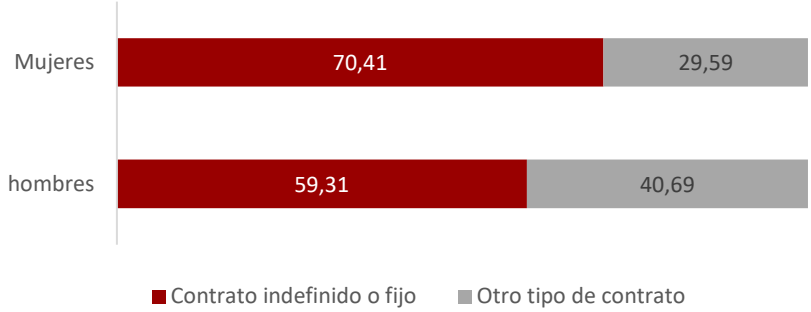


Asimismo, los datos apuntan que, del total de mujeres remuneradas de las organizaciones, el 70,41% de ellas tiene un contrato indefinido o fijo. En cuanto a los hombres, del total de hombres remunerados el 59,31% tienen un contrato indefinido o fijo.

Comparativamente, en Euskadi el dato de mujeres ocupadas con contrato indefinido respecto al total de mujeres ocupadas en 2019 era del 65,48%[49].

[49] Fuente: EUSTAT. Encuesta de población en relación con la actividad. Disponible en: https://www.eustat.eus/bankupx/pxweb/es/spanish/spanish/PX_2307_tab12.px/table/tableViewLayout1/?rxid=20777d8c-c153-4bac-b03a-8b503daf84cd

GRÁFICO 60. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE CONTRATO POR SEXO. (%)



Cargos de responsabilidad entre el personal remunerado

En torno a un 12% del personal asume algún cargo o tipo de responsabilidad remunerada en la organización. Una tasa que es ligeramente más elevada entre los hombres (12,5%) que entre las mujeres (11,9%).

GRÁFICO 61. PERSONAL REMUNERADO CON PUESTO DE RESPONSABILIDAD POR SEXO. (%)

Teniendo en cuenta que las mujeres son mayoría entre las personas remuneradas del sector, se observa que del total de personas que asumen algún cargo o tipo de responsabilidad remunerada en la organización, el 69,5% eran mujeres.

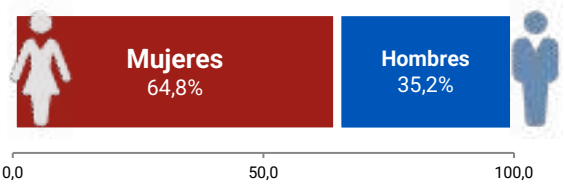
Puesto de dirección o gerencia

En el 64,8% de organizaciones con personal remunerado, la persona directora o gerente, que tiene la responsabilidad última de gestión, es una mujer, mientras que en el 35,2% de organizaciones es un hombre.

Según datos del Eustat, en el conjunto de la población ocupada de Euskadi en 2016, el 30,5% de los puestos directivos eran ocupados por mujeres[50].

[50] Fuente. Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Censo del Mercado de Trabajo (Demanda). Disponible en: https://www.eustat.eus/elementos/ele0005800/Peso_relativo_del_empleo_femenino_en_la_CA_de_Euskadi_por_categoria_profesional__sobre_el_empleo_total/tbl0005895_c.html

GRÁFICO 62. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN SEXO DE PERSONA DIRECTORA O GERENTE. (%)



Las asociaciones son la figura jurídica en la que hay más presencia femenina en puestos de dirección o gerencia: en el 67,6% una mujer es la persona directora o gerente, frente al 52,2% de las fundaciones y el 38,8% de otras figuras jurídicas.

El porcentaje de mujeres en puestos de dirección o gerencia supera la media en los ámbitos Salud (72,3%), Servicios Sociales (67,7%) y Social-transversal (82,8%).

TABLA 70. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN SEXO DE PERSONA DIRECTORA O GERENTE POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Mujer	72,3	32,6	67,7	32,9	63,2	82,8	24,4
Hombre	27,7	67,4	32,3	67,1	36,8	17,2	75,6
Total	100	100	100	100	100	100	100

Asimismo, el porcentaje de mujeres en puestos de dirección supera la media en organizaciones con volumen de ingresos por debajo de los 60.000€ y con volumen de ingresos entre 300.001 y 1.500.000€.

TABLA 71. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN SEXO DE PERSONA DIRECTORA O GERENTE POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	12.000€ o menos	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
Mujer	100,0	70,4	61,7	75,9	41,9
Hombre	0,0	29,6	38,3	24,1	58,1
Total	100,0	100,0	100	100	100

Personas remuneradas que han sido voluntarias

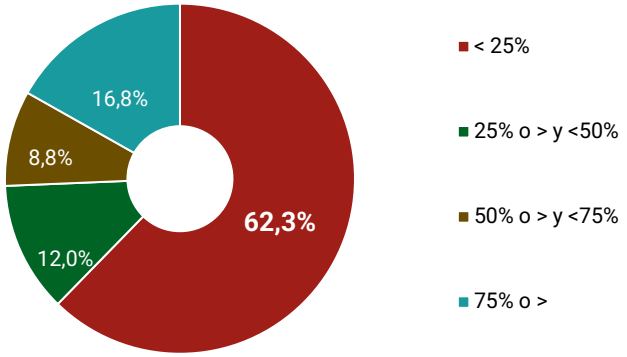
El 49,1% de organizaciones cuenta con personas remuneradas que antes habían sido voluntarias en la organización[51].

El peso de las personas remuneradas que antes habían sido voluntarias en las organizaciones es diverso. En un 62,3% suponen menos de la cuarta parte (incluso un 50,9% dice no tener ninguna

[51] Los datos deben tomarse con cierta cautela porque el número de respuestas a esta cuestión ha sido especialmente bajo y la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error de +/- 6,82%.

persona remunerada que antes haya sido voluntaria) y en un 16,8% suponen tres cuartas partes del total o más (incluso en un 14,7% todas las personas remuneradas han sido antes voluntarias).

GRÁFICO 63. DISTRIBUCION DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS REMUNERADAS ANTES VOLUNTARIAS. (%)



En Educación y Tiempo Libre el peso es elevado. El 62,9% de organizaciones indican que el peso de las personas remuneradas antes voluntarias está por encima del 50%.

TABLA 72. DISTRIBUCION DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS REMUNERADAS ANTES VOLUNTARIAS POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
< 25%	58,0	81,4	64,3	37,1	64,5	64,1	80,4
25% o > y <50%	6,6	14,4	17,8	0,0	14,9	6,3	19,6
50% o > y <75%	9,4	0,0	10,7	1,8	7,7	13,3	0,0
75% o >	25,9	4,1	7,2	61,1	12,9	16,2	0,0
Total	100	100,0	100	100	100	100	100

Por volumen de ingresos, el peso de las personas remuneradas que antes habían sido voluntarias decrece según aumenta el presupuesto de las organizaciones.

TABLA 73. DISTRIBUCION DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS REMUNERADAS ANTES VOLUNTARIAS POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

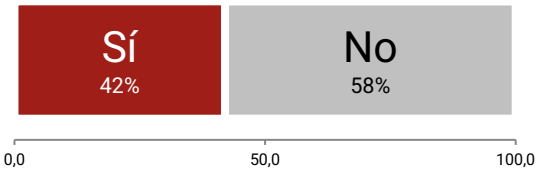
	12.000€ o menos[52]	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
< 25%	0,0	54,1	59,5	66,0	82,6
25% o > y <50%	0,0	1,7	13,2	19,2	15,5
50% o > y <75%	0,0	11,1	13,0	2,6	1,9
75% o >	100	33,2	14,2	12,2	0,0
Total	100	100	100	100	100

[52] El número de respuestas de organizaciones con volumen de ingresos de hasta 12.000€ ha sido especialmente reducido en esta cuestión por lo que hay que tomar el dato con cautela.

Personas becarias o en prácticas

El 42% de organizaciones con personal remunerado cuenta con personas becarias o en prácticas[53], el 72,8% de las cuales son mujeres.

GRÁFICO 64. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES CON PERSONAL REMUNERADO SEGÚN SI TIENEN O NO PERSONAS BECARIAS O EN PRÁCTICAS



Las organizaciones de los ámbitos de Servicios Sociales (58,4%), Otros (50%) y Empleo (48,5%), y las que tienen presupuestos entre 300.001 y 1.500.000€ (54,2%) y por encima de 1.500.000€ (74%) son las que en mayor proporción cuentan con personas becarias o en prácticas.

Personas remuneradas con certificado de discapacidad

Orientativamente se estima que en torno al 20,5% de las organizaciones cuenta entre su personal remunerado con personas con discapacidad (sin contar los centros especiales de empleo)[54].

GRÁFICO 65. ORGANIZACIONES CON PERSONAL REMUNERADO CON CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD. (%)

Las organizaciones de los ámbitos de Empleo (50,6%), Servicios Sociales (32,5%) y Otros (24,4%), así como las organizaciones con presupuesto por encima de 1.500.000€ (85,1%) son las que en mayor proporción cuentan con personas con certificado de discapacidad entre su personal remunerado.

Cuando las organizaciones tienen entre su personal remunerado personas con discapacidad, de media tienen a 2 personas con discapacidad, de las cuales el 56,4% son mujeres y el 43,6% hombres.

[53] Los datos deben tomarse con cierta cautela porque el número de respuestas a esta cuestión ha sido especialmente bajo y la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error de +/- 6,5%.

[54] Los datos deben tomarse con cierta cautela porque el número de respuestas a esta cuestión ha sido especialmente bajo y la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error de +/- 7,54%.

Personas remuneradas con nacionalidad distinta a la española

Por otra parte, en torno al 20,9% de las organizaciones cuenta entre su personal remunerado con personas con nacionalidad distinta a la española (sin incluir datos del personal en proceso de inserción)[55].

GRÁFICO 66. ORGANIZACIONES CON PERSONAL REMUNERADO CON NACIONALIDAD DISTINTA A LA ESPAÑOLA. (%)

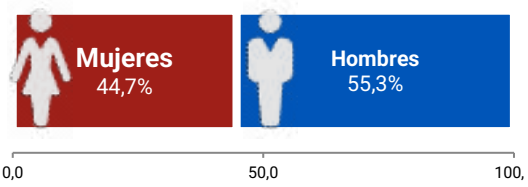
Las organizaciones de los ámbitos de Empleo (52,6%), Servicios Sociales (29,8%) y Cooperación Internacional al Desarrollo (26,9%), así como las organizaciones con presupuesto entre 300.001 y 1.500.000€ (29,8%) y por encima de 1.500.000€ (59,8%) son las que en mayor proporción cuentan con personas con nacionalidad distinta a la española entre su personal remunerado.

Cuando las organizaciones tienen entre su personal remunerado personas con nacionalidad distinta a la española, de media tienen a 3 personas con nacionalidad distinta a la española, de las cuales el 42,5% son mujeres y el 57,5% hombres.

Personas en proceso de inserción

En las empresas de inserción hay de media en torno a 29 personas en proceso de inserción, el 55,3% de las cuales son hombres y el 44,7% son mujeres. Además, se calcula que el 17,09% de las personas en proceso de inserción son personas con nacionalidad distinta a la española.

GRÁFICO 67. COMPOSICIÓN DE LAS PERSONAS EN PROCESO DE INSERCIÓN SEGUN SEXO. (%)

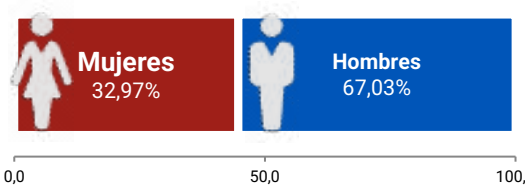


[55] Los datos deben tomarse con cierta cautela porque el número de respuestas a esta cuestión ha sido especialmente bajo y la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error de +/- 7,64%.

Personas en empleo protegido

Se calcula que los centros especiales de empleo cuentan con una media de 228 personas en empleo protegido, de las cuales el 32,97% son mujeres y el 67,03% son hombres.

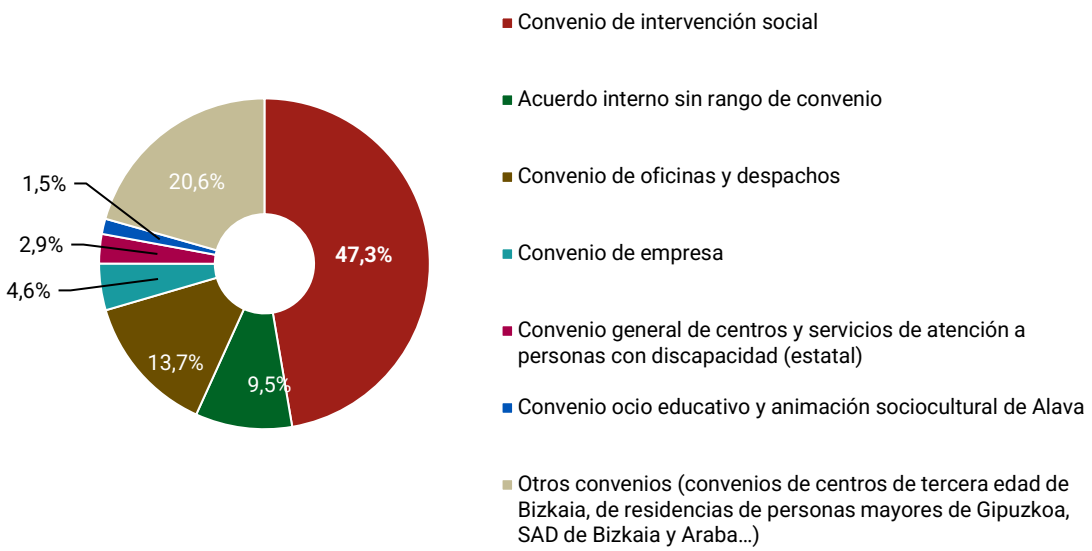
GRÁFICO 68. COMPOSICIÓN DE LAS PERSONAS EN EMPLEO PROTEGIDO SEGUN SEXO. (%)



Convenio laboral

El 47,3% de organizaciones con personal remunerado aplica el convenio de intervención social: el 32,2% el de Bizkaia, el 10,3% el de Gipuzkoa y el 4,8% el de Araba. Un 13,7% aplica el convenio de oficinas y despachos: el 8% el de Bizkaia y el 5,7% el de Gipuzkoa. Otro 9,5% de organizaciones tiene un acuerdo interno sin rango de convenio.

GRÁFICO 69. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN CONVENIO LABORAL. (%)



5.2. ÓRGANOS DE GOBIERNO

Los órganos de gobierno (juntas directivas, juntas de patronato, etc.) por lo general están compuestos por personas que ejercen su cargo gratuitamente[56] y asumen tareas ligadas a la orientación de la entidad, la evaluación del cumplimiento de su misión, el control de asignación de recursos, etc.

Los órganos de gobierno están compuestos por una media de entre 6 y 7 personas, si bien el valor más frecuente es 3 personas y el órgano de gobierno de la mitad de las organizaciones no se compone de más de 6.

En las fundaciones las juntas de patronato tienden a ser algo mayores y de media las componen entre 7 y 8 personas (7,85). También es destacable que las organizaciones con volumen de ingresos superior a 1.500.000€ tienen de media en torno a 8 personas en su órgano de gobierno.

Por ámbito, la media de personas en los órganos de gobierno es algo inferior a la global en Empleo (4,63), Educación y Tiempo Libre (5,74) y Cooperación Internacional al Desarrollo (5,79), mientras que la media de Otros se sitúa por encima (9,33).

TABLA 74. NÚMERO DE PERSONAS EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO. ESTADÍSTICOS BÁSICOS. TOTAL Y POR ÁMBITO

	TOTAL	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Media	**6,49**	7,82	4,63	6,86	5,74	5,79	6,47	9,33
Mediana	**6,00**	6,00	4,00	6,00	6,00	5,00	6,00	10,00
Moda	**3**	4	3	3	3	5	3	3

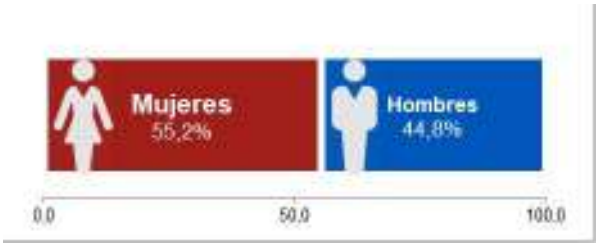
5.2.1. Composición de los órganos de gobierno

El 55,2% de las personas que componen los órganos de gobierno son mujeres y el 44,8% son hombres. Si se descartan del análisis las organizaciones de mujeres - un 4,6% de la muestra- el porcentaje de mujeres en órganos de gobierno desciende ligeramente (51,5%). Cabe recordar que las mujeres representan el 59,5% del voluntariado y el 70,5% del personal remunerado.

[56] De acuerdo con los artículos 14 y 15 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones del País Vasco, en toda fundación deberá existir, con la denominación de Patronato, un órgano de gobierno que adoptará sus acuerdos por mayoría en los términos establecidos en los Estatutos. Los patronos ejercerán su cargo gratuitamente sin perjuicio del derecho a ser reembolsados de los gastos debidamente justificados que el cargo les ocasione en el ejercicio de su función. No obstante, y salvo que el fundador hubiese dispuesto lo contrario, el Patronato podrá fijar una retribución adecuada a aquellos patronos que presten a la fundación servicios distintos de los que implica el desempeño de las funciones que les corresponden como miembros del Patronato, previa autorización del Protectorado.

De acuerdo con la Ley 7/2007, de 22 de junio, de Asociaciones de Euskadi, la asociación debe disponer en todo caso de un órgano de gobierno, que puede ser bien su presidente o presidenta, bien un órgano colegiado con el nombre de Junta Directiva u otros análogos, o bien la propia Asamblea General constituida como tal órgano de gobierno. Conforme a lo previsto en el artículo 19, para que el presidente o la presidenta o, en su caso, demás miembros del órgano de gobierno colegiado puedan recibir retribuciones en función del cargo, deberá preverse expresamente en los estatutos. La Asamblea General acordará la cuantía, duración y demás extremos referentes a la retribución, lo cual deberá reflejarse en las cuentas anuales.

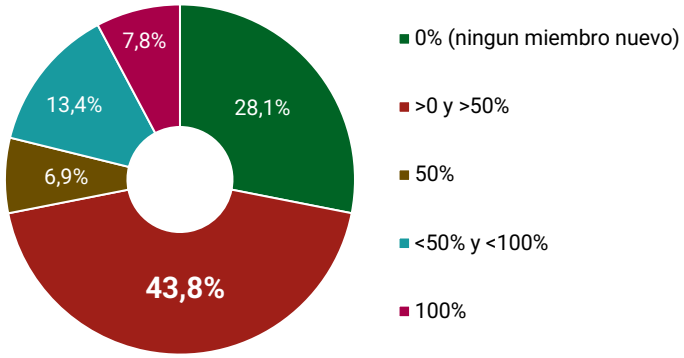
GRÁFICO 70. COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO SEGUN SEXO. (%)



La presencia de mujeres en los órganos de gobierno es menor en el ámbito Otros (35,61%), Empleo (38,9%) y Servicios Sociales (51,27%), así como en organizaciones con presupuesto por encima de 1.500.000€ (43,22%) y en fundaciones (36,84%)[57].

El 28,1% de organizaciones no han incorporado a ninguna persona en la última renovación de su órgano de gobierno. El 50,7% de organizaciones ha renovado a menos de la mitad de sus miembros del órgano de gobierno y el 21,2% a más de la mitad. La tasa media de renovación de los cargos en los órganos de gobierno es del 31,37%. Es decir, 3 de cada 10 personas entró a forma parte del órgano de gobierno en la última renovación, dando relevo a otros miembros.

GRÁFICO 71. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE NUEVOS MIEMBROS EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO. (%)



La incorporación de nuevos miembros a los órganos de gobierno parece especialmente difícil en otras figuras jurídicas distintas a asociaciones y fundaciones (cooperativas de iniciativa social, congregaciones religiosas…) ya que el 41,9% no incorporó ningún miembro en la última renovación. También parece ser difícil en organizaciones con presupuestos por debajo de los 60.000€ (31,2% de organizaciones con volumen de ingresos entre 12.001 y 60.000€ y 35% de organizaciones con 12.000€ o menos no incorporaron a nadie).

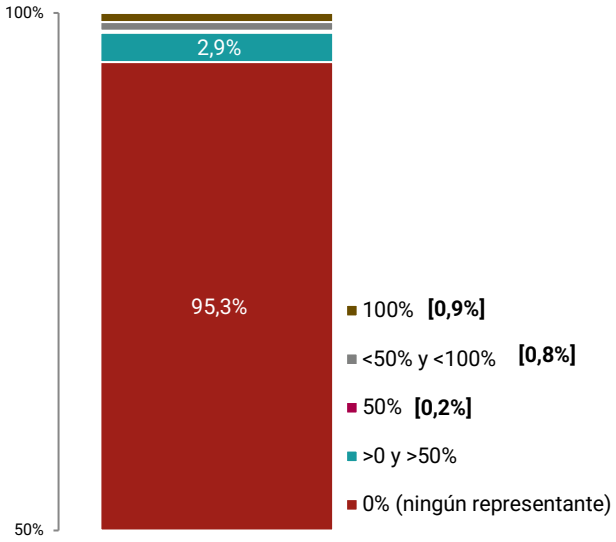
El 95,3% de organizaciones no tiene en su órgano de gobierno ninguna persona que represente a una institución pública, empresa, caja de ahorros, partido político o sindicato. Sólo el 4,7% de organizaciones tiene en su órgano de gobierno alguna persona en representación de entidades que no son del tercer sector[58].

[57] En las desagregaciones de esta variable la muestra es reducida, por lo que hay que tomar los datos con cautela.

[58] Tal y como se indica en el criterio 4 de la definición operativa de TSSE, las organizaciones deben mantener autonomía de gestión e independencia con respecto a entidades que no se consideran del tercer sector: administración pública, empresas, cajas de ahorro, partidos políticos y sindicatos. Ello implica no contar en sus órganos de gobierno con más del 50% de miembros representantes de una entidad no de tercer sector y tener unos fines u objetivos distintos a los de las organizaciones que las crean o controlan.

El índice promedio de representantes de entidades que no son del tercer sector es del 2%.

GRÁFICO 72. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE MIEMBROS EN REPRESENTACIÓN DE ENTIDADES QUE NO SON DEL TERCER SECTOR. (%)



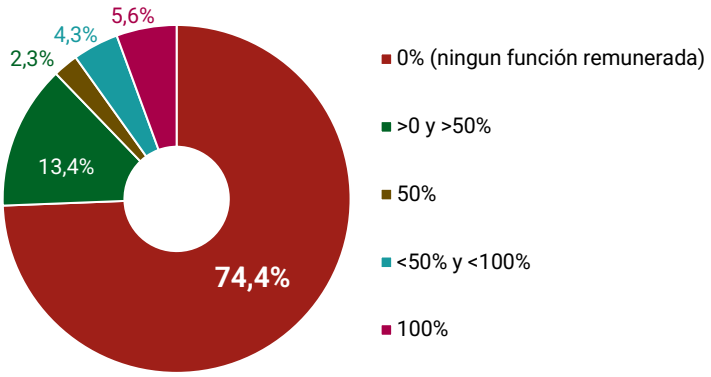
Las fundaciones son la figura jurídica en la que hay mayor presencia de representantes de entidades que no son del tercer sector (el 35,5% tiene alguna persona). Las organizaciones con presupuesto por encima de 1.500.000€ también muestran mayor presencia de representantes de instituciones públicas, empresas, cajas de ahorros, partidos políticos o sindicatos. El 18,1% tiene en su órgano de gobierno alguna persona.

En el 25,6% de organizaciones alguna persona miembro del órgano de gobierno desempeña además una función remunerada dentro de la organización (personal técnico de la entidad).

Las personas que tienen este doble rol representan de media el 12,7% del total de personas que forman parte de los órganos de gobierno.

Sin embargo, tal y como recoge la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi, las fundaciones o entidades históricas actualmente existentes y que cuenten con un recorrido superior a cincuenta años en la CAPV, siempre que estén incorporadas en alguna red del tercer sector social y cumplan los requisitos especificados en la definición, aunque sus estatutos originarios establezcan la presencia mayoritaria o única de representantes de instituciones públicas en órganos de gobierno, también serán consideradas tercer sector social de Euskadi. Además, excepcionalmente, se incluyen en el objeto de estudio los CEE que cuenten con presencia mayoritaria o única de representantes de instituciones públicas en órganos de gobierno siempre y cuando cumplan el resto de requisitos especificados en la definición y estén integrados en alguna red del Tercer Sector Social.

GRÁFICO 73. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE MIEMBROS CON OTRA ACTIVIDAD REMUNERADA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN. (%)

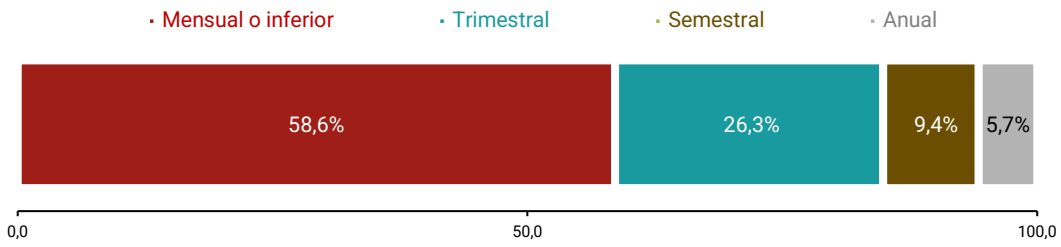


La presencia de personal técnico de la entidad en el órgano de gobierno es mayor en otras figuras jurídicas distintas a asociaciones y fundaciones (como son las cooperativas de iniciativa social…) ya que el 60,2% tiene alguna, así como en organizaciones con presupuestos por encima de los 300.000€. El 55,2% de organizaciones con presupuesto entre 300.001 y 1.500.00€ y el 59,5% de organizaciones con presupuesto por encima del 1.500.000€ tienen alguna persona del equipo técnico en el órgano de gobierno.

5.2.2. Periodicidad de reunión

En el 58,6% de organizaciones su órgano de gobierno se reúne mensualmente o con una periodicidad inferior. En el 26,3% de organizaciones la frecuencia de reunión del órgano de gobierno es trimestral y en el 9,4% de organizaciones la frecuencia es semestral. Tan sólo en un 5,7% de organizaciones su órgano de gobierno se reúne una vez al año.

GRÁFICO 74. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN FRECUENCIA DE REUNIÓN DEL ÓRGANO DE GOBIERNO. (%)



La periodicidad de reunión parece ser más espaciada en las fundaciones ya que el 27,7% de estas se reúne con una periodicidad mensual o inferior y el 48% lo hace trimestralmente. También lo es en los ámbitos de Empleo, Cooperación al Desarrollo y Salud, cuyos porcentajes de organizaciones que se reúnen con periodicidad mensual o inferior está por debajo de la media.

TABLA 75. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN FRECUENCIA DE REUNIÓN DEL ÓRGANO DE GOBIERNO POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Mensual o inferior	50,4	41,1	56,1	65,3	48,1	66,0	67,2
Trimestral	38,8	39,0	29,7	17,6	35,8	18,0	32,8
Semestral	4,1	12,1	8,9	9,7	10,6	10,7	0,0
Anual	6,7	7,8	5,4	7,4	5,5	5,2	0,0
Total	100	100	100	100	100	100	100

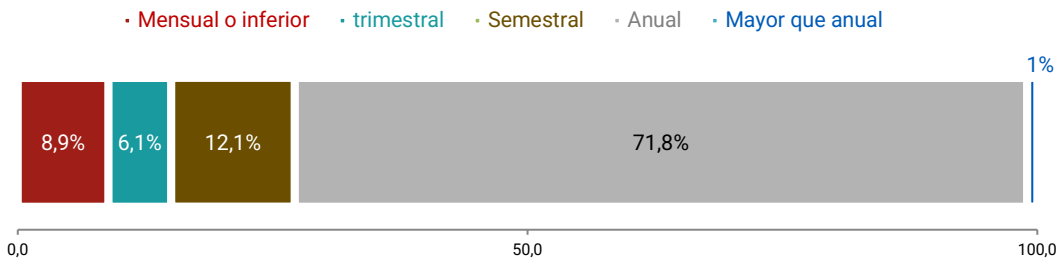
Asimismo, la periodicidad de reunión parece ser más espaciada entre las organizaciones con presupuestos más pequeños ya que un 19,2% se reúne semestral o anualmente.

TABLA 76. DISTRIBUCIÓN DE LAS ASOCIACIONES SEGÚN FRECUENCIA DE REUNIÓN DEL ÓRGANO DE GOBIERNO POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	12.000€ o menos	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
Mensual o inferior	59,0	55,5	60,3	58,7	60,5
Trimestral	21,8	29,7	24,4	32,1	28,9
Semestral	11,2	10,8	9,7	3,9	6,1
Anual	8,0	4,0	5,5	5,2	4,4
Total	100	100	100	100	100

El 71,8% de las asociaciones se reúnen en asamblea con una periodicidad anual. Otro 12,1% de asociaciones lo hacen de forma semestral, otro 8,9% con periodicidad mensual o inferior, otro 6,1% de forma trimestral y un 1% con una periodicidad mayor que anual.

GRÁFICO 75. DISTRIBUCIÓN DE LAS ASOCIACIONES SEGÚN FRECUENCIA DE REUNIÓN DE LA ASAMBLEA. (%)



Por ámbito, se observa que la frecuencia de reunión trimestral o inferior supera la media en organizaciones Educación y Tiempo Libre y en Cooperación Internacional al Desarrollo.

Asimismo, la frecuencia de reunión anual supera la media entre organizaciones del ámbito Salud (87,3%), Servicios Sociales (73,3%) y Social-Transversal (75,7%).

TABLA 77. DISTRIBUCIÓN DE LAS ASOCIACIONES SEGÚN FRECUENCIA DE REUNIÓN DE LA ASAMBLEA POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Mensual o inferior	3,5	0,0	4,2	17,9	13,9	9,2	0,0
Trimestral	3,5	6,5	6,2	5,5	10,2	5,8	0,0
Semestral	5,7	43,5	14,2	8,2	17,3	9,3	39,2
Anual	87,3	50,0	73,3	64,2	58,6	75,7	60,8
Mayor que anual	0,0	0,0	2,2	4,2	0,0	0,0	0,0
Total	100	100	100	100	100	100	100

De acuerdo al volumen de ingreso de las organizaciones, aquellas asociaciones que cuentan con presupuestos entre 12.001 y 300.000€ cuentan con mayor proporción de organizaciones cuya asamblea se reúne anualmente. Las organizaciones con presupuestos más grandes (por encima de 300.000€) cuentan con mayor proporción de asociaciones que se reúnen semestralmente. Se observa una frecuencia mayor de asambleas entre las organizaciones más pequeñas, con volumen de ingresos de 12.000€ o menos.

TABLA 78. DISTRIBUCIÓN DE LAS ASOCIACIONES SEGÚN FRECUENCIA DE REUNIÓN DE LA ASAMBLEA POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	12.000€ o menos	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
Mensual o inferior	18,3	5,1	4,3	2,9	10,7
Trimestral	7,6	5,1	3,9	10,2	5,0
Semestral	10,1	7,7	12,1	22,1	25,0
Anual	62,5	80,0	79,7	64,8	59,3
Mayor que anual	1,5	2,1	0,0	0,0	0,0
Total	100	100	100	100	100

5.3. PERSONAS SOCIAS Y DONANTES

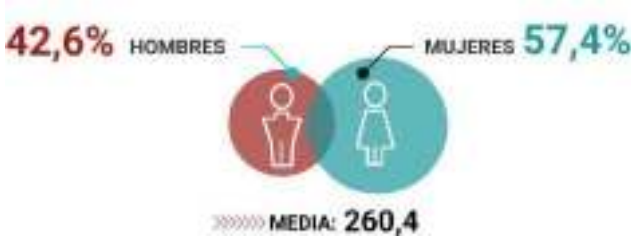
5.3.1. Personas socias

De media, las asociaciones del TSSE cuentan con unas 260 personas socias, si bien cabe considerar que en torno a la mitad de las asociaciones están formadas por 100 o menos personas socias[59]. Aproximadamente de cada 10 personas socias 6 son mujeres y 4 hombres[60].

[59] Para calcular los estadísticos de personas socias se han tenido en cuenta organizaciones cuya figura jurídica es de asociación (que suponen el 90% de las organizaciones del TSSE) y se han excluido las organizaciones que cuentan con 5.000 personas socias o más por considerarse organizaciones "outliers".

[60] Para el cálculo de la desagregación por sexo de las personas socias se han tenido en cuenta organizaciones cuya figura jurídica es de asociación.

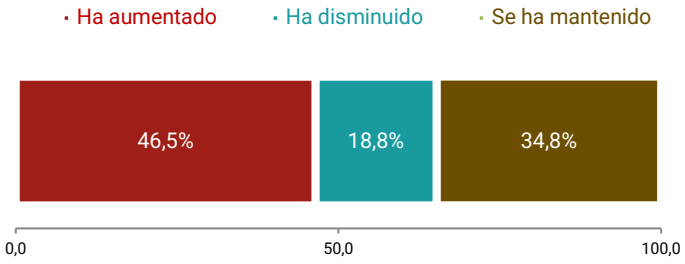
GRÁFICO 76. COMPOSICIÓN DE PERSONAS SOCIAS POR SEXO. % Y MEDIA



La media de personas socias es más reducida en las asociaciones de Educación y Tiempo Libre (92 socias de media) y Cooperación Internacional al Desarrollo (143 socias de media)[61].

El 46,5% de asociaciones sostiene que en los últimos tres años el número de personas socias de la organización ha aumentado. Un 34,8% de organizaciones apunta que el número se ha mantenido y un 18,8% que el número de socias ha disminuido.

GRÁFICO 77. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS SOCIAS EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS. (%)



El porcentaje de asociaciones cuyo número de personas socias ha disminuido es algo mayor en Cooperación Internacional al Desarrollo (28,7%) y Educación y Tiempo Libre (24,2%), así como en asociaciones con presupuesto inferior a 12.000€ (25,7%) y superior a 1.500.000€ (28,7%).

5.3.2. Donantes

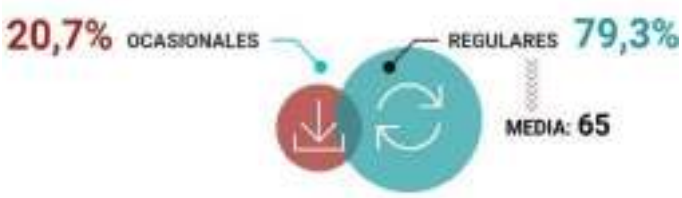
Se calcula que en torno a un 44,1% de las organizaciones del sector tiene donantes, mayoritariamente donantes regulares (en 8 de cada 10 de los casos).

El porcentaje de organizaciones con donantes supera la media en los ámbitos de Salud (58,04%), Servicios Sociales (56,92%), Cooperación Internacional al Desarrollo (77,29%) y Otros (50,82%) y en organizaciones con volumen de ingresos por encima de 12.000€

[61] No se han incluido los datos de los ámbitos Empleo y Otros por el reducido número de respuestas de organizaciones de estos ámbitos.

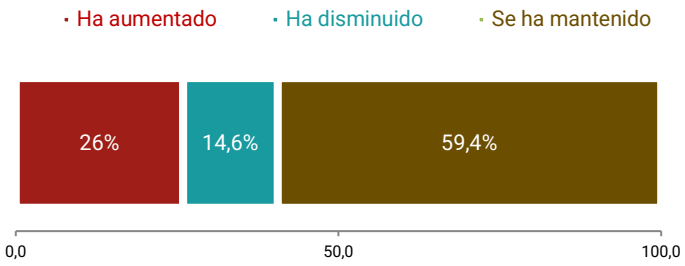
De media cada organización cuenta con 65 personas que realizan aportaciones económicas de manera regular. Si bien cabe considerar que la mitad de las organizaciones no tiene más de 12 personas donantes regulares[62].

GRÁFICO 78. COMPOSICIÓN DE PERSONAS DONANTES POR TIPO. % Y MEDIA



Casi 6 de 10 organizaciones apuntan que el número de donantes de su organización se han mantenido en los últimos tres años. En un 26% de organizaciones el número de donantes ha aumentado y en un 14,6% la cifra de donantes ha disminuido en los últimos tres años.

GRÁFICO 79. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE DONANTES EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS. (%)



El aumento del número de donantes parece ser mayor en los ámbitos Salud (el 52,2% de organizaciones afirman que su número de donantes ha aumentado) y Social-transversal (32,9% también lo afirman), mientras que el porcentaje de organizaciones cuyo número de donantes ha disminuido es algo mayor a la media en Servicios Sociales (21,5%), Cooperación Internacional al Desarrollo (18,6%) y Educación y Tiempo Libre (18,8%).

TABLA 79. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE DONANTES POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Ha aumentado	52,2	0,0	23,8	2,7	23,7	32,9	0,0
Ha disminuido	8,7	0,0	21,5	18,8	18,6	0,0	0,0
Se ha mantenido	39,1	100	54,7	78,6	57,7	67,1	100
Total	100	100	100	100	100	100	100

[62] Para calcular los estadísticos de personas donantes regulares se han excluido las organizaciones que cuentan con 1.000 donantes regulares o más por considerarse organizaciones "outliers".

5.4. ANÁLISIS COMPARATIVO 2014-2019

Entre 2014 y 2019, el porcentaje de organizaciones que cuentan con personal remunerado en sus equipos de trabajo ha crecido algo más de un 3%. Consecuentemente, el porcentaje de organizaciones compuestas íntegramente por personas voluntarias ha experimentado un descenso de 3 puntos porcentuales.

Aunque el crecimiento desde 2014 sea muy escaso, es destacable que una amplia proporción de organizaciones del TSSE estén compuesta en su mayoría por personas voluntarias. Que el 87,9% de organizaciones tenga en sus equipos de trabajo más personas voluntarias que remuneradas da muestra de lo presentes que están los valores y aspectos de la misión de las organizaciones que las personas voluntarias representan: solidaridad, participación, espíritu de transformación social…

Tanto la media como la mediana del número de personas (voluntarias y remuneradas) por organización ha crecido ligeramente desde 2014, lo que indica que las organizaciones cuentan en sus equipos con más personas que hace 5 años, en coherencia con el aumento tanto de personas voluntarias como remuneradas.

TABLA 80. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE PERSONAS (I)

Informe	LB Tercer Sector Social Euskadi	LB Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2019-2014
Fecha recogida de datos	2014	**2019**	
% de organizaciones compuestas mayoritariamente por personas voluntarias (50% o más del personal)	87	**87,9**	▲ +0,9
% de organizaciones compuestas íntegramente por voluntariado	46	**42,8**	▼ -3,2
% de organizaciones con personal remunerado (convive el voluntariado y el personal remunerado)	54	**57,2**	▲ +3,2
Número promedio de personas por organización (voluntariado+personal remunerado)	43	**45**	▲ +2
Número mediana de personas (voluntariado+personal remunerado) por organización (el 50% de las organizaciones tiene un volumen de personas por debajo de esta cifra)	15	**16**	▲ +1

El volumen de voluntariado de las organizaciones parece haber experimentado cambios en el periodo 2014-2019. El porcentaje de organizaciones que ha visto aumentar su personal voluntario ha bajado más del 10% y el porcentaje de organizaciones que ha visto disminuir su personal voluntario ha aumentado algo más del 12%. Sin embargo, sigue siendo destacable que más de la mitad de las organizaciones en 2019 ha mantenido su volumen de voluntariado y que sigue siendo mayor el porcentaje de organizaciones que ha visto aumentar el personal voluntario que el porcentaje de organizaciones que lo ha visto disminuir.

Otro cambio palpable entre el voluntariado es el significativo aumento del porcentaje de voluntariado ocasional.

Entre 2014 y 2019 ha crecido en un 19% el volumen de personas voluntarias que colaboran ocasionalmente con las organizaciones. Asimismo, ha bajado ligeramente en los últimos 5 años el porcentaje de voluntariado que dedica más de 20 horas semanales.

Estos datos podrían apuntar a cambios en la forma de participación de las personas voluntarias en las organizaciones en términos de intensidad, tiempo dedicado o nivel de compromiso (acciones más puntuales o intermitentes, menor vinculación con la organización…) que ya venían identificándose en los últimos años. El perfil de las personas voluntarias también parece haber experimentado un ligero cambio debido al pequeño incremento del porcentaje del voluntariado joven desde 2014.

TABLA 81. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE PERSONAS (II)

Informe	LB Tercer Sector Social Euskadi	LB Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2019-2014
Fecha recogida de datos	2014	**2019**	
% promedio de mujeres entre el voluntariado	56,5	**59,5**	▲ +3
% de organizaciones que han aumentado su personal voluntario en los últimos 3 años	37,78	**27,2**	▼ -10,58
% de organizaciones que han disminuido su personal voluntario en los últimos 3 años	9,41	**21,6**	▲ +12,19
% promedio de voluntariado ocasional	18,07	**37,2**	▲ +19,13
% de voluntariado joven, menor de 30 años	26	**29,3**	▲ +3,3
% de voluntariado mayor de 65 años	22	**21,8**	▼ -0,2
% de voluntariado que dedica más de 20 horas semanales	10,5	**8,6**	▼ -1,9

En relación con el personal remunerado, han bajado ligeramente tanto el porcentaje de organizaciones con más de 50 personas contratadas, como el de organizaciones con menos de 3 personas contratadas y ha subido muy ligeramente el porcentaje de organizaciones con hasta 10 personas remuneradas.

Y sin embargo ha crecido entre 2014 y 2019 el porcentaje de organizaciones que ha aumentado su personal remunerado en un 19,25%. Estos datos indicarían que el crecimiento de personal remunerado se ha producido sobre todo en organizaciones que cuentan con entre 11 y 50 personas remuneradas.

Entre 2014 y 2019 ha subido algo más de un 2% el promedio de mujeres entre el personal remunerado y un 1,75% el porcentaje de organizaciones donde las mujeres son mayoría entre el personal remunerado. El TSSE siempre se ha caracterizado por ser un sector feminizado, con mayoría de mujeres, y parece que esta tendencia se ha mantenido en los últimos años entre las personas remuneradas.

El aumento del porcentaje de personal remunerado con jornada parcial y con contrato temporal apuntaría a que estas fórmulas de contratación han estado más presentes entre las organizaciones tras la crisis vivida en anteriores años.

Sin embargo, el aumento de personas remuneradas con jornada parcial también puede estar relacionado con fórmulas de conciliación que estén facilitando conciliar vida familiar y vida laboral de las personas remuneradas. Si bien, en estos casos, podemos no estar hablando de modelos de conciliación corresponsable.

El perfil diverso en términos de antigüedad de las personas remuneradas se mantiene en 2019. Ha subido en más de un 7% el dato de personas remuneradas con más de 10 años de antigüedad. Por tanto, el peso de las personas remuneradas más estables en el tiempo o con mayor recorrido en la entidad ha aumentado. Pero también ha aumentado en algo más de un 3% el dato de personas remuneradas con menos de 2 años de antigüedad.

TABLA 82. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE PERSONAS (III)

Informe	LB Tercer Sector Social Euskadi	LB Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2019-2014
Fecha recogida de datos	2014	**2019**	
% de organizaciones con más de 50 personas contratadas (sobre total de organizaciones con personal remunerado)	10	**9,4**	▼ -0,6
% de organizaciones con menos de 3 personas contratadas (sobre total de organizaciones con personal remunerado)	38	**35,7**	▼ -2,3
% de organizaciones pequeñas y medianas, hasta 10 personas remuneradas (sobre total de organizaciones con personal remunerado)	71,1	**71,7**	▲ +0,6
% promedio de mujeres entre el personal remunerado	68,2	**70,5**	▲ +2,3
% de organizaciones que han aumentado su personal remunerado en los últimos 3 años	24,55	**43,8**	▲ +19,25
% de organizaciones que han disminuido su personal remunerado en los últimos 3 años	18,05	**11,3**	▼ -6,75
% de organizaciones donde las mujeres son mayoría entre el personal remunerado	79,55	**81,3**	▲ +1,75
% personal remunerado a tiempo parcial	23,94	**32**	▲ +8,06
% personal remunerado con contrato temporal	20,11	**31,2**	▲ +11,09
% promedio de personal remunerado con 2 años o menos de antigüedad	21,39	**24,7**	▲ +3,31
% promedio de personal remunerado con 10 años o más de antigüedad	31,65	**39,2**	▲ +7,55

En relación con los órganos de gobierno, los datos apuntan a una mayor renovación de las personas que los componen. Entre 2014-2019 ha disminuido más de un 15% el porcentaje de organizaciones que no han incorporado ningún miembro nuevo en la última renovación. Asimismo, el promedio de miembros nuevos en los órganos de gobierno ha crecido un 5,5%.

La feminización del sector también se percibe en el promedio de mujeres en los órganos de gobierno, que entre 2014 y 2019 ha crecido algo más de un 2%. Las organizaciones más grandes en términos económicos tampoco se han visto exentas de ese aumento y, aunque su promedio de mujeres en órganos de gobierno sea menor al del conjunto del sector, éste ha crecido un 3% en los últimos 5 años.

TABLA 83. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE PERSONAS (IV)

Informe	LB Tercer Sector Social Euskadi	LB Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2019-2014
Fecha recogida de datos	2014	**2019**	
% de organizaciones que no incorporaron ningún miembro nuevo en la última renovación del órgano de gobierno	43,35	**28,1**	▼ -15,25
% promedio de miembros nuevos en los órganos de gobierno	25,79	**31,37**	▲ +5,58
% de organizaciones en cuyos órganos de gobierno hay personal técnico que trabaja en la organización	19,3	**25,6**	▲ +6,3
% promedio de mujeres en los órganos de gobierno	52,95	**55,2**	▲ +2,25
% promedio de mujeres en los órganos de gobierno de entidades que gestionan más de 1 millón y medio de euros	40,13	**43,22**	▲ +3,09

LIBRO BLANCO TSSE 2020

RECURSOS ECONÓMICOS

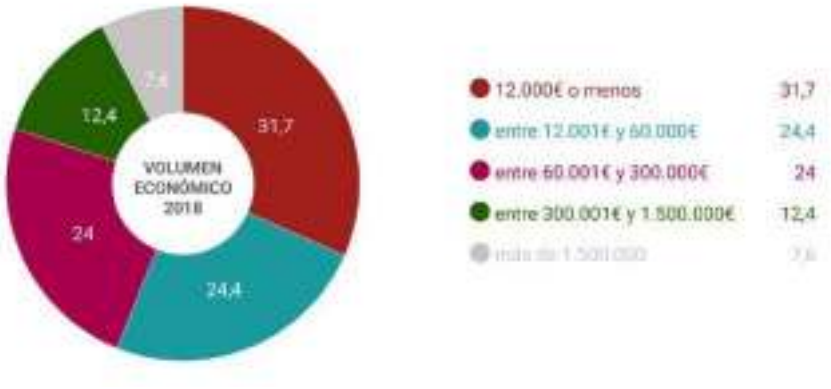
6

6.1. ¿CON QUÉ RECURSOS ECONÓMICOS CUENTAN?

En el TSSE conviven organizaciones que manejan un volumen económico muy distinto. Un 7,6% de las organizaciones gestiona presupuestos por encima del millón y medio de euros mientras que los ingresos de un 31,7% de las entidades del sector no llegan a los 12.000€.

El 80% de las organizaciones del TSSE son organizaciones de pequeño o mediano tamaño, con un volumen de ingresos inferior a 300.000€. De hecho, el volumen económico gestionado por la mitad de las organizaciones se sitúa por debajo de los 49.386,8€.

GRÁFICO 80. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2018. (%)



En Bizkaia, el peso de las organizaciones más pequeñas y más grandes es mayor que en el resto de territorios históricos: el 35,4% de las organizaciones de Bizkaia tiene 12.000€ o menos de presupuesto y el 10,6% presupuestos por encima de 1.500.000€.

En Gipuzkoa tienen más peso que en el conjunto de Euskadi las organizaciones con volumen de ingresos entre 12.001€ y 60.000€ (31,8%) y entre 60.001 y 300.000€ (28,8%).

En Araba, el peso de las organizaciones con volumen de ingresos entre 300.001 y 1.500.000€ es mayor que en el conjunto de Euskadi. Estos datos indican que la presencia de pequeñas y medianas organizaciones está más extendida en Gipuzkoa, donde representan el 84,7% del total de organizaciones en dicho territorio histórico.

TABLA 84. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2018 POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
12.000€ o menos	35,4	24,1	32,3	**31,7**
entre 12.001€ y 60.000€	21,6	31,8	20,5	**24,4**
entre 60.001€ y 300.000€	21,0	28,8	25,8	**24,0**
entre 300.001€ y 1.500.000€	11,4	11,8	17,5	**12,4**
más de 1.500.000	10,6	3,5	3,9	**7,6**
Total	100	100	100	**100**

La figura jurídica de las organizaciones guarda relación con su volumen de ingresos. Las asociaciones son la figura jurídica que en mayor proporción cuentan con organizaciones de pequeño y mediano tamaño: el 86% de las asociaciones tiene un volumen de ingresos por debajo de los 300.000€. De hecho, el volumen de ingresos del 34,6% de las asociaciones no supera los 12.000€. Las fundaciones y otras figuras jurídicas cuentan con mayor proporción de organizaciones grandes: el 83% de las fundaciones y el 75,4% de otras figuras jurídicas cuentan con presupuesto por encima de los 300.000€.

TABLA 85. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2018 POR FIGURA JURÍDICA. (%)

	Asociaciones	Fundaciones	Otros
12.000€ o menos	34,6	1,4	3,3
entre 12.001€ y 60.000€	26,3	5,2	6,0
entre 60.001€ y 300.000€	25,1	10,4	15,3
entre 300.001€ y 1.500.000€	9,6	44,3	32,7
más de 1.500.000	4,3	38,7	42,7
Total	100	100	100

Asimismo, el ámbito de actuación también está relacionado con el volumen de ingresos de las organizaciones. El 98,6% de las organizaciones del ámbito Social-transversal y el 96% de las organizaciones de Educación y Tiempo Libre son pequeñas y medianas organizaciones cuyo presupuesto está por debajo de los 300.000€. De hecho, el volumen de ingresos del 54,4% de las organizaciones de Social-transversal y el 44,1% de las de Educación y Tiempo Libre es de 12.000€ o menos.

Empleo y Servicios Sociales son los ámbitos en los que mayor proporción de organizaciones grandes hay, con volumen de ingresos por encima de los 300.001€ en el 69,5% de las organizaciones de Empleo y en el 46,1% de las organizaciones de Servicios Sociales.

TABLA 86. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2018 POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
12.000€ o menos	19,3	13,2	10,3	44,1	12,8	54,4	0,0
entre 12.001€ y 60.000€	40,3	0,0	15,3	28,2	33,1	25,3	0,0
entre 60.001€ y 300.000€	21,8	17,2	28,3	23,8	26,8	18,9	83,6
entre 300.001€ y 1.500.000€	18,5	37,7	25,2	4,0	17,6	1,4	0,0
más de 1.500.000	0,0	31,8	20,9	0,0	9,6	0,0	16,4
total	100	100	100	100	100	100	100

Coherentemente, las organizaciones que cuentan con personal remunerado en sus equipos de trabajo cuentan en mayor proporción con volúmenes de ingresos más altos que las organizaciones que no cuentan con personas remuneradas. De hecho, el 100% de las organizaciones sin personas remuneradas cuentan con presupuestos inferiores a 300.000€.

En el mismo sentido, se observa que las organizaciones en las que el peso del voluntariado es grande (supone la mitad o más de las personas que componen los equipos de trabajo) la proporción de organizaciones pequeñas y medianas es mayor.

TABLA 87. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2018 POR PRESENCIA DE PERSONAL REMUNERADO Y PESO DEL VOLUNTARIADO EN EQUIPOS DE TRABAJO. (%)

	Sí tiene personal remunerado	No tiene personal remunerado	< 25% voluntariado	25% o > y <50% voluntariado	50% o > y <75% voluntariado	75% o > voluntariado
12.000€ o menos	0,3	70,4	0,0	0,0	0,0	39,8
entre 12.001€ y 60.000€	25,0	24,6	0,0	0,0	7,3	32,6
entre 60.001€ y 300.000€	38,8	5,1	19,7	16,1	55,0	19,6
entre 300.001€ y 1.500.000€	22,2	0,0	39,3	27,3	28,4	6,4
más de 1.500.000	13,7	0,0	41,0	56,5	9,3	1,6
total	100	100	100	100	100	100

La antigüedad de la organización también parece guardar relación con su volumen de ingresos: a mayor trayectoria, mayor volumen presupuestario. Así, el 40% de organizaciones con más de 50 años de recorrido tienen un volumen de ingresos de más de 1.500.000€. En sentido opuesto, el 74% de las organizaciones con 1 o 2 años tiene un presupuesto de 12.000€ o menos.

Por contingencia atendida también se aprecian diferencias en relación con el presupuesto. El 70,7% de organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia tiene un volumen de ingresos superior a 300.000€. El 77,9% de organizaciones que atienden a personas con discapacidad y el 73% de organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de desprotección tiene un presupuesto inferior a 300.000€.

Resultado económico de las organizaciones

El **resultado económico** de más de la mitad de las organizaciones en 2018 fue de equilibrio de cuentas. Un 26,9% de las organizaciones tuvieron superávit y otro 20,8% déficit.

GRÁFICO 81. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN RESULTADO DEL EJERCICIO 2018. (%)

Aunque el equilibrio de cuentas es la opción mayoritaria en los tres territorios históricos, lo es de forma más amplia en Araba (74,2%). El porcentaje de organizaciones con superávit es mayor en Bizkaia (31,5%) y el de organizaciones con déficit en Gipuzkoa (34,1%).

TABLA 88. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN RESULTADO DEL EJERCICIO 2018 POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Déficit	17,8	34,1	8,2	**20,8**
Equilibrio	50,7	42,9	74,2	**52,3**
Superávit	31,5	23,0	17,5	**26,9**
Total	100	100	100	**100**

El volumen de ingresos parece guardar relación con el resultado económico positivo de las organizaciones: según crece el volumen de ingresos parece crecer el porcentaje de organizaciones con resultado de superávit. Sin embargo, también es destacable que el 41,8% de organizaciones con más de 1.500.000€ de presupuesto ha tenido un resultado de déficit. El equilibrio de cuentas es la opción mayoritaria para el 72,3% de organizaciones con menos de 12.000€ de presupuesto y para el 59,6% de las que tienen entre 12.001 y 60.000€.

TABLA 89. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN RESULTADO DEL EJERCICIO 2018 POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	12.000€ o menos	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
Déficit	13,4	17,5	27,7	17,4	41,8
Equilibrio	72,3	59,6	39,0	42,4	15,4
Superávit	14,4	22,9	33,3	40,2	42,8
Total	100	100	100	100	100

Por ámbitos, la opción mayoritaria es el equilibro de cuentas para todos los ámbitos salvo Empleo, en que el 47,3% de organizaciones ha tenido un resultado de déficit. Es destacable que el 83% de organizaciones de Educación y Tiempo Libre tiene equilibrio de cuentas y que más del 30% de organizaciones de Servicios Sociales y Cooperación Internacional al Desarrollo obtienen un resultado de superávit.

TABLA 90. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN RESULTADO DEL EJERCICIO 2018 POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Déficit	37,7	47,3	18,4	0,0	22,6	20,6	0,0
Equilibrio	47,8	29,0	48,9	83,0	45,5	55,0	0,0
Superávit	14,6	23,7	32,8	17,0	31,9	24,4	100
Total	100	100	100	100	100	100	100

En función de la presencia de personal remunerado en los equipos de trabajo de las organizaciones, el 67% de las que no tienen personas remuneradas obtiene un resultado de equilibrio, mientras que el porcentaje es del 41,2% en las organizaciones que sí tienen personal remunerado.

Evolución del volumen de ingresos en los tres últimos años

Si se analiza la evolución del volumen de ingresos de las organizaciones en los tres últimos años, se observa que el 43,6% de organizaciones ha visto aumentar su presupuesto. El 37,8% de las organizaciones ha mantenido el volumen de ingresos mientras que el 18,6% lo ha visto disminuir.

GRÁFICO 82. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL VOLUMEN DE INGRESOS EN LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS. (%)

La evolución del presupuesto de las organizaciones presenta diferencias según el territorio histórico. En Bizkaia, el peso de las organizaciones es similar al del conjunto de Euskadi. En Gipuzkoa, el porcentaje de organizaciones en que ha aumentado el presupuesto es mayor (50,1%) y considerablemente menor el de organizaciones que lo han visto disminuir. En Araba, los porcentajes de organizaciones cuyo presupuesto ha aumentado o se ha mantenido es mayor que en el conjunto de Euskadi, mientras que el porcentaje de organizaciones cuyo presupuesto ha aumentado es del 32,5%.

TABLA 91. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL VOLUMEN DE INGRESOS EN LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Ha aumentado	43,1	50,1	32,5	**43,6**
Ha disminuido	21,3	10,7	23,7	**18,6**
Se ha mantenido	35,6	39,1	43,8	**37,8**
Total	100	100	100	**100**

Los ámbitos en que mayor porcentaje de organizaciones ha visto aumentar su volumen de ingresos en los tres últimos años son Otros (75,6%), Empleo (67,2%) y Servicios Sociales (57,9%).

El presupuesto se ha mantenido sobre todo en Social-transversal (49,8% de organizaciones), en Educación y Tiempo Libre (45,3% de organizaciones) y en Cooperación Internacional al Desarrollo (44,6%).

Las organizaciones que han visto disminuir su volumen de ingresos en los tres últimos años por encima de la media son de Empleo (24,1%) y Salud (22,7%).

TABLA 92. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL VOLUMEN DE INGRESOS EN LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Ha aumentado	43,3	67,2	57,9	37,3	37,5	32,1	75,6
Ha disminuido	22,7	24,1	18,3	17,4	17,9	18,1	0,0
Se ha mantenido	33,9	8,8	23,8	45,3	44,6	49,8	24,4
Total	100	100	100	100	100	100	100

A mayor presupuesto de partida crece el porcentaje de organizaciones cuyo volumen de ingresos ha aumentado en los últimos tres años.

TABLA 93. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL VOLUMEN DE INGRESOS EN LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	12.000€ o menos	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
Ha aumentado	28,4	37,8	41,6	70,1	78,2
Ha disminuido	23,2	17,6	20,9	10,3	10,4
Se ha mantenido	48,4	44,5	37,5	19,5	11,4
Total	100	100	100	100	100

Según colectivo atendido, se observa que entre las organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de exclusión (44,1%) o desprotección (59%) y a personas con discapacidad (52,9%) la proporción de organizaciones cuyo volumen de ingresos ha aumentado es mayor que la media. Entre las organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia el porcentaje de organizaciones cuyo volumen de ingresos ha disminuido es mayor que la media.

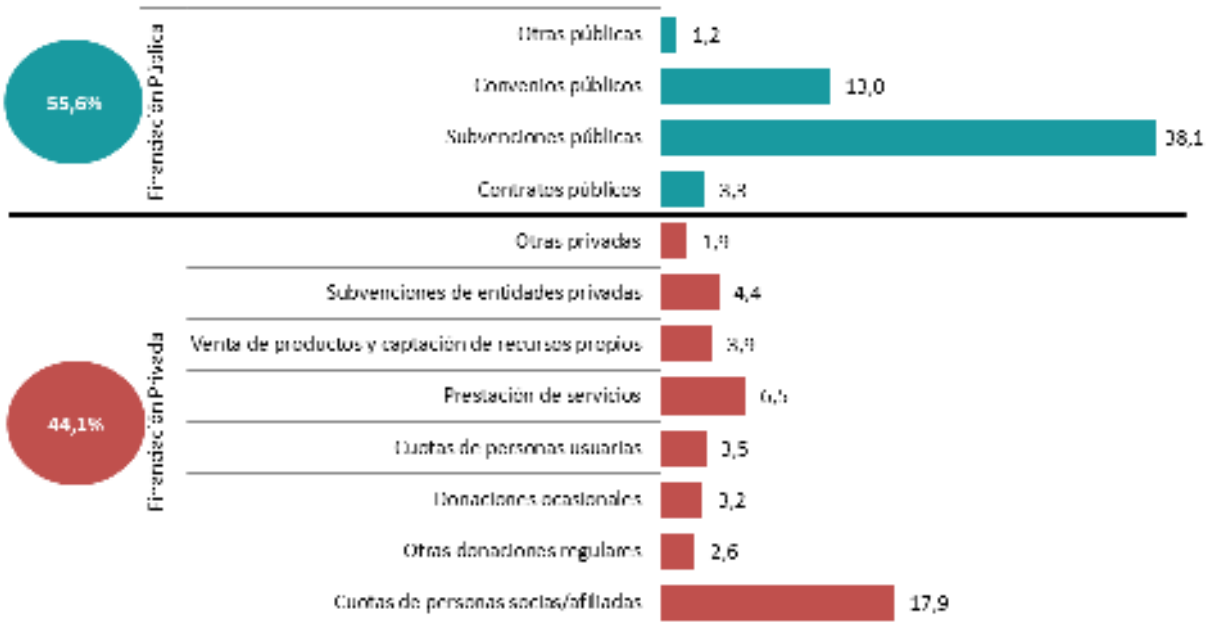
TABLA 94. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL VOLUMEN DE INGRESOS EN LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS POR CONTINGENCIA ATENDIDA. (%)

	Personas en situación o riesgo de dependencia	Personas en situación o riesgo de exclusión	Personas en situación o riesgo de desprotección	Personas con discapacidad	Otros colectivos vulnerables
Ha aumentado	42,6	44,1	59,0	52,9	38,8
Ha disminuido	33,0	17,5	5,7	18,7	19,3
Se ha mantenido	24,5	38,4	35,2	28,4	42,0
Total	100	100	100	100	100

6.2. ¿DE DÓNDE PROCEDE SU FINANCIACIÓN?

El 56% de los ingresos de las organizaciones provienen de fuentes de financiación pública y el 44% de financiación privada. La financiación propia del sector (donaciones, prestación de servicios y venta de productos) representa en torno al 37,8%. La principal fuente de financiación de las organizaciones son las subvenciones públicas, que suponen de media el 38% del total de ingresos de las organizaciones, seguido de las cuotas de personas socias o afiliadas, de carácter privado, que suponen de media el 17,9% del total de ingresos de las organizaciones.

GRÁFICO 83. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS SOBRE EL TOTAL DE LA FINANCIACIÓN DEL SECTOR. (%)



En términos generales, el peso de la financiación pública es mayor en Gipuzkoa (60,43%) y Araba (61,62%), principalmente por el peso de las subvenciones públicas como fuente de financiación que en Gipuzkoa alcanza el 41,20% y en Araba el 42,53%. En Bizkaia, el peso de la financiación privada es mayor, alcanzando el 48,24% sobre el total. Principalmente es debido al peso de las cuotas de personas socias o afiliadas que es del 21%.

TABLA 95. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS SOBRE EL TOTAL DE LA FINANCIACIÓN DEL SECTOR POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

		Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
FINANCIACIÓN PRIVADA	**Cuotas de personas socias/afiliadas**	21,00	14,70	13,17	**17,94**
	Otras donaciones regulares	3,57	1,90	0,71	**2,65**
	Donaciones ocasionales	3,12	4,05	1,96	**3,23**
	Cuotas de personas usuarias	3,09	2,88	6,23	**3,48**
	Prestación de servicios	7,05	6,04	5,66	**6,54**
	Venta de productos y captación de recursos propios	4,26	3,32	3,92	**3,93**
	Subvenciones de entidades privadas	4,43	3,57	6,31	**4,45**
	Otras privadas	1,72	3,12	0,41	**1,95**
	TOTAL	**48,24**	**39,58**	**38,37**	**44,1**
FINANCIACIÓN PÚBLICA	**Contratos públicos**	3,85	2,34	3,18	**3,30**
	Subvenciones públicas	35,34	41,20	42,53	**38,14**
	Convenios públicos	11,13	15,36	15,40	**13,02**
	Otras públicas	1,26	1,53	0,51	**1,23**
	TOTAL	**51,58**	**60,43**	**61,62**	**55,6**

Por ámbito, el peso de la financiación pública es mayor en Servicios Sociales (65,18%), Social-transversal (60,73%) y Otros (74%) y el de la financiación privada en Salud (61,43%), Empleo (48,18%), Educación y Tiempo Libre (51,44%) y Cooperación Internacional al Desarrollo (56,5%).

Atendiendo a cada fuente de financiación, se observa que el peso de las subvenciones públicas como fuente de ingresos es mayor en Cooperación Internacional al Desarrollo, Social-transversal y otros. Los contratos públicos y los convenios públicos alcanzan mayor peso que la media en los ámbitos de Empleo y Servicios Sociales. Por su parte, el peso de las cuotas de personas socias o afiliadas es mayor en Salud, Educación y Tiempo Libre, Cooperación Internacional al Desarrollo y Social-transversal. Además, las donaciones regulares y ocasionales alcanzan mayor peso que la media en Salud y Cooperación Internacional al Desarrollo.

TABLA 96. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS SOBRE EL TOTAL DE LA FINANCIACIÓN DEL SECTOR POR ÁMBITO. (%)

		Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
FINANCIACIÓN PRIVADA	**Cuotas de personas socias/afiliadas**	23,15	15,36	7,12	25,29	22,44	21,13	6,00
	Otras donaciones regulares	4,22	0,04	2,25	0,85	10,53	0,22	2,00
	Donaciones ocasionales	5,94	0,65	2,25	2,63	10,51	0,83	0,25
	Cuotas de personas usuarias	4,08	0,00	4,24	13,15	0,00	1,40	1,50
	Prestación de servicios	4,62	15,61	7,02	6,60	2,24	7,17	10,25
	Venta de productos y captación de recursos propios	11,44	6,46	3,43	1,14	6,48	1,84	0,00
	Subvenciones de entidades privadas	6,40	6,42	6,39	1,55	3,36	3,53	6,00
	Otras privadas	1,58	3,64	1,92	0,23	0,94	2,94	0,00
	TOTAL	**61,43**	**48,18**	**34,62**	**51,44**	**56,5**	**39,06**	**26**
FINANCIACIÓN PÚBLICA	**Contratos públicos**	2,80	7,61	7,66	5,26	0,00	0,00	10,25
	Subvenciones públicas	28,23	20,99	26,19	39,73	42,58	49,04	62,00
	Convenios públicos	7,39	23,23	31,24	2,79	0,89	8,49	1,75
	Otras públicas	0,38	0,00	0,09	0,78	0,02	3,20	0,00
	TOTAL	**38,8**	**51,83**	**65,18**	**48,56**	**43,49**	**60,73**	**74**

Por volumen de ingresos de las organizaciones se observa que el peso de la financiación privada es mayor entre las organizaciones con presupuesto de 12.000€ o menos y que ese peso disminuye según crece el volumen de ingresos de las organizaciones. Coherentemente, el peso de la financiación pública es menor entre las organizaciones muy pequeñas y ese peso crece a medida que aumenta el volumen de ingresos de las organizaciones hasta llegar al 71,82% entre las organizaciones con más de 1.500.000€ de presupuesto.

Atendiendo a cada fuente de financiación, se observa que el peso de las subvenciones públicas es mayor entre las pequeñas y medianas organizaciones, con presupuestos por debajo de los 300.000€. El peso de los convenios públicos y privados es mayor en las organizaciones más grandes. Por su parte, el peso de las cuotas de personas socias o afiliadas es mayor sobre todo en organizaciones con un volumen de ingresos por debajo de los 12.000€.

TABLA 97. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS SOBRE EL TOTAL DE LA FINANCIACIÓN DEL SECTOR POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

		12.000€ o menos	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
FINANCIACIÓN PRIVADA	**Cuotas de personas socias/afiliadas**	35,41	18,07	8,10	4,39	3,99
	Otras donaciones regulares	3,05	2,06	3,79	1,35	1,76
	Donaciones ocasionales	2,57	3,68	3,68	3,67	2,37
	Cuotas de personas usuarias	3,00	3,69	3,32	5,90	1,57
	Prestación de servicios	5,42	6,29	7,22	7,03	8,63
	Venta de productos y captación de recursos propios	4,61	4,34	4,03	2,52	2,17
	Subvenciones de entidades privadas	2,55	4,36	4,76	7,54	5,96
	Otras privadas	1,73	0,92	3,12	2,43	1,79
	TOTAL	**58,34**	**43,41**	**38,02**	**34,83**	**28,24**
FINANCIACIÓN PÚBLICA	**Contratos públicos**	0,00	2,69	1,84	6,65	15,64
	Subvenciones públicas	38,64	45,91	41,47	29,39	17,33
	Convenios públicos	0,51	7,10	17,33	28,97	38,68
	Otras públicas	2,53	0,61	1,19	0,15	0,17
	TOTAL	**41,68**	**56,31**	**61,83**	**65,16**	**71,82**

Número de fuentes de financiación

El 61,2% de las organizaciones cuentan con entre 2 y 4 fuentes de financiación. Un 13,6% sólo cuentan con una fuente y el 25,2% con 5 o más fuentes de ingresos.

GRÁFICO 84. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE FUENTES DE FINANCIACIÓN. (%)

La diversidad de fuentes de financiación está más presente en los ámbitos de Salud y Servicios Sociales, ya que cuentan con mayor proporción de organizaciones con 5 fuentes de financiación o más. Empleo, Cooperación Internacional al Desarrollo y Social-transversal cuentan con mayor proporción de organizaciones con una única fuente de financiación.

TABLA 98. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE FUENTES DE FINANCIACIÓN POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
1 sola fuente	7,4	32,6	9,4	0,0	16,4	20,1	0,0
entre 2 y 4 fuentes	43,4	55,3	49,0	77,7	61,7	69,8	75,6
5 o más fuentes	49,2	12,1	41,6	22,3	21,9	10,0	24,4
Total	100	100	100	100	100	100	100

La diversidad de fuentes de financiación también está más presente entre las organizaciones con presupuestos más grandes: el 53,1% de organizaciones con volumen de ingresos entre 300.001 y 1.500.000€ y el 59,1% de organizaciones con volumen de ingresos por encima de 1.500.000€ cuentan con 5 o más fuentes financiación.

TABLA 99. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE FUENTES DE FINANCIACIÓN POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	12.000€ o menos	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
1 sola fuente	26,3	7,9	8,6	7,1	9,5
entre 2 y 4 fuentes	69,1	71,6	62,3	39,8	31,4
5 o más fuentes	4,7	20,4	29,1	53,1	59,1
Total	100	100	100	100	100

Teniendo en cuenta la presencia de personas remuneradas en los equipos de trabajo, se observa que la diversificación de las fuentes de financiación es mayor en organizaciones que sí cuentan con personas remuneradas (el 35,6% de ellas cuenta con 5 fuentes o más financiación), mientras que en las organizaciones compuestas sólo por personas voluntarias hay mayor proporción de organizaciones que sólo cuentan con una fuente (20,1%) o entre 2 y 4 fuentes (68,8%).

Acceso a cada fuente de financiación

Atendiendo al porcentaje de organizaciones que cuentan con cada una de las fuentes de ingresos, se observa que las subvenciones públicas representan la fuente de ingresos más extendida ya que el 79,1% de organizaciones accede a ellas. La segunda fuente más extendida son las cuotas de personas socias o afiliadas; un 62,8% de organizaciones cuenta con esta fuente de financiación. No sólo se trata de las fuentes que más peso tienen de media en la financiación de las organizaciones, sino que además son las fuentes a las que más organizaciones acceden. Por otro lado, un 24,3% de organizaciones financia parte de su actividad a través de convenios con la administración pública y otro 7,9% a través de contratos públicos.

Más de 3 de cada 10 organizaciones financia parte de su actividad a través de subvenciones de entidades privadas. El 29,6% de organizaciones cuenta con donaciones ocasionales y el 14,8% con donaciones regulares. Algo más de 1 de cada 5 organizaciones se financia a través de la venta de productos y de la prestación de servicios. Por último, el 13,8% de organizaciones financia parte de su actividad a través de las cuotas de personas usuarias.

GRÁFICO 85. ORGANIZACIONES QUE CUENTAN CON CADA UNA DE LAS FUENTES DE INGRESOS. (%)

Las cuotas de personas socias/afiliadas son la fuente de ingresos privada más extendida en organizaciones de Salud (81,6% de organizaciones acceden a ella), Educación y Tiempo Libre (70,1%), Cooperación Internacional al Desarrollo (75,6%) y Social-Transversal.

La prestación de servicios es la fuente privada a la que más porcentaje de organizaciones de Empleo (45,4%) y Otros (75,6%) acceden, mientras que las subvenciones de entidades privadas lo son para las organizaciones de Servicios Sociales (58,8%).

Las subvenciones públicas constituyen la fuente pública más extendida para las organizaciones de todos los ámbitos. Además, es destacable que un 45% de organizaciones de Empleo y un 52,8% de organizaciones de Servicios Sociales acceden a convenios públicos.

TABLA 100. ORGANIZACIONES QUE CUENTAN CON CADA UNA DE LAS FUENTES DE INGRESOS POR ÁMBITO. (%)

		Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
FUENTES PRIVADAS	**Cuotas de personas socias/afiliadas**	81,6	20,0	47,5	70,1	75,6	67,7	50,0
	Otras donaciones regulares	21,4	4,3	23,8	12,9	24,4	4,0	24,4
	Donaciones ocasionales	51,3	9,2	31,0	30,8	56,2	13,8	24,4
	Cuotas de personas usuarias	17,5		25,0	35,7	0,0	4,0	24,4
	Prestación de servicios	20,8	45,4	25,6	18,7	13,2	18,4	75,6
	Venta de productos y captación de recursos propios	50,8	14,9	25,7	15,7	28,9	18,5	0,0
	Subvenciones de entidades privadas	50,5	20,7	58,8	17,9	21,7	22,7	24,4
	Otras privadas	14,3	15,0	16,6	5,8	9,8	4,0	
FUENTES PÚBLICAS	**Contratos públicos**	5,8	21,3	16,0	15,1			50,0
	Subvenciones públicas	77,6	62,4	78,3	100,0	73,1	77,3	100,0
	Convenios públicos	18,8	45,0	52,8	9,9	0,9	16,3	24,4
	Otras públicas	5,8		3,0	7,1	0,9	7,9	0,0

La fuente privada más extendida para las pequeñas y medianas organizaciones (con volumen de ingresos por debajo de 300.000€) son las cuotas de personas socias/afiliadas, mientras que para las organizaciones grandes (por encima de 300.000€ de volumen de ingresos) lo son las subvenciones de entidades privadas.

Las subvenciones públicas constituyen la fuente pública a la que más organizaciones acceden independientemente de su volumen de ingresos.

Sin embargo, destaca que el 46,4% de organizaciones entre 300.001 y 1.500.000€ y el 69,7% de organizaciones con más de 1.500.000€ de volumen de ingresos acceden a convenios públicos. El 37% de estas últimas, además, acceden a contratos públicos.

TABLA 101. ORGANIZACIONES QUE CUENTAN CON CADA UNA DE LAS FUENTES DE INGRESOS POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

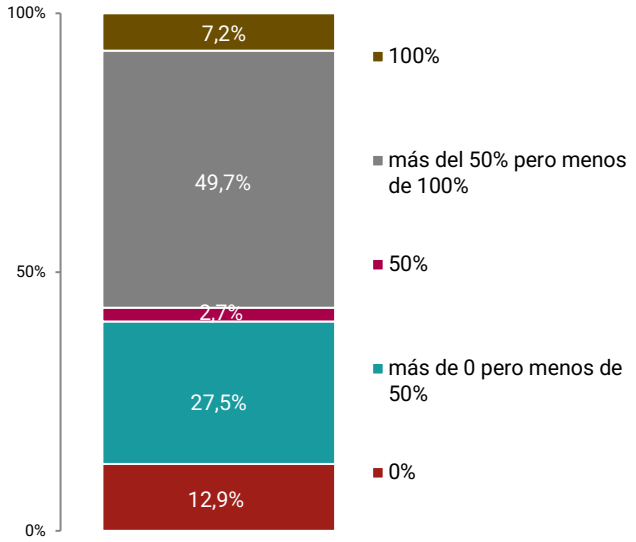
		12.000€ o menos	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
FUENTES PRIVADAS	Cuotas de personas socias/afiliadas	71,5	67,7	63,5	50,0	36,5
	Otras donaciones regulares	7,8	13,6	19,7	25,7	14,6
	Donaciones ocasionales	15,8	32,0	36,9	44,9	28,5
	Cuotas de personas usuarias	7,3	13,2	15,5	20,1	24,5
	Prestación de servicios	8,4	16,50	28,5	31,9	50,0
	Venta de productos y captación de recursos propios	15,5	31,7	26,9	24,2	25,5
	Subvenciones de entidades privadas	9,3	32,5	42,8	57,0	64,2
	Otras privadas	2,1	6,20	13,1	18,9	23,0
FUENTES PÚBLICAS	Contratos públicos		4,8	6,0	16,8	37,0
	Subvenciones públicas	64,8	84,60	89,3	85,5	77,4
	Convenios públicos	2,3	18,7	29,8	46,4	69,7
	Otras públicas	6,3	4,5	3,9	2,3	8,1

Peso de la financiación pública

El análisis del peso de la financiación pública sobre el total de ingresos indica que 56,9% de organizaciones financia más de la mitad de su presupuesto con financiación pública; incluso un 7,2% financia toda su actividad a través de la financiación pública.

Un 43,1% de organizaciones disponen de más ingresos privados que públicos; incluso un 12,9% de organizaciones no dispone de ningún ingreso público.

GRÁFICO 86. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE LA FINANCIACIÓN PÚBLICA SOBRE EL TOTAL. (%)



Se observan diferencias en el peso de la financiación pública en función del territorio histórico. Así, tanto en Araba (69,6%) como en Gipuzkoa (63,7%) el porcentaje de organizaciones en las que la financiación pública supone más de la mitad es mayor que en Bizkaia (50%). Además, en Bizkaia el porcentaje de organizaciones que no cuentan con financiación pública es mayor que en los otros dos territorios históricos.

TABLA 102. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE LA FINANCIACIÓN PÚBLICA SOBRE EL TOTAL POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
0%	16,2	7,3	11,7	**12,9**
más de 0 pero menos de 50%	29,3	28,4	18,9	**27,5**
50%	4,5	0,5		**2,6**
más del 50% pero menos de 100%	43,0	53,8	66,7	**49,7**
100%	7,0	9,9	2,6	**7,2**
Total	100	100	100	**100**

El peso de la financiación pública está por encima de la mitad especialmente en los ámbitos Otros (100% de organizaciones), Servicios Sociales (69,2% de organizaciones) y Social-transversal (63,1% de organizaciones).

TABLA 103. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE LA FINANCIACIÓN PÚBLICA SOBRE EL TOTAL POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
0%	15,6	18,4	7,5	0,0	26,9	14,8	0,0
más de 0 pero menos de 50%	50,3	33,3	22,4	46,4	28,5	18,1	0,0
50%	3,9	4,3	0,9	4,4	0,0	4,1	0,0
más del 50% pero menos de 100%	30,2	17,7	61,5	49,2	39,2	53,2	100
100%	0,0	26,2	7,7	0,0	5,5	9,9	0,0
Total	100	100	100	100	100	100	100

El porcentaje de organizaciones cuyo peso de la financiación pública supera el 50% es mayor entre organizaciones con personal remunerado (71,1%) que sin personal remunerado (38,1%). Asimismo, a mayor volumen económico, mayor peso de la financiación pública en la financiación global de las organizaciones.

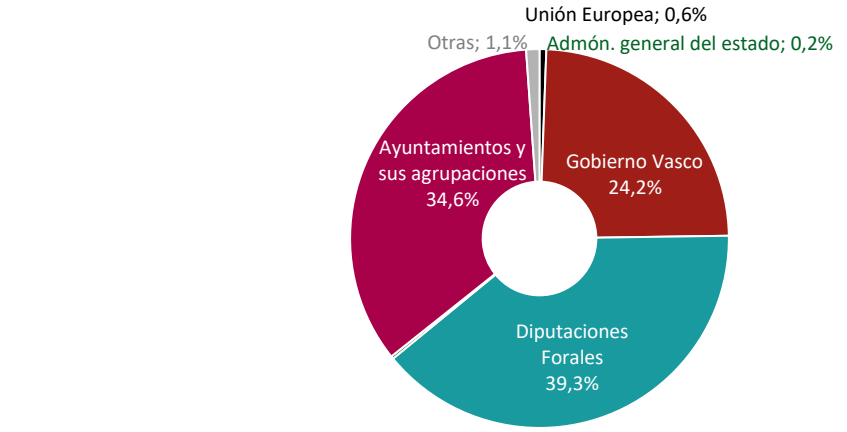
TABLA 104. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE LA FINANCIACIÓN PÚBLICA SOBRE EL TOTAL POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	12.000€ o menos	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
0%	29,9	10,6	3,7	3,3	0,0
más de 0 pero menos de 50%	26,7	27,0	30,4	30,1	20,7
50%	4,6	2,4	2,1	0,0	2,2
más del 50% pero menos de 100%	32,6	55,4	56,2	56,9	63,6
100%	6,3	4,7	7,5	9,7	13,5
Total	100	100	100	100	100

Procedencia de la financiación pública

En relación a la procedencia de la financiación pública, de media el 39,3% de la misma proviene de las Diputaciones Forales, un 34,6% de ayuntamientos y sus agrupaciones y el 24,2% de Gobierno Vasco. La financiación europea supone el 0,6% del total de financiación pública.

GRÁFICO 87. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS PÚBLICA SOBRE EL TOTAL DE FINANCIACIÓN PÚBLICA. (%)



Por territorio histórico, se observa que el peso de la financiación municipal es mayor en Gizpuzkoa (41,10%) que en Bizkaia (32,12%) y Araba (29,69), que el peso de la financiación foral es mayor en Araba (45,69%) y que el peso de la financiación de Gobierno Vasco es mayor en Bizkaia (27,47%).

TABLA 105. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS PÚBLICA SOBRE EL TOTAL DE FINANCIACIÓN PÚBLICA POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Unión Europea	0,90	0,21	0,15	**0,6**
Gobierno Vasco	27,47	18,70	23,60	**24,2**
Diputaciones Forales	37,49	39,64	45,69	**39,3**
Adm. Gral Estado	0,27	0,09	0,39	**0,2**
Ayuntamientos	32,12	41,10	29,69	**34,6**
Otras	1,75	0,34	0,48	**1,1**
Total	100	100	100	**100**

Por ámbito, se observa que el peso de la financiación proveniente de Gobierno Vasco es mayor en organizaciones de Empleo (51,19%) y Otros (56,5%). El peso de la financiación foral está por encima de la media en las organizaciones de Salud (43,65%), Servicios Sociales (51,74%) y Otros (42,25%) y el de la financiación municipal en Educación y Tiempo Libre (41,45%), Cooperación Internacional al Desarrollo (50,04%) y Social-transversal (41,21%).

TABLA 106. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS PÚBLICA SOBRE EL TOTAL DE FINANCIACIÓN PÚBLICA POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Unión Europea	0,00	0,93	0,46	0,29	0,00	1,19	0,50
Gobierno Vasco	23,94	51,19	21,20	17,03	26,86	23,19	56,50
Diputaciones Forales	43,65	38,33	51,74	36,81	22,63	34,37	42,25
Adm. Gral Estado	0,00	0,15	0,64	0,00	0,35	0,00	0,25
Ayuntamientos	29,85	8,04	25,29	41,45	50,04	41,21	0,50
Otras	2,78	1,35	0,67	4,41	0,12	0,03	0,00
Total	100	100	100	100	100	100	100

El peso de la financiación proveniente de Gobierno Vasco está por encima de la media en organizaciones con 60.001€ de volumen de ingresos o más. El peso de la financiación foral está por encima de la media en organizaciones grandes, con más de 300.001€ de presupuesto. Se observa además que el peso de la financiación municipal está por encima de la media entre organizaciones pequeñas (con 60.000€ o menos de presupuesto) y que ese peso disminuye según crece el volumen de las organizaciones.

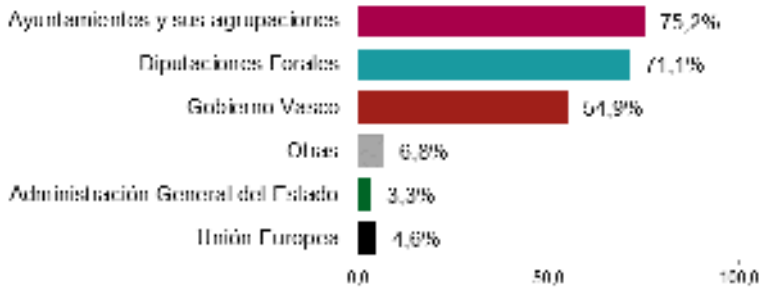
TABLA 107. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS PÚBLICA SOBRE EL TOTAL DE FINANCIACIÓN PÚBLICA POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	12.000€ o menos	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
Unión Europea	0,00	1,42	0,14	0,45	1,12
Gobierno Vasco	6,67	16,52	37,52	34,39	27,11
Diputaciones Forales	34,71	32,19	37,29	50,82	55,63
Adm. Gral Estado	0,41	0,19	0,03	0,06	0,77
Ayuntamientos	58,21	47,28	23,67	13,85	14,88
Otras	0,00	2,48	1,35	0,43	0,49
Total	100	100	100	100	100

Acceso a cada fuente de financiación pública

Más de 7 de cada 10 organizaciones accede a financiación proveniente de Ayuntamientos y Diputaciones Forales. Más de la mitad de las organizaciones acceden a financiación de Gobierno Vasco. Tan sólo el 4,6% accede a financiación europea y el 3,3% accede a financiación de la Administración General del Estado.

GRÁFICO 88. ORGANIZACIONES QUE ACCEDEN A CADA FUENTE DE FINANCIACIÓN PÚBLICA. (%)



A financiación europea acceden sobre todo organizaciones del ámbito de Empleo (11,8%) y Otros (24,4%). A la financiación estatal acceden sobre todo Otros (24,4%), Empleo (10,1%) y Cooperación Internacional al Desarrollo (9,1%). A financiación municipal acceden en mayor proporción organizaciones de Salud (94,1%), Cooperación Internacional al Desarrollo (86,2%) y Social-transversal (82,3%). A financiación foral acceden en mayor proporción organizaciones de Otros (24,4%), Servicios Sociales (81,7%) y Salud (77,8%). A financiación del Gobierno Vasco acceden en mayor proporción Otros (75,6%), Salud (74,6%) y Empleo (70%).

TABLA 108. ORGANIZACIONES QUE ACCEDEN A CADA FUENTE DE FINANCIACIÓN PÚBLICA POR ÁMBITO (%).

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Unión Europea	0,0	11,8	7,5	5,0	0,0	3,0	24,4
Gobierno Vasco	74,6	70,0	67,5	37,9	40,9	46,6	75,6
Diputaciones Forales	77,8	67,9	81,7	64,7	55,7	67,2	100,0
Adm. Gral Estado	0,0	10,1	4,6	0,0	9,1	0,0	24,4
Ayuntamientos	94,1	31,8	71,9	63,1	86,2	82,3	24,4
Otras	7,9	16,5	11,1	5,0	4,0	3,3	0,0

Por volumen de ingresos, se observa que a financiación europea y a financiación proveniente de la Administración General del Estado acceden sobre todo organizaciones grandes, con más 1.500.000€ de presupuesto. La financiación proveniente de Gobierno Vasco y de las Diputaciones Forales está especialmente extendida entre organizaciones medianas y grandes, mientras que la proveniente de ayuntamientos lo está entre las organizaciones medianas y, sobre todo, pequeñas.

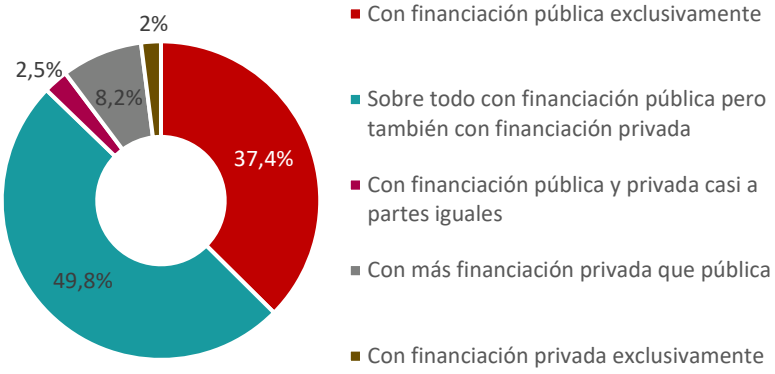
TABLA 109. ORGANIZACIONES QUE ACCEDEN A CADA FUENTE DE FINANCIACIÓN PÚBLICA POR VOLUMEN DE INGRESOS (%)

	12.000€ o menos	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
Unión Europea		3,6	2,3	3,9	24,0
Gobierno Vasco	11,8	47,2	73,6	84,6	67,4
Diputaciones Forales	52,4	59,2	77,4	93,5	89,3
Adm. Gral Estado	1,4	1,1	1,0	4,8	16,9
Ayuntamientos	79,5	83,5	72,3	69,7	62,1
Otras		4,6	11,8	7,0	11,6

Financiación de servicios y otras funciones sociales

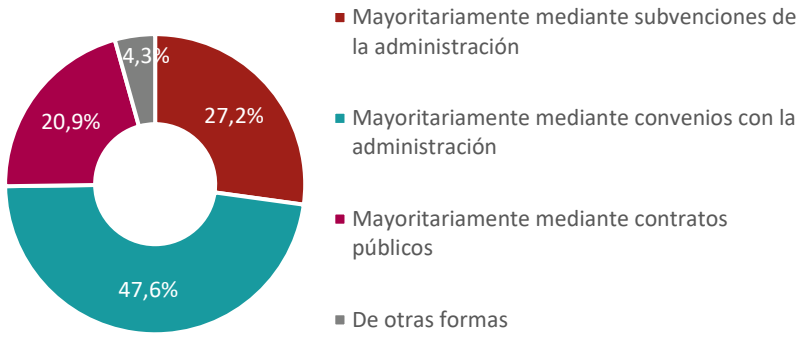
En relación con la actividad de las organizaciones dedicada a la provisión de servicios incluidos en las carteras de responsabilidad pública, el 87,2% de las organizaciones que proveen este tipo de servicios afirma que se financian con financiación pública de forma exclusiva o mayoritaria.

GRÁFICO 89. DISTRBUCIÓN DE ORGANIZACIONES CON SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA SEGÚN FINANCIACIÓN DE LOS SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA. (%)



La colaboración con la administración para la provisión de estos servicios se articula mayoritariamente mediante convenios (47,6% de organizaciones) y contratos (20,9%) y con un 27,2% mediante subvenciones. Aun siendo minoritaria, sorprende la persistencia de financiación privada y de las subvenciones públicas para financiar este tipo de servicios por lo que es necesario tomar estos datos con cautela y tener en cuenta que pudieran existir discrepancias por parte de las organizaciones respecto a los servicios a incluir en los catálogos de responsabilidad pública o respecto a determinadas prestaciones a incluir en los servicios.

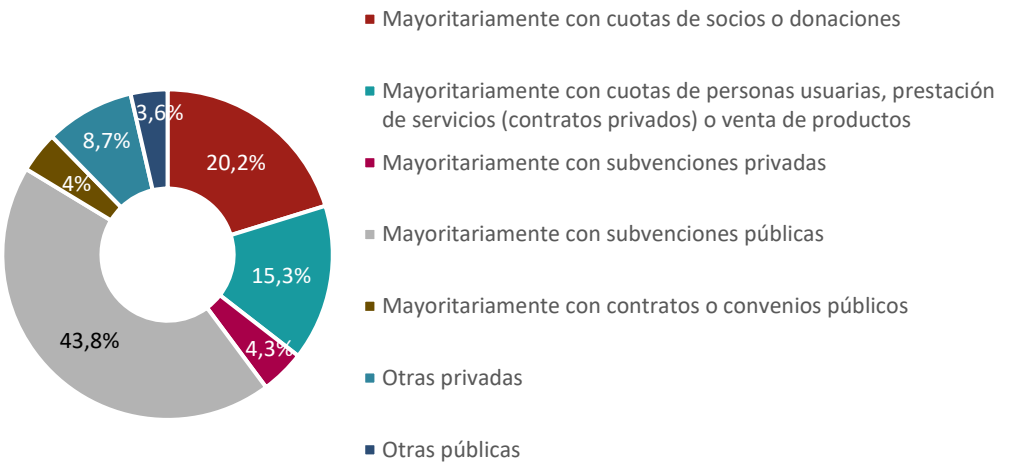
GRÁFICO 90. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES CON SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA SEGÚN ARTICULACIÓN DE LA COLABORACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN DE LOS SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA. (%)



En relación con la financiación de la actividad de las organizaciones dedicada a la provisión de servicios no incluidos en las carteras de responsabilidad pública, el 43,8% de organizaciones que proveen dichos servicios afirma que mayoritariamente lo hace con subvenciones públicas. Otro

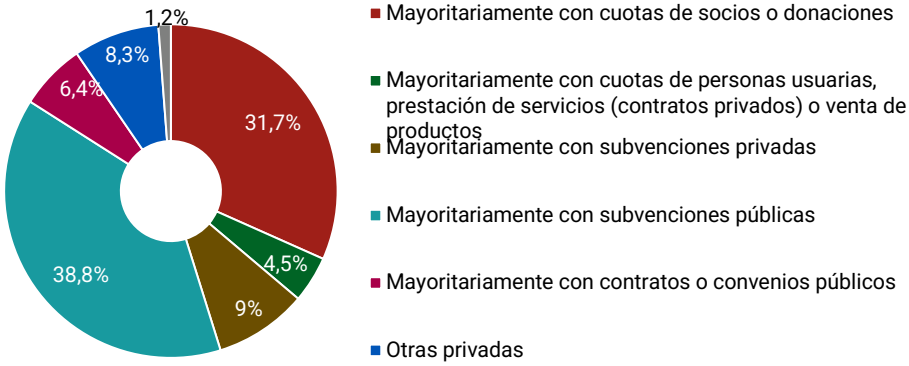
20,2% lo hace mayoritariamente con cuotas de socios o donaciones y otro 15,3% con cuotas de personas usuarias, prestación de servicios (contratos privados) o venta de productos[63].

GRÁFICO 91. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIÓN SEGÚN FINANCIACIÓN DE SERVICIOS QUE NO ESTÁN INCLUIDOS EN LAS CARTERAS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA (%)



La actividad relacionada con otras funciones sociales (sensibilización, denuncia, investigación, et.), se financia mayoritariamente con subvenciones públicas en el 38,8% de organizaciones y con cuotas de socios o donaciones en otro 31,7%[64].

GRÁFICO 92. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIÓN SEGÚN FINANCIACIÓN DE OTRAS FUNCIONES SOCIALES. (%)



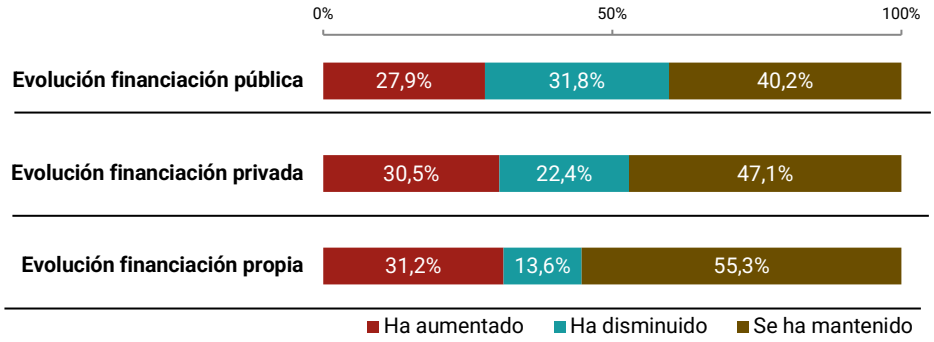
[63] Los datos deben tomarse con cierta cautela porque y se han tenido en cuenta sólo organizaciones proveen servicios que no están incluido en la cartera de responsabilidad pública y además el número de respuestas a esta cuestión ha sido especialmente bajo. Por ello la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error de +/- 8,66%.

[64] Los datos deben tomarse con cierta cautela porque se han tenido en cuenta sólo organizaciones que realizan otras funciones sociales distintas a la provisión de servicios y además el número de respuestas a esta cuestión ha sido especialmente bajo. Por ello la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error de +/- 7,64%.

Evolución de las fuentes de financiación de las organizaciones

La evolución de las fuentes de financiación muestra que en los tres últimos años: a) la financiación pública ha aumentado en un 27,9% de las organizaciones, se ha reducido en un 31,8% y se ha mantenido en un 40,2%.; b) la financiación privada ha aumentado en un 30,5% de las organizaciones, se ha reducido en un 22,4% y se han mantenido en un 47,1%; c) la financiación propia[65] (la financiación privada menos subvenciones de entidades privadas) aumenta en el 31,2% de organizaciones, se reduce en el 13,6% y se mantiene en el 55,3%.

GRÁFICO 93. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE SU FINANCIACIÓN PÚBLICA, FINANCIACIÓN PRIVADA Y FINANCIACIÓN PROPIA EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS. (%)



Los datos por territorio histórico muestran que en Bizkaia los datos son similares al conjunto de Euskadi. En Gipuzkoa, el porcentaje de organizaciones en que la financiación pública ha disminuido es mayor que la media. En Araba se aprecia mayor proporción de organizaciones en que la financiación propia ha aumentado y en que la financiación privada ha disminuido.

TABLA 110. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE SU FINANCIACIÓN PÚBLICA, FINANCIACIÓN PRIVADA Y FINANCIACIÓN PROPIA EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

		Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Financiación pública	**Ha aumentado**	29,7	26,2	25,1	**28,0**
	Ha disminuido	28,4	36,9	34,2	**31,8**
	Se ha mantenido	41,9	37,0	40,8	**40,2**
Financiación privada	**Ha aumentado**	29,4	36,7	21,8	**30,4**
	Ha disminuido	22,6	24,4	17,5	**22,4**
	Se ha mantenido	48,0	38,8	60,6	**47,1**
Financiación propia	**Ha aumentado**	28,5	33,5	38,2	**31,2**
	Ha disminuido	14,7	12,2	11,3	**13,6**
	Se ha mantenido	56,8	54,4	50,5	**55,3**

Se aprecian diferencias por ámbito en el porcentaje de organizaciones que se sitúan por encima o por debajo de la media del aumento o disminución de cada tipo de fuente de financiación:

[65] Se entiende por financiación propia la procedente de cuotas de personas socias/afiliadas, otras donaciones regulares, donaciones ocasionales, cuotas de personas usuarias, prestación de servicios (contratos privados), venta de productos y otras privadas.

- La financiación pública aumenta más que la media en Empleo (37,5%), Servicios Sociales (38,2%), Educación y Tiempo Libre (46,7%) y Otros (50%) y disminuye en Salud (43,5%), Servicios Sociales (33%), Cooperación Internacional al Desarrollo (36%) y Social-transversal.
- La financiación privada aumenta por encima de la media en Salud (46,3%) y Servicios Sociales (34,7%) y disminuye en organizaciones de Servicios Sociales (25,8%), Cooperación Internacional al Desarrollo (33,1%) y Otros (33,3%).
- La financiación propia aumenta en Salud (50,6%), Educación y Tiempo Libre (32%) y Social-transversal (32,2%) y disminuye en Salud (15,1%), Servicios Sociales (14,3%), Educación y Tiempo Libre (16%) y Cooperación Internacional al Desarrollo (21,5%).

TABLA 111. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE SU FINANCIACIÓN PÚBLICA, FINANCIACIÓN PRIVADA Y FINANCIACIÓN PROPIA EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS POR ÁMBITO. (%)

		Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Financiación pública	**Ha aumentado**	24,8	37,5	38,2	46,7	14,2	17,1	50,0
	Ha disminuido	43,5	18,3	33,0	12,3	36,0	35,6	0,0
	Se ha mantenido	31,6	44,2	28,9	41,0	49,7	47,3	50,0
Financiación privada	**Ha aumentado**	46,3	20,5	34,7	23,4	20,9	30,6	0,0
	Ha disminuido	16,4	10,7	25,8	22,6	33,1	17,0	33,3
	Se ha mantenido	37,4	68,9	39,4	54,0	46,0	52,4	66,7
Financiación propia	**Ha aumentado**	50,6	31,1	28,6	32,0	18,4	32,2	24,4
	Ha disminuido	15,1	0,0	14,3	16,0	21,5	10,7	0,0
	Se ha mantenido	34,3	68,9	57,1	52,0	60,1	57,1	75,6

En relación con el volumen de ingresos, la financiación pública aumenta por encima de la media en organizaciones con presupuesto entre 12.001 y 60.000€ y con más de 300.001€ de presupuesto. Y disminuye en mayor medida entre organizaciones con volumen de ingresos entre 12.001 y 1.500.000€. La financiación privada y propia aumentan en mayor medida en organizaciones con volumen de ingresos entre 12.001 y 60.000€ y entre 300.001 y 1.500.000€.

TABLA 112. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE SU FINANCIACIÓN PÚBLICA, FINANCIACIÓN PRIVADA Y FINANCIACIÓN PROPIA EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

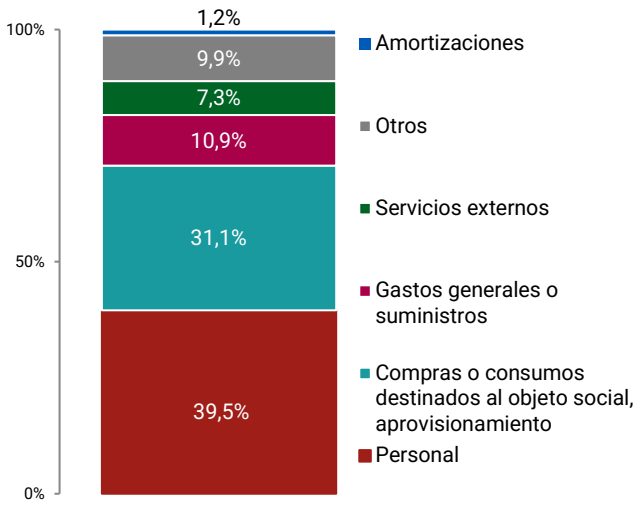
		12.000€ o menos	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
Financiación pública	**Ha aumentado**	17,6	29,6	23,9	30,9	56,1
	Ha disminuido	23,4	35,6	35,5	34,6	27,5
	Se ha mantenido	59,1	34,8	40,6	34,6	16,4
Financiación privada	**Ha aumentado**	22,5	34,8	29,2	46,8	19,5
	Ha disminuido	14,0	21,1	26,2	17,1	40,1
	Se ha mantenido	63,5	44,1	44,6	36,2	40,5
Financiación propia	**Ha aumentado**	22,3	34,6	31,6	48,7	15,2
	Ha disminuido	18,1	15,2	8,1	12,1	16,2
	Se ha mantenido	59,6	50,2	60,3	39,2	68,7

6.3. ¿A QUÉ DESTINAN LOS RECURSOS ECONÓMICOS?

Naturaleza del gasto

En relación con la naturaleza del gasto de las organizaciones, las partidas de gasto más importantes para las entidades suelen ser personal y compras. El gasto en personal representa el 39,5% de media sobre el total de gasto. El gasto en compras o consumos destinados al objeto social u aprovisionamiento suponen de media el 31,1% del gasto total.

GRÁFICO 94. PESO RELATIVO DE CADA TIPO DE GASTO SEGÚN NATURALEZA. (%)



Por ámbito, se observa que el gasto en personal está por encima de la media en Salud (40,92%), Empleo (53,73%), Servicios Sociales (58,84%) y Otros (60,75%) y el gasto en compras o consumos destinados al objeto social de la organización está por encima en Educación y Tiempo Libre (49%) y Social-transversal (39,71%).

TABLA 113. PESO RELATIVO DE CADA TIPO DE GASTO SEGÚN NATURALEZA POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Personal	40,92	53,73	58,84	23,31	29,05	28,54	60,75
Compras o consumos destinados al objeto social, aprovisionamiento	21,10	16,79	19,89	49,00	32,86	39,74	12,50
Gastos generales o suministros	13,87	10,37	9,88	15,70	8,04	9,77	16,25
Servicios externos	12,50	8,87	6,38	5,16	6,31	7,47	8,25
Amortizaciones	0,92	1,90	2,08	2,21	0,20	0,33	2,00
Otros	8,73	8,33	3,34	4,17	23,55	14,15	0,25
Total	100	100	100	100	100	100	100

Lógicamente el peso del gasto en personal crece según aumenta el volumen de ingresos de las organizaciones. A la inversa sucede con el gasto en compras o consumos destinados al objeto social de la organización: disminuye según aumenta el presupuesto de las organizaciones.

TABLA 114. PESO RELATIVO DE CADA TIPO DE GASTO SEGÚN NATURALEZA POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	12.000€ o menos	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
Personal	6,90	33,26	54,46	60,10	64,13
Compras o consumos destinados al objeto social, aprovisionamiento	56,60	30,94	21,01	18,48	13,14
Gastos generales o suministros	13,47	11,05	11,05	7,04	9,43
Servicios externos	5,65	9,07	6,75	10,91	3,91
Amortizaciones	1,20	0,58	0,59	2,39	2,83
Otros	16,05	14,10	6,14	1,76	6,73
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Finalidad del gasto

En relación con la finalidad del gasto de las organizaciones, estas destinan de media en torno al 82,6% del gasto a la actividad o servicios prestados, mientras que los gastos indirectos de gestión suponen de media el 12,1% del gasto total.

GRÁFICO 95. PESO RELATIVO DE CADA TIPO DE GASTO SEGÚN FINALIDAD. (%)

Por ámbito, en Empleo (88,91%), Servicios Sociales (85,3%) y Social-transversal el peso del gasto destinado directamente para actividades o servicios está por encima de la media, mientras que el gasto indirecto de gestión está por encima de la media en Salud (15,45%), Cooperación Internacional al Desarrollo (18,36%) y Otros (39,75%).

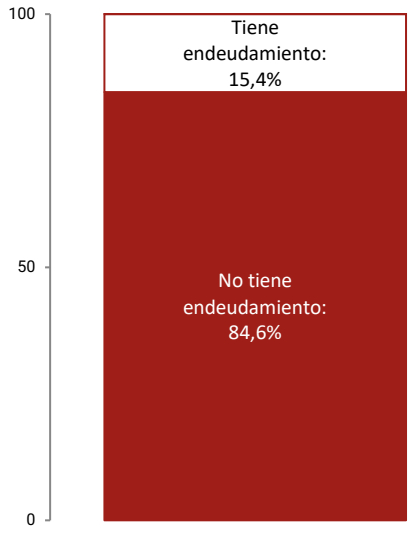
TABLA 115. PESO RELATIVO DE CADA TIPO DE GASTO SEGÚN FINALIDAD POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Directamente actividades o servicios	77,41	88,91	85,34	82,87	72,24	86,64	59,25
Gastos indirectos de gestión	15,45	10,48	12,65	7,76	18,36	8,46	39,75
Otros	7,14	0,61	1,28	3,20	9,40	4,90	1,00
Total	100	100	100	100	100	100	100

Endeudamiento y auditorías

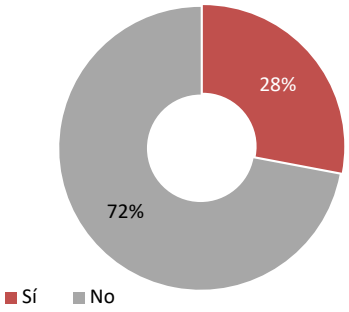
Teniendo en cuenta los balances de situación de las organizaciones, el 15,4% de las organizaciones afirma tener endeudamiento[66]. La media de endeudamiento entre las organizaciones que dicen tenerlo se sitúa en 18%, si bien la mitad de estas organizaciones no tiene un porcentaje de endeudamiento superior al 10%.

GRÁFICO 96. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN TIENEN O NO ENDEUDAMIENTO. (%)



La auditoría de cuentas como proceso de evaluación sistemático y exhaustivo de la contabilidad de las organizaciones, que se lleva a cabo por personal ajeno con vistas a emitir una opinión independiente, es una práctica que realiza el 28% de las organizaciones.

GRÁFICO 97. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN REALIZAN O NO AUDITORÍA DE CUENTAS. (%)



[66] Los datos deben tomarse con cierta cautela porque el número de respuestas a esta cuestión ha sido especialmente bajo y la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error de +/- 7,14%.

Por territorio, el porcentaje de organizaciones con una auditoría contable externa es mayor en Bizkaia (30%) y Araba (31,4%) que en Gipuzkoa (22,1%). Por ámbito, son las organizaciones de Empleo (76,2%) y Servicios Sociales (6,4%) las que cuentan con mayores porcentajes.

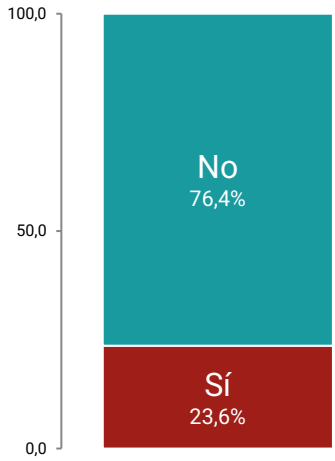
También cuentan con mayores porcentajes las Fundaciones (79,6%) y Otras figuras jurídicas (70,5%), las organizaciones con personal remunerado (45,2%) y las que tienen un presupuesto entre 300.000 y 1.500.000€ (74,5%) o por encima de 1.500.000€ (93,2%).

6.4. LIQUIDEZ, ACCESO A CRÉDITO Y PATRIMONIO

Problemas de liquidez y acceso a crédito

El 23,6% de las organizaciones tiene habitualmente problemas de liquidez o tensiones de tesorería[67].

GRÁFICO 98. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIÓN SEGÚN TIENEN O NO PROBLEMAS DE LIQUIDEZ. (%)



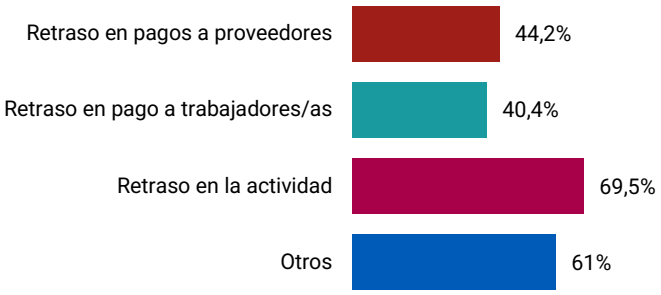
Son las organizaciones del ámbito Otros (39,2%), Salud (34,1%), Servicios Sociales (34,3%), las que tienen personal remunerado (27,4%) y las que tienen presupuesto entre 60.001 y 300.000€ (30%) las que en más proporción tienen problemas de liquidez o tensiones de tesorería.

Ante estas dificultades, las organizaciones recurren a diversas prácticas. Entre las que han tenido problemas de liquidez o tensiones de tesorería, el 69,5% ha recurrido a retrasos en la actividad, el 44,2% a retrasos en pagos a proveedores, el 40,4% a retrasos en el pago al personal remunerado y el 61% a otras prácticas entre las que destaca la suscripción de líneas de crédito[68].

[67] Los datos deben tomarse con cierta cautela porque el número de respuestas a esta cuestión ha sido especialmente bajo y la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error de +/- 5,63%.

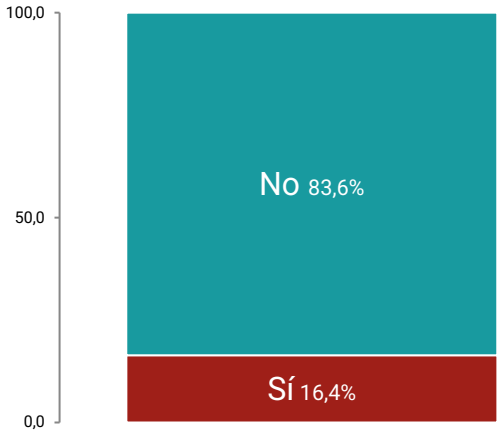
[68] Los datos deben tomarse con cierta cautela porque se han tenido en cuenta sólo organizaciones que dicen haber tenido problemas de liquidez o tensiones de tesorería y además el número de respuestas a esta cuestión ha sido especialmente bajo. Por ello, la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error de +/- 11,96%.

GRÁFICO 99. ORGANIZACIONES QUE SE HAN TENIDO PROBLEMAS DE LIQUIDEZ O TENSIONES DE TESORERÍA Y SE HAN VISTO OBLIGADAS A RECURRIR A CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PRÁCTICAS. (%)



El 16,4% de las organizaciones dice tener dificultades de acceso a crédito. Especialmente las de Salud (28,8%), Otros (19,6%), Social-transversal (19,2%) y Servicios Sociales (18,3%); aquellas con presupuesto entre 12.001 y 60.000€ (30,5%) o por debajo de 12.000€ (19%); y las que carecen de personal remunerado (19,4%). Al contrario, sólo el 3,5% de las que ostentan la propiedad de su sede principal dicen tener estas dificultades.

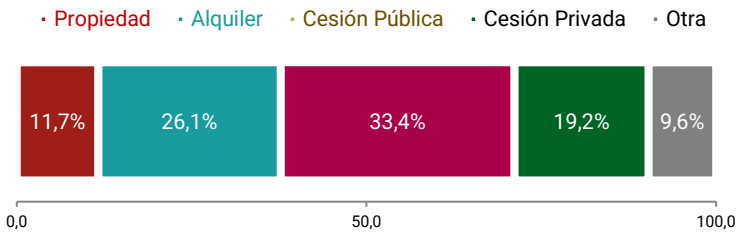
GRÁFICO 100. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIÓN SEGÚN TIENEN O NO DIFICULTADES DE ACCESO A CRÉDITO. (%)



Inmuebles en propiedad/patrimonio inmobiliario

El 11,7% de las organizaciones tienen en propiedad su sede principal y el 26,1% en alquiler. Otro 33,4% cuenta con una cesión pública y un 19,2% más con una cesión privada.

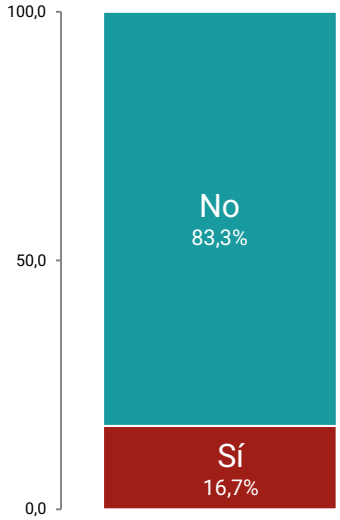
GRÁFICO 101. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIÓN SEGÚN TITULARIDAD DE LA SEDE PRINCIPAL DE LA ENTIDAD. (%)



Las organizaciones que en mayor proporción tienen su sede principal en propiedad son: las Fundaciones (23,7%) u Otras figuras jurídicas (34%); las organizaciones de Empleo (39,6%), Cooperación Internacional al Desarrollo (23%) y Servicios Sociales (18,6%); las que cuentan con personal remunerado (15%); y las que tienen un presupuesto entre 300.001 y 1.500.000€ (22,3%) o mayor de 1.500.000€ (42,5%).

Además, el 8,1% de organizaciones cuenta con otros locales en propiedad. En general, el 16,7% de organizaciones tiene algún local en propiedad, bien sea la sede principal y/o algún otro local.

GRÁFICO 102. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN TIENEN ALGÚN LOCAL EN PROPIEDAD. (%)



Las organizaciones que en mayor proporción cuentan con locales en propiedad son: las organizaciones de Empleo (57,4%), Cooperación Internacional al Desarrollo (30,5%), Servicios Sociales (27%) y Salud (20,3%); las que cuentan con personal remunerado (22,3%); las que tienen volumen de ingresos entre 300.001 y 1.500.000€ (33,4%) y por encima de 1.500.000€ (64,5%)

6.5. ANÁLISIS COMPARATIVO 2014-2019

La diversidad del sector, que se manifiesta también en el volumen económico gestionado por las organizaciones, se ha mantenido en estos últimos 5 años.

Entre 2014 y 2019 el porcentaje de organizaciones muy grandes (con presupuesto de más de 1.500.000€) ha descendido ligeramente y el de organizaciones muy pequeñas (con presupuesto de 12.000€ o menos) se ha mantenido prácticamente igual.

Siguen, por tanto, conviviendo organizaciones con volumen de ingresos muy diversos.

Los datos evidencian también un descenso del porcentaje de organizaciones que en los últimos años ha visto disminuir su volumen de ingresos (casi un 20% menos que en la edición anterior). Y, aunque también haya descendido (algo más de un 13%) el porcentaje de las que ha visto aumentar su volumen de ingresos, 4 de cada 5 mantiene o aumenta su volumen de ingresos.

TABLA 116. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE RECURSOS ECONÓMICOS (I)

Informe	LB Tercer Sector Social Euskadi	LB Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2019-2014
Fecha recogida de datos	2014	**2019**	
% de organizaciones que gestionan más de 1 millón y medio de euros	9	**7,6**	▼ -1,4
% de organizaciones que gestionan 12.000 euros o menos	32	**31,7**	▼ -0,3
% de organizaciones que han disminuido su volumen de ingresos en los últimos años	38,01 (5 años)	**18,6** (3 años)	▼ -19,41
% de organizaciones que han incrementado su volumen de ingresos en los últimos años	57 (5 años)	**43,6** (3 años)	▼ -13,4

El porcentaje de financiación propia del sector apenas ha experimentado cambios en los últimos 5 años y el de financiación pública ha bajado menos de un 2%, con un aumento de un 1% de las subvenciones públicas y un descenso de un 1,6% de convenios y contratos públicos.

El porcentaje de organizaciones que acceden a convenios públicos apenas ha experimentado cambios, mientras que sí es notable el aumento del porcentaje de las que se financian, por lo menos en parte, a través de donaciones regulares, pasando del 68,9% en 2014 al 77,6% en 2019.

El número de organizaciones con 5 o más fuentes de financiación ha subido un 3,9% desde 2014. La diversificación de fuentes de financiación, que se apuntaba como reto en el Libro Blanco de 2015, parece una línea que las organizaciones han venido desarrollando.

Se señalaba también que esa diversificación pasa en buena medida por aumentar la financiación privada y la propia. El dato del descenso en más de un 2% del porcentaje de organizaciones para las que la financiación pública es la única vía de ingresos apunta en la misma dirección.

Sin embargo, parece necesario seguir avanzando en la misma línea ya que el porcentaje de organizaciones con más financiación privada que pública ha descendido ligeramente, y por tanto la financiación pública sigue siendo mayoritaria en un amplio porcentaje de organizaciones.

TABLA 117. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE RECURSOS ECONÓMICOS (II)

Informe	LB Tercer Sector Social Euskadi	LB Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2019-2014
Fecha recogida de datos	2014	**2019**	
% promedio de financiación pública del sector	55,5	**55,6**	▲ +0,1
% promedio de financiación pública vía convenios y contratos públicos sobre el total de financiación del sector	17,9	**16,3**	▼ -1,6
% promedio de financiación propia (donaciones, prestación de servicios, ventas) del sector	38,1	**37,8**	▼ -0,3
% de financiación vía subvenciones públicas sobre el total de financiación	37,1	**38,1**	▲ +1
% de organizaciones que aceden a convenios públicos	23,98	**24,3**	▲ +0,32
% de organizaciones que se financian vía donaciones regulares (al menos en parte)	68,9	**77,6** (cuotas socias+ otras donaciones regulares)	▲ +8,7
% de organizaciones con una sola fuente de financiación	13,43	**13,6**	▲ +0,17
% de organizaciones con cinco o más fuentes de financiación distintas	21,3	**25,2**	▲ +3,9
% de organizaciones donde la financiación pública representa la única fuente de ingresos	9,84	**7,2**	▼ -2,64
% de organizaciones con más ingresos privados que públicos	41,99	**40,4**	▼ -1,59
% de organizaciones donde no hay nada de financiación publica	11,93	**12,9**	▲ +0,97

En relación con la financiación pública, el porcentaje promedio de ingresos públicos procedentes del Gobierno Vasco y de las Diputaciones ha crecido entre 2014 y 2019, mientras que el porcentaje promedio de ingresos públicos procedentes de los Ayuntamientos ha descendido.

En el periodo 2014-2019 han subido en más de un 8% tanto el porcentaje de organizaciones que han visto aumentar su financiación pública, como el porcentaje de organizaciones que han visto aumentar su financiación privada.

Además, se aprecian descensos importantes en los porcentajes de organizaciones cuya financiación pública y privada ha decrecido.

TABLA 118. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE RECURSOS ECONÓMICOS (III)

Informe	LB Tercer Sector Social Euskadi	LB Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2019-2014
Fecha recogida de datos	2014	**2019**	
% de organizaciones que acceden a financiación europea	5	**4,6**	▼ -0,4
% promedio de ingresos públicos procedentes de gobierno autonómico	20,49	**24,2**	▲ +3,71
% promedio de ingresos públicos procedentes de Diputaciones	37,57	**39,3**	▲ +1,73
% promedio de ingresos públicos procedentes de Ayuntamientos	37,19	**34,6**	▼ -2,59
% de organizaciones que han aumentado su financiación pública en los últimos 3 años	19,39	**27,9**	▲ +8,51
% de organizaciones que han visto disminuir su financiación pública en los últimos 3 años	36,85	**31,8**	▼ -5,05
% de organizaciones que ha visto aumentar su financiación privada en los últimos 3 años	22,17	**30,5**	▲ +8,33
% organizaciones que ha visto decrecer su financiación privada en los últimos 3 años	36,85	**22,4**	▼ -14,45

El gasto en actividades y servicios ha experimentado un ligero descenso entre 2014 y 2019, mientras que el destinado a gestión interna ha subido unas décimas. En términos generales, la situación financiera de las organizaciones mejora ya que disminuye el porcentaje de organizaciones con dificultades de acceso a crédito, más de un 8%, y con problemas de liquidez, más de un 2%. Es notable también el descenso en más de un 11% del porcentaje de las que, teniendo problemas, tiene que retrasar el pago a trabajadores y trabajadoras.

TABLA 119. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE RECURSOS ECONÓMICOS (IV)

Informe	LB Tercer Sector Social Euskadi	LB Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2019-2014
Fecha recogida de datos	2014	**2019**	
% de gasto de las organizaciones destinado directamente a actividades y servicios	85,4	**82,6**	▼ -2,8
% de organizaciones que han realizado alguna auditoría contable externa	26	**28**	▲ +2
% promedio gasto en gestión interna y administración	11,68	**12,1**	▲ +0,42
% de organizaciones con dificultades de acceso a crédito	25	**16,4**	▼ -8,6
% de organizaciones con problemas de liquidez	26	**23,6**	▼ -2,4
% de organizaciones que ha tenido que retrasar el pago a trabajadores/as sobre total de organizaciones con problemas	52	**40,4**	▼ -11,6
% de organizaciones con locales en propiedad	17,65	**16,7**	▼ -0,95

LIBRO BLANCO TSSE 2020

ESTRATEGIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN

7

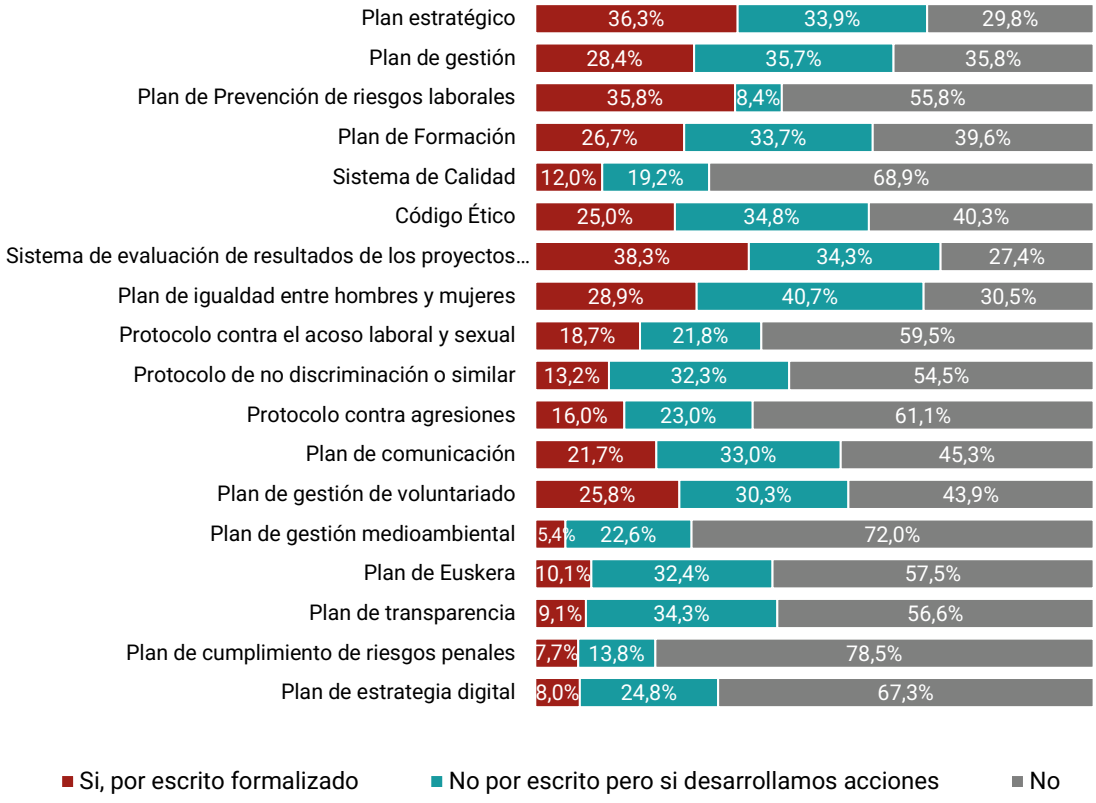
7.1. ¿QUÉ HERRAMIENTAS DE GESTIÓN UTILIZAN?

Las organizaciones cuentan con diversas herramientas de gestión (sistemas de evaluación, planes de igualdad, códigos éticos, etc.) que favorecen el buen funcionamiento de las entidades. En ocasiones, aunque no es lo habitual, son herramientas formalizadas, mientras que otras veces se trata de acciones más puntuales.

Los Planes Estratégicos, los Sistemas de Evaluación de Resultados de los Proyectos o Actividades o los Planes de Igualdad entre Hombres y Mujeres son algunas de las más estandarizadas. Otras herramientas, como los Planes de Gestión Medioambiental o los Planes de cumplimiento de Riesgos Penales tienen un grado de implantación mucho menor.

En términos generales, los datos apuntan a que, a mayor volumen de ingresos y mayor peso del personal remunerado en los equipos de trabajo, mayor es el grado de incorporación de herramientas de gestión en la organización.

GRÁFICO 103. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE DIFERENTES HERRAMIENTAS DE GESTIÓN. (%)



Plan estratégico

El 36,6% de organizaciones cuenta con un Plan Estratégico (sobre los servicios y las líneas de actuación de la organización a largo plazo) formalizado y otro 33,3% no lo tiene por escrito, pero sí desarrolla acciones relacionadas.

GRÁFICO 105. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN ESTRATÉGICO. (%)

Los ámbitos Otros (83,3%), Cooperación Internacional al Desarrollo (54,6%), Empleo (49,6%) y Servicios Sociales (48,3%) son en los que más extendidos están los Planes Estratégicos formalizados. En el sentido contrario, destaca que más de la mitad de las organizaciones del ámbito Social-transversal no tengan Plan Estratégico ni realicen acciones relacionadas.

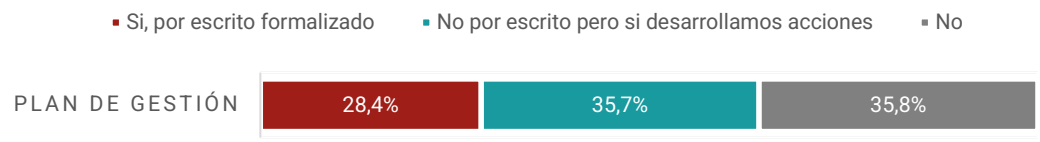
Por otro lado, a mayor volumen económico, mayor disposición de un Plan Estratégico formalizado, alcanzando el 88,8% entre las organizaciones con más de 1.500.00€.

También es clara la relación con la presencia y número de personal remunerado. El 53,3% de organizaciones con personal remunerado cuenta con Plan Estratégico, y ese porcentaje sube hasta el 92,6% en aquellas con más de 100 personas remuneradas.

Plan de Gestión

Más de 1 de cada 4 organizaciones tiene un Plan de Gestión (operativo) formalizado y otro 35,7% desarrolla acciones relacionadas.

GRÁFICO 106. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE GESTIÓN. (%)



El 80,4% de las organizaciones del ámbito Otros, el 76,8% de las de Empleo y el 42,9% de las de Servicios Sociales cuentan con Plan de Gestión formalizado.

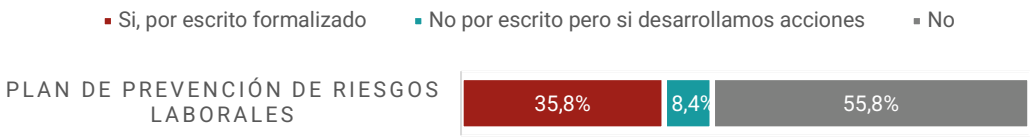
Por encima de la media también están las organizaciones con más de 300.000€ de volumen de ingresos y las que cuentan con personal remunerado, observándose una clara relación entre estas variables y de la disposición de un plan de gestión como sucede con los planes estratégicos.

Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Los Planes de Prevención de Riesgos laborales están implantados formalmente en el 35,8% de las organizaciones, y tan sólo un 8,4% de organizaciones realiza acciones relacionadas, aunque no tengan un plan por escrito.

Más de la mitad de las organizaciones no tienen plan de prevención de riesgos laborales ni realiza acciones relacionadas.

GRÁFICO 107. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. (%)

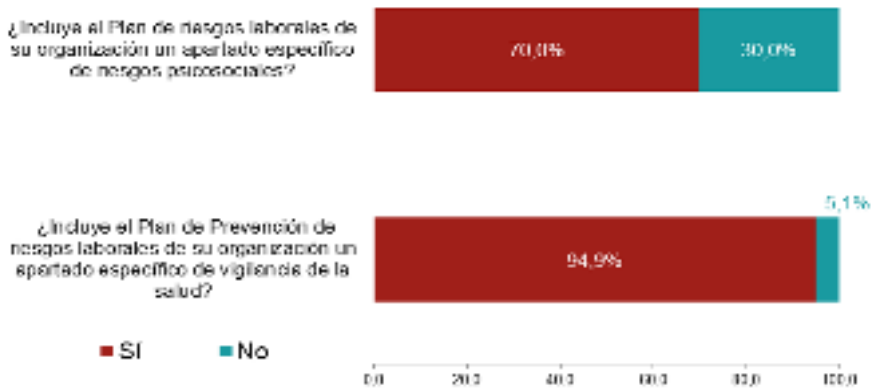


Las organizaciones de Empleo (77,8%), Servicios Sociales (69,4%) y Otros (67,2%) son las que en mayor proporción cuenta con un plan de prevención de riesgos laborales formalizado.

Asimismo, aquellas con volumen de ingresos por encima de 60.000€ (llegando al 97,5% de organizaciones con más de 1.500.000€ de presupuesto) y las que tienen personas remuneradas en sus equipos de trabajo (especialmente entre aquellas con más de 3 personas remuneradas) cuentan con mayor proporción de organizaciones con plan de prevención de riesgos laborales.

El 70% de las organizaciones que cuentan con un plan formalizado dicen incluir en el mismo un apartado específico sobre riesgos psicosociales y el 94,9% de las mismas afirma que su plan incluye un apartado específico de vigilancia de la salud.

GRÁFICO 108. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES CON PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES QUE INCLUYEN EN ÉL APARTADOS ESPECÍFICOS SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES Y VIGILANCIA DE LA SALUD. (%)



Plan de Formación

El 33,7% de organizaciones realiza acciones relacionadas con un Plan de Formación y algo más de 1 de cada 4 organizaciones lo tiene por escrito.

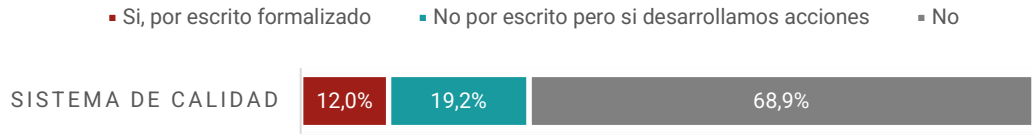
GRÁFICO 109. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE FORMACIÓN. (%)

Los ámbitos de Empleo (45,6%), Servicios Sociales (49,1%) y Tiempo Libre (37,1%) cuentan con mayor proporción de organizaciones con plan de formación formalizado, así como aquellas que cuentan con volumen de ingresos por encima de 300.000€. Las organizaciones con personal remunerado también cuentan en mayor medida con planes de formación; de hecho, por lo menos 7 de cada 10 organizaciones con más 10 personas remuneradas cuentan con dicho plan.

Sistemas de calidad

Los Sistemas de Calidad tienen una presencia menor en las organizaciones: un 12% de ellas tienen un Sistema de Calidad formalizado y otro 19,2% realiza acciones relacionadas. Casi 7 de cada 10 organizaciones no realiza nada relacionado con sistemas de calidad.

GRÁFICO 110. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE SISTEMA DE CALIDAD. (%)



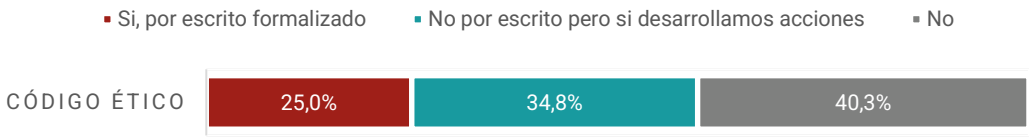
Las organizaciones que en mayor proporción cuentan con un sistema de calidad formalizado son de los ámbitos de Empleo (31,9%), Servicios Sociales (35,9%) y Otros (16,4%), las que tienen volumen de ingresos de 300.001€ o más y las que tienen 11 personas remuneradas o más.

Son especialmente las organizaciones de pequeño y mediano tamaño y de los ámbitos de Tiempo Libre (84,9%), Cooperación Internacional al Desarrollo (85%) y Social-transversal (83,9%) las que en mayor proporción no tienen sistemas de calidad ni desarrollan acciones relacionadas.

Código Ético

1 de cada 4 organizaciones tiene un Código Ético y otro 34,8% de las entidades desarrollan acciones que guardan relación con el mismo, aunque no dispongan de uno por escrito.

GRÁFICO 111. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE CÓDIGO ÉTICO. (%)



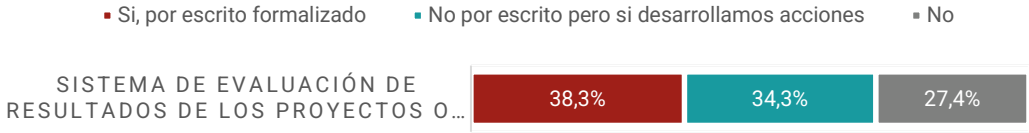
Empleo (26,9%), Servicios Sociales (34%) y Cooperación Internacional al Desarrollo (42,9%) son los ámbitos que cuentan con mayor porcentaje de organizaciones con código ético formalizado.

El porcentaje de organizaciones con código ético crece a medida que aumenta el volumen de ingresos de las organizaciones, llegando al 66,2% entre organizaciones con más de 1.500.000€ de presupuesto. Las organizaciones con personal remunerado también cuentan con mayor porcentaje de entidades con código ético y ese porcentaje crece según aumenta el número de personas remuneradas, llegando al 81,1% entre quienes tienen más de 100.

Sistema de Evaluación de Resultados

Casi 4 de cada 10 organizaciones cuenta con un Sistema de Evaluación de Resultados o de impacto de los proyectos o actividades formalizado y otro 34,3% desarrolla acciones relacionadas con ello.

GRÁFICO 112. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE SISTEMA DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS. (%)

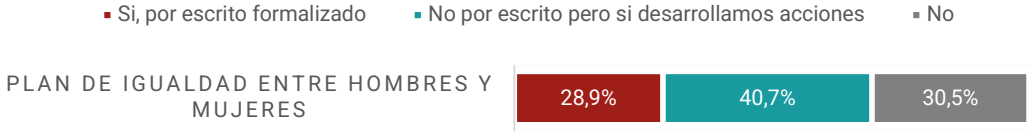


Son las organizaciones de los ámbitos de Empleo (63%), Servicios Sociales (60,4%) y Otros (50%), las organizaciones con personal remunerado (56,6%) y las organizaciones con más de 60.001€ de volumen de ingresos las que cuentan en mayor medida con sistemas de evaluación de resultados. De hecho, el porcentaje de organizaciones con sistema de evaluación de resultados aumenta según crece el volumen de ingresos de las organizaciones.

Plan de Igualdad

Casi 7 de cada 10 de las organizaciones desarrolla acciones relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres, y de hecho un 28,9% cuenta con un Plan de Igualdad.

GRÁFICO 113. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE IGUALDAD. (%)



Las organizaciones de Servicios Sociales (38,1%), Tiempo Libre (38,4%), Cooperación Internacional al Desarrollo (29,6%) y Otros (32,8%), aquellas con personal remunerado (especialmente por encima de 3 personas remuneradas) y las que cuentan con volumen de ingresos por encima de 300.000€ son las que en mayor medida cuentan con planes de igualdad formalizados. Se observa que el porcentaje de organizaciones con plan de igualdad aumenta según crece el volumen de ingresos y el número de personas remuneradas de la organización.

Protocolo Contra el Acoso Laboral y Sexual

Un 18,7% de organizaciones tiene un Protocolo contra el acoso laboral y sexual y otro 21,8% realiza acciones relacionadas, aunque no tengan un protocolo por escrito.

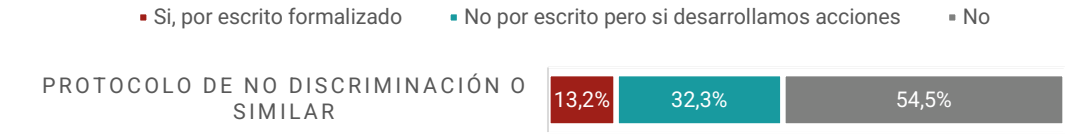
GRÁFICO 114. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL. (%)

Son las organizaciones de los ámbitos de Empleo (54,3%), Servicios Sociales (39,7%) y Otros (24,4%), las que tienen 11 personas remuneradas o más en sus equipos de trabajo y aquellas con volumen de ingresos por encima de los 300.000€ las que en mayor medida cuentan con este tipo de planes. Se observa que el porcentaje de organizaciones con protocolo contra el acoso laboral y sexual aumenta según crece el volumen de ingresos y el número de personas remuneradas de las organizaciones. Es destacable que el 77% de organizaciones con protocolo contra el acoso laboral y sexual cuentan con plan de igualdad entre hombres y mujeres.

Protocolo de No Discriminación

Un 13,2% tiene un Protocolo de no discriminación o similar y más de 3 de cada 10 organizaciones no lo tienen por escrito, pero sí desarrollan acciones que guardan relación.

GRÁFICO 115. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PROTOCOLO DE NO DISCRIMINACIÓN. (%)



Son las organizaciones de Empleo (36,6%), Servicios Sociales (19,1%) y Educación y Tiempo Libre (14,2%) las que en mayor proporción cuentan con un protocolo de no discriminación. También las organizaciones con volumen de ingresos por encima de 300.000€ y las que tienen 11 o más personas remuneradas en sus equipos de trabajo cuentan en mayor medida con protocolos de no discriminación. Se observa que el porcentaje de organizaciones con dicho protocolo aumenta según crece el volumen de ingresos y el número de personas remuneradas de las organizaciones.

Protocolo contra agresiones

Un 16% de organizaciones cuenta con un Protocolo contra agresiones y otro 23% desarrolla acciones relacionadas. 6 de cada 10 no cuentan con dicho protocolo ni realizan acciones.

GRÁFICO 116. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PROTOCOLO CONTRA AGRESIONES. (%)

Empleo (48,4%), Servicios Sociales (32,9%) y Otros (24,4%) son los ámbitos con mayor proporción de organizaciones con protocolo contra agresiones. También las organizaciones con volumen de ingresos por encima de 300.000€ y las que tienen 11 o más personas remuneradas en sus equipos de trabajo cuentan en mayor medida con protocolos contra agresiones.

Plan de Comunicación

Más del 20% tiene un Plan de Comunicación y otro 33% realiza acciones relacionadas.

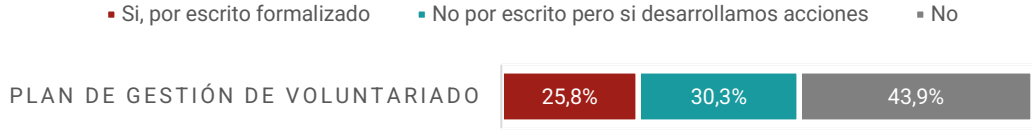
GRÁFICO 117. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE COMUNICACIÓN. (%)

Cuentan en mayor medida con plan de comunicación: las organizaciones de Servicios Sociales (34,8%), Educación y Tiempo Libre (27%), Cooperación Internacional al Desarrollo (28,3%) y Otros (33,3%); las que tienen un volumen de ingresos de 60.001€ o más; las que cuentan con 3 o más personas remuneradas. El porcentaje de organizaciones con plan de comunicación aumenta según crece el volumen de ingresos y el número de personas remuneradas.

Plan de Gestión del Voluntariado

1 de cada 4 organizaciones ha desarrollado un Plan de Gestión del voluntariado y otro 30,3% realiza acciones relacionadas, aunque no lo tengan por escrito.

GRÁFICO 118. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO. (%)



Servicios Sociales (44,7%), Educación y Tiempo Libre (27,2%) y Cooperación Internacional al Desarrollo (32,3%) son los ámbitos que cuentan con mayor proporción de organizaciones con plan de gestión del voluntariado. También las organizaciones con más de 300.000€ de presupuesto y las que tienen 3 personas remuneradas o más cuentan con porcentajes más altos.

Se observa que el porcentaje de organizaciones con plan de gestión del voluntariado aumenta según crece el volumen de ingresos, así como el número de personas remuneradas y voluntarias.

Plan de Gestión Medioambiental

Sólo un 5,4% de organizaciones cuenta con un plan formalizado, aunque otro 22,6% desarrolla acciones que guardan relación.

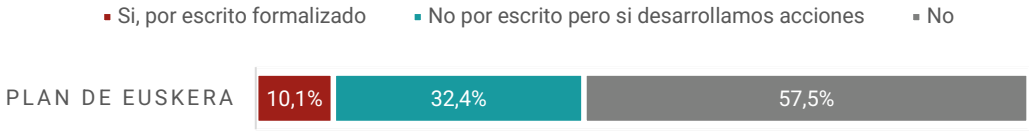
GRÁFICO 119. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL. (%)

Las organizaciones de Empleo (12,5%) y Servicios Sociales (12,9%) cuentan en mayor medida con organizaciones con plan de gestión medioambiental. Son también las organizaciones con presupuestos de más de 300.000€ y las que tienen 11 personas remuneradas o más las que tienen mayor proporción de organizaciones con plan de gestión medioambiental.

Plan de Euskera

Más de 4 de cada 10 organizaciones realiza acciones relacionadas con el euskera y, de hecho, un 10,1% cuenta con un Plan de Euskera formalizado.

GRÁFICO 120. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE EUSKERA. (%)

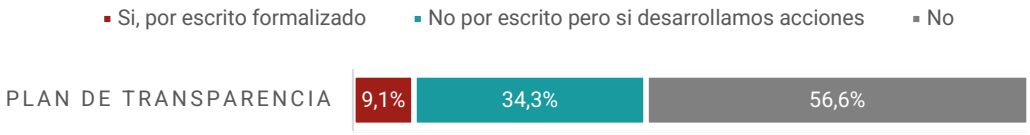


Los planes de euskera tienen más presencia en las organizaciones de Gipuzkoa (21%) y en los ámbitos de Empleo (19,9%), Servicios Sociales (15,6%), Educación y Tiempo Libre (11,5%) y Otros (33,3%), así como en organizaciones con más de 300.000€ de presupuesto y 11 o más personas remuneradas. Según aumenta el personal remunerado crece el porcentaje de organizaciones con plan de euskera.

Plan de Transparencia

El 43,4% desarrolla acciones relacionadas con la transparencia y un 9,1% tiene un plan.

GRÁFICO 121. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE TRANSPARENCIA. (%)



Los porcentajes aumentan en las de Empleo (24,2%) y Servicios Sociales (11,5%), aquellas con volumen de ingresos de 60.001€ o más y las que tienen personal remunerado.

Planes de Cumplimiento de Riesgos Penales

Sólo el 7,7% cuenta con dicho plan, aunque otro 13,8% desarrolla acciones que guardan relación.

GRÁFICO 122. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE CUMPLIMIENTO DE RIESGOS PENALES. (%)

Salud (9,5%), Empleo (10,1%) y Servicios Sociales (19,6) cuentan con mayor proporción de organizaciones con plan de cumplimiento de riesgos penales, así como las organizaciones con volumen de ingresos de 300.001€ o más y las que cuentan con 3 o más personas remuneradas.

Planes de Estrategia Digital

Los Planes de Estrategia Digital apenas están implantados a nivel formal (8%) y sólo 1 de 4 organizaciones (25%) desarrolla acciones relacionadas.

GRÁFICO 123. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE ESTRATEGIA DIGITAL. (%)

El porcentaje es mayor en los ámbitos de Salud (10,9%), Empleo (11,2%), Cooperación Internacional al Desarrollo (9,3%), Social-transversal (9,9%) y sobre todo Otros (39,2%); en organizaciones con más de 60.000€ de presupuesto y en las que cuentan con 3 personas remuneradas. Los porcentajes aumentan según crece el volumen de ingresos y el número de personas remuneradas de las organizaciones.

7.2. ¿QUÉ OTRAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN HAN INCORPORADO? ¿SON COHERENTES SUS PRÁCTICAS DE GESTIÓN CON SU MISIÓN Y SUS VALORES?

Certificación de calidad

El 14,1% de las organizaciones cuenta con alguna certificación de calidad. Ese porcentaje sube al 42,5% entre aquellas con volumen de ingresos entre 300.000€ y 1.500.000€ y al 63,8% entre las que superan 1.500.000€ de presupuesto.

Asimismo, las certificaciones de calidad están más extendidas en los ámbitos de Empleo (34,8%) y Servicios Sociales (34,7%).

GRÁFICO 124. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES SEGÚN CUENTAN O NO CON ALGUNA CERTIFICACIÓN DE CALIDAD. (%)

Distancia entre el salario más alto y el más bajo

En el 63,2% de las organizaciones la distancia entre el salario más bajo y el más alto equivale como máximo a un tercio, lo cual quiere decir que quien menos gana en la organización cobra al menos un 33% de lo que gana quien tiene el mayor salario[69].

El porcentaje de organizaciones en las que esa distancia es como máximo de un tercio es del 74,2% en el ámbito de Servicios Sociales y del 66,7% en el ámbito Otros.

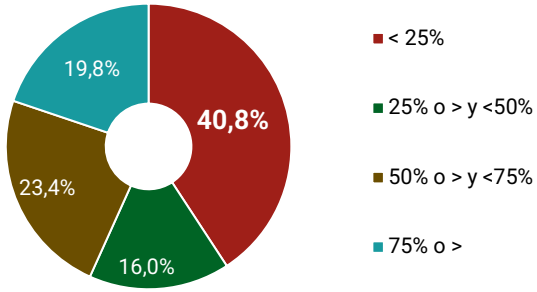
GRÁFICO 125. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES SEGÚN DISTANCIA ENTRE SALARIO MÁS BAJO Y MÁS ALTO. (%)

[69] Los datos deben tomarse con cierta cautela porque el número de respuestas a esta cuestión ha sido especialmente bajo y la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error del +/- 12,5%.

Uso del euskera

En el 56,8% de organizaciones las personas que hacen uso habitualmente del euskera en la organización suponen menos de la mitad de las personas de la entidad[70]. En el otro 43,2% las personas que hablan habitualmente euskera son más de la mitad. Es destacable que un 14,5% de organizaciones indica que ninguna persona de la entidad habla habitualmente euskera, mientras que en un 5,8% de organizaciones todas las personas hablan habitualmente euskera.

GRÁFICO 126. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES SEGÚN PORCENTAJE DE PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN QUE HACEN USO HABITUAL DEL EUSKERA. (%)



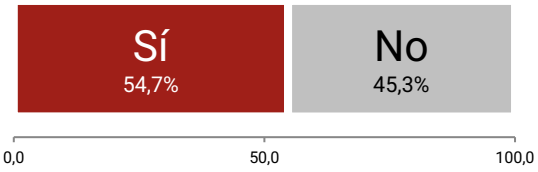
El uso habitual del euskera es mayor entre las organizaciones de Gipuzkoa: en el 72,7% de ellas más de la mitad de las personas de la organización lo usan habitualmente. Ese porcentaje es del 35,6% en Bizkaia y del 11,6% en Araba.

Asimismo, el 61,6% de organizaciones de Cooperación Internacional al Desarrollo y el 51% de organizaciones de Educación y Tiempo Libre cuentan con equipos de personas en los que más de la mitad de las personas hablan euskera habitualmente.

Acciones formativas para el voluntariado

El 54,7% de organizaciones ha realizado a lo largo del último año acciones formativas dirigidas a personas voluntarias. Son principalmente organizaciones de Educación y Tiempo Libre (67%) y Servicios Sociales (66,6%) y organizaciones con un volumen económico por encima de 10.001€, alcanzando el 72,5% entre aquellas que tienen más de 1.500.000€ de presupuesto.

GRÁFICO 127. ORGANIZACIONES QUE HAN REALIZADO ACCIONES FORMATIVAS DIRIGIDAS A PERSONAS VOLUNTARIAS. (%)



[70] Los datos deben tomarse con cierta cautela porque el número de respuestas a esta cuestión ha sido especialmente bajo y la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error del +/- 6,98%.

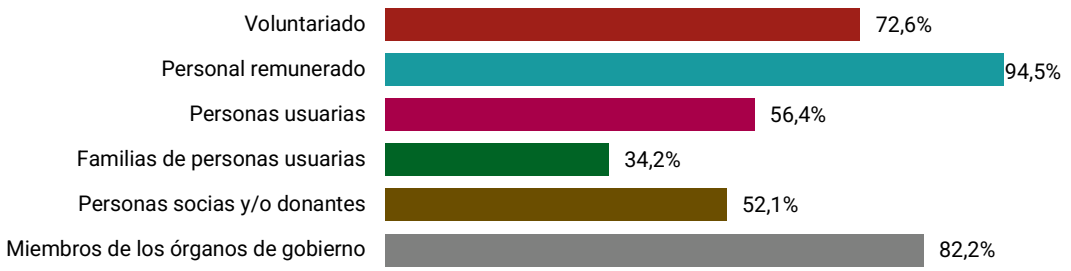
Participación de grupos de interés en la planificación y/o evaluación de actividades

La participación de personas voluntarias, remuneradas, usuarias, etc. en la vida y actividad de la organización es un rasgo característico del sector, que se vincula con una de sus señas de identidad: vivir internamente lo que se propone socialmente.

Al respecto se observa que un 94,5% de organizaciones con personal remunerado implica a sus personas remuneradas en la planificación y/o evaluación de actividades, un 82,2% de a los miembros de los órganos de gobierno y un 72,6% a las personas voluntarias.

El porcentaje de organizaciones que implica a las personas usuarias (56,4%) y personas socias y/o donantes (52,1%) es menor aunque por encima del 50%, mientras que el porcentaje de las que hace partícipes a las familias de las personas usuarias es del 34,2%[71].

GRÁFICO 128. ORGANIZACIONES QUE CUENTAN CON CADA UNO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS PARA LA PLANIFICACIÓN Y/O EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES. (%)



Si se analizan más profundamente los datos, se observa que:

- El porcentaje de organizaciones en las que participa el voluntariado en la planificación o evaluación de actividades es del 99% en Educación y Tiempo Libre, de casi el 80% en Salud y del 78,5% en las organizaciones en las que el peso del voluntariado supera las tres cuartas partes. También es superior a la media la participación del voluntariado en organizaciones con presupuestos por debajo de 300.000€.

- En organizaciones con personal remunerado, éste participa en la planificación o evaluación de actividades en el 100% de organizaciones de Empleo y Otros, en el 98,3% de Servicios Sociales y en el 96,1% de organizaciones de Cooperación Internacional al Desarrollo. Asimismo, la participación de las personas remuneradas es mayor en organizaciones con presupuestos por encima de 60.000€.

- La participación de personas usuarias es considerablemente mayor en los ámbitos de Educación y Tiempo Libre (76,7%) y Servicios Sociales (69,5%), así como en organizaciones con presupuestos entre 12.001€ y 1.500.000€ y en las que tienen mayoría de personas remuneradas.

[71] Los datos deben tomarse con cierta cautela porque el número de respuestas a esta cuestión ha sido especialmente bajo y la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error del +/- 5,51%.

- El porcentaje de organizaciones en las que participan las familias de personas usuarias en la planificación o evaluación de actividades es del 57,8% en Educación y Tiempo Libre, del 48,9% en Salud y del 41,6% en Servicios Sociales. También es mayor en organizaciones con volumen de ingresos entre 60.001€ y 300.000€.

- Las personas socias y/o donantes participan en la planificación o evaluación de actividades en el 57,1% de organizaciones del ámbito Social-transversal, en el 54,3% de organizaciones de Educación y Tiempo Libre y en el 53,4% de organizaciones del ámbito de Salud. También es superior a la media la participación de las personas socias y/o donantes en organizaciones con presupuesto entre 12.001€ y 300.000€.

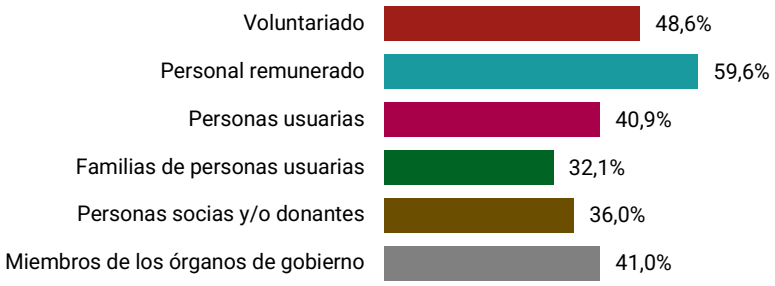
- La participación de miembros de los órganos de gobierno en la planificación es mayor en los ámbitos de Educación y Tiempo Libre (90,4%), Empleo (84,6%) y Servicios Sociales (84%), así como en organizaciones con volumen de ingresos por encima de 60.000€.

Evaluación de la satisfacción de grupos de interés

Además de hacerles partícipes, es habitual que las organizaciones cuenten con sistemas de evaluación de la satisfacción de los grupos de interés.

Casi el 60% de organizaciones con personas remuneradas cuenta con un sistema de evaluación de la satisfacción de éstas. El 48,6% cuenta con un sistema de evaluación de la satisfacción del voluntariado, el 41% de los miembros de los órganos de gobierno y el 40,9% de las personas usuarias. La proporción de organizaciones que evalúa la satisfacción de las personas socias y/o donantes y de las familias de las personas usuarias es algo menor (menos de 4 de cada 10)[72].

GRÁFICO 129. ORGANIZACIONES QUE CUENTAN CON SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE CADA UNO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS. (%)



Si se analizan más profundamente los datos, cabe destacar que:

- El porcentaje de organizaciones en las que se evalúa la satisfacción del voluntariado es del 65,1% en el ámbito de Servicios Sociales y del 64,6% en Educación y Tiempo Libre.

[72] Los datos deben tomarse con cierta cautela porque el número de respuestas a esta cuestión ha sido especialmente bajo y la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error del +/- 5,77%.

- En organizaciones con personal remunerado, se evalúa su satisfacción en el 84,8% de organizaciones de Empleo, en el 76,2% de organizaciones de Educación y Tiempo Libre y en el 75% de Servicios Sociales.

- La evaluación de la satisfacción de las personas usuarias es considerablemente mayor en los ámbitos de Servicios Sociales (64,9%), Empleo (54,4%) y Salud (44,4%).

- En porcentaje de organizaciones en las que se evalúa la satisfacción de las familias de personas usuarias es del 51,3% en Servicios Sociales, 49,2% en Educación y Tiempo Libre y del 47% en Salud.

- La evaluación de la satisfacción de personas socias y/o donantes se realiza en el 41,8% de organizaciones del ámbito Social-transversal y en 41,1% de organizaciones de Servicios Sociales.

- La evaluación de la satisfacción de miembros de los órganos de gobierno en la planificación es mayor en los ámbitos de Educación y Tiempo Libre (67,4%), Otros (60,8%) y Servicios Sociales (47%).

Participación de personas voluntarias y remuneradas en espacios de decisión

En relación con la participación de las personas voluntarias en espacios de decisión de las organizaciones, en el 86,7% de las organizaciones las personas voluntarias participan de algún órgano o comisión de la organización en la que se toman decisiones.

En concreto, en un 39,8% de organizaciones participa menos de la mitad del voluntariado en dichos órganos o comisiones, en un 17,3% de las organizaciones la mitad o más de las personas voluntarias participan (pero no todas) y en un 29,5% todas[73].

El porcentaje de organizaciones en las que participan todas las personas voluntarias en órganos o comisiones es del 45,7% en el ámbito Social-transversal y del 45,5% en Educación y Tiempo Libre, así como del 59,8% en organizaciones con un volumen de ingresos inferior a 12.000€.

[73] Los datos deben tomarse con cierta cautela porque el número de respuestas a esta cuestión ha sido especialmente bajo y la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error del +/- 7,16%.

GRÁFICO 130. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS Y PERSONAS REMUNERADAS EN ÓRGANOS O COMISIONES DE LA ORGANIZACIÓN EN LAS QUE SE TOMEN DECISIONES. (%)

Respecto a la participación de las personas remuneradas en espacios de decisión, se observa que en el 49,4% de las organizaciones con personal remunerado la mitad o más de las personas remuneradas participan en algún órgano o comisión de toma de decisiones.

En un 36,6% de organizaciones participa menos de la mitad del personal remunerado en dichos órganos o comisiones. En otro 16,4% la mitad o más de la plantilla (pero no todas las personas remuneradas) y en un 33% de los casos se involucra al total de la plantilla[74].

Este porcentaje asciende al 64,9% en el ámbito Social-transversal, al 50% en el ámbito Otros, al 63,2% en organizaciones con menos de 3 personas remuneradas, supera el 50% en organizaciones con volumen de ingresos entre 12.001€ y 60.0000€ y 60.001€ y 300.000€, y es del 100% en organizaciones cuyo volumen de ingresos es de 12.000€ o inferior.

Campañas de sensibilización

En relación con la coherencia y la identidad de las organizaciones del TSSE, es destacable que un 71,1% de organizaciones ha realizado o participado en el último año en alguna campaña de sensibilización, captación de recursos, denuncia, recogida de firma o iniciativa similar.

De ellas, el 78,8% lo ha hecho en colaboración con otras entidades, lo que además da cuenta de la relación y colaboración que mantienen las organizaciones entre sí.

[74] Los datos deben tomarse con cierta cautela porque se han tenido en cuenta sólo organizaciones que cuentan con personal remunerado en sus equipos de trabajo y además el número de respuestas a esta cuestión ha sido especialmente bajo y. Por ello la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error del +/- 8,27%.

GRÁFICO 131. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES SEGÚN SI HAN REALIZADO ALGUNA CAMPAÑA EN EL ÚLTIMA AÑO Y, EN TAL CASO, SI HA SIDO EN COLABORACIÓN. (%)

Son las organizaciones de Cooperación Internacional al Desarrollo (84,7%) las que en mayor proporción han realizado o participado en alguna campaña en el último año, seguidas de las organizaciones del ámbito de Salud (79,8%) y Servicios Sociales (73,1%).

Las organizaciones que atienden a personas con discapacidad (81,7%) también destacan por encima del resto de contingencias atendidas. También se observa que el porcentaje de organizaciones que han realizado o participado en alguna campaña en el último año llega al 78,1% entre las organizaciones que pertenecen a alguna red.

Por su parte, el porcentaje de organizaciones que ha realizado la campaña en colaboración con otras entidades es mayor en los ámbitos Educación y Tiempo Libre (90,1%), Social-transversal (82,9%) y Servicios Sociales (81,9%), así como entre las que pertenecen a alguna red (81,4%).

Evaluación del grado de cumplimiento de la misión

Por último, es reseñable que el 79,5% de las organizaciones evalúa periódicamente el grado de cumplimiento de su misión[75]. Se trata éste de un ejercicio que permite a las organizaciones "examinarse" para comprobar su coherencia en relación con la misión.

GRÁFICO 132. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES SEGÚN SI EVALÚAN EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN. (%)

El porcentaje de organizaciones que evalúa periódicamente el grado de consecución de su misión es ligeramente inferior a la media en el ámbito Social-transversal (66,3%) y el de Salud (77,4%), así como en organizaciones con un volumen de ingresos inferior a 12.000€ (65,4%).

[75] Los datos deben tomarse con cierta cautela porque el número de respuestas a esta cuestión ha sido especialmente bajo y la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error del +/- 6,16%.

7.3. ¿QUÉ MECANISMOS DE COMUNICACIÓN UTILIZAN? ¿QUÉ INFORMACIÓN HACEN LLEGAR A SUS GRUPOS DE INTERÉS?

7.3.1. Herramientas de comunicación

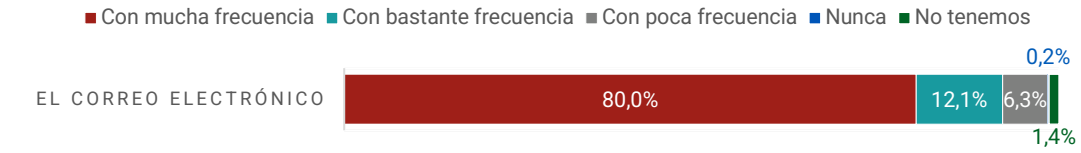
Las organizaciones utilizan distintos mecanismos de comunicación entre los que la presencia de herramientas tecnológicas/digitales es destacable.

Los más utilizados son el correo electrónico, las redes sociales y la web. Otras opciones más clásicas como la radio, la prensa o la televisión obtienen niveles de uso muy inferiores.

Herramientas de comunicación digitales

La herramienta de comunicación más utilizada en las organizaciones es el **correo electrónico**: el 80% dice utilizarlo con mucha frecuencia y otro 12,1% con bastante frecuencia. Su uso con bastante o mucha frecuencia es muy amplio en todos los ámbitos, alcanzando el 100% en Empleo y Otros. No obstante, un 1,4% de las organizaciones carece de correo electrónico.

GRÁFICO 133. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRENCUENCIA DE USO DEL CORREO ELECTRÓNICO. (%)



Las **redes sociales** como twitter, Facebook o yotube, son la segunda herramienta más utilizada: el 38,7% las utiliza con mucha frecuencia y el 28,5% con bastante, por lo que casi 7 de cada 10 utilizan con asiduidad las redes sociales. Un 15,3% no tiene perfil en redes sociales.

Los porcentajes de uso, bastante o muy frecuente, de redes sociales son superiores en Otros (100%), Salud (81,4%), Cooperación Internacional al Desarrollo (75,4%) y Educación y Tiempo Libre (75%). Destaca que el 29,8% de las del ámbito Social-transversal no tienen redes sociales.

Las organizaciones con presupuesto entre 12.001€ y 60.001€ y por encima de 300.000€ utilizan con mayor frecuencia las redes sociales. Asimismo, el 92,9% de las organizaciones con un plan de estrategia digital formalizado utiliza con bastante o mucha frecuencia las redes sociales.

GRÁFICO 134. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRENCUENCIA DE USO DE REDES SOCIALES. (%)

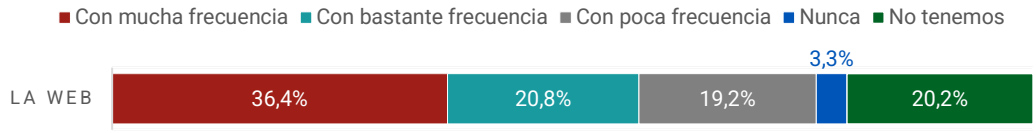
El 36,3% de organizaciones utiliza su **web** institucional con mucha frecuencia y otro 20,8% con bastante frecuencia, aunque todavía un 20,2% de organizaciones no dispone de página web.

El uso bastante o muy frecuente de la página web se ubica muy por encima de la media en los ámbitos Otros (80,4%), Cooperación Internacional al Desarrollo (73,2%) y Salud (70,2%).

En el sentido contrario, destaca que el 40% de organizaciones del ámbito Social-transversal no tengan página web, así como el 25,7% de Educación y Tiempo Libre.

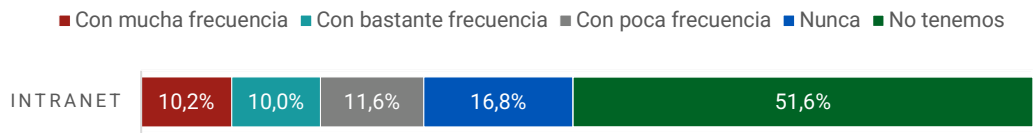
Las organizaciones con presupuesto por encima de 60.000€ y las que tienen un plan de estrategia digital formalizado utilizan con mayor frecuencia su página web.

GRÁFICO 135. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRENCUENCIA DE USO DE LA WEB. (%)



La herramienta menos utilizada es la **intranet**. Más de la mitad de las organizaciones no disponen de ella y solo 1 de cada 5 la utiliza con mucha o bastante frecuencia. La Intranet es más frecuentemente utilizada en Otros (39%), Empleo (30,1%), Salud (30%) y Servicios Sociales.

GRÁFICO 136. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRENCUENCIA DE USO DE LA INTRANET. (%)



Entre **otros** mecanismos utilizados con mucha o bastante frecuencia por el 37,8% de las organizaciones destacan herramientas de mensajería instantánea (whatsapp y telegram), otras aplicaciones y almacenamiento en nube (dropbox).

En términos generales, la presencia de personal remunerado y el volumen de ingresos parecen guardar relación con el uso bastante o muy frecuente de los distintos mecanismos de comunicación digitales. Las organizaciones con personal remunerado obtienen porcentajes más elevados de uso bastante o muy frecuente de todas las herramientas que las organizaciones que sólo cuentan con voluntariado.

En relación con el volumen de ingresos, se observa que cuanto mayor es el mismo, mayor es el porcentaje de organizaciones que hacen un uso, bastante o muy frecuente, de los distintos mecanismos de comunicación digitales. Las redes sociales, sin embargo, no encajan tan claramente en ese esquema y parecen presentar un uso bastante o muy frecuente en el que el volumen de ingresos no es tan determinante.

TABLA 120. ORGANIZACIONES QUE UTILIZAN DISTINTAS HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN DIGITAL CON BASTANTE O MUCHA FRECUENCIA POR PRESENCIA DE PERSONAL REMUNERADO Y VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

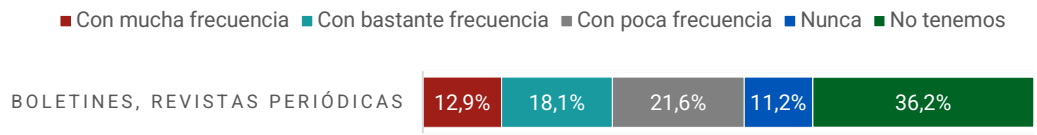
	Sí tiene personal remunerado	No tiene personal remunerado	12.000€ o menos	12.001-60.000€	60.001-300.000€	300.001-1.500.000€	Más de 1.500.000	TOTAL
Correo electrónico	96,6	84,8	82,0	90,1	99,1	100,0	100	92,1
Redes sociales	73,5	57,5	59,1	72,0	61,4	81,8	75,4	67,2
Página web	71,1	37,4	33,1	54,5	66,7	79,0	79,8	57,3
Intranet	24,2	13,7	16,1	12,5	8,9	38,0	52,3	20,1

Otras herramientas de comunicación

Otras herramientas de comunicación más clásicas tienen un nivel de uso menor que las digitales.

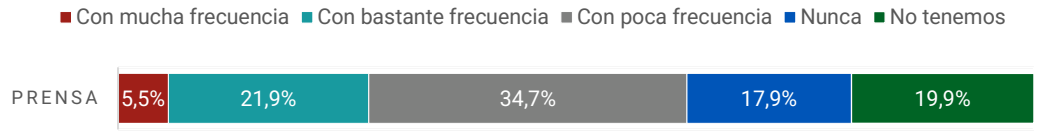
Así, **boletines o revistas** son utilizados por el 31% de organizaciones con bastante o mucha frecuencia. El porcentaje de uso es ligeramente mayor en los ámbitos de Salud (34,6%), Empleo (34,3%), Servicios Sociales (36,2%) y Educación y Tiempo Libre (33,4%).

GRÁFICO 137. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRENCUENCIA DE USO DE BOLETINES O REVISTAS. (%)



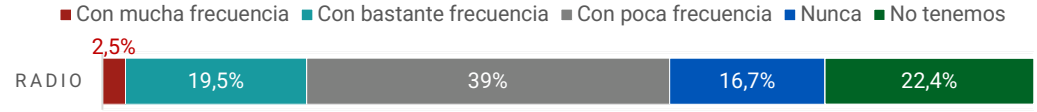
La **prensa** se usa con bastante o mucha frecuencia por el 27,4% de las organizaciones. Por ámbitos, destacan por encima de la media en uso bastante o muy frecuente Salud (36,3%) y Social-transversal (35,9%).

GRÁFICO 138. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRENCUENCIA DE USO DE PRENSA



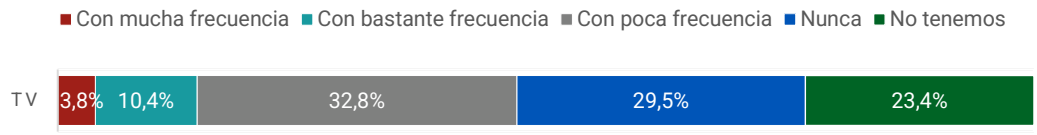
La **radio** se utiliza con bastante o mucha frecuencia como herramienta de comunicación por el 22% de las organizaciones. El 16,7% de organizaciones indica que nunca la utiliza. Los ámbitos que destacan con mayor proporción de organizaciones que hacen un uso bastante o muy frecuente de la radio para la comunicación son Salud (31,3%) y Cooperación Internacional al Desarrollo (25,6%).

GRÁFICO 139. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRENCUENCIA DE USO DE LA RADIO. (%)



El uso bastante o muy frecuente de la **televisión** como herramienta de comunicación es señalado por el 14,2% de organizaciones. El 29,5% de organizaciones indica que nunca utiliza la televisión. Las organizaciones de Salud destacan por encima del resto de ámbitos por contar con mayor proporción de organizaciones que utilizan bastante o mucho la televisión para su comunicación (23,1%).

GRÁFICO 140. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRENCUENCIA DE USO DE LA TELEVISIÓN. (%)



Cabe señalar que entre **otros** mecanismos utilizados con mucha o bastante frecuencia se mencionan el teléfono fijo y el correo ordinario/postal.

En términos generales, como se observaba en las herramientas de comunicación digitales, la presencia de personal remunerado y el volumen de ingresos parecen guardar relación con el uso bastante o muy frecuente de los distintos mecanismos de comunicación.

Las organizaciones con personal remunerado obtienen porcentajes más elevados de uso bastante o muy frecuente de boletines, radio, prensa y televisión, que las organizaciones que sólo cuentan por personal voluntario. En relación con el volumen de ingresos, se observa que cuanto mayor es el mismo, mayor es el porcentaje de organizaciones que hacen un uso, bastante o muy frecuente, de dichas herramientas.

TABLA 121. ORGANIZACIONES QUE UTILIZAN DISTINTOS MECANISMOS DE COMUNICACIÓN CON BASTANTE O MUCHA FRECUENCIA POR PRESENCIA DE PERSONAL REMUNERADO Y VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	Sí tiene personal remunerado	No tiene personal remunerado	12.000€ o menos	12.001-60.000€	60.001-300.000€	300.001-1.500.000€	Más de 1.500.000	TOTAL
Boletines	39,8	16,7	15,5	24,5	41,4	38,7	51,5	31,0
Radio	29,4	9,5	8,6	18,1	27,0	33,9	36,7	21,9
Prensa	33,3	18,0	16,3	29,3	29,4	35,0	38,2	27,4
Televisión	19,7	5,5	4,8	18,0	19,2	13,5	19,8	14,3

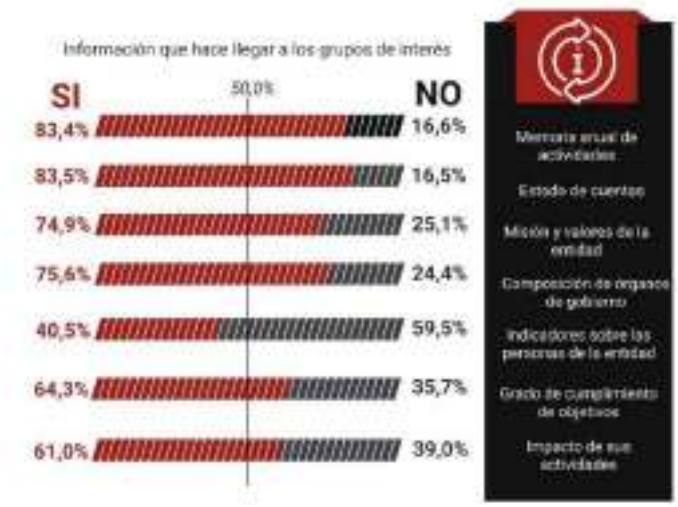
7.3.2. Información para los grupos de interés

En relación con la información que las organizaciones hacen llegar habitual o regularmente a sus grupos de interés (personal interno, personas socias, donantes…), en torno al 83% de las organizaciones hacen llegar habitual o regularmente tanto la memoria anual de actividades de la entidad como información sobre el estado de sus cuentas.

Por otro lado, aproximadamente 3 de cada 4 hacen llegar a sus grupos de interés información sobre la misión y valores de la entidad, y la composición de sus órganos de gobierno.

También es considerable el porcentaje de organizaciones que remiten a sus grupos de interés información sobre el grado de cumplimiento de objetivos y el impacto de sus actuaciones (60%). Es menos frecuente que remitan información sobre las personas de la entidad (40%).

GRÁFICO 141. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE SI HACEN LLEGAR HABITUALMENTE A SUS GRUPOS DE INTERÉS DIVERSO TIPO DE INFORMACIÓN. (%)



Las organizaciones de Empleo, Servicios Sociales y Cooperación Internacional al Desarrollo hacen llegar habitual o regularmente, en mayor proporción que la media, todo tipo de información a sus grupos de interés, salvo el porcentaje de organizaciones de Cooperación Internacional al Desarrollo que envía indicadores sobre las personas de la entidad.

TABLA 122. ORGANIZACIONES QUE SI HACEN LLEGAR HABITUALMENTE A SUS GRUPOS DE INTERÉS DIVERSO TIPO DE INFORMACIÓN POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros[76]
memoria anual de actividades	81,7%	95,6%	91,0%	75,3%	97,5%	72,5%	100,0%
estado de cuentas	90,4%	90,4%	92,6%	82,6%	90,4%	70,0%	100,0%
misión y valores de la entidad	74,4%	93,3%	86,1%	81,0%	76,5%	59,7%	100,0%
composición órganos gobierno	84,4%	64,4%	79,5%	86,9%	77,0%	66,1%	100,0%
indicadores personas entidad	38,9%	54,1%	49,1%	31,7%	34,2%	37,7%	39,2%
grado de cumplimiento de objetivos	66,8%	91,1%	70,7%	60,1%	68,1%	52,6%	100,0%
impacto de sus actividades	63,4%	73,3%	65,5%	39,2%	71,7%	55,7%	100,0%

[76] El número de respuestas de organizaciones del ámbito Otros ha sido especialmente reducido en esta cuestión por lo que hay que tomar el dato con cautela.

Las organizaciones con un volumen de ingresos por encima de 300.000€ (grandes y muy grandes) tienen mayor proporción de organizaciones que envían habitual o regularmente los distintos tipos de información a sus grupos de interés.

Las organizaciones medianas, con un volumen entre 60.001 y 300.000€, también obtienen resultados por encima de la media, salvo en el envío habitual o regular de indicadores sobre las personas de la entidad.

Las organizaciones con un volumen entre 12.001€ y 60.000€ obtienen porcentajes por encima de la media en el envío habitual o regular de la memoria anual de actividades, el estado de cuentas y la composición de los órganos de gobierno.

TABLA 123. ORGANIZACIONES QUE SI HACEN LLEGAR HABITUALMENTE A SUS GRUPOS DE INTERÉS DIVERSO TIPO DE INFORMACIÓN POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	12.000€ o menos	12.001-60.000€	60.001-300.000€	300.001-1.500.000€	Más de 1.500.000
memoria anual de actividades	70,0	80,1	90,7	95,5	97,4
Estado de cuentas	69,4	83,8	88,3	95,4	96,0
misión y valores de la entidad	63,6	63,8	79,9	93,9	97,8
composición órganos gobierno	65,6	81,0	78,6	80,5	77,6
indicadores personas entidad	32,0	40,8	34,8	57,0	55,1
grado de cumplimiento de objetivos	49,7	60,7	72,2	79,3	74,6
impacto de su actuación	47,6	59,2	68,9	74,2	64,4

7.4. ¿QUÉ PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL ESTÁN INCORPORANDO?

La transformación digital es uno de los retos a los que se enfrentan las organizaciones del TSSE.

Afrontarlo implica ir más allá del uso concreto de herramientas digitales y supone incorporar prácticas en relación con la tecnología digital en la vida interna y actividad de las organizaciones.

7.4.1. Uso de tecnología digital

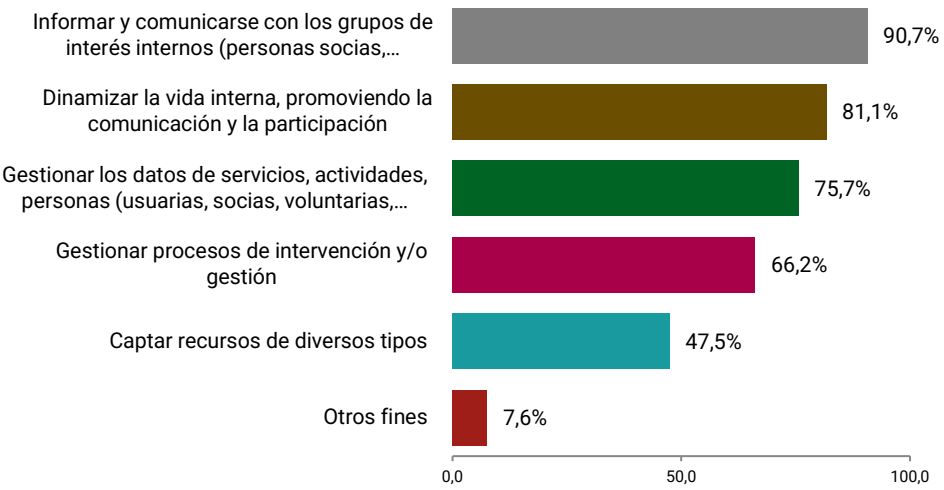
Las organizaciones han ido incorporando algunas prácticas[77] en su día a día, algunas de manera muy amplia. La práctica más extendida (un 90,7% la realiza) es el uso de la tecnología digital para informar y comunicarse con los grupos de interés internos (personas socias, voluntarias, remuneradas) y/o externos (usuarias y destinatarias, administraciones…).

[77] Los datos deben tomarse con cierta cautela porque el número de respuestas a esta cuestión ha sido especialmente bajo y la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error del +/- 6,23%.

Más de 3 de cada 4 organizaciones dicen además utilizar la tecnología digital para dinamizar la vida interna, promoviendo la comunicación y la participación y para gestionar los datos de servicios, actividades, personas, recursos…

Un 66,2% de entidades utilizan la tecnología digital para gestionar procesos de intervención y/o gestión y un 47,5% para captar recursos de diverso tipo.

GRÁFICO 142. ORGANIZACIONES QUE UTILIZAN LA TECNOLOGÍA DIGITAL PARA DISTINTOS FINES. (%)



Servicios Sociales destaca como el ámbito cuya proporción de organizaciones que utilizan la tecnología digital se sitúa por encima de la media para: informar y comunicarse; gestionar datos y servicios, así como procesos de intervención; y captar recursos. Además, se sitúa en la media en lo referente al uso de tecnología digital para dinamizar la vida interna de la organización.

Las organizaciones de Cooperación Internacional al Desarrollo y de Salud también destacan por usos por encima de la media en las diversas prácticas, excepto en la gestión de procesos de intervención o gestión, probablemente debido a la naturaleza de su actividad.

TABLA 124. ORGANIZACIONES QUE SI UTILIZAN LA TECNOLOGÍA DIGITAL PARA DISTINTOS FINES POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
informar y comunicarse con grupos de interés	100,0	89,9	96,8	93,6	91,2	82,0	80,4
dinamizar vida interna	85,0	68,7	81,2	87,6	92,7	76,1	80,4
gestionar datos de servicios, actividades, personas...	77,8	94,0	85,0	87,6	86,3	55,2	80,4
gestionar procesos de intervención y/o gestión	60,7	88,9	82,5	56,4	56,4	57,6	80,4
captar recursos	56,1	46,0	52,0	36,4	57,8	39,2	60,8

En términos generales, la presencia de personal remunerado y el volumen de ingresos parecen guardar relación con el uso de la tecnología digital para distintos fines o prácticas.

Las organizaciones con personal remunerado obtienen porcentajes más elevados de uso que las que sólo cuentan por personal voluntario.

Por otro lado, cuanto mayor es el volumen de ingresos, mayor es el porcentaje de organizaciones que hacen uso de la tecnología digital para informar y comunicarse con grupos de interés, dinamizar la vida interna, captar recursos, etc.

TABLA 125. ORGANIZACIONES QUE SI UTILIZAN LA TECNOLOGÍA DIGITAL PARA DISTINTOS FINES POR PRESENCIA DE PERSONAL REMUNERADO Y VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	Sí tiene personal remunerado	No tiene personal remunerado	12.000€ o menos	12.001-60.000€	60.001-300.000€	300.001-1.500.000€	Más de 1.500.000
informar y comunicarse con grupos de interés	96,4	83,6	83,8	83,7	98,3	97,1	100,0
dinamizar vida interna	85,1	78,1	80,7	73,5	87,5	82,1	89,8
gestionar datos de servicios, actividades, personas…	85,5	61,1	61,4	78,2	72,5	91,4	100,0
gestionar procesos de intervención y/o gestión	79,1	46,2	46,7	62,8	72,1	82,7	94,9
captar recursos	62,0	24,2	23,6	40,5	66,0	64,8	63,3

7.4.2. Prácticas centradas en las personas destinatarias

Las prácticas centradas en las personas destinatarias[78] de las organizaciones, no están tan extendidas como las anteriormente descritas.

Un 34,7% de organizaciones realiza acciones de información y orientación, alfabetización o educación digital y un 33,7% facilita espacios de uso libre y gratuito de tecnologías de la información y la comunicación a las personas destinatarias.

En torno a 1 de cada 10 organizaciones promociona aplicaciones en dispositivos móviles con usos sociales, realiza acciones de incidencia social y política (activismo digital), desarrolla atención con base tecnológica a través de Internet y aplicaciones en dispositivos móviles, y realiza acciones para garantizar la accesibilidad universal en entornos digitales.

Las prácticas cuyo uso está menos extendido son el uso de la domótica (7,6% de las organizaciones) y las iniciativas de big data, inteligencia artificial o machine learning (2,1%).

[78] Los datos deben tomarse con cierta cautela porque el número de respuestas a esta cuestión ha sido especialmente bajo y la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error del +/- 6,96%.

GRÁFICO 143. ORGANIZACIONES CON PRÁCTICAS CENTRADAS EN LAS PERSONAS DESTINATARIAS. (%)

Las diferencias por ámbito muestran que son las organizaciones de Empleo principalmente y las de Servicios Sociales las que en mayor medida desarrollan acciones para garantizar la accesibilidad universal y de información y orientación, alfabetización o educación digital; facilitan espacios de uso libre y gratuito de TICS; y realizan iniciativas de big data, inteligencia artificial o machine learning para la resolución de necesidades o problemas sociales.

También son las de Empleo y Servicios Sociales, junto con las del ámbito Social-transversal, las que en mayor medida realizan promoción de aplicaciones en dispositivos móviles.

Asimismo, Empleo, Servicios Sociales y Salud son los ámbitos en los que la proporción de organizaciones que realizan atención con base tecnológica es mayor, mientras que el uso de la domótica en recursos sociales es principalmente propio de los Servicios sociales.

Las acciones de incidencia social y política, el denominado activismo digital, son realizadas en mayor proporción por organizaciones de Cooperación Internacional al Desarrollo y del ámbito Social-transversal.

TABLA 126. ORGANIZACIONES CON PRÁCTICAS CENTRADAS EN LAS PERSONAS DESTINATARIAS POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros [79]
acciones para garantizar accesibilidad universal	24,5	59,2	35,2	7,3	14,9	17,2	50,0
acciones de información y orientación	19,4	88,8	55,8	6,0	10,2	30,2	75,6
facilitación de espacio de uso libre	20,4	70,4	50,0	20,2	27,0	26,8	24,4
promoción de aplicaciones en dispositivos móviles	22,4	48,0	30,2	22,8	1,9	27,6	50,0
atención con base tecnológica	33,0	27,6	44,9	11,9	0,0	17,4	24,4
uso de la domótica en recursos sociales	5,7	0,0	14,2	0,0	4,7	6,6	24,4
acciones de incidencia social y política	23,4	6,1	23,3	19,2	30,7	29,6	50,0
iniciativas de big data	2,1	6,1	6,1	0,0	0,0	0,0	0,0

Las organizaciones con personal remunerado y las que tienen presupuestos por encima de 300.000€ desarrollan en mayor medida las prácticas centradas en las personas destinatarias. Las que cuentan con volumen de ingresos entre 12.001 y 300.000€ se sitúan por encima de la media en varias acciones: de información y orientación, de facilitación de espacios de uso libre y gratuito de TICS y de promoción de aplicaciones de aplicaciones en dispositivos móviles. Las que cuentan con presupuesto entre 60.001 y 300.000€ también lo están en acciones para garantizar la accesibilidad universal. Por su parte, las que tienen presupuesto entre 12.001 y 60.000€ se sitúan por encima de la media en acciones de incidencia social y política.

TABLA 127. ORGANIZACIONES CON PRÁCTICAS CENTRADAS EN LAS PERSONAS DESTINATARIAS POR PRESENCIA DE PERSONAL REMUNERADO Y VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	Sí tiene personal remunerado	No tiene personal remunerado	12.000€ o menos	12.001-60.000€	60.001-300.000€	300.001-1.500.000€	Más de 1.500.000
acciones para garantizar accesibilidad universal	30,8	13,8	16,6	11,3	35,0	28,8	39,6
acciones de información y orientación	48,7	14,8	8,8	36,0	37,9	54,8	72,7
facilitación de espacio de uso libre	49,6	12,2	8,1	35,0	31,6	56,5	78,6
promoción de aplicaciones en dispositivos móviles	33,0	15,2	11,1	30,0	24,7	41,8	39,4
atención con base tecnológica	36,7	7,3	2,4	23,4	33,2	48,3	33,2
uso de la domótica en recursos sociales	9,6	5,1	5,5	8,9	6,7	7,9	12,8
acciones de incidencia social y política	28,8	21,8	23,6	28,6	15,9	28,9	42,2
iniciativas de big data	3,5	0,0	0,0	0,0	0,0	5,5	12,3

[79] El número de respuestas de organizaciones del ámbito Otros ha sido especialmente reducido en esta cuestión por lo que hay que tomar el dato con cautela.

7.5. ANÁLISIS COMPARATIVO 2014-2019

En términos generales, se observa que entre 2014 y 2019 las organizaciones han avanzado en el desarrollo de herramientas de gestión.

En 2019 un mayor porcentaje de organizaciones tiene implantado formalmente un sistema de evaluación de resultados o un plan de riesgos laborales, evidenciando la progresiva incorporación y formalización de estas herramientas. Destaca especialmente el incremento de organizaciones que cuentan con un plan de igualdad entre hombres y mujeres formalizado y, en general, el porcentaje de organizaciones que realiza acciones en relación con la igualdad, independientemente de que estén formalizadas o no, mostrando así la apuesta que se ha hecho por este elemento de coherencia con la misión.

De manera similar, se ha incrementado el porcentaje de organizaciones que realizan acciones, formalizadas o no, en relación con un plan de euskera. Otras herramientas formalizadas, como los planes estratégicos o los códigos éticos también han experimentado un ligero incremento entre las organizaciones. Por el contra, otras herramientas de gestión, como los sistemas de calidad, no han tenido tanto desarrollo.

TABLA 128. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN (I)

Informe	LB Tercer Sector Social Euskadi	LB Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2019-2014
Fecha recogida de datos	2014	**2019**	
% de organizaciones que han implantado un sistema de evaluación de resultados (formalizado)	35	**38,3**	▲ +3,3
% de organizaciones con plan de riesgos laborales (formalizado)	32,8	**35,8**	▲ +3
% de organizaciones con plan de formación (formalizado)	26,24	**33,7**	▲ +7,46
% de organizaciones que hacen acciones relacionadas con el plan de igualdad entre hombres y mujeres (formalizado)	21,8	**28,9**	▲ +7,1
% organizaciones con plan estratégico (formalizado)	34,71	**36,3**	▲ +1,59
% de organizaciones que hacen acciones relacionadas con el plan de igualdad entre mujeres y hombres (formalizado o no)	67,29	**69,6**	▲ +2,31
% organizaciones que realizan acciones relacionadas con un sistema de calidad (formalizado o no)	38,03	**31,2**	▼ -6,83
% de organizaciones que con un código ético (formalizado)	24,1	**25**	▲ +0,9
% de organizaciones que hacen acciones relacionadas con un plan de euskera (formalizado o no)	40,02	**42,5**	▲ +2,48

En lo que se refiere al equilibrio de funciones, sigue siendo muy significativo el porcentaje de organizaciones que han participado en alguna campaña de sensibilización, captación de fondos o similar en el último año.

En relación con la coherencia con la misión, hay también otros elementos a destacar que evidencian los esfuerzos de las organizaciones por impulsar internamente apuestas que proponen socialmente. En este sentido, se observa que las organizaciones se han esforzado por mantener informados a sus grupos de interés e implicarles en la planificación o evaluación. De hecho, el porcentaje de organizaciones que envían habitualmente información sobre impacto de actividades, estado de cuentas y misión y valores ha crecido, aunque el porcentaje de organizaciones que envían información sobre memoria de actividades haya descendido. Asimismo, es muy significativo el porcentaje de organizaciones que implican a su personal voluntario o remunerado en la planificación y evaluación, aunque el dato de organizaciones que implican a sus personas usuarias haya descendido ligeramente.

Los esfuerzos de las organizaciones por evaluar la satisfacción de sus grupos de interés también han sido notorios. Así, por ejemplo, han crecido tanto los porcentajes de organizaciones que evalúan la satisfacción de las personas voluntarias, como, sobre todo, la de las personas remuneradas de la organización.

TABLA 129. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN (II)

Informe	LB Tercer Sector Social Euskadi	LB Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2019-2014
Fecha recogida de datos	2014	**2019**	
% de organizaciones que han participado en alguna campaña de sensibilización, captación de fondos o similar en el último año	70,76	**71,1**	▲ +0,34
% de organizaciones que envían habitualmente información sobre memoria de actividades a sus grupos de interés	86,5	**83,4**	▼ -3,1
% de organizaciones que envían habitualmente información sobre impacto de sus actividades a sus grupos de interés	52	**61**	▲ +9
% de organizaciones que envían habitualmente información sobre estado de cuentas	80,8	**83,5**	▲ +2,7
% de organizaciones que envían habitualmente información sobre la misión y valores de la entidad	70,1	**74,9**	▲ +4,8
% organizaciones que implican a las personas usuarias en planificación o evaluación	57,92	**56,4**	▼ -1,52
% de organizaciones que implican al personal voluntario en planificación y evaluación	69,06	**72,6**	▲ +3,54
% de organizaciones que implican al personal remunerado en planificación y evaluación	91,05	**94,5**	▲ +3,45
% de organizaciones que evalúan la satisfacción del personal voluntario	46,21	**48,6**	▲ +2,39
% de organizaciones que evalúan la satisfacción del personal remunerado	50,66	**59,6**	▲ +8,94

En lo que se refiere a la comunicación, parece evidente que las organizaciones han experimentado entre 2014 y 2019 un incremento del uso de herramientas de comunicación digitales. Ha crecido el porcentaje de organizaciones que utiliza con bastante o mucha frecuencia el correo electrónico y, sobre todo, las redes sociales; y ha descendido más de un 11% el dato de organizaciones que no tienen o no utilizan página web.

TABLA 130. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN (III)

Informe	LB Tercer Sector Social Euskadi	LB Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2019-2014
Fecha recogida de datos	2014	**2019**	
% organizaciones que usan con bastante o mucha frecuencia el email	89,74	**92,1**	▲ +2,36
% organizaciones que no tienen o no usan web	31,51	**20,2**	▼ -11,31
% organizaciones que usan redes sociales con bastante o mucha frecuencia	54,29	**67,2**	▲ +12,91

LIBRO BLANCO TSSE 2020

RELACIONES EXTERNAS

8

8.1. ¿CÓMO ES LA RELACIÓN CON OTROS AGENTES SOCIALES?

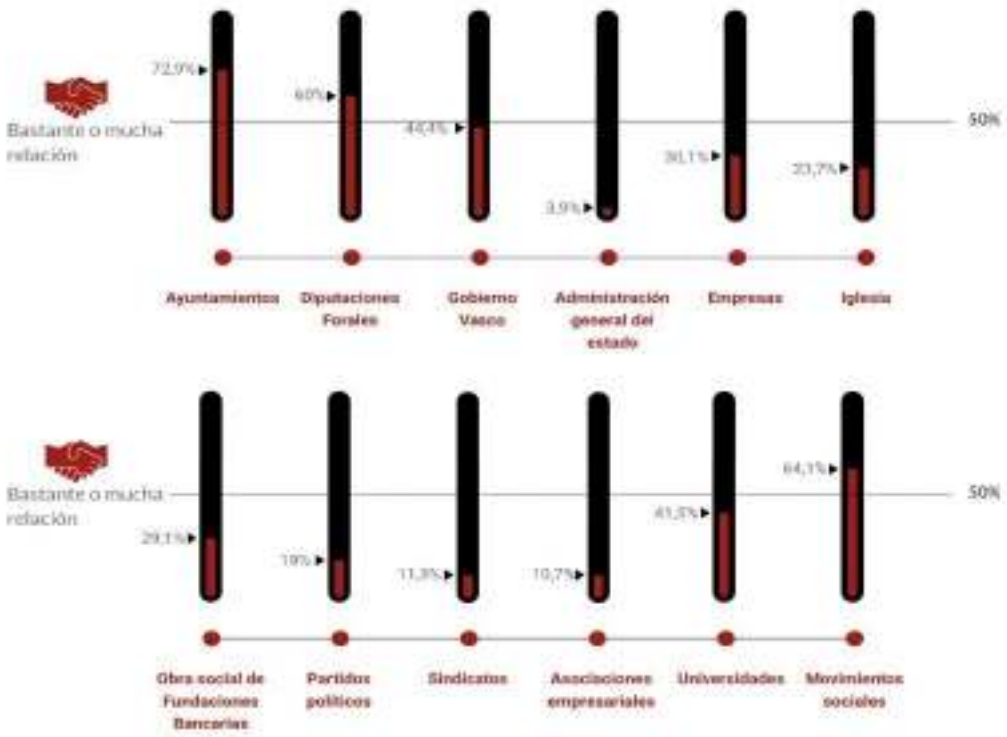
En el contexto social actual se hace impensable pensar en la actividad de las organizaciones del TSSE al margen de otros agentes sociales. La comunicación, interlocución y colaboración entre agentes es una práctica cotidiana en una sociedad interconectada y el TSSE no está al margen de esa interconexión.

Las organizaciones del TSSE mantienen relación o colaboración con diversos agentes sociales para una variedad de fines. De entre todos los niveles de la administración pública, la relación de las organizaciones del sector es especialmente estrecha con los ayuntamientos. Un 72,9% de organizaciones dice tener bastante o mucha relación con la administración a nivel municipal, un 60% con las diputaciones forales y un 44,4% con Gobierno Vasco.

También se mantienen ciertos lazos con los movimientos sociales (el 64,1% de las entidades consultadas dice tener bastante o mucha relación con ellos) y con las universidades (el 41,5%).

Los niveles de relación con otros agentes son considerablemente menores. Concretamente el 30,1% de las organizaciones dice tener una relación o colaboración bastante estrecha con empresas; el 29,1% con Fundaciones Bancarias; el 23,7% con la Iglesia; el 18% con los partidos políticos; el 11,3% con los sindicatos; y el 10,7% con asociaciones empresariales.

GRÁFICO 144. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES QUE TIENEN BASTANTE O MUCHA RELACIÓN O COLABORACIÓN CON DIVERSOS AGENTES SOCIALES. (%)



Si se analizan más detenidamente los datos se observa que el nivel de relación con otros agentes sociales es mayor según crece el volumen de ingresos de las organizaciones. Y que especialmente las organizaciones de Araba, las de Servicios Sociales y las que atienden a personas en situación o riesgo de exclusión tienen una amplia red de relaciones con otros agentes sociales.

TABLA 131. ORGANIZACIONES POR ENCIMA DE LA MEDIA EN LA RELACIÓN SEGÚN ÁMBITO, TTHH, TAMAÑO Y CONTINGENCIA

Agentes sociales	ÁMBITO	TTHH	TAMAÑO	CONTINGENCIA
Ayuntamientos *Bastante o mucha relación 72,9%*	Empleo (79,4%) Servicios Sociales (79%) Salud (73,1%)	Gipuzkoa (84,2%) Araba (75,6%)	Entre 60.001€ y 300.000€ (84,6%) Entre 300.001€ y 1.500.000€ (87,4%) >1.500.000€ (92,4%)	Dependencia (92,5%) Exclusión (80,7%) Discapacidad (76,5%)
Diputaciones Forales *Bastante o mucha relación 60%*	Empleo (80,4%) Servicios Sociales (78,9%)	Araba (66,9%)	Entre 300.001€ y 1.500.000 (91,1%) >1.500.000€ (94,9%)	Dependencia (73,3%) Exclusión (61,9%) Discapacidad (75,3%)
Gobierno Vasco *Bastante o mucha relación 44,4%*	Empleo (70,3%) Servicios Sociales (59,7%) Otros (60%) Salud (55,5%)	Araba (69,3%)	Entre 60.001€ y 300.000€ (64,9%) Entre 300.001€ y 1.500.000€ (80%) >1.500.000€ (74,6%)	Dependencia (81,9%) Exclusión (44,9%) Discapacidad (54,2%)
Adm. Gral. Del Estado *Bastante o mucha relación 3,9%*	Servicios Sociales (11,2%)	Gipuzkoa (6,9%)	Entre 300.001€ y 1.500.000€ (7,3%) >1.500.000€ (10,2%)	Exclusión (13,1%)
Empresas *Bastante o mucha relación 30,1%*	Otros (66,7%) Empleo (53,7%) Salud (34,7%) Servicios Sociales (31,4%)	Araba (37,7%) Gipuzkoa (35%)	Entre 300.001€ y 1.500.000€ (45,6%) >1.500.000€ (45,2%)	Dependencia (44,4%) Exclusión (46,1%) Desprotección (35,9%) Discapacidad (33%)
Iglesia *Bastante o mucha relación 23,7%*	Educación y Tiempo Libre (51,6%) Servicios Sociales (32%) Coop. Internacional al Desarrollo (27,1%)	Gipuzkoa (25,6%) Bizkaia (24,1%)	<12.000€ (25,7%) Entre 300.001€ y 1.500.000€ (35,9%) >1.500.000€ (30,9%)	Dependencia (26,9%) Exclusión (32,2%) Otros colectivos vulnerables (25,4%)
Fundaciones Bancarias *Bastante o mucha relación 29,1%*	Salud (44,5%) Servicios Sociales (44,3%)	Araba (42,3%) Gipuzkoa (30,7%)	Entre 12.001€ y 60.001€ (31,8%) Entre 300.001€ y 1.500.000€ (50,1%) >1.500.000€ (45,9%)	Dependencia (41,8%) Exclusión (30,4%) Desprotección (30,4%) Discapacidad (38,4%)
Partidos Políticos *Bastante o mucha relación 19%*	Otros (33%) Coop. Internacional al Desarrollo (20,1%) Salud (20,4%)	Araba (29,1%) Bizkaia (21,9%)	Entre 12.001€ y 60.001€ (23,1%) Entre 300.001€ y 1.500.000€ (29,4%)	Dependencia (28,6%) Otros colectivos vulnerables (18,8%)
Sindicatos *Bastante o mucha relación 11,3%*	Coop. Internacional al Desarrollo (20,1%) Servicios Sociales (17,3%) Otros (16,4%) Empleo (13%) Salud (12,5%)	Bizkaia (16,9%)	Entre 60.001€ y 300.000€ (17,6%) Entre 300.001€ y 1.500.000€ (16,8%) >1.500.000€ (20,8%)	Dependencia (20,5%) Exclusión (13,7%) Discapacidad (14,8%)
Asociaciones Empresariales *Bastante o mucha relación 10,7%*	Otros (60%) Empleo (15,8%) Social-transversal (12%)	Araba (16,6%) Bizkaia (12,1%)	Entre 300.001€ y 1.500.000€ (20,2%) >1.500.000€ (34,8%)	Dependencia (56%) Exclusión (15%)
Universidades *Bastante o mucha relación 41,5%*	Otros (100%) Servicios Sociales (67%) Empleo (44,9%)	Gipuzkoa (44,3%) Araba (43,6%)	Entre 60.001€ y 300.000€ (54,5%) Entre 300.001€ y 1.500.000€ (66,9%) >1.500.000€ (81,8%)	Dependencia (55,2%) Exclusión (59,8%) Desprotección (44,8%) Discapacidad (47,2%)
Movimientos Sociales *Bastante o mucha relación 64,1%*	Servicios Sociales (73,5%) Social-transversal (65,6%)	Bizkaia (65,6%) Araba (64,7%)	Entre 60.001€ y 300.000€ (67,2%) Entre 300.001€ y 1.500.000€ (76,7%) >1.500.000€ (82,3%)	Dependencia (71,4%) Exclusión (88,9%) Desprotección (66,3%)

8.2. ¿CÓMO SE PERCIBE EL APOYO DE OTROS AGENTES SOCIALES?

Respecto a la valoración sobre el apoyo que reciben de distintos agentes sociales, las organizaciones dicen recibir bastante o mucho apoyo de las Diputaciones Forales (68,4%), los Movimientos Sociales (65,6%), el Gobierno Vasco (64%) y los Ayuntamientos (63,3%).

Asimismo, el 40% dice recibir bastante o mucho apoyo de la Iglesia, el 34,4% de las Universidades y el 29,6% de fundaciones bancarias. Por debajo del 10% destaca la valoración del apoyo de Empresas (10,6%), la Administración General del Estado (9,9%), Asociaciones empresariales (9,4%), Partidos Políticos (8,1%) y Sindicatos (7,7%).

GRÁFICO 145. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES QUE PERCIBEN BASTANTE O MUCHO APOYO DE DIVERSOS AGENTES SOCIALES. (%)

Estos datos están en sintonía con el nivel de relación o colaboración con dichos agentes sociales.

TABLA 132. ORGANIZACIONES POR ENCIMA DE LA MEDIA EN LA PERCEPCIÓN DE APOYO SEGÚN ÁMBITO, TERRITORIO HISTÓRICO Y TAMAÑO

Agentes sociales	ÁMBITO	TTHH	TAMAÑO
Ayuntamientos *Bastante o mucho apoyo 63,3%*	Social-transversal (73,8%) Coop. Internacional al Desarrollo (68,2%) Educación y Tiempo Libre (64,5%)	Araba (68%) Gipuzkoa (67,8%)	Entre 12.001€ y 60.001€ (71,7%) Entre 60.001€ y 300.000€ (64,7%) Entre 300.001€ y 1.500.000€ (65,1%)
Diputaciones Forales *Bastante o mucho apoyo 68,4%*	Otros (83,6%) Educación y Tiempo Libre (79%) Empleo (72,2%) Servicios Sociales (71,6%)	Bizkaia (68,7%)	Entre 300.001€ y 1.500.000 (81,3%) >1.500.000€ (80,7%)
Gobierno Vasco *Bastante o mucho apoyo 64%*	Otros (100%) Socia-transversal (70,4%) Empleo (67,7%) Educación y Tiempo Libre (66,3%)	Araba (67,7%) Bizkaia (67,5%)	Entre 300.001€ y 1.500.000€ (77,2%) >1.500.000€ (85,6%)

Agentes sociales	ÁMBITO	TTHH	TAMAÑO
Adm. Gral. Del Estado *Bastante o mucho apoyo 9,9%*	Educación y Tiempo Libre (20,4%) Otros (19,6%) Coop. Internacional al Desarrollo (14,4%)	Bizkaia (11,6%)	<12.000€ (13%) >1.500.000€ (17,5%)
Empresas *Bastante o mucho apoyo 10,6%*	Salud (29,5%) Otros (16,4%) Social-transversal (14,8%)	Gipuzkoa (18,8%)	Entre 12.001€ y 60.001€ (14,4%) Entre 300.001€ y 1.500.000€ (11,3%)
Iglesia *Bastante o mucho apoyo 40%*	Otros (50,8%) Educación y Tiempo Libre (49,8%) Coop. Internacional al Desarrollo (47,8%) Empleo (43,7%)	Bizkaia (44,6%)	Entre 300.001€ y 1.500.000€ (45,5%) >1.500.000€ (58,8%)
Fundaciones Bancarias *Bastante o mucho apoyo 29,6%*	Empleo (43,7%) Otros (40%) Salud (33%) Servicios Sociales (32,2%)	Bizkaia (33,1%)	Entre 12.001€ y 60.001€ (35,3%) Entre 300.001€ y 1.500.000€ (31,1%) >1.500.000€ (29,6%)
Partidos Políticos *Bastante o mucho apoyo 8,1%*	Educación y Tiempo Libre (15,1%) Social-transversal (12,6%) Coop. Internacional al Desarrollo (8,4%)	Gipuzkoa (11,6%)	<12.000€ (11%) Entre 12.001€ y 60.001€ (8,7%)
Sindicatos *Bastante o mucho apoyo 7,7%*	Social-transversal (11,9%) Coop. Internacional al Desarrollo (11,3%) Salud (8,7%)	Bizkaia (10,6%)	<12.000€(14,5%) Entre 12.001€ y 60.001€ (23,1%)
Asociaciones Empresariales *Bastante o mucho apoyo 9,4%*	Salud (17,8%) Coop. Internacional al Desarrollo (17,2%) Social-transversal (13,3%)	Araba (15,9%)	Entre 12.001€ y 60.001€ (17,7%)
Universidades *Bastante o mucho apoyo 34,4%*	Social-transversal (43,6%) Salud (43,1%) Otros (39,2%) Servicios Sociales (37,2%)	Araba (36,6%) Bizkaia (36%)	Entre 12.001€ y 60.001€ (37,4%) Entre 300.001€ y 1.500.000€ (46,9%) >1.500.000€ (43,7%)
Movimientos Sociales *Bastante o mucho apoyo 65,6%*	Social-transversal (75,3%) Educación y Tiempo Libre (68%) Coop. Internacional al Desarrollo (67,7%)	Araba (69,9%) Bizkaia (67,2%)	<12.000€ (70,2%) Entre 300.001€ y 1.500.000€ (76,1%) >1.500.000€ (81,1%)

8.3. ¿EN QUÉ ASPECTOS HABRÍA NECESIDAD DE DESARROLLAR LA COLABORACIÓN CON OTROS AGENTES?

Las organizaciones han valorado distintos aspectos en los que se podría desarrollar la colaboración con otros agentes, destacando el intercambio de información, la participación en foros, jornadas... (el 87,5% de las organizaciones lo valora necesario) y la realización conjunta de campañas de sensibilización (el 85,1% de las organizaciones lo valora necesario).

El 73% de las organizaciones apunta que tendría necesidad de desarrollar la colaboración con otros agentes para el asesoramiento, el 70,1% para la oferta conjunta de servicios o proyectos, el 66,1% para captar donativos, legados o subvenciones y el 60,5% para la cesión de locales.

Los aspectos que se han valorado como menos necesarios son: la participación de terceros en órganos consultivos propios (sólo el 22,1% lo valora necesario) y la participación de terceros en órganos de gobierno propios (sólo el 10,6% lo valora necesario).

GRÁFICO 146. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES QUE PERCIBEN LA NECESIDAD DE DESARROLLAR COLABORACIÓN CON OTROS AGENTES PARA DISTINTOS ASPECTOS. (%)

El intercambio de información, la participación en foros y jornadas…, con otros agentes es percibida como necesidad a desarrollar en mayor medida por organizaciones de Servicios Sociales (94,7%), Social-transversal (89,2%) y Otros (100%). Por su parte, son las organizaciones de Empleo (100%), Cooperación Internacional al Desarrollo (91%) y Social-transversal las que indican mayor necesidad de desarrollar la colaboración con otros agentes para la realización conjunta de campañas de sensibilización.

La necesidad de colaborar con otros agentes para asesoramiento es más ampliamente percibida entre organizaciones de Servicios Sociales (75,1%), Educación y Tiempo Libre (76%), Social-transversal (78,6%) y Otros (75,6%), mientras que la oferta conjunta de servicios o proyectos lo es entre organizaciones de Empleo (93,5%), Servicios Sociales (79,5%), Cooperación Internacional al Desarrollo (81%) y Otros (100%).

La colaboración para captar donativos, legados o subvenciones es percibida en mayor medida como necesidad por organizaciones de Salud (72,2%) y Servicios Sociales (72,2%) y la colaboración para la cesión de locales lo es por organizaciones de Servicios Sociales (65,4%), Educación y Tiempo Libre (73,6%) y Otros (75,6%).

Por último, la necesidad de colaboración para la participación de terceros tanto en órganos consultivos propios como en órganos de gobierno propios la destacan en mayor medida organizaciones de Salud, Servicios Sociales, Educación y Tiempo Libre y Otros.

TABLA 133. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES QUE PERCIBEN LA NECESIDAD DE DESARROLLAR COLABORACIÓN CON OTROS AGENTES PARA DISTINTOS ASPECTOS POR ÁMBITOS. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Intercambio de información, participación en foros, jornadas…	81,1	81,7	94,7	68,8	88,0	89,2	100
Realización conjunta de campañas de sensibilización	77,2	100	85,5	68,8	91,0	89,2	75,6
Asesoramiento	65,2	58,7	75,1	76,0	60,0	78,6	75,6
Oferta conjunta de servicios o proyectos	56,4	93,5	79,5	56,3	81,0	61,1	100
Donativos, legados o subvenciones	72,2	46,7	72,2	67,8	59,0	64,7	50
Cesión de locales	61,1	58,7	65,4	73,6	50,0	54,3	75,6
Participación de terceros en órganos consultivos propios	24,3	12,0	33,3	31,3	2,0	14,4	50
Participación de terceros en órganos de gobierno propios	22,1	6,5	16,5	11,5	4,0	3,6	24,4

8.4. ANÁLISIS COMPARATIVO 2014-2019

Los datos comparativos del periodo 2014-2019 apuntan a un notable incremento en las relaciones de las organizaciones del TSSE con otros agentes sociales. Los porcentajes de organizaciones que mantienen bastante o mucha relación con empresas y partidos políticos, entre otros, han subido.

Asimismo, las organizaciones perciben más apoyo de otros agentes sociales, especialmente de la administración pública, tal y como indican los porcentajes de organizaciones que creen que el sector recibe bastante o mucho apoyo por parte del Gobierno Vasco y las Diputaciones, que respecto a 2014 han crecido notablemente.

TABLA 134. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE RELACIONES EXTERNAS

Informe	LB Tercer Sector Social Euskadi	LB Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2019-2014
Fecha recogida de datos	2014	**2019**	
% de organizaciones que se relacionan bastante o mucho con empresas	19,8	**30,1**	▲ +10,3
% de organizaciones que se relacionan bastante o mucho con partidos políticos	14,5	**18**	▲ +3,5
% organizaciones que se relacionan nada o poco con empresas	80,17	**69,9**	▼ -10,27
% organizaciones que cree que el sector recibe bastante o mucho apoyo por parte de gobierno autonómico	49,43	**64**	▲ +14,57
% organizaciones que cree que el sector recibe bastante o mucho apoyo por parte de las diputaciones	61,33	**68,4**	▲ +7,07

LIBRO BLANCO TSSE 2020

RELACIONES Y SITUACIÓN DE SECTOR

9.1. ¿CÓMO SON LAS RELACIONES DENTRO DEL TSSE?

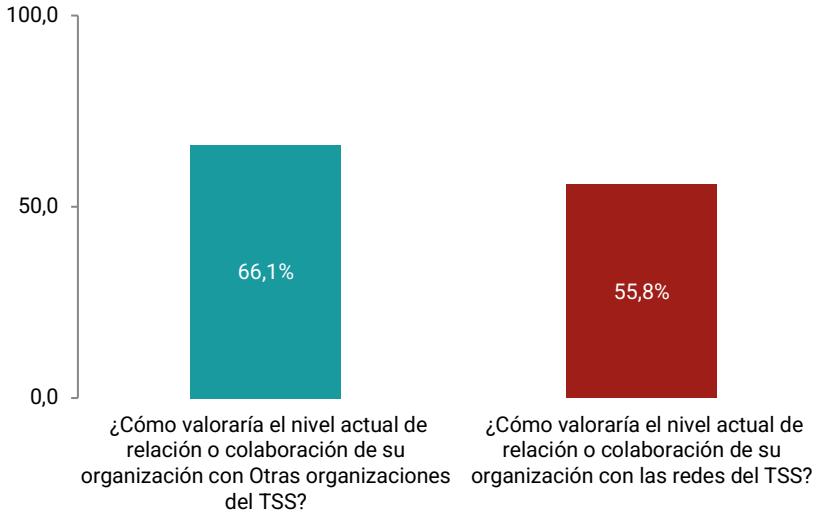
Para las organizaciones del TSSE relacionarse con otras organizaciones forma parte de la manera de entender y desarrollar su actividad. Crear alianzas y trabajar en red son cuestiones que permiten al TSSE un desarrollo interconectado. La formalización de esa cooperación y coordinación en redes permite además una mayor estructuración del sector.

9.1.1. Valoración de la relación con otras organizaciones y con las redes

El 66,1% de las organizaciones valora como bastante o mucha la relación o colaboración que actualmente mantiene con otras organizaciones. Un 23,9% apunta que mantiene poca relación y para un 10% de las organizaciones la relación o colaboración es nula.

Respecto a las redes (entidades de segundo o tercer nivel) el 55,8% de las organizaciones apunta que mantiene bastante o mucha relación con las mismas. Un 27,7% sostiene que la relación o colaboración con las redes es poca y un 16,5% apunta que no tiene relación con las redes.

GRÁFICO 147. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES QUE DICEN TENER BASTANTE O MUCHA RELACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES Y CON LAS REDES. (%).



Los porcentajes de los que dicen mantener bastante o mucha relación o colaboración con **otras organizaciones del TSSE**, son mayores en las redes (84,7%), las organizaciones de Gipuzkoa (68,3%) y Araba (71,1%), las organizaciones de los ámbitos Otros (100%) y Servicios Sociales (71,9%), las que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia (70,2%), exclusión (74,3%) o discapacidad (72,5%) y las que tienen un volumen de ingresos por encima de 60.000€.

Respecto a la relación o colaboración con las **redes del TSSE**, los porcentajes son mayores en las redes (66,9%), las organizaciones de Bizkaia (58%), las de los ámbitos Otros (66,7%), Servicios Sociales (65,5%), Cooperación Internacional al Desarrollo (60,8%) y Educación y Tiempo Libre (57,7%), las que atienden a personas en situación o riesgo de exclusión (71,5%) desprotección (58%) y discapacidad (56,9%) y aquellas con un volumen de ingresos por encima de 300.000€.

9.1.2. Pertenencia a redes

Más de 6 de cada 10 organizaciones **pertenecen a una organización o iniciativa de segundo nivel** (redes, federaciones, agrupaciones, plataformas…) lo cual da cuenta de la existencia de relación entre organizaciones afines, que comparten espacios de reflexión, información, incidencia… De media, cada organización pertenece a 2 o 3 redes de este tipo.

GRÁFICO 148. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN PERTENENCIA A ALGUNA RED. (%)

Se sitúan por encima de la media en pertenencia a alguna red o iniciativa de segundo nivel las organizaciones de Bizkaia (69,2%) y de los ámbitos Empleo (89,1%), Servicios Sociales (77,9%), Cooperación Internacional al Desarrollo (73,9%) y Salud (69,3%). Asimismo, es mayor la pertenencia a redes en aquellas con un volumen de ingresos por encima de 60.000€ (las de más de 1.500.000 alcanzan el 93,4%), las organizaciones con más de 20 años de recorrido, las que atienden a personas con discapacidad (74,9%) y en situación o riesgo de exclusión (73,4%) y las que tienen personal remunerado (84,1%).

9.2. ¿EN QUÉ ASPECTOS HABRÍA NECESIDAD DE DESARROLLAR COLABORACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES Y REDES?

Las organizaciones han valorado distintos aspectos en los que cabría desarrollar la colaboración con otras organizaciones y redes del sector, destacando la realización conjunta de campañas de sensibilización (el 90%% de organizaciones lo valora necesario) y el intercambio de información, participación en foros, jornadas, etc. (el 89,8% de organizaciones lo valora necesario).

El 74,6% de organizaciones apunta que tendría necesidad de desarrollar la colaboración con otras organizaciones y redes para el asesoramiento, el 72,4% para la oferta conjunta de servicios o proyectos, el 56% para la cesión de locales y el 55,2% para donativos, legados o subvenciones.

Los aspectos que se han valorado como menos necesarios de cara a desarrollar la colaboración con otras organizaciones y redes son: la participación de terceros en órganos consultivos propios (solo el 17,8% lo valora necesario) y la participación de terceros en órganos de gobierno propios (solo el 10 % lo valora necesario).

GRÁFICO 149. ORGANIZACIONES QUE PERCIBEN LA NECESIDAD DE DESARROLLAR COLABORACIÓN CON ENTIDADES Y REDES PARA DISTINTOS ASPECTOS. (%)

El intercambio de información, la participación en foros y jornadas… con otras organizaciones y redes es percibida como necesidad en mayor medida por organizaciones de Salud (94,8%), Educación y Tiempo Libre (100%), Social-transversal (93,3%) y Otros (100%).

Por su parte, son las organizaciones de Empleo (100%), Social-transversal (100%) y Otros (100%) las que indican mayor necesidad de desarrollar la colaboración con otras organizaciones o redes para la realización conjunta de campañas de sensibilización.

La necesidad de colaborar con otros agentes para asesoramiento es más ampliamente percibida entre organizaciones de Salud (78,9%) Servicios Sociales (77,7%), Social-transversal (80,4%) y Otros (100%), mientras que la oferta conjunta de servicios o proyectos lo es entre organizaciones de Empleo (93,5%), Educación y Tiempo Libre (87%) y Otros (100%).

La colaboración con otras organizaciones o redes para la cesión de locales es percibida en mayor medida como necesidad por organizaciones de Salud (60%), Empleo (63,2%), Educación y Tiempo Libre (76,2%) y Social-transversal (60,6%) y Otros (100%) y la colaboración para captar donativos, legados o subvenciones lo es por organizaciones Salud (75,5%), Servicios Sociales (58,9%), Educación y Tiempo Libre (82,9%) y Otros (100%).

Por último, la necesidad de colaborar para la participación de terceros en órganos consultivos propios es mayor en organizaciones de Empleo (19,3%), Servicios Sociales (26,6%) y Educación (40,7%) y Tiempo Libre. La colaboración con otras organizaciones o redes para la participación en órganos de gobierno propios se destaca como necesaria en mayor medida por organizaciones de Salud (14,9%), Servicios Sociales (12,7%), Educación y Tiempo Libre (13%) y Otros (14,9%).

TABLA 135. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES QUE PERCIBEN LA NECESIDAD DE DESARROLLAR COLABORACIÓN CON ENTIDADES Y REDES PARA DISTINTOS ASPECTOS POR ÁMBITOS. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Intercambio de información, participación en foros, jornadas…	95,8	80,7	88,5	100	80,4	93,3	100
Realización conjunta de campañas de sensibilización	88,4	100	86,1	87,0	81,0	100	100
Asesoramiento	78,9	61,4	77,7	91,8	49,0	80,4	100
Oferta conjunta de servicios o proyectos	62,1	82,5	72,7	87,0	71,7	67,2	100
Cesión de locales	60,0	63,2	55,6	76,2	35,6	60,6	100
Donativos, legados o subvenciones	75,5	29,8	58,9	82,9	37,3	48,3	100
Participación de terceros en órganos consultivos propios	11,6	19,3	26,6	40,7	7,4	6,7	0,0
Participación de terceros en órganos de gobierno propios	14,9	0,0	12,7	13,0	9,3	6,7	14,9

9.3. ¿CÓMO SE VALORA EL ROL DE LAS ORGANIZACIONES DE SEGUNDO NIVEL O SUPERIOR?

Entre los roles de estas organizaciones (redes), las organizaciones valoran por encima de los demás la sensibilización (el 92,2% lo valora como bastante o muy importante), la representación y defensa de derechos (bastante o muy importante para el 88,4%), la interrelación entre las entidades agrupadas (86,2%) y la interlocución con el sector pública y otros agentes (86,1%).

La generación de conocimiento (investigación, sistematización, etc.) es valorada como bastante o muy importante por el 76%. La validación y/o promoción de prácticas en las organizaciones miembro a través de herramientas como códigos éticos, manuales de buenas prácticas, etc. es bastante o muy importante para el 67,7%. La consecución de recursos lo es para el 59,9%. Y la provisión de servicios a las organizaciones que agrupa para el 58,7%. Los roles menos valorados son la redistribución de recursos (es bastante o muy importante para el 51,7%) y la provisión de servicios directos a personas destinatarias (46,6%).

GRÁFICO 150. ORGANIZACIONES QUE VALORAN COMO BASTANTE O MUY IMPORTANTES DISTINTOS ROLES DE LAS REDES (%)

Comparando la valoración de las redes y la de las organizaciones de base respecto a estos roles, se observa que el porcentaje de redes que valoran como bastante o muy importantes los roles es mayor que el porcentaje de organizaciones de base, salvo en lo referido a sensibilización, rol que obtiene mayor porcentaje de valoración de importancia entre organizaciones de base.

En términos generales se observa que el porcentaje de organizaciones de Bizkaia que valora como bastante o muy importantes los distintos roles de las redes es similar o mayor que la media de Euskadi, salvo en lo referido a la consecución de recursos.

En Araba destaca que el rol de las redes que mayor porcentaje de valoración de importancia obtiene es la interrelación entre las entidades agrupadas (85,7%).

La sensibilización es el rol de las redes que mayor porcentaje de valoración de importancia obtiene tanto en Gipuzkoa (91,1%) como en Bizkaia (94,9%).

Las organizaciones de Gipuzkoa tienen valoraciones por debajo de la media de Euskadi de la importancia de los distintos roles de las redes, exceptuando la consecución de recursos, que es valorado como bastante o muy importante por un mayor porcentaje de organizaciones respecto a Bizkaia y Araba.

TABLA 136. ORGANIZACIONES QUE VALORAN COMO BASTANTE O MUY IMPORTANTES DISTINTOS ROLES DE LAS REDES POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Sensibilización	94,9	91,1	83,3	92,2
Representación y defensa de derechos	91,0	84,9	84,1	88,4
Interrelación entre las entidades agrupadas	88,7	81,6	85,7	86,2
Interlocución con el sector pública y otros agente	91,7	76,9	81,6	86,1
Generación de conocimiento	75,7	74,5	79,9	75,9
Validación y/o promoción de prácticas	67,6	67,2	69,4	67,7
Consecución de recursos	57,9	66,3	52,8	59,8
Provisión de servicios a las entidades que agrupa	63,9	48,9	55,5	58,6
Redistribución de recursos	49,4	39,1	49,6	46,6
Provisión de servicios directos a personas destinatarias	46,7	39,9	41,9	44,3

Salud y Educación y Tiempo Libre son los ámbitos en los que los porcentajes de organizaciones que valoran como bastante o muy importantes los distintos roles de las redes son más altos.

Se observa que las organizaciones del ámbito Social-transversal obtienen porcentajes más bajos de valoración de la importancia de los roles de las redes que el resto de ámbitos, exceptuando la consecución de recursos.

TABLA 137. ORGANIZACIONES QUE VALORAN COMO BASTANTE O MUY IMPORTANTES DISTINTOS ROLES DE LAS REDES POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Sensibilización	92,1	88,0	89,8	100	95,0	90,0	100
Representación y defensa de derechos	91,3	93,8	86,1	87,6	90,7	87,0	100
Interrelación entre las entidades agrupadas	86,6	93,8	85,3	90,0	96,5	76,0	100
Interlocución con el sector pública y otros agentes	82,8	100	87,6	89,9	90,1	78,5	100
Generación de conocimiento	85,3	81,5	73,7	82,7	88,3	62,1	100
Validación y/o promoción de prácticas	91,5	36,2	66,1	100	66,7	50,0	100
Consecución de recursos	72,1	54,3	55,2	62,4	52,4	66,8	0,0
Provisión de servicios a las entidades que agrupa	88,2	46,9	50,6	86,4	77,6	37,2	0,0
Redistribución de recursos	84,8	41,2	40,1	58,6	60,5	28,6	0,0
Provisión de servicios directos a personas destinatarias	67,9	22,0	36,0	57,6	63,3	34,3	0,0

Para las organizaciones con un volumen de ingresos inferior a 60.000€ el rol que mayor valoración de importancia tiene es la sensibilización. Para aquellas con presupuesto entre 60.001 y 300.000 el rol más valorado es la representación y defensa de derechos. Y para las que se sitúan por encima de 300.000€, la interlocución con el sector público y otros agentes.

TABLA 138. ORGANIZACIONES QUE VALORAN COMO BASTANTE O MUY IMPORTANTES DISTINTOS ROLES DE LAS REDES POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	12.000€ o menos	Entre 12.001 y 60.000€	Entre 60.001 y 300.000€	Entre 300.001 y 1.500.000€	Más de 1.500.000€
Sensibilización	100	97,0	82,5	91,1	93,3
Representación y defensa de derechos	88,1	83,1	87,6	93,4	92,6
Interrelación entre las entidades agrupadas	87,2	86,9	78,0	89,6	97,4
Interlocución con el sector pública y otros agentes	81,1	82,5	82,7	94,4	98,2
Generación de conocimiento	77,7	67,4	77,3	78,1	81,1
Validación y/o promoción de prácticas	84,6	72,1	61,7	47,6	77,2
Consecución de recursos	61,1	70,6	63,2	58,5	30,6
Provisión de servicios a las entidades que agrupa	81,3	55,9	54,6	51,6	35,0
Redistribución de recursos	64,7	53,5	26,2	50,4	31,3
Provisión de servicios directos a personas destinatarias	69,1	62,6	30,6	25,3	0,0

9.4. ¿QUÉ PREOCUPACIONES IDENTIFICAN LAS ORGANIZACIONES DEL TSSE?

Las tres primeras preocupaciones de las organizaciones son: garantizar la calidad del servicio (32,3%), atender a todas las personas que demandan la actividad o servicio (21,4%) y obtener suficiente financiación de las administraciones públicas (18,5%)[80].

[80] Los datos deben tomarse con cierta cautela porque el número de respuestas a esta cuestión ha sido especialmente bajo y la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error del +/- 8,85%.

Estos tres elementos son también los que obtienen porcentajes más altos como segunda y tercera preocupación, por lo que se puede decir que constituyen en global las principales preocupaciones de las organizaciones del TSSE.

Como primera preocupación también destacan: mantener el modelo propio de intervención social de la entidad (11,1%); y garantizar la ejecución de los programas más representativos/grandes de la entidad (7,2%).

TABLA 139. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRIMERA, SEGUNDA Y TERCERA PREOCUPACIÓN POR ELEMENTOS DE SALUD DE LA ENTIDAD. (%)

	Primera preocupación	Segunda preocupación	Tercera preocupación
Garantizar la calidad del servicio/atención	32,3	23,0	13,5
Atender a todas las personas que demandan la actividad o el servicio	21,4	16,9	10,8
Obtener suficiente financiación de las administraciones públicas	18,5	11,9	17,8
Garantizar la ejecución de los programas más representativos/grandes de la entidad	7,2	3,6	7,4
Recibir puntualmente nuestros pagos de la administración pública	0	6,3	0
Mantener o incrementar los ingresos provenientes de donaciones y actividades de fundraising	2,2	3,5	5,7
Pagar puntualmente a los proveedores	0	0	0
Mantener el modelo propio de intervención social de la entidad	11,1	6,9	5,8
Garantizar la calidad de los puestos de trabajo y el bienestar de las personas trabajadoras	0,5	5,4	6,9
Recibir los pagos atrasados de la administración	0	0,7	2,4
Mantener los puestos de trabajo	1,8	2,1	0
Pagar puntualmente las nóminas a las personas trabajadoras	0	0	0,8
Transferir el modelo propio de intervención social de la entidad a otros países	0	0	0,3
Renovar u obtener los productos financieros necesarios para afrontar las dificultades de tesorería	0	1,0	3,1
Ser transparentes y rendir cuentas interna y externamente	0	1,0	0,6
Evaluar el impacto de la actividad desde una perspectiva ambiental social y económica	0,6	2,0	5,1
Considerar la perspectiva de sexo y la igualdad de trato	0	0	3,6
Considerar la no discriminación	0	0	0
Considerar los derechos de las personas destinatarias	2,2	7,2	0
Emplear procesos participativos para la toma de decisiones	1,9	0,8	0
Disponer de un estilo de gestión democrático	0	5,9	3,7
Actuar de forma respetuosa con el medioambiente	0	0	0
Fomentar la mejora continua	0	1,0	7,4
Esforzarse por atender en el idioma oficial que la ciudadanía elija	0	0	0
Elaborar cuentas anuales sometidas a la aprobación del órgano de gobierno y auditoría externa	0,3	0	2,5
Fomentar la contratación e integración de personas con diversidad funcional y personas en proceso de integración laboral	0	0,7	2,4
TOTAL	100	100	100

Por territorio histórico, se observa que garantizar la calidad del servicio/atención es la primera preocupación para una mayor proporción de organizaciones de Araba y Bizkaia, mientras que atender a todas las personas que demandan la actividad o el servicio lo es para las de Gipuzkoa.

TABLA 140. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRIMERA PREOCUPACIÓN POR ELEMENTOS DE SALUD DE LA ENTIDAD POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Garantizar la calidad del servicio/atención	33,0	24,7	43,2	**32,2**
Atender a todas las personas que demandan la actividad o el servicio	19,1	30,3	13,0	**21,3**
Obtener suficiente financiación de las administraciones públicas	16,2	20,3	24,1	**18,5**
Garantizar la ejecución de los programas más representativos/grandes de la entidad	8,5	7,0	2,5	**7,2**
Mantener o incrementar los ingresos provenientes de donaciones y actividades de fundraising	3,5	1,0	0,0	**2,3**
Mantener el modelo propio de intervención social de la entidad	13,9	10,0	2,5	**11,1**
Garantizar la calidad de los puestos de trabajo y el bienestar de las personas trabajadoras	1,0	0,0	0,0	**0,6**
Mantener los puestos de trabajo	3,2	0,0	0,0	**1,8**
Evaluar el impacto de la actividad desde una perspectiva ambiental social y económica	1,1	0,0	0,0	**0,6**
Considerar la perspectiva de sexo y la igualdad de trato	0,0	0,0	14,8	**2,2**
Emplear procesos participativos para la toma de decisiones	0,0	6,7	0,0	**1,8**
Elaborar cuentas anuales sometidas a la aprobación del órgano de gobierno y auditoría externa	0,5	0,0	0,0	**0,3**

La primera preocupación para las organizaciones de Salud (40,9%), Empleo (63,3%), Servicios Sociales (42,6%) y Cooperación Internacional al Desarrollo (36,6%), es garantizar la calidad del servicio/atención. Para el 46,4% de organizaciones de Educación y Tiempo Libre garantizar la ejecución de los programas más representativos o grandes de la entidad. Y para el 30,2% de las del ámbito Social-transversal atender a todas las personas que demandan la actividad o servicio.

TABLA 141. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRIMERA PREOCUPACIÓN POR ÁMBITO. (%)[81]

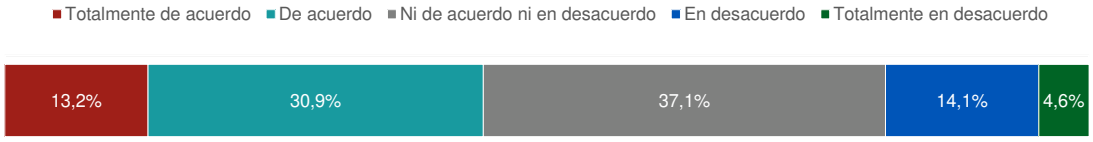
	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal
Garantizar la calidad del servicio/atención	40,9	63,3	42,6	14,3	36,4	16,1
Atender a todas las personas que demandan la actividad o el servicio	30,7	0,0	21,3	8,9	14,3	30,2
Obtener suficiente financiación de las administraciones públicas	11,0	0,0	21,3	0,0	29,3	23,5
Garantizar la ejecución de los programas más representativos/ grandes de la entidad	3,1	0,0	1,9	46,4	10,7	0,0
Mantener o incrementar los ingresos provenientes de donaciones y actividades de fundraising	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1	7,7
Mantener el modelo propio de intervención social de la entidad	8,7	12,2	9,0	27,7	7,1	7,0
Garantizar la calidad de los puestos de trabajo y el bienestar de las personas trabajadoras	0,0	12,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Mantener los puestos de trabajo	5,5	12,2	1,9	0,0	0,0	0,0
Evaluar el impacto de la actividad desde una perspectiva ambiental social y económica	0,0	0,0	1,9	0,0	0,0	0,0
Considerar la perspectiva de sexo y la igualdad de trato	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,4
Emplear procesos participativos para la toma de decisiones	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,0
Elaborar cuentas anuales sometidas a la aprobación del órgano de gobierno y auditoría externa	0,0	0,0	0,0	2,7	0,0	0,0

[81] No se han incluido los datos del ámbito Otros por el reducido número de respuestas de organizaciones de este ámbito.

9.5. ¿QUÉ VALORACIÓN SE HACE DE LA SITUACIÓN Y PERSPECTIVA DE FUTURO DEL TSSE?

Las organizaciones han valorado distintas cuestiones sobre la situación del TSSE, su rol, su reconocimiento y sus perspectivas de futuro, entre otras, que permiten, en su conjunto, dibujar la realidad actual del sector y los retos que se le plantean[82].

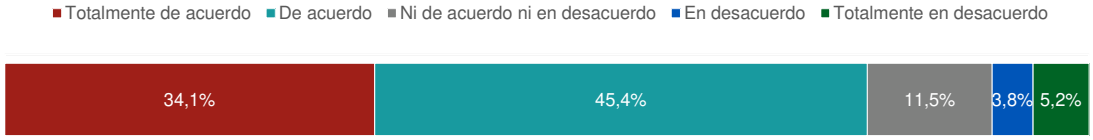
GRÁFICO 151. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN GRADO DE ACUERDO CON:
ACTUALMENTE EL TERCER SECTOR SOCIAL ESTÁ CENTRANDO SUS ESFUERZOS EN ACTIVIDADES ASISTENCIALES, DEJANDO EN UN SEGUNDO PLANO LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN Y OTRAS FUNCIONES DE LAS ORGANIZACIONES



El 43,2% de organizaciones está totalmente de acuerdo o de acuerdo con esta afirmación. Un 37,1% de organizaciones afirma no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Son las organizaciones de Gipuzkoa (50,1%), de Educación y Tiempo Libre (53,1%) y Social-transversal (53,4%) y las que tienen volumen de ingresos de 12.000€ o menos (48,1%) y entre 60.001 y 300.000€ (63%) las que mayor grado de acuerdo presentan con esa afirmación.

GRÁFICO 152. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN GRADO DE ACUERDO CON:
ANTE LOS NUEVOS HORIZONTES QUE SE PLANTEAN EL TERCER SECTOR SOCIAL VASCO HA DE ASUMIR UN ROL DE LIDERAZGO EN LA CONSTRUCCIÓN DE NUEVOS MODELOS DE SOCIEDAD Y EN LA GENERACIÓN DE NUEVAS POLÍTICAS PÚBLICAS.



El 79,5% de organizaciones está totalmente de acuerdo o de acuerdo con esta afirmación.

Son las organizaciones de Gipuzkoa (84,8%), de Empleo (81,5%) y Social-transversal (82,6%), así como las organizaciones con volumen de ingresos por encima de 60.001€ las que mayor grado de acuerdo presentan.

GRÁFICO 153. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN GRADO DE ACUERDO CON:
LA CONSOLIDACIÓN DEL ESTADO DE BIENESTAR MEDIANTE LA PARTICIPACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA ES UNA CUESTIÓN CLAVE EN LA QUE SE HA DE IMPLICAR EL SECTOR

El 76,9% de organizaciones está totalmente de acuerdo o de acuerdo con esta afirmación.

[82] En la desagregación por ámbito de actuación para este bloque de ítems sobre la valoración del sector, no se han incluido los datos del ámbito Otros por el reducido número de respuestas de organizaciones de este ámbito.

Son las organizaciones e Bizkaia (78,1%) y Gipuzkoa (81,2%), de Empleo (80,4%) y Servicios Sociales (82,2%) y aquellas con ingresos entre 60.001 y 300.000€ y por encima de 1.500.000€ las que en mayor medida se muestran de acuerdo.

GRÁFICO 154. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN GRADO DE ACUERDO CON:
CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN EN LOS PRÓXIMOS CINCO AÑOS SERÁ MÁS FÁCIL

El 26,9% de las organizaciones está totalmente de acuerdo o de acuerdo con esta afirmación. Un 44,5% de las organizaciones no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 28,6% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

Son sobre todo las organizaciones de Gipuzkoa (34,1%), las de Salud (37,5%) y Social-transversal (38,6%), las que tienen volumen de ingresos de 12.000€ o menos (31,8%) y entre 60.001 y 300.000€ (29,2%) las que en mayor proporción están de acuerdo.

GRÁFICO 155. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN GRADO DE ACUERDO CON:
CREAR ALIANZAS CON EL SECTOR EMPRESARIAL SE PLANTEA COMO ALTERNATIVA EFICAZ PARA HACER FRENTE A LA SITUACIÓN ECONÓMICA.

El 54,2% de las organizaciones está totalmente de acuerdo o de acuerdo con esta afirmación. Otro 30,1% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Son sobre todo las organizaciones de Bizkaia (43,1%) y Gipuzkoa (43,9%), las de Salud (64,2%), Empleo (78,5%) y Social-transversal (62,2%) y aquellas que tienen volumen de ingresos entre 12.001 y 300.000€ las que están de acuerdo en mayor medida.

GRÁFICO 156. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN GRADO DE ACUERDO CON:
LA RELACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LOS PRÓXIMOS AÑOS SERÁ MÁS SOSTENIDA EN EL TIEMPO, ARTICULADA A TRAVÉS DE COLABORACIONES QUE PERMITAN DAR CONTINUIDAD A LOS PROYECTOS.

El 50,7% de las organizaciones está totalmente de acuerdo o de acuerdo con esta afirmación. El 38,1% no se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Son sobre todo las organizaciones de Bizkaia (42,6%), las de Salud (63%) y Social-transversal (56,4%) y las que tienen presupuesto de 12.000€ o menos y entre 60.001 y 300.000€ las que en mayor medida se muestran de acuerdo.

GRÁFICO 157. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN GRADO DE ACUERDO CON:
EL TERCER SECTOR SOCIAL VASCO HA DE TENER UN POSICIONAMIENTO FIRME ANTE LA ACTUAL SITUACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA, BUSCANDO UN DISCURSO COLECTIVO QUE PERMITA UNA MEJOR INCIDENCIA POLÍTICA

Esta es la afirmación que mayor nivel de acuerdo alcanza. El 81,8% de las organizaciones dice estar totalmente de acuerdo o de acuerdo. Otro 11,1% no se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 7,2% restante está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

Son las de Bizkaia (86%), las de Empleo (85,9%), Cooperación Internacional al Desarrollo (84,6%) y Social-transversal (85,8%) y las que tienen un volumen de ingresos entre 60.001 y 300.000€ (94,2%) o por encima de 1.500.000€ (87,9%) las que mayor grado de acuerdo muestran.

GRÁFICO 158. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN GRADO DE ACUERDO CON:
EN LOS ÚLTIMOS AÑOS LA SOCIEDAD VASCA SE HA MOSTRADO MÁS SOLIDARIA Y HA AUMENTADO SU GRADO DE COMPROMISO CON EL TERCER SECTOR SOCIAL

EL 44,1% de las organizaciones está totalmente de acuerdo o de acuerdo con esta afirmación. Un 30,5% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Y un 25,5% totalmente en desacuerdo o en desacuerdo. Los tres territorios históricos mantienen niveles de acuerdo similares.

Son las organizaciones de Salud (57,4%), Educación y Tiempo Libre (47,8%) y Social-transversal (52,5%) y las que tienen un volumen económico de 300.000€ o menos las que en mayor medida se muestran de acuerdo.

GRÁFICO 159. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN GRADO DE ACUERDO CON:
LA SOCIEDAD VASCA RECONOCE SUFICIENTEMENTE EL TRABAJO DEL TERCER SECTOR SOCIAL Y LOS BENEFICIOS QUE APORTA AL CONJUNTO DE LA CIUDADANÍA.

El 45,7% de organizaciones está totalmente de acuerdo o de acuerdo con esta afirmación. Un 21,8% no muestra acuerdo ni desacuerdo y el 32,6% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

Son las organizaciones de Bizkaia (47,2%), Salud (51,4%), Educación y Tiempo Libre (52%), Cooperación Internacional al Desarrollo (49,4%) y Social-transversal (50,7%) y aquellas con un volumen entre 12.001 y 60.000€ o superior a 1.500.000€ las que mayor acuerdo muestran.

9.6. ANÁLISIS COMPARATIVO 2014-2019

En relación con las relaciones dentro del TSSE se observa que, aunque el porcentaje de organizaciones que tiene bastante o mucha relación con otras ha descendido unas décimas, es notable el aumento del porcentaje de las que pertenecen a alguna entidad de segundo o tercer nivel. Ello indica que el sector ha seguido avanzando significativamente en su estructuración. Son ya casi 7 de cada 10 las organizaciones que pertenecen a una red.

En lo que se refiere al reconocimiento y al apoyo social al TSSE, los datos indican que la percepción de las organizaciones apunta a una distancia entre la valoración social que existe del sector y el incremento del sustento social.

Por un lado, ha subido casi un 4% el porcentaje de organizaciones que creen que existe suficiente reconocimiento social y ya casi la mitad de las organizaciones del TSSE perciben suficiente reconocimiento. Sin embargo, la percepción del apoyo social no ha parece haber experimentado un gran avance entre 2014 y 2019. El porcentaje de organizaciones que creen que el apoyo social ha aumentado en los últimos años ha bajado en torno a un 6%.

Por último, aunque haya bajado, sigue siendo muy significativo el porcentaje de organizaciones que creen que el sector debe aunar discursos para aumentar su incidencia política.

TABLA 142. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE RELACIONES Y SITUACIÓN DE SECTOR

Informe	LB Tercer Sector Social Euskadi	LB Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2019-2014
Fecha recogida de datos	2014	**2019**	
% organizaciones que tiene bastante o mucha relación con otras organizaciones del sector	66,99	**66,1**	▼ -0,89
% de organizaciones que pertenecen a alguna entidad de segundo o tercer nivel	58,7	**66,4**	▲ +7,7
% organizaciones que cree que existe suficiente reconocimiento social (de acuerdo o totalmente de acuerdo)	41,86	**45,7**	▲ +3,84
% organizaciones que cree que el apoyo social ha aumentado en los últimos años (de acuerdo o totalmente de acuerdo)	50,3	**44,1**	▼ -6,2
% organizaciones que creen el Tercer Sector debe aunar discursos para aumentar su incidencia política (de acuerdo o totalmente de acuerdo)	89,69	**81,8**	▼ -7,89

LIBRO BLANCO TSSE 2020

REFLEXIONES Y RETOS DE SECTOR

10

El Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi de 2015 supuso, a partir del análisis de información cuantitativa y cualitativa, la identificación de los principales retos del sector. Implicó también un ejercicio de reflexión sobre cómo era posible abordar esos retos, respondiendo a los principales interrogantes y recogiendo los puntos clave, para poder ofrecer orientaciones.

Desde entonces a la actualidad puede hablarse de una consolidación sin precedentes del TSSE. El sector ha vivido durante estos años cambios y ha dado pasos fundamentales en esta dirección, como la publicación de la Ley de 12 de mayo de 2016 del TSSE, la elaboración y el desarrollo de la primera Estrategia de Promoción del TSSE, el impulso continuo del diálogo civil en la Mesa de Diálogo Civil de Euskadi, el despliegue del modelo mixto de cooperación público-social en el ámbito de la intervención social o el desarrollo de las redes y en especial de Sareen Sarea.

En este marco, es evidente que las políticas públicas han contribuido a la estructuración del sector y que el TSSE ha potenciado su posición como agente social e interlocutor necesario para el desarrollo de políticas sociales que persigan el fomento de una sociedad más justa y solidaria. En este proceso de maduración, el TSSE sigue trabajando para aumentar su capacidad de incidencia y fomentar procesos de transformación social en un mundo cada vez más complejo.

En este contexto se fragua el Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi 2020, con el Barómetro como síntesis de los primeros resultados, presentado a principios de 2020, y con este informe final elaborado a lo largo del mismo año, con datos de 2019 y económicos de 2018.

Así, este informe ofrece una radiografía clara del sector previa a la crisis sanitaria y social, totalmente válida en el diseño de retos pero que debe ser complementada. Por ello, desde el Observatorio se elaboró el informe *El impacto del Covid-19 en las organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi. Primer Informe Abril 2020* que ofrece una instantánea del impacto de la crisis en las entidades y sus personas destinatarias en pleno confinamiento. Futuras mediciones permitirán ver el impacto, superados los momentos más convulsos de la urgencia, e identificar nuevos retos derivados de una crisis cuyas consecuencias pueden prolongarse.

Asimismo, este apartado se apoya en un contraste de los retos identificados a partir del diagnóstico, con el plan estratégico de Sareen Sarea y con distintos procesos impulsados por el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales.

Finalmente, este último apartado del Libro Blanco, relativo a los retos, ofrece un repaso de las principales reflexiones en torno a ideas clave que derivan de los capítulos previos y que enmarcan los retos actuales y futuros del sector en un escenario que, más que nunca, está marcado por la incertidumbre.

Como se verá más adelante, trabajar la legitimación social y la valoración social del sector, poniendo el foco en la transparencia, la medición del impacto y la aportación de valor, así como en la necesaria cooperación entre organizaciones, serán algunas líneas de trabajo importantes para los próximos años.

Identidad

⇨ RETO 1: Mantener **la riqueza de la diversidad del sector**, entendiendo la atomización característica del sector como elemento de cercanía con la realidad social y el territorio, así como una oportunidad para crear alianzas entre lo heterogéneo.

⇨ RETO 2: Potenciar el **sentimiento de pertenencia** al TSSE, tanto de las organizaciones de mayor recorrido como de las más jóvenes, trabajando especialmente por la incorporación e integración de estas últimas en el sector.

En el periodo 2014-2019 en el TSSE se han creado en torno a 700 organizaciones nuevas y se han dado de baja o están inactivas alrededor de 200 organizaciones, con un saldo de unas 500 organizaciones más. Los estudios a nivel estatal y en Catalunya refieren también este rejuvenecimiento del sector con un gran número de organizaciones creadas recientemente[83].

Uno de los grandes interrogantes que surgen a raíz de estos datos tiene que ver con comprender la naturaleza de esta **renovación**, tanto por las organizaciones que han dejado de existir como por las que se han incorporado. Habrá que prestar atención a esta cuestión para conocer cómo la crisis del Covid-19 afecta a medio y largo plazo a las organizaciones, bien por las dificultades para mantener la actividad que algunas puedan tener, bien por las nuevas formas de asociacionismo que la solidaridad emergente en el periodo de pandemia haya podido generar.

En este sentido, cabe preguntarse qué organizaciones han cesado su actividad y por qué, qué factores han influido en ese recorrido, qué condicionantes han determinado el cese, etc. Generar reflexión sobre estas cuestiones puede contribuir a una mayor comprensión sobre esta realidad, identificando algunas pautas que pueden influir en el devenir de organizaciones similares. Velar por las organizaciones más pequeñas o cuidar a las que pueden presentar especiales dificultades, contribuye a preservar la riqueza y diversidad del sector.

De manera similar, es importante conocer a las organizaciones nuevas, saber qué ha motivado su creación, qué actividad tienen, a qué necesidades o realidades dan respuesta, etc. Es significativo el número de organizaciones que en el periodo 2014-2019 se han creado y han pasado a componer el TSSE. Cabe preguntarse qué rol van a jugar estas organizaciones jóvenes en la estructuración del TSSE, si tienen vocación de continuidad, si tienen interés en la cooperación con otras organizaciones y en la vertebración del sector, si se sienten dentro del TSSE o su identidad está más cerca de la movilización social o ciudadana[84].

[83] Plataforma de ONG de Acción Social (2020). *El Tercer Sector de Acción Social en España 2019*. Disponible en: http://www.plataformatercersector.es/sites/default/files/IV%20Estudio%20Tercer%20Sector%20resumen%20ejecutivo.pdf

L'Observatori del Tercer Sector (2018). *El Panoramic 2018. Base social i participació a les entitats no lucrative de Catalunya*. Disponible en: http://www.elpanoramic.org/wp-content/uploads/2015/07/PANORAMIC-2018.pdf

[84] Cabe recordar que, como se analizar en el capítulo "Actividad" del informe, el 40% de las organizaciones jóvenes son del ámbito Social-transversal.

Un reto que tiene el TSSE ante sí es **integrar** a estas organizaciones jóvenes en su seno, reconociendo su capacidad para emprender nuevos proyectos, entendiendo la motivación de su creación y la actividad que realizan, acogiéndolas en las dinámicas de cooperación y colaboración que ya existen entre las organizaciones con mayor recorrido.

En relación con esta renovación, es posible que el surgimiento de organizaciones nuevas sea debido a que desde las organizaciones con un mayor recorrido no se esté dando respuesta a las nuevas necesidades. En este caso podríamos identificar un sector con organizaciones con mayor trayectoria que vienen respondiendo eficazmente a un gran número y variedad de contingencias y necesidades sociales, con una respuesta que socialmente sigue valorándose como valiosa.

Mientras tanto, de forma complementaria, el cambio social impulsa nuevas realidades y necesidades sociales y, con ello quizás, el surgimiento de nuevas organizaciones que plantean nuevas respuestas. Una lectura en positivo de la entrada de nuevas organizaciones muestra un sector sin barreras de entrada, permeable y conectado con la realidad, que ante nuevas necesidades es capaz de crear nuevas respuestas, mostrando gran vitalidad.

El surgimiento de nuevas organizaciones muestra también la capacidad de emprendimiento del TSSE como expresión de la sociedad civil organizada (emprendimiento social). Y consideramos que también se enmarca en una dinámica de renovación constante del sector y un desarrollo más acelerado de los ciclos de vida de las organizaciones como se identifica en otros sectores.

La permeabilidad del sector y su dinamismo son reflejo de la realidad cambiante a la que están conectadas las organizaciones. Los procesos de cambio social parecen producirse de manera cada vez más acelerada. El TSSE tiene que seguir conectado con lo que pasa a nivel social, conociendo la situación de distintos grupos sociales, en especial de los más vulnerables.

El reto es crear itinerarios de **incorporación** de nuevas problemáticas, necesidades o realidades sociales, y de organizaciones vinculadas a estas, que permitan seguir **vertebrando** y estructurando el sector y manteniendo unas señas de identidad y un sentimiento de pertenencia a este todo común que llamamos Tercer Sector Social y que venimos construyendo en las últimas décadas. En relación con esta identidad común también será importante incorporar el aporte de estas nuevas organizaciones a unas señas que también pueden ir "modelándose" con el tiempo y "adaptándose" a los cambios en la realidad social, siempre manteniendo una misma esencia.

Para preservar esta **identidad común** es importante prestar atención a que las organizaciones nuevas se identifiquen con los rasgos identitarios del sector e, incluso, vigilar la entrada de aquellas que, no compartiéndolos, se aprovechan de este espacio social para perseguir otros intereses (lucro, autoempleo…). Aunque el riesgo de uso forzado o desvirtuado de determinadas figuras jurídicas propias del sector para desarrollar una actividad económica no es una práctica habitual en el sector, una cierta vigilancia permitiría identificar organizaciones que sólo prestan servicios, sin desarrollar otras funciones sociales características del sector, o usos forzados o dobles de figuras jurídicas propias del sector y otras que no lo son.

Aunque a nivel estatal se haya constatado la existencia de una polarización en el sector de acción social[85], en Euskadi la realidad apunta más hacia el mantenimiento de un rasgo característico del TSSE: la atomización. La diversidad del sector, en el que conviven organizaciones de distintos tamaños y ámbitos de actuación, es un rasgo que lo enriquece. La convivencia de grandes organizaciones con pequeñas y medianas, de organizaciones con gran peso del personal remunerado con otras en las que el voluntariado es mayoría, dibuja un TSSE diverso y heterogéneo, pero también rico y plural. En este sentido, el reto es **mantener** esa **riqueza de lo diverso**, preservándola e impulsando fórmulas que mantengan la cohabitación de lo heterogéneo y que permitan su confluencia a pesar de las diferencias.

Vinculado a éste mismo reto, siguen vigentes varias orientaciones que también se planteaban en el Libro Blanco de 2015: la preservación y fortalecimiento de las pequeñas y medianas organizaciones, las del ámbito social-transversal y aquellas integradas solo o mayoritariamente por voluntariado. Un porcentaje amplio de nuevas organizaciones se enmarca en el ámbito social-transversal y existe cierta preocupación no sólo por si están llegando a incorporarse a procesos de estructuración del sector, sino también por las dificultades que puedan estar encontrándose para gestionar la estructura interna o acometer diferentes requerimientos de gestión o actividad, normativos o no. De nuevo, sigue valorándose la importancia de su contribución en términos de participación social, activación de recursos y capacidades de las personas, espacios de encuentro, ayuda mutua, etc. Por ello sigue siendo clave fortalecer su presencia en el sector para evitar así su desaparición o debilitamiento como organizaciones.

La definición en positivo del Tercer Sector Social ha permitido ir generando una identidad común en la diversidad de organizaciones que componen el TSSE. El reto es generar un sentimiento de **pertenencia** en las organizaciones, sobre todo en las más jóvenes, que les permita reconocerse en esa definición, valorarla y construirse a partir de ella. En algunos casos, las iniciativas más cercanas a los movimientos sociales pueden estar sintiendo una menor identificación con el sector y es importante recogerlas e integrarlas, para no perder la conexión con las necesidades y realidades emergentes que se están vehiculizando través de estas iniciativas.

En relación con la identidad también cabe una reflexión sobre cómo mostrar el aporte de las organizaciones a la sociedad. Si bien las entidades cada vez son más capaces de ofrecer datos relevantes como el empleo generado o el porcentaje del PIB, como sector es necesario avanzar en otras maneras de medir y comunicar el aporte más adecuado y coherente con los rasgos propios del Tercer Sector Social, incorporando indicadores vinculados a aportes específicos del sector como la solidaridad, el apoyo mutuo o la participación. Ello permitiría reconocer y poner en valor la contribución diferencial del sector mediante indicadores con los que difícilmente se podría evaluar a los otros sectores) y devolver una imagen completa de su **contribución social**.

[85] Plataforma de ONG de Acción Social (2020). *El Tercer Sector de Acción Social en España 2019*. Disponible en: http://www.plataformatercersector.es/sites/default/files/IV%20Estudio%20Tercer%20Sector%20resumen%20ejecutivo.pdf

Subrayar la esencia y contribución específica del TSSE, permite a todas las organizaciones mantenerse alineadas con los valores e identidad propios del sector, remarcando su capacidad de transformación y, a las organizaciones que cooperan con el sector público, identificar, fortalecer y comunicar el valor añadido de su labor.

Actividad

⇨ RETO 3: Mantener las **lógicas propias del sector** frente a otras lógicas en la provisión de servicios, promoviendo modelos de intervención orientados hacia la comunidad, la calidad de vida y la autonomía de las personas.

⇨ RETO 4: Seguir manteniendo la **orientación transformadora** y el **equilibrio de funciones**, reforzando la capacidad de incidencia social de las organizaciones y fomentando un mayor reconocimiento, fortalecimiento y promoción de aquellas organizaciones que no prestan servicios.

La diversidad del sector también se manifiesta en su actividad. Así, conviven organizaciones con diferentes ámbitos de actuación, diferentes colectivos de personas destinatarias, diversas culturas y enfoques, de intervención y gestión, y diferentes focos de actividad.

En relación con la prestación de servicios, hay que destacar que el modelo mixto, público-social, de provisión de servicios de responsabilidad pública, en el que prevalecen la gestión pública directa y en cooperación con la iniciativa social[86], se ha venido desplegando y consolidando en los últimos años en los servicios sociales y en el ámbito, más amplio, de la intervención social.

Este modelo de colaboración entre el sector público y la iniciativa social, además de constituir una contribución fundamental del TSSE en términos de transformación social, ha supuesto para muchas organizaciones la creación de un marco estable de relación, financiación y, sobre todo, cooperación con la administración pública.

Sin embargo, como ya se apuntaba en el Libro Blanco de 2015, las organizaciones que proveen servicios de responsabilidad pública y que, por lo tanto, mantienen nexos estables con las administraciones públicas, pueden correr el riesgo de acercarse en exceso a las lógicas que estas marcan. Ante este riesgo, es importante un ejercicio de reflexión constante para mantener alineadas a las organizaciones con las lógicas y dinámicas propias del sector. El reto para el TSSE es **mantener las lógicas propias del sector** en la provisión de servicios, incluyendo los de responsabilidad pública, sin perjuicio de la necesaria adaptación a un marco distinto al subvencional, en el que algunas prestaciones y decisiones corresponden a la administración.

[86] El modelo mixto de provisión de servicios de responsabilidad pública ya se contemplaba en la ley 12/2008, de 5 de diciembre, de servicios sociales, y, de hecho, la Ley 6/16 del Tercer Sector Social de Euskadi, de 12 de mayo, en su capítulo III, lo extiende a todo el ámbito de la intervención social (servicios sociales, promoción del acceso al empleo, sistema de garantía de ingresos y para la inclusión social y espacios de interacción entre ámbitos, políticas y sistemas como el socio-laboral, socio-sanitario, socio-habitacional, socioeducativo, sociocultural o socio-judicial).

Por otro lado, es importante poner el foco en el valor añadido de las organizaciones que no prestan servicios de responsabilidad pública y que aportan un elemento identitario único. Sus condiciones, ya sea porque los servicios que prestan no son de responsabilidad pública[87] o porque su actividad se centra en funciones diferentes a la prestación de servicios, son distintas en especial respecto a la estabilidad en la financiación.

Fortalecerlas es fundamental para poner en valor su actividad y preservar su contribución social so pena de debilitar la diversidad del TSSE favoreciendo incluso su polarización, con organizaciones consolidadas y cercanas al sector público y otras menos consolidadas y más alejadas de los espacios institucionales. Que esa polarización se vaya afianzando apunta a la idea de un TSSE a varias velocidades, como parece suceder a nivel estatal[88].

Asimismo, si bien se valora la importancia de la provisión de servicios como una manera de generar aporte social, también parece importante apuntar la necesidad de compaginar esta función con otras funciones sociales de las organizaciones como la sensibilización, la denuncia, la promoción de derechos…, en cada organización o colectivamente.

La capacidad crítica para incidir en la transformación social forma parte del capital propio del TSSE y por eso es fundamental **reforzar** la capacidad de las organizaciones para, desde la incidencia, la detección de necesidades o la sensibilización, promover esa transformación. En este sentido, el reto es **seguir manteniendo el equilibrio de funciones**[89] y la orientación transformadora, propia de la identidad del sector.

El equilibrio de funciones sigue vigente. Los datos muestran el crecimiento de las actividades de incidencia, investigación, sensibilización, denuncia o promoción de derechos. Ese crecimiento es positivo, pero no debe perderse de vista el equilibrio de funciones.

La incidencia social y política es una función esencial del TSSE, que afianza su capacidad crítica y le permite incidir decisivamente en la **transformación social**. Al hacerlo también conecta con la ciudadanía y genera vínculos fundamentales para la sostenibilidad social de las organizaciones.

Y los avances en el campo de la investigación, que incluso se han reforzado en situaciones tan complejas como la pandemia del Covid-19, ponen a las organizaciones en colaboración con otros agentes sociales. En este sentido, se hace necesario poner en valor la aportación de las organizaciones del TSSE a la investigación, con una especial capacidad de conexión con la realidad y generación de conocimiento, con enfoques y acercamientos característicos.

[87] Cabe recordar que entre las organizaciones que proveen servicios, el 64,7% provee servicios que no están incluidos en carteras de responsabilidad pública.

[88] Plataforma de ONG de Acción Social (2020). *El Tercer Sector de Acción Social en España 2019*. Disponible en: http://www.plataformatercersector.es/sites/default/files/IV%20Estudio%20Tercer%20Sector%20resumen%20ejecutivo.pdf

[89] Para mayor profundización sobre el equilibrio funciones consultar "Identidad y equilibrio de funciones en el Tercer Sector Social". Disponible en https://3seuskadi.eus/wp-content/uploads/1683_Equilibrio_de_funciones_OTSBizkaia.pdf

En la misma línea, en el Libro Blanco de 2015 se lanzaba el reto de **consolidar el diálogo civil** con el sector público y la participación del TSSE en el diálogo social para impulsar el debate y trasladar propuestas en relación con las políticas sociales y el modelo de sociedad y desarrollo, así como para reivindicar y promover un despliegue transversal de las políticas para la promoción y apoyo a las personas más vulnerables.

Los avances en este sentido son palpables por la relevancia que el TSSE ha logrado especialmente en el diálogo civil. Pero seguir trabajando en ello resulta fundamental para garantizar el trabajo de incidencia social y política en favor de una sociedad más inclusiva y solidaria, como parte de la esencia del TSSE. Un ejemplo claro de ello, es la comisión de exclusión de la Mesa de Diálogo Civil de Euskadi en el marco de la crisis del Covid-19 en la que organizaciones, redes y administración han colaborado y se han coordinado para la puesta en marcha de 8 programas para responder al impacto económico y social de la pandemia.

Sigue vigente el reto de trabajar para que las organizaciones no pierdan la **cercanía con la realidad** para la que trabajan, impulsando una lectura compartida de la misma, detectando nuevas necesidades y generando alternativas, desde las organizaciones, las redes y otros espacios, para hacer frente a los desafíos sociales. Por ello, es necesario garantizar la permeabilidad del sector ante nuevas necesidades manteniendo y quizás reforzando la colaboración para detectar estas necesidades y generar alternativas.

Ello no quita para poner en valor esa conexión directa que tiene el sector con la realidad del entorno y que ha quedado claramente reflejada en el contexto de emergencia social. En un marco de urgencia e incertidumbre las organizaciones se han adaptado al contexto y reinventado para seguir ofreciendo respuestas a las personas destinatarias. La búsqueda de nuevas estrategias a la hora de ofrecer respuestas rápidas, **la reinvención**, parece que seguirá siendo necesaria a corto, medio y largo plazo, tanto en situaciones de emergencia como de transición, con especial énfasis en la transición socio-demográfica y la digital.

Respecto a la intervención, sigue siendo fundamental continuar promoviendo y trabajando en el desarrollo de **modelos de intervención orientados a la calidad de vida de las personas**. Las personas destinatarias son el foco de la actividad de las organizaciones y el eje sobre el que se articulan los servicios y actividades. Acompañarlas, promoviendo su autonomía y participación, ubicándolas en el centro de los procesos de intervención, es un elemento esencial de los valores del TSSE. En coherencia con el modelo comunitario de atención, la intervención que llevan a cabo las organizaciones del TSSE se caracteriza por la personalización de la atención, la integralidad y continuidad de la atención, la participación de las personas destinatarias o la proximidad, entre otras características.

La pandemia del Covid-19 ha reforzado la importancia de una sociedad que pone a las personas en el centro, una forma de actuar que es característica de las entidades del sector y que ahora más que nunca procede seguir revindicando e impulsando.

Además, ha supuesto el desarrollo de fórmulas de atención digital, no presencial, preservando al mismo tiempo, el carácter relacional de los servicios y actividades que caracteriza la actividad de las organizaciones. El confinamiento ha puesto en valor esta dimensión relacional de los servicios a personas y el valor del acompañamiento, los apoyos y las actividades presenciales que durante el estado de alarma y posteriormente se han reducido.

Personas

⇨ RETO 5: Avanzar en la **sostenibilidad social** de las organizaciones, entendiendo e incorporando los cambios en las formas de participación social, el relevo generacional en las organizaciones y las nuevas formas de vinculación de la ciudadanía.

⇨ RETO 6: Apostar por la **centralidad de los cuidados y la atracción de talento**, generando un marco laboral que garantice **calidad en el empleo y de estabilidad a los servicios y las personas profesionales.**

La conexión con la ciudadanía y la activación de la base social de las organizaciones sigue siendo un reto, ya identificado en el Libro Blanco de 2015, por cuanto permite a las organizaciones buscar complicidad, movilizar y canalizar la participación social, generando oportunidades para vincularse e integrar a personas en su labor de transformación. Este cometido es parte sustancial para la **sostenibilidad social** de las organizaciones.

Los cambios en las formas de participación social, así como el cambio o relevo generacional en las organizaciones y en su base social, y las nuevas o distintas formas de vinculación de la ciudadanía con las organizaciones son focos que el TSSE tiene que contemplar, recoger e incorporar para seguir conectado con la sociedad y articular su participación.

La sostenibilidad social de las organizaciones está relacionada con varios elementos. Por un lado, con las formas en que las personas que componen las organizaciones se vinculan con sus valores e identidad. Por otro, con la vinculación social de las organizaciones, es decir, con su conexión y vínculo con la ciudadanía, el territorio y los grupos sociales que alimentan su propia base social.

Pero, además de la vinculación, la sostenibilidad social hay que conectarla necesariamente con la participación y la legitimidad social. Las organizaciones generan y vehiculizan la participación social de personas voluntarias y remuneradas, que son parte esencial del TSSE. Cuidarlas, ofreciendo espacios de co-creación, de trabajo colaborativo y, en definitiva, un proyecto compartido, y entender las formas en que esa participación puede direccionarse para fomentar una mayor transformación social, es una labor constante para las organizaciones, que les permitirá seguir estando presentes y generando respuestas socialmente relevantes.

Este vínculo y compromiso, además de la vocación indiscutible de quienes trabajan en el sector, ha sustentado a las organizaciones en el contexto de emergencia social. El personal remunerado ha mostrado entrega y profesionalidad, y un claro compromiso con las personas destinatarias.

Desde la dirección de las entidades se ha procurado el cuidado de las y los profesionales con nuevas líneas de trabajo, recolocaciones, generación de apoyos, etc. El voluntariado, por su parte, se ha mantenido cerca de las organizaciones e implicado de forma incondicional.

Por otro lado, mantener viva y ágil la conexión de las organizaciones con la sociedad civil refuerza al sector y su legitimación social. Y genera, además, un contexto de conocimiento y confianza bidireccionales, en el que las organizaciones y la ciudadanía se aportan y nutren mutuamente.

Esto, además, redunda en la valoración social que se hace del TSSE como un agente social que está cerca de las personas y a las que les ofrece oportunidades para la transformación social, para colaborar en favor de una sociedad más solidaria y justa. Y esto, en última instancia, contribuye a legitimar al TSSE como un actor social de relevancia.

Asimismo, contar con una base social amplia y activa constituye una fuente primordial de riqueza y vitalidad, generando también a su vez esta conexión con la sociedad y legitimando la labor y rol social de las organizaciones.

En este punto es necesario entender que puede estar produciéndose un relevo generacional en la base social, con entrada de personas jóvenes que buscan nuevas o distintas formas de vinculación y participación social. Comprender esta nueva realidad puede ser clave para que las organizaciones fomenten el crecimiento de su base social a partir de la generación de nuevas formas de vinculación con la ciudadanía y de participación en las organizaciones.

Por eso el reto de mantener, fortalecer y aumentar en lo posible esta **base social** de las organizaciones sigue siendo fundamental. En este sentido, además, las organizaciones deben seguir apostando por integrar a las personas destinatarias en las organizaciones, potenciando su participación en las mismas, por el valor de su aportación diferencial[90].

Las grandes cifras de personas voluntarias y remuneradas del sector apuntan a un crecimiento importante de ambas en el periodo 2014-2019, en contraste con el tercer sector a nivel estatal, donde en los últimos años se ha producido un significativo proceso de ajuste en el empleo[91].

Comparando el crecimiento de personas voluntarias y remuneradas en el TSSE se observa que ese crecimiento no ha ido parejo y que existe una cierta desproporción entre las cifras: el crecimiento en el número de personas remuneradas ha sido proporcionalmente mayor que el de personas voluntarias. Esto podría estar apuntando a una nueva configuración del sector en términos de relación entre voluntariado y personal remunerado.

[90] Al respecto, el Observatorio Vasco del Tercer Sector Social tiene en marcha un proyecto que estudia la participación de las personas destinatarias en el proceso de intervención. Puede consultarse la información sobre el proyecto en: https://3seuskadi.eus/la-participacion-de-las-personas-destinatarias-en-el-proceso-basico-de-internvencion-social/

[91] Plataforma de ONG de Acción Social (2020). *El Tercer Sector de Acción Social en España 2019*. Disponible en: http://www.plataformatercersector.es/sites/default/files/IV%20Estudio%20Tercer%20Sector%20resumen%20ejecutivo.pdf

En este sentido, se plantea un doble reto. Por un lado, mantener la identidad del sector reconociendo la importancia del voluntariado y haciendo partícipes a las personas voluntarias del proyecto de la organización. Por otro lado, entender los cambios en los estilos de vida y las pautas sociales de participación, y buscar nuevas vías para conectar con la ciudadanía, acercando la actividad de las organizaciones y ofreciendo cauces diversos para participar en ella.

La **participación social** ha experimentado en los últimos años cambios en sus prácticas y expresiones. Se habla a nivel social de fenómenos como la *pereza solidaria* o la *participación líquida*, que ponen de manifiesto nuevas pautas en las que la participación se está materializando y que llevan a las organizaciones a repensar el propio concepto de voluntariado y a reflexionar sobre la articulación y evolución de la participación social.

En este marco, no resulta extraño que el voluntariado ocasional del TSSE haya crecido notablemente entre 2014-2019, poniendo de manifiesto que una parte del voluntariado se vincula de otra manera a las organizaciones, de forma más esporádica y probablemente más líquida, colaborando ocasionalmente con varias organizaciones en vez de vincularse estrechamente con una sola, y quizá a través de nuevos canales de participación (recogida de firmas online, aportaciones en crowdfounding…).

Los nuevos estilos de vida ya no parecen fomentar maneras de participación tan estables y duraderas en el tiempo. En este sentido, el reto para el TSSE es entender e integrar en las organizaciones nuevas expresiones y prácticas de la participación social, recogiendo de forma diferenciada las distintas formas en que las personas voluntarias participan en las organizaciones: cuánto tiempo dedican y durante cuánto tiempo lo hacen, cómo participan, qué tarea desempeñan, etc. Asimismo, las organizaciones tienen ante sí el desafío de ofrecer distintas propuestas de valor a los distintos perfiles de voluntariado, en especial a aquellos más ocasionales, más líquidos. El desafío para las organizaciones puede estar en ser capaces de comprender y adaptarse a estos cambios. Siendo flexibles, estando abiertas y buscando nuevas formas de vehiculizar la participación social de maneras más fluidas y diversas. Esto implica entender la participación como un continuo con varios niveles de involucración que se van transformando según coyunturas, momentos vitales, compromisos, etc.

En relación con el personal remunerado, se observa que no se ha podido producir un crecimiento en este sentido en organizaciones jóvenes ya que éstas, por ciclo vital, se encuentran en un momento de desarrollo en el que hay poco peso de las personas remuneradas.

Por tanto, el crecimiento se produce en organizaciones de más recorrido que, superada por lo menos parcialmente la etapa de crisis, han podido incorporar a este personal en sus equipos de trabajo. En este punto el reto es **vincular activamente** a las nuevas personas remuneradas a las organizaciones, compartiendo los valores y la misión de las mismas, transmitiendo la cultura organizacional y haciéndoles partícipes del proyecto.

Para ello será importante que las organizaciones sean capaces de articular procesos para involucrar a las personas, transmitiendo ese conjunto de valores y formas de hacer identitarias, a la par que encauzando todo el potencial de saberes y maneras de hacer de quienes se van incorporando. Es por eso que, además de la transmisión de valores, la generación de espacios de participación y de co-construcción de la identidad será también relevante para vehicular tanto la conexión con la identidad como el sentido de pertenencia a las organizaciones.

El aumento de los porcentajes de mujeres voluntarias y remuneradas refuerza la **feminización del sector**. El hecho de que la actividad del Tercer Sector Social esté orientada hacia el cuidado y el acompañamiento de las personas y colectivos más vulnerables es una de las variables clave para explicar esta realidad.

Los **cuidados,** como consecuencia de la asignación de roles de género, siempre han sido, desde un punto de vista antropológico y social, una labor asociada a las mujeres. Esto explica que las mujeres sean mayoría entre la población ocupada de aquellos sectores que, como éste, están íntimamente ligados a los cuidados: servicios sociales, salud…

Las mujeres siempre han sido mayoría en las organizaciones del Tercer Sector Social. Los datos comparativos del TSSE de 2014 y 2019 apuntan a que esa tendencia se ha acentuado: más mujeres trabajando de forma voluntaria o remunerada en una actividad culturalmente considerada como de mujeres. Este hecho apela a una profunda reflexión dentro del TSSE y plantea el desafío de poner en valor los cuidados y a las personas, mujeres en su mayoría, que los llevan a cabo en las familias, las organizaciones o instituciones y el conjunto de la sociedad.

En los últimos tiempos son muchos y muy variados los estudios y reflexiones que han venido a resignificar la importancia de los cuidados, unos cuidados que parecían estar invisibilizados y que, sin embargo, son fundamentales para la reproducción social y para la creación conjunta de una sociedad económicamente desarrollada, solidaria y cohesionada.

El impacto de la crisis del Covid-19 ha sido el último espejo en el que hemos podido ver con claridad su trascendencia. Los cuidados, tradicionalmente vinculados a las mujeres, son una responsabilidad de todas y todos y ponerlos en valor, tanto social como laboralmente, contribuirá a darles el espacio central que deben tener en el esfuerzo por construir una sociedad más inclusiva y orientada al bien común.

En relación con la feminización del sector, no sólo ha aumentado el porcentaje de mujeres entre personas remuneradas y voluntarias. También ha crecido la presencia de mujeres en los órganos de gobierno. Así, podemos constatar un avance respecto a 2014 que entre otros factores tiene que ver con el compromiso de no pocas organizaciones en este sentido. Sin embargo, el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad sigue estando más limitado que el de los hombres, y trabajar en esta línea sigue siendo fundamental para que la presencia de las mujeres en dichos puestos guarde mayor coherencia con su peso entre el voluntariado y el personal remunerado.

En relación con las personas remuneradas, parece evidente que la movilidad de profesionales es, en gran medida, *intrasector*: cuando dejan una organización se incorporan a otra también del sector. En muchas de estas personas podemos identificar un cierto "espíritu de militancia", una **implicación** de las personas profesionales que va más allá de cuestiones económicas, que hace que las persones se vinculen a las organizaciones del sector por sus elementos identitarios.

Sin embargo, esta misma militancia que genera una movilidad *intrasector* puede ser una fuerza centrípeta que obstaculiza la incorporación de profesionales que vienen de otros ámbitos laborales, lo cual puede suponer una pérdida de aporte muy importante en un momento en el que cada vez es más necesaria la diversidad y la relación con ámbitos diferentes al propio para generar respuestas amplias y efectivas.

En relación con las condiciones laborales (estabilidad en el empleo, retribuciones económicas del sector) sigue siendo fundamental la labor de desarrollo y mejora de un **marco laboral** que garantice **calidad en el empleo** y dé **estabilidad** a los servicios y las personas profesionales.

La crisis de 2008 trajo consigo una precarización del empleo en muy diversos ámbitos de actividad. Esa tendencia no parece haberse revertido y en el caso del TSSE se ha podido ver reflejada en el incremento del porcentaje de contratos temporales respecto a 2014[92]. Esta situación es más llamativa si cabe en un sector caracterizado por una elevada cualificación de las personas remuneradas, tal y como lo demuestran los datos de nivel de estudios de éstas.

Por el contrario, la consolidación de la cartera de servicios y los convenios de intervención social pueden ser hitos que hayan favorecido una mayor estabilidad en el empleo del TSSE[93], permitiendo en no pocos casos una mejora de los salarios (estableciendo unos mínimos) y una mejora de las condiciones laborales en general de las personas remuneradas.

Durante la pandemia y el periodo de confinamiento, principalmente, las organizaciones se han visto abocadas a situaciones de despido y ERTEs, disminución del horario laboral o por el contrario aumento, etc. El empeoramiento de las condiciones laborales podría producirse también como consecuencia de la pandemia ya que las organizaciones ven cada vez más en riesgo su futura financiación. Sin duda, una realidad que habrá que seguir de cerca.

[92] Este dato está en sintonía con la tendencia observada a nivel estatal en la que se aprecia una dualidad en el empleo, con una elevada cualificación de las personas remuneradas y una relativa precariedad laboral. Plataforma de ONG de Acción Social (2020). *El Tercer Sector de Acción Social en España 2019*. Disponible en: http://www.plataformatercersector.es/sites/default/files/IV%20Estudio%20Tercer%20Sector%20resumen%20ejecutivo.pdf

[93] Al respecto, el informe FOESSA apunta que el País Vasco se caracteriza por una situación favorable durante la recuperación, en la que conviven una mejora nítida en los niveles de integración, aunque con tendencia a la precarización. Fundación FOESSA (2019). *VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Disponible en: https://caritas-web.s3.amazonaws.com/main-files/uploads/sites/16/2019/05/Informe-FOESSA-2019-completo.pdf

La calidad en el empleo conecta también con la **gestión del talento**, tanto por la necesidad de captar perfiles específicos[94] como de retener a personas valiosas que busquen otros horizontes profesionales con mejores condiciones laborales y salariales.

Uno de los grandes retos que el TSSE ha venido identificando en los últimos años y que tiene ante sí de cara a los próximos es el **relevo generacional** en las organizaciones. La "retirada" de una generación de personas profesionales y voluntarias que estuvieron en los inicios de las organizaciones deja un "hueco" que nuevas generaciones tienen que llenar. Sin embargo, las organizaciones constatan que es difícil abordar ese relevo, especialmente el de las personas que asumen responsabilidades de dirección y gestión. Además, es importante repensar este relevo desde la perspectiva de la incorporación de las nuevas generaciones con nuevas lógicas y formas de hacer y en relación con los procesos de cohesión, pertenencia, participación o distribución de responsabilidades dentro de cada organización y en los procesos de estructuración del sector[95], apostando por la transmisión de la cultura organizacional a quienes se incorporan a las organizaciones y por la actualización compartida de la misión, visión y valores de la organización.

Recursos económicos

⇨ RETO 7: Avanzar en la **sostenibilidad económica** de las organizaciones, apoyando especialmente a las pequeñas y medianas organizaciones, y continuar la **diversificación de fuentes de financiación.**

En términos generales, se observa en comparación con el Libro Blanco de 2015 que se mantiene una cierta estabilidad en relación con la financiación, así como el peso de la financiación pública y la privada en los presupuestos de las organizaciones.

Aunque el contexto socio-económico del 2018 (momento de recogida de los datos económicos de este informe) es diferente al de 2014, el reto de la **sostenibilidad económica** sigue vigente.

Los recursos económicos son en gran medida los que permiten mantener las actividades y servicios, así como la estructura organizativa y, aunque los datos no reflejen variaciones significativas, la estabilidad en la financiación sigue sin ser lo suficientemente alta como para garantizar esa sostenibilidad económica.

[94] Al respecto, el informe de la Fundación PwC apunta para el contexto estatal que, a pesar de que el Tercer Sector Social también ha sido capaz de atraer talento externo para determinadas áreas, existe necesidad de perfiles clave con talento. Indica también que los inconvenientes con los que se encuentran las entidades para atraer talento son fundamentalmente dos: a) la naturaleza de las estructuras de gobierno actuales, y b) el escaso poder económico de muchas de las entidades del sector, lo que dificulta la atracción y la retención de talento externo. Fundación PwC (2018). *Radiografía del Tercer Sector Social en España: retos y oportunidades en un entorno cambiante*. Disponible en: https://www.pwc.es/es/publicaciones/tercer-sector/fundacion-pwc-tercer-sector-social-2018.pdf

[95] Al respecto, el informe Panoramic 2018 señala que existe una cierta "confusió conceptual que consisteix a equiparar el relleu a l'entitat (l'entrada de persones noves, el relleu de tasques i de responsabilitats, etc.), amb el recanvi generacional o, simplement, l'entrada de persones joves". L'Observatori del Tercer Sector (2018). *El Panoramic 2018. Base social i participació a les entitats no lucrative de Catalunya*. Recuperado de: http://www.elpanoramic.org/wp-content/uploads/2015/07/PANORAMIC-2018.pdf

La crisis vivida durante los primeros años de la década anterior supuso un duro golpe para la sostenibilidad económica de las organizaciones. Sin embargo, la estructuración del TSSE y la formalización de relaciones de colaboración y concertación estables con la administración pública en clara apuesta por el modelo mixto, han hecho que el impacto no fuera tan acusado como en otros territorios[96]. Por eso, el mantenimiento de la estabilidad en el modelo de colaboración público-privada es un reto que permitirá a las organizaciones con servicios de responsabilidad pública mantener un marco estable de relación y financiación.

En el ahora más inmediato, en el marco de una pandemia mundial que parece estar reordenando las prioridades también en clave económica, las organizaciones se encuentran ante un momento de incertidumbre económica en el que algunas entidades, especialmente las pequeñas y medianas o aquellas que dependen principalmente de subvenciones públicas, temen claramente por su supervivencia.

Está en riesgo la viabilidad de actividades y servicios que pudieran verse gravemente afectados y se hace patente, la carga económica asumida por las entidades, reflejada en el a veces notable incremento de sus partidas de gasto para dar respuesta a la emergencia social. El nuevo escenario se dibuja incierto para las entidades sociales, y preocupan las futuras repercusiones que el actual impacto de la pandemia pueda tener en las fuentes de financiación de las organizaciones. Los próximos diagnósticos del sector que se realicen, de acuerdo con el ciclo periódico de investigación que la Estrategia de Promoción del TSSE recoge, deberán prestar especial atención a esas repercusiones, fundamentalmente en lo que a gasto se refiere.

Por otro lado, es necesario entender que existen condicionantes externos en relación con los recursos económicos, que quedan fuera del alcance de las propias organizaciones y que, sobre todo, están vinculados a la relación de colaboración con las administraciones públicas.

Al respecto, los puntos más mencionados tienen que ver con la estructuración departamental de las distintas administraciones públicas, con la agilización de trámites administrativos y con la mejora de los plazos de las ayudas económicas (subvenciones en concreto) para que sean más coherentes con la actividad que se desarrolla, elaborando, por ejemplo, cronogramas estables y claridad en los ciclos de resolución para generar una mayor estabilidad.

[96] Cabe señalar que el estudio *Evolución reciente de la economía social en la Unión Europea* del Comité Económico y Social Europeo, destaca el diferente impacto de la crisis a nivel europeo desde un análisis vinculado a la estructuración y recorrido del sector en diversos países y ámbitos. Y menciona que a partir de este tipo de análisis se puede comprender cómo la formalización y estructuración de relaciones de partenariado, colaboración, concertación… que se han establecido entre las administraciones públicas y el tercer sector en los diferentes países ha sido determinante a la hora de entender la repercusión de la crisis. "Así, países como Alemania (9,89% de la población activa) o Países Bajos (9,8%), en los que existe una apuesta institucional y una voluntad política que históricamente ha confiado el desarrollo de determinados servicios a la sociedad civil organizada a través de sus estructuras vertebradoras, plataformas y confederaciones de organizaciones, lideran el ranking del empleo remunerado en la economía social en proporción al empleo remunerado total". Monzón, J.L.; Chaves, R. (2016). *Evolución reciente de la economía social en la Unión Europea*. Comité Económico y Social Europeo. Recuperado de: https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-04-17-875-es-n.pdf

Aunque quizás en este sentido uno de los elementos más relevantes de cara a los próximos años está vinculado a las decisiones que se tomen desde las administraciones públicas sobre la financiación de los servicios de las carteras de responsabilidad pública y los que no forman parte de ellas, así como la articulación concreta de medidas de apoyo a agentes sociales que colaboren con organizaciones del TSSE.

Hay organizaciones con larga trayectoria que tienen nexos de financiación pública estables, que les permiten tener mayor estabilidad económica. Sin embargo, la dependencia de la financiación pública que tienen especialmente las pequeñas y medianas organizaciones es de otro carácter y les dificulta poder contar con una programación de actividades y personal remunerado estables.

Apoyar a estas organizaciones resulta especialmente importante, simplificando procedimientos y requisitos de acceso a convocatorias de ayudas o agilizando los pagos de las subvenciones, por ejemplo. Al respecto, la concreción de la apuesta que en la Estrategia de Promoción del TSSE se hace por preservar la sostenibilidad de las pequeñas y medianas entidades es fundamental.

También es conveniente facilitar que las organizaciones pequeñas puedan contar con una infraestructura que les permita desarrollar su actividad. En este sentido, el apoyo a nivel comarcal facilitando espacios de encuentro y de reunión puede contribuir a que pequeñas organizaciones del ámbito rural puedan contar con una infraestructura mínima.

Asimismo, se mantiene vigente la necesidad de **seguir avanzando en una mayor diversificación en las fuentes de financiación**. Más allá de la financiación propia, que también es susceptible de ser implementada a través de distintas fórmulas, la financiación privada se plantea como una fuente que puede ofrecer posibilidades[97]. Sin embargo, aún son muchas las organizaciones a las que les sigue resultando difícil identificar o aproximarse a nuevas fuentes de financiación. En este sentido, si bien era uno de los objetivos marcados en el Libro Blanco de 2015 y aunque ha crecido ligeramente el porcentaje de organizaciones con más de cinco fuentes de financiación, no ha habido un gran avance como sector, siendo la dependencia de la financiación pública y las consecuencias de una caída de los ingresos procedentes del sector público una de las tendencias más remarcadas por otros estudios a nivel estatal.[98]

En este punto la mejora de las relaciones de colaboración con empresas sigue siendo una de las estrategias de financiación a explorar por el enorme potencial que puede ofrecer. La búsqueda de fórmulas *win-win* en las que tanto las empresas como las organizaciones pueden encontrarse, colaborar y enriquecerse mutuamente es uno de los retos vinculados a la sostenibilidad.

[97] El estudio de la Fundación PwC destaca para el contexto estatal que "la sostenibilidad y estabilidad económica de las entidades del Tercer Sector Social es uno de las preocupaciones más relevantes del sector. La alta dependencia de la financiación pública de las entidades del Tercer Sector Social genera incertidumbre presupuestaria y por tanto limita la capacidad de planificación y ejecución. Resulta fundamental para solventar este reto la diversificación de las fuentes de financiación". Fundación PwC (2018). *Radiografía del Tercer Sector Social en España: retos y oportunidades en un entorno cambiante*. Disponible en: https://www.pwc.es/es/publicaciones/tercer-sector/fundacion-pwc-tercer-sector-social-2018.pdf

[98] Plataforma de ONG de Acción Social (2020). *El Tercer Sector de Acción Social en España 2019*. Disponible en: http://www.plataformatercersector.es/sites/default/files/IV%20Estudio%20Tercer%20Sector%20resumen%20ejecutivo.pdf

Otro reto en este ámbito es el **acceso de las organizaciones a financiación europea**. El dato de organizaciones del TSSE que acceden a financiación europea indica que esta es una opción muy poco explorada por las organizaciones y que, sin embargo, puede ofrecer oportunidades muy interesantes, no solo en términos económicos, sino de colaboración con otros agentes.

Además, la financiación europea suele estar vinculada a la I+D+i, lo cual permitiría a las organizaciones incorporarse a "circuitos" de innovación, con lo que ello supone en términos de oportunidades de cooperación, investigación y generación de conocimiento. En este sentido, cabe prestar especial atención al nuevo escenario europeo 2021-2027, en el que la cohesión social y la inclusión, la transición digital o la brecha de género constituyen ejes fundamentales.

Por otro lado, también deben destacarse las barreras, como ya se constataba en el Libro Blanco de 2015, con las que se encuentran las organizaciones que desarrollan una actividad económica y generan empleo, retornos fiscales… para acceder a programas de apoyo a PYMES e impulsar sistemas de gestión, alianzas, estrategias de calidad, innovación… en relación con la actividad económica que desarrollan. En este sentido, poder contar con líneas específicas para el TSSE sigue siendo una demanda legítima, necesaria y urgente. De hecho, esta ha sido una de las demandas manifestadas por las organizaciones en el marco de la pandemia.

También se reclama seguir trabajando en relación con una normativa fiscal específica y adecuada a la realidad del Tercer Sector Social, tal y como ya se recogía en el Libro Blanco de 2015. Promover una revisión y mejora de la normativa fiscal que afecta al sector redundaría en un reconocimiento específico de la aportación social y económica del sector a la sociedad vasca.

Herramientas de gestión y comunicación

⇨ RETO 8: Mantener la **coherencia** de la actividad desplegada por las organizaciones con su **misión** y la evaluación del grado de cumplimiento de ésta, y trabajar en la creación de **herramientas de medición o evaluación** de elementos y valores propios del sector.

⇨ RETO 9: Apostar por la **transformación digital** en las organizaciones y seguir desarrollando estrategias para la mejora de la **comunicación** que permitan mantener e incrementar el capital social de las organizaciones.

Ante la entrada de nuevas personas en las organizaciones y el relevo generacional que se va a producir en el corto plazo en muchas organizaciones se plantea el reto de crear **estrategias** para **vincular** las personas que se van incorporando con los valores y misión de las organizaciones.

Como ya hemos apuntado va a ser importante atender esta necesidad. La gestión del relevo generacional es, por tanto, un desafío en el corto y medio plazo que muchas organizaciones del sector con personas remuneradas de larga trayectoria en la entidad tendrán que ir acometiendo.

La **coherencia** de la actividad desplegada con la misión y la evaluación del grado de cumplimiento de ésta siguen siendo retos vigentes que permiten valorar si las organizaciones viven internamente lo que proponen socialmente. Por eso, es importante seguir trabajando en estrategias que posibiliten mantener esa coherencia y mantengan vivos los valores e identidad propios del sector. En relación con este reto, por ejemplo, parecen relevantes el desarrollo de planes y medidas concretas de fomento de la igualdad en las organizaciones o la gestión de la diversidad y el fortalecimiento de la perspectiva ética.

El TSSE se ha ido dotando, con el paso de los años, de diferentes herramientas de gestión, algunas "prestadas" de otros sectores, otras propias y conectadas directamente con la misión y valores del sector: evaluación ética, del valor total de las organizaciones y del valor que añaden a la provisión de servicios, del grado de cumplimiento de la misión, etc. Preservar e impulsar este tipo de herramientas de evaluación permitirá fortalecer la gestión de las organizaciones en coherencia con los valores, tal y como se apuntaba en el Libro Blanco de 2015.

En relación con las herramientas de gestión, resulta fundamental fortalecer las estructuras de gestión en las pequeñas y medianas organizaciones, facilitándoles que incorporen herramientas y mecanismos de administración, gestión de proyectos, calidad o gestión económica.

Las herramientas de medición de impacto y de actividad permiten valorar qué se está haciendo, para quién, qué se está consiguiendo… y, así, poner en valor la contribución social y económica del sector. Además de las herramientas de medición de componente más economicista (aportación al PIB, número de personas remuneradas, etc.), se propone como reto trabajar en la creación de **herramientas de medición o evaluación** de elementos y valores propios del sector que permitirán fortalecer, de cara a la base social y a la ciudadanía, lo distintivo del sector.

Se trataría de buscar herramientas para incorporar indicadores vinculados a aportes específicos del Tercer Sector Social como la solidaridad, el apoyo mutuo o la participación que permitan: reconocer y poner en valor la contribución diferencial del sector (indicadores con los que nunca se podría evaluar a otros sectores); devolver una imagen completa de su contribución social.

La **comunicación** sobre la actividad de la organización (prestación de servicios y otras funciones sociales) y su vida interna que las organizaciones hacen llegar habitualmente a sus grupos de interés permite una mayor conexión con estos.

Las distintas herramientas de comunicación de las organizaciones han de permitir estar en contacto no sólo con su base social u otros grupos de interés, sino con la ciudadanía en general.

Además, algunos estudios destacan que las organizaciones deben abandonar la comunicación reactiva y apostar por comunicar anticipadamente a la sociedad mensajes acerca de su labor[99].

[99] Fundación PwC (2018). *Radiografía del Tercer Sector Social en España: retos y oportunidades en un entorno cambiante*. Disponible en: https://www.pwc.es/es/publicaciones/tercer-sector/fundacion-pwc-tercer-sector-social-2018.pdf

Seguir desarrollando estrategias para mejorar la comunicación en las organizaciones se plantea como un reto para mantener e incrementar el capital social de las mismas. Reforzar las acciones de comunicación contribuiría a una mejora del reconocimiento social de la labor que realizan y de la percepción social del sector en su conjunto. La concreción de la comunicación en estrategias o planes de las organizaciones facilitaría ese despliegue.

En relación con la comunicación, el uso de herramientas digitales se hace cada vez más necesario para conectar con las nuevas formas de comunicación que imperan socialmente. Las redes sociales, boletines o las propias páginas web son herramientas que sitúan a las organizaciones más cerca de la ciudadanía y de su base social. En un entorno cada vez más tecnológico y digital, la adaptación de las organizaciones del TSSE a la transformación digital se presenta como un desafío que necesariamente tiene que ser abordado próximamente.

El reto de la **transformación digital** es fundamental para el TSSE y no sólo está vinculado a la esfera de la comunicación; también está vinculado a la gestión propia de la organización como un elemento transversal, que tiene impacto en la actividad y la vida interna de las organizaciones. Esta transformación digital representa una oportunidad para explorar diferentes formas de desarrollar la actividad, de desarrollar la comunicación con los grupos de interés y alcanzar los objetivos definidos en la propia misión de la entidad.

La incorporación de perfiles profesionales con formación en nuevas tecnologías[100], el desarrollo de competencias digitales en los equipos de trabajo (tanto personas voluntarias como remuneradas) y la inversión en recursos digitales podrían facilitar abordar ese desafío.

Además, una mayor incorporación de herramientas digitales puede permitir a las organizaciones no sólo comunicar y estar conectadas con espectros sociales más amplios o grupos sociales más diversos; también pueden ser mecanismos que les permitan estar más cerca de las personas destinatarias y mejorar la atención a las mismas.

El confinamiento derivado de la Covid-19 ha puesto a las organizaciones, de forma urgente e inesperada, ante la necesidad de incorporar herramientas digitales para favorecer el teletrabajo. Este contexto ha obligado a descubrir formas distintas de trabajar y ofrecer los servicios, que pudieran mantenerse en el futuro en los casos en que los resultados han sido óptimos.

Aunque la transformación digital no resulta sólo de incorporar prácticas y herramientas digitales, este constituye un paso hacia una cultura organizacional digital en sentido amplio.

[100] El estudio de la Fundación PwC destaca explícitamente que una de las áreas en las que se hace más necesario atraer talento para contar con perfiles clave es en lo relacionado con nuevas tecnologías. Personas con mayor formación en nuevas tecnologías permitirían acometer una transformación tecnológica en las organizaciones. Fundación PwC (2018). *Radiografía del Tercer Sector Social en España: retos y oportunidades en un entorno cambiante*. Disponible en: https://www.pwc.es/es/publicaciones/tercer-sector/fundacion-pwc-tercer-sector-social-2018.pdf

Relaciones externas

⇨ RETO 10: Seguir manteniendo una **posición de apertura y proactividad en la relación con otros agentes sociales**, siendo capaces de generar una red de relaciones y colaboraciones amplia, diversa y fluida.

Entre 2014 y 2019, las organizaciones del TSSE han seguido profundizando en su relación con una gran diversidad de agentes, tanto con las administraciones públicas como con otro tipo de entidades, públicas y privadas, que les ha permitido ir tejiendo redes de conexión y colaboración.

En este sentido, se ha avanzado significativamente en algunas orientaciones del Libro Blanco 2015 en relación con la mejora y el afianzamiento de la relación con otros agentes. Por ello, quizás el reto sería seguir manteniendo una posición de **apertura a la relación**, siendo capaces de generar una red de relaciones amplía, diversa y fluida. En este punto cabe destacar, el dato de relación o colaboración con movimientos sociales y universidades[101], así como con distintos niveles de las administraciones públicas vascas: municipal, foral y autonómico.

También es significativo el aumento del porcentaje de organizaciones que se relacionan o colaboran con empresas. Si bien en el apartado sobre recursos económicos se observaban las oportunidades de colaboración en términos de financiación, esas oportunidades pueden abrirse a otros ámbitos: proyectos compartidos, organización conjunta de actividades, etc.

Las relaciones con otros agentes sociales cobran especial relevancia en una **sociedad relacional** como la nuestra. Parece que cada vez más el abordaje de las necesidades sociales es una cuestión que involucra a diversos agentes y trabajar en la colaboración se hace indispensable.

Conecta además con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que en su objetivo 17 para la creación de alianzas para lograr objetivos, explicita como meta fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas[102].

Ampliar e intensificar el espectro de relaciones de las organizaciones ofrece una oportunidad para que el TSSE tenga mayor presencia en otros ámbitos, genere valor compartido junto con otros agentes (administración, empresas, etc.) y se refuerce como un motor de transformación social y como un agente social con credibilidad y capacidad de interlocución.

[101] En el marco de la jornada "Investigación y colaboración entre universidades y el TSSE" organizada por el Observatorio del Tercer Sector Social de Bizkaia y celebrada en Bilbao en 2018, se pudieron recopilar numerosas experiencias de colaboración entre organizaciones del TSSE y grupos de investigación de la UPV/EHU, Universidad de Deusto y Mondragon Unibertsitatea. Puede consultarse más información en: https://3seuskadi.eus/encuentro/taller-investigacion-y-colaboracion-entre-las-universidades-y-el-tercer-sector-social-de-euskadi/

[102] ONU: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Disponible en: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/globalpartnerships/

Un claro ejemplo de cooperación e interlocución con la administración pública y posicionamiento del TSSE como actor y motor social, es la aplicación del principio de diálogo civil[103], a través de la comisión de exclusión de la Mesa de Diálogo Civil de Euskadi, para responder a la crisis del Covid-19 desde la cooperación público-social entre el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, junto con otras administraciones públicas, y las organizaciones y redes del TSSE.

Relaciones de sector

⇨ RETO 11: Seguir fomentando **la participación** de las organizaciones **en las redes** y de las redes en los procesos de **estructuración del sector.**

⇨ RETO 12: Buscar un **posicionamiento relevante como actor social** para influir y fomentar procesos de transformación social en un mundo cada vez más complejo.

Entre 2015 y 2020 el TSSE ha dado pasos significativos de **vertebración** y estructuración. La ley del 12 de mayo de 2016 TSSE y la puesta en marcha de la Estrategia de Promoción del TSSE, así como el recorrido de Sareen Sarea desde su puesta en marcha en 2014, son hitos clave. En este marco, es evidente que las políticas públicas han contribuido a la estructuración del sector y que el TSSE ha potenciado su posición de relevancia social como interlocutor necesario para el desarrollo de políticas sociales que persigan el desarrollo de una sociedad más justa y solidaria.

En relación con las relaciones internas, se plantea el reto de profundizar en el **sentimiento de pertenencia** que permite seguir construyendo el sector. El auto-reconocimiento de las organizaciones a partir de la definición en positivo del sector permite la vinculación con un proyecto común que, lejos de ser un constructo social, es una realidad sólida y compartida.

Aun así, hay organizaciones que no se reconocen en esa definición y cuyas dinámicas, siendo organizaciones, incluyen prácticas propias de movimientos cívicos y sociales que tampoco son ajenas al TSS, como la sensibilización y denuncia. Seguir trabajando para que puedan reconocerse en una definición o en un proyecto compartidos es positivo para ambas partes.

Un porcentaje alto de organizaciones han incorporado dinámicas de colaboración que les han llevado a crear alianzas. Los datos evidencian un aumento del porcentaje de las que pertenecen a una red u organización de segundo nivel. Sin embargo, algunas siguen encontrando dificultades para incorporarse al trabajo en red y también hay diferencias por ámbitos, pudiendo avanzarse en la estructuración interna de algunos como infancia, adolescencia y juventud.

[103] Principio que enuncia el artículo 7 de la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi como el derecho de las personas destinatarias de la intervención social a participar en las políticas que les afectan en todas sus fases, incluida la ejecución, a través de las organizaciones que les representan. Disponible en: http://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2016/05/1602096a.pdf

También parece que un segmento de organizaciones queda fuera de las dinámicas de colaboración, como las creadas de 2015 en adelante. Su vinculación con las redes y otras organizaciones ha de entenderse dentro del ciclo vital de las organizaciones, en el que los comienzos están atravesados por otras prioridades. Las alianzas, la colaboración… son más propias de organizaciones con un cierto recorrido. El reto es acercar a las organizaciones más jóvenes hacia las dinámicas del sector, fomentar el sentimiento de pertenencia y una identificación con la definición en positivo e identidad (misión y valores) del sector.

En este sentido, se dibuja un doble reto para las redes. Por un lado, la **participación en las propias redes**: cómo se producen, cómo se fomenta, para incorporar a más organizaciones y personas, cómo se dinamizan estos procesos… Por otro, la **participación de las redes en los procesos de estructuración** del propio sector: interlocución, equilibrio entre diferentes ámbitos de actuación, tipología de organizaciones, territorios…

La estructuración del sector también ha de tener muy presente la realidad territorial de Euskadi. Las características de cada territorio histórico afectan al proceso de estructuración del TSSE.

El número de entidades y su distribución, su ámbito de actuación, el volumen de personas remuneradas, su contribución al PIB… son características diferenciales, en las que influyen los distintos modelos de gestión pública y que afectan, entre otros aspectos, a la configuración diversa del sector en cada territorio, así como a la estructuración interna y relaciones del TSSE.

Ante esta realidad, el reto es trabajar en un modelo colaboración, en el que las diferencias, lejos de generar confrontación, produzcan cooperación. Incorporar la diversidad al propio proceso de estructuración permite fomentar su desarrollo y atender a las diferentes demandas y realidades.

En este sentido, la estructuración del TSSE puede entenderse desde 3 niveles: estructuración de diferentes ámbitos, estructuración de la diversidad y estructuración territorial.

En relación con el primer nivel, si bien la estructuración de redes entre organizaciones del mismo ámbito (trabajando con el mismo colectivo…) ha tenido tradicionalmente un gran alcance, la estructuración "inter-ámbitos" ha dado pasos fundamentales en los últimos años. Un ejemplo de esa estructuración transversal es la cristalización de Sareen Sarea[104].

El reto en este sentido es seguir tejiendo una estructuración más transversal, basada en relaciones fluidas y constantes entre diferentes ámbitos de actuación del TSSE, que cristalice en espacios formales, pero también informales, capaces de aprovechar y estimular el mayor número de sinergias entre organizaciones diversas.

[104] Constituida formalmente el 8 de abril de 2014, es la asociación que agrupa a las redes de entidades del TSSE. Su proceso de gestación se inicia años antes en la Mesa de Diálogo Civil de Euskadi como reflejo del esfuerzo de las organizaciones del TSSE para articularse en redes y federaciones que ayuden a ganar presencia, reconocimiento, capacidad de interlocución e incidencia política. Así, Sareen Sarea es la máxima expresión de la convergencia entre los diferentes ámbitos y territorios de las organizaciones del TSSE.

En relación con el segundo nivel, parece necesario seguir trabajando en la conexión entre organizaciones diversas, con diferencias entre sí en términos de actividad, volumen de ingresos o peso del voluntariado.

Crear alianzas entre PYMAS y organizaciones de gran tamaño, entre las que prestan servicios y aquellas más centradas en la sensibilización o la denuncia, o entre las compuestas exclusivamente por personas voluntarias y aquellas con grandes equipos de personas remuneradas. Se trata de poner la diversidad en el centro de la colaboración y cooperación entre organizaciones.

En relación con el tercer nivel, el territorio puede ser un elemento sobre el que pivotar la vertebración entre organizaciones. La estructuración territorial es una oportunidad para ir tejiendo alianzas, por ejemplo, mediante redes comarcales que pongan en relación a organizaciones con actividad diferente, pero con el mismo ámbito geográfico de actuación.

En el proceso de maduración como sector, resulta importante asegurar la arquitectura asociativa en aquellas redes que ya tienen desarrollo, para garantizar la coordinación, la conexión con las organizaciones de base, la comunicación con los grupos de interés, herramientas de gestión compartidas… Contar con una arquitectura sólida permite, además, ir consiguiendo una posición social reconocida y legitimación social, que a su vez son los elementos clave para que el TSSE sea un interlocutor clave, especialmente con el sector público.

En este sentido, es importante no sólo mantener un espacio de interlocución y colaboración con las administraciones públicas, sino también un espacio de identificación propia y diferenciación para promover una mayor autonomía y visión crítica como sector que permita seguir afianzando el **reconocimiento y la legitimación social** que el sector ha ido ganando con los años.

Relación entre los retos del Libro Blanco 2020 y las áreas de la Estrategia de Promoción del TSSE

Este cuadro muestra de forma sintética los retos identificados a partir de los datos cuantitativos y los trabajos cualitativos de contraste realizados en el diagnóstico. Dichos retos se ordenan siguiendo los capítulos del informe y se corresponden con las áreas de la Estrategia de Promoción del TSSE vigente.

DIMENSIONES DE ANÁLISIS	RETOS LIBRO BLANCO 2020	ÁREAS DE LA EPTSS VIGENTE
IDENTIDAD	RETO 1: Mantener la riqueza de la diversidad del sector, entendiendo la atomización característica del sector como elemento de cercanía con la realidad social y el territorio, así como una oportunidad para crear alianzas entre lo heterogéneo.	9.IDENTIDAD 3.ESTRUCTURACIÓN DEL TSSE Y COLABORACIÓN ENTRE ORGANIZACIONES
	RETO 2: Potenciar el sentimiento de pertenencia, tanto de las organizaciones de mayor recorrido como de las más jóvenes, trabajando especialmente por la incorporación e integración de estas últimas en el sector.	9.IDENTIDAD 3.ESTRUCTURACIÓN DEL TSSE Y COLABORACIÓN ENTRE ORGANIZACIONES.
ACTIVIDAD	RETO 3: Mantener las lógicas propias del sector frente a otras lógicas en la provisión de servicios, promoviendo modelos de intervención orientados hacia la comunidad, la calidad de vida y la autonomía de las personas,	9.IDENTIDAD
	RETO 4: Mantener la orientación transformadora y el equilibrio de funciones, reforzando la capacidad de incidencia social de las organizaciones y fomentando un mayor reconocimiento, fortalecimiento y promoción de aquellas organizaciones que no prestan servicios.	9.IDENTIDAD
PERSONAS	RETO 5: Avanzar en la sostenibilidad social de las organizaciones, entendiendo e incorporando los cambios en las formas de participación social, el relevo generacional dentro de las organizaciones y en su base social, y las nuevas o distintas formas de vinculación de la ciudadanía.	1.DESARROLLO DE LA BASE SOCIAL Y PARTICIPACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES
	RETO 6: Apostar por la centralidad de los cuidados y la atracción de talento, generando un marco laboral que garantice calidad en el empleo y de estabilidad a los servicios y las personas profesionales.	4.SOSTENIBILIDAD, AUTONOMÍA, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS
RECURSOS ECONÓMICOS	RETO 7: Avanzar en la sostenibilidad económica de las organizaciones, apoyando especialmente a las pequeñas y medianas organizaciones, y seguir diversificando las fuentes de financiación.	4. SOSTENIBILIDAD, AUTONOMÍA, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS 5.INVERSIONES E INFRAESTRUCTURAS
HERRAMIENTAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN	RETO 8: Mantener la coherencia de la actividad desplegada por las organizaciones con su misión y la evaluación del grado de cumplimiento de ésta, y trabajar en la creación de herramientas de medición o evaluación de elementos y valores propios del sector.	2.FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO Y DE LA GESTIÓN
	RETO 9: Apostar por la transformación digital en las organizaciones y seguir desarrollando estrategias para la mejora de la comunicación que permitan mantener e incrementar el capital social de las organizaciones.	4. SOSTENIBILIDAD, AUTONOMÍA, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS 2.FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO Y DE LA GESTIÓN
RELACIONES EXTERNAS	RETO 10: Mantener una posición de apertura y proactividad en la relación con otros agentes sociales, siendo capaces de generar una red de relaciones y colaboraciones amplía, diversa y fluida.	6.COLABORACIÓN CON EL SECTOR PÚBLICO 7.COLABORACIÓN CON LAS EMPRESAS 8.FOMENTO, FISCALIDAD Y RECONOCIMIENTO DEL TSSE
RELACIONES DE SECTOR	RETO 11: Seguir fomentando la participación de las organizaciones en las redes y de las redes en los procesos de estructuración del sector.	3.ESTRUCTURACIÓN DEL TSSE Y COLABORACIÓN ENTRE ORGANIZACIONES.
	RETO 12: Buscar un posicionamiento relevante como actor social para influir y fomentar procesos de transformación social en un mundo cada vez más complejo.	8.FOMENTO, FISCALIDAD Y RECONOCIMIENTO DEL TSSE

Áreas EPTSSE vigente	RETOS identificados en el Libro Blanco del TSSE 2020 *
1. DESARROLLO DE LA BASE SOCIAL Y PARTICIPACIÓN	5: Avanzar en la sostenibilidad social de las organizaciones, entendiendo e incorporando los cambios en las formas de participación social, el relevo generacional dentro de las organizaciones y en su base social, y las nuevas o distintas formas de vinculación de la ciudadanía.
2. FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO Y DE LA GESTIÓN	8: Seguir manteniendo coherencia de la actividad desplegada por las organizaciones con su misión y la evaluación del grado de cumplimiento de ésta, y trabajar en la creación de herramientas de medición o evaluación de elementos y valores propios del sector.
	9: Apostar por la transformación digital en las organizaciones y seguir desarrollando estrategias para la mejora de la comunicación que permitan mantener e incrementar el capital social de las organizaciones.
3. ESTRUCTURACIÓN DEL TSSE Y COLABORACIÓN ENTRE ORGANIZACIONES	1: Mantener la riqueza de la diversidad del sector, entendiendo la atomización característica del sector como elemento de cercanía con la realidad social y el territorio, así como una oportunidad para crear alianzas entre lo heterogéneo.
	2: Potenciar el sentimiento de pertenencia, tanto de las organizaciones de mayor recorrido como de las más jóvenes, trabajando especialmente por la incorporación e integración de estas últimas en el sector.
	11: Seguir fomentando la participación de las organizaciones dentro de las propias redes y, a la vez, la participación de las redes en los procesos de estructuración del sector.
4. SOSTENIBILIDAD, AUTONOMÍA, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	6: Apostar por la centralidad de los cuidados y la atracción de talento, generando un marco laboral que garantice calidad en el empleo y de estabilidad a los servicios y las personas profesionales.
	7. Avanzar en la sostenibilidad económica de las organizaciones, apoyando especialmente a las pequeñas y medianas organizaciones, y seguir diversificando las fuentes de financiación.
	9: Apostar por la transformación digital en las organizaciones y seguir desarrollando estrategias para la mejora de la comunicación que permitan mantener e incrementar el capital social de las organizaciones.
5. INVERSIONES E INFRAESTRUCTURAS	7. Avanzar en la sostenibilidad económica de las organizaciones, apoyando especialmente a las pequeñas y medianas organizaciones, y seguir diversificando las fuentes de financiación.
6. COLABORACIÓN CON EL SECTOR PÚBLICO	10: Seguir manteniendo una posición de apertura y proactividad en la relación con otros agentes sociales, siendo capaces de generar una red de relaciones y colaboraciones amplía, diversa y fluida.
7. COLABORACIÓN CON LAS EMPRESAS	10: Seguir manteniendo una posición de apertura y proactividad en la relación con otros agentes sociales, …
8. FOMENTO, FISCALIDAD Y RECONOCIMIENTO DEL TSSE	12: Buscar un posicionamiento relevante como actor social para influir y fomentar procesos de transformación social en un mundo cada vez más complejo.
	4: Seguir manteniendo la orientación transformadora y el equilibrio de funciones, reforzando la capacidad de incidencia social de las organizaciones y fomentando un mayor reconocimiento, fortalecimiento y promoción de aquellas organizaciones que no prestan servicios. .
9. IDENTIDAD	1: Mantener la riqueza de la diversidad del sector, …
	2: Potenciar el sentimiento de pertenencia, tanto de las organizaciones de mayor recorrido como de las más jóvenes, …
	3: Mantener las lógicas propias del sector frente a otras lógicas en la provisión de servicios, promoviendo modelos de intervención orientados hacia la comunidad, la calidad de vida y la autonomía de las personas.
	4: Seguir manteniendo la orientación transformadora y el equilibrio de funciones, …

(*) En un ejercicio complementario al anterior este cuadro relaciona las áreas de la Estrategia de Promoción del TSSE con los retos identificados en el Libro Blanco.

LIBRO BLANCO TSSE 2020

BIBLIOGRAFÍA

11

CANTO A., LOPEZ-AROSTEGUI, R.; ROMEO, Z. (2015). *Libro Blanco del Tercer Sector de Euskadi*. Bilbao: Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia. Recuperado de: http://www.3sbizkaia.org/wp-content/uploads/1823_1_LibroBlancoTSSEuskadi2015.pdf

EUSKADI. LEY 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi. *Boletín Oficial del País Vasco, 94*, de 19 de mayo de 2016. Recuperado de: http://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2016/05/1602096a.pdf

FUNDACIÓN EDE (2017). *Voluntariado y otras formas de participación en la CAPV de 2017*. Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones. Recuperado de: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/estrategia_voluntariado_2017/es_def/adjuntos/VOLUNTARIADOCAPV2018_02042018.pdf

FUNDACIÓN FOESSA (2019). *VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Recuperado de: https://caritas-web.s3.amazonaws.com/main-files/uploads/sites/16/2019/05/Informe-FOESSA-2019-completo.pdf

FUNDACIÓN PWC (2018). *Radiografía del Tercer Sector Social en España: retos y oportunidades en un entorno cambiante*. Recuperado de: https://www.pwc.es/es/publicaciones/tercer-sector/fundacion-pwc-tercer-sector-social-2018.pdf

GOBIERNO VASCO (2018). *Estrategia de promoción del Tercer Sector Social de Euskadi*. Recuperado de: https://www.sareensarea.eus/images/documentos/DocumentacionDeReferencia/Estrategia-de-Promocin-del-Tercer-Sector-Social-28-11-2017.pdf

GOBIERNO VASCO (2018). *Estrategia de promoción del Tercer Sector Social de Euskadi. Plan de legislatura 2018-2020.* Recuperado de*:* https://www.euskadi.eus/contenidos/plan_departamental/24_plandep_xileg/es_def/adjuntos/Estrategia%20promoci%C3%B3n%20tercer%20sector%20-%20Plan%20de%20la%20Legislatura%20CAST.pdf

L'OBSERVATORI DEL TERCER SECTOR (2018). *El Panoramic 2018. Base social i participació a les entitats no lucrative de Catalunya*. Recuperado de: http://www.elpanoramic.org/wp-content/uploads/2015/07/PANORAMIC-2018.pdf

MONZÓN, J.L.; CHAVES, R. (2016). *Evolución reciente de la economía social en la Unión Europea. Comité Económico y Social Europeo*. Recuperado de: https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-04-17-875-es-n.pdf

PLATAFORMA DE ONG DE ACCIÓN SOCIAL (2020). *El Tercer Sector de Acción Social en España 2019*. Recuperado de: http://www.plataformatercersector.es/sites/default/files/IV%20Estudio%20Tercer%20Sector%20resumen%20ejecutivo.pdf

OBSERVATORIO DEL TERCER SECTOR DE BIZKAIA (2011). *Identidad y equilibrio de funciones en el Tercer Sector Social.* Recuperado de: https://3seuskadi.eus/wp-content/uploads/1683_Equilibrio_de_funciones_OTSBizkaia.pdf

OBSERVATORIO DEL TERCER SECTOR DE BIZKAIA (2019). *Acercamiento a la definición de Tercer Sector Social. Documento para la reflexión en el marco del libro blanco del Tercer Sector Social de Euskadi.* Recuperado de: https://3seuskadi.eus/wp-content/uploads/Definici%C3%B3n_te%C3%B3rica_2019_cas.pdf

OBSERVATORIO DEL TERCER SECTOR DE BIZKAIA (2019). *Definición operativa de Tercer Sector Social*. Recuperado de: https://3seuskadi.eus/wp-content/uploads/Definici%C3%B3n_operativa_2019_cas.pdf

LIBRO BLANCO TSSE 2020

ANEXO

12

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES EN EL CUESTIONARIO

ADEAR	BIZIPOZ ENVEJECIMIENTO ACTIVO, S. COOP. PEQUEÑA DE INICIATIVA SOCIAL
AUBIXA FUNDAZIOA	BIZKEL - ASOCIACIÓN DE LESIONADOS MEDULARES Y/O GRANDES DISCAPACITADOS DE BIZKAIA
A.I.D.A.E.-ASOCIACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DE DISCAPACITAD@S DE AMOREBIETA-ETXANO	Cáritas Diocesana de Bilbao
ABIPASE	CÁRITAS DIOCESANA DE SAN SEBASTIAN
ACAMBI Asociación de Cáncer de Mama de Bizkaia	CEAR Euskadi
ACCU ALAVA	CENTRO DE ACOGIDA LAGUN ARTEAN
ACOES	Centro de Información Infancia, Juventud y Mujer de Euskadi María Cambrils
ADAHIgi (ASOCIACIÓN DE DEFICIT DE ATENCIÓN CON HIPERACTIVIDAD DE GIPUZKOA)	CENTRO DE ORIENTACIÓN FAMILIAR LAGUNGO
ADELES	CIUDADANA ANTI-SIDA ACASGI
ADELPRISE	CLUB DE JUBILADOS GORBEA
ADISA-ASOCIACIÓN DISCAPACITADOS SANTURCE	CLUB IBAIONDO
ADOPZIO FAMILIEN ELKARTEA/ASOCIACIÓN DE FAMILIAS ADOPTIVAS-UME ALAIA ARABA	COLECTIVA XXK FEMINISMOS PENSAMIENTO Y ACCIÓN
AECC ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CANCER	COLECTIVO PEDAGÓGICO ADARRA PEDAGOGIA ERAKUNDEA
AEMAR. ASOC. ESCLEROSIS MULTIPLE DE ARABA	COLEGIO SAN JOSE ARTESANO RR TERCIARIOS CAPUCHINOS PROVINCIA LUIS AMIGO
AFAGI (Asoc. de Familiares y Amigos de Personas con Azlheimer y otras Demencias de Gipuzkoa	COMISIÓN CIUDADANA ANTI-SIDA DE ÁLAVA
AFESD - ASOCIACIÓN DE AFECTADOS POR ENFERMEDADES SIN DIAGNOSTICO	Comisión ciudadana antisida de bizkaia
AFESTTA (ASOCIACIÓN DE FAMILIAS DE EUSKADI DE SÍNDROME DE TOURETTE Y TRASTORNOS ASOCIADOS)	COORDINADORA DE ONGD DE EUSKADI
AFRICANISTA MANUEL IRADIER	COORDINADORA DE ORGANIZACIONES NO-GUBERNAMENTALES DE EUSKADI DE APOYO A INMIGRANTES HARRESIAK APURTUZ
AGIFES (Asociación Guipuzcoana de Familiares y personas con enfermedad mental)	CRUZ ROJA BIZKAIA
AGINTZARI S. COOP. DE INICIATIVA SOCIAL	CULTURAL PARA LA EQUIPARACIÓN E INTEGRACIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES GITANAS DE EUSKADI AMUGE
AGRUPACIÓN DEPORTIVA MINUSVALIDOS FÍSICOS VASCOS. KEMEN	CULTURAL PLURAL/ANITZAK
AIC LUISA de MARILLAC	DE ENTIDADES DE VOLUNTARIADO DE GETXO / GETXOKO BOLUNTARIOTZA ERAKUNDEEN FEDERAZIOA FEGEVOL
AISI HEZI FUNDAZIOA	DE FAMILIARES DE ENFERMOS/AS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS DE BIZKAIA AFA-BIZKAIA
ALCER GIPUZKOA	DE JUBILADOS Y PENSIONISTAS HERRI ALAI
ALCER-BIZKAIA	DE JUBILADOS, VIUDAS Y PENSIONISTAS DE LAS CARRERAS A.J.U.P.U.
AMHER asociación multicultural de Hernani	DE JUBILADOS/AS DE BABCOCK & WILCOX ESPAÑOLA S.A. ASJUBWE
AmiArte	DE OSTOMIZADOS DE GUIPUZCOA AOSGUI
amigosolidarios	DE PADRES DE NIÑOS CON CANCER DE BIZKAIA ASPANOVAS BIZKAIA
ANDRAK ASOCIACIÓN SOCIO-CULTURAL DE MUJERES DE LEIOA	DE PARKINSON BIZKAIA ASPARBI
ANOTHE asociación terapia y educación asistida con animales	DE TIEMPO LIBRE CLUB DE CONOCER Y PROTEGER LA NATURALEZA AZTERLARIAK
APNABI DE PADRES DE AFECTADOS DE AUTISMO Y OTROS TRASTORNOS DEL ESPECTRO AUTISTA DE BIZKAIA / BIZKAIKO AUTISMOA ETA BESTE AUTISMO ESPEKTROAREN NAHASTEAK DIT	DE TIEMPO LIBRE CORAMIS
APTES-Asociación para la Promoción de la Tecnología Social	DE TIEMPO LIBRE URI-ZAHARREKO JATORRAK
ARABA ELKARTEA ESPINA BIFIDA E HIDROCEFALIA (ARESBI)	DELAGACIÓN DIOCESANA DE ESCULTISMO (EUSKALERRIKO ESKAUTAK-BIZKAIA)

Arekitemo	DERIOKO ELIKAGAIEN ELKARTE SOLIDARIOA DEES ASOCIACIÓN SOLIDARIA ALIMENTARIA DE DERIO
ARGIA FUNDAZIOA	DOA (DENOK OSASUNAREN ALDE-TODOS POR LA SALUD)
ARGIZAI ESKAUT TALDEA	Economistas sin Fronteras
ARRASTI-EDER ESKAUT TALDEA	EDEKA
Arraztalo Elkartea	EDEX CENTRO DE RECURSOS COMUNITARIOS
ASAJER	EDUCO
Asamma	EGOAIZIA
ASASAM	EHLABE
ASEBI (Asociación Bizkaia Elkartea Espina Bífida e Hidrocefalia)	EKAITZ TALDEA
ASISTENCIA SOLIDARIA INTERNACIONAL GARAPENA (ORGANIZACION NO GUB	EKIN EMAKUMEAK, AED
ASKABIDE-LIBERACIÓN	EKINTZA ALUVIZ
ASOC SOS EHS-EASC	EKINTZA BIBE (BIZI BERRIA) ASOCIACIÓN DE REHABILITACIÓN DE LA LUDOPATÍA Y DEMÁS ADICCIONES PSICOLÓGICAS DE GIPUZKOA
Asoc. de Profesionales Extranjeros	ELAN-EUSKADI G.K.E. ELKARTEA - ASOCIACIÓN O.N.G. ELAN-EUSKADI
Asoc.Amigos y Amigas de la RASD	Elkarbanatuz
ASOCIACIÓN A FAVOR DE VACACIONES INCLUSIVAS - AFAVI	EMAN ESKUA
asociación abay-euskadi (nilo azul), asociación para el desarrollo en Etiopía	EMARALDA SOCIEDAD COOPERATIVA PEQUEÑA
ASOCIACIÓN AGADELPRISE ASOCIACIÓN DE PERSONAS AFECTADAS DE LINFEDEMA PRIMARIO Y SECUNDARIO, LIPEDEMA Y FLEBEDEMA DE GIPUZKOA	ENTREAMIGOS LAGUN ARTEAN
ASOCIACIÓN AGIANTZA ELKARTEA	ERAGIN EGINEZ
Asociación Ai Laket!!	ERANDIOKO DAMATXO EMAKUMEEN ELKARTEA
Asociación Alavesa de Epilepsia	ESCUELA DE MONITORES Y DIRECTORES DE TIEMPO LIBRE Y VOLUNTARIADO KURKUDI
ASOCIACIÓN ALAVESA DE FAMILIARES Y PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL ASAFES - ERI MENTALA DUTEN PERTSONEN ETA SENIDEEN ARABAKO ELKARTEA	Etorkinekin Bat, por la solidaridad con el inmigrante
Asociación Algorteña Sotavento	EUSKADI-CUBA
ASOCIACIÓN AMAS DE CASA Y DEL CONSUMO FAMILIAR	EUSKALERRIKO ESKAUTAK ARABA FEDERAKUNTZA - FEDERACIÓN DE SCOUTS DE EUSKALERRIA EN ALAVA
ASOCIACIÓN AMESTEN DE INCLUSION ORIENTACIÓN INNOVACIÓN Y ACCIÓN SOCIAL	FEDEAFES, FEDERACIÓN DE EUSKADI DE ASOCIACIÓNES DE FAMILIARES Y PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL
ASOCIACIÓN AMETSAK SORTZEN ELKARTEA, COMUNIDAD COHOUSING ERKIDEGOA	FEDERACION BOSKO TALDEA DE EUSKADI
ASOCIACIÓN ASCUDEAN DE FAMILIARES DE CUIDADORES DE PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES DE ALAVA	Federación circulo solidario
Asociación Benéfica Bikarte	Federación de ASOCIACIÓNes relacionadas con minusvalías Vicente Abreu
ASOCIACIÓN BEROA	Federación Territorial jubilados y pensionistas Euskadi
ASOCIACIÓN BIZITEGI	FELIX BALTISTAN FUNDAZIOA
ASOCIACIÓN CENTRO CULTURAL DE PERSONAS SORDAS DE SANTURTZI SANTURTZIKO GORRAK	FEVAPAS
ASOCIACIÓN CENTRO DE PLANIFICACIÓN FAMILIAR NATURAL ITSAS-BERRI	FEVAS
ASOCIACIÓN CLARA CAMPOAMOR	FUNDACIÓN ALDAY
Asociación Claretiana para el Desarrollo Humano, Sortarazi	FUNDACIÓN ANESVAD
Asociación contra el acoso moral en el trabajo hirigoyen	FUNDACIÓN ASPALDIKO
asociación contra la exclusión social LA POSADA DE LOS ABRAZOS-BESARKATUZ	FUNDACIÓN BEATO DOMINGO ITURRATE. Residencia
ASOCIACIÓN CULTURAL ERABIDE	FUNDACIÓN BIZIA PARA LA INSERCIÓN SOCIAL
ASOCIACIÓN CULTURAL MAIRI	FUNDACIÓN BIZITZEN-BIZITZEN FUNDAZIOA

ASOCIACIÓN CULTURAL Y DE COOPERACIÓN HISPANOSUDAMERICANA BERRI-ÑANN (NUEVO CAMINO)	FUNDACIÓN DE AYUDA AL TERCER MUNDO MAMORE
ASOCIACIÓN CULTURAL ZULUZURI	FUNDACIÓN EDE-EDE FUNDAZIOA
ASOCIACIÓN DAR DAR PARA LA LUCHA CONTRA LA ELA	FUNDACIÓN ERAGINTZA
ASOCIACIÓN DE ACCION COMUNITARIA HAY UNA ESPERANZA PARA TI	FUNDACIÓN Etiopia Utopía Fundazioa Tikal
ASOCIACIÓN DE ACCION SOCIAL AUSARTZEN	FUNDACIÓN ETORKINTZA
ASOCIACIÓN DE AFECTADOS POR DISTROFIAS HEREDITARIAS DE LA RETINA RETINA BIZKAIA BEGISARE	FUNDACIÓN FONDO FORMACIÓN
ASOCIACIÓN DE AFECTADOS POR LA RETINOSIS PIGMENTARIA DE ALAVA BEGISARE ARABAKO ERRETINOSI PIGMENTARIOAK ERAGINDAKOEN ELKARTEA	FUNDACIÓN GIZAIDE
ASOCIACIÓN DE AFECTADOS POR LA RETINOSIS PIGMENTARIA DE GIPUZKOA BEGISARE GIPUZKOAKO ERRETINOSI PIGMENTARIOAK ERAGINDAKOEN ELKARTEA	FUNDACIÓN GIZAKIA
ASOCIACIÓN DE AITAS Y AMAS PARA LA INVESTIGACIÓN Y HUMANIZACIÓN DEL CÁNCER INFANTIL LA CUADRI DEL HOSPI	Fundación Harribide
Asociación de Alcohólicos Rehabilitados La Cruz de Oro	FUNDACIÓN HURKOA
ASOCIACIÓN DE APOYO A INICIATIVAS DE DESARROLLO COMUNITARIO BATERA IBILIZ	Fundación Innovación Social de la Cultura, F.I.S.C. (FISC cooperación y desarrollo)
ASOCIACIÓN DE APOYO A NIÑOS Y NIÑAS CON ENFERMEDAD Y A SUS FAMILIAS, JUNEREN HEGOAK	FUNDACIÓN INSTITUTO GERONTOLÓGICO MATIA-INGEMA
Asociación de apoyo al proyecto FIARE en la CAPV	FUNDACIÓN INTERED
ASOCIACIÓN DE ATENCION A PERSONAS CON PERDIDA DE AUDICION-ZENTZUMEN GUZTIEKIN	FUNDACIÓN IZAN
ASOCIACIÓN DE AYUDA BIHOTZ SOLIDARIOAK	FUNDACIÓN JEIKI. CONFEDERACIÓN DE ENTIDADES PARA LA ATENCIÓN A LAS ADICCIONES
ASOCIACIÓN DE AYUDA EN CARRETERA DYA EN GIPUZKOA	Fundación Jóvenes y Desarrollo (JyD)
ASOCIACIÓN DE AYUDA Y ACOGIMIENTO DE NIÑOS/AS BIELORRUSOS AFECTADOS POR EL DESASTRE NUCLEAR DE CHERNOBYL SAGRADA FAMILIA	Fundación Lantegi Batuak
ASOCIACIÓN DE CELÍACOS Y FAMILIARES DE CELÍACOS DE ÁLAVA	FUNDACIÓN LARRATXO
ASOCIACIÓN DE CELIACOS Y FAMILIARES DE CELÍACOS DE GIPUZKOA - E.Z.E.G.U.I.	FUNDACIÓN MIRADA SOLIDARIA-BEGIRADA LAGUNKIDEA FUNDAZIOA
ASOCIACIÓN DE COOPERACION AL DESARROLLO RIO DE ORO DURANGALDEA	FUNDACIÓN ORIENTA ZAITEZ FUNDAZIOA
ASOCIACIÓN DE COOPERACION PARA EL DESARROLLO Y AYUDA HUMANITARIA - NEPALDALA	Fundación Oxfam Intermón
ASOCIACIÓN DE DIABÉTICOS DE ALAVA	FUNDACIÓN PROYDE-PROEGA
Asociación de Discapacitados Físicos de Abanto-Zierbena	FUNDACIÓN RESIDENCIA CALZADA
ASOCIACIÓN DE DISPLASIA FIBROSA - ADF	FUNDACIÓN RESIDENCIA SAN MIGUEL-MIKEL DEUNA EGOITZA FUNDAZIOA
Asociación de esclerosis múltiple de Bizkaia	FUNDACIÓN SAREA
ASOCIACIÓN DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE DE GIPUZKOA ADEMGI	FUNDACIÓN SOCIAL IGNACIO ELLACURIA
ASOCIACIÓN DE FAMILIARES Y AMIGOS DE PERSONAS CON ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS DE ALAVA AFA ARABA	FUNDACIÓN TUTELAR DE LA ASOCIACIÓN PRO-DEFICIENTES MENTALES DE ALAVA
ASOCIACIÓN DE FAMILIAS DE NIÑOS CON PRÓTESIS - AFANIP	Fundación Adsis
ASOCIACIÓN DE INMIGRANTES LATINOAMERICANOS DE EUSKADI ASOLEUS	GARAITZA (ASOCIACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DEL ABUSO Y DEL MALTRATO EN LA INFANCIA)
ASOCIACIÓN DE JUBILADOS DE ALTZAGA-ERANDIO I. NAGUSIEN ELKARTEA	GARBINGURU SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S.LU.
ASOCIACIÓN DE JUBILADOS DE BASAURI NERVIÓN-IBAIZABAL-JUBANER	GAZTAROA_SARTU KOOPERATIBA ELKARTEA
ASOCIACIÓN DE JUBILADOS DE REKALDE	Gaztedi Berria
ASOCIACIÓN DE JUBILADOS LURRARGI	GEHITU

ASOCIACIÓN DE JUBILADOS Y PENSIONISTAS ARRATE	GENE GIPUZKOAKO ERITASUN NEUROMUSKULARREN ELKARTEA-ASOCIACIÓN GUIPUZCOANA DE ENFERMOS NEUROMUSCULARES
ASOCIACIÓN DE JUBILADOS Y PENSIONISTAS GURE ABIA	Gizamets
ASOCIACIÓN DE JUBILADOS Y PENSIONISTAS OROBIONE JUBILATU ETA PENTSIODUN ELKARTEA	Gizardatz
ASOCIACIÓN DE LINFEDEMAS PRIMARIOS Y SECUNDARIOS BIZADELPRISE	GOILURRA S.L.R.U
ASOCIACIÓN DE MUJERES DE SALLURTEGUI	GORABIDE
ASOCIACIÓN DE MUJERES NEBA-NEBA	GRUPO DE AYUDA Y ACOGIDA LAGUNTZA
Asociación de Mujeres Uztai Belar	GRUPO DE TIEMPO LIBRE ESPIRITU SANTO SUALAI
ASOCIACIÓN DE MUJERES VIUDAS DE BASAURI-BASAURIKO EMAKUME ALARGUNEN ELKARTEA	GRUPO SERVICIOS SOCIALES INTEGRADOS S. COOP.
ASOCIACIÓN DE NIÑOS Y ADULTOS CON DEFICIT DE ATENCION, HIPERACTIVIDAD E IMPULSIVIDAD (A.N.A.D.A.H.I.)	guHAZIAKgara LAGUNTZA ELKARTEA
ASOCIACIÓN DE OCIO Y TIEMPO LIBRE PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL TALUR	HARRI-BELTZA HIESAREN AURKAKO ELKARTEA
ASOCIACIÓN DE PAYASAS FEMINISTAS LAS KAPRITXOSAS	HEDATZEN, ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE ENTIDADES DE INICIATIVA E INTERVENCIÓN SOCIAL DE GIPUZKOA
ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA KOXKA	HEZKIDE ESKOLA
ASOCIACIÓN DE PREJUBILADOS Y JUBILADOS DE A.B.B.	HIPERACTIVOS DEFICIT DE ATENCIÓN AHIDA
ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES Y EMPRESARIAS DE GIPUZKOA - ASPEGI	HIREKIN, ASOCIACIÓN DE ENTIDADES DE INICIATIVA E INTERVENCIÓN SOCIAL DE EUSKADI
Asociación de Reinserción Social SARTU ÁLAVA	HIRUKIDE, FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE FAMILIAS NUMEROSAS DE EUSKADI
Asociación de tiempo libre Orotarik	HOTZ OÑATI ERREFUXIATUEN GIZA ESKUBIDEEN ALDEKO ELKARTEA
ASOCIACIÓN DE TIEMPO LIBRE TEMPUS	Ibarratik Misio Taldea ONGD
ASOCIACIÓN DE VENEZOLANOS EN ALAVA (ASOVENALA)	ILARGI BELTZA ELKARTEA
Asociación donantes de sangre de Getxo-BIHOTZ HANDI	INFORMATIVA-FORMATIVA PARA LAS MUJERES CON PROBLEMAS DE IGUALDAD DE GÉNERO, INTEGRACIÓN SOCIAL Y DISCAPACIDAD ARITU
ASOCIACIÓN DOWM ARABA - ISABEL ORBE	Instituto de Reintegracion Social de Alava IRSE-ALAVA
ASOCIACIÓN ELKARCREDIT DE APOYO ECONOMICO	IRESGI-INSTITUTO VASCO DE INSERCIÓN SOCIAL Y VICTIMOLOGÍA
ASOCIACIÓN EMANKORSAREA PRESTADORA DE SERVICIOS PARA EL DESARROLLO COMUNITARIO	ITURRIGORRI ELKARLAN
ASOCIACIÓN EME KOMUNIKAZIOA	Jesuiten etxea
ASOCIACIÓN EMOCIÓN Y SALUD PARA EL APRENDIZAJE DE LA INTEGRACIÓN EMOCIONAL Y SUS EFECTOS SOBRE LAS CONDUCTAS Y LA SALUD	JUVENIL GAZTE UNAMAZ ALKARTUAK G.U.A.
ASOCIACIÓN EMOKI PARA LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR INTEGRAL EN EL ENTORNO RELACIONAL FÍSICO Y DIGITAL	Kidenda
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER JP ALAVA	KINYABALANGA-NYAMIZI ONG
ASOCIACIÓN FEMINISTA GAFAS MORADAS	KOOPERA SERVICIOS SOCIALES Y FORMACIÓN, S. COOP. DE INICIATIVA SOCIAL
ASOCIACIÓN GALDAKAOKO G.B.G.E. BOLUNTARIOEN GIZARTE ELKARTEA	Kukuaren Taldeak
ASOCIACIÓN GIPUZKOANA DE AFECTADOS POR ENFERMEDADES REUMÁTICAS A.G.A.E.R.	Lahar Elkargoa Asociación para la Intervención Psicosocial
ASOCIACIÓN GIPUZKOANA DE JUBILADOS Y PENSIONISTAS	LANDALAN PARA LA INSERCION SOCIOLABORAL
ASOCIACIÓN GITANA KAMELAMOS ADIQUERAR	Liga de enfermos vizcaínos de artritis reumatoide LEVAR
Asociación Gizarterako	MAINDI SERVICIOS A INFANCIA Y JUVENTUD
ASOCIACIÓN GUIPUZCOANA DE HEMOFILIA ASHEGUI	MANOS UNIDAS
ASOCIACIÓN GUIPUZCOANA DE PADRES DE HIJOS CON NECESIDADES ESPECIALES PAUSOKA ELKARTEA	MEDICUS MUNDI ÁLAVA-ARABA

ASOCIACIÓN HAZBIDE PARA LA PROMOCIÓN DE LA INFANCIA Y LA JUVENTUD	MELTING POT ELKARTEA ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN SOCIAL
ASOCIACIÓN HOGAR ALAVÉS	MENAGARAIKO EMAKUME TALDEA
ASOCIACIÓN HOGAR DEL JUBILADO UDABERRI	MODULO DE ASISTENCIA PSICO-SOCIAL DE CRUCES M.A.P.S.C.
ASOCIACIÓN HUMANITARIA DRUKPA DÖN GYÜ	MOMENTU IMPULSO EMPRESARIAL, S. COOP. DE INICIATIVA SOCIAL
Asociación IGON para la Inserción Socio-laboral de las Personas con Discapacidad Física y/o Sensorial de Bizkaia	MUGARIK GABE ONGD
ASOCIACIÓN INTERCULTURAL ADISKIDETUAK	Mukwano-lagun
ASOCIACIÓN Intercultural BaoBat Elkartea	MUNDU BAKEAN
ASOCIACIÓN INTERCULTURAL KOLORE GUZTIAK	MUSKIZKO ELKARTE FEMINISTA - MALVALOKA
Asociación Itxarobide	Nagusilan Bizkaia
ASOCIACIÓN Lagael	O.N.G. KUPU KUPU-NIÑOS DE BALI DEDICADA A LOS NIÑOS, JÓVENES Y ADULTOS DISMINUIDOS FÍSICOS Y PSÍQUICOS DE INDONESIA
ASOCIACIÓN MOVIÉNDOTE POR LA INTEGRACIÓN Y LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA	Oikocredit Euskadi
ASOCIACIÓN MUJERES EN LA DIVERSIDAD	OREKAGUNE GIZARTEAN ETA KOMUNITATEAN ESKUHARTZEKO ELKARTEA
ASOCIACIÓN MUNDO SALVADOREÑO (MUNDOSAL)	ORTZADAR ASOCIACIÓN GUIPUZCOANA A FAVOR DE LAS PERSONAS CON INTELIGENCIA LÍMITE / ORTZADAR ADIMEN LIMITEDUN PERTSONEN ALDEKO GIPUZKOAKO ELKARTEA
ASOCIACIÓN O.N.G. ORI-ZAUTZ	OSASUNZAINTZA OSASUN, LARRIALDI ETA BABES ZIBIL ELKARTEA
ASOCIACIÓN ONG ACOES-GASTEIZ	PARA LA ATENCIÓN Y PROMOCIÓN DE COLECTIVOS EN EXCLUSIÓN SOCIAL IZANGAI
ASOCIACIÓN ONG HONEK (HERRI OINPERATUEKIN NAZIOARTEKO ELKARTASUNERAKO KIDEAK)	PARA LA AYUDA Y AUTOAPOYO DE LOS ENFERMOS DEPRESIVOS DE EUZKADI TUBAL
Asociación Pamoja Elkartea ONGCD	PARA LA PROMOCION DE LA CONCORDIA Y LA AMISTAD AMIKECO
ASOCIACIÓN PARA EL ACOGIMIENTO CHERNOBILEKO UMEAK BIZKAIA HARTZEKO ELKARTEA	PAREKIDE
ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO ASOCIATIVO (MOTIVA)	PARKINSON ARABA ASOPARA
ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LAS ALTAS CAPACIDADES INTELECTUALES - ADACI	PENTSAMENDU TRANSFEMINISTA SUSTATZEKO HIRUKI LARROXA KOLEKTIBOA ELKARTEA
ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LA FORMACIÓN Y EL OCIO DE FAMILIAS CON TRASTORNOS DEL ESPECTRO AUTISTA aprendeTEA	PINPOIL TIEMPO LIBRE
ASOCIACIÓN PARA LA REINSERCIÓN SOCIAL ERROAK	POETAS SIN FRONTERAS - POETS WITHOUT BORDERS - POSF POWB
ASOCIACIÓN PLURALIDAD POR AFRICA	Portugaleteko Aisialdi Sarea
ASOCIACIÓN SAN ANTONIO GAZTEDIA	PROVINCIA DE HERMANOS MENORES CAPUCHINOS DE ESPAÑA
ASOCIACIÓN SUSTERRA	RAIS EUSKADI
ASOCIACIÓN T4 DE LUCHA CONTRA EL SIDA	REAS, RED DE REDES DE ECONOMÍA ALTERNATIVA Y SOLIDARIA
ASOCIACIÓN URIBE COSTA EN FAVOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	RESIDENCIA PURÍSIMA
ASOCIACIÓN VASCA DE FIBROMIALGIA, SÍNDROME DE FATIGA CRÓNICA Y SENSIBILIDAD QUÍMICA MÚLTIPLE-AVAFAS	REZIKLETA S.COOP.
ASOCIACIÓN VIZCAÍNA DE FAMILIARES Y PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL AVIFES	SAN RAFAEL A.Z. FUNDAZIOA
ASOCIACIÓN VIZCAINA DE LARINGECTOMIZADOS Y MUTILADOS DE LA VOZ	SANTA Y REAL CASA DE MISERICORDIA
Asociación Zubietxe	SANTOS ANGELES CUSTODIOS. CASA STELLA MARIS.
ASOCIACIÓN PARA LA PROTECCIÓN DEL MENOR LA FAMILIA, PROMOCIÓN DE LOS PUNTOS DE ENCUENTRO,... EGINTZA	SAREEN SAREA, RED DEL TERCER SECTOR DE EUSKADI
ASPANOGI	SERSO SAN VIATOR CAMBIAR

ASTIALDI SAREA ELKARTEA
ATECE ARABA
ATECE BIZKAIA
ATECE-GIPUZKOA
ATERPE BERRI ESKAUT TALDEA
AVAIM. Asociación Vasca para la Ayuda a la Infancia Maltratada
BENE
BENTARANOA ELKARTE SOZIOKULTURALA - ASOCIACIÓN SOCIOCULTURAL
BEREZI 99 GARBIKETAK-LOREZAINTZA S.L.
Berziklatu
BIDEA EGINEZ ELKARTEA TRABAJANDO POR EL EMPODERAMIENTO DE LAS PERSONAS
bidegintza para promoción de desarrollo personal y comunitario scoop. de iniciativa social
BIDESARI DE PASTORAL PENITENCIARIA
BIZGORRE S.L.
BIZI-BIDE ASOCIACIÓN GUIPUZCOANA DE FIBROMIALGIA Y SÍNDROME DE FATIGA CRÓNICA. BIZI BIDE
BIZIGAY EUSKO ABERTZALEON SEXU ASKAPENERAKO ALKARTASUNA
SOCIOEDUCATIVA KIRIBIL SAREA
SUSPERGINTZA ELKARTEA
SUSPERTU E.I.
TALDEKA LAGUNDUZ
TEAdir Euskadi
Teléfono de la Esperanza de Gipuzkoa
TERCIARIOS CAPUCHINOS. Hogar funcional larrasolo
Ulertuz
UME ALAIA GIPUZKOA
VASCA DE ASOCIACIONES DE PREJUBILADOS Y PENSIONISTAS FEVAAS
VIZCAINA DE AYUDA A PERSONAS AFECTADAS DE PARÁLISIS CEREBRAL ASPACE-BIZKAIA
ZABALTEGI JUDIZMENDI S.L.U.
ZAPOREAK SOLIDARIOS GARAPENERAKO ELKARTEA
ZIBA elkartea
ZORROAGA FUNDAZIOA/ FUNDACIÓN ZORROAGA

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN EQUIPOS DE TRABAJO. (%)	18
GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2018. (%)	19
GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN FIGURA JURÍDICA. (%)	19
GRÁFICO 4. ORGANIZACIONES CONSTITUIDAS DIRECTAMENTE POR LAS PERSONAS Y/O FAMILIAS DESTINATARIAS (%)	20
GRÁFICO 5. ORGANIZACIONES CON DECLARACIÓN DE UTILIDAD PÚBLICA	20
GRÁFICO 6. ORGANIZACIONES SEGÚN ALGUNOS RASGOS CARACTERÍSTICOS (%)	21
GRÁFICO 7. ORGANIZACIONES QUE AGRUPAN A OTRAS ORGANIZACIONES-REDES. (%)	21
GRÁFICO 8. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ACTUACIÓN. (%)	23
GRÁFICO 9. PROPORCIÓN DE ORGANIZACIONES UBICADAS EN LA CAPITAL CON RESPECTO AL TOTAL DE ORGANIZACIONES EN CADA TERRITORIO. (%)	24
GRÁFICO 10. GRANDES CIFRAS DEL TSSE	26
GRÁFICO 11. ORGANIZACIONES ACTIVAS EN 2019 SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO. ABSOLUTOS, %, RATIO SOBRE POBLACIÓN, VOLUMEN DE PERSONAS REMUNERADAS, VOLUMEN DE PERSONAS VOLUNTARIAS Y RATIO SOBRE PIB	27
GRÁFICO 12. DEFINICIÓN DE LOS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN PRINCIPAL. (%)	30
GRÁFICO 13. ORGANIZACIONES QUE TRABAJAN EN CADA ÁMBITO DE ACTUACIÓN (%)	32
GRÁFICO 14. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN AÑO DE CONSTITUCIÓN. (%)	33
GRÁFICO 15. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN CONTINGENCIA ATENDIDA. (%)	35
GRÁFICO 16. ORGANIZACIONES QUE SE DIRIGEN A CADA UNO DE LOS COLECTIVOS. (%)	36
GRÁFICO 17. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN COLECTIVO PRINCIPAL AL QUE DIRIGEN SU ACCIÓN. (%)	37
GRÁFICO 18. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES POR ÁMBITO SEGÚN LOS TRES COLECTIVOS PRINCIPALES A LOS QUE DIRIGEN SU ACCIÓN. (%)	38
GRÁFICO 19. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS QUE LLEVAN TRABAJANDO CON EL COLECTIVO PRINCIPAL EN EL MISMO ÁMBITO GEOGRÁFICO. (%)	39
GRÁFICO 20. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PROVISIÓN DE SERVICIOS. (%)	40
GRÁFICO 21. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PROVEEN SERVICIOS O NO. (%)	42
GRÁFICO 22. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN TIENEN REGISTRO NOMINAL DE PERSONAS USUARIAS O NO. (%)	42
GRÁFICO 23. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE PERSONAS USUARIAS. (%)	43
GRÁFICO 24. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES PROVEEDORAS DE SERVICIOS SEGÚN TIENEN SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA O NO. (%)	43
GRÁFICO 25. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN SERVICIO PRINCIPAL QUE PROVEEN. (%)	45
GRÁFICO 26. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES POR ÁMBITO SEGÚN LOS TRES SERVICIOS PRINCIPALES QUE OFRECEN. (%)	46
GRÁFICO 27. ORGANIZACIONES QUE PROVEEN CADA UNO DE LOS SERVICIOS (%)	47
GRÁFICO 28. ORGANIZACIONES QUE PROVEEN SERVICIOS DIRECTOS A PERSONAS DESTINATARIAS QUE INCLUYEN CADA UNO DE LOS ELEMENTOS DEL MODELO COMUNITARIO DE ATENCIÓN. (%)	48
GRÁFICO 29. ORGANIZACIONES QUE REALIZAN CADA UNA DE LAS OTRAS FUNCIONES SOCIALES. (%)	50
GRÁFICO 30. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN OTRA FUNCIÓN SOCIAL REALIZADA. (%)	51
GRÁFICO 31. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES POR ÁMBITO SEGÚN LAS TRES PRINCIPALES ACTIVIDADES REACIONADAS CON OTRAS FUNCIONES SOCIALES QUE REALIZAN. (%)	52
GRÁFICO 32. ORGANIZACIONES DE SEGUNDO O TERCER NIVEL QUE REALIZAN CADA UNA DE LAS FUNCIONES. (%)	53
GRÁFICO 33. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN EQUIPOS DE TRABAJO. (%)	57
GRÁFICO 34. ORGANIZACIONES QUE SI TIENEN PERSONAS REMUNERADAS EN SUS EQUIPOS DE TRABAJO (%)	57
GRÁFICO 35. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS REMUNERADAS EN EQUIPOS DE TRABAJO. (%)	57
GRÁFICO 36. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE VOLUNTARIADO. (%)	61
GRÁFICO 37. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE PERSONAS VOLUNTARIAS. (%)	62
GRÁFICO 38. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAL REMUNERADO. (%)	64
GRÁFICO 39. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE PERSONAS REMUNERADAS. (%)	66
GRÁFICO 40. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO POR SEXO. (%)	68
GRÁFICO 41. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE MUJERES ENTRE SU VOLUNTARIADO. (%)	68
GRÁFICO 42. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN EDAD. (%)	69
GRÁFICO 43. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS. (%)	70
GRÁFIO 44. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN ANTIGÜEDAD. (%)	70
GRÁFICO 45. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN TIEMPO DE DEDICACIÓN SEMANAL. (%)	71
GRÁFICO 46. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN TIPO DE TAREA. (%)	72
GRÁFICO 47. DISTRIBUCION DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS ANTES USUARIAS. (%)	72
GRÁFICO 48. ORGANIZACIONES CON PERSONAS VOLUNTARIAS CON CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD. (%)	73
GRÁFICO 49. ORGANIZACIONES CON PERSONAS VOLUNTARIAS CON NACIONALIDAD DISTINTA A LA ESPAÑOLA. (%)	73
GRÁFICO 50. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGUN SEXO. (%)	74
GRÁFICO 51. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE MUJERES ENTRE SU PERSONAL REMUNERADO. (%)	74

GRÁFICO 52. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN EDAD. (%) 76
GRÁFICO 53. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS. (%) 77
GRÁFICO 54. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN ANTIGUEDAD. (%) 78
GRÁFICO 55. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE TAREA. (%) 79
GRÁFICO 56. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE JORNADA Y COMPOSICIÓN DE PERSONAL REMUNERADO A TIEMPO PARCIAL POR SEXO. (%) 80
GRÁFICO 57. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE JORNADA POR SEXO. (%) 80
GRÁFICO 58. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL REMUNERADO POR TIPO DE CONTRATO. (%) 81
GRÁFICO 59. COMPOSICIÓN DE PERSONAL REMUNERADO CON CONTRATO INDEFINIDO O FIJO POR SEXO. (%) 82
GRÁFICO 60. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE CONTRATO POR SEXO. (%) 83
GRÁFICO 61. PERSONAL REMUNERADO CON PUESTO DE RESPONSABILIDAD POR SEXO. (%) 83
GRÁFICO 62. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN SEXO DE PERSONA DIRECTORA O GERENTE 84
GRÁFICO 63. DISTRIBUCION DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS REMUNERADAS ANTES VOLUNTARIAS. (%) 85
GRÁFICO 64. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES CON PERSONAL REMUNERADO SEGÚN SI TIENEN O NO PERSONAS BECARIAS O EN PRÁCTICAS 86
GRÁFICO 65. ORGANIZACIONES CON PERSONAL REMUNERADO CON CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD. (%) 86
GRÁFICO 66. ORGANIZACIONES CON PERSONAL REMUNERADO CON NACIONALIDAD DISTINTA A LA ESPAÑOLA. (%) 87
GRÁFICO 67. COMPOSICIÓN DE LAS PERSONAS EN PROCESO DE INSERCIÓN SEGUN SEXO. (%) 87
GRÁFICO 68. COMPOSICIÓN DE LAS PERSONAS EN EMPLEO PROTEGIDO SEGUN SEXO. (%) 88
GRÁFICO 69. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN CONVENIO LABORAL. (%) 88
GRÁFICO 70. COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO SEGUN SEXO. (%) 90
GRÁFICO 71. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE NUEVOS MIEMBROS EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO. (%) 90
GRÁFICO 72. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE MIEMBROS EN REPRESENTACIÓN DE ENTIDADES QUE NO SON DEL TERCER SECTOR. (%) 91
GRÁFICO 73. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE MIEMBROS CON OTRA ACTIVIDAD REMUNERADA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN. (%) 92
GRÁFICO 74. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN FRECUENCIA DE REUNIÓN DEL ÓRGANO DE GOBIERNO. (%) 92
GRÁFICO 75. DISTRIBUCIÓN DE LAS ASOCIACIONES SEGÚN FRECUENCIA DE REUNIÓN DE LA ASAMBLEA. (%) 93
GRÁFICO 76. COMPOSICIÓN DE PERSONAS SOCIAS POR SEXO. % Y MEDIA 95
GRÁFICO 77. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS SOCIAS EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS. (%) 95
GRÁFICO 78. COMPOSICIÓN DE PERSONAS DONANTES POR TIPO. % Y MEDIA 96
GRÁFICO 79. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE DONANTES EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS. (%) 96
GRÁFICO 80. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2018. (%) 102
GRÁFICO 81. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN RESULTADO DEL EJERCICIO 2018. (%) 104
GRÁFICO 82. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL VOLUMEN DE INGRESOS EN LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS. (%) 106
GRÁFICO 83. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS SOBRE EL TOTAL DE LA FINANCIACIÓN DEL SECTOR. (%) 108
GRÁFICO 84. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE FUENTES DE FINANCIACIÓN. (%) 110
GRÁFICO 85. ORGANIZACIONES QUE CUENTAN CON CADA UNA DE LAS FUENTES DE INGRESOS. (%) 112
GRÁFICO 86. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE LA FINANCIACIÓN PÚBLICA SOBRE EL TOTAL. (%) 114
GRÁFICO 87. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS PÚBLICA SOBRE EL TOTAL DE FINANCIACIÓN PÚBLICA. (%) 116
GRÁFICO 88. ORGANIZACIONES QUE ACCEDEN A CADA FUENTE DE FINANCIACIÓN PÚBLICA. (%) 118
GRÁFICO 89. DISTRBUCIÓN DE ORGANIZACIONES CON SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA SEGÚN FINANCIACIÓN DE LOS SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA. (%) 119
GRÁFICO 90. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES CON SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA SEGÚN ARTICULACIÓN DE LA COLABORACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN DE LOS SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA. (%) 119
GRÁFICO 91. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIÓN SEGÚN FINANCIACIÓN DE SERVICIOS QUE NO ESTÁN INCLUIDOS EN LAS CARTERAS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA (%) 120
GRÁFICO 92. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIÓN SEGÚN FINANCIACIÓN DE OTRAS FUNCIONES SOCIALES. (%) 120
GRÁFICO 93. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE SU FINANCIACIÓN PÚBLICA, FINANCIACIÓN PRIVADA Y FINANCIACIÓN PROPIA EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS. (%) 121
GRÁFICO 94. PESO RELATIVO DE CADA TIPO DE GASTO SEGÚN NATURALEZA. (%) 123
GRÁFICO 95. PESO RELATIVO DE CADA TIPO DE GASTO SEGÚN FINALIDAD. (%) 124
GRÁFICO 96. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN TIENEN O NO ENDEUDAMIENTO. (%) 125
GRÁFICO 97. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN REALIZAN O NO AUDITORÍA DE CUENTAS. (%) 125
GRÁFICO 98. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIÓN SEGÚN TIENEN O NO PROBLEMAS DE LIQUIDEZ. (%) 126
GRÁFICO 99. ORGANIZACIONES QUE SE HAN TENIDO PROBLEMAS DE LIQUIDEZ O TENSIONES DE TESORERÍA Y SE HAN VISTO OBLIGADAS A RECURRIR A CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PRÁCTICAS. (%) 127
GRÁFICO 100. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIÓN SEGÚN TIENEN O NO DIFICULTADES DE ACCESO A CRÉDITO. (%) 127
GRÁFICO 101. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIÓN SEGÚN TITULARIDAD DE LA SEDE PRINCIPAL DE LA ENTIDAD. (%) 127
GRÁFICO 102. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIÓN SEGÚN TIENEN ALGÚN LOCAL EN PROPIEDAD. (%) 128

GRÁFICO 103. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE DIFERENTES HERRAMIENTAS DE GESTIÓN. (%) 134
GRÁFICO 105. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN ESTRATÉGICO. (%) 134
GRÁFICO 106. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE GESTIÓN. (%) 134
GRÁFICO 107. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. (%) 135
GRÁFICO 108. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES CON PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES QUE INCLUYEN EN ÉL APARTADOS ESPECÍFICOS SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES Y VIGILANCIA DE LA SALUD. (%) 135
GRÁFICO 109. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE FORMACIÓN. (%) 136
GRÁFICO 110. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE SISTEMA DE CALIDAD. (%) 136
GRÁFICO 111. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE CÓDIGO ÉTICO. (%) 137
GRÁFICO 112. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE SISTEMA DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS. (%) 137
GRÁFICO 113. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE IGUALDAD. (%) 137
GRÁFICO 114. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL. (%) 138
GRÁFICO 115. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PROTOCOLO DE NO DISCRIMINACIÓN. (%) 138
GRÁFICO 116. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PROTOCOLO CONTRA AGRESIONES. (%) 139
GRÁFICO 117. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE COMUNICACIÓN. (%) 139
GRÁFICO 118. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO. (%) 139
GRÁFICO 119. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL. (%) 140
GRÁFICO 120. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE EUSKERA. (%) 140
GRÁFICO 121. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE TRANSPARENCIA. (%) 141
GRÁFICO 122. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE CUMPLIMIENTO DE RISGOS PENALES. (%) 141
GRÁFICO 123. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE ESTRATEGIA DIGITAL. (%) 141
GRÁFICO 124. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES SEGÚN CUENTAN O NO CON ALGUNA CERTIFICACIÓN DE CALIDAD. (%) 142
GRÁFICO 125. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES SEGÚN DISTANCIA ENTRE SALARIO MÁS BAJO Y MÁS ALTO. (%) 142
GRÁFICO 126. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES SEGÚN PORCENTAJE DE PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN QUE HACEN USO HABITUAL DEL EUSKERA. (%) 143
GRÁFICO 127. ORGANIZACIONES QUE HAN REALIZADO ACCIONES FORMATIVAS DIRIGIDAS A PERSONAS VOLUNTARIAS. (%) 143
GRÁFICO 128. ORGANIZACIONES QUE CUENTAN CON CADA UNO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS PARA LA PLANIFICACIÓN Y/O EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES. (%) 144
GRÁFICO 129. ORGANIZACIONES QUE CUENTAN CON SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE CADA UNO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS. (%) 145
GRÁFICO 130. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS Y PERSONAS REMUNERADAS EN ÓRGANOS O COMISIONES DE LA ORGANIZACIÓN EN LAS QUE SE TOMEN DECISIONES. (%) 147
GRÁFICO 131. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES SEGÚN SI HAN REALIZADO ALGUNA CAMPAÑA EN EL ÚLTIMA AÑO Y, EN TAL CASO, SI HA SIDO EN COLABORACIÓN. (%) 148
GRÁFICO 132. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES SEGÚN SI EVALÚAN EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN. (%) 148
GRÁFICO 133. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRENCUENCIA DE USO DEL CORREO ELECTRÓNICO. (%) 149
GRÁFICO 134. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRENCUENCIA DE USO DE REDES SOCIALES. (%) 149
GRÁFICO 135. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRENCUENCIA DE USO DE LA WEB. (%) 150
GRÁFICO 136. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRENCUENCIA DE LA INTRANET. (%) 150
GRÁFICO 137. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRENCUENCIA DE USO DE BOLETINES O REVISTAS. (%) 151
GRÁFICO 138. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRENCUENCIA DE USO DE PRENSA 151
GRÁFICO 139. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRENCUENCIA DE USO DE LA RADIO. (%) 151
GRÁFICO 140. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRENCUENCIA DE USO DE LA TELEVISIÓN. (%) 152

GRÁFICO 141. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE SI HACEN LLEGAR HABITUALMENTE A SUS GRUPOS DE INTERÉS DIVERSO TIPO DE INFORMACIÓN. (%) 153
GRÁFICO 142. ORGANIZACIONES QUE UTILIZAN LA TECNOLOGÍA DIGITAL PARA DISTINTOS FINES. (%) 155
GRÁFICO 143. ORGANIZACIONES QUE REALIZAN ACCIONES DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL CENTRADAS EN LAS PERSONAS DESTINATARIAS. (%) 157
GRÁFICO 144. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES QUE TIENEN BASTANTE O MUCHA RELACIÓN O COLABORACIÓN CON DIVERSOS AGENTES SOCIALES. (%) 163
GRÁFICO 145. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES QUE PERCIBEN BASTANTE O MUCHO APOYO DE DIVERSOS AGENTES SOCIALES. (%) 165
GRÁFICO 146. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES QUE PERCIBEN LA NECESIDAD DE DESARROLLAR COLABORACIÓN CON OTROS AGENTES PARA DISTINTOS ASPECTOS. (%) 167
GRÁFICO 147. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES QUE DICEN TENER BASTANTE O MUCHA RELACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES Y CON LAS REDES. (%). 170
GRÁFICO 148. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN PERTENENCIA A ALGUNA RED. (%) 171
GRÁFICO 149. ORGANIZACIONES QUE PERCIBEN LA NECESIDAD DE DESARROLLAR COLABORACIÓN CON ENTIDADES Y REDES PARA DISTINTOS ASPECTOS. (%) 172
GRÁFICO 150. ORGANIZACIONES QUE VALORAN COMO BASTANTE O MUY IMPORTANTES DISTINTOS ROLES DE LAS REDES (%) 173
GRÁFICO 151. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN GRADO DE ACUERDO CON: ACTUALMENTE EL TERCER SECTOR SOCIAL ESTÁ CENTRANDO SUS ESFUERZOS EN ACTIVIDADES ASISTENCIALES, DEJANDO EN UN SEGUNDO PLANO LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN Y OTRAS FUNCIONES DE LAS ORGANIZACIONES 178
GRÁFICO 152. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN GRADO DE ACUERDO CON: ANTE LOS NUEVOS HORIZONTES QUE SE PLANTEAN EL TERCER SECTOR SOCIAL VASCO HA DE ASUMIR UN ROL DE LIDERAZGO EN LA CONSTRUCCIÓN DE NUEVOS MODELOS DE SOCIEDAD Y EN LA GENERACIÓN DE NUEVAS POLÍTICAS PÚBLICAS. 178
GRÁFICO 153. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN GRADO DE ACUERDO CON: LA CONSOLIDACIÓN DEL ESTADO DE BIENESTAR MEDIANTE LA PARTICIPACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA ES UNA CUESTIÓN CLAVE EN LA QUE SE HA DE IMPLICAR EL SECTOR 178
GRÁFICO 154. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN GRADO DE ACUERDO CON: CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN EN LOS PRÓXIMOS CINCO AÑOS SERÁ MÁS FÁCIL 179
GRÁFICO 155. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN GRADO DE ACUERDO CON: CREAR ALIANZAS CON EL SECTOR EMPRESARIAL SE PLANTEA COMO ALTERNATIVA EFICAZ PARA HACER FRENTE A LA SITUACIÓN ECONÓMICA 179
GRÁFICO 156. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN GRADO DE ACUERDO CON: LA RELACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LOS PRÓXIMOS AÑOS SERÁ MÁS SOSTENIDA EN EL TIEMPO, ARTICULADA A TRAVÉS DE COLABORACIONES QUE PERMITAN DAR CONTINUIDAD A LOS PROYECTOS. 179
GRÁFICO 157. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN GRADO DE ACUERDO CON: EL TERCER SECTOR SOCIAL VASCO HA DE TENER UN POSICIONAMIENTO FIRME ANTE LA ACTUAL SITUACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA, BUSCANDO UN DISCURSO COLECTIVO QUE PERMITA UNA MEJOR INCIDENCIA POLÍTICA 180
GRÁFICO 158. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN GRADO DE ACUERDO CON: EN LOS ÚLTIMOS AÑOS LA SOCIEDAD VASCA SE HA MOSTRADO MÁS SOLIDARIA Y HA AUMENTADO SU GRADO DE COMPROMISO CON EL TERCER SECTOR SOCIAL 180
GRÁFICO 159. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN GRADO DE ACUERDO CON: LA SOCIEDAD VASCA RECONOCE SUFICIENTEMENTE EL TRABAJO DEL TERCER SECTOR SOCIAL Y LOS BENEFICIOS QUE APORTA AL CONJUNTO DE LA CIUDADANÍA. 180

ÍNDICE DE MAPAS

MAPA 1: LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN COMARCA. ABSOLUTOS Y RATIO (Organizaciones/1.000 habitantes) 25

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN FIGURA JURÍDICA POR TERRITORIO HISTÓRICO (%) 20
TABLA 2. DISTRIBUCIÓN DE REDES SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO. TOTAL Y % 22
TABLA 3. DISTRIBUCIÓN DE REDES SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN. TOTAL Y % 22
TABLA 4. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ACTUACIÓN POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%) 23
TABLA 5. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ACTUACIÓN POR ÁMBITO. (%) 23
TABLA 6. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE LAS GRANDES CIFRAS DEL TSSE 28
TABLA 7. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE IDENTIDAD 28
TABLA 8. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%) 31
TABLA 9. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN POR VOLUMEN ECONÓMICO. (%) 31
TABLA 10. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN POR PRESENCIA DE PERSONAL REMUNERADO Y PESO DE VOLUNTARIADO EN EQUIPOS DE TRABAJO. (%) 32
TABLA 11. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS DE ANTIGÜEDAD POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%) 33

TABLA 12. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS DE ANTIGÜEDAD POR ÁMBITO. (%)	34
TABLA 13. ANTIGÜEDAD DE LAS ORGANIZACIONES POR ÁMBITO. MEDIAS (AÑOS)	34
TABLA 14. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES JÓVENES SEGÚN ÁMBITO Y TERRITORIO HISTÓRICO (%)	35
TABLA 15. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONE SEGÚN CONTINGENCIA ATENDIDA POR ÁMBITO	36
TABLA 16. ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS QUE LLEVAN TRABAJANDO CON EL COLECTIVO PRINCIPAL EN EL MISMO ÁMBITO GEOGRÁFICO. ESTADÍSTICOS BÁSICOS	39
TABLA 17. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS QUE LLEVAN TRABAJANDO CON EL COLECTIVO PRINCIPAL EN EL MISMO ÁMBITO GEOGRÁFICO POR ÁMBITO. (%)	39
TABLA 18. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PROVISIÓN DE SERVICIOS POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)	40
TABLA 19. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PROVISIÓN DE SERVICIOS POR ÁMBITO. (%)	41
TABLA 20. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PROVISIÓN DE SERVICIOS POR CONTINGENCIA ATENDIDA. (%)	41
TABLA 21. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PROVISIÓN DE SERVICIOS POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)	41
TABLA 22. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES PROVEEDORAS DE SERVICIOS SEGÚN TIENEN SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA O NO POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)	44
TABLA 23. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES PROVEEDORAS DE SERVICIOS SEGÚN TIENEN SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA O NO POR ÁMBITO. (%)	44
TABLA 24. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES PROVEEDORAS DE SERVICIOS SEGÚN TIENEN SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA O NO POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)	45
TABLA 25. ELEMENTOS DEL MODELO COMUNITARIO DE ATENCIÓN PRINCIPALMENTE IDENTIFICADOS EN ORGANIZACIONES POR ÁMBITO, CONTINGENCIA Y ANTIGÜEDAD	48
TABLA 26. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE ACTIVIDAD (I)	53
TABLA 27. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE ACTIVIDAD (II)	54
TABLA 28. PERSONAS EN EQUIPOS DE TRABAJO. ESTADÍSTICOS BÁSICOS. TOTAL Y POR ÁMBITO	56
TABLA 29. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRESENCIA DE PERSONAS REMUENADAS EN EQUIPOS DE TRABAJO POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)	58
TABLA 30. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN EQUIPOS DE TRABAJO POR TERIRTORIO HISTÓRICO. (%)	58
TABLA 31. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRESENCIA DE PERSONAS REMUNERADAS EN EQUIPOS DE TRABAJO FIGURA JURÍDICA. (%)	58
TABLA 32. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRESENCIA DE PERSONAS REMUNERADAS EN EQUIPOS DE TRABAJO POR ÁMBITO. (%)	59
TABLA 33. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN EQUIPOS DE TRABAJO POR ÁMBITO. (%)	59
TABLA 34. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRESENCIA DE PERSONAS REMUENADAS EN EQUIPOS DE TRABAJO POR CONTINGENCIA ATENDIDA. (%)	60
TABLA 35. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN EQUIPOS DE TRABAJO POR CONTINGENCIA ATENDIDA. (%)	60
TABLA 36. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRESENCIA DE PERSONAS REMUENADAS EN EQUIPOS DE TRABAJO POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)	60
TABLA 37. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN EQUIPOS DE TRABAJO POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)	61
TABLA 38. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRESENCIA DE PERSONAS REMUNERADAS EN EQUIPOS DE TRABAJO POR ANTIGÜEDAD DE LA ORGANIZACIÓN. (%)	62
TABLA 39. NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS. ESTADÍSTICOS BÁSICOS. TOTAL Y POR ÁMBITO	62
TABLA 40. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE VOLUNTARIADO POR ÁMBITO. (%)	62
TABLA 41. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE PERSONAS VOLUNTARIAS POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)	63
TABLA 42. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE PERSONAS VOLUNTARIAS POR ÁMBITO. (%)	63
TABLA 43. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE PERSONAS VOLUNTARIAS POR CONTINGENCIA. (%)	63
TABLA 44. NÚMERO DE PERSONAS REMUNERADAS. ESTADÍSTICOS BÁSICOS. TOTAL Y POR ÁMBITO	64
TABLA 45. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAL REMUNERADO POR FIGURA JURÍDICA. (%)	64
TABLA 46. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAL REMUNERADO POR ÁMBITO. (%)	65
TABLA 47. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAL REMUNERADO POR CONTINGENCIA ATENDIDA. (%)	65
TABLA 48. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAL REMUNERADO POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)	65
TABLA 49. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAL REMUNERADO POR ANTIGÜEDAD. (%)	66
TABLA 50. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE PERSONAS REMUNERADAS POR TTHH. (%)	66
TABLA 51. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE PERSONAS REMUNERADAS POR ÁMBITO. (%)	67
TABLA 52. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE PERSONAS REMUNERADAS POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)	67
TABLA 53. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE PERSONAS REMUNERADAS POR VOLUMEN DE PERSONAS REMUNERADAS. (%)	67
TABLA 54. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN SEXO POR ÁMBITO. (%)	68
TABLA 55. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN SEXO POR CONTINGENCIA ATENDIDA. (%)	69

TABLA 56. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGUN SEXO POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%) 74
TABLA 57. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGUN SEXO POR ÁMBITO. (%) 75
TABLA 58. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGUN SEXO POR CONTINGENCIA ATENDIDA. (%) 75
TABLA 59. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGUN SEXO POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%) 75
TABLA 60. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN EDAD POR ÁMBITO. (%) 76
TABLA 61. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN EDAD POR CONTINGENCIA ATENDIDA. (%) 76
TABLA 62. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS POR ÁMBITO. (%) 77
TABLA 63. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN ANTIGÜEDAD POR ÁMBITO. (%) 78
TABLA 64. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE TAREA POR ÁMBITO. (%) 79
TABLA 65. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE TAREA POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%) 79
TABLA 66. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE JORNADA POR ÁMBITO. (%) 80
TABLA 67. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE JORNADA POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%) 81
TABLA 68. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE CONTRATO POR ÁMBITO. (%) 82
TABLA 69. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE CONTRATO POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%) 82
TABLA 70. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN SEXO DE PERSONA DIRECTORA O GERENTE POR ÁMBITO. (%) 84
TABLA 71. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN SEXO DE PERSONA DIRECTORA O GERENTE POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%) 84
TABLA 72. DISTRIBUCION DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS REMUNERADAS ANTES VOLUNTARIAS POR ÁMBITO. (%) 85
TABLA 73. DISTRIBUCION DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS REMUNERADAS ANTES VOLUNTARIAS POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%) 85
TABLA 74. NÚMERO DE PERSONAS EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO. ESTADÍSTICOS BÁSICOS. TOTAL Y POR ÁMBITO 89
TABLA 75. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN FRECUENCIA DE REUNIÓN DEL ÓRGANO DE GOBIERNO POR ÁMBITO. (%) 93
TABLA 76. DISTRIBUCIÓN DE LAS ASOCIACIONES SEGÚN FRECUENCIA DE REUNIÓN DEL ÓRGANO DE GOBIERNO POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%) 93
TABLA 77. DISTRIBUCIÓN DE LAS ASOCIACIONES SEGÚN FRECUENCIA DE REUNIÓN DE LA ASAMBLEA POR ÁMBITO. (%) 94
TABLA 78. DISTRIBUCIÓN DE LAS ASOCIACIONES SEGÚN FRECUENCIA DE REUNIÓN DE LA ASAMBLEA POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%) 94
TABLA 79. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE DONANTES POR ÁMBITO. (%) 96
TABLA 80. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE PERSONAS (I) 97
TABLA 81. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE PERSONAS (II) 98
TABLA 82. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE PERSONAS (III) 99
TABLA 83. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE PERSONAS (IV) 100
TABLA 84. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2018 POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%) 102
TABLA 85. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2018 POR FIGURA JURÍDICA. (%) 103
TABLA 86. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2018 POR ÁMBITO. (%) 103
TABLA 87. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2018 POR PRESENCIA DE PERSONAL REMUNERADO Y PESO DEL VOLUNTARIADO EN EQUIPOS DE TRABAJO. (%) 104
TABLA 88. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN RESULTADO DEL EJERCICIO 2018 POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%) 105
TABLA 89. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN RESULTADO DEL EJERCICIO 2018 POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%) 105
TABLA 90. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN RESULTADO DEL EJERCICIO 2018 POR ÁMBITO. (%) 105
TABLA 91. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL VOLUMEN DE INGRESOS EN LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS. (%) 106
TABLA 92. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL VOLUMEN DE INGRESOS EN LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS POR ÁMBITO. (%) 107
TABLA 93. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL VOLUMEN DE INGRESOS EN LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%) 107
TABLA 94. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL VOLUMEN DE INGRESOS EN LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS POR CONTINGENCIA ATENDIDA. (%) 107
TABLA 95. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS SOBRE EL TOTAL DE LA FINANCIACIÓN DEL SECTOR POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%) 108
TABLA 96. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS SOBRE EL TOTAL DE LA FINANCIACIÓN DEL SECTOR POR ÁMBITO. (%) 109
TABLA 97. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS SOBRE EL TOTAL DE LA FINANCIACIÓN DEL SECTOR POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%) 110
TABLA 98. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE FUENTES DE FINANCIACIÓN POR ÁMBITO. (%) 111
TABLA 99. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE FUENTES DE FINANCIACIÓN POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%) 111
TABLA 100. ORGANIZACIONES QUE CUENTAN CON CADA UNA DE LAS FUENTES DE INGRESOS POR ÁMBITO. (%) 113
TABLA 101. ORGANIZACIONES QUE CUENTAN CON CADA UNA DE LAS FUENTES DE INGRESOS POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%) 114

TABLA 102. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE LA FINANCIACIÓN PÚBLICA SOBRE EL TOTAL POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%) 115
TABLA 103. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE LA FINANCIACIÓN PÚBLICA SOBRE EL TOTAL POR ÁMBITO. (%) 115
TABLA 104. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE LA FINANCIACIÓN PÚBLICA SOBRE EL TOTAL POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%) 115
TABLA 105. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS PÚBLICA SOBRE EL TOTAL DE FINANCIACIÓN PÚBLICA POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%) 116
TABLA 106. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS PÚBLICA SOBRE EL TOTAL DE FINANCIACIÓN PÚBLICA POR ÁMBITO. (%) 117
TABLA 107. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS PÚBLICA SOBRE EL TOTAL DE FINANCIACIÓN PÚBLICA POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%) 117
TABLA 108. ORGANIZACIONES QUE ACCEDEN A CADA FUENTE DE FINANCIACIÓN PÚBLICA POR ÁMBITO (%). 118
TABLA 109. ORGANIZACIONES QUE ACCEDEN A CADA FUENTE DE FINANCIACIÓN PÚBLICA POR VOLUMEN DE INGRESOS (%) 118
TABLA 110. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE SU FINANCIACIÓN PÚBLICA, FINANCIACIÓN PRIVADA Y FINANCIACIÓN PROPIA EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%) 121
TABLA 111. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE SU FINANCIACIÓN PÚBLICA, FINANCIACIÓN PRIVADA Y FINANCIACIÓN PROPIA EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS POR ÁMBITO. (%) 122
TABLA 112. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE SU FINANCIACIÓN PÚBLICA, FINANCIACIÓN PRIVADA Y FINANCIACIÓN PROPIA EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%) 122
TABLA 113. PESO RELATIVO DE CADA TIPO DE GASTO SEGÚN NATURALEZA POR ÁMBITO. (%) 123
TABLA 114. PESO RELATIVO DE CADA TIPO DE GASTO SEGÚN NATURALEZA POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%) 124
TABLA 115. PESO RELATIVO DE CADA TIPO DE GASTO SEGÚN FINALIDAD POR ÁMBITO. (%) 124
TABLA 116. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE RECURSOS ECONÓMICOS (I) 129
TABLA 117. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE RECURSOS ECONÓMICOS (II) 130
TABLA 118. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE RECURSOS ECONÓMICOS (III) 131
TABLA 119. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE RECURSOS ECONÓMICOS (IV) 131
TABLA 120. ORGANIZACIONES QUE UTILIZAN DISTINTAS HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN DIGITAL CON BASTANTE O MUCHA FRECUENCIA POR PRESENCIA DE PERSONAL REMUNERADO Y VOLUMEN DE INGRESOS. (%) 151
TABLA 121. ORGANIZACIONES QUE UTILIZAN DISTINTOS MECANISMOS DE COMUNICACIÓN CON BASTANTE O MUCHA FRECUENCIA POR PRESENCIA DE PERSONAL REMUNERADO Y VOLUMEN DE INGRESOS. (%) 152
TABLA 122. ORGANIZACIONES QUE SI HACEN LLEGAR HABITUALMENTE A SUS GRUPOS DE INTERÉS DIVERSO TIPO DE INFORMACIÓN POR ÁMBITO. (%) 153
TABLA 123. ORGANIZACIONES QUE SI HACEN LLEGAR HABITUALMENTE A SUS GRUPOS DE INTERÉS DIVERSO TIPO DE INFORMACIÓN POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%) 154
TABLA 124. ORGANIZACIONES QUE SI UTILIZAN LA TECNOLOGÍA DIGITAL PARA DISTINTOS FINES POR ÁMBITO. (%) 155
TABLA 125. ORGANIZACIONES QUE SI UTILIZAN LA TECNOLOGÍA DIGITAL PARA DISTINTOS FINES POR PRESENCIA DE PERSONAL REMUNERADO Y VOLUMEN DE INGRESOS. (%) 156
TABLA 126. ORGANIZACIONES QUE REALIZAN ACCIONES DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL CENTRADAS EN LAS PERSONAS DESTINATARIAS POR ÁMBITO. (%) 158
TABLA 127. ORGANIZACIONES QUE REALIZAN ACCIONES DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL CENTRADAS EN LAS PERSONAS DESTINATARIAS POR PRESENCIA DE PERSONAL REMUNERADO Y VOLUMEN DE INGRESOS. (%) 158
TABLA 128. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN (I) 159
TABLA 129. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN (II) 160
TABLA 130. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN (III) 161
TABLA 131. ORGANIZACIONES POR ENCIMA DE LA MEDIA EN LA RELACIÓN SEGÚN ÁMBITO, TTHH, TAMAÑO Y CONTINGENCIA 164
TABLA 132. ORGANIZACIONES POR ENCIMA DE LA MEDIA EN LA PERCEPCIÓN DE APOYO SEGÚN ÁMBITO, TTHH YTAMAÑO 165
TABLA 133. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES QUE PERCIBEN LA NECESIDAD DE DESARROLLAR COLABORACIÓN CON OTROS AGENTES PARA DISTINTOS ASPECTOS POR ÁMBITOS. (%) 168
TABLA 134. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE RELACIONES EXTERNAS 168
TABLA 135. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES QUE PERCIBEN LA NECESIDAD DE DESARROLLAR COLABORACIÓN CON ENTIDADES Y REDES PARA DISTINTOS ASPECTOS POR ÁMBITOS. (%) 173
TABLA 136. ORGANIZACIONES QUE VALORAN COMO BASTANTE O MUY IMPORTANTES DISTINTOS ROLES DE LAS REDES POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%) 174
TABLA 137. ORGANIZACIONES QUE VALORAN COMO BASTANTE O MUY IMPORTANTES DISTINTOS ROLES DE LAS REDES POR ÁMBITO. (%) 175
TABLA 138. ORGANIZACIONES QUE VALORAN COMO BASTANTE O MUY IMPORTANTES DISTINTOS ROLES DE LAS REDES POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%) 175
TABLA 139. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRIMERA, SEGUNDA Y TERCERA PREOCUPACIÓN POR ELEMENTOS DE SALUD DE LA ENTIDAD. (%) 176
TABLA 140. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRIMERA PREOCUPACIÓN POR ELEMENTOS DE SALUD DE LA ENTIDAD POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%) 177
TABLA 141. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRIMERA PREOCUPACIÓN POR ELEMENTOS DE SALUD DE LA ENTIDAD POR ÁMBITO. (%) 177
TABLA 142. DATOS COMPARATIVOS 2014-2019 DE INDICADORES DE RELACIONES Y SITUACIÓN DE SECTOR 181

CONSULTA A ORGANIZACIONES EN EL MARCO DEL LIBRO BLANCO DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE EUSKADI

CUESTIONARIO

Para elaborar el **Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi,** un proyecto que pretende recoger información periódica y relevante sobre las características de las organizaciones, dar a conocer su contribución social, promover el sentimiento de pertenencia al Tercer Sector Social de Euskadi (TSSE) y establecer orientaciones para su promoción y desarrollo, **necesitamos contar con la colaboración del mayor número de entidades posible.**

De hecho, el primer Libro Blanco, editado en 2015, con datos de 2014 y económicos de 2013, contó con una amplia participación y sirvió, entre otros aspectos, como un elemento para comunicar la identidad y contribución del sector socialmente y al propio sector, como diagnóstico a partir del cual elaborar la *Estrategia de promoción del Tercer Sector de Euskadi,* y, antes, como referencia al elaborar la *ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi*.

Podéis consultar más datos sobre el proyecto en la web del Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia: www.3sbizkaia.org.

En este estudio queremos recoger información sobre **organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi** en activo, formalmente constituidas y dotadas de personalidad jurídica propia, con actividad y al menos una sede o delegación en la CAPV y con las siguientes características (artículos 2, 3 y 4 de la ley 6/2016):

- *De acción voluntaria*: que cuentan con una base social conformada, total o parcialmente, por personas voluntarias, personas socias, personas que forman parte de los órganos de gobierno u otras personas que colaboran con la entidad de manera voluntaria.
- *Que forman parte de la sociedad civil y surge de ella y para ella*: surgen de la sociedad vasca y mantienen, desde su origen, un vínculo y compromiso estable con el territorio y con las personas, familias, grupos, colectivos o comunidades destinatarias de su actividad, o están constituidas directamente por las propias personas y familias destinatarias, dirigiéndose a colectividades indeterminadas de personas y no a personas determinadas.
- *Privadas*: institucionalmente separadas de la administración y autogobernadas, no pudiendo su órgano de gobierno estar participado, mayoritariamente, por empresas lucrativas o instituciones públicas, salvo en el supuesto previsto en el artículo 2, letra a (ni tampoco por cajas de ahorro, partidos políticos o sindicatos).
- *No lucrativas*: que no persiguen la distribución de beneficios económicos, y de cuya figura jurídica se deriva la obligación de reinvertir cualquier eventual beneficio en la misión de la organización o, lo que es lo mismo, la imposibilidad de distribuir beneficios.
- *Participativas*: que adoptan formas de participación para la toma de decisiones, conforme a lo que establece la normativa aplicable a su forma jurídica.

Además, se trata de organizaciones cuya *finalidad principal* es promover, a través de actividades de intervención social (artículo 4), la inclusión social, la cooperación al desarrollo y el ejercicio efectivo de los derechos de personas, familias, grupos, colectivos o comunidades que afrontan situaciones de vulnerabilidad o exclusión, desigualdad, desprotección, discapacidad o dependencia.

Si sois una de ellas rellena, por favor, el cuestionario y ayudadnos a conocer y promover el sector.

Teniendo en cuenta el conocimiento de la organización que se requiere para contestar adecuadamente, recomendamos que responda al cuestionario una persona que tenga visión de conjunto de la entidad o que contraste la información cumplimentada con personas responsables de las distintas áreas que abarca el cuestionario.

Si vuestra organización tiene más de una delegación en la CAPV debéis rellenar un único cuestionario sobre el conjunto de la actividad de la organización en la CAPV.

Os agradecemos de antemano vuestra colaboración y os recordamos que la información recogida será tratada con arreglo al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, así como de forma confidencial y garantizando el anonimato de las respuestas ya que los resultados se analizarán en su conjunto. Siempre respetando estas tres premisas, los datos podrán ser cedidos a terceros para la elaboración de estudios similares y, en concreto, a la Plataforma de ONG de Acción Social para realizar el estudio sobre el Tercer Sector Social en España.

Para cualquier duda o aclaración podéis dirigiros al Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia a través de email: investigacion@3sbizkaia.org o llamando al teléfono: **94.4003377**

Datos de Identificación **BLOQUE 1**

1. Nombre de la organización (Vlde1):

2. CIF (Vlde2):

3. Figura jurídica (Vlde3):

- ☐ Asociación
- ☐ Fundación
- ☐ Cooperativa
- ☐ Cooperativa de iniciativa social
- ☐ Sociedad mercantil
- ☐ Congregación Religiosa
- ☐ Otras. Especificar (Vlde3texto)_____

4. ¿Tiene su entidad la calificación de Empresa de Inserción? (Vlde4)

- ☐ Sí
- ☐ No

5. ¿Es su entidad promotora de alguna empresa de inserción? (Vlde5)

- ☐ Sí
- ☐ No

6. Nombre del registro oficial en el que está inscrita (Vlde6):

- ☐ Registro General de Asociaciones del País Vasco
- ☐ Registro General de Fundaciones del País Vasco
- ☐ Registro General de Cooperativas del País Vasco
- ☐ Registro de Empresas de inserción del País Vasco
- ☐ Registro Nacional de Asociaciones
- ☐ Registro Nacional de Fundaciones (de…)
- ☐ Registro de Entidades Religiosas
- ☐ Otras. Especificar (Vlde6texto) _____

7. Número de inscripción en el registro oficial donde está inscrita (Vlde7):

8. ¿Es su organización una red que agrupa a otras organizaciones? (Vlde8) *"Se entienden por redes del tercer sector social de Euskadi las organizaciones, de segundo nivel y superiores, representativas de otras"*

- ☐ Sí, es una organización de segundo o tercer nivel *(agrupa a otras entidades, federación…)*
- ☐ No, es una organización de base *(no agrupa a otras)* *(Pasar a P.10)*

9. ¿A cuántas organizaciones agrupa? (Vlde9) ➔

No mostrar a organizaciones de base

10. ¿Dispone su organización de algún Centro Especial de Empleo? (Vlde10)

- ☐ Sí
- ☐ No

11. Si su entidad es una asociación, ¿Cuenta con la declaración de utilidad pública? (Vlde11) *Solo mostrar a asociaciones*

- ☐ Sí
- ☐ No

12. ¿Es su organización una entidad constituida directamente por las propias personas y/o familias destinatarias? (Vlde12)

Sí ☐ **No** (a favor de otras personas) ☐

13. Dirección donde se localiza la sede central o delegación principal en la CAPV:

Al menos debe tener una delegación en la CAPV para ser objeto de estudio.

Calle (Vlde13a)		CP (Vlde13b)	
Municipio (Vlde13c)		Provincia (Vlde13d)	

14. Otros datos de contacto con la entidad (sede central o delegación principal en la CAPV):

Teléfono (Vlde14a)		Web (Vlde14e)	
Teléfono 2 (Vlde14b)		Blog (Vlde14f)	
Fax (Vlde14c)		Facebook (Vlde14g)	
Email (Vlde14d)		Twitter (Vlde14h)	

Nº

15. Nº de sedes o delegaciones que en total tiene su organización:
En el caso de organizaciones de segundo y tercer nivel considerar únicamente ésta entidad y no las de todas las que la componen

En la CAPV (Vlde15) → En Bizkaia (Vlde15a) ☐ En Gipuzkoa (Vlde15b) ☐ En Araba (Vlde15c) ☐

Fuera de la CAPV (Vlde15d) ☐

16. Persona que responde a la encuesta *(a efectos de contacto posterior)*

- Nombre (Vlde16a) ☐
- Email (Vlde16b) ☐
- Puesto que ocupa en la organización (Vlde16c) ☐

Datos de Actividad — BLOQUE 2

1. Año de constitución de la organización (Vact1) ➔ ☐

2. ¿Cuál es el principal ámbito geográfico de actuación de su organización? (Vact2) *Solo puede elegir **una opción de respuesta**, la que más se ajuste a la realidad de su organización*

- ☐ Internacional
- ☐ Estatal*
- ☐ CAPV*
- ☐ Territorio Histórico-Bizkaia
- ☐ Territorio Histórico-Gipuzkoa
- ☐ Territorio Histórico-Álava
- ☐ Comarca (especificar) _____
- ☐ Municipio (especificar) _____
- ☐ Nivel inferior al municipal (barrio, distrito…)
- ☐ Otro (especificar) _____(vact2textoa)

** Si su ámbito de actuación abarca más de un Territorio Histórico debe marcar la opción CAPV y si abarca más de una comunidad autónoma debe marcar la opción Estatal.*

3. ¿En qué ÁMBITOS ACTÚA su organización?

	SI	NO
SALUD (Vact3a)	☐	☐
EMPLEO (Vact3b)	☐	☐
SERVICIOS SOCIALES (Vact3c)	☐	☐
TIEMPO LIBRE (Vact3d)	☐	☐
COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO (Vact3e)	☐	☐
SOCIAL-TRANSVERSAL (Vact3f)	☐	☐
OTROS ámbitos (Vact3g) Especificar (Vact3gtexto)_____	☐	☐

4. Si tuviera que decir en qué ÁMBITO actúa PRINCIPALMENTE su entidad, ¿Cuál diría? (Vact4) *Solo puede elegir **una opción de respuesta**, la que más se ajuste a la realidad de su organización*

- ☐ Salud
- ☐ Empleo
- ☐ Servicios Sociales
- ☐ Tiempo Libre
- ☐ Cooperación Internacional al Desarrollo
- ☐ Social-Transversal
- ☐ Otros (especificar) _____(Vact4texto)

5. ¿Con qué CONTINGENCIAS se relaciona PRINCIPALMENTE la actividad de su organización? (Vact5) *Sólo puede elegir **una opción de respuesta**, la que más se ajuste a la realidad de su organización*

- ☐ Personas en situación o riesgo de dependencia
- ☐ Personas en situación o riesgo de exclusión
- ☐ Personas en situación o riesgo de desprotección
- ☐ Personas con discapacidad
- ☐ Otras (especificar)_____ _____(Vact5texto)

6. ¿Qué COLECTIVOS son destinatarios de la actividad de su entidad o de las entidades miembro de la red (en el caso de las redes)?: *Puede señalar tantas opciones de respuesta como sea necesario*

	SI	NO
Personas con problemas de salud mental (enfermedad mental) y sus familias (Vact6a)	☐	☐
Personas con discapacidad y sus familias (Vact6b)	☐	☐
Infancia y adolescencia y sus familias (Vact6c)	☐	☐
Jóvenes (Vact6d)	☐	☐
Mujeres (Vact6e)	☐	☐
Personas mayores (Vact6f)	☐	☐
Personas migrantes (Vact6g)	☐	☐
Personas refugiadas y demandantes de asilo (Vact6h)	☐	☐
Personas con problemas de adicción o drogodependencia (Vact6i)	☐	☐
Personas en situación o riesgo de pobreza (Vact6j)	☐	☐
Personas con enfermedades (crónicas, raras…) (Vact6k)	☐	☐
Familias (numerosas, monoparentales, madres y padres separadas/os...) (Vact6l)	☐	☐
Personas pertenecientes a minorías étnicas (Vact6m)	☐	☐
Personas reclusas y exreclusas (Vact6n)	☐	☐
Personas sin techo/hogar (Vact6o)	☐	☐
Mujeres víctimas de violencia contra las mujeres (Vact6p)	☐	☐
Personas que ejercen la prostitución (Vact6q)	☐	☐
Colectivos LGTBIQ+ (Vact6r)	☐	☐
Población en general (Vact6s)	☐	☐
Otras personas y colectivos (especificar)_____ (Vact6t) (Vact6texto)	☐	☐

7. Si tuviera que decir a qué TRES COLECTIVOS se dirige PRINCIPALMENTE la actividad de su entidad o de las entidades miembro de la red (en el caso de las redes), ¿Cuáles diría? *Puede elegir hasta tres opciones de respuesta por ORDEN*

	COLECTIVO PRINCIPAL 1 (Vact7)	**COLECTIVO PRINCIPAL 2** (Vact7B)	**COLECTIVO PRINCIPAL 3** (Vact7C)
Personas con problemas de salud mental (enfermedad mental) y sus familias	☐	☐	☐
Personas con discapacidad y sus familias	☐	☐	☐
Infancia y adolescencia y familias	☐	☐	☐
Jóvenes	☐	☐	☐
Mujeres	☐	☐	☐
Personas mayores	☐	☐	☐
Personas migrantes	☐	☐	☐
Personas refugiadas y demandantes de asilo	☐	☐	☐
Personas con problemas de adicción o drogodependencia	☐	☐	☐
Personas en situación o riesgo de pobreza	☐	☐	☐
Personas con enfermedades (crónicas, raras…)	☐	☐	☐
Familias (numerosas, monoparentales, madres y padres separadas/os...)	☐	☐	☐
Personas pertenecientes a minorías étnicas	☐	☐	☐
Personas reclusas y exreclusas	☐	☐	☐
Personas sin techo/hogar	☐	☐	☐
Mujeres víctimas de violencia contra las mujeres	☐	☐	☐
Personas que ejercen la prostitución	☐	☐	☐
Colectivos LGTBIQ+	☐	☐	☐
Población en general	☐	☐	☐
Otras personas y colectivos (especificar)_____(Vact7texto)	☐	☐	☐

8. ¿Cuántos años lleva trabajando con este colectivo en el mismo ámbito geográfico? *No debe responder a esta pregunta si no provee servicios directos a personas destinatarias.* (Vact8) ➔

9. ¿Cuántas PERSONAS USUARIAS tuvo su organización el último año*?*
"Nos referimos al número de personas que han utilizado los servicios o participado en actividades según consta en la memoria (excluidas actividades dirigidas a un número indeterminado de personas como las campañas de sensibilización)".

		Nº PERSONAS USUARIAS
	Total (Vact9)	
10. SEXO	Mujeres usuarias (Vact10a)	
	Hombres usuarios (Vact10b)	

11. ¿Dispone su organización de un registro nominal de personas usuarias, que permita contar una sola vez a personas que participen en más de un servicio o actividad? (Vact11)

Sí	**No**
☐	☐

12. En los últimos 3 años ¿En qué sentido ha evolucionado el colectivo de personas usuarias? (Vact12)

- Ha AUMENTADO ☐
- Ha DISMINUIDO ☐
- Se ha MANTENIDO ☐

13. Indique qué tipo de funciones desempeña su RED actualmente: *Si su organización no es una entidad de segundo o tercer nivel no debe responder esta pregunta. Se entienden por redes del tercer sector social de Euskadi las organizaciones, de segundo nivel y superiores, representativas de otras.*

	Si	No
Representación y defensa de derechos (Vact13a)	☐	☐
Sensibilización (Vact13b)	☐	☐
Interlocución con el sector público y otros agentes (Vact13c)	☐	☐
Interrelación entre las entidades agrupadas (Vact13d)	☐	☐
Generación y difusión de conocimiento (investigación, sistematización…) (Vact13e)	☐	☐
Provisión de servicios a las organizaciones que agrupa (Vact13f)	☐	☐
Redistribución de recursos (Vact13g)	☐	☐
Consecución de recursos (Vact13h)	☐	☐
Validación y/o promoción de prácticas en las organizaciones miembro a través de herramientas como códigos éticos, manuales de buenas prácticas, etc. (Vact13i)	☐	☐
Provisión de servicios directos a personas destinatarias (Vact13j)	☐	☐
Otras funciones (Vact13k). Especificar _____ (Vact13ktexto)	☐	☐

14. ¿Su organización es PROVEEDORA DE SERVICIOS? ¿De qué tipo? (Vact14)
*Sólo puede elegir **una opción de respuesta**, la que más se ajuste a la realidad de su organización*

- ☐ Sí, sólo provee servicios incluidos en las carteras de servicios de responsabilidad pública (no tenemos otro tipo de servicios)
- ☐ Sí, combina la provisión de servicios incluidos en las carteras de servicios de responsabilidad pública con otros servicios
- ☐ Sí provee servicios pero ninguno está incluido en las carteras de responsabilidad pública
- ☐ No, no es proveedora de servicios de ningún tipo. *(Saltar a P.17)*

15. ¿Qué SERVICIOS provee su organización? *Puede señalar tantas opciones de respuesta como sea necesario. No debe responder a esta pregunta si no provee servicios directos a personas destinatarias.*

	SI	NO
Información y orientación sobre recursos e intermediación (Vact15a)	☐	☐
Ayuda a domicilio (Vact15b)	☐	☐
Intervención socioeducativa (Vact15c)	☐	☐
Intervención psicosocial (Vact15d)	☐	☐
Desarrollo comunitario o local (Vact15e)	☐	☐
Atención de día o centro de día (Vact15f)	☐	☐
Acogida nocturna (Vact15g)	☐	☐
Alternativas de alojamiento con apoyo (Vact15h)	☐	☐
Centros residenciales (Vact15i)	☐	☐
Mediación (Vact15j)	☐	☐
Acompañamiento social (Vact15k)	☐	☐
Ayudas o prestaciones económicas personales (Vact15l)	☐	☐
Alimentación (Vact15m)	☐	☐
Asesoramiento, orientación (jurídico, laboral...) (Vact15n)	☐	☐
Centro ocupacional o centro especial de empleo (Vact15o)	☐	☐
Formación y educación (Vact15p)	☐	☐
Atención sanitaria (Vact15q)	☐	☐
Ocio y tiempo libre (Vact15r)	☐	☐
Otros servicios (Vact15s) Especificar _____(Vact15stexto)	☐	☐

15BIS. Si tuviera que decir qué TRES SERVICIOS provee PRINCIPALMENTE su organización, ¿Cuáles diría? *Puede elegir hasta tres opciones de respuesta por ORDEN*

	SERVICIO PRINCIPAL 1 (Vact15BISa)	SERVICIO PRINCIPAL 2 (Vact15BISb)	SERVICIO PRINCIPAL 3 (Vact15BISc)
Información y orientación sobre recursos e intermediación	☐	☐	☐
Ayuda a domicilio	☐	☐	☐
Intervención socioeducativa	☐	☐	☐
Intervención psicosocial	☐	☐	☐
Desarrollo comunitario o local	☐	☐	☐
Atención de día o centro de día	☐	☐	☐
Acogida nocturna	☐	☐	☐
Alternativas de alojamiento con apoyo	☐	☐	☐
Centros residenciales	☐	☐	☐
Mediación	☐	☐	☐
Acompañamiento social	☐	☐	☐
Ayudas o prestaciones económicas personales	☐	☐	☐
Alimentación	☐	☐	☐
Asesoramiento, orientación (jurídico, laboral...)	☐	☐	☐
Centro ocupacional o centro especial de empleo	☐	☐	☐
Formación y educación	☐	☐	☐
Atención sanitaria	☐	☐	☐
Ocio y tiempo libre)	☐	☐	☐
Otros servicios. Especificar _____(Vact15BIStexto)	☐	☐	☐

16. ¿En qué medida responde su intervención a un MODELO COMUNITARIO de atención? *No debe responder a esta pregunta si no provee servicios directos a personas destinatarias.*

		SI	NO
La mayoría de los servicios que prestamos se prestan en el domicilio de las personas o cerca de donde viven (en su barrio, distrito o municipio). (Vact16a)	➔	☐	☐
La mayoría de los servicios que prestamos (incluidos en carteras de responsabilidad pública) son de responsabilidad foral. (Vact16b)	➔	☐	☐
La mayoría de los servicios que prestamos (incluidos en carteras de responsabilidad pública) son de responsabilidad municipal. (Vact16c)	➔	☐	☐
Ofrecemos a las personas servicios de más de un ámbito: servicios sociales, educación, salud, empleo… (Vact16d)	➔	☐	☐
Llevamos a cabo actividades específicas de prevención y/o disponemos de servicios de atención temprana. (Vact16e)	➔	☐	☐
Ofrecemos a las personas un continuo de servicios a lo largo del tiempo (de su ciclo vital). (Vact16f)	➔	☐	☐
Ofrecemos a las personas distintos servicios (servicios sociales) coordinados o conectados entre sí: por ejemplo, atención en el domicilio y servicios de día, alternativas de alojamiento y centros ocupacionales o centros especiales de empleo, etc. (Vact16g)	➔	☐	☐
Trabajamos con la persona en más de un área (personal, familiar, salud, empleo, formación, ocio…) (Vact16h)	➔	☐	☐
Trabajamos con la persona y su contexto (familia u otras redes de apoyo y centro de trabajo o formación,…) (Vact16i)	➔	☐	☐
Impulsamos la participación de las personas usuarias en el diseño y evaluación de los servicios o centros así como en el diseño, realización y evaluación de las actividades. (Vact16j)	➔	☐	☐
Elaboramos programaciones individuales con la participación de las personas usuarias. (Vact16k)	➔	☐	☐
Participamos en la valoración, el diagnóstico (evaluación de necesidades y recursos) y el seguimiento de la intervención (en servicios de responsabilidad pública). (Vact16l)	➔	☐	☐

17. ¿Qué ACTIVIDADES relacionadas con OTRAS FUNCIONES SOCIALES, distintas a la provisión de servicios, realizan desde su organización?

	SI	NO
Sensibilización (Vact17a)	☐	☐
Denuncia y promoción de derechos (a nivel individual y colectivo) (Vact17b)	☐	☐
Investigación y detección de necesidades (Vact17c)	☐	☐
Innovación (Vact17d)	☐	☐
Interlocución con el sector público y otros agentes (Vact17e)	☐	☐
Participación en procesos de elaboración o modificación de normas (Vact17f)	☐	☐
Promoción del voluntariado, la ayuda mutua, la participación social y el asociacionismo (Vact17g)	☐	☐
Ayudas o subvenciones a otras entidades del tercer sector (Vact17h)	☐	☐
Programas o acciones de apoyo (formación, consultoría,...) a otras entidades del tercer sector (Vact17i)	☐	☐
Otras actividades (Vact17j) Especificar _____ (Vact17jtexto)	☐	☐

18. Si tuviera que decir qué TRES ACTIVIDADES relacionada con OTRAS FUNCIONES SOCIALES realizan PRINCIPALMENTE desde su organización, ¿Cuáles diría? *Puede elegir hasta tres opciones de respuesta por ORDEN*

	ACTIVIDAD PRINCIPAL 1 (Vact18A)	**ACTIVIDAD PRINCIPAL 2** (Vact18B)	**ACTIVIDAD PRINCIPAL 3** (Vact18C)
Sensibilización	☐	☐	☐
Denuncia y promoción de derechos (a nivel individual y colectivo)	☐	☐	☐
Investigación y detección de necesidades	☐	☐	☐
Innovación	☐	☐	☐
Interlocución con el sector público y otros agentes	☐	☐	☐
Participación en procesos de elaboración o modificación de normas	☐	☐	☐
Promoción del voluntariado, la ayuda mutua, la participación social y el asociacionismo	☐	☐	☐
Ayudas o subvenciones a otras entidades del tercer sector	☐	☐	☐
Programas o acciones de apoyo (formación, consultoría,...) a otras entidades del tercer sector	☐	☐	☐
Otras actividades. Especificar _____ (Vact18Atexto)	☐	☐	☐

Datos de Personas | **BLOQUE 3**

1. ¿Cuántos miembros tiene aproximadamente el ÓRGANO DE GOBIERNO de su organización?

	2. Nº Miembros Actuales total por sexo		3. ¿Cuántos de los cargos fueron ocupados por nuevas personas en la última renovación? (Vper3)	4. ¿Cuántos representan a una institución pública, empresa, Caja de Ahorros, partido político o sindicato? (Vper4)	5. Además de las funciones propias de su cargo voluntario ¿Cuántos realizan algún tipo de función remunerada dentro de la entidad? (Vper5)
	Mujeres (Vper2a)	Hombres (Vper2b)	Nº Miembros nuevos	Nº Miembros en representación de entidades NO 3ºsector	Nº Miembros con otra actividad remunerada
Patronato (Fundaciones) / Junta directiva (Asociaciones) / Consejo Rector (Cooperativa de iniciativa social)…					

Nº MIEMBROS TOTAL

(Vper1)

	Mensual o inferior	Trimestral	Semestral	Anual	Mayor que anual	NO PROCEDE
6. ¿Con qué frecuencia se reúne el órgano de gobierno de su organización? (Vper6)						
7. ¿Con qué frecuencia se reúne la asamblea general de su organización? (Vper7)						

8. Indique el número de PERSONAS SOCIAS con el que actualmente cuenta su organización. *Ni las fundaciones ni las congregaciones deben rellenar esta pregunta. Personas socias= personas físicas actualmente inscritas en el libro de personas socias.*

		Nº PERSONAS SOCIAS
Total (Vper8)		
9. SEXO	Mujeres socias (Vper9a)	
	Hombres socios (Vper9b)	

10. ¿En los últimos tres años cómo ha evolucionado el número de personas socias de su organización? (Vper10)

- Ha AUMENTADO ☐
- Ha DISMINUIDO ☐
- Se ha MANTENIDO ☐

11. Indique el número de DONANTES con el que actualmente cuenta su organización.

		TOTAL DONANTES
Total (Vper11)		
12. MODALIDAD	Donantes regulares (Vper12a)	
	Donantes puntuales u ocasionales (Vper12b)	

13. ¿En los últimos tres años cómo ha evolucionado el número de donantes de su organización? (Vper13)

Ha AUMENTADO ☐
Ha DISMINUIDO ☐
Se ha MANTENIDO ☐

14. Indique el número de PERSONAS VOLUNTARIAS con el que actualmente cuenta su organización.

Por personas voluntarias nos referimos a personas que no reciben retribución económica, realizan su actividad de manera desinteresada, con carácter solidario, voluntaria y libremente, y sin sustituir servicios profesionales remunerados. Recuerde que también se incluye el personal de los órganos de gobierno (junta directiva o junta de patronato…). Debe contabilizar tanto al voluntariado estable como al ocasional.

		Nº PERSONAS VOLUNTARIAS
Total (Vper14)		
15. SEXO	Mujeres voluntarias (Vper15a)	
	Hombres voluntarios (Vper15b)	
16. EDAD	Menos de 20 años (Vper16a)	
	Entre 20 y 24 años (Vper16abis)	
	Entre 25 y 34 años (Vper16b)	
	Entre 35 y 54 años (Vper16c)	
	Entre 55 y 64 años (Vper16d)	
	Más de 65 años (Vper16e)	
17. NIVEL DE ESTUDIOS	Sin estudios o estudios primarios incompletos (Vper17a)	
	Estudios primarios o equivalentes (Vper17b)	
	Educación secundaria obligatoria (Vper17c)	
	Estudios de bachillerato (Vper17d)	
	Enseñanzas profesionales o equivalentes (Vper17e)	
	Estudios universitarios o equivalentes (Vper17f)	
18. Con certificado de discapacidad (Vper18)		
19. Con nacionalidad distinta a la española (Vper19)		
20. TIEMPO EN LA ORGANIZACIÓN	Menos de un año (Vper20a)	
	Entre 1 y 2 años (Vper20b)	
	Más de 2 y hasta 5 años (Vper20c)	

	Más de 5 y hasta 10 años (Vper20d)	
	Más de 10 años (Vper20e)	
21. TIEMPO SEMANAL DE COLABORACIÓN	Ocasionalmente (Vper21a)	
	Menos de 5 horas semanales (Vper21b)	
	Entre 5 y 10 horas semanales (Vper21c)	
	Más de 10 y hasta 20 horas semanales (Vper21d)	
	Más de 20 horas semanales (Vper21e)	
22. TIPO DE TAREA	Administración y gestión (Vper22a)	
	Intervención o atención directa a personas usuarias (Vper22b)	
	Personas de mantenimiento (Vper22c)	

23. ¿Cuántas personas voluntarias han sido anteriormente usuarias de su organización? (Vper23) ➔ ☐

24. ¿Su organización ha realizado acciones formativas a lo largo del último año dirigidas a personas voluntarias? (Vper24) **Si** ☐ **No** ☐

25. ¿En los últimos tres años cómo ha evolucionado el número de personas voluntarias de su organización? (Vper25)

Ha AUMENTADO ☐
Ha DISMINUIDO ☐
Se ha MANTENIDO ☐

26. Indique el número de PERSONAS REMUNERADAS con el que actualmente cuenta su organización.

No debe responder a esta pregunta si no cuenta con personas remuneradas. Por personal remunerado nos referimos al conjunto de personas que realizan para la organización una tarea determinada por la que reciben un salario o remuneración (distinta a la compensación de gastos por participar en una actividad). No se incluyen los y las colaboradoras puntuales (debe haber una relación habitual de colaboración) ni tampoco las personas en prácticas o becadas. Tampoco se registra aquí el personal de empleo protegido de los CEE ni en proceso de inserción (EI).

		Nº PERSONAS REMUNERADAS
	Total (Vper26)	
27. SEXO	Mujeres (Vper27a)	
	Hombres (Vper27b)	
28. EDAD	Menos de 20 años (Vper28a)	
	Entre 20 y 24 años (Vper28abis)	
	Entre 25 y 34 años (Vper28b)	
	Entre 35 y 54 años (Vper28c)	
	Entre 55 y 64 años (Vper28d)	
	Más de 65 años (Vper28e)	
	Sin estudios o estudios primarios incompletos (Vper29a)	

29. NIVEL DE ESTUDIOS	Estudios primarios o equivalentes (Vper29b)	
	Educación secundaria obligatoria (Vper29c)	
	Estudios de bachillerato (Vper29d)	
	Enseñanzas profesionales o equivalentes (Vper29e)	
	Estudios universitarios o equivalentes (Vper29f)	
30. Con certificado de discapacidad TOTAL (Vper30)		
31. DISCAPACIDAD Y SEXO	Con certificado de discapacidad MUJERES (Vper31a)	
	Con certificado de discapacidad HOMBRES (Vper31b)	
32. Con nacionalidad distinta a la española TOTAL (Vper32)		
33. NACIONALIDAD Y SEXO	Con nacionalidad distinta a la española MUJERES (Vper33a)	
	Con nacionalidad distinta a la española HOMBRES (Vper33b)	
34. TIEMPO EN LA ORGANIZACIÓN	Menos de un año (Vper34a)	
	Entre 1 y 2 años (Vper34b)	
	Más de 2 y hasta 5 años (Vper34c)	
	Más de 5 y hasta 10 años (Vper34d)	
	Más de 10 años (Vper34e)	
35. TIPO DE TAREA	Administración y gestión (mayoritariamente realizan tareas vinculadas con la gestión, el soporte o el apoyo técnico, etc., es decir, realizan tareas que no implican la intervención directa con colectivos) (Vper35a)	
	Intervención o atención directa a personas usuarias (su trabajo se relaciona mayoritariamente con la atención directa, la intervención con personas o colectivos) (Vper35b)	
	Personal de mantenimiento (Vper35c)	
36. TIPO DE JORNADA	A tiempo completo (Vper36a)	
	A tiempo parcial (Vper36b)	
	Otros (Vper36c)	
37. JORNADA Y SEXO	Jornada a tiempo parcial MUJERES (Vper37a)	
	Jornada a tiempo parcial HOMBRES (Vper37b)	
38. TIPO DE CONTRATO	Contrato indefinido o fijo (Vper38a)	
	Contrato de duración determinada o temporal (Vper38b)	
	Contrato fijo discontinuo (Vper38c)	
	Autónomo/a o profesional dependiente (presta servicios estables en la organización) (Vper38d)	
	Otras situaciones (Vper38e)	
	Especificar OTRAS SITUACIONES (Vper38etexto)	
39. CONTRATO Y SEXO	Contrato indefinido o fijo MUJERES (Vper39a)	
	Contrato indefinido o fijo HOMBRES (Vper39b)	

40. ¿El o la directora o gerente de su organización (persona con responsabilidad última de gestión) es…? (Vper40)

Una mujer ☐ Un hombre ☐

41. ¿Cuántas personas asumen algún cargo o tipo de responsabilidad remunerada en su organización?

		Nº PERSONAS CON RESPONSABILIDAD
Total (Vper41)		
42. SEXO	Mujeres con responsabilidad (Vper42a)	
	Hombres con responsabilidad (Vper42b)	

43. Aproximadamente, ¿cuántas de las personas que ahora forman parte del personal remunerado habían sido voluntarias de esta organización con anterioridad? (Vper43) ➔

44. Además, ¿cuenta su organización con personas becadas o en prácticas? ¿Cuántas?

		Nº PERSONAS BECADAS O EN PRÁCTICA
Total (Vper44)		
45. SEXO	MUJERES becadas o en práctica (Vper45a)	
	HOMBRES becados o en práctica (Vper45b)	

46. Sólo si su organización es una empresa de inserción… **¿Cuántas personas en proceso de inserción están adscritas a la empresa de inserción?**

		Nº PERSONAS EN PROCESO DE INSERCIÓN
Total (Vper46)		
47. SEXO	MUJERES en proceso de inserción (Vper47a)	
	HOMBRES en proceso de inserción (Vper47b)	
48. Personas en proceso de inserción con nacionalidad distinta a la española (Vper48)		

49. Sólo si su organización cuenta con un centro especial de empleo… **¿Cuántas personas están adscritas al centro o centros especiales de empleo con los que cuenta su organización (personal de empleo protegido)?**

		Nº PERSONAS EN EMPLEO PROTEGIDO
Total (Vper49)		
50. SEXO	MUJERES en empleo protegido (Vper50a)	
	HOMBRES en empleo protegido (Vper50b)	

51. ¿En los últimos tres años cómo ha evolucionado el número de personas remuneradas de su organización? (Vper51)

Ha AUMENTADO ☐
Ha DISMINUIDO ☐
Se ha MANTENIDO ☐

52. ¿Cuál ha sido su gasto en formación, tanto de personas voluntarias como de personas remuneradas, en el último año? (Vper52) ➔ _____ €

53. ¿Qué convenio laboral aplica su organización? *Solo puede elegir **una opción** (en caso de que su entidad esté adscrita a más de uno indique el que afecte a un mayor número de personas de la plantilla)* (Vper53)

☐ Convenio de intervención social de Bizkaia
☐ Convenio de intervención social de Gipuzkoa
☐ Convenio de intervención social de Araba
☐ Convenio de centros de enseñanza de iniciativa social de la CAPV
☐ Convenio de centros de la tercera edad de Bizkaia
☐ Convenio residencias de personas mayores de Gipuzkoa
☐ Convenio de oficinas y despachos de Bizkaia
☐ Convenio de oficinas y despachos de Gipuzkoa
☐ Convenio de SAD Bizkaia
☐ Convenio de SAD Araba
☐ Convenio General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (estatal)
☐ Convenio marco estatal de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal
☐ Convenio ocio educativo y animación sociocultural de Álava
☐ Convenio de empresa
☐ Acuerdo interno sin rango de convenio
☐ Otros. Especificar _____ (Vper53texto)

Datos de Recursos Económicos — BLOQUE 4

1. ¿Podría indicar el volumen de ingresos anual aproximado de su organización el año pasado (2018)?(Vrec1)

Año 2018 ➢ _____ €

2. ¿En los últimos tres años cómo ha evolucionado el volumen de ingresos de su organización? (Vrec2)

Ha AUMENTADO ☐
Ha DISMINUIDO ☐
Se ha MANTENIDO ☐

3. ¿Cuál fue el resultado de su último ejercicio económico (2018)? (Vrec3)

Déficit ☐
Equilibrio ☐
Superávit ☐

4. Indique el % excedente o déficit con respecto al total de ingresos en su último ejercicio (2018) (Vrec4)

Año 2018 ➢ _____ %

5. Señale cuáles son las FUENTES DE INGRESOS de su organización e indique el porcentaje aproximado de ingresos que representó cada una sobre el total de ingresos, en el último año

FUENTES DE INGRESOS	**%** *Numérica*
Cuotas de personas socias/afiliadas (no como contraprestación por una actividad o servicio) (Vrec5a)	
Otras donaciones regulares (de particulares colaboradores o de entidades) (Vrec5b)	
Donaciones ocasionales (de particulares colaboradores o de entidades) (Vrec5c)	
Cuotas de personas usuarias (como contraprestación por una actividad o servicio) (Vrec5d)	
Prestación de servicios (contratos privados…) (Vrec5e)	
Venta de productos y captación de recursos propios: rifas, lotería, etc.) (Vrec5f)	
Subvenciones de entidades privadas (de obras sociales de las cajas de ahorro, fundaciones, etc.) (Vrec5g)	
Otras privadas (Vrec5h)	
Contratos públicos (Vrec5i)	
Subvenciones públicas (Vrec5j)	
Convenios públicos (Vrec5k)	
Otras públicas (Vrec5l)	

6. Indique el porcentaje que ha representado cada una de las principales fuentes de FINANCIACIÓN PÚBLICA sobre el total de ingresos por financiación pública en el último año: *Si no tiene financiación pública no debe responder esta pregunta.*	**%** *Numérica*
Unión Europea (Vrec6a)	
Gobierno Vasco (Vrec6b)	
Diputaciones Forales (Vrec6c)	
Administración General del Estado (Vrec6d)	
Ayuntamientos y sus agrupaciones (Vrec6e)	
Otras (especificar) (Vrec6f)_____(Vrec6ftexto)	
Total ingresos públicos	**100%**

7. ¿En los últimos tres años cómo ha evolucionado el volumen de financiación pública de su organización? (Vrec7)

- Ha AUMENTADO ☐
- Ha DISMINUIDO ☐
- Se ha MANTENIDO ☐

8. ¿En los últimos tres años cómo ha evolucionado el volumen de financiación privada de su organización? (Vrec8)

- Ha AUMENTADO ☐
- Ha DISMINUIDO ☐
- Se ha MANTENIDO ☐

9. ¿En los últimos tres años cómo ha evolucionado el volumen de financiación propia de su organización? *Se entiende por financiación propia aquella procedente de cuotas de personas socias/afiliadas, otras donaciones regulares, donaciones ocasionales, cuotas de personas usuarias, prestación de servicios (contratos privados), venta de productos y otras privadas (toda la financiación privada menos las subvenciones de entidades privadas)* (Vrec9)

- Ha AUMENTADO ☐
- Ha DISMINUIDO ☐
- Se ha MANTENIDO ☐

10. ¿Cómo financia la parte de su actividad dedicada a la provisión de servicios incluidos en las carteras de responsabilidad pública? *Sólo tiene que responder a esta pregunta si es una entidad que provee servicios incluidos en las carteras de responsabilidad pública.* (Vrec10)

- ☐ Con financiación pública exclusivamente
- ☐ Sobre todo con financiación pública pero también con financiación privada
- ☐ Con financiación pública y privada casi a partes iguales
- ☐ Con más financiación privada que pública
- ☐ Con financiación privada exclusivamente

11. ¿Cómo se articula la colaboración con la administración en la provisión de servicios incluidos en las carteras de responsabilidad pública? (Vrec11)

- ☐ Mayoritariamente mediante subvenciones de la administración
- ☐ Mayoritariamente mediante convenios con la administración
- ☐ Mayoritariamente mediante contratos públicos
- ☐ De otras formas (especificar…) _____(Vrec11texto)

12. PRINCIPALMENTE ¿Cómo financia la parte de su actividad dedicada a la provisión de otros servicios NO incluidos en las carteras de responsabilidad pública? *Sólo tiene que responder a esta pregunta si es una entidad que provee servicios no incluidos en las carteras de responsabilidad pública. Debe elegir la opción que represente el porcentaje de financiación más importante en relación con este tipo de actividad.* (Vrec12)

- ☐ Mayoritariamente con cuotas de socios o donaciones
- ☐ Mayoritariamente con cuotas de personas usuarias, prestación de servicios (contratos privados) o venta de productos
- ☐ Mayoritariamente con subvenciones privadas
- ☐ Mayoritariamente con subvenciones públicas
- ☐ Mayoritariamente con contratos o convenios públicos
- ☐ Otras privadas
- ☐ Otras públicas

13. PRINCIPALMENTE ¿Cómo financia la parte de su actividad relacionada con OTRAS FUNCIONES SOCIALES (sensibilización, denuncia, investigación…)? *Debe elegir la opción que represente el porcentaje de financiación más importante en relación con este tipo de actividad.* (Vrec13)

- ☐ Mayoritariamente con cuotas de socios o donaciones
- ☐ Mayoritariamente con cuotas de personas usuarias, prestación de servicios (contratos privados) o venta de productos
- ☐ Mayoritariamente con subvenciones privadas
- ☐ Mayoritariamente con subvenciones públicas
- ☐ Mayoritariamente con contratos o convenios públicos
- ☐ Otras privadas
- ☐ Otras públicas

14. Indique el <u>porcentaje</u> que ha representado cada una de las siguientes partidas en el total de GASTOS de la entidad en el último año:

		% *Numérica*
14. SEGÚN NATURALEZA	Personal (Vrec14a)	
	Compras o consumos destinados al objeto social, aprovisionamiento… (Vrec14b)	
	Gastos generales o suministros (electricidad, agua, teléfono, alquileres…) (Vrec14c)	
	Servicios externos (gestoría, auditoria, publicidad…) (Vrec14d)	
	Amortizaciones (gasto para pagar inversiones) (Vrec14e)	
	Otros (Vrec14f)	
	Total gastos	**100%**

Si dispone de estos datos le agradeceríamos que rellenara también este otro cuadro…

		% *Numérica*
15. SEGÚN FINALIDAD	Directamente para actividades o servicios (Vrec15a)	
	Gastos indirectos de gestión (administrativos y gestión, amortizaciones relacionadas con costes de estructura, personal que no realiza tareas de atención directa… (Vrec15b)	
	Otros (Vrec15c)	
	Total gastos	**100%**

16. ¿A cuánto asciende su gasto financiero anualmente? (Vrec16) ➔ *Número o %*

17. Teniendo en cuanta su Balance de Situación, ¿cuál es el PORCENTAJE de su ENDEUDAMIENTO neto *(recursos ajenos vía préstamos, etc. con respecto al total del pasivo)***?** (Vrec17) **%**

	Sí	**No**
18. ¿Tiene su entidad habitualmente problemas de liquidez o tensiones de tesorería? (Vrec18)	☐	☐

19. *Sólo si ha tenido problemas de liquidez o tensiones de tesorería…* **Ante los problemas de liquidez que haya tenido su organización ¿se han visto obligados a recurrir a alguna de las siguientes prácticas?**

	SI	**NO**	**N**
Retraso en pagos a proveedores (Vrec19a)	☐	☐	
Retraso en pago a trabajadores/as (Vrec19b)	☐	☐	
Retraso en la actividad (Vrec19c)	☐	☐	
Otros (Vrec19d) (Especificar)_____ (Vrec19ctexto)	☐	☐	

20. ¿Tiene su organización dificultades de acceso a crédito? (Vrec20)

SI ☐ NO ☐

21. ¿Cuál es la titularidad de la sede principal de la entidad? (Vrec21)

Propiedad ☐ Alquiler ☐ Cesión pública ☐ Cesión privada ☐ Otra ☐

22. ¿Cuenta su entidad con otros locales en propiedad? (Vrec22)

SI ☐ NO ☐

23. En los últimos tres años ¿su organización ha realizado alguna auditoría contable externa? (Vrec23)

SI ☐ NO ☐

Datos de Estrategias de Gestión y Comunicación — **BLOQUE 5**

1. Indique si su organización tiene alguna de las siguientes herramientas de gestión:	Sí, por escrito, formalizado	No por escrito pero Sí desarrollamos acciones que guardan relación	No
Plan estratégico (sobre los servicios y las líneas de actuación de su organización a largo plazo) (Vges1a)	☐	☐	☐
Plan de gestión (operativo) (Vges1b)	☐	☐	☐
Plan de Prevención de riesgos laborales (Vges1c)	☐	☐	☐
Plan de Formación (Vges1d)	☐	☐	☐
Sistema de Calidad (Vges1e)	☐	☐	☐
Código Ético (Vges1f)	☐	☐	☐
Sistema de evaluación de resultados de los proyectos o actividades (Vges1g)	☐	☐	☐
Plan de igualdad entre hombres y mujeres (Vges1h)	☐	☐	☐
Protocolo contra el acoso laboral y sexual (Vges1i)	☐	☐	☐
Protocolo de no discriminación o similar (Vges1j)	☐	☐	☐
Protocolo contra agresiones (Vges1k)	☐	☐	☐
Plan de comunicación (Vges1l)	☐	☐	☐
Plan de gestión de voluntariado (Vges1m)	☐	☐	☐
Plan de gestión medioambiental (Vges1n)	☐	☐	☐
Plan de Euskera (Vges1o)	☐	☐	☐
Plan de transparencia (Vges1p)	☐	☐	☐
Plan de cumplimiento de riesgos penales (Vges1q)	☐	☐	☐
Plan de estrategia digital (Vges1r)	☐	☐	☐

2. ¿Incluye el Plan de Prevención de riesgos laborales de su organización un apartado específico de vigilancia de la salud? *Sólo las organizaciones que tienen plan de riesgos laborales* (Vges2) — **Sí** ☐ **No** ☐

3. ¿Incluye el Plan de riesgos laborales de su organización un apartado específico de riesgos psicosociales? *Sólo las organizaciones que tienen plan de riesgos laborales* (Vges3) — **Sí** ☐ **No** ☐

4. ¿Cuenta su organización con alguna certificación de calidad? (Vges4)

☐ Si **¿Qué certificación?**_____ (Vges4texto)

☐ No

5. Porcentaje de personas que hacen uso habitual del euskera en la organización (Vges5) ➔ _____ %

6. Porcentaje que representa el salario más bajo de la entidad en relación con el más alto (Vges6) ➔ ____ %

	7. **¿Qué grupos de interés de su organización participan en la PLANIFICACIÓN Y/O EVALUACIÓN de las actividades?**		**8. ¿Tiene su organización un sistema de evaluación de la SATISFACCIÓN de los distintos grupos de interés?**	
	Si	**No**	**Si**	**No**
Voluntariado (Vges7a; Vges8a)	☐	☐	☐	☐
Personal remunerado (Vges7b; Vges8b)	☐	☐	☐	☐
Personas usuarias (Vges7c; Vges8c)	☐	☐	☐	☐
Familias de personas usuarias (Vges7d; Vges8d)	☐	☐	☐	☐
Personas socias y/o donantes (Vges7e; Vges8e)	☐	☐	☐	☐
Miembros de los órganos de gobierno (Vges7f; Vges8f)	☐	☐	☐	☐

Número

9. ¿Cuántas personas voluntarias participan actualmente en algún órgano o comisión de la organización en la que se tomen decisiones? (Vges9) ➔ ____

10. ¿Cuántas personas remuneradas participan actualmente en algún órgano o comisión de la organización en la que se tomen decisiones? (Vges10) ➔ ____

11. ¿Con qué frecuencia utiliza distintos mecanismos de comunicación?	Con mucha frecuencia	Con bastante frecuencia	Con poca frecuencia	Nunca	No tenemos
El correo electrónico (Vges11a)	☐	☐	☐	☐	☐
La web (Vges11b)	☐	☐	☐	☐	☐
Redes sociales: facebook, twitter, youtube, blogs… (Vges11c)	☐	☐	☐	☐	☐
Boletines, revistas periódicas (Vges11d)	☐	☐	☐	☐	☐
Radio (Vges11e)	☐	☐	☐	☐	☐
Prensa (Vges11f)	☐	☐	☐	☐	☐
TV (Vges11g)	☐	☐	☐	☐	☐
Intranet (Vges11h)	☐	☐	☐	☐	☐
Otros (Vges11i) (especificar)_____ (Vges11itexto)	☐	☐	☐	☐	☐

13. ¿Utiliza la organización (o red) la tecnología digital para…

	Si	No
Informar y comunicarse con los grupos de interés internos (personas socias, voluntarias, remuneradas,…) y/o externos (usuarias y destinatarias, administraciones,…). (Vges13a)	☐	☐
Dinamizar la vida interna, promoviendo la comunicación y la participación (Vges13b)	☐	☐
Gestionar los datos de servicios, actividades, personas (usuarias, socias, voluntarias, remuneradas,…), recursos económicos,… (Vges13c)	☐	☐
Gestionar procesos de intervención y/o gestión (Vges13d)	☐	☐
Captar recursos de diversos tipos (Vges13e)	☐	☐
Otros fines (Vges13f) (especificar) _____(Vges13ftexto)	☐	☐

14. ¿Cuáles de las siguientes acciones ha realizado o está realizando la organización, centradas en las personas destinatarias de la misma?	Si	No
Acciones para garantizar la accesibilidad universal (cognitiva, visual,…) en entornos digitales (accesibilidad electrónica o e-accesibilidad). (Vges14a)	☐	☐
Acciones de información y orientación, "alfabetización" o educación digital. (Vges14b)	☐	☐
Facilitación de espacios de uso libre y gratuito de tecnologías de la información y la comunicación. (Vges14c)	☐	☐
Promoción de aplicaciones en dispositivos móviles con usos sociales (promoción de la autonomía en actividades de la vida diaria, comunicación con el entorno, denuncia y promoción de cambios físicos en el entorno, prevención de agresiones sexistas,…). (Vges14d)	☐	☐
Atención (social, socio-laboral, socio-sanitaria,…) con base tecnológica a través de internet y aplicaciones en dispositivos móviles. (Vges14e)	☐	☐
Uso de la domótica en recursos sociales (servicios de alojamiento y centros residenciales, centros de día,…). (Vges14f)	☐	☐
Acciones de incidencia social y política (activismo digital). (Vges14g)	☐	☐
Iniciativas de big data, inteligencia artificial, machine learning para la resolución de necesidades o problemas sociales. (Vges14h)	☐	☐
Otras acciones o iniciativas relacionadas con la tecnología digital (Vges14i) (especificar)_____ (Vges14itexto)	☐	☐

15. A lo largo del último año su organización ¿ha realizado o participado en alguna campaña de sensibilización, captación de recursos, denuncia, recogida de firmas, o iniciativas similares? (Vges15)

SI ☐ NO ☐

16. *Sólo si ha respondido afirmativamente a la pregunta anterior…* **¿Alguna de esas campañas la ha realizado en colaboración con otras entidades?** (Vges16)

SI ☐ NO ☐

17. ¿Evalúa la organización periódicamente el grado de cumplimiento de su misión? (Vges17)

SI ☐ NO ☐

Datos de relaciones externas — BLOQUE 6

1. ¿Cómo valoraría el nivel actual de relación o colaboración de su organización con los siguientes agentes?

	Mucha relación o colaboración	Bastante relación o colaboración	Poca relación o colaboración	Nula/Nada de relación-colaboración
Ayuntamientos (Vext1a)	☐	☐	☐	☐
Diputaciones forales (Vext1b)	☐	☐	☐	☐
Gobierno Vasco (Vext1c)	☐	☐	☐	☐
Administración General del Estado (Vext1d)	☐	☐	☐	☐
Empresas (Vext1e)	☐	☐	☐	☐
Iglesia (Vext1f)	☐	☐	☐	☐
Obra social de cajas de ahorro (Vext1g)	☐	☐	☐	☐
Partidos políticos (Vext1h)	☐	☐	☐	☐
Sindicatos (Vext1i)	☐	☐	☐	☐
Asociaciones empresariales (Vext1j)	☐	☐	☐	☐
Universidades (Vext1k)	☐	☐	☐	☐
Movimientos sociales (Vext1l)	☐	☐	☐	☐

2. ¿Cree que los siguientes organismos dan apoyo a las organizaciones del TERCER SECTOR SOCIAL de Euskadi? ¿En qué medida?

	NADA	POCO	BASTANTE	MUCHO
Ayuntamientos (Vext2a)	☐	☐	☐	☐
Diputaciones forales (Vext2b)	☐	☐	☐	☐
Gobierno Vasco (Vext2c)	☐	☐	☐	☐
Administración General del Estado (Vext2d)	☐	☐	☐	☐
Empresas (Vext2e)	☐	☐	☐	☐
Iglesia (Vext2f)	☐	☐	☐	☐
Partidos políticos (Vext2g)	☐	☐	☐	☐
Sindicatos (Vext2h)	☐	☐	☐	☐
Obra social de las Cajas de Ahorro (Vext2i)	☐	☐	☐	☐
Asociaciones empresariales (Vext2j)	☐	☐	☐	☐
Universidades (Vext2k)	☐	☐	☐	☐
Movimientos sociales (Vext2l)				

3. ¿En cuál de estos aspectos tendría necesidad de desarrollar la colaboración con otros agentes?

	Sí	No
Participación de terceros en órganos de gobierno propios (Vext3a)	☐	☐
Participación de terceros en órganos consultivos propios (Vext3b)	☐	☐
Oferta conjunta de servicios o proyectos (Vext3c)	☐	☐
Realización conjunta de campañas de sensibilización (Vext3d)	☐	☐
Cesión de locales (Vext3e)	☐	☐
Donativos, legados o subvenciones (Vext3f)	☐	☐
Asesoramiento (Vext3g)	☐	☐
Intercambio de información, participación en foros, jornadas… (Vext3h)	☐	☐
Otro tipo de relación o colaboración (Vext3i) (Especificar)_____ (Vext3itexto)	☐	☐

Datos de Relaciones y Situación del Sector

BLOQUE 7

1. ¿Cómo valoraría el nivel actual de relación o colaboración de su organización con…?

	NULA/NADA	POCA	BASTANTE	MUCHA
Otras organizaciones del Tercer Sector Social? (Vsec1a)	☐	☐	☐	☐
Las redes (entidades de segundo o tercer nivel) del Tercer Sector Social? (Vsec1b)	☐	☐	☐	☐

2. ¿En qué aspectos tendría necesidad de desarrollar la colaboración con entidades y redes del tercer sector social?

	Si	No
Participación de terceros en órganos de gobierno propios (Vsec2a)	☐	☐
Participación de terceros en órganos consultivos propios (Vsec2b)	☐	☐
Oferta conjunta de servicios o proyectos (Vsec2c)	☐	☐
Realización conjunta de campañas de sensibilización (Vsec2d)	☐	☐
Cesión de locales (Vsec2e)	☐	☐
Donativos, legados o subvenciones (Vsec2f)	☐	☐
Asesoramiento (Vsec2g)	☐	☐
Intercambio de información, participación en foros, jornadas… (Vsec2h)	☐	☐
Otro tipo de relación o colaboración (Vsec2i) (Especificar)_____ (Vsec2itexto)	☐	☐

3. ¿Pertenece a alguna organización o iniciativa de segundo nivel (redes, federaciones, agrupaciones, plataformas…)? (Vsec3)

☐ Sí **4. ¿A cuántas?** _____ (Vsec4)

☐ No

5. Grado de importancia del rol que desarrollan las organizaciones de segundo nivel o superior:

	NADA IMPORTANTE	POCO IMPORTANTE	BASTANTE IMPORTANTE	MUY IMPORTANTE
Representación y defensa de derechos (Vsec5a)	☐	☐	☐	☐
Redistribución de recursos (Vsec5b)	☐	☐	☐	☐
Sensibilización (Vsec5c)	☐	☐	☐	☐
Interlocución con el sector público y otros agentes (Vsec5d)	☐	☐	☐	☐
Interrelación entre las entidades agrupadas (Vsec5e)	☐	☐	☐	☐
Generación de conocimiento (investigación, sistematización…) (Vsec5f)	☐	☐	☐	☐
Provisión de servicios a las organizaciones que agrupa (Vsec5g)	☐	☐	☐	☐
Redistribución de recursos (Vsec5h)	☐	☐	☐	☐
Consecución de recursos (Vsec5i)	☐	☐	☐	☐
Validación y/o promoción de prácticas en las organizaciones miembro a través de herramientas como códigos éticos, manuales de buenas prácticas, etc. (Vsec5j)	☐	☐	☐	☐
Provisión de servicios directos a personas destinatarias (Vsec5k)	☐	☐	☐	☐
Otras funciones (Vsec5l) (Especificar)_____ (Vsec5ltexto)	☐	☐	☐	☐

6. Indique el grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones:	Total Acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Desacuerdo	Total desacuerdo
La sociedad vasca reconoce suficientemente el trabajo del Tercer Sector Social y los beneficios que aporta al conjunto de la ciudadanía. (Vsec6a)	☐	☐	☐	☐	☐
En los últimos años la sociedad vasca se ha mostrado más solidaria y ha aumentado su grado de compromiso con el Tercer Sector Social. (Vsec6b)	☐	☐	☐	☐	☐
El tercer sector social vasco ha de tener un posicionamiento firme ante la actual situación social y económica, buscando un discurso colectivo que permita una mejor incidencia política. (Vsec6c)	☐	☐	☐	☐	☐
La relación con la administración pública en los próximos años será más sostenida en el tiempo, articulada a través de colaboraciones que permitan dar continuidad a los proyectos. (Vsec6d)	☐	☐	☐	☐	☐
Crear alianzas con el sector empresarial se plantea como alternativa eficaz para hacer frente a la situación económica. (Vsec6e)	☐	☐	☐	☐	☐
Cumplir con los objetivos de la organización en los próximos cinco años será más fácil. (Vsec6f)	☐	☐	☐	☐	☐
La consolidación del estado de bienestar mediante la participación de las organizaciones en la provisión de servicios de responsabilidad pública es una cuestión clave en la que se ha de implicar el sector (Vsec6g)	☐	☐	☐	☐	☐
Ante los nuevos horizontes que se plantean el tercer sector social vasco ha de asumir un rol de liderazgo en la construcción de nuevos modelos de sociedad y en la generación de nuevas políticas públicas. (Vsec6h)	☐	☐	☐	☐	☐
Actualmente el Tercer sector social está centrando sus esfuerzos en actividades asistenciales, dejando en un segundo plano las acciones de prevención y otras funciones de las organizaciones (Vsec6i)	☐	☐	☐	☐	☐

7. ¿Cuáles diría que son los principales RETOS a los que ha de hacer frente SU ORGANIZACIÓN? (Vsec7)

8. Preocupación de las entidades por elementos de salud de la entidad. *Elija las tres cuestiones que más le preocupan*	PREOCUPACIÓN 1 (Vsec8a)	PREOCUPACIÓN 2 (Vsec8b)	PREOCUPACIÓN 3 (Vsec8c)
Garantizar la calidad del servicio/atención	☐	☐	☐
Atender a todas las personas que demandan la actividad o el servicio	☐	☐	☐
Obtener suficiente financiación de las administraciones públicas	☐	☐	☐
Garantizar la ejecución de los programas más representativos/grandes de la entidad	☐	☐	☐
Recibir puntualmente nuestros pagos de la administración pública	☐	☐	☐
Mantener o incrementar los ingresos provenientes de donaciones y actividades de fundraising	☐	☐	☐
Pagar puntualmente a los proveedores	☐	☐	☐
Mantener el modelo propio de intervención social de la entidad (misión, valores...)	☐	☐	☐
Garantizar la calidad de los puestos de trabajo y el bienestar de las personas trabajadoras (seguridad y salud laboral)	☐	☐	☐
Recibir los pagos atrasados de la administración	☐	☐	☐
Mantener los puestos de trabajo	☐	☐	☐
Pagar puntualmente las nóminas a las personas trabajadoras	☐	☐	☐
Transferir el modelo propio de intervención social de la entidad a otros países	☐	☐	☐
Renovar u obtener los productos financieros necesarios para afrontar las dificultades de tesorería	☐	☐	☐
Ser transparentes y rendir cuentas interna y externamente	☐	☐	☐
Evaluar el impacto de la actividad desde una perspectiva ambiental social y económica	☐	☐	☐
Considerar la perspectiva de sexo y la igualdad de trato	☐	☐	☐
Considerar la no discriminación	☐	☐	☐
Considerar los derechos de las personas destinatarias	☐	☐	☐
Emplear procesos participativos para la toma de decisiones	☐	☐	☐
Disponer de un estilo de gestión democrático	☐	☐	☐
Actuar de forma respetuosa con el medioambiente	☐	☐	☐
Fomentar la mejora continua	☐	☐	☐
Esforzarse por atender en el idioma oficial que la ciudadanía elija	☐	☐	☐
Elaborar cuentas anuales sometidas a la aprobación del órgano de gobierno y auditoría externa	☐	☐	☐
Fomentar la contratación e integración de personas con diversidad funcional y personas en proceso de integración laboral	☐	☐	☐

9. ¿Cuáles cree que son los RETOS a los que ha de hacer frente el TERCER SECTOR SOCIAL en los próximos años? (Vsec9)

10. OBSERVACIONES FINALES: Aquí puede indicar cualquier cuestión que haya quedado pendiente a lo largo del cuestionario o que quiera transmitirnos al Observatorio: (Vsec10)