

LIBRO BLANCO DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE EUSKADI 2024



3seuskadi

Hirugarren Sektore Sozialaren
Euskal Behatokia

Observatorio Vasco del
Tercer Sector Social



ONGIZATE, GAZTERIA ETA
ERRONKA DEMOGRAFIKOAREN SAILA

DEPARTAMENTO DE BIENESTAR,
JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO

Autoría: Equipo del Observatorio Vasco del Tercer Sector Social.

Equipo del Observatorio que ha participado: Iker Fernández, Lucía Merino, Claudia Calderón, Roberto Folgueira e Iskandar Cabezas.

El Observatorio es un instrumento técnico de la Administración general de la Comunidad Autónoma del País Vasco dependiente del Departamento del Gobierno Vasco competente en materia de servicios sociales 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 con las organizaciones y redes integradas en él (art. 25.1, LEY 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi).



Fecha de publicación: mayo de 2025.

En la web del Observatorio (www.3seuskadi.eus) y en <https://ikusmirak.eus/> es posible acceder al conjunto de publicaciones del Observatorio y descargarlas gratuitamente.

Mediante ellas 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

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. DEFINICIÓN Y DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	4
3. METODOLOGÍA Y PROCESO DE TRABAJO	7
A. IDENTIFICACIÓN DEL UNIVERSO OBJETO DE ESTUDIO	7
B. LA CONSULTA CUANTITATIVA A UNA MUESTRA DE ORGANIZACIONES	8
C. TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS CUANTITATIVOS	9
D. CONSULTA CUALITATIVA	11
4. IDENTIDAD Y GRANDES CIFRAS	13
4.1. GRANDES CIFRAS	13
4.2. ¿CUÁLES SON LOS RASGOS CARACTERÍSTICOS DEL TSSE?	15
4.3. ANÁLISIS COMPARATIVO 2019-2023	21
5. ACTIVIDAD.....	23
5.1. ¿EN QUÉ ÁMBITOS TRABAJAN?	23
5.2. ¿CUÁNTO TIEMPO LLEVAN DESEMPEÑANDO SU LABOR?.....	25
5.3. ¿QUÉ CONTINGENCIAS ATIENDEN?	28
5.4. ¿A QUÉ COLECTIVOS DIRIGEN SU ACCIÓN?.....	29
5.5. ¿QUÉ ACTIVIDAD DESARROLLAN?	33
5.6. ANÁLISIS COMPARATIVO 2019-2023	45
6. PERSONAS	47
6.1. EQUIPOS DE TRABAJO: PERSONAS VOLUNTARIAS Y PERSONAS REMUNERADAS	47
6.2. ÓRGANOS DE GOBIERNO	71
6.3. PERSONAS SOCIAS Y DONANTES	74
6.4. ANÁLISIS COMPARATIVO 2019-2023	76
7. RECURSOS ECONÓMICOS	80
7.1. ¿CON QUÉ RECURSOS ECONÓMICOS CUENTAN?	80
7.2. ¿DE DÓNDE PROCEDE SU FINANCIACIÓN?	86
7.3. ¿A QUÉ DESTINAN LOS RECURSOS ECONÓMICOS?.....	100
7.4. LIQUIDEZ, ACCESO A CRÉDITO Y PATRIMONIO	102
7.5. ANÁLISIS COMPARATIVO 2019-2023	104
8. ESTRATEGIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN	107
8.1. ¿QUÉ HERRAMIENTAS DE GESTIÓN UTILIZAN?.....	107
8.2. ¿QUÉ OTRAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN HAN INCORPORADO? ¿SON COHERENTES SUS PRÁCTICAS DE GESTIÓN CON SU MISIÓN Y SUS VALORES?	115
8.3. ¿QUÉ MECANISMOS DE COMUNICACIÓN UTILIZAN? ¿QUÉ INFORMACIÓN HACEN LLEGAR A SUS GRUPOS DE INTERÉS?.....	121
8.4. ¿QUÉ PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL ESTÁN INCORPORANDO?	125
8.5. ANÁLISIS COMPARATIVO 2019-2023	127

9. RELACIONES EXTERNAS	130
9.1. ¿CÓMO ES LA RELACIÓN CON OTROS AGENTES SOCIALES?	130
9.2. ¿CÓMO SE PERCIBE EL APOYO DE OTROS AGENTES SOCIALES?	131
9.3. ANÁLISIS COMPARATIVO 2019-2023	133
10. RELACIONES Y SITUACIÓN DE SECTOR	134
10.1. ¿CÓMO SON LAS RELACIONES DENTRO DEL TSSE?	134
10.2. ¿CÓMO SE VALORA EL ROL DE LAS ORGANIZACIONES DE SEGUNDO NIVEL O SUPERIOR?	135
10.3. ¿QUÉ PREOCUPACIONES IDENTIFICAN LAS ORGANIZACIONES DEL TSSE?	137
10.4. ¿QUÉ VALORACIÓN SE HACE DE LA SITUACIÓN Y PERSPECTIVA DE FUTURO DEL TSSE?	140
10.5. ANÁLISIS COMPARATIVO 2019-2023	143
11. REFLEXIONES Y RETOS DE SECTOR	144
12. BIBLIOGRAFÍA	176
13. ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS	178

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 6/2012, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi surge con el objetivo de fortalecer las organizaciones y redes de iniciativa e intervención social, y, entre sus prioridades, destaca la importancia de conocer el sector y su evolución. La Estrategia de Promoción del Tercer Sector Social de Euskadi¹, que consolida en la práctica el actual marco normativo, subraya en su actuación 33 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”. Para tal fin, establece la puesta en marcha de un ciclo periódico de investigación y evaluación sobre la situación del Tercer Sector Social de Euskadi, coherente con las previsiones de la ley, que incluye un informe bienal (barómetro) y un informe cuatrienal (libro blanco) que integre el informe bienal correspondiente.

Tanto el Barómetro como el Libro Blanco pretenden recoger información periódica y relevante sobre las características de las organizaciones y su actividad, dar a conocer su contribución social y su realidad diversa, promover el sentimiento de pertenencia al Tercer Sector Social de Euskadi y su reconocimiento social, así como establecer orientaciones para su promoción y desarrollo. En coherencia con el ciclo periódico de investigación, esta edición del Libro Blanco integra el Barómetro, que, al elaborarse en el marco del Libro Blanco, constituye una separata de sus principales datos cuantitativos.

Si bien el Barómetro 2023 del Tercer Sector Social de Euskadi ha representado un producto ágil y manejable en el que, de manera sintética, se 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 2024** 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.

Esta edición del Libro Blanco en 2024 es la tercera de un informe que vio por primera vez la luz en 2015 con la publicación del primer Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi. Supuso entonces un análisis fundamental de las principales características de las organizaciones del sector y una reflexión en torno a los principales interrogantes y orientaciones que se dibujaban para afrontar los retos que el Tercer Sector Social de Euskadi tenía ante sí. Desde entonces, el sector ha vivido hitos fundamentales en su consolidación y estructuración, pero también una pandemia que impactó de forma contundente en las organizaciones. Los datos de este Libro Blanco, recogidos en 2023, nos muestran un Tercer Sector Social de Euskadi en un momento post-pandémico en el que su rol como agente social de transformación social es ampliamente reconocido y en el que el alcance de su actividad, sus relaciones y su contribución se han visto ampliadas precisamente por el afianzamiento de ese rol.

Las organizaciones y redes que componen el Tercer Sector Social de Euskadi, surgidas de la libre iniciativa ciudadana, recogen e impulsan la solidaridad organizada y la participación social de la ciudadanía en general y, en particular, de personas, familias, grupos o comunidades afectadas por una situación, problema o necesidad de carácter social. En el desarrollo de su actividad, las organizaciones combinan la respuesta a las necesidades sociales a través de servicios, con la

¹ GOBIERNO VASCO (2018). *Estrategia de promoción del Tercer Sector Social de Euskadi*. https://www.euskadi.eus/contenidos/noticia/xiileg_planes_departamentales/es_def/ESTRATEGIA-DE-PROMOCION-DEL-TERCER-SECTOR-SOCIAL-DE-EUSKADI.pdf

incidencia social, realizando mediante su actividad una contribución social fundamental. Tal y como señala la Ley del Tercer Sector Social de Euskadi, las organizaciones canalizan un importante capital social, relacional y humano, y constituyen un activo fundamental de la sociedad vasca para configurarse como una sociedad justa, igualitaria, solidaria, cohesionada, participativa y democrática.

El Libro Blanco permite que la sociedad vasca, el propio sector y otros agentes interesados o implicados en su promoción cuenten con una fotografía de la realidad del Tercer Sector Social de 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, cuantitativa y cualitativa, sobre las principales características del tercer sector social (actividad, recursos, gestión etc.), algunos elementos fundamentales de su contribución social y su estructuración interna.

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



Agrupados en capítulos, los resultados de este informe muestran las principales características del Tercer Sector Social de Euskadi 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 2019 que permite ver la evolución de distintas cuestiones en los últimos cuatro años.

Asimismo, el informe incluye un capítulo final conclusivo en el que se recogen las principales reflexiones en torno a ideas clave que derivan del análisis de los datos de capítulos previos, compartidas con las organizaciones y redes del Tercer Sector Social de Euskadi, y que permiten dibujar los retos actuales y futuros del sector.

La elaboración del Libro Blanco de 2024 no hubiera sido posible sin la participación desinteresada de más de 438 organizaciones que han colaborado cumplimentando el

cuestionario y 46 que han participado en los grupos de discusión. 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.

2. 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 o delegación 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 sociolaborales, sociohabitacional, socioeducativo, 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 que²:

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 sector³.

² Para más información, pueden consultarse los documentos sobre [Definición Teórica](#) y [Definición Operativa](#) disponibles en la web del Observatorio.

³ 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 Centros Especiales de Empleo (CEE) que cuenten con presencia mayoritaria o única de representantes de instituciones públicas en órganos de gobierno,

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 social⁴, habiéndose incluido también a las empresas de inserción y centros especiales de empleo (CEE) promovidos y participados mayoritariamente por entidades sin ánimo de lucro y constituidos para cumplir la finalidad social de estas, así como algunas entidades religiosas⁵.

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 gobierno⁶ u otras personas 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.

siempre y cuando cumplan el resto de los 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.

⁴ Quedan excluidas las asociaciones no regidas por la *Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del 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.

⁵ 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, por el que se regulan las Cooperativas de Iniciativa Social*).

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, por el que se regula la calificación de las empresas de inserción*).

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, de 5 de mayo, por el que se regula determinadas cuestiones del régimen de incentivos fiscales a la participación privada en actividades de interés general*, 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 si los beneficios repercuten en su totalidad en la propia institución o se aprovecha 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.

⁶ 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 las personas miembros 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 9/2016, de 2 de junio, de Fundaciones del País Vasco*, artículos 14 y 15, y *Ley 7/2007, de 22 de junio, de Asociaciones de Euskadi*, artículo 19).

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 determinadas⁷.

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.

⁷ Por norma general, incluye los siguientes ámbitos: Servicios Sociales, Salud, Empleo, Cooperación Internacional al Desarrollo, parte del Tiempo Libre (grupos de tiempo libre educativo), Social-transversal (mujeres, inmigrantes, mayores, minorías étnicas, familias y otros) y Derechos Humanos (organizaciones vinculadas a colectivos en situación de vulnerabilidad, como las personas presas). Por norma general, excluye los ámbitos del deporte, la cultura, el 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, asimismo, los centros docentes, los centros de atención sanitaria (hospitales, clínicas, sanatorios...), las confesiones, comunidades religiosas y asociaciones constituidas para fines exclusivamente religiosos; también, 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.

3. METODOLOGÍA Y PROCESO DE TRABAJO

La investigación se ha concebido a partir de la combinación de técnicas de metodología cuantitativa y cualitativa y su desarrollo ha implicado diferentes fases. 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 2024 toma como punto de partida el trabajo de identificación de universo ya realizado en ediciones pasadas de este mismo trabajo⁸.

En el marco de trabajo del Libro Blanco de 2024, se ha solicitado al conjunto de **registros oficiales** de las principales figuras jurídicas vinculadas al Tercer Sector Social⁹ (en el ámbito de la CAPV y estatal) la relación de altas y bajas de organizaciones desde enero de 2021 (fecha de recogida de datos para la elaboración del Barómetro 2021 del TSSE). Se ha realizado un primer filtrado para descartar aquellas que pueden no ser objeto de estudio de la investigación, teniendo en cuenta la definición de la propia Ley del Tercer Sector Social de Euskadi. 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

⁸ En concreto, en el marco del trabajo del Libro Blanco de 2015, además de realizar una consulta de la información disponible en los registros oficiales de las principales figuras jurídicas vinculadas al Tercer Sector Social, se consultaron una serie de listados que guardan relación con la actividad del sector y se han considerado estratégicos, tales como 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 2014. 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 realizó un rastreo web complementario al trabajo de consulta de listados, que permitió localizar información sobre organizaciones en otros “espacios”. Este proceso, también “exhaustivo”, implicó buscar cada organización sobre la que se tiene duda. El rastreo se realizó haciendo uso de un motor de búsqueda para efectuar diferentes consultas por palabra clave y por nombre de entidad que permitió 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 comprobó la actualidad de estas informaciones teniendo en cuenta la fecha en la que había sido publicada y se contrastó la información obtenida en diferentes fuentes. Este trabajo permitió resolver dudas sobre algunas organizaciones en relación con su pertenencia o no al objeto de estudio; identificar organizaciones en activo, inactivas y que hubieran causado baja; y conseguir nuevos teléfonos y correos electrónicos no disponibles o que estuvieran insuficientemente actualizados.

⁹ 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.

consulta cuantitativa. Asimismo, durante dicha consulta, se ha realizado un cribado de organizaciones de la base datos para detectar aquellas que en el periodo 2014-2023 (periodo entre el primer Libro Blanco y el actual) habían podido quedar inactivas.

Con todo, se ha actualizado la **base de datos**, incluyendo las organizaciones de nueva creación y excluyendo las bajas e inactivas, de forma que ahora cuenta solo con organizaciones en activo. Se ha cifrado el Tercer Sector Social de Euskadi en **4.259 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 2020 que, a su vez, tomaba como referencia 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. 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 utilizó una **plataforma online**, creada en 2019 para la recogida de información del Libro Blanco de 2020 y 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 su actualización y la participación de las organizaciones.

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 2023:

- a través del correo electrónico de las organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi cuyos datos de contacto constaban en la base de datos actualizada del universo de organizaciones;
- a través de las redes, y en especial de Sareen Sarea, 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, X, 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.

Durante esta fase se han combinado diferentes objetivos y acciones:

- actualizar datos de actividad o contacto de las organizaciones;
- identificar organizaciones inactivas;
- 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 (por teléfono...);
- 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 438 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 Tercer Sector Social de Euskadi con un nivel de confianza del 95% y un margen de error de +/- 4,4%, lo que supone que los datos obtenidos de la muestra podrían oscilar en la población total 4,4 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 +/-4,4 %¹⁰.
- Sin embargo, el tamaño muestral de cada estrato, especialmente en algunos casos¹¹, 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 organizaciones¹²;
- 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

¹⁰ La muestra es representativa estadísticamente con respecto al conjunto de la CAE. Los datos por Territorio Histórico deben ser tomados con cautela ya que el margen de error es de +/- 6,2 % en el caso de Bizkaia, del +/-8,3 % en el caso de Gipuzkoa y del +/- 9,6 % en el caso de Araba. Además, en relación con otros aspectos del informe, distintos al Territorio Histórico, el margen de error aumenta respecto a la muestra porque la muestra de casos estudiados se reduce. Cuando esto sucede, se incluyen notas a pie de página aclaratorias para que los datos sean tomados con cautela.

¹¹ En algunas variables, el volumen de casos de no respuesta es significativo. Por ello, 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 precaución 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”.

¹² 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 sobrerepresentación 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.

conocidos procedentes de la muestra, otorgando en cada caso el valor que se estima puede ser más cercano a dicho registro¹³;

- 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 valores¹⁴.

D. CONSULTA CUALITATIVA

Para enriquecer el análisis de datos cuantitativo, entre los meses de enero y febrero de 2024 se ha desarrollado el trabajo de campo para recoger información cualitativa y, a tal efecto, se han puesto en marcha grupos de discusión con organizaciones de base y redes del Tercer Sector Social de Euskadi. Se ha buscado involucrar al mayor número posible de organizaciones en el análisis, a partir de los datos del diagnóstico, contrastando esos datos, incorporando matices y generando un espacio de reflexión colectiva en torno a los retos que el sector tiene ante sí para los próximos años.

Se han realizado 5 grupos de discusión (4 presenciales y 1 online), participando en total 50 personas de 46 organizaciones y redes del Tercer Sector Social de Euskadi. En lo que respecta a los grupos de discusión presenciales, uno de ellos fue con las redes de Sareen Sarea y el resto se realizaron en cada territorio histórico, buscando convocar a un amplio número de organizaciones de Bizkaia, Gipuzkoa y Araba en cada uno de ellos. El grupo de discusión online no estaba inicialmente previsto, pero ante el interés de organizaciones a las que les era imposible participar en el correspondiente grupo de discusión presencial en cada territorio histórico, se decidió realizar un grupo de discusión adicional en un formato que permitiera convocar a un número variado de entidades de los tres territorios históricos.

Cada sesión presencial tuvo una duración de 3 horas y la sesión online de 2 horas. En todas ellas 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.

Para la consulta cualitativa se optó por una muestra razonada (no probabilística). En este tipo de muestreos el equipo investigador selecciona a quienes, por su mayor conocimiento o relevancia en relación con la cuestión a investigar, se identifican como mejores informantes. Esta constituye la forma ideal para trabajar con técnicas cualitativas que requieren consultar a un número reducido de personas/organizaciones. Pero, en todo caso, en la selección de organizaciones y personas participantes se priorizó conseguir un grupo lo más heterogéneo posible en términos de actividad, de ámbito de actuación, de composición de equipos de trabajo o de tamaño (volumen económico manejado). Así, por lo que respecta al análisis cualitativo y el

¹³ 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).

¹⁴ 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.

establecimiento de retos y orientaciones, el Libro Blanco puede considerarse el resultado de un proceso de construcción colectiva alimentado por las aportaciones de un grupo numeroso y variado de organizaciones.

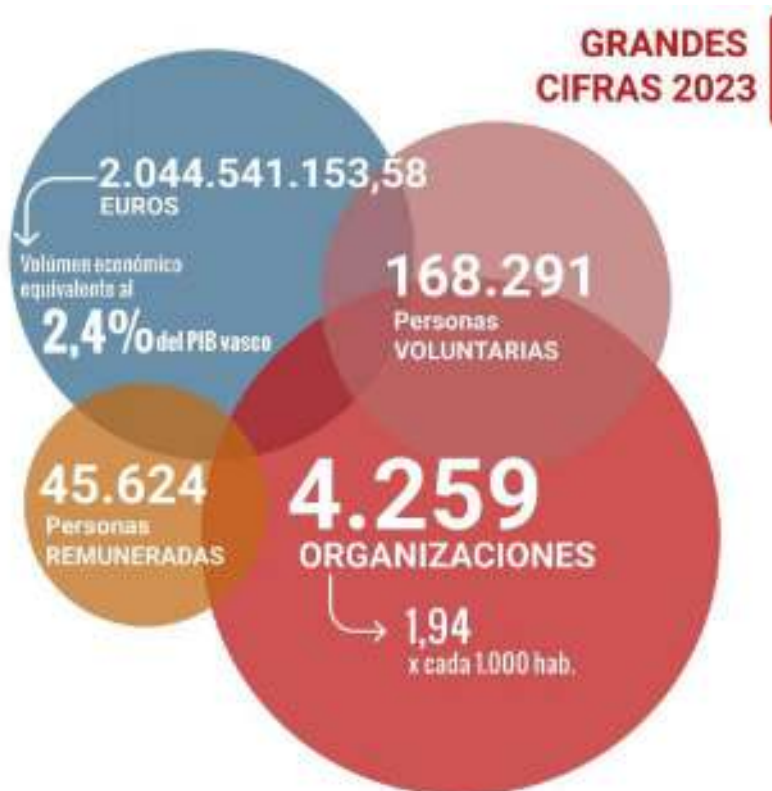
4. IDENTIDAD Y GRANDES CIFRAS

4.1. GRANDES CIFRAS

Las grandes cifras del Tercer Sector Social de Euskadi (en adelante, 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 4.259 organizaciones, lo que supone una tasa de 1,94 organizaciones por cada 1.000 habitantes¹⁵. Estas organizaciones canalizan la participación social de 168.291 personas voluntarias, el 52,4 % del voluntariado del tercer sector en Euskadi¹⁶. Además, cuentan con aproximadamente 45.624 personas empleadas, el 4,8 % de la población ocupada de Euskadi¹⁷. Y en 2022 gestionaron un volumen económico de 2.044 millones de euros, equivalente al 2,4 del PIB vasco¹⁸.

GRÁFICO 1. GRANDES CIFRAS DEL TSSE.



¹⁵ A fecha de octubre de 2023, la población de Euskadi es de 2.196.74 personas, la de Bizkaia 1.144.019, la de Gipuzkoa 717.197 y la de Araba de 332.851. Fuente: EUSTAT. Estadística municipal de habitantes.

¹⁶ De acuerdo con el estudio *Voluntariado y otras formas de participación en la CAPV de 2023*, 320.872 personas voluntarias han ejercido voluntariado en alguna organización del Tercer Sector en el último año en Euskadi. Por territorio, el 50,1 % de personas voluntarias están en Bizkaia, el 35,4 % en Gipuzkoa y el 14,5 % en Araba.

¹⁷ En el tercer trimestre de 2023, la población ocupada de 16 años y más de Euskadi es de 945.900 personas, la de Bizkaia de 505.100 personas, la de Gipuzkoa de 324.400 personas y la de Araba de 146.400 personas. Fuente: EUSTAT: Encuesta de Población en Relación con la Actividad.

¹⁸ En 2022 el PIB de Euskadi ascendió a 86.266.450.000 €, el PIB de Bizkaia a 44.615.525.000 €, el PIB de Gipuzkoa a 28.303.136.000 €, y el PIB de Araba a 13.347.789.000 €. Fuente: EUSTAT. Cuentas económicas trimestrales.

Las 4.259 organizaciones que componen el TSSE se distribuyen por territorio histórico de la siguiente manera: 2.395 están en Bizkaia, 1.231 en Gipuzkoa y 633 en Araba. Esto implica que:

- En **Bizkaia** se ubica el 56,2 % de las organizaciones, con una tasa de 2,1 por cada mil habitantes. Estas organizaciones aglutinan 94.670 personas voluntarias, el 58,9 % del voluntariado de Bizkaia, y 26.325 personas remuneradas, el 5,2 % de la población ocupada. Su volumen económico representó en 2022 el 2,9 % del PIB del territorio.
- En **Gipuzkoa** se ubica el 28,9 % de las organizaciones, con una tasa de 1,7 por cada mil habitantes. Estas organizaciones aglutinan 48.595 personas voluntarias, el 42,8 % del voluntariado de Gipuzkoa, y 12.958 personas remuneradas, el 4,0 % de la población ocupada. Su volumen económico representó en 2022 el 1,7 % del PIB del territorio.
- En **Araba** se ubica el 14,9 % de las organizaciones, con una tasa de 2,0 por cada mil habitantes. Estas organizaciones aglutinan 25.026 personas voluntarias, el 53,8 % del voluntariado de Araba, y 6.341 personas remuneradas, el 4,3 % de la población ocupada. Su volumen económico representó en 2022 el 2,0 % del PIB del territorio.

GRÁFICO 2. GRANDES CIFRAS DEL TSSE SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO¹⁹.



¹⁹ 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 2022. 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.

4.2. ¿CUÁLES SON LOS RASGOS CARACTERÍSTICOS DEL TSSE?

El TSSE se configura como un entramado plural y diverso, integrado por organizaciones de iniciativa e intervención social que comparten valores fundamentales. Su esencia radica en la orientación hacia la transformación social y la defensa de un proyecto de sociedad más justa, equitativa, participativa y solidaria.

Estas entidades, formalmente constituidas y de carácter privado, se caracterizan por contar con órganos de gobierno autónomos. Su razón de ser no se vincula al lucro y su existencia no está motivada por la búsqueda de beneficios ni guiada por criterios comerciales. Originadas en la sociedad civil, su propósito es contribuir al interés general para lograr mejoras significativas en el entorno social.

En su quehacer cotidiano, las organizaciones del TSSE desarrollan actividades destinadas a promover la inclusión social y la garantía de los derechos, prestando especial atención a aquellas personas y colectivos que enfrentan situaciones de vulnerabilidad o exclusión, desprotección, discapacidad y/o dependencia. Este propósito se materializa a través de la provisión de servicios, ya sean de responsabilidad pública o no, y mediante actividades relacionadas con la incidencia, sensibilización o denuncia.

Un rasgo distintivo es su compromiso tanto con las personas a las que sirven como con la sociedad de la cual emergen. Adoptan un modelo comunitario de atención que coloca a las personas en el centro, a la par que mantienen un vínculo con el territorio, 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 Otros²⁰.

Las organizaciones del TSSE adoptan distintas **figuras jurídicas**, pero éstas determinan su carácter no lucrativo. De entre las diferentes figuras jurídicas que pueden adoptar las organizaciones del TSSE de acuerdo con la Ley del TSSE 6/2016, las asociaciones son la mayoritaria. El 90,9 % de organizaciones lo son²¹, mientras que un 6,2 % son fundaciones y el 2,9 % restante tiene otra figura jurídica.

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

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

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



Las organizaciones del ámbito de la Salud (99,5 %), Social-transversal (98,8 %) y Educación y Tiempo Libre (97,8 %) son los ámbitos en que las asociaciones tienen mayor presencia. Las fundaciones, la segunda figura jurídica más común del sector a mucha distancia de las asociaciones, son más comunes en los ámbitos de Empleo (27,9 %), Servicios Sociales (13,4 %) y Otros (39,2 %). El resto de las figuras jurídicas (cooperativas de iniciativa social, sociedad mercantil, congregación religiosa y otras) representan el 2,9 % de entidades del sector y suelen estar vinculadas al ámbito de Empleo (33 %).

La proporción de asociaciones es mayor en Araba (93,4 %) y Gipuzkoa (92,3 %) que en Bizkaia, donde el peso de las fundaciones (7,3 %) es mayor que en los otros dos territorios históricos.

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

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Asociaciones	89,5%	92,3%	93,4%	90,9%
Fundaciones	7,3%	6,5%	1,6%	6,2%
Otras figuras jurídicas	3,2%	1,2%	5,1%	2,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Coexisten organizaciones con personal remunerado y aquellas que cuentan exclusivamente con personas voluntarias en sus equipos de trabajo. En un 85 % 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 38,9 % de las organizaciones están compuestas íntegramente por personas voluntarias.

GRÁFICO 4. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN EQUIPOS DE TRABAJO. (%)



Esta realidad es especialmente significativa en los ámbitos Social-transversal, Cooperación Internacional al Desarrollo, Salud y Educación y Tiempo Libre, 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 90 %.

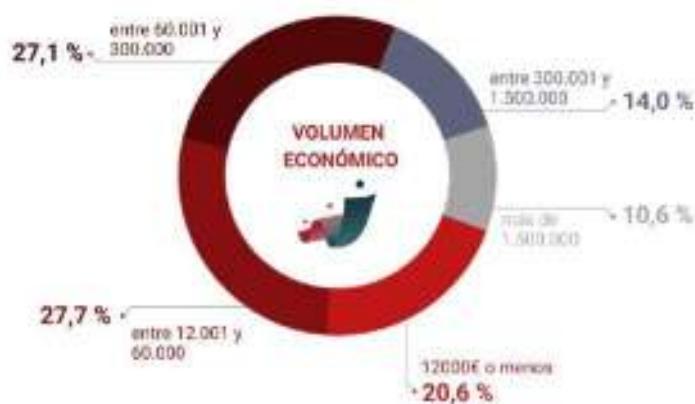
TABLA 2. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN EQUIPOS DE TRABAJO POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
< 25 %	5,0%	50,5%	19,4%	7,4%	0,8%	1,2%	32,8%
25 % o > y < 50 %	5,0%	15,3%	18,4%	0,0%	0,8%	2,9%	17,0%
50 % o > y < 75 %	5,6%	0,0%	19,7%	16,8%	9,4%	6,8%	0,0%
75 % o >	84,4%	34,2%	42,5%	75,8%	89,0%	89,2%	50,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Dentro del TSSE, se observa que un 75,4 % de las organizaciones se consideran de tamaño pequeño o mediano, caracterizadas por tener un volumen de ingresos que no sobrepasa los 300.000 €. De hecho, alrededor del 50 % de estas organizaciones administran un presupuesto que se sitúa por debajo de los 65.052 €.

Por otro lado, las organizaciones grandes o muy grandes suponen el 24,6 % del TSSE. Por todo ello, se puede observar en el TSSE una convivencia de organizaciones que gestionan volúmenes económicos muy distintos. Un 10,6 % de las organizaciones administra presupuestos que superan el millón y medio de euros, mientras que los ingresos de un 20,6 % de las entidades del sector no alcanzan los 12.000 €.

GRÁFICO 5. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2022. (%)



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 (46,4 %) han sido **constituidas directamente por las propias personas y familias destinatarias**. Este porcentaje es especialmente alto en los ámbitos de salud (79 %) y social transversal (66,1 %) y, atendiendo a la contingencia, en organizaciones que dirigen su actividad a personas con discapacidad (80,2 %).

La razón de ser de las organizaciones en el TSSE es mejorar el entorno social. Se centran en el interés general, buscando mejorar las condiciones de vida no solo de quienes están formalmente vinculados a la entidad, sino de toda la comunidad. Su misión va más allá de beneficiar solo a ciertas personas, trabajan para el bienestar general y la equidad en la sociedad.

Tanto es así que, casi 4 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 un 53,8 % de organizaciones con declaración de utilidad pública. Gipuzkoa cuenta con un 37,4 % de organizaciones y Bizkaia con un 34,2 % de organizaciones con dicha declaración.

Por ámbitos, las organizaciones de Cooperación Internacional al Desarrollo (56,1 %), Servicios Sociales (52,6 %), y Salud (41,7 %) 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 (54,6 %) y en situación o riesgo de dependencia (46,9 %).

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 97,9 % de las entidades son organizaciones de base, mientras que **las redes o entidades de segundo o tercer nivel** constituyen aproximadamente un 2,1 % del total de organizaciones del sector²². 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 31 organizaciones.

GRÁFICO 6.

¿Es su organización una entidad constituida directamente por las propias personas y/o familias destinatarias?



GRÁFICO 7.

¿Cuenta con la declaración de utilidad pública?



GRÁFICO 8.

¿Es su organización una red que agrupa a otras organizaciones?



²² La distribución de entidades por organizaciones de base o redes se ha calculado a partir del universo y no de la muestra.

El TSSE cuenta con 85 redes u organizaciones de segundo nivel y superiores representativas de otras. 23 de las redes están constituidas directamente por las propias personas y/o familias destinatarias. Por territorio histórico, Bizkaia concentra el 58,6 % de las redes, ya que ahí se ubican 46 de ellas. Otro 25,2 % son redes de Gipuzkoa, territorio que cuenta con 23. Por último, el 16,1 % restante corresponde a redes de Araba, donde se encuentran 16.

TABLA 3. DISTRIBUCIÓN DE REDES SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO. TOTAL Y TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Número de redes	46	23	16	85
% sobre el total	54,1%	27,1%	18,8%	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 4. DISTRIBUCIÓN DE REDES SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN. TOTAL Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Número de redes	12	2	27	12	4	23	5
% sobre el total	14,1%	2,4%	31,8%	14,1%	4,7%	27,1%	5,9%

El estrecho vínculo con el territorio es un valor crucial para las organizaciones del TSSE. Esta conexión proporciona proximidad con las personas y comunidades locales, permitiendo a las organizaciones identificar necesidades, adaptar respuestas y construir relaciones sólidas en la comunidad. Este arraigo territorial potencia la eficacia y relevancia de las acciones del sector en su compromiso con el bienestar comunitario.

En relación con el **ámbito geográfico de actuación**, la actividad del 85,9 % de las organizaciones no trasciende la CAE, mientras que en torno al 14,1 % actúa en un ámbito geográfico superior. Entre las primeras, el 41,2 % centra su actividad en el territorio histórico en el que se ubica, otro 24,8 % trabaja en más de un territorio y el 19,9 % restante corresponde a entidades que desarrollan su labor específicamente en el ámbito local (comarcal, municipal o inferior).

GRÁFICO 9. 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 local es mayor en Bizkaia y en Gipuzkoa; 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 superior de la CAPV es mayor en Gipuzkoa y Bizkaia.

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

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Ámbito superior a la CAPV	14,2%	14,7%	12,5%	14,1%
Ámbito territorio histórico o Euskadi	63,1%	65,6%	77,6%	66,0%
Ámbito local	22,7%	19,7%	9,9%	19,9%
Total	14,2%	14,7%	12,5%	14,1%

Por ámbito de actuación, lógicamente las organizaciones de Cooperación Internacional al Desarrollo que operan a un nivel superior a la CAPV son mayoría (69,4 %). Por su parte, la proporción de organizaciones que operan a nivel local es mayor en los ámbitos Social-transversal (39,4 %) y Educación y Tiempo Libre (17,6 %).

TABLA 6. 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	12,7%	0,0%	4,5%	3,7%	69,4%	5,3%	19,7%
Ámbito territorio histórico o Euskadi	84,0%	100,0%	83,0%	78,7%	30,6%	55,3%	80,3%
Ámbito local	3,3%	0,0%	12,5%	17,6%	0,0%	39,4%	0,0%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

El 73,8 % de las organizaciones del TSSE tiene solo una **sede o delegación** en Euskadi. El 26,2 % restante tiene más de una sede o delegación. Esto es más evidente a medida que el tamaño de las organizaciones aumenta.

TABLA 7. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ACTUACIÓN POR ÁMBITO. (%)

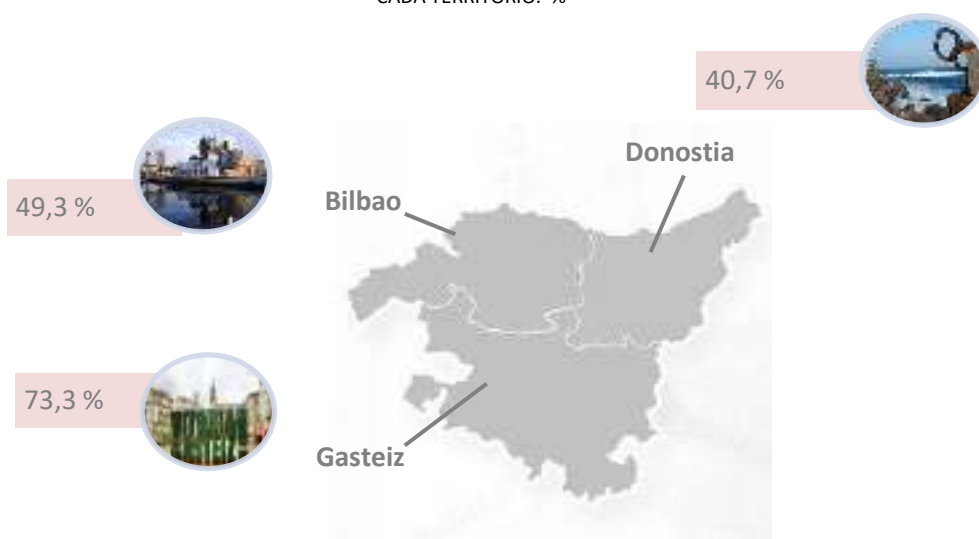
	12.000 € o menos	entre 12.001 € y 60.000 €	entre 60.001 € y 300.000 €	entre 300.001 € y 1.500.000 €	más de 1.500.000 €	EUSKADI
1 sede	97,6%	90,6%	70,3%	54,6%	45,7%	73,8%
más de 1 sede	2,4%	9,4%	29,7%	45,4%	54,3%	26,2%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Por otro lado, un 5,9 % de las organizaciones tienen alguna sede o delegación fuera de Euskadi, además de la que tienen en Euskadi. El 61,3 % de organizaciones tiene localizada su sede o delegación principal en una de las tres capitales de los territorios históricos, donde habita el 35,3 % de la población vasca²³. Ese porcentaje varía en cada territorio histórico.

Así, el 73,3 % 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 49,3 % de las organizaciones con sede o delegación principal en Bizkaia se ubican en Bilbao y el 40,7 % de las que tienen sede o delegación principal en Gipuzkoa se localizan en Donostia.

²³ En enero de 2023, la población de Euskadi era de 2.196.745 personas, de las cuales 775.225 viven en alguna de las tres capitales de TTHH. Fuente: EUSTAT. Estadística Municipal de Habitantes.

GRÁFICO 10. PROPORCIÓN DE ORGANIZACIONES UBICADAS EN LA CAPITAL CON RESPECTO AL TOTAL DE ORGANIZACIONES EN CADA TERRITORIO. %



4.3. ANÁLISIS COMPARATIVO 2019-2023

En los últimos años, el TSSE ha experimentado cambios significativos, con un aumento de más de 300 organizaciones, alcanzando un total de 4.259. Este crecimiento constante y sustancial refleja la expansión del tejido social en la sociedad vasca. A lo largo de este período, el resultado entre altas y bajas arroja un saldo positivo de algo más de 700 organizaciones, evidenciando un sector en constante desarrollo. La tasa de organizaciones por habitante ha aumentado ligeramente, llegando a 1,9 organizaciones por cada 1.000 habitantes.

Las grandes cifras estimadas indican un incremento significativo en el número total de personas que participan, ya sea de manera remunerada o voluntaria, en el TSSE. Además, tras una pandemia que sacudió fuertemente la actividad de las organizaciones, y tras un período de estancamiento, es fundamental resaltar que el volumen económico gestionado por las organizaciones del TSSE ha experimentado un aumento significativo en términos absolutos — 308 millones de €—. Aunque el crecimiento económico ha sido sustancial, se ha mantenido en términos relativos, sin implicar un aumento proporcional en la contribución al PIB. Esto podría atribuirse al hecho de que, mientras otros sectores experimentaron contracciones notables durante la pandemia, el TSSE logró mantener un volumen económico similar a la situación prepandemia, evitando el efecto rebote y enfrentando los impactos de la pandemia en el medio y largo plazo.

En 2022, el volumen económico gestionado por el TSSE superó los 2.000 millones de euros, contribuyendo con un 2,4% al PIB vasco. Destaca un aumento de cerca de 9.700 personas voluntarias en comparación con 2019, evidenciando la capacidad del TSSE para canalizar la participación social y comprometer a la ciudadanía en su misión. No solo se incrementa el número de voluntarios, sino que también se observa un aumento de 7.098 personas remuneradas en 2023, quienes mantienen un estrecho vínculo con las organizaciones, identificándose con su misión y valores.

TABLA 8. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE LAS GRANDES CIFRAS DEL TSSE

Informe	Libro Blanco TSSE 2015	Libro Blanco TSSE 2020	Libro Blanco TSSE 2024	Diferencia 2023-2019
Fecha recogida de datos	2014	2019	2023	
Nº de organizaciones	3.500	3.938	4.259	321
Nº de organizaciones por cada 1000 habitantes	1,6	1,8	1,9	0,1
Personas voluntarias	125.203	158.599	168.291	9.692
Personas remuneradas	35.907	38.525	45.624	7.098
Volumen económico gestionado % sobre el PIB del territorio de referencia	2,2	2,3	2,4	0,1
Volumen económico manejado por las organizaciones del sector (millones de euros)	1.451	1.736	2.045	308,5

Con la entrada de nuevas organizaciones, la proporción de organizaciones constituidas por las propias personas y familias destinatarias ha decrecido ligeramente.

Se observa una leve disminución del porcentaje de organizaciones mayoritariamente compuestas por personas voluntarias, con una reducción de 2,9 puntos porcentuales, lo que sugiere posibles cambios en la dinámica de participación en estas entidades y una tendencia hacia la profesionalización de los equipos de trabajo.

Asimismo, destaca la disminución en los últimos años del porcentaje de organizaciones muy pequeñas en términos de volumen económico, que gestionan 12.000 euros o menos, representando ahora solo una de cada cinco organizaciones.

Por otro lado, se aprecia un aumento notable del 8,9 % en el porcentaje de organizaciones con declaración de Utilidad Pública, lo que significa que cuenta con más organizaciones cuya labor tiene un reconocimiento social añadido. Esta tendencia sugiere un mayor reconocimiento institucional y respaldo a las actividades desarrolladas por estas entidades, fortaleciendo así su impacto y contribución a la sociedad.

TABLA 9. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE IDENTIDAD.

Informe	Libro Blanco TSSE 2015	Libro Blanco TSSE 2020	Libro Blanco TSSE 2024	Diferencia 2023-2019
Fecha recogida de datos	2014	2019	2023	
% de organizaciones compuestas mayoritariamente por personas voluntarias (50 % o más del personal)	87,0	87,9	85,0	-2,9
% de organizaciones que gestionan más de 1 millón y medio de euros	9,0	7,6	10,6	3,0
% de organizaciones que gestionan 12.000 euros o menos	32,0	31,7	20,6	-11,1
% de asociaciones sobre el total de organizaciones del sector	89,6	89,9	90,9	1,0
% de organizaciones constituidas directamente por personas y familias destinatarias	49,3	47,6	46,4	-1,2
% de organizaciones que cuentan con la declaración de Utilidad Pública	27,0	29,1	38,0	8,9
Número de organizaciones de segundo o tercer nivel (redes)	85	87	85	-2
% de organizaciones que superan el ámbito de la comunidad autónoma (estatal o internacional)	15,2	15,5	14,1	-1,4
% de organizaciones que trabajan a nivel territorial (Euskadi y TTHH)	58,1	63,4	66,0	2,6
% de organizaciones que trabajan a nivel local (comarcal, municipal o inferior)	26,7	21,1	19,9	-1,2

5. ACTIVIDAD

5.1. ¿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 11. 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 37,5 % de las organizaciones se relaciona con la promoción de derechos de las personas mayores, migrantes, mujeres, etc. Otro 22,2 % de las organizaciones tiene una actividad relacionada con la provisión de servicios sociales²⁴.

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 (4,2 %) tienen un peso ligeramente mayor, así como las del ámbito Otros (2,1 %). En Araba se observa un mayor peso de organizaciones cuyo ámbito principal es Salud (11,7 %) o Servicios Sociales (24 %). En Gipuzkoa son las entidades de Educación y Tiempo Libre (12,4 %) las que tienen mayor peso respecto al dato de Euskadi.

TABLA 10. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Salud	9,2%	9,3%	11,7%	9,6%
Empleo	4,2%	3,1%	3,6%	3,8%
Servicios Sociales	21,8%	21,9%	24,0%	22,2%
Educación y Tiempo Libre	11,4%	12,4%	10,9%	11,6%
Cooperación Internacional al Desarrollo	13,8%	14,1%	12,2%	13,6%
Social-transversal	37,5%	37,9%	36,2%	37,5%
Otros	2,1%	1,2%	1,4%	1,7%
Total	9,2%	9,3%	11,7%	9,6%

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 Servicios Sociales (31,2 %) y de Empleo (27,7 %). Por el contrario, el peso de las organizaciones con menos de 12.000 € de presupuesto supera la media en los ámbitos Educación y Tiempo Libre (54,4 %), Cooperación Internacional al Desarrollo (44,1 %) y Social-Transversal (23,8 %), siendo estos ámbitos los que más concentras organizaciones muy pequeñas en términos de volumen económico.

TABLA 11. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN POR VOLUMEN ECONÓMICO. (%)

	12.000 € o menos	12.001 € y 60.000 €	60.001 € y 300.000 €	300.001 € y 1.500.000 €	Más de 1.500.000 €	TOTAL
Salud	14,8%	38,5%	26,7%	14,9%	5,1%	100%
Empleo	5,7%	13,0%	17,5%	36,0%	27,7%	100%
Servicios Sociales	10,4%	8,8%	32,9%	16,7%	31,2%	100%
Educación y Tiempo Libre	34,9%	29,5%	21,9%	13,7%	0,0%	100%
Cooperación Internacional al Desarrollo	25,3%	12,5%	20,0%	29,7%	12,6%	100%
Social-transversal	23,8%	43,2%	26,8%	4,5%	1,6%	100%
Otros	12,2%	13,2%	41,9%	13,0%	19,7%	100%
Total	20,6%	27,7%	26,6%	14,0%	11,1%	100%

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 Servicios Sociales (82,8 %), Empleo (77,7 %) y Salud (75,3 %). 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 Cooperación Internacional al Desarrollo (98,4 %), Social-transversal (96 %), Educación y Tiempo Libre (92,6 %) y Salud (90 %).

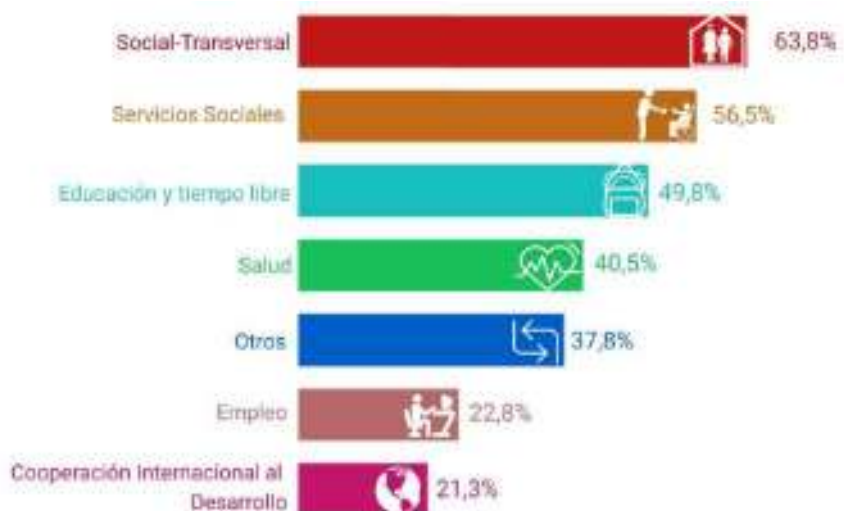
²⁴ La distribución de organizaciones según ámbito de actuación se ha calculado a partir del universo (total de organizaciones del TSSE) y no de la muestra.

TABLA 12. 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	75,3%	24,7%	5,0%	5,0%	5,6%	84,4%
Empleo	77,7%	22,3%	50,5%	15,3%	0,0%	34,2%
Servicios Sociales	85,6%	14,4%	19,4%	18,4%	19,7%	42,5%
Educación y Tiempo Libre	53,7%	46,3%	7,4%	0,0%	16,8%	75,8%
Cooperación Internacional al Desarrollo	62,0%	38,0%	0,8%	0,8%	9,4%	89,0%
Social-transversal	48,7%	51,3%	1,2%	2,9%	6,8%	89,2%
Otros	87,0%	13,0%	32,8%	17,0%	0,0%	50,2%
Total	63,9%	36,1%	8,4%	6,6%	10,7%	74,3%

Con independencia de que no sea su actividad principal, el 63,8 % de las organizaciones indican que participa en alguna medida en el ámbito Social-transversal, mientras que más de la mitad de las entidades del sector (56,5 %) tienen actividad en el ámbito de Servicios Sociales. Además de los ámbitos principales, el 49,8 % trabajan en torno a la Educación y Tiempo Libre y el 40,5 % desempeñan al menos parte de sus labores en el ámbito de la Salud.

GRÁFICO 12. ORGANIZACIONES QUE TRABAJAN EN CADA ÁMBITO DE ACTUACIÓN (%)



5.2. ¿CÚÁNTO TIEMPO LLEVAN DESEMPEÑANDO SU LABOR?

Aproximadamente 1 de cada 3 organizaciones del sector tiene 20 años o más de trayectoria (en torno al 2 % tiene 50 años o más) y las organizaciones más jóvenes de menos de 5 años de recorrido representan el 18,2 %²⁵. La antigüedad media ronda los 25 años y la mitad de las organizaciones ha superado ya los 24 años de antigüedad.

²⁵ 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 6,5 % de organizaciones del universo cuya fecha de constitución no ha sido posible verificar.

GRÁFICO 13. 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 ligeramente mayor, mientras que el peso de las organizaciones más jóvenes es ligeramente mayor en Gipuzkoa y en Araba.

TABLA 13. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS DE ANTIGÜEDAD POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Más de 50 años	1,6%	1,0%	1,2%	2,0%
Más de 20 y hasta 50 años	37,0%	34,1%	38,1%	34,2%
Más de 10 y hasta 20 años	28,7%	26,8%	24,1%	25,0%
Más de 5 y hasta 10 años	21,2%	24,9%	23,9%	20,6%
Más de 2 y hasta 5 años	6,8%	6,4%	6,6%	9,9%
Más de 1 y hasta 2 años	4,7%	6,7%	6,3%	6,1%
Menos de 1 año	0,0%	0,1%	0,0%	2,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La antigüedad media de las organizaciones en función del ámbito muestra que las organizaciones del ámbito de Servicios Sociales tienen una media de 33 años y las de Educación y Tiempo Libre en torno a 27 años de media, mientras que las de Social-transversal (21,4) y Empleo (20,8) tienen una edad media por debajo de los 22 años.

TABLA 14. ANTIGÜEDAD DE LAS ORGANIZACIONES POR ÁMBITO. MEDIAS (AÑOS)

Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
22,9	20,8	33,2	27,1	23,0	21,4	20,1

El peso de las organizaciones con más de 50 años de recorrido es algo mayor en el ámbito de Servicios Sociales (3,8 %).

TABLA 15. 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	1,5%	0,0%	3,8%	0,6%	1,1%	0,4%	1,4%
Más de 20 y hasta 50 años	39,9%	24,3%	37,6%	51,2%	28,1%	35,3%	15,3%
Más de 10 y hasta 20 años	20,9%	41,9%	25,4%	24,6%	34,8%	27,0%	34,7%
Más de 5 y hasta 10 años	25,9%	22,8%	22,8%	15,8%	23,0%	23,3%	29,2%
Más de 2 y hasta 5 años	4,5%	5,1%	5,5%	4,1%	7,6%	8,2%	12,5%
Más de 1 y hasta 2 años	7,3%	5,9%	4,8%	3,5%	5,4%	5,8%	6,9%
Menos de 1 año	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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, en coherencia con el peso de las organizaciones de Bizkaia en el conjunto del TSSE (56%). Sin embargo, se observa que en el caso de las organizaciones más jóvenes el peso de Bizkaia desciende considerablemente en favor de Araba y, sobre todo, de las organizaciones de Gipuzkoa. Estas últimas suponen 1 de cada 3 organizaciones creadas en los dos últimos años.

TABLA 16. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES JÓVENES SEGÚN AÑOS DE ANTIGÜEDAD POR TERRITORIO HISTÓRICO (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Más de 5 años	58,5%	26,3%	15,2%	100,0%
Más de 2 y hasta 5 años	59,3%	25,5%	15,2%	100,0%
2 años o menos	49,5%	32,9%	17,6%	100,0%

Según el ámbito, se observa que algo más del 40 % de las organizaciones con menos de 5 años de recorrido son del ámbito Social-transversal. Los siguientes ámbitos con más proporción de organizaciones nuevas son Servicios Sociales (18,4 %) y Cooperación Internacional al Desarrollo (15 %). Las organizaciones de Tiempo Libre son las que pierden mayor presencia entre las organizaciones más jóvenes.

TABLA 17. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS DE ANTIGÜEDAD POR ÁMBITO

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-Transversal	Otros
Más de 5 años	10,1%	3,5%	22,1%	12,3%	13,8%	36,5%	1,7%
5 años o menos	9,8%	3,1%	18,4%	7,5%	15,0%	43,2%	2,9%

Según el volumen económico, algo más del 40 % de las organizaciones con menos de 5 años de recorrido gestionan un presupuesto de 12.000 € o menos. Casi 8 de cada 10 organizaciones con 5 años o menos de antigüedad lo hacen con presupuestos por debajo de los 60.000 €.

TABLA 18. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS DE ANTIGÜEDAD 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 €
Más de 5 años	15,6%	26,1%	29,3%	16,0%	13,0%
5 años o menos	43,9%	35,2%	13,4%	5,2%	2,3%

De hecho, 9 de cada 10 organizaciones jóvenes no tienen personal remunerado en sus equipos de trabajo, es decir, están compuestas íntegramente por personas voluntarias. Por el contrario, el 70,9 % de organizaciones con más de 5 años de antigüedad sí cuentan con personas remuneradas en sus equipos.

TABLA 19. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS DE ANTIGÜEDAD Y PRESENCIA DE PERSONAL REMUNERADO

	5 años o menos	Más de 5 años
Con personal remunerado	9,9%	70,9%
Sin personal remunerado	90,1%	29,1%

Un análisis detallado de las organizaciones jóvenes por territorio histórico muestra que en Gipuzkoa crecen en mayor medida las organizaciones del ámbito de la Salud, en Bizkaia las organizaciones que trabajan principalmente en el ámbito del Empleo y Cooperación Internacional al Desarrollo y, por último, en Araba las organizaciones de Educación y Tiempo Libre junto con las de Social-transversal.

TABLA 20. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES JÓVENES SEGÚN ÁMBITO Y TERRITORIO HISTÓRICO (%)

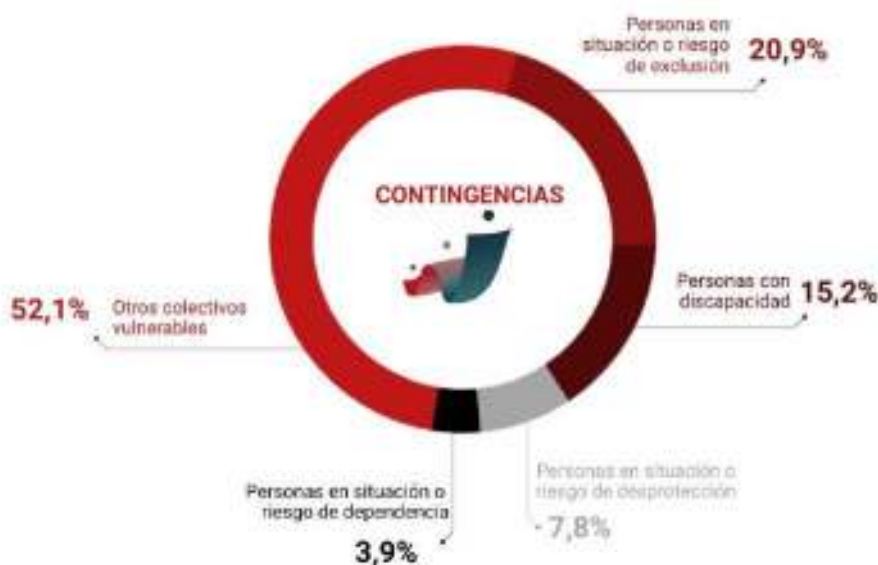
	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Salud	8,7%	12,3%	9,0%	9,8%
Empleo	3,8%	2,9%	1,3%	3,1%
Servicios Sociales	19,4%	17,4%	16,7%	18,4%
Educación y Tiempo Libre	6,5%	8,7%	9,0%	7,5%
Cooperación Internacional al Desarrollo	16,3%	13,8%	12,8%	15,0%
Social-transversal	42,2%	42,0%	48,7%	43,2%
Otros	3,0%	2,9%	2,6%	2,9%
Total	54,9%	28,8%	16,3%	100,0%

5.3. ¿QUÉ CONTINGENCIAS ATIENDEN?

El 20,9 % de organizaciones del TSSE atiende a personas en situación o riesgo de exclusión, un 15,2 % a personas con discapacidad, un 7,8 % a personas en situación de desprotección y un 3,9 % 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 14. 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 (37,1 %) y a personas en situación o riesgo de exclusión (32 %). Por el contrario, otros colectivos vulnerables (mujeres, mayores...) tienen un peso muy destacado en los ámbitos de Educación y Tiempo Libre (91,5 %), Social-transversal (82,3 %) y Otros (93,5 %).

También es destacable que las organizaciones de Empleo (71,2 %) y Cooperación Internacional al Desarrollo (52 %) están estrechamente ligadas a personas en situación o riesgo de exclusión.

TABLA 21. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN CONTINGENCIA ATENDIDA POR ÁMBITO (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-Transversal	Otros
Personas en situación o riesgo de dependencia	3,9%	0,0%	11,2%	0,0%	0,0%	2,8%	0,0%
Personas en situación o riesgo de exclusión	6,9%	71,2%	32,0%	0,2%	52,0%	8,7%	6,5%
Personas en situación o riesgo de desprotección	0,0%	0,0%	13,4%	0,0%	23,7%	4,3%	0,0%
Personas con discapacidad	45,4%	20,2%	37,1%	8,3%	1,5%	1,8%	0,0%
Otros colectivos vulnerables	43,7%	8,7%	6,4%	91,5%	22,8%	82,3%	93,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Se observan diferencias significativas en relación con las contingencias atendidas por las organizaciones en función de su volumen económico. Entre las organizaciones más pequeñas, con presupuestos por debajo de los 60.000 €, la mayoría se orienta hacia la atención de otros colectivos vulnerables, representando a más de la mitad de total.

A medida que aumenta el volumen económico, se observa un cambio en las contingencias atendidas. En el tramo de entre 60.001 € y 300.000 €, se aprecia una mayor presencia en la atención a personas con discapacidad y en situación o riesgo de exclusión, alcanzando aproximadamente el 20 % en ambos casos. Por último, en el grupo de organizaciones con más de 1.500.000 €, se destaca la atención a personas en situación o riesgo de exclusión (38,6%) y personas con discapacidad (21,7%). La atención a la dependencia también se concentra en mayor medida en las organizaciones con más volumen económico (15 %).

TABLA 22. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN CONTINGENCIA ATENDIDA 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 €
Personas en situación o riesgo de dependencia	0,8%	2,5%	4,5%	2,0%	15,0%
Personas en situación o riesgo de exclusión	17,6%	10,0%	20,7%	34,5%	38,6%
Personas en situación o riesgo de desprotección	12,7%	6,2%	4,1%	11,4%	7,4%
Personas con discapacidad	11,3%	10,5%	20,6%	14,7%	21,7%
Otros colectivos vulnerables	57,6%	70,8%	50,2%	37,4%	17,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

5.4. ¿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, se observa que más de 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 47,2 % del total y también son muy numerosas las que atienden a personas migrantes (40,7 %), a personas mayores (38,9 %) o a personas en situación o riesgo de pobreza (38,4 %).

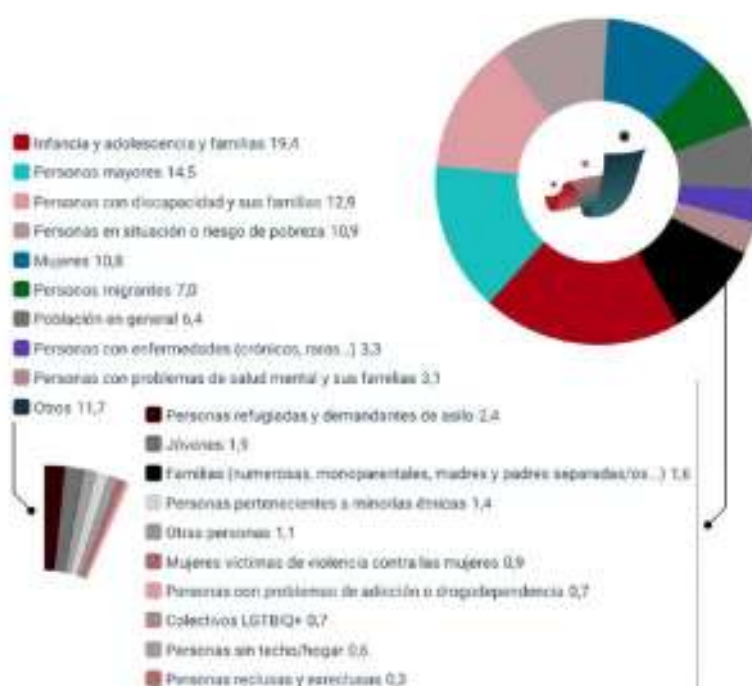
GRÁFICO 15. ORGANIZACIONES QUE SE DIRIGEN A CADA UNO DE LOS COLECTIVOS. (%)



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 19,4 % de las organizaciones consultadas);
- Las personas mayores (colectivo principal del 14,5 %);
- Las personas con discapacidad y sus familias (colectivo principal del 12,9 %);
- Las personas en situación o riesgo de pobreza (colectivo principal del 10,9 %);
- Las mujeres (colectivo principal del 10,8 %).

GRÁFICO 16. 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, las organizaciones del ámbito Social-transversal dirigen su actividad principalmente a las personas mayores (30,8 %), a las mujeres (24,9 %) y, en menor medida, a las personas migrantes (15,3 %).
- Las organizaciones que trabajan en los Servicios Sociales centran su actividad, en cambio, en las personas con discapacidad y sus familias (30,7 %), en las personas en situación o riesgo de pobreza (17,3 %) y en infancia y adolescencia y familias (15,9 %).
- En Educación y Tiempo Libre dirigen su actividad mayoritariamente a infancia y adolescencia y familias (82,2 %). En sentido inverso, Servicios Sociales o Social-transversal no tienen un colectivo mayoritario de tanto peso.
- En el ámbito de la Salud, los colectivos principales son las personas con enfermedades (crónicas, raras...) y las personas con discapacidad y sus familias.
- En lo que respecta a las organizaciones que trabajan en Empleo, se dirigen principalmente a las personas en situación o riesgo de pobreza y las personas con discapacidad y sus familias.

GRÁFICO 17. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES POR ÁMBITO SEGÚN LOS TRES COLECTIVOS PRINCIPALES A LOS QUE DIRIGEN SU ACCIÓN. (%)



Más de la mitad de las organizaciones lleva trabajando con su colectivo principal más de 20 años en el mismo ámbito geográfico, y un 30 % lleva entre 21 y 30 años²⁶. De media, las organizaciones llevan aproximadamente 24 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.

GRÁFICO 18. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS QUE LLEVAN TRABAJANDO CON EL COLECTIVO PRINCIPAL EN EL MISMO ÁMBITO GEOGRÁFICO. (%)

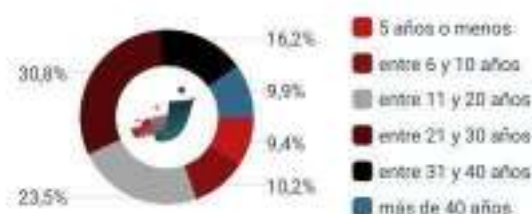


TABLA 23. ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS QUE LLEVAN TRABAJANDO CON EL COLECTIVO PRINCIPAL EN EL MISMO ÁMBITO GEOGRÁFICO. ESTADÍSTICOS BÁSICOS

Media	24,1
Mediana	23
Moda	20
Mínimo	1
Máximo	249

Por ámbito, se observa que Servicios Sociales (65,9 %) cuenta 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 28,3 años en las organizaciones de Servicios Sociales.

TABLA 24. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS QUE LLEVAN TRABAJANDO CON EL COLECTIVO PRINCIPAL EN EL MISMO ÁMBITO GEOGRÁFICO POR ÁMBITO. (%)²⁷

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal
5 años o menos	14,9%	11,6%	5,7%	17,4%	6,5%	8,3%
entre 6 y 10 años	12,2%	13,5%	5,7%	6,7%	10,7%	14,3%
entre 11 y 20 años	19,4%	20,8%	23,1%	17,6%	39,6%	20,6%
entre 21 y 30 años	24,6%	38,2%	29,4%	20,2%	27,6%	38,2%
entre 31 y 40 años	17,4%	11,6%	24,1%	24,8%	8,4%	10,6%
más de 40 años	11,4%	4,4%	12,1%	13,3%	7,2%	8,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

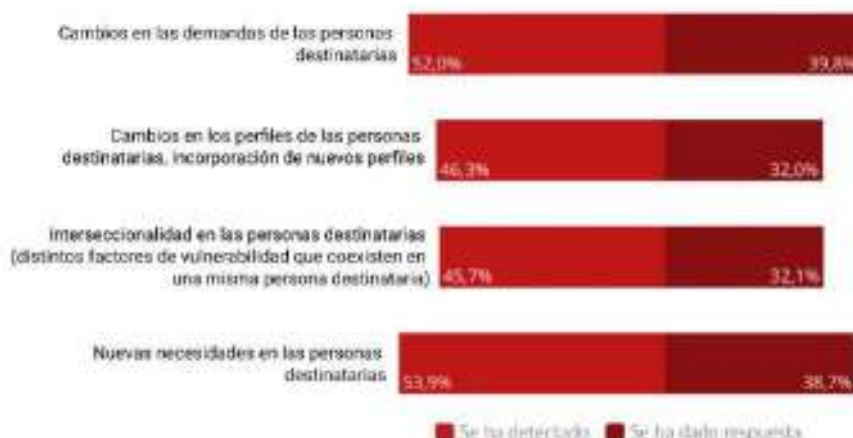
La importancia de que las organizaciones sean capaces de identificar y responder de manera efectiva a nuevas necesidades se vuelve cada vez más crucial. El entorno en el que operan las entidades del TSSE está sujeto a cambios constantes, y las demandas de las personas destinatarias evolucionan con el tiempo. En este sentido, la habilidad para adaptarse y ofrecer respuestas innovadoras y ajustadas a las circunstancias es fundamental para mantener la relevancia y eficacia en la atención. El análisis de los resultados destaca diferencias notables entre la identificación de situaciones y la respuesta de las organizaciones en distintos aspectos.

²⁶ 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%.

²⁷ No se han incluido los datos del ámbito Otros por el reducido número de respuestas de organizaciones de este ámbito.

En cuanto a los cambios en las demandas de las personas destinatarias, se observa que un 52 % de las organizaciones las detectaron, pero solo un 39,8 % respondió con actividades específicas. En el caso de los cambios en los perfiles de las personas destinatarias, el 46,3% las identificó, pero solo el 32 % generó actividades en respuesta. Asimismo, la interseccionalidad en las personas destinatarias fue detectada por el 45,7 %, pero solo el 32,1 % respondió. Por último, las nuevas necesidades fueron identificadas por un 53,9 %, mientras que la respuesta con actividades fue del 38,7 %.

GRÁFICO 19. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN DETECCIÓN Y RESPUESTA A LOS CAMBIOS EN LAS PERSONAS USUARIAS. (%)



Además, cabe destacar que se observa una relación entre el tamaño económico de las organizaciones y su capacidad de respuesta a las detecciones realizadas. Las organizaciones con un mayor volumen económico tienden a demostrar una mayor capacidad para responder a los cambios identificados en las personas destinatarias. Esto especialmente identificable en las organizaciones con más de 300.000 € de volumen económico y también en las organizaciones que trabajan en los ámbitos del Empleo y Servicios Sociales.

5.5. ¿QUÉ ACTIVIDAD DESARROLLAN?

La mayor parte de las organizaciones del TSSE (el 82,9 %) compagina la provisión de servicios con otras funciones sociales vinculadas con la sensibilización y la defensa de derechos. Un 5,8 % de organizaciones solo provee servicios y un 11,3 % de organizaciones solo realiza otras funciones sociales.

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



Araba y Bizkaia cuentan con mayor proporción de organizaciones que solo proveen servicios (6,1 % en cada territorio). En el caso de Bizkaia, existe una mayor proporción de organizaciones que solo realizan otras funciones sociales (13,7 %), probablemente debido al peso de las organizaciones de Empleo entre las que solo proveen servicios y de las redes entre las que solo realizan otras funciones. En Gipuzkoa (86,8 %) y Araba (85,7 %) destaca una mayor proporción

de organizaciones que compaginan la provisión de servicios con la realización de otras funciones sociales.

TABLA 25. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PROVISIÓN DE SERVICIOS POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Solo tiene servicios	6,1%	4,7%	6,8%	5,8%
Solo realiza otras funciones sociales	13,7%	8,6%	7,5%	11,3%
Combina servicios y otras funciones	80,2%	86,8%	85,7%	82,9%
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 Salud (90,5 %), Servicios Sociales (86,5 %) y Educación y Tiempo Libre (86,1 %). Entre las organizaciones que no compaginan, el peso de las que solo tienen servicios es mayor en Empleo (11,1 %) y Otros (13,0 %), mientras que el peso de las organizaciones que solo realizan otras funciones sociales es mayor en Otros (32,4 %) y Cooperación Internacional al Desarrollo (21,7 %).

TABLA 26. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PROVISIÓN DE SERVICIOS POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Tiempo Libre	Cooperación al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Solo tiene servicios	0,0%	11,1%	5,5%	5,2%	0,0%	9,0%	13,0%
Solo realiza otras funciones sociales	9,5%	3,2%	8,0%	8,7%	21,7%	10,6%	32,4%
Combina servicios y otras funciones	90,5%	85,7%	86,5%	86,1%	78,3%	80,4%	54,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Respecto a la contingencia atendida, 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 o dependencia o con discapacidad.

TABLA 27. 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
Solo tiene servicios	6,2%	5,6%	2,1%	3,2%	7,2%
Solo realiza otras funciones sociales	7,2%	8,5%	18,7%	9,3%	12,2%
Combina servicios y otras funciones	86,5%	85,9%	79,2%	87,5%	80,6%
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, especialmente en las organizaciones más grandes (más de 1,5 millones de €). Precisamente, en estas últimas, la realización exclusiva de otras funciones sociales decae drásticamente.

TABLA 28. 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 €
Solo tiene servicios	5,1%	11,8%	1,7%	4,7%	3,4%
Solo realiza otras funciones sociales	16,3%	5,8%	13,3%	17,5%	3,4%
Combina servicios y otras funciones	78,6%	82,4%	85,0%	77,8%	93,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

En el caso de las organizaciones de segundo o tercer nivel, el 74,2% combina la oferta de servicios con otras funciones sociales, mientras que solo un 2,4% se dedica exclusivamente a la provisión de servicios y un 23,4% se enfoca únicamente en otras funciones sociales. Por otro lado, en las organizaciones de base, la mayoría, un 83,8%, realiza tanto servicios como otras funciones sociales. En comparación, un 6,1% se dedica exclusivamente a la provisión de servicios, y un 10,1% se enfoca únicamente en otras funciones sociales.

TABLA 29. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PROVISIÓN DE SERVICIOS POR ORGANIZACIONES DE BASE O REDES. (%)

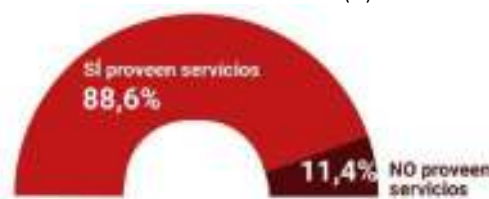
	Sí, es una organización de segundo o tercer nivel	No, es una organización de base
Solo tiene servicios	2,4%	6,1%
Solo realiza otras funciones sociales	23,4%	10,1%
Combina servicios y otras funciones	74,2%	83,8%
Total	100,0%	100,0%

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 88,6 % provee algún tipo de servicio (con independencia de que, además, con frecuencia, realice también otras funciones), mientras que el 11,4 % 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 292 personas usuarias al año, mientras que una cuarta parte de ellas atiende a más de 1000 personas usuarias anualmente²⁸. De media, cada organización proveedora de servicios atiende a 421 personas, de las cuales el 59,5 % son mujeres y el 40,5 % hombres. En función de la edad de las personas usuarias, algo más de la mitad de estas tienen 35 años o menos (concretamente, un 24 % menor de 18 años y un 28,1 % entre 18 y 35 años). Un 31,6 % de las personas usuarias tienen entre 36 y 64 años, un 9,7 % entre 64 y 74 años y el restante 6,5 % más de 75 años.

Una de las dificultades a la hora de contabilizar a las personas usuarias es que solo el 44,7 % 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 65,3 % de organizaciones afirma que en los últimos 3 años ha aumentado el colectivo de personas usuarias. En un 24,6 % de organizaciones se ha mantenido

²⁸ 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. 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).

y en un 10,1 % ha disminuido el colectivo de personas usuarias. El aumento de personas usuarias ha sido proporcionalmente mayor en las organizaciones de Cooperación Internacional al Desarrollo (71 %), Salud (69,5 %) y Empleo (68,7 %).

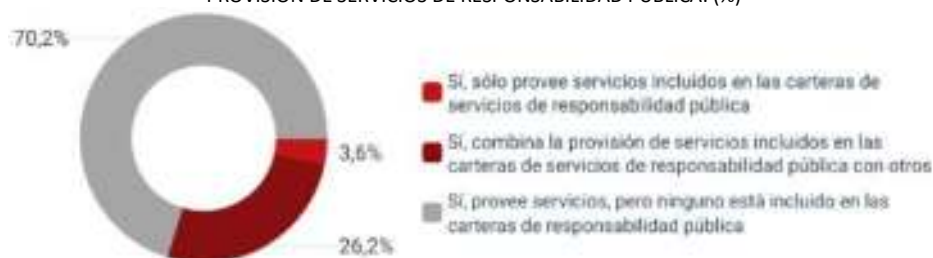
GRÁFICO 23. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE PERSONAS USUARIAS. (%)



Provisión de servicios de responsabilidad pública

Un 29,8 % de las organizaciones proveedoras de servicios prestan servicios incluidos en las carteras de servicios de responsabilidad pública²⁹ (la mayoría, además, provee también otros servicios no incluidos en estas carteras). Por su parte, otro 70,2 % provee servicios no incluidos en las carteras de responsabilidad pública.

GRÁFICO 24. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES PROVEEDORAS DE SERVICIOS SEGÚN SU PARTICIPACIÓN EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA. (%)



Entre las organizaciones proveedoras de servicios incluidos en las carteras de responsabilidad pública, un 40,7 % de entidades indica que la mayoría de los servicios que prestan son de responsabilidad foral. Otro 36,3 % señala que la mayoría de los servicios que prestan son de responsabilidad municipal y el 23 % restante indica que la mayoría de los servicios que prestan son responsabilidad de Gobierno Vasco.

La proporción de organizaciones que no provee servicios de responsabilidad pública es mayor en Araba (80 %). Gipuzkoa cuenta con mayor proporción de organizaciones que solo tienen servicios de responsabilidad pública (5,1 %) o combinan su provisión con la de otros servicios (24,7%). 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.

TABLA 30. 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	3,3%	5,1%	1,8%	3,6%
Sí, combina la provisión de servicios incluidos en las carteras de servicios de responsabilidad pública con otros	29,2%	24,7%	18,2%	26,2%
Sí, provee servicios, pero ninguno está incluido en las carteras de responsabilidad pública	67,4%	70,2%	80,0%	70,2%
Total	100%	100%	100%	100%

²⁹ 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.

La proporción de organizaciones que no tiene servicios de responsabilidad pública es mayor en los ámbitos de Cooperación Internacional al desarrollo (90,5 %), Educación y Tiempo Libre (88,1 %) y Social-Transversal (81,7 %). Por el contrario, los ámbitos de Servicios Sociales (67,9 %), Empleo (51 %) y Salud (24,7 %) son los ámbitos que tienen mayor proporción de organizaciones que proveen servicios de responsabilidad pública o que combinan la provisión de estos con otros servicios.

TABLA 31. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES PROVEEDORAS DE SERVICIOS SEGÚN TIENEN SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA O NO POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Tiempo Libre	Coop. Desarrollo	Social-transversal
Sí, solo provee servicios incluidos en las carteras de servicios de responsabilidad pública	2,5%	0,0%	9,0%	0,0%	1,0%	3,0%
Sí, combina la provisión de servicios incluidos en las carteras de servicios de responsabilidad pública con otros	22,2%	51,0%	58,9%	11,9%	8,5%	15,3%
Sí, provee servicios, pero ninguno está incluido en las carteras de responsabilidad pública	75,3%	49,0%	32,1%	88,1%	90,5%	81,7%
Total	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 300.000 €, y especialmente, entre las que el presupuesto supera los 1.500.000 €. 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 32. 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, solo provee servicios incluidos en las carteras de servicios de responsabilidad pública	2,0%	2,4%	2,8%	5,2%	9,3%
Sí, combina la provisión de servicios incluidos en las carteras de servicios de responsabilidad pública con otros	8,2%	10,7%	30,0%	41,1%	68,8%
Sí, provee servicios, pero ninguno está incluido en las carteras de responsabilidad pública	89,8%	86,9%	67,2%	53,7%	21,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Empresas de inserción y Centro Especial de Empleo

En su propósito por prevenir, paliar o corregir procesos de exclusión y promover procesos de inclusión social, las organizaciones del TSSE operan desde el ámbito de los servicios sociales y otros espacios como el socioeducativo, el sociosanitario o el sociolaboral, promoviendo, por ejemplo, el acceso al empleo.

Cerca del 1,2 % de las organizaciones son **empresas de inserción** y otro 3,8 % son promotoras de empresas de inserción³⁰, y por tanto buscan la incorporación al mercado laboral de colectivos en situación de exclusión. En total, el TSSE cuenta con 51 empresas de inserción: 37 en Bizkaia, 8 en Gipuzkoa y 6 en Araba. En torno al 1,3 % de organizaciones dispone de un **Centro Especial de Empleo**, que facilita la integración laboral de las personas con discapacidad³¹.

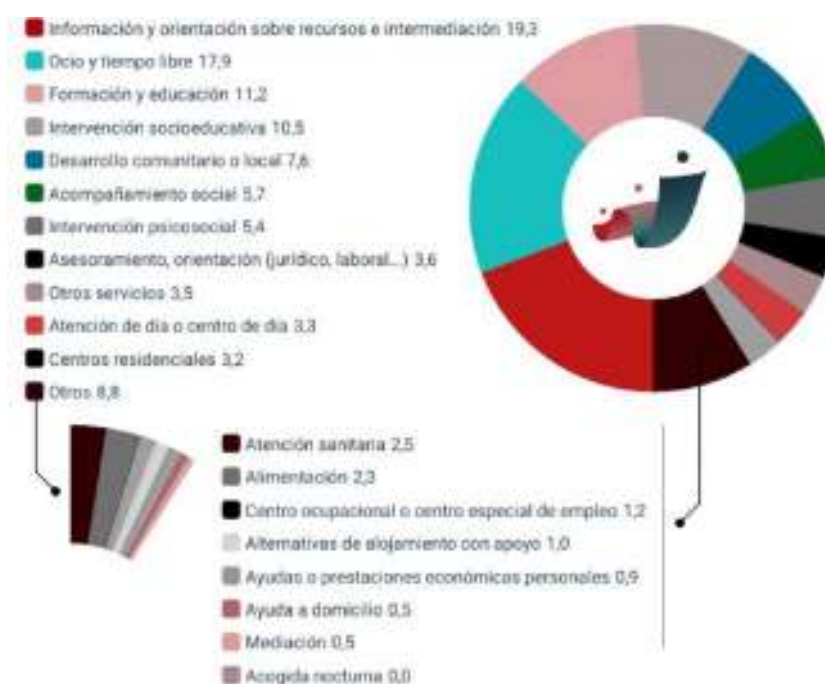
GRÁFICO 25. ORGANIZACIONES SEGÚN ALGUNOS RASGOS CARACTERÍSTICOS. (%)



5.5.1. Servicios que proveen las organizaciones del TSSE

Entre los servicios que proveen las entidades del sector destacan los servicios de información y orientación (para un 19,3 % es la actividad principal), las actividades de ocio y tiempo libre (17,9 %), la formación y educación (11,2 %), la intervención socioeducativa (10,5 %) y el desarrollo comunitario (7,6 %).

GRÁFICO 26. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN SERVICIO PRINCIPAL QUE PROVEEN. (%)



³⁰ La distribución de organizaciones según se traten o no de empresa de inserción se ha calculado a partir del universo y no de la muestra.

³¹ La distribución de organización según dispongan o no de un CEE se ha calculado a partir del universo y no de la muestra.

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 (54,5 %) y, en menor medida, de Social-transversal (27,2 %). Los servicios de información y orientación sobre recursos e intermediación son el servicio principal más ampliamente provisto en organizaciones de Salud (36,2 %), Social-transversal (27,8 %) y Servicios Sociales (18,8 %).

GRÁFICO 27. 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 64,9 % 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 (61,6 %) e información y orientación sobre recursos e intermediación (52,7 %). Aproximadamente el 45 % de organizaciones realizan intervención socioeducativa (46,6 %), acompañamiento social (44,9 %) y asesoramiento u orientación (44,9 %).

Aunque en menor medida, cerca de 4 de cada 10 organizaciones también realizan intervención psicosocial (40,9 %) y desarrollo comunitario o local (38 %).

GRÁFICO 28. ORGANIZACIONES QUE PROVEEN CADA UNO DE LOS SERVICIOS (%)

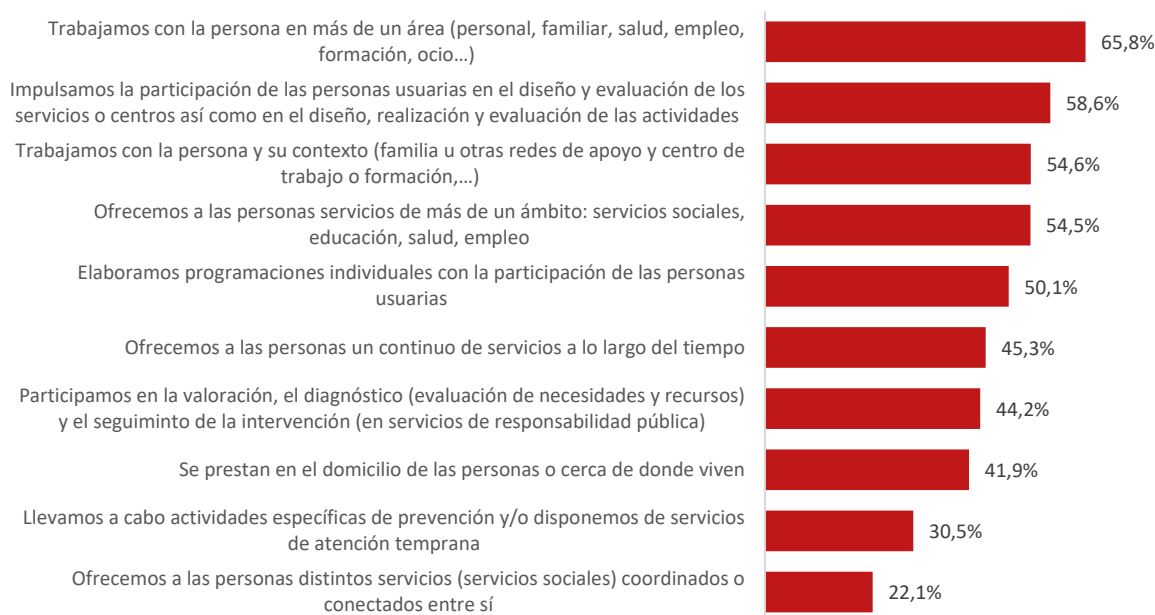


Las organizaciones que proveen servicios directos a personas destinatarias han ido adaptando sus modelos de intervención al modelo comunitario de atención, con el que se trata de ofrecer una atención integral, continuada, personalizada, preventiva, próxima, participada por las personas, etc.

Así:

- Un 65,8 % trabaja con la persona en más de un área de intervención (personal, laboral, familiar, etc.).
- Un 58,6 % 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.
- Un 54,6 % trabajan 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.
- Un 54,5 % ofrece servicios de más de un ámbito (salud, empleo, servicios sociales...).
- Y la mitad elaboran programaciones individuales con la participación de las personas usuarias.

GRÁFICO 29. 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 33. ELEMENTOS DEL MODELO COMUNITARIO DE ATENCIÓN PRINCIPALMENTE IDENTIFICADOS EN ORGANIZACIONES POR ÁMBITO, CONTINGENCIA Y ANTIGÜEDAD

MODELO COMUNITARIO DE ATENCIÓN	PRINCIPALMENTE...
Se prestan en el domicilio de las personas o cerca de donde viven	- En organizaciones de Educación y Tiempo Libre (60,6 %), Servicios Sociales (50,3 %); - en organizaciones que atienden a personas con discapacidad (52,1%), en situación o riesgo de desprotección (45 %) o dependencia (42,8 %); - en organizaciones con servicios de responsabilidad pública (48 %).
Ofrecemos a las personas servicios de más de un ámbito: servicios sociales, educación, salud, empleo	- En organizaciones de Servicios Sociales (68,7 %) y Salud (64,3 %); - en organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de exclusión (68,6 %) y con discapacidad (62,9 %); - en organizaciones de más de 10 años; - en organizaciones con servicios de responsabilidad pública (64,4 %).
Llevamos a cabo actividades específicas de prevención y/o disponemos de servicios de atención temprana	- En organizaciones de Salud (64,2 %), Servicios Sociales (58,12 %) y Empleo (55,3 %); - en organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de desprotección (44,5 %).
Ofrecemos a las personas un continuo de servicios a lo largo del tiempo	- Entre organizaciones de Salud (64,2 %), Servicios Sociales (58,1 %) y Empleo (55,3 %); - entre organizaciones que atienden a personas con discapacidad (65,3 %); - entre organizaciones que tienen más de 5 años de antigüedad; - en organizaciones con servicios de responsabilidad pública (53,1 %).
Ofrecemos a las personas distintos servicios (servicios sociales) coordinados o conectados entre sí	- En el ámbito de Servicios Sociales (36,1 %); - en organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia (35,1 %); - en organizaciones con servicios de responsabilidad pública (37,4 %).

Trabajamos con la persona en más de un área (personal, familiar, salud, empleo, formación, ocio...)	• En organizaciones de Servicios Sociales (82,8 %), Empleo (78 %) y Salud (74,6 %); • en organizaciones que atienden a personas con discapacidad (84,8 %), personas en situación o riesgo de exclusión (75,1 %) o desprotección (66,3 %); • en organizaciones con servicios de responsabilidad pública (73,8 %).
Trabajamos con la persona y su contexto (familia u otras redes de apoyo y centro de trabajo o formación, ...)	• Entre las organizaciones de Servicios Sociales (75,8 %) y Salud (63,2 %); • entre organizaciones que atienden a personas con discapacidad (79,9 %); • en organizaciones con servicios de responsabilidad pública (64,5 %).
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	• Entre organizaciones de Servicios Sociales (65,2 %) y Educación y Tiempo Libre (62,7 %); • y entre organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia (71,7 %) y con discapacidad (71,7 %); • en organizaciones con servicios de responsabilidad pública (66,3 %).
Elaboramos programaciones individuales con la participación de las personas usuarias.	• En organizaciones de Servicios Sociales (72 %) y Empleo (68,2 %); • en organizaciones que atienden a personas con discapacidad (67,4 %), personas en situación o riesgo de exclusión (60,9 %), personas en situación o riesgo de dependencia (57,5 %); • en organizaciones con recorrido entre 10 y 50; • en organizaciones con servicios de responsabilidad pública (64,9 %).
Participamos 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 (55,6 %) y Cooperación Internacional al Desarrollo (51,5 %); • en organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia (51,3 %), exclusión (50,4 %), y con discapacidad (47,8 %); • en organizaciones con servicios de responsabilidad pública (63,6 %).

5.5.2. 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 95,4 % 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 (86,4 %). En torno a 7 de cada 10 desarrollan actividades relacionadas con la promoción de la participación social y la ayuda mutua (70,6 %) y, 6 de cada 10, acciones dirigidas a la denuncia y la promoción de derechos (62,3 %).

GRÁFICO 30. 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 52,6 % de las organizaciones la sensibilización es la actividad principal.

La promoción del voluntariado, la ayuda mutua, la participación y el asociacionismo lo es para otro 18,1 % de organizaciones.

Y la denuncia y promoción de derechos lo es para otro 11,4 % de organizaciones.

GRÁFICO 31. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN OTRA FUNCIÓN SOCIAL REALIZADA. (%)



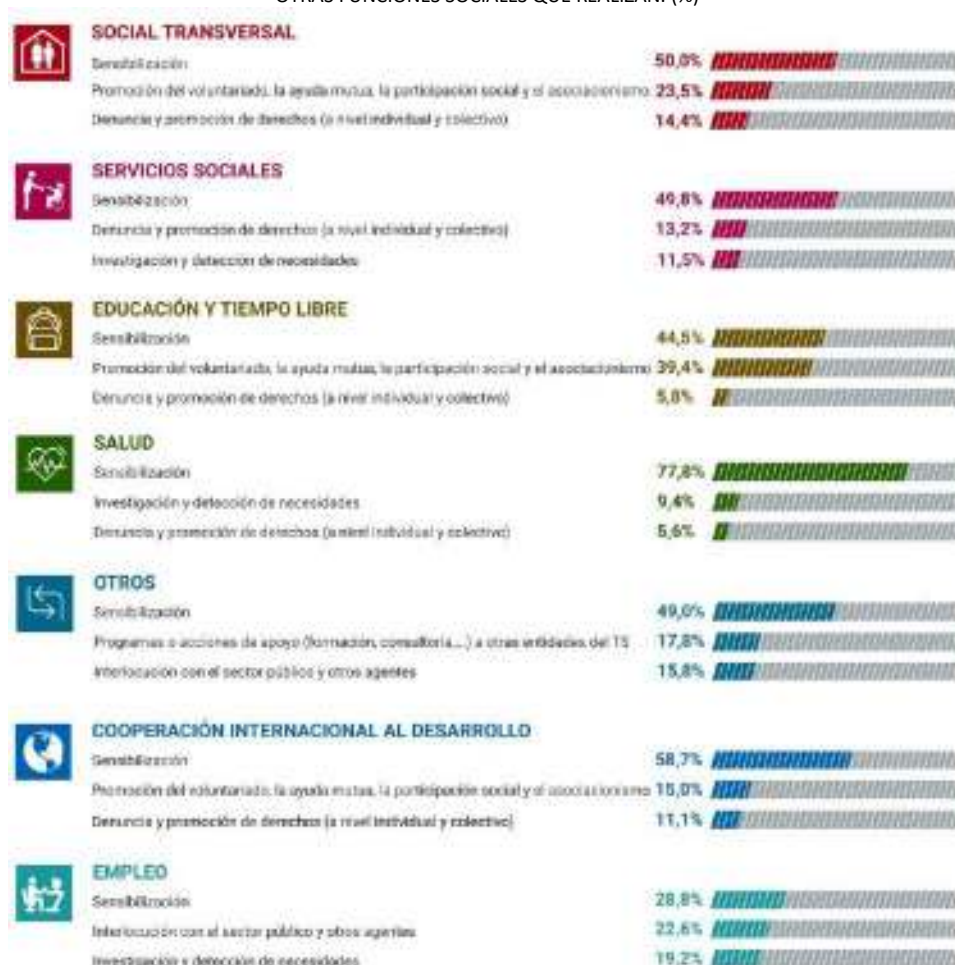
De hecho, la sensibilización es la actividad principal relacionada con otras funciones sociales en las organizaciones de todos los ámbitos de actuación.

En general, está en torno al o por encima del 50 % en las organizaciones de los distintos ámbitos, a excepción de las organizaciones que trabajan en el ámbito de empleo, y alcanzando al 77,8 % de organizaciones del ámbito de Salud.

Como segunda actividad principal, la promoción del voluntariado, ayuda mutua, participación social y asociacionismo es muy relevante sobre todo en Educación y Tiempo Libre (39,4 %), Social-transversal (23,5 %) y Cooperación Internacional al Desarrollo (15 %).

La denuncia y la promoción de derechos también destaca en varios ámbitos, rondando el 10 % de las organizaciones.

GRÁFICO 32. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES POR ÁMBITO SEGÚN LAS TRES PRINCIPALES ACTIVIDADES REACIONADAS CON OTRAS FUNCIONES SOCIALES QUE REALIZAN. (%)



5.5.3. 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 interlocución con el sector público y otros agentes (desempeñada casi el 95 % de las redes), la representación y defensa de derechos (casi el 9 de cada 10 desempeñan esta función), así como la sensibilización (82,2 %) y la interrelación entre las entidades agrupadas en la red (desempeñada por el 80,7 % de las redes).

En torno a 3 de cada 4 redes provee servicios a las organizaciones que agrupa y participa en la generación y difusión de conocimiento (investigación, sistematización...). Además, en torno a 2 de cada 3 de las redes trabaja en la consecución de recursos.

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 redistribución de recursos (realizada por 3 de cada 10 redes) y la provisión de servicios directos a personas destinatarias (solo 1 de cada 5 redes la realiza).

GRÁFICO 33. ORGANIZACIONES DE SEGUNDO O TERCER NIVEL QUE REALIZAN CADA UNA DE LAS FUNCIONES. (%)



5.6. ANÁLISIS COMPARATIVO 2019-2023

La lectura de la distribución de organizaciones por ámbito de actuación revela cierta estabilidad en los últimos cinco años, sin observarse diferencias significativas en el peso de las organizaciones según su ámbito. Esta consistencia indica una relativa continuidad en la distribución de las entidades en el TSSE durante este período.

A pesar de la incorporación de nuevas organizaciones en los últimos años, el porcentaje de organizaciones jóvenes en el sector se ha visto ligeramente mermado. En coherencia con esta disminución, se observa un aumento en el porcentaje de organizaciones con un recorrido de más de 20 años, indicando posiblemente una mayor permanencia y solidez en el tiempo de estas entidades más estables. Estos cambios y transformaciones en la composición del sector evidencian la necesidad de comprender y abordar las dinámicas específicas de las organizaciones jóvenes para garantizar su sostenibilidad y contribución efectiva al tercer sector social en el futuro.

TABLA 34. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE ACTIVIDAD (I)

Informe	Libro Blanco TSSE 2015	Libro Blanco TSSE 2020	Libro Blanco TSSE 2024	Diferencia 2023- 2019
Fecha recogida de datos	2014	2019	2023	
% de organizaciones del ámbito social transversal (o cívico)	33,7	36,5	37,5	1,0
% de organizaciones del ámbito de servicios sociales	25,3	23,3	22,2	-1,1
% de organizaciones con amplio recorrido (más de 20 años de antigüedad)	42,1	33,8	37,8	4,0
% de organizaciones jóvenes (menos de 5 años de antigüedad)	13,4	20	18,2	-1,8

En relación con la actividad de las organizaciones, se observa que el porcentaje de organizaciones que realizan prestación de servicios se ha mantenido relativamente estable en los últimos 4 años, al igual que el porcentaje de organizaciones que realizan otras funciones sociales.

Estos datos indican que actividades como la denuncia, que muestra un crecimiento continuo, así como otras como la sensibilización, la defensa y promoción de derechos, forman parte esencial de la labor transformadora del TSSE. Estos elementos son identitarios y fundamentales para el sector, reflejando su compromiso constante con la promoción de cambios sociales significativos.

Además, es notable el incremento significativo del porcentaje de organizaciones que orientan su actividad, al menos en parte, hacia mujeres, experimentando un aumento de casi 10 puntos porcentuales. Este incremento refleja un compromiso y la centralidad cada vez mayor del TSSE en abordar específicamente las necesidades y desafíos que afectan a las mujeres.

Es destacable que, tras una subida considerable en el año 2019, el porcentaje de organizaciones que han visto aumentar su número de personas usuarias ha crecido nuevamente cerca de un 4 % en los últimos cuatro años. 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 para 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 35. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE ACTIVIDAD (II)

Informe	Libro Blanco TSSE 2015	Libro Blanco TSSE 2020	Libro Blanco TSSE 2024	Diferencia 2023-2019
Fecha recogida de datos	2014	2019	2023	
% de organizaciones que dirigen su actividad (al menos en parte) a mujeres	47,6	49,3	59,2	9,9
% organizaciones que realizan prestación de servicios	93,4	85,8	88,7	2,9
% de organizaciones que realizan actividades distintas a la prestación de servicios (otras funciones sociales)	75,1	92,5	94,2	1,7
% de organizaciones que prestan servicios de ocio y tiempo libre	55	62,2	64,9	2,7
% organizaciones que realizan actividades de denuncia	45,1	57,9	62,3	4,4
% de organizaciones que han aumentado el número de personas usuarias en los últimos 3 años	51,73	61,3	65,3	4,0

6. PERSONAS

Las entidades del TSSE se originan a partir de la iniciativa de la sociedad civil, sirviendo como canal para la participación ciudadana. En consecuencia, contar con una base social no solo constituye un recurso, sino que también representa un componente fundamental de su identidad. Es un instrumento de conexión con la sociedad de la que surgen y para la que trabajan, además de ser una fuente esencial de legitimidad social.

La base social de una organización se compone de diversos grupos que participan en su vida interna y contribuyen al cumplimiento de su misión: personas voluntarias, personal remunerado, miembros de los órganos de gobierno, personas socias y donantes.

En las siguientes secciones, se analizarán detalladamente los datos más relevantes de cada uno de los perfiles que integran la base social de las organizaciones del TSSE.

6.1. EQUIPOS DE TRABAJO: PERSONAS VOLUNTARIAS Y PERSONAS REMUNERADAS

Los equipos de trabajo en las organizaciones del TSSE se componen de las personas voluntarias y, en caso de que existan, las personas remuneradas de la organización.

De media, los equipos de trabajo de las organizaciones cuentan con 49 personas (personas voluntarias y personas remuneradas)³², aunque la mitad de las organizaciones del sector cuenta con equipos de trabajo de menos de 21 personas.

Las asociaciones tienen de media 46 personas en sus equipos de trabajo y las fundaciones 70 personas.

Por ámbito, los equipos de trabajo del ámbito Servicios Sociales, Educación y Tiempo Libre y Otros cuentan de media con más de 50 personas, mientras que los de Empleo y Cooperación Internacional al Desarrollo están por debajo de las 40 personas de media.

TABLA 36. 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	49,2	46,2	28,9	68,5	55,1	39,2	42,9	52,5
Mediana	20,0	19,0	34,0	26,0	25,0	20,0	16,0	23,0
Moda	10	10	43	17	10	4	16	1

En líneas generales, las organizaciones con un mayor presupuesto suelen tener equipos de trabajo más extensos, integrados por personas voluntarias y personal remunerado. En promedio, las organizaciones con ingresos por debajo de 12.000 € cuentan con alrededor de 23 personas en sus equipos, mientras que aquellas con un presupuesto superior a 1.500.000 € tienen una media de 131 personas en sus equipos de trabajo.

³² 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".

TABLA 37. PERSONAS EN EQUIPOS DE TRABAJO. ESTADÍSTICOS BÁSICOS. TOTAL Y POR RECURSOS ECONÓMICOS

	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 €
Media	22,5	21,6	57,7	67,6	131,4
Mediana	12,0	12,0	23,0	34,0	89,0
Moda	3	10	4	13	33

Los datos indican que un porcentaje significativamente alto, un 74,3 %, de las organizaciones del TSSE cuenta con equipos de trabajo donde el 75 % o más de las personas son voluntarias. Por otro lado, hay un 10,7 % de organizaciones que tienen entre el 50 % y el 75 % de sus equipos de trabajo compuestos por personas voluntarias. Sin embargo, es importante destacar que solo un 8,4 % de las organizaciones tiene menos del 25 % de personas voluntarias en sus equipos.

GRÁFICO 34. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN EQUIPOS DE TRABAJO. (%)



El 61,1 % de las organizaciones del TSSE cuenta con personas remuneradas en sus equipos de trabajo, mientras que el 38,9 % están compuestas íntegramente por personas voluntarias.

GRÁFICO 35. ORGANIZACIONES QUE SI TIENEN PERSONAS REMUNERADAS EN SUS EQUIPOS DE TRABAJO. (%)



De manera similar, lo más frecuente es que el personal remunerado represente menos de la cuarta parte en la composición de los equipos de trabajo. El personal remunerado es mayoría solo en un 15,2 % de las organizaciones.

GRÁFICO 36. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS REMUNERADAS EN EQUIPOS DE TRABAJO. (%)



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

Los equipos de trabajo compuestos tanto por personas remuneradas como por personas voluntarias son más comunes en ciertas organizaciones y varía en función de, por ejemplo, el territorio histórico, ámbito, contingencia, volumen de ingresos y antigüedad de las organizaciones:

- El territorio histórico con más porcentaje de organizaciones con personal remunerado es Bizkaia, con 2 de cada 3 organizaciones con presencia de personas remuneradas en sus equipos de trabajo. Esto puede deberse, en parte, a que en Bizkaia se concentran un mayor número de organizaciones grandes y con una larga trayectoria en el sector.
- Con diferencia, las fundaciones y otras formas jurídicas son las organizaciones donde el personal remunerado está más presente. El 95,1% de las fundaciones y el 100% de otras formas jurídicas, como cooperativas de iniciativa social o congregaciones religiosas, incluyen personal remunerado en sus equipos de trabajo.
- Los ámbitos en los que hay mayor proporción de organizaciones con personas remuneradas son Servicios Sociales (85,6 %), Empleo (77,7 %) y Salud (75,3 %).
- Como cabría esperar, la presencia de personal remunerado en las organizaciones guarda una estrecha relación con su volumen de ingresos. Todas las organizaciones con presupuestos superiores a 300.000 € cuentan con personal remunerado. En el caso de aquellas con un presupuesto entre 60.001 € y 300.000 €, el 96,5% dispone de personal remunerado.

TABLA 38. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRESENCIA DE PERSONAS REMUNERADAS EN EQUIPOS DE TRABAJO POR TERRITORIO HISTÓRICO, ÁMBITO Y VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	Sí tiene personal remunerado	No tiene personal remunerado	Total
TSSE	61,1%	38,9%	100,0%
Territorio Histórico			
Bizkaia	66,0%	34,0%	100%
Gipuzkoa	60,7%	39,3%	100%
Araba	62,0%	38,0%	100%
Figura jurídica			
Asociaciones	60,5%	39,5%	100%
Fundaciones	95,1%	4,9%	100%
Otra	100,0%	0,0%	100%
Ámbito			
Salud	75,3%	24,7%	100%
Empleo	77,7%	22,3%	100%
Servicios Sociales	85,6%	14,4%	100%
Tiempo Libre	53,7%	46,3%	100%
Cooperación Internacional al Desarrollo	62,0%	38,0%	100%
Social-Transversal	48,7%	51,3%	100%
Otros	87,0%	13,0%	100%
Volumen de ingresos			
12.000 € o menos	9,0%	91,0%	100%
entre 12.001 € y 60.000 €	46,1%	53,9%	100%
entre 60.001 € y 300.000 €	96,5%	3,5%	100%
entre 300.001 € y 1.500.000 €	100,0%	0,0%	100%
más de 1.500.000 €	100,0%	0,0%	100%

Además de la composición de los equipos de trabajo, es decir, la presencia o no de personas remuneradas en estos, es importante observar el peso que las personas voluntarias:

- 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 (87 %) y en Araba (86,7 %).
- Asimismo, entre las asociaciones el peso del voluntariado es mayor que entre las fundaciones u otras figuras jurídicas, ya que en 9 de cada 10 asociaciones las personas voluntarias suponen más de la mitad de las personas que forman los equipos de trabajo.
- El peso del voluntariado en los equipos de trabajo es especialmente significativo en los ámbitos Social-transversal, Cooperación Internacional al Desarrollo, Salud y Educación y Tiempo Libre, 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 90 %.
- 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.

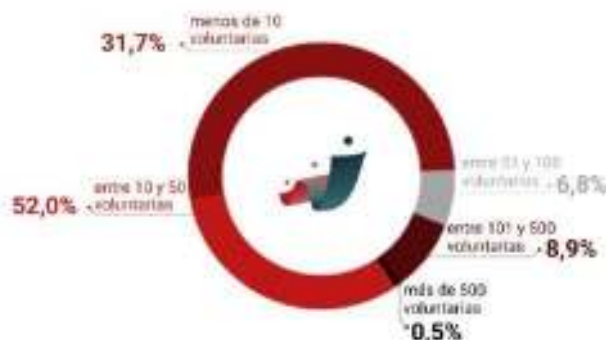
TABLA 39. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS EN EQUIPOS DE TRABAJO POR TERRITORIO HISTÓRICO, ÁMBITO Y VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	< 25%	25% o > y <50%	50% o > y <75%	75% o >	Total
TSSE	8,4%	6,6%	10,7%	74,3%	100%
Territorio Histórico					
Bizkaia	9,2%	7,2%	10,5%	73,1%	100%
Gipuzkoa	7,2%	5,8%	11,0%	76,0%	100%
Araba	7,6%	5,7%	10,8%	75,8%	100%
Figura jurídica					
Asociaciones	9,2%	7,2%	10,5%	73,1%	100%
Fundaciones	7,2%	5,8%	11,0%	76,0%	100%
Otra	7,6%	5,7%	10,8%	75,8%	100%
Ámbito					
Salud	5,0%	5,0%	5,6%	84,4%	100%
Empleo	50,5%	15,3%	0,0%	34,2%	100%
Servicios Sociales	19,4%	18,4%	19,7%	42,5%	100%
Tiempo Libre	7,4%	0,0%	16,8%	75,8%	100%
Cooperación Internacional al Desarrollo	0,8%	0,8%	9,4%	89,0%	100%
Social-Transversal	1,2%	2,9%	6,8%	89,2%	100%
Otros	32,8%	17,0%	0,0%	50,2%	100%
Volumen de ingresos					
12.000 € o menos	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100%
entre 12.001 € y 60.000 €	2,1%	0,0%	5,8%	92,1%	100%
entre 60.001 € y 300.000 €	2,7%	4,3%	21,5%	71,5%	100%
entre 300.001 € y 1.500.000 €	20,5%	19,0%	8,7%	51,8%	100%
más de 1.500.000 €	37,7%	24,9%	18,0%	19,4%	100%

6.1.2. 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 algo más de 1 de cada 2 organizaciones. Un 31,7 % cuenta con menos de 10 personas voluntarias y otro 16,3 % con más de 50.

GRÁFICO 37. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE VOLUNTARIADO. (%)



El volumen de voluntariado guarda una estrecha relación con el tamaño de la organización. Es decir, a mayor volumen económico mayor volumen de personas voluntarias. Entre las organizaciones más pequeñas, con ingresos de 12.000 € o menos, el 40,7% tiene menos de 10 voluntarias, mientras que el 49,6% cuenta con un rango de 10 a 50 voluntarias. A medida que aumenta el volumen de ingresos, se observa un descenso en la proporción de organizaciones con menos de 10 voluntarias.

Por otro lado, destaca un aumento significativo del número de las personas voluntarias en las organizaciones con ingresos de más de 300.000 €. De hecho, las organizaciones con más de 1.500.000 € de ingresos son las únicas en las que se pueden encontrar más de 500 personas voluntarias (5 %).

TABLA 40. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE VOLUNTARIADO 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 10 voluntarias	40,7%	40,3%	28,8%	21,3%	8,2%
Entre 10 y 50 voluntarias	49,6%	54,0%	52,7%	48,6%	54,0%
Entre 51 y 100 voluntarias	4,6%	4,3%	3,4%	15,1%	19,1%
Entre 101 y 500 voluntarias	5,2%	1,2%	15,2%	15,0%	13,7%
Más de 500 voluntarias	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Aunque lo más frecuente es contar con 10 personas voluntarias, la media se sitúa en 41,5. La media es mayor en los ámbitos de Educación y Tiempo Libre con 53, y el ámbito de Social-transversal con 41,8.

TABLA 41. 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	41,5	34,6	17,1	33,2	53,0	38,0	41,8	40,0
Mediana	17	15,0	14,0	16,0	20,0	20,0	12,0	17,0
Moda	10	10,0	20,0	5,0	20,0	20,0	6,0	17,0

Evolución de personas voluntarias en los tres últimos años

El 44,4 % de organizaciones sostiene que en los últimos tres años el número de personas voluntarias de la organización se ha mantenido. Un 32,8 % apunta que el número de voluntarias ha aumentado, mientras que un 22,8 % de organizaciones señala que ha disminuido.

GRÁFICO 38. 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 35,8 % de organizaciones así lo afirma). Las organizaciones de Araba son las que en menor proporción han notado ese aumento (22,5 %).

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

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Ha aumentado	35,8%	32,2%	22,5%	32,8%
Ha disminuido	20,4%	22,6%	32,7%	22,8%
Se ha mantenido	43,9%	45,2%	44,8%	44,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Social-transversal (34,6 %), Cooperación Internacional al Desarrollo (34,6 %), Servicios Sociales (33,3 %) y Salud (31,9 %) son los ámbitos en los que la proporción de organizaciones en las que ha aumentado el voluntariado es mayor. El volumen del voluntariado se ha mantenido estable en mayor proporción en el ámbito del Empleo (casi 8 de cada 10 organizaciones).

TABLA 43. 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	31,9%	11,1%	33,3%	28,5%	34,6%	34,6%	57,9%
Ha disminuido	28,2%	9,1%	24,2%	25,7%	22,9%	21,5%	8,7%
Se ha mantenido	39,9%	79,8%	42,5%	45,8%	42,5%	44,0%	33,5%
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 (34,7 %), con discapacidad (34,1 %) y a otros colectivos vulnerables (34,9 %), mientras que el descenso del voluntariado lo han acusado en mayor medida las organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia (64,9 %).

TABLA 44. 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	10,1%	34,7%	29,1%	31,4%	34,9%
Ha disminuido	64,9%	16,9%	15,5%	20,9%	24,0%
Se ha mantenido	24,9%	48,4%	55,4%	47,7%	41,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

6.1.3. Volumen de personal remunerado

Cuando las organizaciones tienen personal remunerado, la media de personas remuneradas se sitúa en 17 personas³³, 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 Servicios Sociales (38,6 personas), Empleo (28,3 personas) y Otros (21,4 personas).

TABLA 45. 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	17,0	5,6	28,3	38,6	9,1	5,6	4,3	21,4
Mediana	4,0	2,0	23,0	10,0	3,0	3,0	2,0	4,0
Moda	1,0	1,0	23,0	2,0	1,0	1,0	1,0	1,0

El número de personas remuneradas también parece tener relación significativa con el volumen de ingresos y la antigüedad de la organización, ambas estrechamente relacionadas. El volumen de personas remuneradas es mayor a medida que se incremente el volumen de ingresos de las organizaciones y la antigüedad de estas.

TABLA 46. NÚMERO DE PERSONAS REMUNERADAS POR VOLUMEN DE INGRESOS. ESTADÍSTICOS BÁSICOS.

	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
Media	0,1	0,8	3,9	15,1	73,8
Mediana	0,0	0,0	3,0	14,0	57,0
Moda	0,0	0,0	2,0	7,0	62,0

TABLA 47. NÚMERO DE PERSONAS REMUNERADAS POR ANTIGÜEDAD DE LA ORGANIZACIÓN. ESTADÍSTICOS BÁSICOS.

	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
Media	64,0	14,0	7,5	3,7	4,8	0,5
Mediana	26,0	3,0	2,0	1,0	0,0	0,0
Moda	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Lo más habitual (cerca de 7 de cada 10 organizaciones) es que el volumen de personas remuneradas no supere las 10 personas. Incluso en el 36,7 % de los casos son menos de 3 personas las que reciben una remuneración. El 16,9 % de organizaciones tiene entre 11 y 50 personas remuneradas y el 11,7 % cuentan con más de 50 personas remuneradas en sus equipos.

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



³³ 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 (28,9 %) y otras figuras jurídicas (36,3 %) que en las asociaciones (8,5 %). El 78,3 % de éstas cuentan con menos de 10 personas remuneradas.

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

	Asociaciones	Fundaciones	Otros
menos de 3 personas	40,9%	14,7%	4,9%
entre 3 y 10 personas	37,5%	19,2%	16,0%
entre 11 y 50 personas	13,2%	37,3%	42,8%
entre 51 y 100 personas	5,4%	12,3%	11,8%
más de 100 personas	3,0%	16,6%	24,5%
Total	100%	100%	100%

Las organizaciones más grandes, con más de 50 personas empleadas, se concentran en los ámbitos como el Empleo, Servicios Sociales y Otros, ya que cuentan con más organizaciones con gran volumen de personas remuneradas. Lo más habitual en organizaciones de Educación y Tiempo Libre (44 %), Social-transversal (50,4 %) y Salud (53,4 %) es contar con menos de tres personas remuneradas, y con entre 3 y 10 personas en Cooperación Internacional al Desarrollo (48 %).

TABLA 49. 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	53,4%	11,4%	18,9%	44,0%	39,0%	50,4%	39,0%
entre 3 y 10 personas	30,8%	15,7%	30,9%	36,2%	48,0%	37,6%	28,8%
entre 11 y 50 personas	13,6%	46,3%	19,2%	19,9%	11,6%	12,0%	16,3%
entre 51 y 100 personas	2,2%	17,4%	16,5%	0,0%	0,0%	0,0%	8,0%
más de 100 personas	0,0%	9,2%	14,5%	0,0%	1,3%	0,0%	8,0%
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 (37,1 %), mientras que la proporción de organizaciones con menos de 10 personas remuneradas alcanza el 84,2 % en organizaciones que atienden a otros colectivos vulnerables.

TABLA 50. 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	15,2%	29,1%	17,0%	33,8%	48,2%
entre 3 y 10 personas	28,3%	26,8%	56,1%	35,5%	36,0%
entre 11 y 50 personas	19,3%	24,5%	13,9%	12,4%	14,8%
entre 51 y 100 personas	17,9%	15,3%	4,6%	6,9%	0,0%
más de 100 personas	19,2%	4,3%	8,4%	11,4%	1,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Las organizaciones con mayor volumen de ingresos cuentan, cómo es lógico, con mayor volumen de personas remuneradas. El 61,3 % de organizaciones con más de 1.500.000 € de presupuesto tiene más de 50. La mitad de las organizaciones con presupuesto entre 300.001 y 1.500.000 € tiene entre 11 y 50 y el 56 % de las que tiene presupuesto entre 60.001 y 300.000 € cuenta con entre 3 y 10. 2 de cada 3 organizaciones con presupuesto de 60.000 € o menos tiene menos de 3 personas remuneradas.

TABLA 51. 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	66,7%	83,6%	40,3%	6,6%	5,5%
entre 3 y 10 personas	33,3%	16,4%	56,0%	41,2%	5,1%
entre 11 y 50 personas	0,0%	0,0%	3,3%	49,9%	28,1%
entre 51 y 100 personas	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	34,0%
más de 100 personas	0,0%	0,0%	0,5%	1,0%	27,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Además, la proporción de organizaciones en las que el personal remunerado supera las 50 personas (43,8 %) es mayor en las que tienen un recorrido de más de 50 años.

TABLA 52. 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	22,4%	29,6%	37,5%	55,3%	61,1%	69,0%
entre 3 y 10 personas	19,2%	35,4%	38,2%	36,8%	27,3%	17,5%
entre 11 y 50 personas	14,5%	19,7%	20,2%	4,6%	3,8%	13,5%
entre 51 y 100 personas	10,7%	9,2%	2,5%	3,3%	4,2%	0,0%
más de 100 personas	33,1%	6,1%	1,6%	0,0%	3,6%	0,0%
total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Evolución de las personas remuneradas en los tres últimos años

Algo más de la mitad de las organizaciones sostiene que en los últimos tres años el número de personas remuneradas se ha mantenido (51,4 %) y el 35,9 % apunta que ha aumentado, mientras un 12,7 % sostiene que ha disminuido.

GRÁFICO 40. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO. (%)



Entre las organizaciones de Gipuzkoa se observa una mayor proporción de entidades en las que ha aumentado el volumen de personas remuneradas en los últimos 3 años, alcanzando a 4 de cada 10 organizaciones. En Bizkaia (35,1 %) y en Araba (32,2 %) ese porcentaje es ligeramente menor que en Gipuzkoa y que en el conjunto de Euskadi.

TABLA 53. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Ha aumentado	35,1%	39,7%	32,2%	35,9%
Ha disminuido	13,2%	11,2%	13,7%	12,7%
Se ha mantenido	51,7%	49,1%	54,1%	51,4%
Total	100%	100%	100%	100%

Los ámbitos en los que el aumento del volumen de personal remunerado ha sido mayor son Empleo (55,4 % de organizaciones), Servicios Sociales (50,7 %) y Otros (46,2%). Por otro lado, es sobre todo Cooperación Internacional al Desarrollo el ámbito que cuenta con mayor porcentaje de organizaciones con disminución de personal remunerado (24,8 %).

TABLA 54. 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	35,5%	55,4%	50,7%	29,2%	16,7%	29,3%	46,2%
Ha disminuido	5,9%	7,7%	11,6%	11,3%	24,8%	12,0%	0,0%
Se ha mantenido	58,6%	36,9%	37,7%	59,5%	58,6%	58,7%	53,8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Asimismo, el aumento del volumen de personal remunerado guarda relación con el presupuesto económico de las organizaciones. A mayor presupuesto, mayor es el porcentaje de organizaciones que afirman haber aumentado el personal remunerado de las mismas. Cerca de 7 de cada 10 organizaciones con presupuestos de más de 1.500.000 € afirma haber aumentado el número de personas remuneradas en sus equipos de trabajo (68,8 %). En la misma línea, 1 de cada 2 organizaciones con presupuesto entre 300.001 y 1.500.000€ (52,8 %). A su vez, también son estas últimas las que han visto disminuir su volumen de personal remunerado (18,3 % y 14 %, respectivamente). En las organizaciones con un presupuesto por debajo de los 300.000 € son mayoría las que han mantenido estables el volumen de personal remunerado.

TABLA 55. 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	6,3%	20,7%	29,7%	52,8%	68,8%
Ha disminuido	9,3%	9,3%	12,5%	14,0%	18,3%
Se ha mantenido	84,4%	70,0%	57,7%	33,1%	12,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

6.1.4. ¿Qué caracteriza al voluntariado del TSSE?

Sexo del voluntariado

Las mujeres son mayoría entre el voluntariado de las organizaciones del TSSE. El 62,1 % de las personas voluntarias son mujeres y el 37,9 % son hombres.

GRÁFICO 41. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO POR SEXO. (%)



De hecho, en el 69,7 % de organizaciones las mujeres son mayoría entre las personas voluntarias. Las organizaciones que no cuenta con mujeres entre su voluntariado no alcanzan el 1 %.

GRÁFICO 42. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE MUJERES ENTRE SU VOLUNTARIADO. (%)



La proporción media de mujeres entre las personas voluntarias es ligeramente más elevada en el ámbito Salud (64,9 %) y Servicios Sociales (64,1 %) y se sitúa notablemente por debajo de la misma en el ámbito Empleo (50,9 %).

TABLA 56. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN SEXO POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Mujeres	64,9%	50,9%	64,1%	54,6%	62,5%	62,9%	50,2%
Hombres	35,1%	49,1%	35,9%	45,4%	37,5%	37,1%	49,8%
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 (67,7 %). El resto de organizaciones se sitúan en niveles similares a la media, todas ellas por encima del 60 % de mujeres voluntarias.

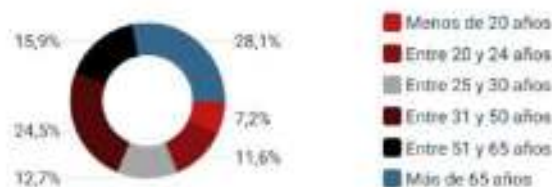
TABLA 57. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN SEXO POR CONTINGENCIA ATENDIDA. (%)

	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	67,7%	63,1%	62,7%	61,4%	61,3%
Hombres	32,3%	36,9%	37,3%	38,6%	38,7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Edad del voluntariado

Aproximadamente 3 de cada 10 personas voluntarias tiene menos de 30 años (31,5 %) o, por el contrario, son personas voluntarias de más de 65 años (28,1 %). El resto se distribuyen entre las personas entre 31 y 50 años (24,5 %) y las mayores de 50 años y 65 años o menos (15,9 %).

GRÁFICO 43. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN EDAD. (%)

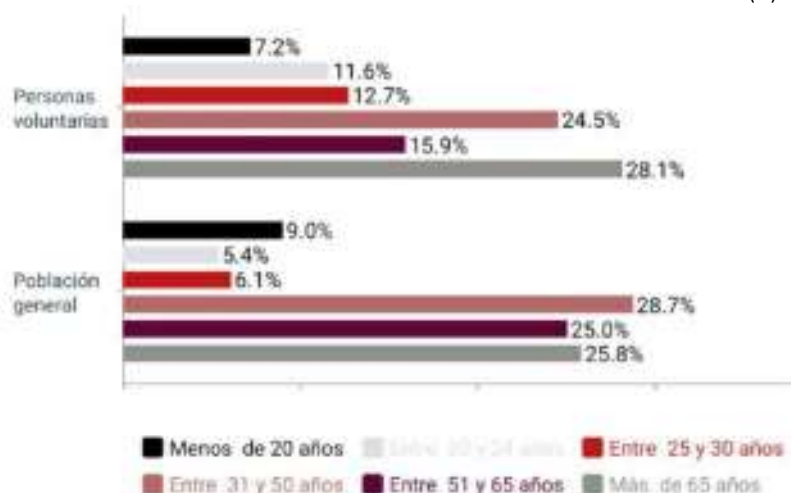


El voluntariado más joven tiene una especial presencia en el ámbito de la Educación y el Tiempo Libre (el 78,7 % de las personas voluntarias tiene menos de 30 años). Las personas voluntarias mayores de 50 años tienen una presencia muy amplia en el ámbito Social-transversal (suponen el 61,3 % del total), en el que se ubican de hecho las asociaciones de personas mayores, y en salud (53 %).

La tendencia observada en la distribución de personas voluntarias según grupos de edad refleja una relación plausible con el ciclo vital de las personas. Los grupos de jóvenes menores de 30 años y mayores de 65 años muestran una sobrerrepresentación en el voluntariado, en comparación con su peso en la pirámide poblacional, indicando una mayor participación en actividades voluntarias en las etapas iniciales y finales de la vida.

Por otro lado, entre los 31 y los 65 años, cuando las personas a menudo enfrentan responsabilidades laborales y familiares más intensas, se observa una ligera disminución en la participación voluntaria. Este fenómeno puede interpretarse como una pausa temporal en la participación voluntaria durante las etapas intermedias del ciclo vital, hasta que las personas, al jubilarse, retoman y refuerzan su compromiso con el voluntariado.

GRÁFICO 44. COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN Y DEL VOLUNTARIADO SEGÚN EDAD. (%)



Nivel de estudios del voluntariado

Más de la mitad de las personas voluntarias tiene estudios universitarios o equivalentes (56,8 %). 3 de cada 10 han finalizado la Educación Secundaria Obligatoria o post-obligatoria (29,9 %) y el resto estudios primarios o equivalentes (11,5 %).

GRÁFICO 45. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS. (%)



Antigüedad del voluntariado

El voluntariado reciente, incorporado a la organizaciones hace 2 años o menos, representan a 1 de cada 3 personas voluntarias, mientras que las personas que llevan más de 10 años como voluntarias suponen el 16,5 %. Los grupos más numerosos de personas voluntarias llevan más de 2 y hasta 10 años (51,2 %).

GRÁFICO 46. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN ANTIGÜEDAD.



El voluntariado reciente (incorporado a la organización hace dos años o menos) tiene especial peso en el ámbito de Educación y Tiempo Libre (54,1 %), Servicios Sociales (44 %) y Empleo (42,8 %), mientras que el voluntariado que lleva más de 10 años en la organización tiene especial peso en Cooperación Internacional al Desarrollo (29,4 %) y Salud (23,1 %).

Tiempo de dedicación

Lo más habitual es que las personas voluntarias colaboren ocasionalmente con la organización (1 de cada 2 así lo hace). El 35,1 % de personas voluntarias participa regularmente hasta 10 horas semanales y, el 14,3 %, participa más de 10 horas semanales de forma voluntaria.

GRÁFICO 47. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN TIEMPO DE DEDICACIÓN SEMANAL. (%)



El voluntariado ocasional tiene especial peso en los ámbitos de Cooperación Internacional al Desarrollo (83,9 %) y Salud (70,1 %). Por su parte, el voluntariado que dedica más 10 de horas semanales tiene especial peso en Educación y Tiempo Libre (45,3 %) y Social-transversal (10,5 %), 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, concretamente 3 de cada 4, realiza tareas vinculadas con la intervención directa con personas usuarias de los servicios y actividades de la organización. Un 15,2 % de personas voluntarias se dedica a tareas de administración y gestión, y un 9,8 % a mantenimiento.

GRÁFICO 48. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN TIPO DE TAREA. (%)



La distribución de tareas realizadas por personas voluntarias varía ligeramente según la presencia de personal remunerado en los equipos de trabajo de las organizaciones. En aquellas organizaciones con personas remuneradas, el 76,4% de las personas voluntarias se involucran en intervención o atención directa a las personas usuarias, siendo esta la tarea predominante. Por otro lado, en organizaciones sin personas remuneradas, aunque la intervención directa sigue siendo significativa (67,1%), se observa una mayor proporción de personas voluntarias dedicadas a tareas de administración y gestión (24,3%).

TABLA 58. TIPO DE TAREA QUE REALIZAN LAS PERSONAS VOLUNTARIAS SEGÚN LA PRESENCIA DE PERSONAS REMUNERADAS EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO. (%)

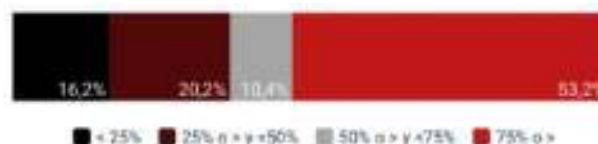
	Con personas remuneradas	Sin personas remuneradas
Administración y gestión	13,5%	24,3%
Intervención o atención directa a personas usuarias	76,4%	67,1%
Personas de mantenimiento	10,1%	8,6%
Total	100%	100%

Personas voluntarias que han sido usuarias

Cerca de 2 de cada 3 organizaciones cuentan con alguna persona voluntaria que ha sido anteriormente usuaria³⁴ de la entidad.

Entre las organizaciones en las que participan personas que anteriormente han sido usuarias lo más habitual es que representen más de tres cuartas partes del voluntariado. Así ocurre en el 53,2 % de las entidades.

GRÁFICO 49. DISTRIBUCION DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS ANTES USUARIAS. (%)



Principalmente, son las organizaciones de Salud (78,4 %), Educación y Tiempo Libre (63,4 %) y Social-transversal (56,2 %) las que más peso de personas voluntarias que antes han sido usuarias tienen entre su voluntariado.

Personas voluntarias con certificado de discapacidad

Además, el 31,1 % de las organizaciones cuenta con personas voluntarias con certificado de discapacidad³⁵. Estas organizaciones tienen de media 3,2 personas voluntarias con certificado de discapacidad.

GRÁFICO 50. ORGANIZACIONES CON PERSONAS VOLUNTARIAS CON CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD. (%)



Personas voluntarias con nacionalidad distinta a la española

El 36,7 % de organizaciones cuenta con personas voluntarias con nacionalidad distinta a la española³⁶. De media, estas organizaciones tienen 12,7 personas voluntarias con nacionalidad distinta a la española.

GRÁFICO 51. ORGANIZACIONES CON PERSONAS VOLUNTARIAS CON NACIONALIDAD DISTINTA A LA ESPAÑOLA. (%)



Son las organizaciones de Cooperación Internacional al Desarrollo (47,5 %) y Servicios Sociales (43,5 %) las que en mayor proporción cuentan con personas voluntarias con nacionalidad distinta a la española.

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 +/- 8,35%.

³⁵ 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%.

³⁶ 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%.

6.1.5. ¿Qué caracteriza al personal remunerado del TSSE?

Sexo del personal remunerado

Las mujeres son mayoría entre las personas remuneradas de las organizaciones. El 74,1 % de las personas remuneradas son mujeres. Entre la población ocupada de Euskadi en 2023, las mujeres representan el 48,4 % y en el sector específico de los servicios las mujeres representan el 57,9 % del total de personas ocupadas³⁷. Por lo tanto, los datos del TSSE indican que se trata de un sector claramente feminizado.

GRÁFICO 52. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGUN SEXO. (%)



De hecho, en el 84,5 % de organizaciones con personas remuneradas, las mujeres son mayoría. Tan solo un 6,2 % de organizaciones no cuenta con mujeres entre su personal remunerado.

GRÁFICO 53. 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 y Araba, alcanzando cerca del 80 % del personal remunerado en las entidades.

TABLA 59. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGUN SEXO POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Mujeres	71,5%	79,3%	79,1%	74,1%
Hombres	28,5%	20,7%	20,9%	25,9%
Total	100%	100%	100%	100%

La tasa de mujeres entre el personal remunerado supera el 80 % en el ámbito Salud y en Social-transversal. La presencia de mujeres entre el personal remunerado es menor en organizaciones de Empleo (60,8 %), Cooperación Internacional al Desarrollo (64,3 %) y Educación y Tiempo Libre (66,8 %), pese a que las mujeres siguen siendo mayoría en todos los ámbitos.

TABLA 60. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGUN SEXO POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Mujeres	83,5%	60,8%	76,3%	66,8%	64,3%	83,4%	75,2%
Hombres	16,5%	39,2%	23,7%	33,2%	35,7%	16,6%	24,8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Es principalmente entre las organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia en las que las mujeres representan prácticamente toda la plantilla (87,4 %). Además, es superior a la media la presencia de mujeres entre el personal remunerado en organizaciones que atienden a personas con discapacidad (76,3 %) y a otros colectivos vulnerables (76,1 %).

³⁷ Fuente: EUSTAT. Estadística municipal de población activa.

TABLA 61. 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	87,4%	65,9%	70,7%	76,3%	76,1%
Hombres	12,6%	34,1%	29,3%	23,7%	23,9%
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 personas sintecho/hogar (41,9 %), jóvenes (58,5 %), personas con problemas de adicción o drogodependencia (65,6 %), personas refugiadas y demandantes de asilo (66,1 %), infancia y adolescencia y familias (66,3 %), población en general (66,5 %) y personas en situación o riesgo de pobreza (70,2 %).

El porcentaje de mujeres remuneradas es mayor en organizaciones de pequeño tamaño, especialmente por debajo de los 60.000 € de volumen económico.

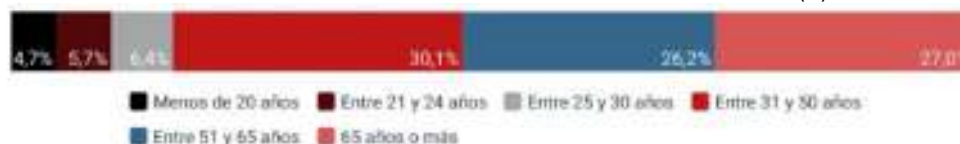
TABLA 62. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGUN SEXO POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	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	100,0%	82,4%	72,7%	73,8%	74,1%
Hombres	0,0%	17,6%	27,3%	26,2%	25,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Edad del personal remunerado

Algo más de la mitad de las personas remuneradas tienen más de 50 años. Las personas remuneradas menores de 30 años suponen el 16,7 % del total y las mayores de 30 y las menores de 50 años suponen el 30,1 %.

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



Se observa mayor proporción de personas remuneradas menores de 30 años en Educación y Tiempo Libre (71,3 %) y Social-transversal (36,4 %). Por otro lado, los datos indican mayor proporción de personas remuneradas mayores de 50 años en Empleo (22,4 %), Cooperación Internacional al Desarrollo (22 %) y Salud (19,8 %).

TABLA 63. 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	0,0%	0,4%	0,4%	5,4%	0,8%	1,0%	0,0%
Entre 21 y 24 años	3,6%	1,2%	6,0%	15,1%	0,5%	9,5%	4,1%
Entre 25 y 30 años	23,1%	12,7%	27,3%	50,8%	12,0%	25,9%	25,0%
Entre 31 y 50 años	53,5%	63,3%	49,6%	25,2%	64,7%	56,6%	54,9%
Entre 51 y 65 años	17,6%	21,6%	16,0%	3,5%	19,7%	7,0%	15,6%
Más de 65 años	2,2%	0,7%	0,6%	0,0%	2,3%	0,0%	0,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Asimismo, la proporción de personas remuneradas menores de 30 años también es mayor en organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de desprotección (40,3 %) y a otros colectivos vulnerables (40,2 %). 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 (34 %).

TABLA 64. 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	0,3%	0,3%	0,0%	0,7%	1,9%
Entre 21 y 24 años	1,8%	3,4%	3,0%	9,1%	8,8%
Entre 25 y 30 años	15,1%	23,1%	37,3%	26,1%	29,6%
Entre 31 y 50 años	48,8%	57,3%	50,6%	48,0%	48,0%
Entre 51 y 65 años	32,0%	15,1%	9,1%	15,5%	11,4%
Más de 65 años	2,0%	0,8%	0,0%	0,6%	0,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Nivel de estudios del personal remunerado

El 71,8 % de las personas remuneradas tiene estudios universitarios o equivalentes, mientras que la población ocupada en el sector “Servicios” de Euskadi con estudios universitarios en 2023 era un 62,2 % ³⁸.

GRÁFICO 55. 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 (26 %) el porcentaje de personas con enseñanza profesional o equivalente está por encima de la media.

TABLA 65. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Estudios primarios o equivalentes	1,3%	4,5%	2,3%	0,0%	0,9%	0,0%	0,9%
Educación secundaria obligatoria o bachillerato	2,1%	3,5%	4,5%	9,0%	2,8%	4,3%	0,9%
Enseñanzas profesionales o equivalentes	21,2%	7,2%	26,0%	15,6%	9,6%	19,6%	13,3%
Estudios universitarios o equivalente	75,3%	84,8%	67,3%	75,4%	86,8%	76,0%	84,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

³⁸ Fuente: Eustat. Estadística Municipal de Educación.

Antigüedad del personal remunerado

En las organizaciones conviven personas con distintos recorridos dentro de la organización. El 38,5 % de las personas remuneradas lleva más de 10 años en la organización, mientras que el 26,7 % lleva dos años o menos.

GRÁFICO 56. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN ANTIGÜEDAD. (%)



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

TABLA 66. 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 2 años	28,0%	38,9%	23,8%	33,5%	22,4%	31,3%	30,8%
Más de 2 y hasta 10 años	35,1%	30,3%	32,9%	53,3%	38,3%	50,1%	38,5%
Más de 10 años	36,9%	30,9%	43,3%	13,1%	39,4%	18,6%	30,8%
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 84,6 % del total. El 13,9 % realiza tareas de administración y gestión y el 1,5 % es personal de mantenimiento.

GRÁFICO 57. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE TAREA. (%)



Los ámbitos de Salud (24,6 %), Social-transversal (32,1 %) y sobre todo Cooperación Internacional al Desarrollo (69,7 %) cuentan con más proporción de personas remuneradas en puestos de administración y gestión que la media.

TABLA 67. 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	24,6%	16,8%	8,6%	20,2%	59,7%	32,1%	51,4%
Intervención o atención directa a personas usuarias	72,4%	81,6%	89,9%	76,9%	38,5%	67,9%	48,1%
Personal de mantenimiento	3,0%	1,6%	1,5%	2,9%	1,7%	0,0%	0,5%
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 68. 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	77,5%	40,2%	35,4%	16,8%	11,0%
Intervención o atención directa a personas usuarias	22,5%	57,8%	63,4%	79,7%	87,8%
Personal de mantenimiento	0,0%	2,1%	1,1%	3,5%	1,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tipo de jornada del personal remunerado

El 29,2 % del personal remunerado está contratado a tiempo parcial y el 69,6 % a tiempo completo. EL restante 1,1 % de personas remuneradas tienen otro tipo de jornadas.

GRÁFICO 58. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE JORNADA (%)



En relación con el total de mujeres remuneradas del sector, los datos indican que el 29,4 % de las mismas tiene jornada parcial. En cuanto al total de hombres remunerados, el 20,4 % tiene jornada parcial.

GRÁFICO 59. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE JORNADA POR SEXO. (%)



La proporción de personas remuneradas a tiempo parcial es significativamente mayor en los ámbitos Educación y Tiempo Libre (67,4 %), Social-transversal (52,9 %) y Salud (42,6 %).

TABLA 69. 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	56,9%	90,0%	68,9%	32,6%	90,4%	41,3%	79,1%
A tiempo parcial	42,6%	10,0%	30,0%	67,4%	9,2%	52,9%	20,9%
Otros	0,5%	0,0%	1,2%	0,0%	0,4%	5,8%	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 70. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE JORNADA POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	12.000 € o menos ³⁹	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%	17,2%	61,4%	59,3%	73,8%
A tiempo parcial	100,0%	80,5%	35,6%	39,7%	25,4%
Otros	0,0%	2,4%	2,9%	1,0%	0,9%
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 Cooperación Internacional al Desarrollo (89,4 %) y Social-transversal (84,5 %).

Tipo de contrato del personal remunerado

Con respecto al tipo de contrato, el 76,6 % 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 23,4 % del total. Si se compara con la población ocupada de Euskadi, el 82,9 % de ésta contaba en 2023 con contrato indefinido⁴⁰.

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



Por territorio, en Araba el 79 % de las personas remuneradas tiene un contrato fijo, mientras que en Gipuzkoa son el 76,2 % y en Bizkaia el 69,1 % las personas que tienen un contrato fijo.

Por ámbito, Cooperación Internacional al Desarrollo (88,1 %) y Salud (88,1 %) cuentan con mayor proporción de personas remuneradas con contrato indefinido o fijo.

TABLA 71. 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	88,1%	70,1%	76,2%	76,5%	88,9%	71,2%	85,9%
Otro tipo de contrato	11,9%	29,9%	23,8%	23,5%	11,1%	28,8%	14,1%
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 72. 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	59,2%	67,6%	81,6%	79,0%	76,0%
Otro tipo de contrato	40,8%	32,4%	18,4%	21,0%	24,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

³⁹ 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.

⁴⁰ 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

El 71,5 % 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 61. 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 69,1 % de ellas tiene un contrato indefinido o fijo. En cuanto a los hombres, del total de hombres remunerados el 78,5 % tienen un contrato indefinido o fijo.

GRÁFICO 62. 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 (13,6 %) que entre las mujeres (11,6 %).

GRÁFICO 63. 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 71 % eran mujeres.

Puesto de dirección o gerencia

En el 62 % de organizaciones con personal remunerado, la persona directora o gerente, que tiene la responsabilidad última de gestión, es una mujer, mientras que en el 37,8 % de organizaciones es un hombre.

Según datos del Eustat, en el conjunto de la población ocupada de Euskadi en 2020, el 33,7 % de los puestos directivos eran ocupados por mujeres⁴¹.

GRÁFICO 64. 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 63,2 % una mujer es la persona directora o gerente, frente al 48,5 % de las fundaciones y el 55,6 % de otras figuras jurídicas.

El porcentaje de mujeres en puestos de dirección o gerencia supera la media en los ámbitos Salud (71,5 %), Social-transversal (68 %) y Servicios Sociales (66,2 %).

TABLA 73. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN SEXO DE PERSONA DIRECTORA O GERENTE POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales ⁴²	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Mujer	71,5%	50,4%	66,2%	50,6%	47,4%	68,0%	42,4%
Hombre	28,5%	49,6%	33,0%	49,4%	52,6%	32,0%	57,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sin embargo, el porcentaje de mujeres en puestos de dirección no parece tener una relación significativa con el volumen de ingresos de las organizaciones.

TABLA 74. 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 € ⁴³	Entre 300.001 y 1.500.000 €	Más de 1.500.000 €
Mujer	60,8%	58,9%	66,3%	61,0%	61,7%
Hombre	39,2%	41,1%	33,0%	39,0%	38,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Personas remuneradas que han sido voluntarias

El 54,5 % de organizaciones cuenta con personas remuneradas que antes habían sido voluntarias en la organización⁴⁴.

El peso de las personas remuneradas que antes habían sido voluntarias en las organizaciones es diverso. En un 59,7 % suponen menos de la cuarta parte (incluso un 45,5 % dice no tener ninguna persona remunerada que antes haya sido voluntaria) y en un 17,3 % suponen tres cuartas partes del total o más.

⁴¹ Fuente. Departamento de Empleo y Trabajo. 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

⁴² El 0,8 % restante no se identifica ni con el sexo masculino ni el femenino.

⁴³ El 0,7 % restante no se identifica ni con el sexo masculino ni el femenino.

⁴⁴ 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%.

GRÁFICO 65. 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 75. 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 %	65,9%	95,4%	72,4%	42,5%	41,4%	49,1%	80,6%
25 % o > y < 50 %	8,3%	0,0%	14,0%	12,7%	10,3%	11,8%	9,5%
50 % o > y < 75 %	13,5%	0,0%	10,4%	20,2%	23,9%	6,1%	0,0%
75 % o >	12,3%	4,6%	3,3%	24,5%	24,5%	33,0%	9,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Personas becarias o en prácticas

El 36,2 % de organizaciones con personal remunerado cuenta con personas becarias o en prácticas⁴⁵.

GRÁFICO 66. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES CON PERSONAL REMUNERADO SEGÚN SI TIENEN O NO PERSONAS BECARIAS O EN PRÁCTICAS



Las organizaciones de los ámbitos de Servicios Sociales (54,8 %), Otros (41,6 %) y Empleo (40,9 %), y las que tienen presupuestos entre 300.001 y 1.500.000 € (63,7 %) y por encima de 1.500.000 € (80,1 %) 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 10,6 % de las organizaciones cuenta entre su personal remunerado con personas con discapacidad (sin contar los centros especiales de empleo)⁴⁶.

GRÁFICO 67. ORGANIZACIONES CON PERSONAL REMUNERADO CON CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD. (%)



Las organizaciones de los ámbitos de Empleo (33 %), Servicios Sociales (28,2 %) y Otros (25,9 %), así como las organizaciones con presupuesto por encima de 1.500.000 € (49 %) son las que en mayor proporción cuentan con personas con certificado de discapacidad entre su personal remunerado.

⁴⁵ 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%.

⁴⁶ 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 15,5 % 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)⁴⁷.

GRÁFICO 68. ORGANIZACIONES CON PERSONAL REMUNERADO CON NACIONALIDAD DISTINTA A LA ESPAÑOLA. (%)



Las organizaciones de los ámbitos de Empleo (27,4 %), Servicios Sociales (31 %) y Cooperación Internacional al Desarrollo (22,8 %), así como las organizaciones con presupuesto entre 300.001 y 1.500.000 € (27,7 %) y por encima de 1.500.000 € (49%) son las que en mayor proporción cuentan con personas con nacionalidad distinta a la española entre su personal remunerado.

Personas en proceso de inserción

En las empresas de inserción hay de media en torno a 13 personas en proceso de inserción, el 47,3 % de las cuales son hombres y el 52,7 % son mujeres.

GRÁFICO 69. COMPOSICIÓN DE LAS PERSONAS EN PROCESO DE INSERCIÓN SEGUN SEXO. (%)



Personas en empleo protegido

Se calcula que los centros especiales de empleo cuentan con una media de 321 personas en empleo protegido, de las cuales el 33,1 % son mujeres y el 66,9 % son hombres.

GRÁFICO 70. COMPOSICIÓN DE LAS PERSONAS EN EMPLEO PROTEGIDO SEGUN SEXO. (%)



Convenio laboral

El 54,7 % de organizaciones con personal remunerado aplica el convenio de intervención social: el 35 % el de Bizkaia, el 14,3 % el de Gipuzkoa y el 5,5 % el de Araba. Un 13,2 % aplica el convenio de oficinas y despachos: el 8,5 % el de Bizkaia y el 4,7 % el de Gipuzkoa. Otro 5,7 % de organizaciones tiene un acuerdo interno sin rango de convenio.

⁴⁷ 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%.

GRÁFICO 71. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN CONVENIO LABORAL. (%)



6.2. ÓRGANOS DE GOBIERNO

Los órganos de gobierno (juntas directivas, juntas de patronato, etc.) por lo general están compuestos por personas que ejercen su cargo gratuitamente⁴⁸ 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, el valor más frecuente es 6 personas y el órgano de gobierno de la mitad de las organizaciones no se compone de más de 6 personas.

En las fundaciones las juntas de patronato tienden a ser algo mayores y de media las componen entre 8 y 9 personas (8,5). También es destacable que las organizaciones con volumen de ingresos superior a 1.500.000 € tienen de media entre 7 y 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 (5,3) y Cooperación Internacional al Desarrollo (6,6) y mientras que la media de Otros se sitúa por encima (9,3).

TABLA 76. 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	6,7	6,6	5,3	7,2	6,6	6,4	6,6	9,3
Mediana	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	9,0
Moda	6,0	7,0	6,0	5,0	3,0	4,0	6,0	4,0

⁴⁸ De acuerdo con los artículos 14 y 15 de la Ley 9/2016, de 2 de junio, 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.

6.2.1. Composición de los órganos de gobierno

El 59,4 % de las personas que componen los órganos de gobierno son mujeres y el 40,6 % son hombres. Si se descartan del análisis las organizaciones de mujeres -un 10,8 % de la muestra-, el porcentaje de mujeres en órganos de gobierno desciende ligeramente (56 %). Cabe recordar que las mujeres representan el 62,1 % del voluntariado y el 74,1 % del personal remunerado.

GRÁFICO 72. COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO SEGUN SEXO. (%)



La presencia de mujeres en los órganos de gobierno es menor en el ámbito del Empleo (45,9 %) y Otros (49,6 %), así como en organizaciones con presupuesto por encima de 1.500.000 € (53,4 %) y en fundaciones (39,3 %)⁴⁹.

El 29 % de organizaciones no han incorporado a ninguna persona en la última renovación de su órgano de gobierno. El 44,6 % de organizaciones ha renovado a menos de la mitad de sus miembros del órgano de gobierno y el 19 % a más de la mitad. La tasa media de renovación de los cargos en los órganos de gobierno es del 30,7%. 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 73. 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 41,4 % no incorporó a ningún miembro en la última renovación.

El 96,2 % 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. Solo el 3,8 % de organizaciones tiene en su órgano de gobierno alguna persona en representación de entidades que no son del tercer sector⁵⁰.

El índice promedio de representantes de entidades que no son del tercer sector es del 3,3 %.

⁴⁹ En las desagregaciones de esta variable la muestra es reducida, por lo que hay que tomar los datos con cautela.

⁵⁰ 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.

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 los requisitos especificados en la definición y estén integrados en alguna red del Tercer Sector Social.

GRÁFICO 74. 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 24,1 % 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 11,5 % tiene en su órgano de gobierno alguna persona.

En el 22,9 % 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 11,5 % del total de personas que forman parte de los órganos de gobierno.

GRÁFICO 75. 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 65 % tiene alguna, así como en organizaciones con presupuestos por encima de los 300.000 €. El 36,8 % de organizaciones con presupuesto entre 300.001 y 1.500.000 € y el 38,9 % de organizaciones con presupuesto por encima del 1.500.000 € tienen alguna persona del equipo técnico en el órgano de gobierno.

6.2.2. Periodicidad de reunión

En el 53,6 % de organizaciones su órgano de gobierno se reúne mensualmente o con una periodicidad inferior. En el 29,7 % de organizaciones la frecuencia de reunión del órgano de gobierno es trimestral y en el 9,7 % de organizaciones la frecuencia es semestral. Tan solo en un 7,1 % de organizaciones su órgano de gobierno se reúne una vez al año o menos.

GRÁFICO 76. 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 23,1 % de estas se reúne con una periodicidad mensual o inferior y el 45,4 % lo hace trimestralmente.

En lo que respecta a la asamblea, el 69,7 % de las asociaciones se reúnen en asamblea con una periodicidad anual. Otro 12,7 % de asociaciones lo hacen de forma semestral, otro 6 % de forma trimestral, otro 7,8 % con periodicidad mensual o inferior, y un 1 % con una periodicidad mayor que anual.

GRÁFICO 77. 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, Servicios Sociales y Social-Transversal.

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	5,0%	0,0%	4,2%	16,7%	15,8%	5,6%	0,0%
Trimestral	4,7%	4,0%	5,2%	10,1%	7,9%	5,1%	0,0%
Semestral	8,7%	25,4%	15,8%	13,3%	6,2%	12,8%	38,5%
Anual	81,6%	56,0%	72,9%	56,4%	68,4%	70,5%	61,5%
Mayor que anual	0,0%	14,7%	1,9%	3,5%	1,8%	6,1%	0,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

6.3. PERSONAS SOCIAS Y DONANTES

6.3.1. Personas socias

De media, las asociaciones del TSSE cuentan con unas 310 personas socias, si bien cabe considerar que en torno a la mitad de las asociaciones están formadas por 106 o menos personas socias⁵¹. Aproximadamente 6 de cada 10 personas socias son mujeres y 4 son hombres⁵².

GRÁFICO 78. COMPOSICIÓN DE PERSONAS SOCIAS POR SEXO. % Y MEDIA



La media de personas socias es más reducida en las asociaciones de Educación y Tiempo Libre (85 socias de media) y en Otros ámbitos (143 socias de media)⁵³.

⁵¹ 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".

⁵² Para el cálculo de la desagregación por sexo de las personas socias se han tenido en cuenta organizaciones cuya figura jurídica es de asociación.

⁵³ No se han incluido los datos de los ámbitos Empleo y Otros por el reducido número de respuestas de organizaciones de estos ámbitos.

El 41,5 % de asociaciones sostiene que en los últimos tres años el número de personas socias de la organización ha aumentado. Un 39 % de organizaciones apunta que el número se ha mantenido y un 19,5 % que el número de socias ha disminuido.

GRÁFICO 79. 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 (45,2 %) y Educación y Tiempo Libre (20,2 %), así como en asociaciones con presupuesto inferior a 12.000 € (25,1 %) y superior a 1.500.000 € (33,2 %).

6.3.2. Donantes

Se calcula que en torno a un 51,5 % de las organizaciones del sector tiene donantes, mayoritariamente donantes regulares (casi 8 de cada 10 de los casos).

El porcentaje de organizaciones con donantes supera la media en los ámbitos de Cooperación Internacional al Desarrollo (86,4 %), Servicios Sociales (63,8 %), Otros (58,7 %) y Salud (54 %). También en organizaciones con volumen de ingresos por encima del 1.500.000 €.

De media cada organización cuenta con 56,7 personas que realizan aportaciones económicas de manera regular. Si bien cabe considerar que la mitad de las organizaciones no tiene más de 6 personas donantes regulares⁵⁴.

GRÁFICO 80. COMPOSICIÓN DE PERSONAS DONANTES POR TIPO. % Y MEDIA



Algo más de la mitad de las organizaciones apuntan que el número de donantes de su organización se han mantenido en los últimos tres años. En un 27,6 % de organizaciones el número de donantes ha aumentado y en un 19,8 % la cifra de donantes ha disminuido en los últimos tres años.

GRÁFICO 81. 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 36,8 % de organizaciones afirman que su número de donantes ha aumentado) y Servicios Sociales (32,9 %

⁵⁴ 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".

también lo afirman), mientras que el porcentaje de organizaciones cuyo número de donantes ha disminuido es mayor en Cooperación Internacional al Desarrollo (41,3 %).

TABLA 77. 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	36,8%	19,5%	26,6%	11,7%	20,7%	17,5%	61,8%
Ha disminuido	14,3%	7,5%	16,6%	11,1%	41,3%	11,7%	0,0%
Se ha mantenido	49,0%	73,1%	56,8%	77,2%	38,0%	70,9%	38,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

6.4. ANÁLISIS COMPARATIVO 2019-2023

En el periodo comprendido entre 2019 y 2023, se ha registrado un incremento de cerca de 4 puntos porcentuales en las organizaciones con personal remunerado que han incorporado personas remuneradas en sus equipos de trabajo, consolidando una tendencia al alza que ya se venía observando desde 2014. Por otro lado, se observa un descenso significativo de 8,3 puntos porcentuales en el porcentaje de organizaciones compuestas exclusivamente por personas voluntarias.

En la misma línea, se observa un leve descenso en el porcentaje de organizaciones mayoritariamente conformadas por personas voluntarias, situándose en un 85 %. No obstante, el hecho de que un 85 % de las organizaciones cuente con más personas voluntarias que remuneradas en sus equipos de trabajo refleja la arraigada presencia de los valores y la misión que las personas voluntarias representan: solidaridad, participación y espíritu de transformación social.

Cabe resaltar que tanto la media como la mediana del número total de personas en los equipos de trabajo de las organizaciones han experimentado un crecimiento significativo desde 2019, indicando un aumento tanto en la participación de personas voluntarias como en la inclusión de personal remunerado. Este fenómeno mantiene la tendencia ascendente observada desde 2014, subrayando el compromiso continuo de las organizaciones con el fortalecimiento de sus equipos en los últimos cinco años.

TABLA 78. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE PERSONAS (I)

Informe	Libro Blanco TSSE 2015	Libro Blanco TSSE 2020	Libro Blanco TSSE 2024	Diferencia 2023-2019
Fecha recogida de datos	2014	2019	2023	
% de organizaciones compuestas mayoritariamente por personas voluntarias (50 % o más del personal)	87	87,9	85,0	-2,9
% de organizaciones compuestas íntegramente por voluntariado	46	42,8	38,9	-3,9
% de organizaciones con personal remunerado (convive el voluntariado y el personal remunerado)	54	57,2	61,1	3,9
Número promedio de personas por organización (voluntariado + personal remunerado)	43,0	45,0	49,2	4,2
Número mediana de personas (voluntariado + personal remunerado) por organización (el 50 % de las organizaciones tiene un volumen de personas por debajo de esta cifra)	15,0	16,0	20,0	4,0

El volumen de voluntariado de las organizaciones parece haber experimentado cambios de tendencia en el periodo 2019-2023. El porcentaje de organizaciones que han visto aumentar su

personal voluntario ha subido cerca de 5 puntos porcentuales (hasta el 32,8 %) y el porcentaje de organizaciones que ha visto disminuir su personal voluntario se mantiene ciertamente estable después de una subida significativa en el periodo anterior (22,8 %).

Otro cambio palpable entre el voluntariado es el significativo aumento del porcentaje de voluntariado ocasional, en clara tendencia ascendente desde 2014, y que ya alcanza a 1 de cada 2 personas voluntarias. Esto hace pensar que, si bien es cierto que el número de personas voluntarias está aumentando, lo hace especialmente el voluntariado ocasional. En esta línea, entre 2019 y 2023 ha crecido en un 13,4 % el volumen de personas voluntarias que colaboran ocasionalmente con las organizaciones. Asimismo, ha bajado ligeramente en los últimos 4 años el porcentaje de voluntariado que dedica más de 10 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.

TABLA 79. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE PERSONAS (II)

Informe	Libro Blanco TSSE 2015	Libro Blanco TSSE 2020	Libro Blanco TSSE 2024	Diferencia 2023-2019
Fecha recogida de datos	2014	2019	2023	
% promedio de mujeres entre el voluntariado	56,5	59,5	62,1	2,6
% de organizaciones que han aumentado su personal voluntario en los últimos 3 años	37,78	27,2	32,8	5,6
% de organizaciones que han disminuido su personal voluntario en los últimos 3 años	9,41	21,6	22,8	1,2
% promedio de voluntariado ocasional	18,07	37,2	50,6	13,4
% de voluntariado joven, menor de 30 años	26	29,3	31,5	2,2
% de voluntariado mayor de 65 años	22	21,8	28,1	6,3
% de voluntariado que dedica más de 10 horas semanales	-	17,8	14,3	-3,5

En relación con el personal remunerado, no se aprecian grandes cambios con respecto a los últimos 5 años en la realidad y composición. Las organizaciones pequeñas y medianas, con hasta 10 personas remuneradas, siguen siendo mayoritarias, llegando a alcanzar a aproximadamente 7 de cada 10 organizaciones. Se trata de una cifra que se mantiene ciertamente estable en los últimos años.

Después de un aumento considerable entre 2014 y 2019 del porcentaje de organizaciones que ha aumentado su personal remunerado, los últimos 4 años ha descendido ligeramente hasta situarse en el 35,9 % de las organizaciones. Nuevamente, 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 3,5 % el promedio de mujeres entre el personal remunerado y un 3,2 % el porcentaje de organizaciones donde las mujeres son mayoría entre el personal remunerado. Más allá del crecimiento observado, 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.

Tras un periodo de aumento del porcentaje de personal remunerado con jornada parcial y con contrato temporal, en los últimos años desciende casi en 10 puntos la temporalidad de los

contratos suscritos en el TSSE, lo que apuntaría a que estas fórmulas de contratación han dejado de estar tan presentes entre las organizaciones, principalmente debido a cambios legislativos.

El perfil diverso en términos de antigüedad de las personas remuneradas se mantiene en 2023, con datos similares a los ya identificados en los últimos años. Se observa una tendencia al alza del porcentaje de personas con 2 años o menos de antigüedad, incrementándose un 5,3 % desde 2014. Por tanto, el peso de las personas remuneradas más estables en el tiempo o con mayor recorrido en la entidad se mantiene estable, mientras que aumenta el dato de personas remuneradas con menos de 2 años de antigüedad.

TABLA 80. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE PERSONAS (III)

Informe	Libro Blanco TSSE 2015	Libro Blanco TSSE 2020	Libro Blanco TSSE 2024	Diferencia 2023-2019
Fecha recogida de datos	2014	2019	2023	
% de organizaciones con más de 50 personas contratadas (sobre total de organizaciones con personal remunerado)	10	9,4	11,7	2,3
% de organizaciones con menos de 3 personas contratadas (sobre total de organizaciones con personal remunerado)	38	35,7	36,7	1,0
% de organizaciones pequeñas y medianas, hasta 10 personas remuneradas (sobre total de organizaciones con personal remunerado)	71,1	71,7	71,4	-0,3
% promedio de mujeres entre el personal remunerado	68,2	70,5	74,0	3,5
% de organizaciones que han aumentado su personal remunerado en los últimos 3 años	24,5	43,8	35,9	-7,9
% de organizaciones que han disminuido su personal remunerado en los últimos 3 años	18,0	11,3	12,7	1,4
% de organizaciones donde las mujeres son mayoría entre el personal remunerado	79,5	81,3	84,5	3,2
% personal remunerado a tiempo parcial	23,9	32	29,2	-2,8
% personal remunerado con contrato temporal	20,1	31,2	21,7	-9,5
% promedio de personal remunerado con 2 años o menos de antigüedad	21,4	24,7	26,7	2,0
% promedio de personal remunerado con más de 10 años de antigüedad	31,6	39,2	38,5	-0,7

En cuanto a los órganos de gobierno, los datos reflejan una situación relativamente estable en la composición de las personas que los integran. Entre 2019 y 2023, se mantiene constante el porcentaje de organizaciones que no han incorporado nuevos miembros durante la última renovación, así como el promedio de miembros añadidos a dichos órganos. Sin embargo, se aprecia una disminución del 14 % en la presencia de personal técnico en los órganos de gobierno con respecto a 2019. Esta variación podría deberse a una tendencia creciente de las organizaciones a buscar perfiles externos, quizás con el propósito de separar más claramente el gobierno de la entidad de la dinámica interna, buscando personal externo con una mayor independencia.

La marcada tendencia hacia la feminización del sector se ve reflejada también en el promedio de mujeres en los órganos de gobierno. En el periodo de 2019 a 2023, se registra un crecimiento cercano al 4%. Este aumento se ha experimentado incluso en las organizaciones de mayor tamaño económico, donde, a pesar de que el promedio de mujeres en los órganos de gobierno sea menor que en el conjunto del sector, ha experimentado un incremento del 10% en los últimos 4 años.

TABLA 81. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE PERSONAS (IV)

Informe	Libro Blanco TSSE 2015	Libro Blanco TSSE 2020	Libro Blanco TSSE 2024	Diferencia 2023-2019
Fecha recogida de datos	2014	2019	2023	
% de organizaciones que no incorporaron ningún miembro nuevo en la última renovación del órgano de gobierno	43,3	28,1	28,7	0,6
% promedio de miembros nuevos en los órganos de gobierno	25,8	31,4	30,7	-0,7
% de organizaciones en cuyos órganos de gobierno hay personal técnico que trabaja en la organización	19,3	25,6	11,5	-14,1
% promedio de mujeres en los órganos de gobierno	52,9	55,2	59,4	4,2
% promedio de mujeres en los órganos de gobierno de entidades que gestionan más de 1 millón y medio de euros	40,1	43,2	53,4	10,2

7. RECURSOS ECONÓMICOS

7.1. ¿CON QUÉ RECURSOS ECONÓMICOS CUENTAN?

En el TSSE conviven organizaciones que manejan un volumen económico muy distinto. Un 10,6 % de las organizaciones gestiona presupuestos por encima del millón y medio de euros mientras que los ingresos de un 20,6 % de las entidades del sector no llegan a los 12.000 €.

3 de cada 4 organizaciones del TSSE son organizaciones de pequeño o mediano tamaño (PYMAS), 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 65.052 €.

GRÁFICO 82. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2018. (%)



En Bizkaia, se observa una menor concentración de las organizaciones más pequeñas, con ingresos de 12.000 € o menos (17,8 %), mientras que en Araba y Gipuzkoa, esta categoría representa un porcentaje más elevado, con un 23,7 % y 24,9 %, respectivamente. Esto implica que en Bizkaia la proporción de organizaciones pequeñas es menor en comparación con las otras dos provincias.

En cuanto a los ingresos entre 60.001 € y 300.000 €, los tres territorios históricos muestran porcentajes similares, con Bizkaia ligeramente por encima (26,6 %). Sin embargo, en la categoría de ingresos entre 300.001 € y 1.500.000 €, Araba destaca con un 17,0%, superando a Bizkaia (13,3 %) y Gipuzkoa (14,0 %).

En la categoría de más de 1.500.000 €, Bizkaia muestra una mayor concentración de organizaciones (12,8 %), mientras que Gipuzkoa y Araba muestran porcentajes más moderados (9,5 % y 8,1, respectivamente).

TABLA 82. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2022 POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
12.000 € o menos	17,8%	23,7%	24,9%	20,6%
entre 12.001 € y 60.000 €	29,6%	25,9%	24,0%	27,7%
entre 60.001€ y 300.000 €	26,6%	26,8%	26,0%	26,6%
entre 300.001€ y 1.500.000 €	13,3%	14,0%	17,0%	14,0%
más de 1.500.000 €	12,8%	9,5%	8,1%	11,1%
Total	100%	100%	100%	100,0%

Existen diferencias significativas en la distribución del volumen económico entre las organizaciones del TSSE según su naturaleza jurídica. Las asociaciones dominan en los tramos de ingresos más bajos, destacándose especialmente en la categoría de 12.000 € o menos con un 22,5%. De hecho, el 80 % de las asociaciones tiene un volumen de ingresos por debajo de los 300.000 €. Las fundaciones y las otras figuras jurídicas, por otro lado, muestran una mayor presencia en los tramos de ingresos más altos, siendo notable su participación en la categoría de más de 1.500.000 € con un 38,2%. El 72,6 % de las fundaciones y el 83,7 % de otras figuras jurídicas cuentan con presupuesto por encima de los 300.000 €.

TABLA 83. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2022 POR FIGURA JURÍDICA. (%)

	Asociaciones	Fundaciones	Otros
12.000 € o menos	22,5%	2,3%	0,0%
entre 12.001 € y 60.000 €	30,1%	3,9%	3,6%
entre 60.001 € y 300.000 €	27,4%	21,3%	12,7%
entre 300.001 € y 1.500.000 €	12,1%	34,4%	32,9%
más de 1.500.000 €	8,0%	38,2%	50,8%
Total	100%	100%	100%

Asimismo, el ámbito de actuación también está relacionado con el volumen de ingresos de las organizaciones. El 93,8 % de las organizaciones del ámbito Social-transversal y el 86,3 % 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 23,8 % de las organizaciones de Social-transversal y el 34,9 % 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 63,7 % de las organizaciones de Empleo y en el 47,9 % de las organizaciones de Servicios Sociales.

TABLA 84. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2022 POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
12.000 € o menos	14,8%	5,7%	10,4%	34,9%	25,3%	23,8%	12,2%
entre 12.001 € y 60.000 €	38,5%	13,0%	8,8%	29,5%	12,5%	43,2%	13,2%
entre 60.001 € y 300.000 €	26,7%	17,5%	32,9%	21,9%	20,0%	26,8%	41,9%
entre 300.001 € y 1.500.000 €	14,9%	36,0%	16,7%	13,7%	29,7%	4,5%	13,0%
más de 1.500.000 €	5,1%	27,7%	31,2%	0,0%	12,6%	1,6%	19,7%
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 entre 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 85. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2022 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	3,0%	54,3%	0,0%	0,0%	0,0%	27,0%
entre 12.001 € y 60.000 €	20,9%	43,3%	6,8%	0,0%	15,2%	34,5%
entre 60.001 € y 300.000 €	36,8%	2,4%	8,9%	17,9%	54,7%	26,2%
entre 300.001 € y 1.500.000 €	21,3%	0,0%	32,9%	38,8%	10,9%	9,4%
más de 1.500.000 €	18,0%	0,0%	51,4%	43,3%	19,2%	3,0%
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 económico. Así, el 60 % de organizaciones con más de 50 años de recorrido tienen un volumen de ingresos de más de 1.500.000 €. En sentido opuesto, el 63,4 % de las organizaciones con 1 o 2 años tiene un presupuesto de 12.000 € o menos.

TABLA 86. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2022 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	2 años o menos
12.000 € o menos	0,0%	12,0%	19,4%	26,6%	24,1%	63,4%
entre 12.001 € y 60.000 €	19,1%	23,8%	27,0%	35,3%	39,8%	30,7%
entre 60.001 € y 300.000 €	11,7%	28,0%	32,3%	33,1%	24,8%	2,1%
entre 300.001 € y 1.500.000 €	9,7%	20,3%	15,4%	1,8%	6,7%	3,8%
más de 1.500.000 €	59,5%	15,9%	5,9%	3,1%	4,6%	0,0%
total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Por contingencia atendida también se aprecian diferencias en relación con el presupuesto. El 40,4 % de organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia tiene un volumen de ingresos superior a 1.500.000 €. El 86,4 % de organizaciones que atienden a personas con discapacidad y el 71,3 % de organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de desprotección tiene un presupuesto inferior a 300.000 €.

TABLA 87. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2022 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
12.000 € o menos	4,3%	17,3%	33,4%	15,4%	22,7%
entre 12.001 € y 60.000 €	17,3%	13,3%	22,0%	19,2%	37,6%
entre 60.001 € y 300.000 €	30,8%	25,9%	9,7%	36,7%	26,1%
entre 300.001 € y 1.500.000 €	7,3%	25,2%	24,8%	12,6%	8,9%
más de 1.500.000 €	40,4%	18,4%	10,1%	16,1%	4,7%
total	100%	100%	100%	100%	100%

Resultado económico de las organizaciones

En el año 2022, el 40 % de las organizaciones alcanzaron un equilibrio económico en sus cuentas. Un 32,6 % de ellas obtuvo un resultado positivo, sin olvidar que este no se trata de un superávit que las organizaciones acumulan como ganancias empresariales. Más bien, representa un remanente necesario para el adecuado funcionamiento de estas entidades, destinado a ser utilizado como red de contingencia o para mejoras internas y en los servicios proporcionados a

las personas usuarias. Al mismo tiempo, el 26,6 % experimentó un resultado negativo, lo que implica ahondar en los desafíos económicos que algunas organizaciones enfrentan en la búsqueda de la sostenibilidad.

GRÁFICO 83. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN RESULTADO DEL EJERCICIO 2022. (%)



Mientras que en Bizkaia existe una mayoría de organizaciones con un resultado positivo en sus cuentas de 2022 (38,3 % de organizaciones han logrado un resultado positivo), tanto en Gipuzkoa como en Araba el resultado más repetido es el equilibrio de cuentas (42,9 % y 48,9 %, respectivamente). 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 un resultado positivo es mayor en Bizkaia (31,5 %) y el de organizaciones con un resultado negativo en Gipuzkoa (34,1 %).

TABLA 88. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN RESULTADO DEL EJERCICIO 2022 POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Negativo	24,2%	33,1%	23,0%	26,6%
Equilibrio	37,5%	42,9%	48,9%	40,8%
Positivo	38,3%	24,1%	28,1%	32,6%
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 crece igualmente el porcentaje de organizaciones con resultado positivo. Sin embargo, también es destacable que el 33 % de organizaciones con más de 1.500.000 € de presupuesto ha tenido un resultado negativo, 1 de cada 3 organizaciones. El equilibrio de cuentas es la opción mayoritaria para el 63,2 % de organizaciones con menos de 12.000 € de presupuesto y para el 49,6 % de las que tienen entre 12.001 y 60.000 €.

TABLA 89. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN RESULTADO DEL EJERCICIO 2022 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 €
Negativo	19,7%	25,8%	32,2%	22,4%	33,0%
Equilibrio	63,2%	49,6%	29,1%	31,3%	18,5%
Positivo	17,0%	24,6%	38,7%	46,3%	48,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Por ámbitos, existe una gran variedad en cuanto a los resultados económicos de las organizaciones. Un resultado económico positivo es la opción mayoritaria en el ámbito Otros (71,4 %), Empleo (42,4 %) y Salud (35,7 %). El equilibrio de cuentas es la opción más habitual en las organizaciones que se dedican a la Cooperación Internacional al Desarrollo (49,8 %), Educación y el Tiempo Libre (45,6 %) y Social-Transversal (45,4 %). El porcentaje de

organizaciones que han tenido un resultado económico negativo varía entre el 22,6 % de organizaciones de Social-transversal y el 32,1 % del ámbito de la Salud.

TABLA 90. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN RESULTADO DEL EJERCICIO 2022 POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación Internacional al Desarrollo	Social-transversal	Otros
Negativo	32,1%	27,3%	31,6%	23,6%	27,6%	22,6%	28,4%
Equilibrio	32,2%	30,3%	34,2%	45,6%	49,8%	45,4%	0,0%
Positivo	35,7%	42,4%	34,2%	30,8%	22,6%	32,0%	71,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Se observan diferencias significativas en los resultados económicos de las organizaciones en función de si son organizaciones proveedoras de servicios o no. Concretamente, las organizaciones que solo proveen servicios de responsabilidad pública son las que concentran un mayor porcentaje de organizaciones con déficit presupuestario, aproximadamente el 45 % de estas. Con respecto al resto de las organizaciones, 1 de cada 4 organizaciones ha tenido que afrontar un resultado económico adverso.

TABLA 91. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN RESULTADO DEL EJERCICIO 2022 POR PROVISIÓN DE SERVICIOS. (%)

	Sí, solo provee servicios de responsabilidad pública	Sí, combina servicios de responsabilidad pública con otros	Sí provee servicios pero ninguno de responsabilidad pública	No, provee servicios
Negativo	45,1%	26,1%	26,5%	24,0%
Equilibrio	25,9%	32,4%	44,0%	43,1%
Positivo	29,0%	41,5%	29,5%	33,0%
Total	100%	100%	100%	100%

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 48,2 % de organizaciones ha visto aumentar su presupuesto. El 30,6 % de las organizaciones ha mantenido el volumen de ingresos mientras que el 21,2 % lo ha visto disminuir.

GRÁFICO 84. 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 (54,2 %) y ligeramente menor el de organizaciones que lo han visto disminuir. En Araba, los porcentajes de organizaciones cuyo presupuesto ha aumentado es mayor que en el conjunto de Euskadi (36,8 %), mientras que el porcentaje de organizaciones cuyo presupuesto ha mermado es del 30 %.

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

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Ha aumentado	48,1%	54,2%	36,8%	48,2%
Ha disminuido	20,9%	17,3%	30,0%	21,2%
Se ha mantenido	31,0%	28,5%	33,2%	30,6%
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 (81,5 %), Empleo (71,6 %) y Servicios Sociales (69,6 %).

El presupuesto se ha mantenido sobre todo en Educación y Tiempo Libre (39,2 % de organizaciones), en Social-transversal (37,8 % de organizaciones), en Cooperación Internacional al Desarrollo (29,9 %) y en Salud (27,4 %).

Por el contrario, las organizaciones que han visto disminuir su volumen de ingresos en los tres últimos años significativamente por encima de la media son de Cooperación Internacional al Desarrollo (36,7 %), Salud (28,4 %), Social-transversal (22,1 %) y Educación y Tiempo Libre (20,4 %).

TABLA 93. 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	44,2%	71,6%	69,6%	40,5%	33,3%	40,1%	81,5%
Ha disminuido	28,4%	9,4%	11,1%	20,4%	36,7%	22,1%	6,8%
Se ha mantenido	27,4%	18,9%	19,3%	39,2%	29,9%	37,8%	11,7%
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. 8 de cada 10 organizaciones con un presupuesto de más de 1.500.00 € ha aumentado su volumen de ingresos en los últimos tres años. Por el contrario, el mayor porcentaje de organizaciones que ha visto disminuir su volumen de ingresos es en las más pequeñas. Cerca de 1 de cada 3 organizaciones con menos de 12.000 € han visto disminuir sus ingresos en los últimos tres años.

TABLA 94. 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	22,1%	40,1%	50,0%	71,8%	80,0%
Ha disminuido	32,3%	15,5%	25,1%	15,9%	12,4%
Se ha mantenido	45,6%	44,3%	25,0%	12,3%	7,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Según colectivo atendido, se observa que entre las organizaciones que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia (52,5 %) o exclusión (52,7 %) y a personas con discapacidad (61,2%) 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 desprotección el porcentaje de organizaciones cuyo volumen de ingresos ha disminuido es mayor que la media (concretamente, el 36,1 %).

TABLA 95. 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	52,5%	52,7%	33,5%	61,2%	43,9%
Ha disminuido	17,1%	16,6%	36,1%	14,5%	23,6%
Se ha mantenido	30,4%	30,7%	30,4%	24,3%	32,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Si bien es cierto que son las organizaciones que solo proveen servicios de responsabilidad pública las que concentran un mayor porcentaje de organizaciones con resultados económicos en negativo, en ningún caso su volumen económico se ha visto afectado. Es más, en el 85,6 % de los casos se trata de organizaciones que han aumentado su volumen de ingresos en los últimos 3 años. Por el contrario, las organizaciones que menos han aumentado su volumen de ingresos son precisamente las que no proveen ningún tipo de servicio (concretamente, solo el 33,7 % de estas últimas han visto aumentar sus ingresos en los últimos 3 años).

TABLA 96. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL VOLUMEN DE INGRESOS EN LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS POR PROVISIÓN DE SERVICIOS. (%)

	Sí, solo provee servicios de responsabilidad pública	Sí, combina servicios de responsabilidad pública con otros	Sí, provee servicios, pero ninguno de responsabilidad pública	No provee servicios
Ha aumentado	85,6%	63,0%	42,7%	33,7%
Ha disminuido	0,0%	10,8%	25,4%	27,2%
Se ha mantenido	14,4%	26,2%	31,9%	39,1%
Total	100%	100%	100%	100%

7.2. ¿DE DÓNDE PROCEDE SU FINANCIACIÓN?

El 64,8 % de los ingresos de las organizaciones provienen de fuentes de financiación pública y el 35,2 % de financiación privada. La financiación propia del sector (donaciones, prestación de servicios y venta de productos) representa en torno al 26,6 %. La principal fuente de financiación de las organizaciones son las subvenciones públicas, que suponen el 29,5 % del total de ingresos de las organizaciones, seguido de los convenios públicos con un 24,1 % de los ingresos de las organizaciones. Estas dos fuentes de financiación representan algo más de la mitad de los ingresos del sector⁵⁵.

GRÁFICO 85. PESO DE CADA FUENTE DE INGRESOS SOBRE EL TOTAL DE LA FINANCIACIÓN DEL SECTOR.



⁵⁵ Para calcular el peso de cada fuente de financiación en el total de la financiación del sector, a diferencia de estudios previos en los que se utilizaba como referencia el promedio de cada fuente de financiación, se ha procedido a realizar un cálculo a partir del volumen económico de cada organización multiplicado por el peso de cada fuente de financiación en las organizaciones. Esto supone un cambio metodológico en el cálculo de dicho indicador que hay que considerar en posibles análisis comparativos.

En términos generales, el peso de la financiación privada es mayor en Bizkaia (36,3 %) y en Gipuzkoa (35,1 %), y ligeramente menor en Araba (30,9 %). En Bizkaia, el peso de la financiación de la financiación recae en mayor medida en las subvenciones públicas (32,8 %). En Gipuzkoa adquieren mayor protagonismo los convenios y los contratos públicos (26,2 % y 28,3, respectivamente). Por último, en Araba, los convenios y las subvenciones públicas suponen cerca del 60 % de la financiación del sector.

TABLA 97. 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	6,7%	7,0%	6,2%	6,7%
	Otras donaciones regulares	0,9%	2,0%	2,7%	1,4%
	Donaciones ocasionales	3,9%	2,6%	2,2%	3,4%
	Cuotas de personas usuarias	4,0%	6,1%	3,4%	4,3%
	Prestación de servicios	9,0%	8,1%	9,5%	8,9%
	Venta de productos y captación de recursos propios	2,3%	0,7%	1,1%	1,8%
	Subvenciones de entidades privadas	7,4%	4,2%	2,4%	6,0%
	Otras privadas	2,0%	4,2%	3,4%	2,7%
	TOTAL	36,3%	35,1%	30,9%	35,2%
FINANCIACIÓN PÚBLICA	Contratos públicos	9,0%	18,3%	9,8%	11,1%
	Subvenciones públicas	32,8%	20,2%	28,1%	29,5%
	Convenios públicos	21,7%	26,2%	30,9%	24,1%
	Otras públicas	0,1%	0,2%	0,3%	0,1%
	TOTAL	63,7%	64,9%	69,1%	64,8%

Por ámbito, el peso de la financiación pública es mayor en Servicios Sociales (73,1 %), Cooperación Internacional al Desarrollo (68,3 %) y Otros (57,1 %) y el de la financiación privada en Educación y Tiempo Libre (56 %), Empleo (53 %), Salud (52,2 %) y Social-transversal (49,3 %).

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 y en Otros. Los contratos y los convenios públicos alcanzan mayor peso sobre todo en el ámbito de Servicios Sociales. Por su parte, el peso de las cuotas de personas socias o afiliadas es notablemente mayor en Salud, Cooperación Internacional al Desarrollo y Social-transversal. Además, las donaciones regulares y ocasionales alcanzan mayor peso que la media en Salud, Cooperación Internacional al Desarrollo y Social-transversal.

TABLA 98. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS SOBRE EL TOTAL DE LA FINANCIACIÓN DEL SECTOR POR ÁMBITO. (%)

		Salud	Empleo	Servicios Soci	Tiempo Libre	Cooperación	Social-trans	Otros
FINANCIACIÓN PRIVADA	Cuotas de personas socias/afiliadas	25,8%	0,1%	3,2%	4,1%	15,7%	16,7%	1,1%
	Otras donaciones regulares	2,8%	0,0%	0,6%	1,5%	2,7%	7,4%	1,5%
	Donaciones ocasionales	7,4%	7,4%	0,6%	0,7%	8,2%	4,8%	2,9%
	Cuotas de personas usuarias	4,0%	1,7%	6,5%	2,1%	0,1%	1,5%	9,6%
	Prestación de servicios	2,3%	22,1%	6,5%	41,6%	0,5%	2,5%	19,8%
	Venta de productos y captación de recursos propios	3,9%	5,9%	0,8%	0,2%	1,8%	1,8%	0,0%
	Subvenciones de entidades privadas	3,3%	12,6%	5,7%	5,6%	2,4%	5,1%	8,1%
	Otras privadas	2,7%	3,1%	2,9%	0,3%	0,2%	9,4%	0,0%
	TOTAL	52,2%	53,0%	26,9%	56,0%	31,7%	49,3%	42,9%
FINANCIACIÓN PÚBLICA	Contratos públicos	3,9%	3,0%	18,0%	17,8%	0,0%	0,4%	9,1%
	Subvenciones públicas	28,4%	35,3%	16,6%	22,7%	62,8%	35,8%	45,2%
	Convenios públicos	15,5%	8,7%	38,5%	3,2%	5,5%	13,9%	2,4%
	Otras públicas	0,0%	0,0%	0,1%	0,3%	0,1%	0,6%	0,5%
	TOTAL	47,8%	47,0%	73,1%	44,0%	68,3%	50,7%	57,1%

En términos generales, prácticamente la mitad de la financiación recabada por el TSSE recae en organizaciones que trabajan principalmente en el ámbito de Servicios Sociales (concretamente, el 52,8 % de la financiación tanto pública como privada). Algo notable teniendo en cuenta que representan al 22,2 % de las organizaciones del sector. Destacan igualmente la Cooperación Internacional al Desarrollo (13,6 % de las organizaciones y 16,5 % de los fondos) y Empleo (3,8 % de entidades y 13 % de recursos).

Por el contrario, las organizaciones que trabajan en el ámbito Social-Transversal (el 37,5 % de las organizaciones), recaban el 5,7 % de la financiación. En la misma línea, Salud (9,6 % de las organizaciones) y Educación y Tiempo Libre (11,6 %) acceden a solo el 4,8 % y el 3,8 % de los fondos, respectivamente.

TABLA 99. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PESO DE LA FINANCIACIÓN POR ÁMBITOS. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Tiempo Libre	Cooperación	Social-Transversal	Otros
% de organizaciones	9,6%	3,8%	22,2%	11,6%	13,6%	37,5%	1,7%
% de financiación privada	4,4%	13,4%	53,7%	3,9%	15,7%	5,4%	3,5%
% de financiación pública	4,3%	13,5%	53,8%	3,9%	15,7%	5,4%	3,5%

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; 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, creciendo a medida que aumenta el volumen de ingresos de las organizaciones hasta llegar al 67,7 % 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 la única fuente de financiación pública de las organizaciones más pequeñas mientras que, a medida que crece volumen económico, comienzan a adquirir un mayor protagonismo los contratos y los convenios públicos. 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 €, y desciende paulatinamente en las organizaciones más grandes.

TABLA 100. 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	26,4%	19,7%	15,2%	2,6%	6,5%
	Otras donaciones regulares	9,2%	5,4%	3,2%	3,5%	0,5%
	Donaciones ocasionales	8,5%	5,2%	4,4%	4,7%	2,8%
	Cuotas de personas usuarias	12,5%	3,9%	4,2%	3,2%	4,7%
	Prestación de servicios	0,5%	3,7%	4,3%	11,8%	8,8%
	Venta de productos y captación de recursos propios	6,4%	3,7%	3,6%	5,1%	0,5%
	Subvenciones de entidades privadas	0,8%	6,5%	7,6%	3,9%	6,4%
	Otras privadas	3,3%	0,8%	0,8%	5,6%	2,1%
	TOTAL	67,6%	48,9%	43,2%	40,2%	32,3%
FINANCIACIÓN PÚBLICA	Contratos públicos	0,0%	1,6%	3,2%	5,1%	14,1%
	Subvenciones públicas	32,3%	44,0%	35,2%	33,9%	27,1%
	Convenios públicos	0,1%	5,1%	18,0%	20,6%	26,4%
	Otras públicas	0,0%	0,5%	0,3%	0,1%	0,1%
	TOTAL	32,4%	51,1%	56,8%	59,8%	67,7%

En cuanto a la financiación según el volumen de ingresos, se observa que el 68,9 % de la financiación privada y el 69,1 % de la financiación pública se concentra en las organizaciones con presupuestos superiores a 1,5 millones de euros, que representan solo el 10,6 % del total de entidades. Esto refleja una fuerte concentración de recursos en las organizaciones más grandes del sector.

En el extremo opuesto, las organizaciones más pequeñas, con ingresos de 12.000 € o menos, constituyen el 20,6 % del total pero acceden únicamente al 0,2 % de la financiación privada y pública. Las entidades con presupuestos intermedios, entre 12.001 € y 1.500.000 €, que representan el 69 % de las organizaciones, gestionan proporcionalmente menos recursos, destacando el tramo de entre 300.001 € y 1.500.000 €, que concentra el 20,9 % de la financiación privada y el 20,8 % de la pública. Este análisis evidencia una relación directa entre el tamaño económico de las organizaciones y su capacidad para captar financiación, con una marcada ventaja para las entidades más grandes.

TABLA 101. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PESO DE LA 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
% de organizaciones	20,6%	27,7%	27,1%	14,0%	10,6%
% de financiación privada	0,2%	1,7%	8,4%	20,9%	68,9%
% de financiación pública	0,2%	1,7%	8,3%	20,8%	69,1%

Por antigüedad, se observa que las organizaciones más jóvenes (5 años o menos) dependen mayoritariamente de la financiación pública, que representa el 65 % de sus recursos, destacando los contratos públicos (42,3 %) como la principal fuente de ingresos en esta etapa. En el ámbito privado, que aporta el 35 % de su financiación, predominan la prestación de servicios (13,7 %) y las donaciones ocasionales (8,8 %). A medida que las organizaciones ganan antigüedad, la financiación privada aumenta significativamente en las entidades con entre 5 y 10 años (58,5 %), impulsada por las cuotas de personas usuarias (25,4 %) y subvenciones de entidades privadas (10,1 %). Sin embargo, en este grupo, la financiación pública disminuye al 41,5 %, con un peso importante de las subvenciones públicas (21,1 %).

En las organizaciones más consolidadas, con más de 10 años, se observa una mayor dependencia de la financiación pública, alcanzando su punto máximo en las entidades con más de 50 años (68,4 %), donde los convenios públicos (24 %) y subvenciones públicas (21,1 %) son las principales fuentes. Entre las organizaciones de entre 20 y 50 años, la financiación pública también predomina (61,3 %), destacando los convenios públicos (24,9 %) como elemento clave. Por su parte, la financiación privada en estas organizaciones más antiguas disminuye al 31,6 %, con un mayor protagonismo de las cuotas de personas socias o afiliadas (6,5 %) y de personas usuarias (7,7 %), reflejando un modelo de ingresos más diversificado y consolidado.

TABLA 102. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS SOBRE EL TOTAL DE LA FINANCIACIÓN DEL SECTOR POR ANTIGÜEDAD. (%)

		5 años o menos	más de 5 y hasta 10 años	más de 10 y hasta 20 años	más de 20 y hasta 50 años	más de 50 años
FINANCIACIÓN PRIVADA	Cuotas de personas socias/afiliadas	2,1%	4,6%	5,9%	5,5%	6,5%
	Otras donaciones regulares	1,1%	3,5%	0,7%	1,4%	5,5%
	Donaciones ocasionales	8,8%	3,5%	1,0%	1,4%	2,2%
	Cuotas de personas usuarias	0,8%	25,4%	2,0%	1,8%	7,7%
	Prestación de servicios	13,7%	7,3%	16,7%	5,0%	6,9%
	Venta de productos y captación de recursos propios	7,4%	3,4%	1,6%	18,9%	0,3%
	Subvenciones de entidades privadas	1,2%	10,1%	11,7%	3,8%	0,9%
	Otras privadas	0,0%	0,8%	7,8%	0,9%	1,5%
	TOTAL	35,0%	58,5%	47,4%	38,7%	31,6%
FINANCIACIÓN PÚBLICA	Contratos públicos	42,3%	3,3%	5,7%	12,5%	23,2%
	Subvenciones públicas	19,9%	21,1%	31,5%	23,2%	21,1%
	Convenios públicos	2,5%	17,0%	15,1%	24,9%	24,0%
	Otras públicas	0,3%	0,0%	0,3%	0,7%	0,1%
	TOTAL	65,0%	41,5%	52,6%	61,3%	68,4%

En cuanto a la financiación según la antigüedad de las organizaciones, destaca que el 70,9 % de la financiación privada se concentra en las entidades con más de 20 y hasta 50 años, que representan el 34,2 % del total de organizaciones. En contraste, las entidades más jóvenes, con 5 años o menos de antigüedad, captan solo el 2,8 % de la financiación privada, aunque representan el 18,2 % del sector. De manera similar, las organizaciones con entre 5 y 10 años de antigüedad acceden al 3,2 % de los recursos privados, a pesar de constituir el 20,6 % del total.

En términos de financiación pública, las entidades con más de 20 y hasta 50 años concentran el 70,5 % de los recursos públicos, mientras que las organizaciones más jóvenes (5 años o menos) reciben solo el 3,2 %. Las entidades con más de 50 años captan el 18,1 % de la financiación pública, aunque representan únicamente el 2 % del total de organizaciones.

Este análisis evidencia una notable concentración de recursos, tanto privados como públicos, en las organizaciones más consolidadas, mientras que las más jóvenes y de menor antigüedad acceden a una proporción significativamente menor de los recursos disponibles.

TABLA 103. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PESO DE LA FINANCIACIÓN POR ANTIGÜEDAD. (%)

	5 años o menos	más de 5 y hasta 10 años	más de 10 y hasta 20 años	más de 20 y hasta 50 años	más de 50 años
% de organizaciones	18,2%	20,6%	25,0%	34,2%	2,0%
% de financiación privada	2,8%	3,2%	9,8%	70,9%	13,3%
% de financiación pública	3,2%	1,4%	6,8%	70,5%	18,1%

Número de fuentes de financiación

El 64,8 % de las organizaciones cuentan con entre 2 y 4 fuentes de financiación. Un 13 % solo cuentan con una fuente y el 22,2 % con 5 o más fuentes de ingresos.

GRÁFICO 86. 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. Cooperación Internacional al Desarrollo y Social-transversal cuentan con mayor proporción de organizaciones con una única fuente de financiación.

TABLA 104. 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	5,8%	8,0%	10,6%	10,4%	16,7%	15,9%	0,0%
entre 2 y 4 fuentes	50,3%	80,0%	54,8%	72,6%	61,3%	71,5%	93,5%
5 o más fuentes	43,9%	12,0%	34,7%	17,0%	22,0%	12,6%	6,5%
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, a partir de los 60.000 € de presupuesto: 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 105. 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	33,3%	14,4%	2,2%	5,8%	4,8%
entre 2 y 4 fuentes	64,2%	66,5%	65,8%	70,5%	56,0%
5 o más fuentes	2,5%	19,1%	31,9%	23,7%	39,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

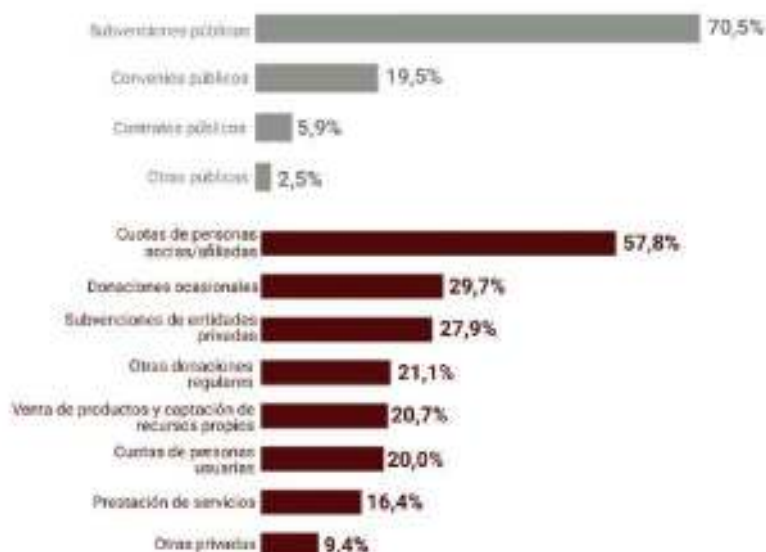
Teniendo en cuenta la presencia de personas remuneradas en los equipos de trabajo, se observa que la diversificación de las fuentes de financiación es mayor en organizaciones que si cuentan con personas remuneradas (el 29,7 % de ellas cuenta con 5 fuentes o más financiación), mientras que en las organizaciones compuestas solo por personas voluntarias hay mayor proporción de organizaciones que solo cuentan con una fuente (28 %) o entre 2 y 4 fuentes (62,7 %).

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 70,5 % de organizaciones accede a ellas. La segunda fuente más extendida son las cuotas de personas socias o afiliadas; un 57,8 % de organizaciones cuenta con esta fuente de financiación. Se trata de las fuentes de financiación privada a las que más organizaciones acceden. La tercera fuente de financiación a la que más organizaciones acceden son las donaciones ocasionales (de particulares colaboradores o de entidades), concretamente un 29,7 %.

Otras fuentes de financiación habituales son: subvenciones de entidades privadas (de obras sociales de las fundaciones bancarias, fundaciones, etc.); otras donaciones regulares (de particulares colaboradores o de entidades); venta de productos y captación de recursos propios (rifas, lotería, etc.); convenios públicos.

GRÁFICO 87. 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 (77,2 % de organizaciones acceden a ella), Cooperación Internacional al Desarrollo (75,1 %) y Social-Transversal (72,2 %).

La prestación de servicios es la fuente privada a la que más porcentaje de organizaciones de Empleo (61 %) y Otros (62,9 %) acceden, mientras que las subvenciones de entidades privadas lo son para las organizaciones de Servicios Sociales (59,5 %).

Las subvenciones públicas constituyen la fuente pública más extendida para las organizaciones de todos los ámbitos. Además, es destacable que un 33,4 % de organizaciones de Empleo y un 47,6 % de organizaciones de Servicios Sociales acceden a convenios públicos.

TABLA 106. ORGANIZACIONES QUE CUENTAN CON CADA UNA DE LAS FUENTES DE INGRESOS POR ÁMBITO. (%)

		Salud	Empleo	Servicios Sociales	Tiempo Libre	Cooperación al Desarrollo	Social-transversal	Otros
FINANCIACIÓN PRIVADA	Cuotas de personas socias/afiliadas	77,2%	22,4%	51,5%	48,5%	75,1%	72,2%	49,1%
	Otras donaciones regulares	26,6%	5,6%	27,5%	19,6%	24,4%	21,5%	24,7%
	Donaciones ocasionales	57,4%	12,0%	26,5%	16,8%	57,4%	27,8%	29,9%
	Cuotas de personas usuarias	34,0%	16,4%	33,5%	34,4%	2,5%	14,1%	25,9%
	Prestación de servicios	16,4%	61,0%	20,6%	25,7%	9,8%	10,4%	62,9%
	Venta de productos y captación de recursos propios	45,7%	11,8%	21,3%	14,7%	31,4%	18,1%	0,0%
	Subvenciones de entidades privadas	41,1%	30,8%	59,5%	20,9%	26,9%	16,3%	6,5%
	Otras privadas	16,4%	23,4%	12,8%	8,0%	8,1%	7,9%	0,0%
FINANCIACIÓN PÚBLICA	Contratos públicos	4,7%	14,2%	13,4%	11,4%	0,0%	1,4%	6,5%
	Subvenciones públicas	76,6%	81,7%	75,7%	80,9%	77,2%	73,5%	80,3%
	Convenios públicos	18,3%	33,4%	47,6%	13,9%	3,3%	13,9%	6,5%
	Otras públicas	1,6%	0,0%	3,2%	3,6%	0,9%	2,4%	18,5%

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 32,2 % de organizaciones entre 300.001 y 1.500.000 € y el 79,7 % de organizaciones con más de 1.500.000 € de volumen de ingresos acceden a convenios públicos. El 22,5 % de estas últimas, además, acceden a contratos públicos.

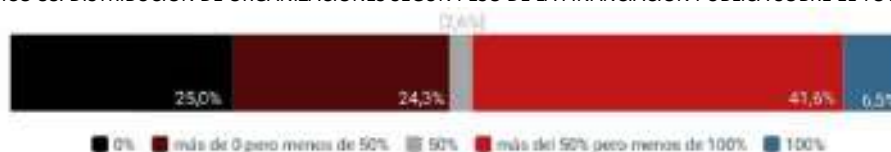
TABLA 107. ORGANIZACIONES QUE CUENTAN CON CADA UNA DE LAS FUENTES DE INGRESOS POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

		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	62,8%	71,7%	76,1%	37,3%	41,9%
	Otras donaciones regulares	22,6%	19,9%	25,6%	25,2%	20,8%
	Donaciones ocasionales	25,7%	37,8%	33,9%	29,8%	32,4%
	Cuotas de personas usuarias	18,6%	20,4%	21,0%	16,1%	37,7%
	Prestación de servicios	4,6%	11,7%	20,4%	28,9%	40,1%
	Venta de productos y captación de recursos propios	21,2%	25,3%	23,4%	19,6%	17,0%
	Subvenciones de entidades privadas	1,8%	23,8%	42,0%	38,7%	59,3%
FUENTES PÚBLICAS	Otras privadas	6,3%	7,7%	11,0%	17,1%	14,1%
	Contratos públicos	0,0%	3,2%	4,6%	10,6%	22,5%
	Subvenciones públicas	51,8%	80,0%	85,2%	82,2%	79,7%
	Convenios públicos	2,9%	9,5%	27,4%	32,2%	52,2%
	Otras públicas	0,0%	2,0%	5,2%	0,3%	5,6%

Peso de la financiación pública

El análisis del peso de la financiación pública sobre el total de ingresos indica que 48,1 % de organizaciones financia más de la mitad de su presupuesto con financiación pública; incluso un 6,5 % financia toda su actividad a través de la financiación pública. Un 49,3 % de organizaciones disponen de más ingresos privados que públicos; incluso un 25 % de organizaciones no dispone de ningún ingreso público.

GRÁFICO 88. 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 Bizkaia (49,2 %) como en Gipuzkoa (46,2 %) el porcentaje de organizaciones en las que la financiación pública supone más de la mitad es mayor que en Araba (41,7 %). Además, en Araba el porcentaje de organizaciones que no cuentan con financiación pública es mayor que en los otros dos territorios históricos, alcanza a 1 de cada 3 organizaciones.

TABLA 108. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE LA FINANCIACIÓN PÚBLICA SOBRE EL TOTAL POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
0 %	24,6%	23,4%	33,0%	25,0%
más de 0 pero menos de 50 %	23,8%	26,5%	24,0%	24,3%
50 %	2,4%	3,8%	1,4%	2,6%
más del 50 % pero menos de 100 %	44,6%	37,5%	35,5%	41,6%
100 %	4,6%	8,7%	6,2%	6,5%
Total	100%	100%	100%	100%

El peso de la financiación pública está por encima de la mitad especialmente en Servicios Sociales (61,8 % de organizaciones), Otros (61,4 % de organizaciones) y Empleo (52,3 % de organizaciones).

TABLA 109. 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 %	24,0%	11,9%	22,6%	21,3%	28,2%	29,9%	13,0%
más de 0 pero menos de 50 %	40,9%	32,1%	14,7%	38,2%	27,8%	19,9%	18,9%
50 %	2,0%	3,7%	0,8%	3,3%	1,5%	3,8%	6,8%
más del 50 % pero menos de 100 %	28,5%	50,7%	55,3%	27,4%	35,5%	41,1%	61,4%
100 %	4,6%	1,6%	6,6%	9,7%	7,0%	5,3%	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 (60 %) que sin personal remunerado (28,2 %). Asimismo, a mayor volumen económico, mayor peso de la financiación pública en la financiación global de las organizaciones.

TABLA 110. 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 %	53,2%	22,7%	14,6%	21,4%	10,0%
más de 0 pero menos de 50 %	18,9%	30,9%	24,4%	23,7%	20,0%
50 %	3,8%	3,6%	2,3%	1,4%	0,0%
más del 50 % pero menos de 100 %	17,7%	37,0%	54,0%	45,0%	63,7%
100 %	6,4%	5,8%	4,6%	8,5%	6,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Procedencia de la financiación pública

En relación con la procedencia de la financiación pública, de media el 45,7 % de la misma proviene de las Diputaciones Forales, un 35,2 % de Gobierno Vasco y el 15,1 % de los ayuntamientos y sus agrupaciones. La financiación europea supone el 0,6 % del total de financiación pública.

GRÁFICO 89. 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 foral es significativamente mayor en Gipuzkoa (60,2 %) que en Araba (47,3 %) y Bizkaia (40,7 %). Por el contrario, la financiación procedente de Gobierno Vasco es mayor en Bizkaia (40,7 %), en parte debido al mayor número de organizaciones que se ubican ahí, y en Araba (28,7 %) y menor en Gipuzkoa (20,9 %). No se observan grandes diferencias con respecto al peso de la financiación municipal en ninguno de los tres territorios históricos.

TABLA 111. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS PÚBLICA SOBRE EL TOTAL DE FINANCIACIÓN PÚBLICA POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Unión Europea	0,4%	0,3%	0,9%	0,5%
Gobierno Vasco	40,7%	20,9%	28,7%	35,2%
Diputaciones Forales	41,1%	60,2%	47,3%	45,7%
Admón. Gral. Estado	0,9%	1,9%	3,7%	1,5%
Ayuntamientos	14,9%	14,4%	16,8%	15,1%
Otras	1,8%	2,4%	2,7%	2,1%
Total	100%	100%	100%	100%

Por ámbito, se observa que el peso de la financiación proveniente de Gobierno Vasco es notablemente mayor en organizaciones de Empleo (77,3 %) y Cooperación Internacional al Desarrollo (54,5 %). La financiación foral tiene un peso muy por encima de la media en las organizaciones de Servicios Sociales (64,8 %). En lo que respecta a la financiación municipal su peso es mayor en las organizaciones de Educación y Tiempo Libre (29,3 %) y Social-transversal (20,1 %).

TABLA 112. 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	0,2%	0,9%	0,4%	0,8%	0,0%	1,1%	0,9%
Gobierno Vasco	27,7%	77,3%	17,0%	29,1%	54,5%	44,5%	44,5%
Diputaciones Forales	46,0%	9,7%	64,8%	39,8%	21,7%	30,0%	47,0%
Admón. Gral. Estado	4,7%	0,7%	1,3%	0,4%	1,9%	0,0%	6,2%
Ayuntamientos	20,6%	10,3%	14,9%	29,3%	16,9%	20,1%	1,3%
Otras	0,8%	1,0%	1,5%	0,5%	5,0%	4,3%	0,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

El peso de la financiación proveniente de Gobierno Vasco adquiere un peso notable en las 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 1.500.000 € 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.

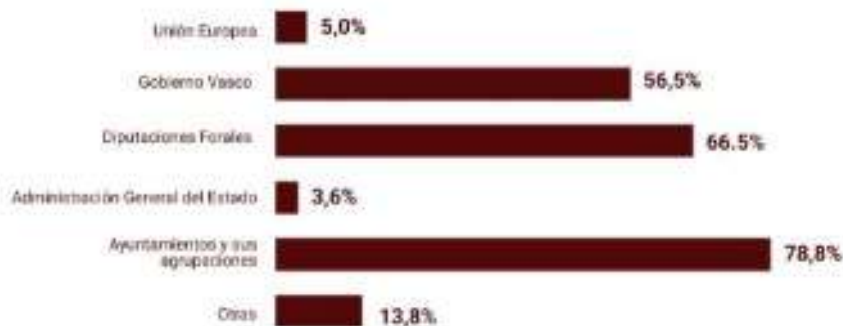
TABLA 113. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS PÚBLICA SOBRE EL TOTAL DE FINANCIACIÓN PÚBLICA POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)

	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	0,0%	2,2%	0,4%	0,3%	0,5%
Gobierno Vasco	8,0%	16,1%	34,5%	38,2%	34,8%
Diputaciones Forales	33,6%	33,4%	38,7%	41,3%	48,1%
Admón. Gral. Estado	0,0%	0,0%	0,2%	0,7%	2,0%
Ayuntamientos	48,4%	45,0%	24,3%	15,1%	13,3%
Otras	10,0%	3,2%	1,9%	4,4%	1,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Acceso a cada fuente de financiación pública

Casi 8 de cada 10 organizaciones accede a financiación proveniente de Ayuntamientos y Diputaciones Forales. 2 de cada 3 acceden a financiación foral. El 56,5 % organizaciones acceden a financiación de Gobierno Vasco. Tan solo el 5 % accede a financiación europea y el 3,6 % accede a financiación de la Administración General del Estado.

GRÁFICO 90. ORGANIZACIONES QUE ACCEDEN A CADA FUENTE DE FINANCIACIÓN PÚBLICA. (%)



A financiación europea acceden sobre todo organizaciones del ámbito de Empleo (16,2 %) y Otros (19,4 %). Al igual que a la financiación proveniente de la Administración General del Estado. A financiación municipal acceden en mayor proporción organizaciones de Cooperación Internacional al Desarrollo (91,8 %), Social-transversal (91,3 %) y Salud (90,8 %). A financiación foral acceden en mayor proporción organizaciones de Otros (100 %), Servicios Sociales (82,9 %) y Salud (72,8 %). A financiación del Gobierno Vasco acceden en mayor proporción Otros (90,5 %), Empleo (88,8 %) y Salud (75,8 %).

TABLA 114. 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	2,2%	16,2%	5,7%	9,5%	0,0%	3,1%	19,4%
Gobierno Vasco	75,8%	88,8%	71,9%	52,6%	47,4%	42,5%	90,5%
Diputaciones Forales	72,8%	43,0%	82,6%	62,3%	62,4%	62,9%	100,0%
Adm. Gral Estado	3,7%	17,1%	3,6%	4,8%	1,3%	0,0%	19,4%
Ayuntamientos	90,8%	39,6%	76,4%	77,8%	91,8%	91,3%	19,4%
Otras	9,1%	20,4%	15,6%	9,5%	12,0%	16,9%	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 (a partir de 60.000 €), mientras que la proveniente de ayuntamientos están ampliamente extendidas en grandes, medianas y pequeñas.

TABLA 115. 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	0,0%	3,2%	5,1%	3,3%	16,1%
Gobierno Vasco	8,7%	39,5%	70,7%	79,0%	85,0%
Diputaciones Forales	34,3%	56,4%	77,9%	80,0%	86,2%
Adm. Gral Estado	0,0%	0,0%	2,5%	6,8%	10,4%
Ayuntamientos	83,1%	82,7%	84,5%	77,0%	83,0%
Otras	7,5%	10,1%	15,2%	17,2%	23,9%

Financiación de servicios y otras funciones sociales

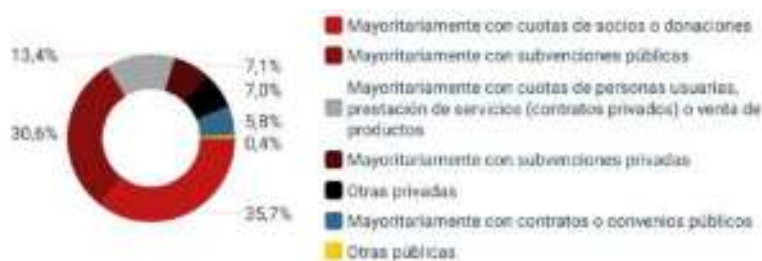
En relación con la actividad de las organizaciones dedicada a la provisión de servicios incluidos en las carteras de responsabilidad pública, 2 de cada 3 de las organizaciones que proveen este tipo de servicios afirma que se financian con financiación pública de forma exclusiva o mayoritaria⁵⁶.

GRÁFICO 91. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES CON SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA SEGÚN FINANCIACIÓN 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 36,8 % de organizaciones que proveen dichos servicios afirma que mayoritariamente lo hace con subvenciones públicas, contratos o convenios. Otro 35,7 % lo hace mayoritariamente con cuotas de socios o donaciones y otro 13,4 % con cuotas de personas usuarias, prestación de servicios (contratos privados) o venta de productos⁵⁷.

GRÁFICO 92. 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 a partes iguales entre la financiación pública y privada. Cerca del 30 % de las organizaciones afirman financiar estas actividades mayoritariamente a través de cuotas de socios o donaciones⁵⁸.

⁵⁶ Estos datos deben ser tomados con precaución porque es posible que en la respuesta a esta pregunta las entidades hayan tenido en cuenta servicios iguales a los de responsabilidad pública que se pueden desarrollar de manera privada.

⁵⁷ Los datos deben tomarse con cierta cautela porque se han tenido en cuenta sólo organizaciones que proveen servicios no incluidos en la cartera de responsabilidad pública. 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 %.

⁵⁸ 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. 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%.

GRÁFICO 93. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIÓN SEGÚN FINANCIACIÓN DE OTRAS FUNCIONES SOCIALES. (%)

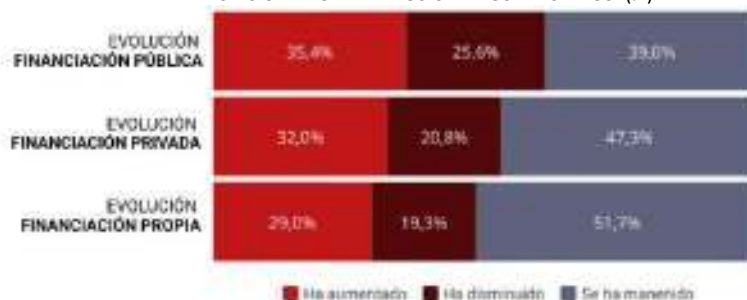


Evolución de las fuentes de financiación de las organizaciones

La evolución de las fuentes de financiación muestra que en los tres últimos años:

- a financiación pública ha aumentado en un 35,4 % de las organizaciones, se ha reducido en un 25,6 % y se ha mantenido en un 39 %;
- la financiación privada ha aumentado en un 32 % de las organizaciones, se ha reducido en un 20,8 % y se han mantenido en un 47,3 %;
- la financiación propia⁵⁹ (la financiación privada menos subvenciones de entidades privadas) aumenta en el 29 % de organizaciones, se reduce en el 19,3 % y se mantiene en el 51,7 %.

GRÁFICO 94. 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 aumentado es mayor que la media. En Araba se aprecia una menor proporción de organizaciones en que la financiación propia ha aumentado.

TABLA 116. 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	34,5%	37,4%	24,0%	35,4%
	Ha disminuido	24,1%	26,0%	34,7%	25,6%
	Se ha mantenido	41,4%	36,6%	41,2%	39,0%
Financiación privada	Ha aumentado	32,6%	35,1%	20,5%	32,0%
	Ha disminuido	16,6%	30,7%	21,0%	20,8%
	Se ha mantenido	50,8%	34,1%	58,6%	47,3%
Financiación propia	Ha aumentado	26,3%	35,1%	28,5%	29,0%
	Ha disminuido	16,4%	20,1%	30,2%	19,3%
	Se ha mantenido	57,3%	44,8%	41,3%	51,7%

⁵⁹ 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.

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:

- La financiación pública aumenta en mayor medida en las organizaciones de Servicios Sociales (45,6 %), Empleo (48,2 %) y Otros (49,9 %) y disminuye en Salud (37,6 %) y Cooperación Internacional al Desarrollo (43,3 %).
- La financiación privada aumenta considerablemente en un mayor número de organizaciones del ámbito Servicios Sociales (40,6 %) y Empleo (33,8) y disminuye en organizaciones de Salud (26,1 %) y Cooperación Internacional al Desarrollo (23,4 %).
- La financiación propia aumenta en Salud (48,2 %) y Otros (43,9 %) y disminuye sobre todo en las organizaciones de Cooperación Internacional al Desarrollo (30,9 %) y Social-transversal (21,8 %).

TABLA 117. 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	24,4%	48,2%	45,6%	33,6%	27,5%	29,2%	49,9%
	Ha disminuido	37,6%	5,6%	18,6%	21,5%	43,3%	25,7%	21,7%
	Se ha mantenido	38,0%	46,2%	35,8%	45,0%	29,3%	45,1%	28,4%
Financiación privada	Ha aumentado	28,4%	33,8%	40,6%	27,0%	31,8%	28,0%	22,7%
	Ha disminuido	26,1%	16,1%	21,0%	18,7%	23,4%	21,0%	8,4%
	Se ha mantenido	45,5%	50,2%	38,3%	54,3%	44,9%	51,1%	68,9%
Financiación propia	Ha aumentado	48,2%	29,0%	30,0%	26,0%	24,8%	24,7%	43,9%
	Ha disminuido	16,4%	11,3%	15,1%	15,8%	30,9%	21,8%	7,8%
	Se ha mantenido	35,5%	59,7%	54,9%	58,2%	44,3%	53,5%	48,3%

En relación con el volumen de ingresos, el porcentaje de organizaciones que han visto aumentar su financiación pública aumenta a medida que aumenta el volumen económico de estas. Lo mismo ocurre con la financiación privada, al contrario de la financiación propia, que no parece guardar una relación directa con el tamaño de las organizaciones.

TABLA 118. 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	12,4%	31,2%	35,4%	45,1%	60,8%
	Ha disminuido	33,0%	27,0%	26,3%	17,2%	23,9%
	Se ha mantenido	54,7%	41,7%	38,4%	37,7%	15,2%
Financiación privada	Ha aumentado	23,2%	28,1%	31,3%	37,9%	47,3%
	Ha disminuido	18,7%	18,3%	24,8%	23,0%	19,0%
	Se ha mantenido	58,0%	53,6%	43,9%	39,1%	33,6%
Financiación propia	Ha aumentado	21,6%	35,5%	24,5%	30,8%	36,5%
	Ha disminuido	29,9%	14,3%	23,4%	10,4%	14,6%
	Se ha mantenido	48,5%	50,2%	52,1%	58,7%	48,9%

7.3. ¿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 37,1 % de media sobre el total de gasto. El gasto en compras o consumos destinados al objeto social u aprovisionamiento suponen de media el 29,2 % del gasto total.

GRÁFICO 95. 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 Servicios Sociales (59,2 %), Empleo (54,4 %) y Otros (64,4 %) y el gasto en compras o consumos destinados al objeto social de la organización está por encima en Cooperación Internacional al Desarrollo (47,3 %) y Educación y Tiempo Libre (37,4 %).

TABLA 119. PESO RELATIVO DE CADA TIPO DE GASTO SEGÚN NATURALEZA POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Tiempo Libre	Cooperación Desarrollo	Social-transversal	Otros
Personal	41,3%	54,4%	59,2%	37,2%	19,4%	24,9%	64,4%
Compras o consumos destinados al objeto social, aprovisionamiento	20,7%	16,0%	17,5%	37,4%	47,3%	32,0%	8,0%
Gastos generales o suministros	8,3%	10,5%	10,1%	12,8%	6,1%	13,4%	11,8%
Servicios externos	18,5%	10,0%	8,1%	5,0%	4,4%	11,8%	9,6%
Amortizaciones	1,3%	2,4%	1,2%	0,8%	0,2%	0,6%	1,1%
Otros	10,0%	6,8%	3,9%	6,7%	22,6%	17,3%	5,2%
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 hasta suponer más del 60 % en las organizaciones con un volumen económico de más de 1.500.000 €. 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 120. 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	6,6%	28,4%	44,3%	54,0%	62,5%
Compras o consumos destinados al objeto social, aprovisionamiento	52,3%	34,9%	21,5%	20,3%	13,3%
Gastos generales o suministros	13,4%	13,0%	9,7%	8,1%	8,7%
Servicios externos	9,0%	11,6%	11,5%	6,2%	5,4%
Amortizaciones	0,0%	0,3%	1,1%	1,5%	2,0%
Otros	18,7%	11,7%	11,8%	10,0%	8,1%
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 79,7 % del gasto a la actividad o servicios prestados, mientras que los gastos indirectos de gestión suponen de media el 14 % del gasto total.



Por ámbito, en Empleo (86 %), Servicios Sociales (84,2 %) 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 (20 %), Educación y Tiempo Libre (18,9 %) y Otros (24 %).

TABLA 121. 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	75,4%	86,0%	84,2%	77,2%	77,0%	79,2%	74,5%
Gastos indirectos de gestión	20,0%	13,1%	13,3%	18,9%	13,5%	11,0%	24,0%
Otros	4,6%	0,9%	2,5%	4,0%	9,4%	9,7%	1,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Endeudamiento y auditorías

Teniendo en cuenta los balances de situación de las organizaciones, el 17,5 % de las organizaciones afirma tener endeudamiento⁶⁰. 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 97. 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 33,4 % de las organizaciones.

GRÁFICO 98. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN REALIZAN O NO AUDITORÍA DE CUENTAS. (%)



⁶⁰ 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 (35,2 %) y Araba (35,1 %) que en Gipuzkoa (28,8 %). Por ámbito, son las organizaciones de Empleo (76,2 %) y Servicios Sociales (6,4 %) las que cuentan con mayores porcentajes.

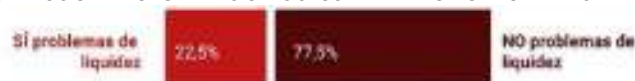
También cuentan con mayores porcentajes las Fundaciones (79,6 %) y Otras figuras jurídicas (72,7 %), las organizaciones con personal remunerado (49,1 %) y las que tienen un presupuesto entre 300.000 y 1.500.000 € (65,6 %) o por encima de 1.500.000 € (91,8 %).

7.4. LIQUIDEZ, ACCESO A CRÉDITO Y PATRIMONIO

Problemas de liquidez y acceso a crédito

El 22,5 % de las organizaciones tiene habitualmente problemas de liquidez o tensiones de tesorería⁶¹.

GRÁFICO 99. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN TIENEN O NO PROBLEMAS DE LIQUIDEZ. (%)



Son las organizaciones del ámbito Empleo (39,2 %), Salud (34,1 %), Servicios Sociales (34,3 %), las que tienen personal remunerado (27,4 %) y las que tienen presupuesto entre 12.001 € y 60.001 € (27,3 %) las que en más proporción tienen problemas de liquidez o tensiones de tesorería.

Los problemas de liquidez o tensiones de tesorería que experimentan las organizaciones pueden atribuirse a varios factores. Entre las razones más frecuentes se encuentran los retrasos planificados en los cobros, afectando al 49,5 % de las organizaciones, seguido de retrasos imprevistos en los cobros con un 26,8 %. Factores como la existencia de pérdidas (15,2 %), inversiones realizadas (6,4 %), pagos imprevistos (20,8 %), crecimiento rápido de la organización (20,8 %) y la estacionalidad de la actividad (concentración en momentos específicos del año, 27,7 %) también contribuyen a la problemática financiera de estas entidades. Estas cifras indican la diversidad de desafíos financieros que enfrentan las organizaciones en su gestión cotidiana.

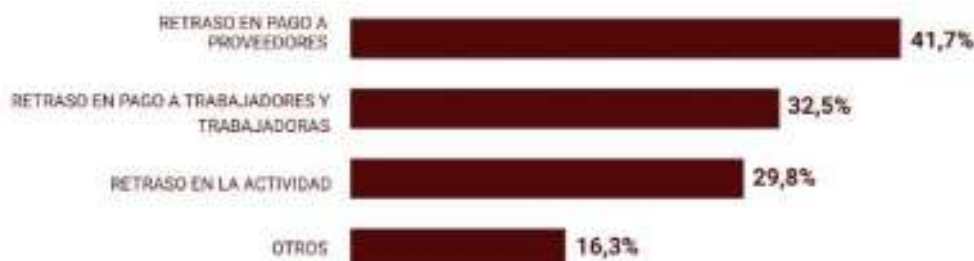
GRÁFICO 100. ORGANIZACIONES QUE HAN TENIDO PROBLEMAS DE LIQUIDEZ O TENSIONES DE TESORERÍA Y SEÑALAN LOS SIGUIENTES FACTORES QUE HAN INFLUIDO EN ELLO



⁶¹ 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%.

Ante estas dificultades, las organizaciones recurren a diversas prácticas. Entre las que han tenido problemas de liquidez o tensiones de tesorería, el 41,7 % ha recurrido a retrasos en la actividad, el 32,5 % a retrasos en pagos a proveedores y el 29,8 % a retrasos en el pago al personal remunerado⁶².

GRÁFICO 101. ORGANIZACIONES QUE HAN TENIDO PROBLEMAS DE LIQUIDEZ O TENSIONES DE TESORERÍA Y SE HAN VISTO OBLIGADAS A RECURRIR A CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PRÁCTICAS. (%)



El 16,3 % de las organizaciones dice tener dificultades de acceso a crédito. Especialmente las de Empleo (26,1 %) y Salud (21 %); aquellas con presupuesto entre 12.001 y 60.000 € (27,3 %) o por debajo de 12.000 € (15,9 %). Al contrario, solo el 3,8 % de las que ostentan la propiedad de su sede principal dicen tener estas dificultades.

GRÁFICO 102. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIÓN SEGÚN TIENEN O NO DIFICULTADES DE ACCESO A CRÉDITO. (%)



Inmuebles en propiedad/patrimonio inmobiliario

El 12,1 % de las organizaciones tienen en propiedad su sede principal y el 24,2 % en alquiler. Otro 36,5 % cuenta con una cesión pública y un 16,1 % más con una cesión privada.

GRÁFICO 103. 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 (39,9 %) u otras figuras jurídicas (37,1 %); las organizaciones de Empleo (34,4 %), Cooperación Internacional al Desarrollo (22,8 %) y Servicios Sociales (19 %); y las que tienen un presupuesto entre 300.001 y 1.500.000 € (23,1 %) o mayor de 1.500.000 € (35,5 %).

Además, el 8,4 % 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.

⁶² 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 104. 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 (26,1 %) y Salud (21 %); las que tienen volumen de ingresos entre 300.001 y 1.500.000 € (33,4 %) y por encima de 1.500.000 € (64,5 %).

7.5. ANÁLISIS COMPARATIVO 2019-2023

Las conclusiones extraídas del análisis de los recursos económicos en el sector indican que la diversidad, una característica intrínseca del mismo, ha permanecido constante en los últimos cuatro años.

En el periodo comprendido entre 2019 y 2023, se nota un leve aumento en el porcentaje de organizaciones clasificadas como muy grandes, aquellas con presupuestos superiores a 1.500.000 €. En contraste, las organizaciones consideradas muy pequeñas, con presupuestos de 12.000 € o menos, han experimentado una disminución de aproximadamente 10 puntos porcentuales, representando ahora una quinta parte del sector. Esta dinámica refleja la coexistencia de organizaciones con diversos niveles de ingresos y tamaños financieros.

Un aspecto relevante en los datos es el incremento en el porcentaje de organizaciones que han experimentado un crecimiento en sus ingresos en los últimos años, afectando actualmente a casi la mitad del total. Al mismo tiempo, se observa que alrededor del 20 % de las organizaciones han enfrentado una disminución en sus ingresos en los últimos 3 años, cifra similar a la registrada hace 4 años.

TABLA 122. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE RECURSOS ECONÓMICOS (I)

Informe	Libro Blanco TSSE 2015	Libro Blanco TSSE 2020	Libro Blanco TSSE 2024	Diferencia 2023-2019
Fecha recogida de datos	2014	2019	2023	
% de organizaciones que gestionan más de 1 millón y medio de euros	9,0	7,6	10,6	3,0
% de organizaciones que gestionan 12.000 euros o menos	32,0	31,7	20,6	-11,1
% de organizaciones que han disminuido su volumen de ingresos en los últimos 3 años	38,0 (5 años)	18,6	21,2	2,6
% de organizaciones que han incrementado su volumen de ingresos en los últimos 3 años	57,0 (5 años)	43,6	48,2	4,6

En los últimos cuatro años, se ha observado un leve aumento en el porcentaje de financiación privada en el sector a expensas de la financiación pública, que ha experimentado una disminución cercana al 5 %. Esto se ha traducido en una reducción significativa en la participación relativa de contratos y convenios públicos en la financiación del sector, a diferencia de las subvenciones públicas, que han experimentado un aumento considerable, representando cerca del 30 % del total de la financiación del sector.

Aunque el porcentaje de organizaciones que acceden a convenios públicos apenas ha experimentado cambios, destaca el aumento en aquellas que se financian, al menos parcialmente, a través de donaciones regulares, pasando del 77,6 % en 2019 al 37,1 % en 2023.

A pesar de un ligero descenso de casi 5 puntos porcentuales desde 2019, el número de organizaciones con cinco o más fuentes de financiación refleja una continua búsqueda de diversificación, un desafío previamente identificado en el Libro Blanco de 2019. Este informe también apuntaba a la necesidad de aumentar la financiación privada y propia, lo cual parece seguir siendo una prioridad para las organizaciones, como sugiere la disminución en el porcentaje de aquellas cuya única vía de ingresos es la financiación pública.

En la actualidad, cada vez son menos las organizaciones que dependen exclusivamente de la financiación pública. De hecho, aproximadamente la mitad de las organizaciones del TSSE ya obtienen más ingresos de fuentes privadas que públicas, y 1 de cada 4 financia su actividad exclusivamente a través de fuentes privadas de financiación.

TABLA 123. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE RECURSOS ECONÓMICOS (II)

Informe	Libro Blanco TSSE 2015	Libro Blanco TSSE 2020	Libro Blanco TSSE 2024	Diferencia 2023-2019
Fecha recogida de datos	2014	2019	2023	
% promedio de financiación pública del sector	69,8	70,3	64,8	-5,5
% de financiación pública vía convenios y contratos públicos sobre el total de financiación del sector	50,6	48,1	35,2	-12,9
% de financiación propia (donaciones, prestación de servicios, ventas) del sector	22,1	22,1	26,6	4,4
% de financiación vía subvenciones públicas sobre el total de financiación	19,0	22,0	29,5	7,5
% de organizaciones que acceden a convenios públicos	24,0	24,3	19,5	-4,8
% de organizaciones que se financian vía donaciones regulares (al menos en parte)	-	14,9	21,1	6,2
% de organizaciones con una sola fuente de financiación	13,4	13,6	13,0	-0,6
% de organizaciones con cinco o más fuentes de financiación distintas	21,3	25,2	20,5	-4,7
% de organizaciones donde la financiación pública representa la única fuente de ingresos	9,8	7,2	6,5	-0,7
% de organizaciones con más ingresos privados que públicos	42,0	40,4	49,3	8,9
% de organizaciones donde no hay nada de financiación pública	11,9	12,9	25,0	12,1

En relación con la financiación pública, el porcentaje promedio de ingresos públicos procedentes del Gobierno Vasco ha crecido entre 2019 y 2023, al contrario que la financiación procedente de las Diputaciones Forales, que ha visto mermar su peso relativo en la financiación del TSSE. Al mismo tiempo, parece que el porcentaje promedio de ingresos públicos procedentes de los ayuntamientos se ha mantenido constante en los últimos 4 años.

La situación en relación con el aumento o disminución de la financiación pública en los últimos años muestra una realidad diversa. Aunque un 7,5 % más de organizaciones han experimentado un aumento en su financiación en los últimos tres años en comparación con 2019, un porcentaje similar de organizaciones ha experimentado una disminución en esa misma financiación.

En cuanto a la financiación privada, la realidad no parece haber cambiado sustancialmente en comparación con 2019, al menos en lo que respecta al porcentaje de organizaciones que han experimentado un aumento o una disminución en su financiación privada en los últimos tres años.

TABLA 124. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE RECURSOS ECONÓMICOS (III)

Informe	Libro Blanco TSSE 2015	Libro Blanco TSSE 2020	Libro Blanco TSSE 2024	Diferencia 2023-2019
Fecha recogida de datos	2014	2019	2023	
% de organizaciones que acceden a financiación europea	5,0	4,6	5,0	0,4
% de ingresos públicos procedentes de gobierno autonómico	19,6	29,9	35,2	5,3
% de ingresos públicos procedentes de Diputaciones	47,9	53,4	45,7	-7,7
% de ingresos públicos procedentes de Ayuntamientos	29,7	14,7	15,1	0,4
% de organizaciones que han aumentado su financiación pública en los últimos 3 años	19,4	27,9	35,4	7,5
% de organizaciones que han visto disminuir su financiación pública en los últimos 3 años	36,9	31,8	25,6	-6,2
% de organizaciones que ha visto aumentar su financiación privada en los últimos 3 años	22,2	30,5	32,0	1,5
% organizaciones que ha visto decrecer su financiación privada en los últimos 3 años	36,9	22,4	20,8	-1,6

El gasto en actividades y servicios ha experimentado una leve disminución entre 2019 y 2023, mientras que el destinado a gestión interna ha aumentado cerca de 2 puntos porcentuales, una tendencia que se ha mantenido desde los datos recopilados en 2014.

En líneas generales, la situación financiera de las organizaciones parece estar en un punto de cierta estabilidad, al mantenerse el porcentaje de organizaciones con dificultades de acceso a crédito y/o problemas de liquidez. Destaca también la reducción en más de un 10,6 % del porcentaje de aquellas que, a pesar de tener problemas, se ven obligadas a retrasar el pago a sus trabajadores.

Además, se observa un crecimiento en el número de organizaciones que optan por realizar auditorías externas, con un 33 % de ellas tomando esta decisión en la actualidad.

TABLA 125. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE RECURSOS ECONÓMICOS (IV)

Informe	Libro Blanco TSSE 2015	Libro Blanco TSSE 2020	Libro Blanco TSSE 2024	Diferencia 2023-2019
Fecha recogida de datos	2014	2019	2023	
% de gasto de las organizaciones destinado directamente a actividades y servicios	85,4	82,6	79,7	-2,9
% de organizaciones que han realizado alguna auditoría contable externa	26,0	28,0	33,4	5,4
% promedio gasto en gestión interna y administración	11,7	12,1	14,0	1,9
% de organizaciones con dificultades de acceso a crédito	25,0	16,4	16,3	-0,1
% de organizaciones con problemas de liquidez	26,0	23,6	22,5	-1,1
% de organizaciones que ha tenido que retrasar el pago a trabajadores/as sobre total de organizaciones con problemas	52,0	40,4	29,8	-10,6
% de organizaciones con locales en propiedad	17,7	16,7	15,9	-0,8

8. ESTRATEGIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN

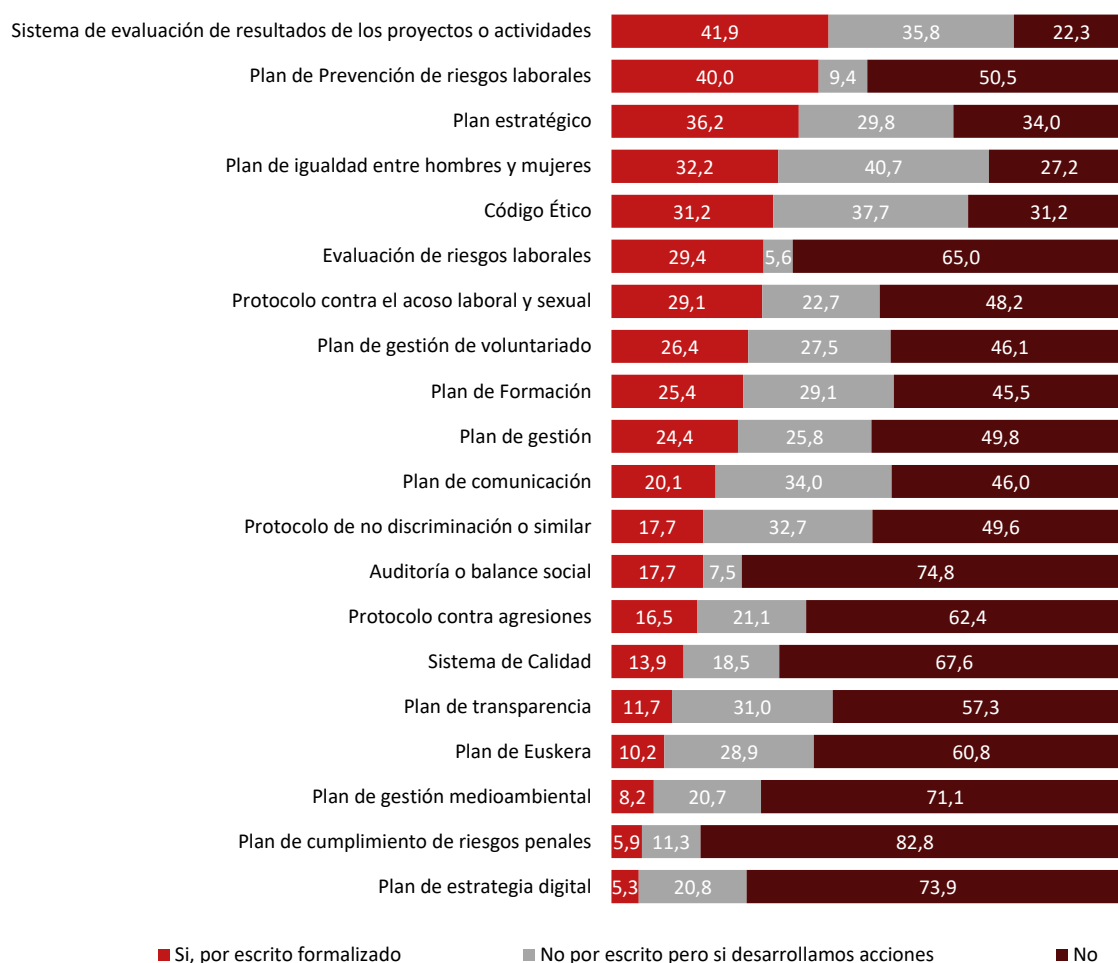
8.1. ¿QUÉ HERRAMIENTAS DE GESTIÓN UTILIZAN?

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 sistemas de evaluación de resultados de los proyectos o actividades, los Planes de Prevención de riesgos laborales, los Planes Estratégicos o los Planes de Igualdad entre Hombres y Mujeres son algunas de las más estandarizadas. Otras herramientas, como los Planes de Gestión Medioambiental, los Planes de estrategia digital 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 105. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE DIFERENTES HERRAMIENTAS DE GESTIÓN. (%)



Sistema de evaluación de resultados

Aproximadamente 4 de cada 10 organizaciones cuenta con un Sistema de evaluación de resultados o de impacto de los proyectos o actividades formalizado (por escrito) y otro 35,8 % desarrolla acciones relacionadas con ello.

GRÁFICO 106. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE SISTEMA DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS. (%)



Son las organizaciones de los ámbitos de Servicios Sociales (53,6 %), Empleo (51,2 %), y Educación y Tiempo Libre (49,1 %), las organizaciones con personal remunerado (49,1 %) y las organizaciones con más de 1.500.000 € de volumen de ingresos (73 %) 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 a medida que crece el volumen de ingresos de las organizaciones.

Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Los Planes de Prevención de Riesgos laborales están implantados formalmente en el 40 % de las organizaciones, y tan solo un 9,4 % de organizaciones realiza acciones relacionadas, aunque no tengan un plan por escrito.

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 (77,7 %), Servicios Sociales (69,7 %) y Otros (61,4 %) 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 83,5 % 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 61,2 % de las organizaciones que cuentan con un plan formalizado dicen llevar a cabo la vigilancia de la salud de sus personas trabajadoras en el marco de este. Además, el 47,3 % de las mismas afirma que su plan incluye un apartado específico de riesgos psicosociales.

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 estratégico

El 36,2 % de organizaciones cuenta con un Plan Estratégico (sobre los servicios y las líneas de actuación de la organización a largo plazo) formalizado y otro 29,8 % no lo tiene por escrito, pero sí desarrolla acciones relacionadas.

GRÁFICO 109. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN ESTRATÉGICO. (%)



Empleo (61,9 %), Otros (49,9 %), Cooperación Internacional al Desarrollo (49,9 %) y Servicios Sociales (43,4 %) son los ámbitos con mayor extensión de Planes Estratégicos formalizados. En el sentido contrario, es destacable 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 67,8 % entre las organizaciones con más de 1.500.000 €.

También es clara la relación con la presencia y número de personal remunerado. El 50,2 % de organizaciones con personal remunerado cuenta con Plan Estratégico, y ese porcentaje sube hasta el 72,8 % en aquellas con más de 100 personas remuneradas.

Plan de Igualdad

Aproximadamente 7 de cada 10 de las organizaciones desarrolla acciones relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres, y de hecho un 32,2 % cuenta con un Plan de Igualdad.

GRÁFICO 110. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE IGUALDAD. (%)



Las organizaciones de Servicios Sociales (46,3 %) y Cooperación Internacional al Desarrollo (29,6 %), aquellas con personal remunerado (especialmente por encima de 11 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.

Código Ético

Más del 30 % de organizaciones tiene un Código Ético y otro 37,7 % 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 (52,8 %) y Educación y Tiempo libre (42,1 %) 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, pero es especialmente elevado entre organizaciones con más de 1.500.000 € de presupuesto (63,1 % de estas). 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 78,7 % entre quienes tienen más de 100.

Protocolo contra el acoso laboral y sexual

Un 29,1 % de organizaciones tiene un Protocolo contra el acoso laboral y sexual y otro 22,7 % realiza acciones relacionadas, aunque no tengan un protocolo por escrito.

GRÁFICO 112. 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.

Plan de Gestión del Voluntariado

1 de cada 4 organizaciones ha desarrollado un Plan de Gestión del voluntariado y otro 27,5 % realiza acciones relacionadas, aunque no lo tengan por escrito.

GRÁFICO 113. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO. (%)



Servicios Sociales (42 %), y Cooperación Internacional al Desarrollo (35,5 %) 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 personas remuneradas en sus equipos de trabajo 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 Formación

3 de cada 10 organizaciones realiza acciones relacionadas con un Plan de Formación y otro 25,4 % de organizaciones lo tiene por escrito.

GRÁFICO 114. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE FORMACIÓN. (%)



Los ámbitos de Empleo (51,8 %) y Servicios Sociales (41,8 %) 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 50 personas remuneradas cuentan con dicho plan.

Plan de Gestión

Aproximadamente 1 de cada 4 organizaciones tiene un Plan de Gestión (operativo) formalizado y otro tanto desarrolla acciones relacionadas.

GRÁFICO 115. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE GESTIÓN. (%)



El 63,2 % de las organizaciones del ámbito del Empleo, el 49,6 % de las de Otros ámbitos y el 38,3 % 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 Comunicación

El 20 % tiene un Plan de Comunicación y otro 34 % realiza acciones relacionadas.

GRÁFICO 116. 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 Cooperación Internacional al Desarrollo (29,4 %), Empleo (27,1 %) y Servicios Sociales (23,7 %); las que tienen un volumen de ingresos de más de 1.500.000 €; las que cuentan con 50 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.

Protocolo de No Discriminación

Un 17,7 % tiene un Protocolo de no discriminación o similar y cerca de 1 de cada 3 organizaciones no lo tienen por escrito, pero sí desarrollan acciones que guardan relación.

GRÁFICO 117. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PROTOCOLO DE NO DISCRIMINACIÓN. (%)



Son las organizaciones de Otros (31,4 %), Empleo (27,4 %) y Cooperación Internacional al Desarrollo (26,7 %) 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.

Auditoría o balance social

Un 17,7 % de organizaciones cuenta con una Auditoría o un balance social y otro 7,5 % desarrolla acciones relacionadas. Por el contrario, 3 de cada 4 organizaciones ni siquiera realizan acciones relacionadas.

GRÁFICO 118. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE UNA AUDITORÍA O BALANCE SOCIAL. (%)

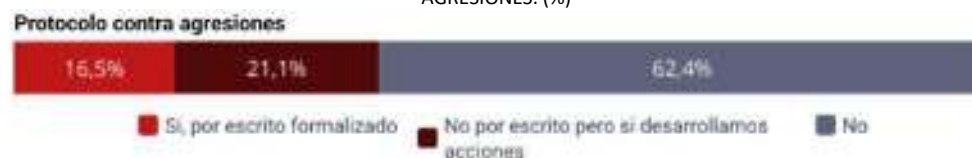


La auditoría o el balance social están sobre todo implantadas en el ámbito del Empleo (54,1 %), además en las organizaciones con volumen de ingresos por encima de 1.500.000 € (50,1 %) y las que tienen 51 o más personas remuneradas en sus equipos de trabajo (49,8 %).

Protocolo contra agresiones

Un 16,5 % de organizaciones cuenta con un Protocolo contra agresiones y otro 21,1 % desarrolla acciones relacionadas. 6 de cada 10 no cuentan con dicho protocolo ni realizan acciones.

GRÁFICO 119. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PROTOCOLO CONTRA AGRESIONES. (%)



Empleo (31 %), Servicios Sociales (31,7 %) y Otros (24,7 %) 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.

Sistemas de calidad

Los Sistemas de Calidad tienen una presencia menor en las organizaciones: un 13,9 % de ellas tienen un Sistema de Calidad formalizado y otro 18,5 % realiza acciones relacionadas. 2 de cada 3 organizaciones no realiza nada relacionado con sistemas de calidad.

GRÁFICO 120. 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 (52,5 %) y Servicios Sociales (35,5 %) 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 Cooperación Internacional al Desarrollo (80,6 %), Social-transversal (78,6 %) y Salud (73 %) las que en mayor proporción no tienen sistemas de calidad ni desarrollan acciones relacionadas.

Plan de Transparencia

El 31 % desarrolla acciones relacionadas con la transparencia y un 11,7 % 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 (30,3 %) y Otros (19,5 %), aquellas con volumen de ingresos de 300.001 € o más y las que tienen personal remunerado.

Plan de Euskera

Más de 1 de cada 4 organizaciones realiza acciones relacionadas con el euskera y, de hecho, un 10,2 % cuenta con un Plan de Euskera formalizado.

GRÁFICO 122. 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 (17,9 %), en contraposición a las organizaciones situadas en Araba y Bizkaia (un 2,9 % y 8,4 %, respectivamente), en los ámbitos de Empleo (30,7 %), Educación y Tiempo Libre (19,1 %) y Otros (18,2 %), así como en organizaciones con más de 1.500.000 € de presupuesto y 51 o más personas remuneradas. Según aumenta el personal remunerado crece el porcentaje de organizaciones con plan de euskera.

Plan de Gestión Medioambiental

Solo un 8,2 % de organizaciones cuenta con un plan formalizado, aunque otro 20,7 % desarrolla acciones que guardan relación.

GRÁFICO 123. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL. (%)



Las organizaciones de Cooperación Internacional al Desarrollo y Empleo (14,2 %) 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.

Planes de Cumplimiento de Riesgos Penales

Solo el 5,9 % cuenta con dicho plan, aunque otro 11,3 % desarrolla acciones que guardan relación.

GRÁFICO 124. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE CUMPLIMIENTO DE RIESGOS PENALES. (%)



Las organizaciones de Servicios Sociales (15,1 %) cuentan con mayor proporción de organizaciones con plan de cumplimiento de riesgos penales, así como las organizaciones con volumen de ingresos de más de 1.500.000 € y las que cuentan con 51 o más personas remuneradas.

Planes de Estrategia Digital

Los Planes de Estrategia Digital apenas están implantados a nivel formal (5,3 %) y solo 1 de 5 organizaciones (20,8 %) desarrolla acciones relacionadas.

GRÁFICO 125. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE ESTRATEGIA DIGITAL. (%)



El porcentaje es mayor sobre todo en el ámbito Otros (19,5 %) y en organizaciones las organizaciones más grandes tanto en volumen económico como en número de personas remuneradas.

8.2. ¿QUÉ OTRAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN HAN INCORPORADO? ¿SON COHERENTES SUS PRÁCTICAS DE GESTIÓN CON SU MISIÓN Y SUS VALORES?

Certificación de calidad

El 14,4 % de las organizaciones cuenta con alguna certificación de calidad. Ese porcentaje sube al 34,6 % entre aquellas con volumen de ingresos entre 300.000€ y 1.500.000€ y al 67,1 % entre las que superan 1.500.000 € de presupuesto. Asimismo, las certificaciones de calidad están más extendidas en los ámbitos de Empleo (50,1 %) y Servicios Sociales (34,6 %).

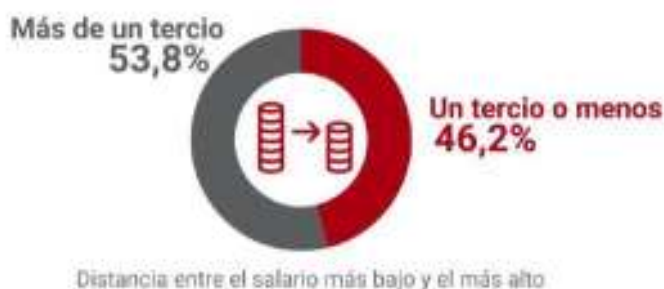
GRÁFICO 126. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES SEGÚN CUENTAN O NO CON ALGUNA CERTIFICACIÓN DE CALIDAD. (%)



Distancia entre el salario más alto y el más bajo

En el 46,2 % 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 salario⁶³.

GRÁFICO 127. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES SEGÚN DISTANCIA ENTRE SALARIO MÁS BAJO Y ALTO. (%)



El porcentaje de organizaciones en las que esa distancia es como máximo de un tercio es del 78 % en el ámbito de Social-transversal y del 50,6 % en Cooperación Internacional al Desarrollo.

En el caso de las organizaciones más pequeñas, con presupuestos por debajo de los 60.000 €, el porcentaje de organizaciones en las que esa distancia es como máximo de un tercio se sitúa en casi 9 de cada 10 organizaciones, y desciende paulatinamente a medida que aumento el volumen de ingreso de las organizaciones (hasta el 29,9 % de las organizaciones con más de 1.500.000 € de ingresos anuales).

Uso del euskera

En el 58,3 % de organizaciones las personas que hacen uso habitualmente del euskera en la organización suponen menos de la mitad de las personas de la entidad⁶⁴. En el otro 41,7 % las personas que hablan habitualmente euskera son más de la mitad. Es destacable que un 14,5 %

⁶³ 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%.

⁶⁴ 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%.

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 128. 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 69 % de ellas más de la mitad de las personas de la organización lo usan habitualmente. Ese porcentaje es del 30 % en Bizkaia y del 31,7 % en Araba.

Asimismo, el 59,7 % de organizaciones de Educación y Tiempo Libre y el 60,9 % de organizaciones de Otros ámbitos cuentan con equipos de personas en los que más de la mitad de las personas hablan euskera habitualmente.

Además, entre las organizaciones con un Plan de Euskera formalizado el uso del euskera es significativamente mayor que las que no lo tienen. Concretamente, en las organizaciones que cuentan con un Plan de Euskera formalizado, 3 de cada 4 personas hacen un uso habitual del euskera.

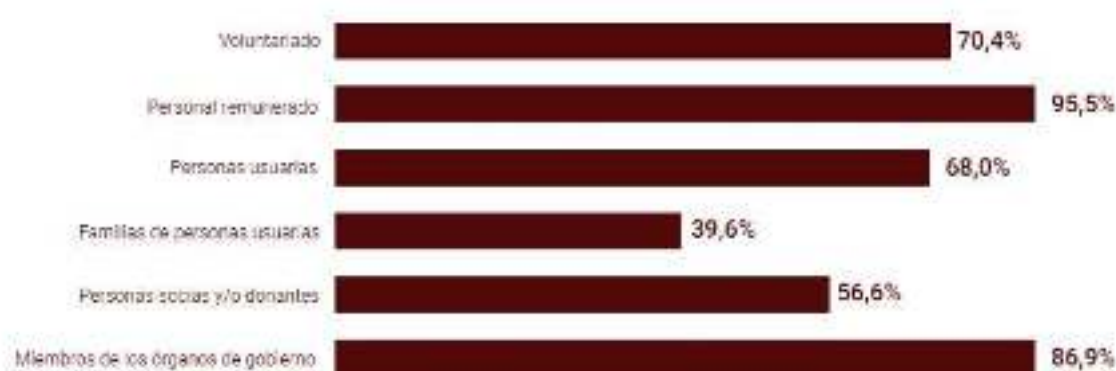
Participación de grupos de interés en la planificación y/o evaluación de actividades

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 95,5 % de organizaciones con personal remunerado implica a sus personas remuneradas en la planificación y/o evaluación de actividades, un 86,9 % de a los miembros de los órganos de gobierno y un 70,4 % a las personas voluntarias.

El porcentaje de organizaciones que implica a las personas usuarias (68 %) y personas socias y/o donantes (56,6 %) 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 39,6 %⁶⁵.

GRÁFICO 129. ORGANIZACIONES QUE CUENTAN CON CADA UNO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS PARA LA PLANIFICACIÓN Y/O EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES. (%)



⁶⁵ 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%.

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 en Educación y Tiempo Libre es del 86,5 %, 80,1 % en Cooperación Internacional al Desarrollo y 77,7 % en las organizaciones de Social-transversal. También lo es en el 80,2 % de las organizaciones en las que el peso del voluntariado supera las tres cuartas partes. Igualmente, es superior a la media la participación del voluntariado en organizaciones con presupuestos por debajo de 60.000 €.
- En organizaciones con personal remunerado, éste participa en la planificación o evaluación de actividades en el 100 % de organizaciones de Empleo, Cooperación Internacional al Desarrollo y Otros y en el 99 % de Servicios Sociales. Asimismo, la participación de las personas remuneradas es cercana al 100% en organizaciones con presupuestos por encima de 60.000 €.
- La participación de personas usuarias es considerablemente mayor en los ámbitos de Servicios Sociales (67,6 %), Educación y Tiempo Libre (65,6 %) y Salud (68,8 %), así como en organizaciones con presupuestos mayor a 60.000 € y en las que tienen mayoría de personas remuneradas.
- El porcentaje de organizaciones en las que participan las familias de personas usuarias en la planificación o evaluación de actividades es del 55 % Salud, del 46,8 % en Tiempo Libre y del 40 % en Servicios Sociales.
- Las personas socias y/o donantes participan en la planificación o evaluación de actividades en el 63 % de organizaciones del ámbito Salud y en el 61,5 % de organizaciones de Social-transversal.
- La participación de miembros de los órganos de gobierno en la planificación está por encima del 85 % en los ámbitos de Empleo y Servicios Sociales.

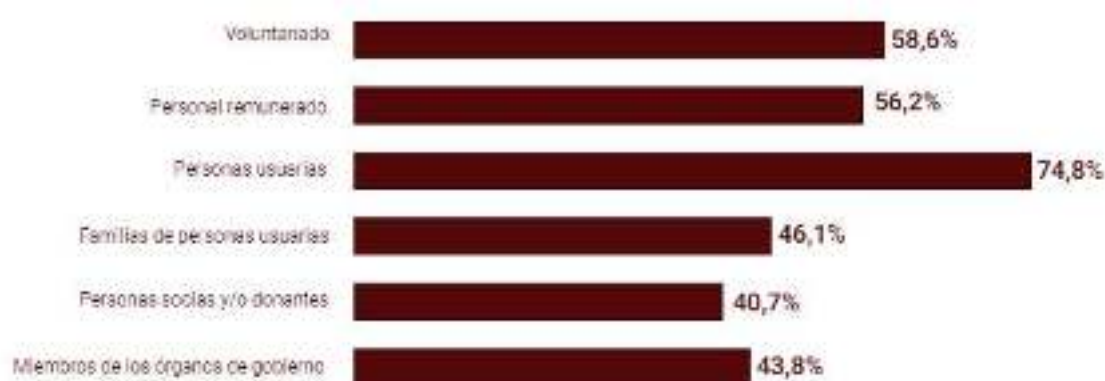
Evaluación de la satisfacción de grupos de interés

Además de hacerles partícipes, es habitual que las organizaciones cuenten con sistemas de evaluación de la satisfacción de los grupos de interés.

Casi el 56,2 % de organizaciones con personas remuneradas cuenta con un sistema de evaluación de la satisfacción de éstas. El 58,6 % cuenta con un sistema de evaluación de la satisfacción del voluntariado, el 43,8 % de los miembros de los órganos de gobierno y el 74,8 % 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 (aproximadamente 4 de cada 10)⁶⁶.

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 del +/- 5,77%.

GRÁFICO 130. 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 69,6 % en el ámbito de Educación y Tiempo Libre y del 58,6 % en Servicios Sociales.
- En organizaciones con personal remunerado, se evalúa su satisfacción en el 76,2 % de organizaciones de Empleo, en el 70,7 % de organizaciones de Educación y Tiempo Libre y en el 63,5 % de Servicios Sociales.
- En porcentaje de organizaciones en las que se evalúa la satisfacción de personas usuarias es del 77,5 % en Educación y Tiempo Libre, 67,4 % en Servicios Sociales y del 62,7 % en Salud.
- La evaluación de la satisfacción de las familias de personas usuarias es considerablemente mayor en los ámbitos de Tiempo Libre (53,8 %), Servicios Sociales (49,8 %) y Salud (48 %).
- La evaluación de la satisfacción de personas socias y/o donantes se realiza en el 53,9 % de organizaciones del ámbito Social-transversal y en 34,5 % 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 Otros (66,7 %), Educación y Tiempo Libre (46,9 %) y Servicios Sociales (42 %).

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 85,2 % 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 44,9 % de organizaciones participa menos de la mitad del voluntariado en dichos órganos o comisiones, en un 16,3 % de las organizaciones la mitad o más de las personas voluntarias participan (pero no todas) y en un 23,9 % todas⁶⁷.

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 del +/- 7,16%.

El porcentaje de organizaciones en las que participan todas las personas voluntarias en órganos o comisiones es del 37,2 % en Educación y Tiempo Libre y del 34 % en el ámbito Social-transversal y así como del 36,7 % en organizaciones con un volumen de ingresos inferior a 12.000€.

GRÁFICO 131. 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 28,3 % 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 26,6 % de organizaciones participa menos de la mitad del personal remunerado en dichos órganos o comisiones. En otro 10,5 % la mitad o más de la plantilla (pero no todas las personas remuneradas) y en un 27,8 % de los casos se involucra al total de la plantilla⁶⁸.

Este porcentaje asciende al 60,9 % en el ámbito Social-transversal, al 62,4 % en el ámbito Otros, al 65,9 % en organizaciones con menos de 3 personas remuneradas y el 70 % en organizaciones con volumen de ingresos entre 12.001 € y 60.0000 €.

Campañas de sensibilización

En relación con la coherencia y la identidad de las organizaciones del TSSE, es destacable que un 63,8 % 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 81,5 % lo ha hecho en colaboración con otras entidades, lo que además da cuenta de la relación y colaboración que mantienen las organizaciones entre sí.

GRÁFICO 132. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES SEGÚN SI HAN REALIZADO ALGUNA CAMPAÑA EN EL ÚLTIMA AÑO Y, EN TAL CASO, SI HA SIDO EN COLABORACIÓN. (%)



⁶⁸ 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. Por ello la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error del +/- 8,27%.

Son las organizaciones de Cooperación Internacional al Desarrollo (80,9 %) las que en mayor proporción han realizado o participado en alguna campaña en el último año, seguidas de las organizaciones del ámbito de Salud (79,3 %) y Servicios Sociales (68,6 %).

Las organizaciones que atienden a personas con discapacidad (77,3 %) también destacan por encima del resto de contingencias atendidas. Asimismo, se observa que el porcentaje de organizaciones que han realizado o participado en alguna campaña en el último año llega al 81,1 % entre las organizaciones que pertenecen a alguna red. Por el contrario, las organizaciones que solo proveen servicios incluidos en las carteras de servicios de responsabilidad pública muestran índices de participación significativamente menores que el resto de las organizaciones (37,1 %).

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 (92,7 %), Social-transversal (87,9 %) y Otros (89,4 %), así como entre las que pertenecen a alguna red (86,9 %).

Evaluación del grado de cumplimiento de la misión

Es reseñable que el 82,5 % de las organizaciones evalúa periódicamente el grado de cumplimiento de su misión⁶⁹. Se trata éste de un ejercicio que permite a las organizaciones “examinarse” para comprobar su coherencia en relación con la misión.

GRÁFICO 133. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES SEGÚN SI EVALÚAN EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN. (%)

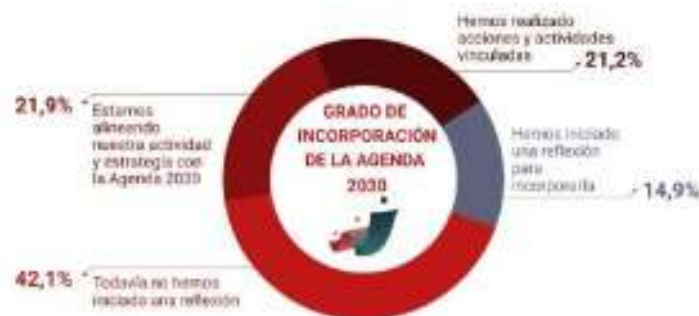


El porcentaje de organizaciones que evalúa periódicamente el grado de consecución de su misión es ligeramente inferior a la media en el ámbito Social-transversal (78,8 %) y el de Salud (80,2 %), así como en organizaciones con un volumen de ingresos inferior a 12.000 € (72,8 %).

Grado de incorporación de la Agenda 2030

Por último, cabe destacar que casi 6 de cada 10 organizaciones ya han comenzado, al menos, a reflexionar sobre la incorporación de la Agenda 2030 en su actividad y sus organizaciones. Un 14,9 % de las organizaciones ha comenzado un proceso de reflexión al respecto, otro 21,2 % ya han realizado acciones y actividades vinculadas a la Agenda 2030 y, otro 21,9 %, ya están alineando su actividad y su estrategia en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030.

GRÁFICO 134. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES SEGÚN INCORPORACIÓN DE LA AGENDA 2030 EN SU ORGANIZACIÓN. (%)



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 +/- 6,16%.

Mientras que, en el conjunto del TSSE, un 42,1 % de las organizaciones aún no han comenzado una reflexión sobre la incorporación de la Agenda 2030, es más habitual en las siguientes organizaciones:

- en las que trabajan en el ámbito de la Salud (58,3 %) y Social-transversal (53 %);
- en las que disponen de menos recursos económicos (68,7 % de las organizaciones con menos de 12.000 €);
- en Gipuzkoa (53,7 %);
- en organizaciones que atienden principalmente a personas en situación o riesgo de dependencia (63,5 %) y discapacidad (57,3 %);
- y en las organizaciones que no pertenecen a alguna organización o iniciativa de segundo nivel (60,5 %).

8.3. ¿QUÉ MECANISMOS DE COMUNICACIÓN UTILIZAN? ¿QUÉ INFORMACIÓN HACEN LLEGAR A SUS GRUPOS DE INTERÉS?

8.3.1. Herramientas de comunicación

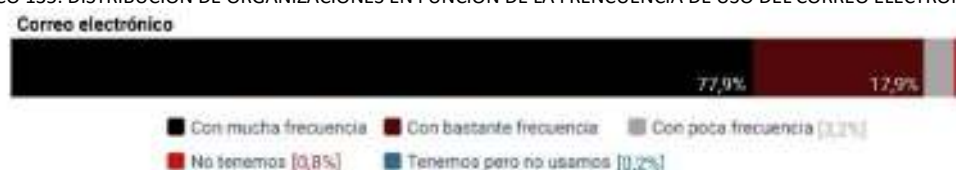
Las organizaciones utilizan distintos mecanismos de comunicación entre los que la presencia de herramientas tecnológicas/digitales es destacable.

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 78 % dice utilizarlo con mucha frecuencia y otro 17,9 % con bastante frecuencia. Su uso con bastante o mucha frecuencia es muy amplio en todos los ámbitos, alcanzando el 100 % en Empleo, Educación y Tiempo Libre y Otros. No obstante, cerca de un 1 % de las organizaciones carece de correo electrónico.

GRÁFICO 135. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRECUENCIA DE USO DEL CORREO ELECTRÓNICO. (%)



Las **redes sociales** como Twitter, Facebook o YouTube son la segunda herramienta más utilizada: el 43,2 % las utiliza con mucha frecuencia y el 30,3 % con bastante, por lo que más de 7 de cada 10 utilizan con asiduidad las redes sociales. Un 11,9 % no tiene perfil en redes sociales.

Los porcentajes de uso, bastante o muy frecuente, de redes sociales son superiores en Otros (100 %), Empleo (85,7 %), Cooperación Internacional al Desarrollo (83,2 %) y Educación y Tiempo Libre (78,4 %). Destaca que el 19 % de las del ámbito Social-transversal no tienen redes sociales.

Las organizaciones con presupuesto a partir de 60.001 € 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 136. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRECUENCIA DE USO DE REDES SOCIALES. (%)



El 35,3 % de organizaciones utiliza su **web** institucional con mucha frecuencia y otro 24,3 % con bastante frecuencia, aunque todavía un 19,7 % 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 (86,7 %), Empleo (72,4 %), Cooperación Internacional al Desarrollo (70,7 %).

En el sentido contrario, destaca que el 34,7 % de organizaciones del ámbito Social-transversal no tengan página web, así como el 23,1 % 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 137. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRECUENCIA DE USO DE LA WEB. (%)



Una de las herramientas menos utilizadas 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 Servicios Sociales (35,6 %), Empleo (32,6 %) y Otros (32,2 %).

GRÁFICO 138. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRECUENCIA 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 solo 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 126. 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	99,4%	88,6%	84,6%	96,9%	99,4%	100,0%	100,0%	95,8%
Redes sociales	81,1%	61,6%	64,8%	65,8%	78,5%	82,5%	82,2%	73,5%
Página web	74,3%	32,5%	26,9%	49,4%	66,7%	78,2%	92,6%	59,6%
Intranet	36,1%	6,9%	16,3%	15,4%	24,4%	36,9%	55,9%	26,7%

Otras herramientas de comunicación

Otras herramientas de comunicación más clásicas tienen un nivel de uso menor que las digitales.

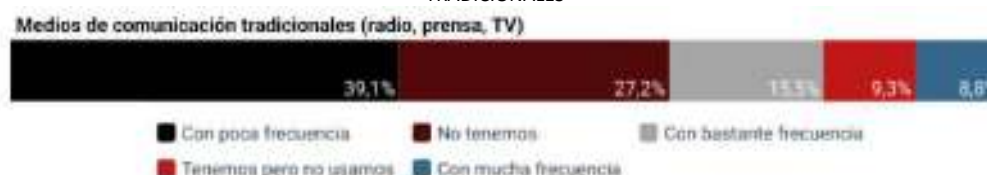
Así, **boletines o revistas** son utilizados por el 35,6 % de organizaciones con bastante o mucha frecuencia. El porcentaje de uso es ligeramente mayor en los ámbitos de Tiempo Libre (21,9 %), así como en las organizaciones más pequeñas.

GRÁFICO 139. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRECUENCIA DE USO DE BOLETINES O REVISTAS. (%)



Los **medios de comunicación tradicionales (radio, prensa o TV)** se usa con bastante o mucha frecuencia por el 24,3% de las organizaciones. Por ámbitos, destacan por encima de la media en uso bastante o muy frecuente Social-transversal (31,6 %) y Salud (28,6 %).

GRÁFICO 140. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRECUENCIA DE USO DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN TRADICIONALES



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 solo 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 127. 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	42,3%	19,5%	15,2%	27,9%	47,9%	37,0%	51,4%	35,6%
Medios de comunicación tradicionales (radio, prensa o TV)	27,4%	17,3%	11,5%	24,4%	33,7%	17,7%	30,8%	24,3%

8.3.2. 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 a 9 de cada 10 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 8 de cada 10 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 (66,9 % y 61,2 %, respectivamente). Es menos frecuente que remitan información sobre las personas de la entidad (45,3 %).

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 128. 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 ⁷⁰
memoria anual de actividades	95,2%	100,0%	96,8%	76,7%	91,3%	95,1%	92,6%
estado de cuentas	94,0%	94,6%	92,2%	73,6%	84,9%	93,1%	100,0%
misión y valores de la entidad	84,4%	91,9%	83,7%	91,0%	80,0%	74,8%	92,6%
composición órganos gobierno	89,4%	62,3%	83,0%	75,5%	81,2%	79,4%	85,2%
indicadores personas entidad	40,4%	57,7%	49,3%	40,5%	31,9%	52,3%	41,4%
grado de cumplimiento de objetivos	67,3%	87,7%	66,9%	53,5%	77,5%	66,7%	100,0%
impacto de sus actividades	67,7%	77,8%	65,5%	44,2%	81,8%	54,3%	92,3%

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 129. ORGANIZACIONES QUE SÍ 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	83,2%	93,8%	98,6%	89,1%	98,1%
Estado de cuentas	76,4%	87,8%	94,9%	95,5%	96,0%
misión y valores de la entidad	69,4%	70,9%	86,9%	91,5%	97,8%
composición órganos gobierno	67,3%	81,3%	87,9%	78,7%	83,5%
indicadores personas entidad	34,0%	40,1%	53,0%	44,9%	65,7%
grado de cumplimiento de objetivos	53,0%	53,3%	82,0%	77,8%	81,6%
impacto de su actuación	56,0%	45,4%	70,4%	74,1%	78,6%

8.4. ¿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 en la actividad de las organizaciones.

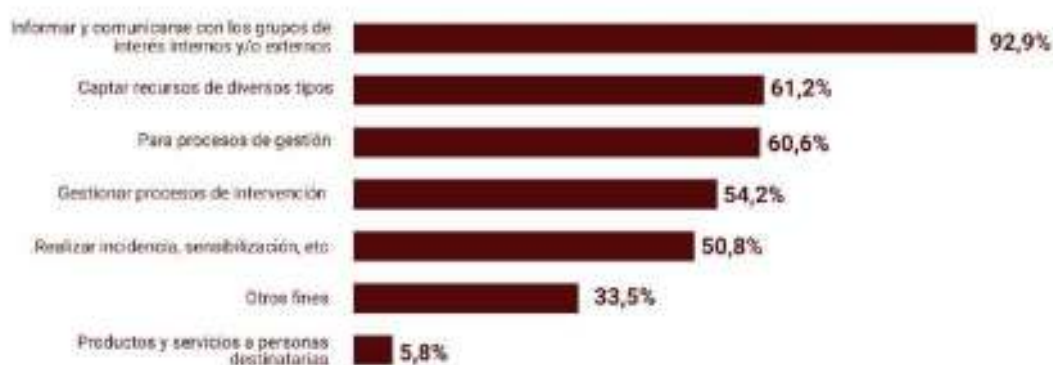
⁷⁰ El número de respuestas de organizaciones del ámbito Otros ha sido especialmente reducido en esta cuestión por lo que hay que tomar el dato con cautela.

8.4.1. Uso de tecnología digital

Las organizaciones han ido incorporando algunas prácticas⁷¹ en su día a día, algunas de manera muy amplia. La práctica más extendida (un 92,9 % 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...).

6 de cada 10 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, etc., así como para captar recursos de diversos tipos. Algo más de la mitad de las entidades utilizan la tecnología digital para gestionar procesos de intervención y/o gestión y realizar actividades de incidencia, sensibilización, etc. En mucha menor medida, un 5,8 % de organizaciones también utiliza la tecnología digital para ofrecer productos y servicios a personas destinatarias.

GRÁFICO 142. ORGANIZACIONES QUE UTILIZAN LA TECNOLOGÍA DIGITAL PARA DISTINTOS FINES. (%)



A excepción de para informar y comunicarse con los grupos de interés internos y/o externos y para procesos de gestión, se observa una relación entre el uso de la tecnología digital y el volumen de ingresos de las organizaciones. A mayor volumen de ingresos, mayor es el porcentaje de organizaciones que hacen uso de la tecnología digital para estos fines.

8.4.2. Prácticas centradas en las personas destinatarias

Las prácticas centradas en las personas destinatarias⁷² de las organizaciones, no están tan extendidas como las anteriormente descritas.

Un 40,7 % de organizaciones realiza acciones de información y orientación, alfabetización o educación digital y un 37,9 % facilita espacios de uso libre y gratuito de tecnologías de la información y la comunicación a las personas destinatarias.

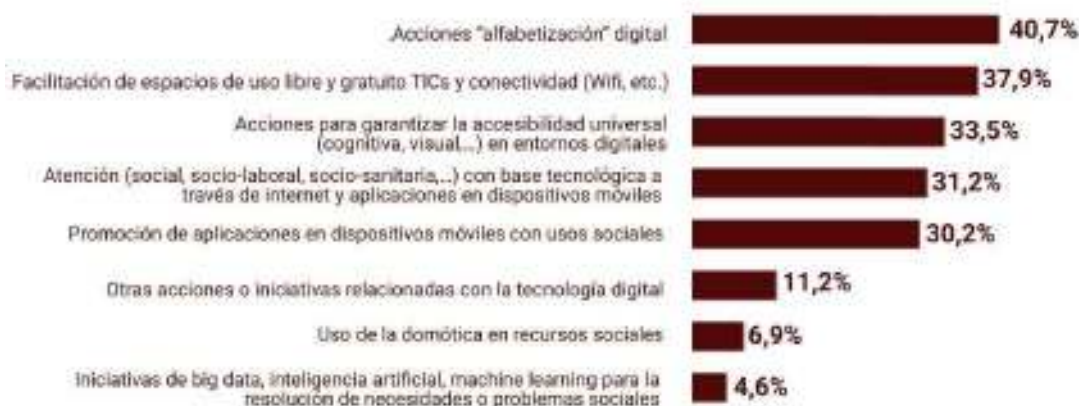
En torno a 3 de cada 10 organizaciones promociona aplicaciones en dispositivos móviles con usos sociales, realiza acciones de incidencia social y política (activismo digital), desarrolla atención con base tecnológica a través de Internet y aplicaciones en dispositivos móviles, y realiza acciones para garantizar la accesibilidad universal en entornos digitales.

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 +/- 6,23 %.

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 +/- 6,96%.

Las prácticas cuyo uso está menos extendido son el uso de la domótica (6,9 % de las organizaciones) y las iniciativas de *big data*, inteligencia artificial o *machine learning* (4,6 %).

GRÁFICO 143. ORGANIZACIONES CON PRÁCTICAS CENTRADAS EN LAS PERSONAS DESTINATARIAS. (%)



Al igual que el uso de las tecnologías digitales para distintos fines, las prácticas centradas en las personas destinatarias también muestran una relación manifiesta con el volumen de ingresos. Por lo general, a mayor volumen de ingresos mayor es el porcentaje de organizaciones que participan de alguna de estas prácticas.

8.5. ANÁLISIS COMPARATIVO 2019-2023

En líneas generales, se aprecia un avance significativo en el desarrollo de herramientas de gestión entre 2019 y 2023 por parte de las organizaciones.

En el año 2023, un mayor porcentaje de organizaciones ha implementado formalmente sistemas de evaluación de resultados o planes de riesgos laborales, indicando la progresiva incorporación y formalización de estas herramientas. Esta tendencia ascendente se ha mantenido en los últimos 9 años, desde que se iniciaron los registros.

Se observa también un leve aumento en el número de organizaciones que han formalizado planes de igualdad entre mujeres y hombres. Además, el porcentaje de organizaciones que lleva a cabo 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. Otras herramientas formalizadas, como los planes estratégicos o los códigos éticos también han experimentado un ligero incremento entre las organizaciones.

En contraste, algunas herramientas de gestión, como los sistemas de calidad, no han experimentado un desarrollo tan significativo. Incluso se observa una ligera disminución en el porcentaje de organizaciones que llevan a cabo acciones relacionadas con un plan de euskera y con planes de formación, ya sea formalizado o no.

TABLA 130. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN (I)

Informe	Libro Blanco TSSE 2015	Libro Blanco TSSE 2020	Libro Blanco TSSE 2024	Diferencia 2023-2019
Fecha recogida de datos	2014	2019	2023	
% de organizaciones que han implantado un sistema de evaluación de resultados (formalizado)	35,0	38,3	41,9	3,6
% de organizaciones con plan de riesgos laborales (formalizado)	32,8	35,8	40,0	4,2
% de organizaciones con plan de formación (formalizado)	26,2	33,7	25,4	-8,3
% de organizaciones que hacen acciones relacionadas con el plan de igualdad entre hombres y mujeres (formalizado)	21,8	28,9	32,2	3,3
% organizaciones con plan estratégico (formalizado)	34,7	36,3	36,2	-0,1
% de organizaciones que hacen acciones relacionadas con el plan de igualdad entre mujeres y hombres (formalizado o no)	67,3	69,6	72,8	3,2
% organizaciones que realizan acciones relacionadas con un sistema de calidad (formalizado o no)	38,0	31,2	32,4	1,2
% de organizaciones que con un código ético (formalizado)	24,1	25,0	31,2	6,2
% de organizaciones que hacen acciones relacionadas con un plan de euskera (formalizado o no)	40,0	42,5	39,2	-3,3

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, pese a que haya bajado sensiblemente el porcentaje en 3 puntos.

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, así como el porcentaje de organizaciones que envían información sobre el estado de cuentas de la organización y sobre la memoria de actividades.

Asimismo, es muy significativo el porcentaje de organizaciones que implican a su personal remunerado y voluntario en la planificación y evaluación, que se ha mantenido estable en los últimos años. Por el contrario, el dato de organizaciones que implican a sus personas usuarias ha tenido una subida considerable de cerca de 12 puntos porcentuales.

Los esfuerzos de las organizaciones por evaluar la satisfacción de sus grupos de interés también han sido notorios, especialmente en lo relativo a las personas voluntarias que participan en las organizaciones. Así, por ejemplo, los porcentajes de organizaciones que evalúan la satisfacción de las personas voluntarias ha crecido hasta 6 de cada 10 organizaciones, poniendo en evidencia la preocupación y la necesidad de medir la satisfacción de dicho colectivo.

TABLA 131. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN (II)

Informe	Libro Blanco TSSE 2015	Libro Blanco TSSE 2020	Libro Blanco TSSE 2024	Diferencia 2023-2019
Fecha recogida de datos	2014	2019	2023	
% de organizaciones que han participado en alguna campaña de sensibilización, captación de fondos o similar en el último año	70,8	71,1	68,3	-2,8
% de organizaciones que envían habitualmente información sobre memoria de actividades a sus grupos de interés	86,5	83,4	91,2	7,8
% de organizaciones que envían habitualmente información sobre impacto de sus actividades a sus grupos de interés	52,0	61,0	61,2	0,2
% de organizaciones que envían habitualmente información sobre estado de cuentas	80,8	83,5	88,0	4,5
% de organizaciones que envían habitualmente información sobre la misión y valores de la entidad	70,1	74,9	79,7	4,8
% organizaciones que implican a las personas usuarias en planificación o evaluación	57,9	56,4	68,0	11,6
% de organizaciones que implican al personal voluntario en planificación y evaluación	69,1	72,6	70,4	-2,2
% de organizaciones que implican al personal remunerado en planificación y evaluación	91,0	94,5	95,5	1,0
% de organizaciones que evalúan la satisfacción del personal voluntario	46,2	48,6	58,6	10,0
% de organizaciones que evalúan la satisfacción del personal remunerado	50,7	59,6	56,2	-3,4

En el ámbito de la comunicación, es evidente que las organizaciones continúan experimentando un crecimiento constante en la incorporación y uso de herramientas digitales. Se ha observado un aumento en el porcentaje de organizaciones que emplean con bastante o mucha frecuencia el correo electrónico. Además, destaca especialmente el significativo incremento en la utilización activa de las redes sociales como plataforma comunicativa.

Este fenómeno refleja la adaptación de las organizaciones a los cambios tecnológicos y la creciente importancia que se otorga a las herramientas digitales. La tendencia al alza en el uso de estas sugiere una mayor integración de estrategias de comunicación digital en la actividad diaria de las organizaciones del TSSE, fortaleciendo así su capacidad para difundir información, interactuar con sus grupos de interés y promover la visibilidad de sus actividades y valores.

TABLA 132. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN (III)

Informe	Libro Blanco TSSE 2015	Libro Blanco TSSE 2020	Libro Blanco TSSE 2024	Diferencia 2023- 2019
Fecha recogida de datos	2014	2019	2023	
% organizaciones que usan con bastante o mucha frecuencia el email	89,7	92,1	95,8	3,7
% organizaciones que no tienen o no usan web	31,51	20,2	23,5	3,3
% organizaciones que usan redes sociales con bastante o mucha frecuencia	54,29	67,2	73,5	6,3

9. RELACIONES EXTERNAS

9.1. ¿CÓMO ES LA RELACIÓN CON OTROS AGENTES SOCIALES?

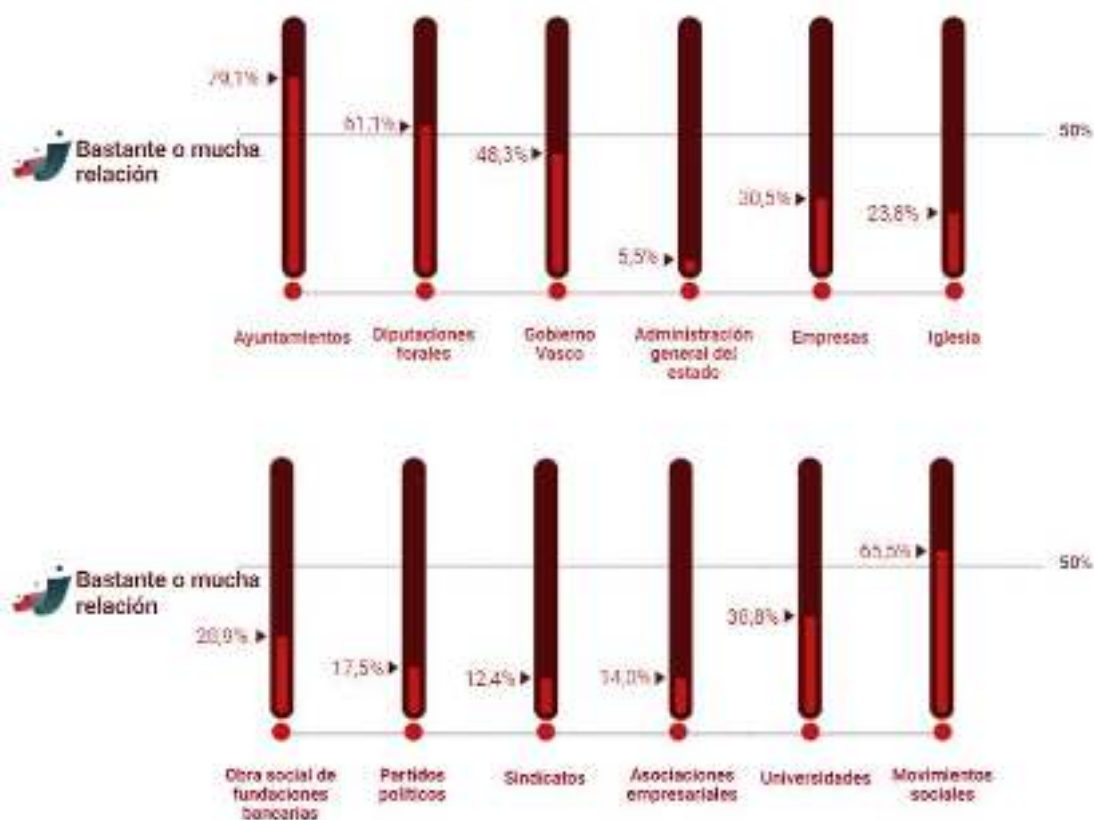
En el entorno social actual, resulta inimaginable concebir la actividad de las organizaciones del TSSE de forma aislada de otros actores sociales. La comunicación, interlocución y colaboración entre distintos agentes son prácticas comunes en una sociedad interconectada, y el TSSE no es ajeno a esta interconexión.

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 79,1 % de organizaciones dice tener bastante o mucha relación con la administración a nivel municipal, un 61,1 % con las diputaciones forales y un 48,3 % con Gobierno Vasco.

También se mantienen ciertos lazos con los movimientos sociales (el 65,5 % de las entidades consultadas dice tener bastante o mucha relación con ellos) y con las universidades (el 38,8 %).

Los niveles de relación con otros agentes son considerablemente menores. Concretamente el 30,5 % de las organizaciones dice tener una relación o colaboración bastante estrecha con empresas; el 28,9 % con fundaciones bancarias; el 23,8 % con la Iglesia; el 17,5 % con partidos políticos; el 14 % con asociaciones empresariales; y el 12,4 % con los sindicatos.

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 133. ORGANIZACIONES POR ENCIMA DE LA MEDIA EN LA RELACIÓN SEGÚN ÁMBITO, TTHH, TAMAÑO Y CONTINGENCIA

AGENTES SOCIALES	ÁMBITO	TTHH	TAMAÑO	CONTINGENCIA
Ayuntamientos <i>Bastante o mucha relación 79,1 %</i>	Social-transversal (86,4 %) Coop. Internacional al Desarrollo (82,8 %) Empleo (80,4 %)	Bizkaia (80,5 %)	Entre 300.001 € y 1.500.000 € (84,6 %) >1.500.000 € (92,6 %)	Otros (92,5 %) Exclusión (80,6 %)
Diputaciones Forales <i>Bastante o mucha relación 61,1 %</i>	Servicios Sociales (74,4 %) Empleo (71,6 %)	Araba (68,3 %)	Entre 300.001 € y 1.500.000 € (77,8 %) >1.500.000 € (96,7 %)	Discapacidad (75 %)
Gobierno Vasco <i>Bastante o mucha relación 48,3 %</i>	Empleo (84 %) Otros (56,5 %) Salud (53,8 %)	Araba (56,7 %)	Entre 300.001 € y 1.500.000 € (84,1 %) >1.500.000 € (76,8 %)	Exclusión (59,3 %)
Admón. Gral. del Estado <i>Bastante o mucha relación 5,5 %</i>	Coop. Internacional al Desarrollo (13,2 %) Empleo (8,4 %)	Bizkaia (7,1 %)	Entre 300.001 € y 1.500.000 € (7,4 %) >1.500.000 € (14,6 %)	Dependencia (15,6 %) Desprotección (13 %)
Empresas <i>Bastante o mucha relación 30,5 %</i>	Otros (70,1 %) Empleo (65,9 %) Salud (40,3 %)	Gipuzkoa (35,7 %) Araba (32,5 %)	>1.500.000 € (50,8 %)	Dependencia (46,8 %) Exclusión (44,3 %) Discapacidad (37,9 %)
Iglesia <i>Bastante o mucha relación 23,8 %</i>	Tiempo Libre (50,4 %) Coop. Internacional al Desarrollo (43,4 %)	Bizkaia (25,9 %)	<12.000 € (29,5 %) Entre 300.001 € y 1.500.000 € (30,8 %) >1.500.000 € (28,9 %)	Exclusión (33,9 %) Dependencia (30,3 %)
Fundaciones bancarias <i>Bastante o mucha relación 28,9 %</i>	Empleo (47,7 %) Servicios Sociales (40,5 %)	Araba (34,6 %) Gipuzkoa (29,6 %)	Entre 60.001 € y 300.000 € (39,6 %) Entre 300.001 € y 1.500.000 € (31,5 %) >1.500.000 € (41,5 %)	Discapacidad (47,5 %) Dependencia (36,5 %) Exclusión (33,6 %)
Partidos políticos <i>Bastante o mucha relación 17,5 %</i>	Empleo (29,5 %) Coop. Internacional al Desarrollo (25,1 %) Social-transversal (20,7 %)	Araba (26,1 %) Bizkaia (19 %)	Entre 60.001€ y 300.000 € (27,1 %) >1.500.000€ (24,2 %)	Dependencia (29,4 %) Otros colectivos vulnerables (19,3 %)
Sindicatos <i>Bastante o mucha relación 12,4 %</i>	Coop. Internacional al Desarrollo (23,2 %) Empelo (20,8 %)	Araba (17,8 %)	Entre 300.001 € y 1.500.000 € (17,3 %) >1.500.000 € (31,3 %)	Dependencia (27,2 %) Desprotección (14,9 %)
Asociaciones empresariales <i>Bastante o mucha relación 14 %</i>	Empleo (22,4 %) Otros (22,4 %)	Araba (18,7 %)	Entre 60.001 € y 300.000 € (18 %) >1.500.000 € (30,8 %)	Exclusión (15,5 %)
Universidades <i>Bastante o mucha relación 38,8 %</i>	Servicios Sociales (56,8 %) Empleo (53,9 %)	Bizkaia (42,8 %)	Entre 300.001 € y 1.500.000 € (59,3 %) >1.500.000 € (72,1 %)	Discapacidad (52,5 %) Exclusión (52,2 %)
Movimientos sociales <i>Bastante o mucha relación 65,5 %</i>	Tiempo Libre (74,2 %) Coop. Internacional al Desarrollo (71,3 %)	Bizkaia (73,4 %)	Entre 60.001 € y 300.000 € (72,5 %) Entre 300.001 € y 1.500.000 € (77 %) >1.500.000 € (72,2 %)	Exclusión (72 %)

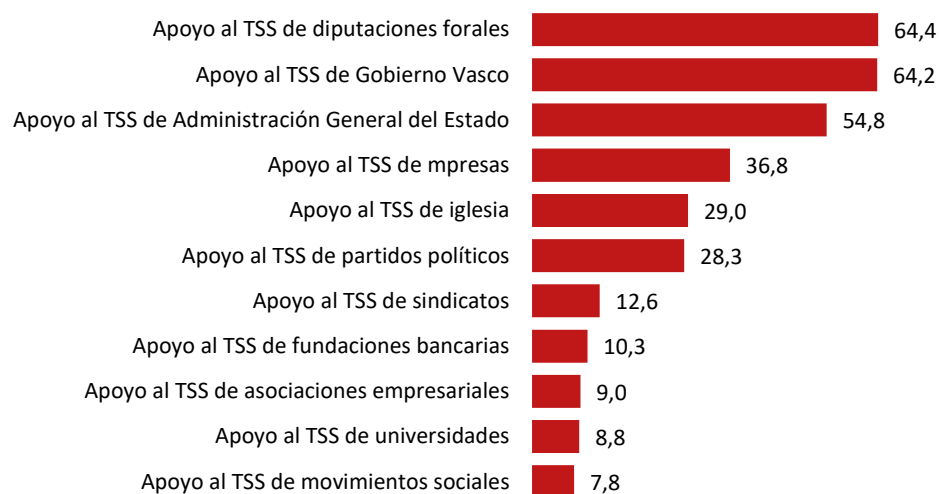
9.2. ¿CÓMO SE PERCIBE EL APOYO DE OTROS AGENTES SOCIALES?

Respecto a la valoración sobre el apoyo que reciben de distintos agentes sociales, las organizaciones dicen recibir bastante o mucho apoyo de los movimientos sociales (64,4 %), las diputaciones forales (64,2 %), los ayuntamientos (62,4 %) y el Gobierno Vasco (54,8 %).

Asimismo, el 36,8 % dice recibir bastante o mucho apoyo de la Iglesia, el 29 % de las fundaciones bancarias y el 28,3 % de las universidades. Por encima del 10 % destaca la valoración del apoyo de empresas (12,6 %) y la Administración General del Estado (10,3 %). Por último, por debajo

del 10 % se encuentran sindicatos (9 %), asociaciones empresariales (8,8 %) y partidos políticos (7,8 %).

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 134. ORGANIZACIONES POR ENCIMA DE LA MEDIA EN LA PERCEPCIÓN DE APOYO SEGÚN ÁMBITO, TERRITORIO HISTÓRICO Y TAMAÑO

AGENTES SOCIALES	ÁMBITO	TTTH	TAMAÑO
Ayuntamientos <i>Bastante o mucho apoyo 62,4 %</i>	Coop. Internacional al Desarrollo (77,5 %) Otros (71,9 %) Social-transversal (66,6 %)	Gipuzkoa (64,6 %) Bizkaia (62,8 %)	Entre 12.001 € y 60.001 € (67 %) Entre 60.001 € y 300.000 € (63,8 %) Entre 300.001 € y 1.500.000 € (72,3 %)
Diputaciones Forales <i>Bastante o mucho apoyo 64,2 %</i>	Otros (77,5 %) Servicios Sociales (74,8 %) Empleo (72,5 %) Tiempo Libre (69,6 %)	Gipuzkoa (69,6 %) Araba (65 %)	Entre 60.001 € y 300.000 € (68,4 %) Entre 300.001 € y 1.500.000 € (79,7 %) >1.500.000€ (82,2 %)
Gobierno Vasco <i>Bastante o mucho apoyo 54,8 %</i>	Empleo (74,1 %) Otros (64,2 %) Servicios Sociales (62,8 %)	Araba (62,2 %)	Entre 60.001 € y 300.000 € (55,1 %) Entre 300.001 € y 1.500.000 € (74,5 %) >1.500.000 € (76,1 %)
Admón. Gral. del Estado <i>Bastante o mucho apoyo 10,3 %</i>	Otros (16,3 %) Empleo (15,5 %) Tiempo Libre (15 %) Coop. Internacional al Desarrollo (12,6 %)	Bizkaia (11,8 %)	<12.000 € (11,9 %) Entre 300.001 € y 1.500.000 € (14,7 %) >1.500.000 € (11,3 %)
Empresas <i>Bastante o mucho apoyo 12,6 %</i>	Salud (25,3 %) Coop. Internacional al Desarrollo (14,3 %) Otros (13,6 %)	Gipuzkoa (21,4 %)	Entre 60.001 € y 300.000 € (19,3 %) Entre 300.001 € y 1.500.000 € (14,8 %)
Iglesia <i>Bastante o mucho apoyo 36,8 %</i>	Otros (56,5 %) Coop. Internacional al Desarrollo (55,5 %) Educación y Tiempo Libre (52,7 %) Empleo (46,6 %)	Bizkaia (44 %)	<12.000 € (37 %) Entre 300.001 € y 1.500.000 € (51,1 %)
Fundaciones Bancarias <i>Bastante o mucho apoyo 29 %</i>	Otros (43,5 %) Servicios Sociales (40,1 %) Salud (31,1 %)	Gipuzkoa (32,6 %) Araba (32,4 %)	Entre 60.001 € y 300.000 € (30,9%) Entre 300.001 € y 1.500.000 € (39,4 %) >1.500.000 € (29,6 %)
Partidos Políticos <i>Bastante o mucho apoyo 7,8 %</i>	Social-transversal (12,9 %) Coop. Internacional al Desarrollo (8,5 %) Educación y Tiempo Libre (8,1 %)	Bizkaia (8,9 %)	Entre 60.001 € y 300.000 € (11,9 %) Entre 300.001 € y 1.500.000 € (8,8 %)

AGENTES SOCIALES	ÁMBITO	TTHH	TAMAÑO
Sindicatos <i>Bastante o mucho apoyo 9 %</i>	Otros (14,4 %) Social-transversal (12,8 %) Coop. Internacional al Desarrollo (10,3 %)	Bizkaia (10,8 %)	Entre 12.001 € y 60.001 € (11,8 %) Entre 60.001 € y 300.000 € (12,8 %)
Asociaciones Empresariales <i>Bastante o mucho apoyo 8,8 %</i>	Salud (11,4 %) Social-transversal (11,1 %) Coop. Internacional al Desarrollo (9,2 %)	Gipuzkoa (10,3 %) Araba (10,5 %)	<12.000 € (9,5 %) Entre 60.001 € y 300.000 € (10,8 %) Entre 300.001 € y 1.500.000 € (9,1 %)
Universidades <i>Bastante o mucho apoyo 28,3 %</i>	Otros (53,4 %) Servicios Sociales (36,3 %) Coop. Internacional al Desarrollo (32,4 %)	Bizkaia (33,2 %)	Entre 60.001 € y 300.000 € (33,4 %) Entre 300.001 € y 1.500.000 € (37,8 %) >1.500.000 € (45,1 %)
Movimientos Sociales <i>Bastante o mucho apoyo 64,4 %</i>	Otros (86,7 %) Coop. Internacional al Desarrollo (73,3 %) Servicios Sociales (66,5 %)	Bizkaia (69,1 %)	Entre 12.001 € y 60.001 € (68 %) Entre 300.001 € y 1.500.000 € (71 %) >1.500.000 € (74,2 %)

9.3. ANÁLISIS COMPARATIVO 2019-2023

Los datos comparativos del periodo 2019-2023 apuntan a un escenario ciertamente estable 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, se han mantenido estables en los últimos años.

Sin embargo, las organizaciones perciben un menor apoyo de otros agentes sociales, especialmente en lo que respecta a las administraciones públicas, 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 2019 han descendido ligeramente.

TABLA 135. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE RELACIONES EXTERNAS

Informe	Libro Blanco TSSE 2015	Libro Blanco TSSE 2020	Libro Blanco TSSE 2024	Diferencia 2023-2019
Fecha recogida de datos	2014	2019	2023	
% de organizaciones que se relacionan bastante o mucho con empresas	19,8	30,1	30,5	0,4
% de organizaciones que se relacionan bastante o mucho con partidos políticos	14,5	18	17,5	-0,5
% organizaciones que se relacionan nada o poco con empresas	80,17	69,9	69,5	-0,4
% organizaciones que cree que el sector recibe bastante o mucho apoyo por parte de gobierno autonómico	49,43	64	54,8	-9,2
% organizaciones que cree que el sector recibe bastante o mucho apoyo por parte de las diputaciones	61,33	68,4	64,2	-4,2

10. RELACIONES Y SITUACIÓN DE SECTOR

10.1. ¿CÓMO SON LAS RELACIONES DENTRO DEL TSSE?

En el contexto del TSSE, la interacción entre las organizaciones es una parte esencial de cómo comprenden y llevan a cabo sus actividades. La formación de alianzas y la colaboración en redes son aspectos que facilitan un desarrollo interconectado para el TSSE. La formalización de esta cooperación y coordinación en redes no solo fortalece la interacción entre las organizaciones, sino que también contribuye a una mayor estructuración y organización del sector en su conjunto.

10.1.1. Valoración de la relación con otras organizaciones y con las redes

El 68,8 % de las organizaciones valora como bastante o mucha la relación o colaboración que actualmente mantiene con otras organizaciones. Un 23,1 % apunta que mantiene poca relación y para un 5,4 % de las organizaciones la relación o colaboración es nula.

Respecto a las redes (entidades de segundo o tercer nivel) el 55,6 % de las organizaciones apunta que mantiene bastante o mucha relación con las mismas. Un 23,6 % sostiene que la relación o colaboración con las redes es poca y un 14,1 % apunta que no tiene relación con las redes.

GRÁFICO 146. 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 (90 %), las organizaciones de Bizkaia (72,6 %) y Araba (67,4 %), las organizaciones de los ámbitos Otros (86,1 %), Empleo (82,5 %) y Servicios Sociales (78,7 %) y las que tienen un volumen de ingresos por encima de 300.000 €.

Respecto a la relación o colaboración con las redes del TSSE, los porcentajes son mayores en las redes (68,6 %), las organizaciones de Bizkaia (59,4 %), las de los ámbitos Otros (91,6 %), Servicios Sociales (67,7 %) y Cooperación Internacional al Desarrollo (65,4 %) y aquellas con un volumen de ingresos por encima de 300.000 €.

10.1.2. Pertenencia a redes

Cerca de 2 de cada 3 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 3 redes de este tipo.

GRÁFICO 147. 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 (69,5 %) y de los ámbitos Empleo (82,7 %), Servicios Sociales (79,1 %), Cooperación Internacional al Desarrollo (69,5 %) y Tiempo Libre (68,6 %). Asimismo, es mayor la pertenencia a redes a mayor volumen económico, especialmente en aquellas con un volumen de ingresos por encima de 60.000 € (las de más de 1.500.000 € alcanzan el 90,8 %), las organizaciones con más de 20 años de recorrido y las que tienen personal remunerado (79,6 %).

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

Entre los roles de las redes, las organizaciones valoran por encima de los demás como bastante o muy importantes la sensibilización (el 92,6 %), la interlocución con el sector público y otros agentes (87,7 %), la interrelación entre las entidades agrupadas (86,3 %), la representación y defensa de derechos (83,3 %) y la generación de conocimiento (investigación, sistematización, etc.; 81,6 %).

A cierta distancia, 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 72,6 %. La consecución de recursos lo es para el 65 %. Y la provisión de servicios a las organizaciones que agrupa para el 62,3 %. Los roles menos valorados, por debajo del 60 %, son la redistribución de recursos (es bastante o muy importante para el 59,7 %) y la provisión de servicios directos a personas destinatarias (56,8 %).

GRÁFICO 148. 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 Gipuzkoa 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 generación de conocimiento (investigación, sistematización...; 83,2 %). La sensibilización es el rol de las redes que mayor porcentaje de valoración de importancia obtiene tanto en Gipuzkoa como en Bizkaia (92,7 %). Las organizaciones de Bizkaia tienen valoraciones por debajo de la media de Euskadi en cuanto a la importancia de los distintos roles de las redes, exceptuando la Interlocución con el sector público y otros agentes e interrelación entre las entidades agrupadas.

TABLA 136. ORGANIZACIONES QUE VALORAN COMO BASTANTE O MUY IMPORTANTES DISTINTOS ROLES DE LAS REDES POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Sensibilización	92,7%	92,7%	91,6%	92,6%
Interlocución con el sector público y otros agentes	90,1%	85,9%	81,6%	87,7%
Interrelación entre las entidades agrupadas	88,0%	86,9%	78,9%	86,3%
Representación y defensa de derechos	85,1%	85,9%	71,0%	83,3%
Generación de conocimiento	81,5%	80,8%	83,2%	81,6%
Validación y/o promoción de prácticas en las organizaciones miembro	73,0%	71,5%	73,6%	72,6%
Consecución de recursos	60,2%	73,1%	67,7%	65,0%
Provisión de servicios a las organizaciones que agrupa	57,6%	70,8%	62,7%	62,3%
Redistribución de recursos	53,1%	69,9%	64,0%	59,7%
Otras funciones	55,6%	69,1%	39,6%	58,4%

Salud y Cooperación Internacional al Desarrollo 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. Sin bien es cierto que no existen grandes diferencias al respecto. A excepción de las organizaciones del ámbito Otros que si obtienen porcentajes más bajos de valoración de la importancia de los roles de las redes que el resto de los ámbitos.

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 Desarrollo	Social-transversal	Otros
Sensibilización	92,6%	85,7%	91,5%	93,2%	89,6%	94,7%	100,0%
Interlocución con el sector público y otros agentes	88,1%	93,7%	89,5%	76,5%	95,3%	86,2%	88,6%
Interrelación entre las entidades agrupadas	84,2%	84,2%	89,7%	84,1%	91,8%	84,5%	64,7%
Representación y defensa de derechos	87,6%	88,1%	93,8%	78,9%	81,7%	75,7%	88,6%
Generación de conocimiento	80,6%	79,5%	80,8%	76,1%	87,1%	83,3%	70,5%
Validación y/o promoción de prácticas en las organizaciones miembro	66,2%	58,8%	70,4%	75,0%	79,9%	74,5%	86,5%
Consecución de recursos	67,3%	74,6%	61,9%	66,3%	55,8%	69,3%	44,5%
Provisión de servicios a las organizaciones que agrupa	74,1%	67,1%	60,5%	71,1%	67,5%	56,0%	23,8%
Redistribución de recursos	64,3%	63,8%	57,1%	56,0%	68,3%	60,5%	11,9%
Otras funciones	55,1%	45,4%	62,8%	60,0%	35,1%	63,6%	0,0%

10.3. ¿QUÉ PREOCUPACIONES IDENTIFICAN LAS ORGANIZACIONES DEL TSSE?

Las principales inquietudes del TSSE para los próximos años se ven influidas por cambios sociales, económicos y políticos. Cabe destacar que, al examinarlas retrospectivamente, se trata de inquietudes y preocupaciones que han perdurado en los últimos años.

La sostenibilidad, tanto en términos económicos como sociales, sigue siendo un motivo de preocupación para las organizaciones del TSSE. De hecho, más del 30 % de estas organizaciones identifican la sostenibilidad como uno de los principales desafíos a abordar en los próximos años.

1 de cada 5 organizaciones del TSSE afirma cierto nivel de preocupación por la necesidad de sensibilización y el reconocimiento de la sociedad civil. La sensibilización y la promoción de la conciencia social con respecto a la labor que realizan las organizaciones en respuesta a los desafíos y problemas sociales que están tratando de abordar, resulta ser un pilar fundamental.

De igual manera, 1 de cada 5 organizaciones destaca la necesidad de seguir apostando por el fortalecimiento de las relaciones tanto internas como externas. En relación con las primeras, avanzar en los procesos de estructuración del TSSE sigue siendo un horizonte fundamental, afianzando la posición de las redes, por un lado, y vertebrando a cada vez más organizaciones en esas redes. También se apuesta por generar espacios de colaboración y cooperación entre organizaciones, en los que compartir aprendizajes, generar alianzas e incluso emprender proyectos colaborativos.

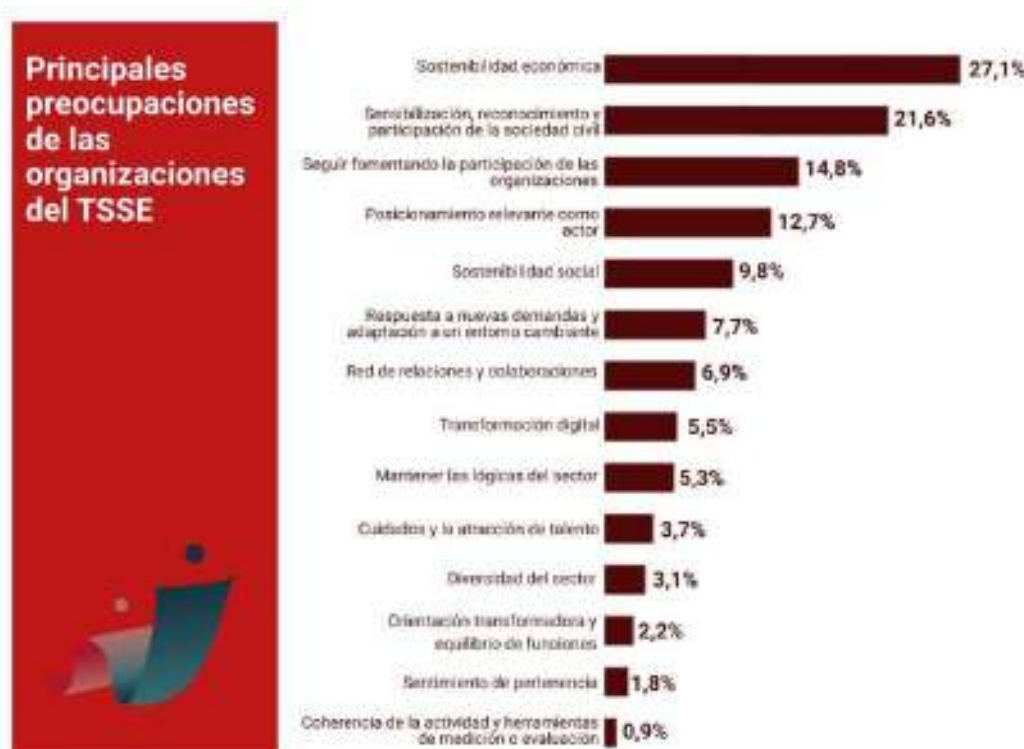
En lo que se refiere a las relaciones externas, avanzar en los modelos de relación con otros agentes sociales para generar alianzas sigue siendo una preocupación importante. Para ello, parece fundamental afianzar el posicionamiento social del TSSE, como agente social y como interlocutor fundamental, tanto con la administración pública como con otros agentes.

En un entorno en constante evolución, las organizaciones del tercer sector social deben estar preparadas para abordar problemas emergentes y cambios en las necesidades de la sociedad. Es por ello por lo que parece fundamental seguir avanzando en la búsqueda de respuestas a las nuevas necesidades sociales que van surgiendo.

La transformación digital y la innovación social se han evidenciado como ejes importantes que preocupan a las organizaciones. En este sentido, se apunta avanzar en la creación de redes de innovación y en procesos de digitalización, en el marco de la transición digital, como desafíos importantes.

Asimismo, se identifica la importancia de garantizar otros aspectos del fortalecimiento de las organizaciones (en términos de puestos de trabajo, de estabilidad de estos, etc.) y de mantener las señas de identidad del TSSE y el valor único de su actividad, tanto en el ámbito de la provisión de servicios como en el de la incidencia social, la participación y la promoción del reconocimiento y ejercicio efectivo de los derechos.

GRÁFICO 149. RETOS A LOS QUE HA DE HACER FRENTE EL TERCER SECTOR SOCIAL EN LOS PRÓXIMOS AÑOS. (%)



Las organizaciones del TSSE en Bizkaia, Gipuzkoa y Araba comparten en gran parte las inquietudes o preocupaciones. En Bizkaia, la sostenibilidad económica lidera como principal materia de preocupación con un destacado 31,8 %, seguida de cerca por la sostenibilidad social con un 20,5 %. La sensibilización y participación de la sociedad civil también ocupan un lugar destacado, representando el 12,5 %. La construcción de redes y colaboraciones se sitúa en el 11,6 %, mientras que el posicionamiento relevante como actor alcanza el 10,3 %.

En Gipuzkoa, la sostenibilidad económica sigue siendo prioritaria con un 18,4 %, seguida de cerca por la sostenibilidad social con un 20,4 %. La sensibilización y participación de la sociedad civil se destacan con un 20,8 %, mientras que la construcción de redes y colaboraciones alcanza un 13,1 %. Por último, la atracción de talento y cuidados adquieren relevancia con un 4,0 %, mostrando una preocupación por el personal y la gestión del talento.

En Araba, la sensibilización y participación de la sociedad civil es la primera preocupación de las organizaciones (27,7 %), por encima de la sostenibilidad económica (23,2 %), mientras que la sostenibilidad social representa el 9,7 %. La construcción de redes y colaboraciones y el posicionamiento relevante como actor alcanzan el 5,2 % y 16,2 %, respectivamente. La atracción de talento y cuidados también juegan un papel importante con un 6,9 %.

TABLA 138. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRIMERA PREOCUPACIÓN POR ELEMENTOS DE SALUD DE LA ENTIDAD POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)

	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	EUSKADI
Sostenibilidad económica	31,8%	18,4%	23,2%	27,1%
Sensibilización, reconocimiento y participación de la sociedad civil	20,5%	20,4%	27,7%	21,6%
Seguir fomentando la participación de las organizaciones	12,5%	20,8%	14,1%	14,8%
Posicionamiento relevante como actor	11,6%	13,1%	16,2%	12,7%
Sostenibilidad social	10,3%	8,5%	9,7%	9,8%
Respuesta a nuevas demandas y adaptación a un entorno cambiante	10,1%	5,4%	1,8%	7,7%
Red de relaciones y colaboraciones	7,4%	6,7%	5,2%	6,9%
Transformación digital	5,6%	5,6%	5,0%	5,5%
Mantener las lógicas del sector	4,0%	3,0%	13,8%	5,3%
Cuidados y la atracción de talento	2,8%	4,0%	6,9%	3,7%
Diversidad del sector	3,7%	0,0%	5,5%	3,1%
Orientación transformadora y equilibrio de funciones	1,7%	1,2%	5,8%	2,2%
Sentimiento de pertenencia	2,2%	0,0%	3,1%	1,8%
Coherencia de la actividad y herramientas de medición o evaluación	0,7%	2,1%	0,0%	0,9%

Las organizaciones del TSSE revelan diferencias notables en sus preocupaciones según el ámbito de actuación. La sostenibilidad económica emerge como una inquietud transversal, con mayor énfasis en el ámbito de la Cooperación Internacional al Desarrollo (39,6 %), seguido de Empleo (36,3 %) y Salud (35,4 %). En contraste, el ámbito de Educación y Tiempo Libre registra una preocupación significativamente menor en este aspecto (12,1 %).

La sensibilización, reconocimiento y participación de la sociedad civil destaca especialmente en Cooperación Internacional al Desarrollo (46,5 %) y Educación y Tiempo Libre (35,9 %), mientras que Empleo refleja una ausencia total de preocupación en esta área (0,0 %). Por su parte, la participación de las organizaciones muestra mayor interés en Servicios Sociales (19,1 %) y Educación y Tiempo Libre (16,0 %), mientras que el ámbito de Empleo registra una preocupación moderada (12,9 %).

El posicionamiento relevante como actor varía considerablemente entre los ámbitos, siendo Empleo el más destacado con un 28,3 %, mientras que Salud y Social-transversal presentan menores índices (7,0 % y 8,6 %, respectivamente). En cuanto a la sostenibilidad social, Cooperación Internacional al Desarrollo (25,2 %) y Salud (16,0 %) lideran esta preocupación, en contraste con Social-transversal (5,4 %) y Educación y Tiempo Libre (4,7 %).

Respecto a los cuidados y la atracción de talento, Empleo sobresale con un 13,8 %, frente a una preocupación prácticamente inexistente en Social-transversal (0,2 %). Finalmente, aspectos como la transformación digital tienen mayor relevancia en Cooperación Internacional al Desarrollo (12,2 %), mientras que son prácticamente inexistentes en Educación y Tiempo Libre (0,0 %).

TABLA 139. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRIMERA PREOCUPACIÓN POR ÁMBITO. (%)⁷³

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación al Desarrollo	Social-transversal
Sostenibilidad económica	35,4%	36,3%	30,9%	12,1%	39,6%	21,6%
Sensibilización, reconocimiento y participación de la sociedad civil	22,3%	0,0%	17,4%	35,9%	46,5%	15,7%
Seguir fomentando la participación de las organizaciones	4,5%	12,9%	19,1%	16,0%	5,9%	16,5%
Posicionamiento relevante como actor	7,0%	28,3%	16,0%	15,7%	14,2%	8,6%
Sostenibilidad social	16,0%	9,8%	9,2%	4,7%	25,2%	5,4%
Respuesta a nuevas demandas y adaptación a un entorno cambiante	13,2%	7,1%	5,7%	8,8%	1,5%	9,5%
Red de relaciones y colaboraciones	5,6%	4,9%	7,4%	14,0%	10,8%	4,1%
Transformación digital	1,7%	4,9%	5,1%	0,0%	12,2%	6,5%
Mantener las lógicas del sector	8,4%	2,1%	8,3%	0,0%	0,0%	5,5%
Cuidados y la atracción de talento	4,0%	13,8%	6,6%	2,8%	4,4%	0,2%
Diversidad del sector	0,0%	2,1%	4,9%	4,7%	2,9%	2,4%
Orientación transformadora y equilibrio de funciones	2,5%	8,0%	3,2%	0,0%	2,9%	1,6%
Sentimiento de pertenencia	0,0%	0,0%	4,9%	4,7%	0,0%	0,0%
Coherencia de la actividad y herramientas de medición o evaluación	0,0%	0,0%	1,7%	4,3%	0,0%	0,0%

10.4. ¿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 plantean⁷⁴.

Cerca de un 80 % de las organizaciones considera que el tercer sector social vasco ha de *tener un posicionamiento firme buscando un discurso colectivo que permita una mejor incidencia política*, al mismo tiempo que debe *asumir un rol de liderazgo en la construcción de nuevos modelos de sociedad y en la generación de nuevas políticas públicas*. Muy de cerca, un 76,1 % de las organizaciones está bastante o totalmente de acuerdo con que *otros agentes sociales serán importantes para responder a los retos sociales*.

A cierta distancia en el número de organizaciones, cerca del 45 % de organizaciones está bastante o totalmente de acuerdo con la afirmación *que los últimos años la sociedad vasca se ha mostrado más solidaria y ha aumentado su grado de compromiso con el TSSE*; que *la sociedad vasca reconoce suficientemente el trabajo del TSSE*; y, por último, que *el modelo mixto de cooperación público-social se está consolidando en los servicios de responsabilidad pública*.

⁷³ No se han incluido los datos del ámbito Otros por el reducido número de respuestas de organizaciones de este ámbito.

⁷⁴ 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.

TABLA 140. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRIMERA PREOCUPACIÓN POR ÁMBITO. (%)

	Totalmente o bastante de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Totalmente o bastante en desacuerdo
El tercer sector social vasco ha de tener un posicionamiento firme buscando un discurso colectivo que permita una mejor incidencia política	79,1%	12,1%	8,8%
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	78,0%	12,1%	9,9%
Otros agentes sociales serán importantes para responder a los retos sociales	76,1%	14,8%	9,2%
En los últimos años la sociedad vasca se ha mostrado más solidaria y ha aumentado su grado de compromiso con el Tercer Sector Social	45,8%	31,4%	22,8%
La sociedad vasca reconoce suficientemente el trabajo del Tercer Sector Social.	45,2%	24,8%	30,0%
El modelo mixto de cooperación público-social se está consolidando en los servicios de responsabilidad pública	45,2%	42,0%	12,8%
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	38,8%	42,0%	19,2%

Las organizaciones del TSSE revelan divergencias notables en sus percepciones según el ámbito al que pertenecen. En el ámbito de Salud, un significativo 83,4 % de las organizaciones está bastante o totalmente de acuerdo en que el sector debe tener un posicionamiento firme para incidir políticamente. En Empleo, aunque esta preocupación es alta (71,7 %), se observa un mayor grado de acuerdo en relación con la consolidación del modelo mixto de cooperación pública-social en los servicios de responsabilidad pública (51,8 %).

En el ámbito de Servicios Sociales, hay un grado de acuerdo notablemente alto con que el TSSE debe tener un posicionamiento firme buscando un discurso colectivo que permita una mejor incidencia política (82,2 %), y un 83,6 % de las organizaciones está bastante o totalmente de acuerdo en que otros agentes sociales son importantes para abordar los retos. A su vez, en Educación y Tiempo Libre, destaca en menor medida la necesidad de un discurso colectivo para incidencia política (66,8 %), y un 34,9 % considera que el ámbito está centrando menos esfuerzos en actividades asistenciales en comparación con otros.

La Cooperación Internacional al Desarrollo presenta particularidades. Un 77,9 % apoya un posicionamiento firme del sector, mientras que solo un 24,6 % percibe que la sociedad vasca reconoce suficientemente su trabajo. Pese a ello, un significativo 78,1 % está de acuerdo en la relevancia de colaborar con otros agentes sociales, y un 35,2 % reconoce avances en la consolidación del modelo mixto.

En términos de reconocimiento por parte de la sociedad, se evidencian ligeras diferencias. Por ejemplo, en Salud, un 44,3 % considera que la sociedad reconoce suficientemente el trabajo del tercer sector social, mientras que en Empleo este porcentaje desciende a 37,4 %. Un 44,8 % de organizaciones de Servicios Sociales percibe un reconocimiento suficiente, y en Cooperación Internacional al Desarrollo este porcentaje se ubica en 40,1 %.

TABLA 141. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRIMERA PREOCUPACIÓN POR ÁMBITO. (%)

	Salud	Empleo	Servicios Sociales	Educación y Tiempo Libre	Cooperación al Desarrollo	Social-transversal
El tercer sector social vasco ha de tener un posicionamiento firme buscando un discurso colectivo que permita una mejor incidencia política	83,4%	71,7%	82,2%	66,8%	77,9%	81,4%
Otros agentes sociales serán importantes para responder a los retos sociales.	78,1%	86,4%	83,6%	59,1%	78,1%	78,9%
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.	78,1%	86,4%	83,6%	59,1%	78,1%	78,9%
En los últimos años la sociedad vasca se ha mostrado más solidaria y ha aumentado su grado de compromiso con el Tercer Sector Social	45,2%	46,4%	43,1%	36,4%	24,6%	57,9%
La sociedad vasca reconoce suficientemente el trabajo del Tercer Sector Social.	44,3%	37,4%	44,8%	45,9%	40,1%	48,0%
El modelo mixto de cooperación pública-social se está consolidando en los servicios de responsabilidad pública	45,6%	51,8%	44,4%	37,6%	35,2%	50,8%
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	44,9%	47,5%	42,4%	34,9%	34,5%	35,1%

Las organizaciones del TSSE presentan divergencias notables en sus percepciones, marcadas por su volumen económico. Las entidades más pequeñas manifiestan preocupaciones distintas en comparación con las de mayores recursos. Aquellas con un presupuesto de 12.000 € o menos muestran mayor énfasis en la necesidad de un posicionamiento firme (66,1 %) y reconocen la importancia de otros agentes sociales (65,6 %). En el rango de 12.001 € a 60.000 €, destaca un respaldo significativo al modelo mixto de cooperación (77,3 %) y un creciente reconocimiento de la sociedad vasca (45,7 %).

Para las organizaciones con un presupuesto entre 60.001 € y 300.000 €, se refuerza la importancia de un posicionamiento firme del Tercer Sector Social (87,9 %), así como el papel de otros agentes sociales para responder a los retos (84,7 %). Las entidades con presupuestos entre 300.001 € y 1.500.000 € se destacan por su alta percepción de que el sector debe asumir un rol de liderazgo en la construcción de nuevos modelos de sociedad y políticas públicas (92,0 %).

Por otro lado, en las organizaciones con más de 1.500.000 € de presupuesto, se aprecia un fuerte apoyo al liderazgo del sector (82,7 %) y un reconocimiento significativo por parte de la sociedad vasca (45,2 %). Además, el 52,5 % percibe avances en la consolidación del modelo mixto de cooperación pública-social.

TABLA 142. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRIMERA PREOCUPACIÓN POR ÁMBITO. (%)

	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 €
La sociedad vasca reconoce suficientemente el trabajo del Tercer Sector Social	31,9%	45,7%	58,3%	37,2%	45,2%
En los últimos años la sociedad vasca se ha mostrado más solidaria y ha aumentado su grado de compromiso con el Tercer Sector Social	38,4%	42,6%	61,9%	36,1%	38,4%
El Tercer Sector Social vasco ha de tener un posicionamiento firme buscando un discurso colectivo que permita una mejor incidencia política	66,1%	77,3%	87,9%	80,8%	82,7%
El modelo mixto de cooperación pública-social se está consolidando en los servicios de responsabilidad pública	28,6%	42,4%	57,0%	42,9%	52,5%
Otros agentes sociales serán importantes para responder a los retos sociales	65,6%	71,7%	84,7%	92,0%	81,2%
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	65,6%	71,7%	84,7%	92,0%	81,2%
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	37,3%	34,5%	45,7%	42,4%	29,5%

10.5. ANÁLISIS COMPARATIVO 2019-2023

En relación con las relaciones dentro del TSSE se observa que el porcentaje de organizaciones que tiene bastante o mucha relación con otras se incrementado ligeramente, mientras que el porcentaje de las que pertenecen a alguna entidad de segundo o tercer nivel se ha mantenido estable en los últimos años. Son casi 2 de cada 3 las organizaciones que pertenecen a una red.

En lo que se refiere al reconocimiento y al apoyo social al TSSE, los datos no muestran cambios significativos en la percepción de las organizaciones con respecto a los últimos años. Por un lado, el porcentaje de organizaciones que creen que existe suficiente reconocimiento social se ha mantenido cerca del 45 % de las organizaciones. Por otro lado, la percepción del apoyo social no ha parece haber experimentado un gran avance entre 2019 y 2023. El porcentaje de organizaciones que creen que el apoyo social ha aumentado en los últimos años ha subido en torno a un 2 %.

Por último, aunque haya bajado levemente, sigue siendo muy significativo el porcentaje de organizaciones que creen que el sector debe aunar discursos para aumentar su incidencia política.

TABLA 143. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE RELACIONES Y SITUACIÓN DE SECTOR

Informe	Libro Blanco TSSE 2015	Libro Blanco TSSE 2020	Libro Blanco TSSE 2024	Diferencia 2023-2019
Fecha recogida de datos	2014	2019	2023	
% organizaciones que tiene bastante o mucha relación con otras organizaciones del sector	67,0	66,1	68,8	2,7
% de organizaciones que pertenecen a alguna entidad de segundo o tercer nivel	58,7	66,4	65,8	-0,6
% organizaciones que cree que existe suficiente reconocimiento social (de acuerdo o totalmente de acuerdo)	41,9	45,7	45,2	-0,5
% organizaciones que cree que el apoyo social ha aumentado en los últimos años (de acuerdo o totalmente de acuerdo)	50,3	44,1	45,8	1,7
% organizaciones que creen el Tercer Sector debe aunar discursos para aumentar su incidencia política (de acuerdo o totalmente de acuerdo)	89,7	81,8	79,1	-2,7

11. REFLEXIONES Y RETOS DE SECTOR

Esta edición del Libro Blanco del TSSE en 2024 representa la tercera edición de un informe que vio por primera vez la luz en 2015 y supuso entonces un análisis fundamental de las principales características de las organizaciones del TSSE y una reflexión en torno a los principales interrogantes y orientaciones que se dibujaban para afrontar los retos que el TSSE tenía ante sí.

Desde entonces, el TSSE ha vivido hitos fundamentales en su consolidación y estructuración, tales como la Ley del TSSE, la Estrategia de Promoción del TSSE y sus dos planes de legislatura o el despliegue del modelo mixto de cooperación público-social en el ámbito de la intervención social, pero también una pandemia que impactó de forma contundente en las organizaciones. Los datos de este Libro Blanco, recogidos en 2023, nos muestran un TSSE en un momento post-pandémico, en el que su rol como agente social de transformación social es ampliamente reconocido y en el que el alcance de su actividad, sus relaciones y su contribución se ha visto ampliado precisamente por el afianzamiento de ese rol.

Este apartado final del informe pretende ofrecer un repaso de las principales reflexiones en torno a ideas clave que derivan del análisis de los datos de capítulos previos, compartidas con las organizaciones y redes del TSSE, y que permiten dibujar los retos actuales y futuros del sector. Algunos de estos retos, lejos de ser nuevos, se mantienen vigentes desde hace años. Otros retos tienen que ver con los cambios sociales que se producen en un nivel más macro y que tienen también su reflejo en el TSSE. Algunos elementos apelan directamente a la identidad, actividad y posicionamiento del TSSE, mientras que otros apelan a otros agentes sociales, especialmente a aquellos agentes promotores del TSSE.

Lejos de realizar únicamente un ejercicio introspectivo, la mirada hacia los retos futuros del TSSE debe ser amplia y recoger dinámicas sociales y contextos relacionales en los que desenvuelve la labor del sector. Con todo, este apartado trata de señalar algunas líneas que el TSSE puede ir dibujando en su trayectoria por impulsar una sociedad vasca más inclusiva, solidaria y cohesionada.

A modo de síntesis, se presentan a continuación los doce retos del TSSE identificados, agrupados por capítulos, y con sus ideas clave destacadas a modo de titular que permite una visualización agrupada y conjunta de los mismos. En las páginas siguientes se irán desgranando esos retos uno a uno, siguiendo la misma estructura analítica de dimensiones utilizada en los capítulos precedentes del informe, complementados con elementos de análisis y reflexión.

Al final del capítulo, se ofrece un cuadro resumen que conecta cada reto con las áreas de la Estrategia de Promoción del TSSE.

RETOS DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE EUSKADI

IDENTIDAD	Afianzar el modelo comunitario y la identidad colectiva del sector Afianzar una identidad colectiva de sector que preserve los valores, el espacio y las lógicas propias.	RETO 1
	Visibilizar la contribución al bienestar y reconocer su aporte social y económico Poner en valor el aporte social y económico y hacer visible la contribución diferenciada del TSSE al bienestar colectivo, promoviendo su reconocimiento institucional y social.	RETO 2
ACTIVIDAD	Apoyar la capacidad de adaptación a nuevas realidades cada vez más complejas Atender la diversidad y complejidad de perfiles de personas destinatarias, siendo permeables a las necesidades y situaciones emergentes y apostando por modelos de atención que pongan a las personas en el centro	RETO 3
	Fomentar la capacidad crítica del TSSE y su incidencia social Buscar fórmulas para reforzar la capacidad crítica y de incidencia social de las organizaciones, identificándola como un elemento identitario fuerte del sector.	RETO 4
PERSONAS	Reforzar el voluntariado como pilar de la comunidad Entender y ofrecer nuevas formas de participación voluntaria en las entidades, vehiculizando distintas estrategias y fórmulas para desarrollar la actividad voluntaria y ofreciendo espacios específicos.	RETO 5
	Retener y atraer talento para afrontar el relevo generacional e impulsar el liderazgo de la mujer Atraer talento para afrontar el relevo generacional y cuidar a los equipos de trabajo, altamente feminizados, prestando especial atención a los efectos de los ritmos de trabajos y los riesgos psicosociales.	RETO 6
RECURSOS ECONÓMICOS	Avanzar en la sostenibilidad y en la financiación Seguir avanzando en la sostenibilidad económica de las organizaciones, procurando promover marcos de financiación que reconozcan la especificidad del sector y que garanticen la estabilidad de programas, servicios, recursos y equipos.	RETO 7
GESTIÓN Y COMUNICACIÓN	Promover modelos de gestión y de organización innovadores acordes con la contribución social (coherentes con la misión) Continuar apostando por la innovación, la transparencia, la coherencia y la contribución social, conciliándolo con sostenibilidad y equilibrio en la gestión de las organizaciones	RETO 8
	Impulsar una actitud proactiva y emprendedora Fomentar una actitud proactiva y orientada al emprendizaje en las organizaciones del TSSE, para generar respuestas innovadoras, sostenibles y con mayor impacto social.	RETO 9
RELACIONES EXTERNAS	Afianzar marcos mixtos de relación y de trabajo con todos los agentes (fortalecer el trabajo colaborativo de país) Seguir desplegando conexiones con otros agentes sociales, afianzando marcos de relación en los que haya un reconocimiento del TSSE como agente social.	RETO 10
RELACIONES Y SITUACIÓN DE SECTOR	Avanzar en la cooperación interna y reforzar la legitimación social del sector Cuidar y fomentar la apuesta que las organizaciones hacen por colaborar entre ellas y participar en redes, reconociendo la implicación y los esfuerzos por consolidar los procesos de estructuración del TSSE.	RETO 11
	Contribuir a la Agenda del Bienestar con una Agenda propia del TSSE Establecer una hoja de ruta o agenda con prioridades propias del TSSE, en la que las redes tengan un papel clave de representación e interlocución, buscan el posicionamiento y reconocimiento amplio del TSSE.	RETO 12

Identidad

RETO 1

Afianzar una identidad colectiva de sector que preserve los valores, el espacio y las lógicas propias.

RETO 2

Poner en valor el aporte social y económico y hacer visible la contribución diferenciada del TSSE al bienestar colectivo, promoviendo su reconocimiento institucional y social.

Los datos muestran un crecimiento constante en el número de organizaciones, con más de 700 organizaciones nuevas creadas en los últimos 5 años, representando actualmente las organizaciones jóvenes el 18,2 % del total. Este ritmo sostenido en la creación de nuevas organizaciones sugiere un **TSSE permeable, dinámico y en expansión**, que sigue respondiendo a nuevas necesidades, adaptándose a situaciones y contextos, conectando con los cambios sociales que se producen y con la realidad de las personas más vulnerables, y generando respuestas creativas y adaptadas, cada vez más específicas, a situaciones y problemáticas de la realidad más inmediata de las personas. Estudios a nivel estatal⁷⁵ o en Catalunya⁷⁶ también destacan la capacidad del sector de transformarse para dar respuesta en cada momento a las necesidades sociales emergentes.

Pero esta **renovación** también plantea el desafío de ir progresivamente incorporando a las organizaciones más jóvenes a espacios y dinámicas del sector, para garantizar la vertebración y las estructuras de colaboración. Entender qué aportan, cuáles son sus lógicas internas y externas, cómo se organizan, etc., permitirá canalizar el dinamismo para generar en el sector dinámicas que lo fortalezcan y posibiliten seguir apuntalando una identidad compartida y colectiva. Ésta, lejos de ser estática, puede ser porosa y dinámica, con capacidad de adaptarse a los cambios en la realidad social, manteniendo unas señas compartidas.

Los datos también muestran que el TSSE sigue siendo **diverso** en cuanto a ámbito de actuación, colectivo atendido o tamaño de las organizaciones. Esta diversidad también se apunta en el último estudio a nivel estatal⁷⁷. La atomización ha sido siempre una característica del TSSE que, si bien evidencia la riqueza y pluralidad del sector, también preocupa a las entidades porque puede dificultar la generalización de una identidad compartida, diseminar el conocimiento sobre la realidad social y complejizar la labor colectiva como sector, la interlocución con otros agentes sociales o el acceso a financiación.

También se vincula la atomización y la diversidad de organizaciones en el TSSE con dinámicas sociales más amplias, como la especialización, la búsqueda de respuestas más específicas e individuales a situaciones o problemáticas. El desafío que esto plantea es aprovechar la atomización, no para fragmentar, sino para sumar en la construcción de una identidad colectiva, generando alianzas que representen la diversidad y aúnen esfuerzos.

Es preciso para ello ser conscientes de las características de las organizaciones más jóvenes o de las PYMAS, con más dificultades de sostenibilidad económica, con estructuras de gestión más

⁷⁵ PLATAFORMA DE ONG DE ACCIÓN SOCIAL (2023). *Barómetro del tercer sector de acción social en España 2022*. Recuperado de: https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1676295113_resumenejecutivo-barometro-3-sector.pdf

⁷⁶ L'OBSERVATORI DEL TERCER SECTOR (2018). *El Panoramic 2018. Base social i participació a les entitats no lucratives de Catalunya*. Recuperado de: <http://www.elpanoramic.org/wp-content/uploads/2015/07/PANORAMIC-2018.pdf>

⁷⁷ PLATAFORMA DE ONG DE ACCIÓN SOCIAL (2023). *Barómetro del tercer sector de acción social en España 2022*. Recuperado de: https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1676295113_resumenejecutivo-barometro-3-sector.pdf

débiles, con presencia única o mayoritaria de voluntariado en los equipos de trabajo... Su vulnerabilidad es mayor que la de otras organizaciones con mayor recorrido o más grandes en tamaño, y los esfuerzos por garantizar su supervivencia también lo son.

Los datos de las grandes cifras muestran una cierta aproximación entre Territorios Históricos, apuntando a una tendencia en la disminución de diferencias en los recorridos del tercer sector social en cada territorio histórico. Será importante observar en próximos diagnósticos cómo se desarrollan esos recorridos y prestar atención a lo que esto implica en términos de identidad, estructuración y, en general, en la **configuración** del TSSE.

A ello se añade que los datos de las grandes cifras de personas voluntarias y remuneradas muestran un aumento significativo del número de personas involucradas en las organizaciones del TSSE y en sus equipos de trabajo. Sin embargo, la tendencia en los últimos años evidencia que las personas remuneradas están creciendo en mayor medida que las voluntarias en el conjunto del sector, marcando una tendencia hacia la profesionalización. Este parece estar siendo un factor determinante en la identidad, la actividad y configuración de los equipos de trabajo, como se verá más adelante, y podría estar apuntando una cierta polarización entre organizaciones: unos ritmos y estructuras diferenciadas entre aquellas organizaciones que pueden contar con personas remuneradas en sus equipos y aquellas conformadas solo con personas voluntarias.

En este contexto, es obvio que el TSSE es diverso en cuanto a tamaño, ámbito de actuación o colectivo al que se atiende, pero lo es desde unas señas compartidas, nucleares en la **identidad colectiva** de sector. Esas señas son las que la Ley del TSSE subraya en su definición, suponiendo un hito fundamental la formulación en positivo como organizaciones de iniciativa e intervención social. La acción voluntaria, la ausencia de lucro o la participación son características únicas de las organizaciones del TSSE que la propia ley señala.

Mantener esas señas es fundamental, pero también lo es avanzar apuntalando una identidad colectiva que preserve todo aquello que es **propio y característico en el TSSE** y que se pueda explicitar en los marcos de relación con otros agentes sociales. Los valores de solidaridad, igualdad y cohesión social que están en el núcleo de la misión de las organizaciones. El espacio propio de intervención social acompañando a personas vulnerables con modelos basados en los derechos que ponen a las personas en el centro e impulsan la dimensión comunitaria. El espacio propio de realización de incidencia, de desarrollo comunitario, de sensibilización, de denuncia, de defensa y promoción derechos para todos y todas, que permite seguir poniendo el foco en todo aquello que está por hacer en el camino hacia una sociedad inclusiva. Las lógicas propias en la provisión de servicios, aportando un valor añadido que se deriva de las señas de identidad. Una lógica propia de conexión con la comunidad y de impulso de la participación social. Una lógica propia de relación con otros agentes desde el diálogo y la voluntad por colaborar en la construcción de marcos que permitan seguir profundizando en la cohesión social.

Estos valores, espacios y lógicas son características del sector y tienen un impacto fundamental en el tejido social, en sus estructuras y relaciones, en los derechos de todas las personas, que es diferencial y único. En su labor por contribuir a cambios sociales, el TSSE es un agente importante en la provisión y el aseguramiento del bienestar en la comunidad, desde valores de igualdad y solidaridad.

También es importante avanzar en evidenciar el **aporte social** que supone esa identidad colectiva de sector, para poner en valor la contribución diferencial y completa de las organizaciones, y trabajar con ello en generar un reconocimiento social amplio del sector. Afianzar estos elementos y compartirlos permite a las organizaciones mantenerse alineadas con esa identidad

colectiva, ser apreciadas por el valor social que tienen y el retorno social que generan y demuestran.

Esto se torna especialmente importante en un contexto como el actual, en el que muchas organizaciones perciben cierta intromisión en figuras jurídicas propias del sector y en los espacios de intervención que tradicionalmente han sido propios y en los que ha desarrollado una labor aportando un valor añadido desde sus señas de identidad. Además, las entidades del TSSE comparten una gran preocupación por la entrada de empresas en la provisión de servicios de responsabilidad pública, introduciendo con ello unas lógicas en la intervención social que no están alineadas con la ausencia de lucro, la participación voluntaria o la iniciativa civil.

El TSSE aspira no solo a ser reconocido socialmente por esa identidad, sino a que ese reconocimiento se evidencie y se explicita en los marcos de relación que mantiene con las instituciones públicas principalmente, pero también con otros actores sociales y con la ciudadanía en general. Si el TSSE es un agente fundamental de transformación social, cuya labor en la lucha por mitigar las desigualdades sociales genera cohesión social y consolidación de derechos sociales, el reconocimiento que las entidades reclaman implica la puesta en valor de toda su aportación social.

El TSSE juega un papel esencial en la construcción de una sociedad más justa, inclusiva y cohesionada. Sin embargo, a pesar de su impacto real en la mejora del bienestar de las personas, en la consolidación de derechos y en la cohesión social, su labor no siempre recibe el reconocimiento institucional, social y político que le corresponde. Así, reto apunta a visibilizar de forma clara y sostenida la contribución del TSSE al bienestar social y a fortalecer el reconocimiento de su valor social y económico en todos los ámbitos: desde las administraciones hasta la ciudadanía, pasando por los agentes económicos y sociales.

Esta necesidad de visibilización se vincula directamente con lo establecido en el artículo 22 de la [Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi](#), donde se establecen medidas para el reconocimiento del TSSE y su contribución. Asimismo, este reto se alinea con la EPTSSE, que “descansa sobre el reconocimiento de esta contribución histórica, actual y futura del TSSE” (p.5) y que recoge una serie de actuaciones en este sentido, como la 29, cuyo objeto es el impulso de una iniciativa para dar a conocer el TSSE, su realidad y contribución.

El reto de visibilización de la labor del TSSE debe pasar por el despliegue de diversos ejes de actuación. Uno de ellos es la necesidad de **cuantificar y diferenciar la contribución del TSSE frente a otros actores**, especialmente aquellos que operan bajo lógicas de mercado. A diferencia de estos últimos, el TSSE desarrolla su actividad sin fines lucrativos, con una fuerte base de voluntariado y participación ciudadana, y desde un compromiso ético orientado al bien común. Visibilizar esta especificidad resulta esencial para reforzar la identidad del sector y consolidar su reconocimiento como agente de transformación social, al apuntar a una mayor comprensión de su singularidad y legitimidad.

En esa misma línea, es prioritario poner en valor su **impacto socioeconómico**. El TSSE no solo ejerce una importante labor de transformación social, sino que también genera riqueza y empleo. En 2022 el sector gestionó 2.044 millones de euros, lo que representa el 2,4% del PIB vasco, y dio empleo remunerado a más de 45.000 personas. Estos datos revelan una dimensión económica que muchas veces pasa desapercibida y que es necesario incorporar al relato público sobre el papel del TSSE. Esta evidencia se vincula también con el desafío **de la sostenibilidad económica**, al facilitar la generación de apoyo social e institucional que puede traducirse en nuevas oportunidades de financiación y colaboración.

Ahora bien, no se trata únicamente de adoptar una perspectiva meramente cuantitativa. **Más allá de los indicadores económicos tradicionales**, resulta indispensable desarrollar herramientas que permitan **medir también el impacto cualitativo** del TSSE en la vida de personas, colectivos y comunidades, y dimensionar de este modo el valor social de su actividad y el retorno que genera. La creación de bienestar, la defensa de derechos, el fortalecimiento del tejido comunitario o la promoción de la inclusión social son dimensiones que requieren indicadores específicos y metodologías adaptadas. Esto enlaza directamente con la inquietud del sector por la incorporación de herramientas de medición de impacto social y la necesidad de asumir una gestión orientada a resultados, ambos clave para reforzar la transparencia y la mejora continua.

En este esfuerzo por incorporar una perspectiva cualitativa de su labor, el TSSE no parte de cero. La Estrategia de promoción del TSSE incorporaba la actuación 28: “Identificación, reconocimiento y promoción del valor total y el valor añadido del TSSE y de las organizaciones”. Como resultado de esa actuación, en 2021 Sareen Sarea, en colaboración con el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales de Gobierno Vasco, publicó el *Informe sobre el valor añadido de las organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi. Apoyo a la implantación del sistema en las organizaciones*⁷⁸. El informe, desarrollado a partir de un sistema de indicadores, permitió la medición sistemática y objetivable de la contribución social del sector en términos cualitativos, más allá de la mera provisión de servicios estandarizados, incorporando elementos como la promoción de derechos, la innovación, la detección de necesidades, la articulación de la participación solidaria de la ciudadanía, etc.

Asimismo, disponer de herramientas que articulen indicadores cualitativos y cuantitativos y permitan contar con datos y evidencias fiables contribuiría también a reforzar la legitimidad del sector, mejorando su capacidad de incidencia y participación institucional y facilitando la rendición de cuentas ante financiadores, administraciones públicas y sociedad en general.

Por otra parte, **el reconocimiento institucional y social** debe ser otro de los ejes centrales de este reto. Se trata de que el TSSE sea identificado y valorado por lo que es: un conjunto diverso de organizaciones que, desde su autonomía, contribuyen de forma decisiva a mitigar las desigualdades, defender derechos, cuidar y acompañar a las personas en situación de vulnerabilidad, y fortalecer la cohesión social. Este reconocimiento debe producirse en todos los marcos posibles: políticos, institucionales, sociales, mediáticos y comunitarios.

Para avanzar en esta dirección, resulta esencial desarrollar **estrategias de comunicación y visibilización** que sean coherentes con los valores del sector y que consigan conectar con distintos públicos. Esto implica, por un lado, mejorar la capacidad del sector para generar relatos propios, que reflejen la diversidad, la innovación y el impacto de su acción. Y por otro, establecer acuerdos con diferentes actores sociales para amplificar esos relatos, según se establece en el artículo 22 de la ley del TSSE y se despliega en la mencionada actuación 29 de la EPTSSE: medios de comunicación, universidades, instituciones públicas y otros agentes.

Esta idea aparece subrayada por las propias organizaciones de acuerdo con los datos, al destacar la sensibilización, el reconocimiento y la participación de la sociedad civil en el segundo lugar en las preocupaciones del sector. Además, casi el 80% de las organizaciones considera que el TSSE debe tener un posicionamiento firme buscando un discurso colectivo que permita una mejor incidencia política. En este sentido, resulta necesario reforzar los espacios de participación institucional donde el TSSE pueda hacer oír su voz y contribuir al desarrollo de políticas públicas desde su experiencia, a partir del diálogo civil y otros instrumentos y espacios de diálogo con el

⁷⁸ Disponible en: <https://sareensarea.eus/wp-content/uploads/2022/03/InformeVTVA-sareen-sarea.pdf>

sector público y otros agentes, tal como subraya la ley del TSSE (capítulo II). Esto exige continuar avanzando hacia un reconocimiento efectivo de su papel como interlocutor social, superando lógicas basadas exclusivamente en la prestación de servicios y apostando por un modelo de gobernanza más inclusivo y corresponsable.

Sin embargo, el reconocimiento social debe superar el ámbito de la incidencia política para incorporar una perspectiva que asuma el reconocimiento por parte de toda la sociedad y los diferentes tipos de agentes que la integran. Por ello, el fortalecimiento del reconocimiento debe contemplar la creación o actualización de marcos de colaboración entre el TSSE y otros agentes del ecosistema social y económico, como movimientos sociales, universidades, empresas, etc. Con respecto al ámbito empresarial, la propia ley del TSSE dedica el capítulo 24 a la promoción de la colaboración entre las empresas y organizaciones del sector, que tiene su reflejo en la EPTSSE a través de la actuación 20, que busca el desarrollo de un programa piloto de colaboración entre el sector empresarial vasco y el TSSE. En todo caso, el reconocimiento debe ser mutuo y traducirse en prácticas de cooperación efectivas, alineadas con los valores del sector.

Por otra parte, el desarrollo de una estrategia de comunicación y visibilización del valor social generado por el sector, donde resulta clave construir discursos compartidos, alineados con la misión transformadora del TSSE y adaptados a los distintos entornos y audiencias, puede constituirse en una herramienta relevante para el incremento de donantes, la atracción de nuevos perfiles de personas voluntarias y el incremento de la base social.

En definitiva, visibilizar la contribución del TSSE al bienestar y reconocer su aporte social y económico constituye una necesidad estratégica para el fortalecimiento del sector. Para ello, es imprescindible avanzar en la generación de datos, evidencias y relatos; consolidar alianzas que refuercen su incidencia; y desarrollar marcos que reconozcan de forma efectiva su papel fundamental en el ecosistema social vasco. Solo así se podrá dar el salto hacia una mayor legitimidad, una base social más sólida y una articulación institucional que permita seguir avanzando en la construcción de un modelo social centrado en los derechos, el bienestar y la participación.

Actividad

RETO 3

Atender a la diversidad y complejidad de perfiles de personas destinatarias, siendo permeables a las necesidades y situaciones emergentes y apostando por modelos de atención que pongan a las personas en el centro.

RETO 4

Buscar fórmulas para reforzar la capacidad crítica y de incidencia social de las organizaciones, identificándola como un elemento identitario fuerte del sector.

La diversidad del sector se refleja también en su actividad, con la coexistencia de organizaciones que tienen distintos ámbitos de actuación, atienden a diferentes colectivos y se centran en diferentes áreas de actividad. Es una diversidad que se ha mantenido relativamente estable en el tiempo, aunque, con una lectura temporal amplia, se evidencian ligeros cambios en los últimos 10 años, como el incremento del peso de las organizaciones del ámbito social-

transversal en el sector. Este es un ámbito que aglutina a organizaciones de corte cívico, que trabajan especialmente en el ámbito comunitario en la promoción y defensa de derechos de colectivos vulnerables (mujeres, personas migrantes, personas mayores, colectivo LGTBIQ+, etc.).

La actividad de las organizaciones del TSSE vivió un impacto notable por la pandemia. Tras ella, la presencialidad ha vuelto a la actividad y servicios de las organizaciones, aunque algunos elementos incorporados durante la pandemia para hacer frente al confinamiento y las restricciones han permanecido. En relación con los modelos de atención, por un lado, la **presencialidad** se ha evidenciado como fundamental en el acompañamiento a las personas destinatarias. En algunos casos, incluso, más allá del proceso de intervención y de las actividades que se desarrollen en su marco, el mero hecho de estar, escuchar y hablar con la persona ejerce ya una función primordial en la atención que se le brinda.

Por otro lado, la pandemia obligó a incorporar **herramientas digitales** en las organizaciones para su funcionamiento interno, pero también para garantizar una atención que se vio fuertemente afectada por las restricciones de movilidad. Se descubrieron así nuevas opciones para estar en contacto con las personas destinatarias, ofrecer actividades en formato online, uso de dispositivos para actividades o estimulación, etc., que han permanecido en el tiempo y las entidades han incorporado en el despliegue de sus servicios.

Asimismo, la pandemia puso de manifiesto una serie de elementos de carácter diverso y complejo relacionados con, entre otros, las mutaciones en la estructura sociodemográfica o la transformación digital de la economía y sus efectos en la sociedad en un sentido amplio. Nos referimos aquí a fenómenos como el envejecimiento de la población, el incremento de situaciones de soledad no deseada, la persistente brecha digital o el aumento del porcentaje de personas que padecen problemas de salud mental, tanto en su carácter singular como interseccional cuando dos o más de esos elementos confluyen en una misma persona o colectivo multiplicando su vulnerabilidad, desventaja o discriminación. Se trata de fenómenos que, en sí mismos, constituyen nuevos retos sociales que necesitan respuestas innovadoras y en los que el Tercer Sector Social de Euskadi está realizando una contribución significativa.

Tales fenómenos ya estaban presentes antes de la irrupción de la pandemia, pero sus consecuencias se reforzaron y multiplicaron de forma notoria durante los momentos más duros de la crisis de la Covid-19. A continuación, señalamos las situaciones que en este sentido las organizaciones del TSSE afrontaron durante la pandemia y las respuestas que ofrecieron y han acabado incorporando a su atención en relación con las problemáticas mencionadas.

La pandemia ha hecho emerger algunas cuestiones, problemáticas o necesidades que las organizaciones han tenido que incorporar en su atención. Una de esas cuestiones ha sido la **brecha digital**, que ha atravesado la situación de muchas personas destinatarias. Las organizaciones han tenido que incorporar a la atención que ofrecen una “capa digital”, un acompañamiento digital adicional para hacer frente a las brechas digitales que afrontan las personas destinatarias en muy diversas formas (brechas de acceso, de uso o de alfabetización, vulneración documental, etc.) buscando con ello allanar el camino hacia una **equidad digital**.

Otra problemática que las entidades identifican como transversal, especialmente a raíz de la pandemia, es la **salud mental**. Organización de diferentes ámbitos, que atienden a diferentes colectivos, identifican una mayor incidencia de personas que presentan situaciones o problemas de salud mental y perfiles de personas vulnerables más complejos por este motivo.

La **soledad no deseada** es otra problemática transversal que la pandemia evidenció de forma brusca, en personas mayores, pero también en otros perfiles como jóvenes y adolescentes. Vinculado con ello, las entidades subrayan el esfuerzo por articular y desarrollar trabajo comunitario como vía de detección de situaciones de soledad para su atención. De hecho, otra cuestión que tras la pandemia se ha fortalecido en la actividad de las organizaciones es la relación con la **comunidad** y los esfuerzos por tejer redes comunitarias, vinculados con la soledad no deseada, pero también con otras problemáticas, que permitan la detección temprana, la creación de espacios de referencia y el cuidado en la propia comunidad.

También existe una preocupación por el **envejecimiento** poblacional y sus consecuencias, que empieza a evidenciarse en las personas destinatarias de las organizaciones y que supone un gran reto en el corto plazo no solo para entidades que atienden a personas en situación o riesgo de dependencia, sino también a muchos otros colectivos de personas destinatarias que viven o vivirán ese envejecimiento y que requerirán una atención adaptada a su ciclo vital. Al respecto, el enfoque de atención preventivo, que incida en preservar la salud, y, cuando hay deterioro, enfoques que atiendan la salud generando oportunidades que permitan cuidar la vida, serán fundamentales, así como articular servicios y recursos en este sentido, reforzando la coordinación entre sistemas.

El **movimiento migratorio y de personas en tránsito** también ha traído no solo un aumento en el número de personas atendidas, sino también cambios que las entidades han tratado de afrontar e incorporar en su atención, procurando atender la diversidad de perfiles (jóvenes, mujeres, unidades familiares...), atendiendo las barreras idiomáticas o las diferencias culturales, vehiculizando nuevas o diferentes demandas, etc.

Las organizaciones identifican un **incremento de personas** a las que atienden, impulsado por necesidades o situaciones agravadas, superpuestas o emergentes, pero también por un reconocimiento social creciente de la labor del sector. En muchos casos, las personas acuden directamente a las entidades y desde ahí se les ofrece información y orientación sobre recursos y servicios. El mayor nivel de conocimiento de la actividad de otras organizaciones del TSSE y de colaboración entre ellas también puede estar incidiendo en ello, ofreciendo información sobre opciones en otras entidades. La proximidad y la cercanía para con las personas destinatarias y la población en general están generando que se pierda el temor a acercarse y solicitar información, y que, con ello, el estigma social de quien se acerca a una entidad del TSSE se vaya diluyendo.

En cualquier caso, el perfil de personas a las que atienden las organizaciones está cambiando precisamente por la superposición de esos elementos transversales como las brechas digitales o los problemas de salud mental, haciendo que las **situaciones y realidades** que se atienden sean **cada vez más complejas**. La fragilidad, la cronicidad o la llegada tardía a los diagnósticos se suman a esa complejidad.

Esto puede estar también generando perfiles más complejos de atender, por las diferentes capas o situaciones que se superponen, y pone de manifiesto la necesidad de incorporar un abordaje o enfoque **interseccional** en el que esos distintos elementos confluyen. Atender la diversidad de situaciones con un enfoque global, con una mirada personalizada, poniendo a la persona en el centro, y analizando y atendiendo la diversidad de factores que configuran su situación son elementos que van conformando un enfoque cada vez más especializado en la atención en las organizaciones del TSSE, sobre los que resulta necesario seguir incidiendo con el objetivo de lograr una mayor y efectiva igualdad, equidad y cohesión social.

La **perspectiva de género** es otro elemento que se ha evidenciado fundamental incorporar en la atención a las personas destinatarias. Los datos muestran que ha crecido el porcentaje de organizaciones que atiende a mujeres y las entidades cada vez son más capaces de desarrollar programas e itinerarios específicos para ellas, desde el análisis de las situaciones diferenciadas que el enfoque de género permite cuando se analiza la situación de las personas destinatarias. Cuando esto se produce, el número de mujeres que se acercan a los recursos y servicios crece, y también la adherencia o vinculación a ellos, evidenciando que cuando se ofrecen de forma específica para mujeres la demanda aumenta.

Así, resulta fundamental que las organizaciones sigan avanzando en **innovar** en enfoques, metodologías y herramientas que permitan atender esta realidad cada vez más diversa y compleja, así como nuevas necesidades que emerjan, y que pongan el cuidado a las personas en el centro. Validar esos enfoques, metodologías y herramientas, y generar conocimiento también será importante. La capacidad para detectar necesidades, el análisis de las situaciones que se identifican y la capacidad de generar respuestas adecuadas a ello siempre ha sido una constante en las organizaciones que, ante una complejidad mayor, se torna fundamental reforzar. Creatividad, permeabilidad y cercanía con la realidad como apuestas clave para seguir generando transformación social.

Además de proveer servicios, las organizaciones del TSSE tienen en **la incidencia** un campo de actuación fundamental, que enlaza con sus valores y misión, que incide decisivamente en la transformación social y permite al sector crear vínculos con la ciudadanía. Los datos muestran que sigue siendo muy amplio el porcentaje de organizaciones que combina la provisión de servicios con la realización de otras funciones sociales vinculadas con la incidencia y muy significativo el porcentaje de organizaciones que ha participado en alguna campaña de sensibilización en el último año. Sin embargo, el llamado **equilibrio de funciones** puede estar teniendo diferentes recorridos en las organizaciones en función de la trayectoria, el tamaño o el peso de la provisión de servicios en la actividad.

Aunque en general existe una preocupación compartida por la posible pérdida de capacidad crítica en el TSSE, se percibe que las entidades más pequeñas tienen necesidades y atienden realidades muy específicas que requieren de una gran capacidad de incidencia para visibilizarlas y promover derechos de las personas destinatarias, especialmente en aquellas organizaciones creadas por las propias personas o familias destinatarias. En estas organizaciones, la incidencia puede estar siendo un elemento nuclear de la actividad, mientras que en organizaciones más grandes se identifica más peso de la provisión de servicios en la actividad, especialmente en aquellas que proveen servicios de responsabilidad pública. En estas últimas organizaciones, por su vínculo y capacidad de interlocución con las administraciones públicas, la incidencia puede estar vehiculizándose más a través de esa interlocución, en la forma de una transformación social desde espacios de colaboración o diálogo con las instituciones públicas, que por otras vías como la denuncia o la sensibilización. De hecho, el diálogo civil, como un ámbito más, entre otros, de incidencia política desde la colaboración con el sector público, se ha venido consolidando como espacio fundamental de interlocución entre el TSSE y las instituciones públicas.

En la percepción de las entidades de una posible pérdida de capacidad crítica pueden estar además influyendo otros factores, tales como la profesionalización, el aumento de la atención a las personas destinatarias, las tareas de gestión o el ritmo rápido de la actividad, que, en conjunto, evidencian que las entidades tienen tiempo reducido para dedicar a la incidencia. Las organizaciones comparten la sensación de una aceleración de los ritmos a nivel social, que también tiene reflejo en su actividad. Se añade a ello una profesionalización creciente en el sector, que conlleva más gestión de documentación, y una cada vez mayor acumulación de

distintos planes, elementos y herramientas de gestión cuyo abordaje y desarrollo implica y consume mucho tiempo. Con todo, la dificultad para las organizaciones radica en encontrar tiempo para la incidencia, que viene a ser lo último en una larga lista de cosas por hacer. La dependencia de la financiación pública también es un elemento de temor para las organizaciones que impacta en su capacidad crítica. Ante esto, las entidades intentan buscar fórmulas que permitan mantener una actividad de sensibilización y reivindicativa que coexista con garantizar la sostenibilidad económica de la propia organización.

Personas

RETO 5	Entender y ofrecer nuevas formas de participación voluntaria en las entidades, vehiculizando distintas estrategias y fórmulas para desarrollar la actividad voluntaria y ofreciendo espacios específicos.
RETO 6	Atraer talento para afrontar el relevo generacional y cuidar a los equipos de trabajo, altamente feminizados, prestando especial atención a los efectos de los ritmos de trabajos y los riesgos psicosociales.

Tanto el Libro Blanco de 2015 como el de 2020 señalaban retos en relación con las personas que componen y se vinculan a las organizaciones que siguen vigentes en 2024 porque apelan a la sostenibilidad social de las mismas. La conexión con la ciudadanía y la activación de la base social de las organizaciones siguen siendo líneas de trabajo fundamentales para las organizaciones, que les permiten buscar complicidad, movilizar y canalizar la participación social, creando oportunidades para involucrar e integrar a las personas en su labor de transformación.

Esa vinculación y participación se puede producir en distintos niveles: personas remuneradas, voluntarias, donantes, socias y ciudadanía en general. Cuidar todos los niveles, generando conexión con los distintos perfiles de personas que conforman las organizaciones y con la sociedad civil, refuerza la **base social** de las organizaciones y su legitimidad social. Cómo lo hagan organizaciones con diferente tamaño, composición o actividad podrá diferir. Los cambios en las formas de participación social y de activación del voluntariado, así como el cambio o relevo generacional en las organizaciones y en su base social, junto con las nuevas o diferentes formas de conexión de la ciudadanía con las organizaciones, son aspectos que el TSSE debe considerar, abordar e incorporar para mantenerse conectado con la sociedad, facilitar su participación y conseguir, con ello, legitimación social.

Los datos apuntan a un incremento del porcentaje de organizaciones que tiene **donantes**, lo que ofrece varias lecturas y que, en cualquier caso, es expresión de un vínculo y supone la existencia de una confianza y un reconocimiento hacia las organizaciones del TSSE. Por un lado, las entidades trasladan los esfuerzos que han hecho por buscar en las donaciones una vía de financiación, trabajando distintas acciones como campañas específicas de crowdfunding, donaciones por bizum para causas concretas, etc. Buscan con ello atraer a un perfil de persona que quiere comprometerse con una donación de manera puntual y para un proyecto concreto, no tanto de forma estable y regular con una entidad, sino de manera más específica y puntual con proyectos o causas. Por otro lado, las herramientas digitales de comunicación han permitido a las entidades explorar estas nuevas vías y generar conexiones con la ciudadanía, ampliando con ello su radio de acción.

En relación con las **personas socias**, las asociaciones reflexionan sobre una tendencia que vienen observando en sus entidades y que tiene que ver con una cierta desvinculación de las socias que

les despierta la preocupación de cómo recuperar, cuidar o ampliar el vínculo que mantienen con ellas. Parece que se mantiene un cierto sentimiento de pertenencia y confianza hacia el proyecto compartido, pero sin la implicación que las entidades esperan. Ante esto, se plantean hacer esfuerzos en su comunicación, haciendo llegar más información sobre recursos, servicios y actividades que las personas socias tienen a su alcance, buscando con ello afianzar la relación con ellas, y desde ahí, ampliar el vínculo e ir fomentando una activación de las personas socias. Las grandes cifras de personas voluntarias y remuneradas de TSSE estimadas muestran un posible cambio en la **configuración del sector**, con un número de personas remuneradas que está creciendo en mayor medida que las voluntarias en el conjunto del sector, marcando una tendencia hacia la profesionalización. De hecho, entre 2019 y 2023 la tasa de crecimiento de las personas voluntarias en el TSSE ha sido de 6,1 %, mientras que la tasa de crecimiento de las personas remuneradas ha sido de 18,4 %. Los datos también muestran que cada vez son más las organizaciones con personas remuneradas en sus equipos, alcanzando actualmente a 6 de cada 10 organizaciones. Evidentemente, esta profesionalización se da en mayor medida en las organizaciones medianas y grandes, lo que impacta en los datos del conjunto del sector. Esto plantea varios desafíos que se detallan a continuación.

En relación con el **voluntariado** el reto es doble. Por un lado, se torna fundamental entender las nuevas formas en que las personas voluntarias se vinculan a las organizaciones y, en general, sus **pautas de participación social** porque desde ese conocimiento pueden las organizaciones articular itinerarios diferenciados para la acción voluntaria. Los datos muestran que ha aumentado el número de personas voluntarias y el porcentaje de organizaciones que afirman que su número de personas voluntarias ha crecido. Sin embargo, este crecimiento del voluntariado parece haberse concentrado en el voluntariado más ocasional, que en 2015 era de un 18 % y actualmente llega al 50,6 %. De la misma manera, ha descendido ligeramente en los últimos cuatro años el voluntariado más estable, que dedica más de 10 horas semanales.

Estos datos evidencian un cambio en las pautas de participación de las personas voluntarias, incluso se identifica como un **cambio en el modelo del voluntariado** del sector, acogiendo diferentes perfiles o formas de realizar la acción voluntaria en clave de dedicación o vinculación. La menor disponibilidad de tiempo para compromisos a largo plazo o las opciones diversas de relación que abren las tecnologías digitales están teniendo su reflejo en esas pautas. Entender que para muchas personas el voluntariado implica la vinculación con proyectos o acciones concretas que tienen una duración determinada o el compromiso con causas más que con entidades supone para el sector repensar las oportunidades que puede ofrecer para canalizar esa acción voluntaria y el papel que las redes del TSSE pueden jugar como catalizadoras. También las entidades identifican un perfil de personas voluntarias que realizan voluntariado como vía de acceso a puestos de trabajo remunerados en las entidades, especialmente entre personas jóvenes con estudios del campo social, como forma de ir adquiriendo experiencia profesional, de mejorar el currículum o de conocer el sector.

Con todo, el reto para el TSSE radica en comprender e integrar en las organizaciones las **nuevas expresiones y prácticas de participación social**, reconociendo de manera diferenciada las diversas formas en que las personas voluntarias participan o pueden participar: qué intereses tienen, cuánto tiempo dedican, por cuánto tiempo lo hacen, en qué momento de su ciclo vital están, cómo participan, qué roles desempeñan y en qué espacios de decisión quieren estar, entre otros aspectos. Y con ello, diseñar itinerarios adaptados, personalizados, que permitan conectar tanto las necesidades de las entidades como los intereses de las personas voluntarias.

Repensar estas cuestiones se torna fundamental, más tras el impacto de la pandemia del covid-19 en la participación de las personas voluntarias, que se vio gravemente afectada y que, en algunos ámbitos como la cooperación internacional, o de algunos perfiles como las personas

mayores voluntarias, no ha vuelto a recuperar ni el nivel ni el dinamismo de antes. Esto es también especialmente preocupante en organizaciones pequeñas y medianas, con gran peso de las personas voluntarias en los equipos de trabajo, que viven serias dificultades para desarrollar proyectos.

Por otro lado, con la creciente profesionalización del sector, las organizaciones tienen ante sí el reto de **diseñar el espacio social y simbólico** específico que las personas voluntarias ocupan en su seno. No solo se trata de ofrecer propuestas de valor distintas a los diferentes perfiles de voluntariado, especialmente a aquellos más eventuales o cambiantes, sino de reflexionar, de una forma más profunda, qué espacio ocupan las personas voluntarias en un marco de creciente profesionalización y especialización en la atención a las personas destinatarias. Parece que la tendencia es a que los espacios y la actividad de las personas voluntarias y de las remuneradas sean cada vez más diferenciados. Cabe preguntarse si, en organizaciones con un nivel de especialización alta en la atención directa, es la incidencia social o la gestión y comunicación el espacio de actividad en el que el voluntariado tiene más oportunidades de aportar o más itinerarios posibles de participación. En cualquier caso, lo que parece evidente es que el TSSE en su conjunto y cada organización en su seno tiene que definir el espacio propio del voluntariado y preservarlo, reconociendo su importancia en la construcción del proyecto compartido.

Con todo, para las organizaciones, adaptarse a estos cambios implica ser flexibles, estar abiertas y buscar nuevas formas de facilitar la participación social de manera más fluida y diversa. Esto implica entender la participación como un continuo con varios niveles de vinculación que evolucionan según circunstancias, etapas vitales, compromisos, entre otros factores.

En relación con las **personas remuneradas**, como ya se mencionaba antes, los datos apuntan a una tendencia en la **profesionalización** del TSSE, con un incremento del porcentaje de organizaciones que cuenta con personas remuneradas en los equipos y con unas grandes cifras estimadas que muestran que en cuatro años el sector ha ganado más de 7.000 personas remuneradas. Los datos parecen apuntar a que el número de profesionales ha crecido especialmente en las organizaciones más grandes, aunque se atisba también que entidades pequeñas y medianas han hecho esfuerzos por dotarse de una estructura de gestión profesional, a pesar de tener presupuestos más limitados.

La profesionalización del sector parece estar estrechamente vinculada con la **especialización** de la actividad que están viviendo las organizaciones, una especialización que viene impulsada por varios factores. Por un lado, la especialización en los servicios viene en parte impulsada por las propias entidades, que buscan ofrecer una atención cada vez más especializada e integral a sus personas destinatarias quiénes, a su vez, solicitan también especialización en la atención, con demandas y necesidades cada vez más específicas, motivado por la interseccionalidad, por los avances en la consecución de derechos, etc. Pero además es una especialización exigida por las administraciones públicas, especialmente en los servicios de responsabilidad pública, en clave de solvencia técnica para el desarrollo de proyectos y la provisión de servicios.

Además de la profesionalización y especialización, los equipos de trabajo de las organizaciones están viviendo una aceleración de la actividad. Especialmente impulsado por la pandemia, pero con un nacimiento probablemente previo, las organizaciones sienten que el ritmo rápido de la actividad cotidiana, en el que se solapan y añaden de forma continua tareas, reuniones, gestiones, procedimientos, etc., está impactando de forma preocupante en las personas remuneradas. Las entidades del sector comparten la preocupación por las tasas de absentismo que, aunque sea una cuestión generalizada, están observando en sus equipos y por la salud mental de las personas remuneradas, a partir de 2022, pero especialmente en 2023. Se preguntan si es debido al desgaste por el ritmo acelerado, a la sobrecarga que supone combinar

la atención directa con requerimientos y procedimiento de gestión, al sobreesfuerzo realizado en los momentos más duros de la pandemia sosteniendo los servicios o a la atención a realidades sociales cada vez más duras y complejas, entre otros factores que pueden estar combinándose. Esto plantea el reto de incorporar y sistematizar en las organizaciones una mirada hacia el **cuidado en los equipos de trabajo**, atendiendo a los riesgos psicosociales que pueden estar viviendo las personas profesionales. Reflexionar sobre ello y generar prácticas de cuidado que, más allá de dinámicas informales, sean pautas formales y estructuradas que fomenten el bienestar puede ser el camino a recorrer, abriéndose a fórmulas diversas que pueden ir desde la incorporación de perfiles profesionales específicos para el cuidado o espacios de trabajo y supervisión en equipo, a cambios más profundos en la cultura organizacional o en las políticas de gestión de personas.

Otro elemento que también repercute en las plantillas laborales de las organizaciones es la estabilidad de los proyectos y servicios y, vinculado a ello, las posibilidades de desarrollo profesional, estabilidad y calidad en el empleo que se ofrece a las personas remuneradas. Las organizaciones del TSSE se preguntan cómo combinar estabilidad en sus equipos con la incertidumbre en la financiación que viven, asegurando remuneraciones adecuadas y recorridos profesionales y vitales en marcos de mayor seguridad.

Esta pregunta se torna especialmente importante cuando las organizaciones del TSSE se enfrentan al reto del **relevo generacional y la atracción y retención de talento**. Aunque los datos muestran un cierto rejuvenecimiento en las plantillas de personas remuneradas que puede indicar que ya se está abordando la cuestión, las entidades tienen ante sí el desafío de ofrecer a personas jóvenes oportunidades laborales estables y de calidad, que mitiguen las dificultades que actualmente pueda haber para atraer y retener talento. Incidir en marcos laborales que garanticen condiciones laborales en términos de estabilidad, retribuciones, etc. sigue siendo importante. Otros sectores de actividad, como el público o el privado, pueden estar resultando más seductores para las personas jóvenes porque resultan más atractivos en clave de estabilidad y remuneración.

Atraer, captar y retener tanto a personas voluntarias como remuneradas se plantea como un desafío inminente ante la salida de una generación de profesionales y personas voluntarias que estuvieron presentes en los inicios de las organizaciones y que van a dejar un hueco que otras generaciones deben llenar. Las organizaciones encuentran dificultades para abordar este relevo especialmente en lo que respecta a las personas que asumen roles de dirección y gestión, quienes arrastran desde hace tiempo cansancio, pero se mantienen por falta de reemplazo. Entender los distintos niveles en los que se puede producir relevo generacional será importante para abordarlo y vehiculizarlo.

Al reto del relevo generacional hay que sumarle una dimensión que tiene que ver con la cultura organizacional y que involucra tanto a personas remuneradas como voluntarias. Es crucial repensar este relevo considerando la incorporación de las nuevas generaciones con sus propias lógicas y métodos, y **reflexionar** sobre los procesos de cohesión, pertenencia, participación y distribución de responsabilidades dentro de cada organización, así como en la estructuración del sector en su conjunto. Esto implica apostar por la transmisión de la cultura organizacional a quienes se integran en las organizaciones, y por la actualización conjunta de la misión, visión y valores de la organización.

En cuanto a la **feminización** del sector, en el voluntariado no se ha afianzado la presencia mayoritaria de mujeres y los datos muestran que incluso se ha incrementado ligeramente el porcentaje de hombres entre las personas voluntarias de las organizaciones. Sin embargo, la feminización se ha acentuado en las personas remuneradas (ha subido 3,5 % desde 2019) y en

los órganos de gobierno (ha subido 4,2 % desde 2019), de acuerdo con unos datos que muestran el aumento del peso de las mujeres. Esta tendencia no resulta atípica, ya que a nivel estatal también se evidencia una clara tendencia hacia la feminización del sector, con una presencia femenina creciente, sobre todo, en los niveles directivos de las organizaciones y en el personal remunerado⁷⁹. Esto, necesariamente, requiere una reflexión como sector y una puesta en valor del trabajo de cuidado y atención a personas vulnerables que se realizan en las organizaciones, compuestas mayoritariamente por mujeres.

Una cuestión que, en este sentido, preocupa es que el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad sigue siendo más limitado que el de los hombres, tal y como demuestran los datos (la tasa de los hombres es del 13,6 % mientras que la de las mujeres es del 11,6 %). Trabajar en esta dirección sigue siendo crucial para que la presencia de las mujeres en dichos roles sea más acorde con su representación entre el personal remunerado y también como un elemento de coherencia fuerte en las organizaciones. Practicar, promover y fomentar la igualdad a nivel social y ofrecer una atención a las personas destinatarias con una mirada desde la igualdad para impulsar igualdad, requiere organizaciones comprometidas con la igualdad en su misión, valores y estructura.

Recursos económicos

RETO 7

Seguir avanzando en la sostenibilidad económica de las organizaciones, procurando promover marcos de financiación que reconozcan la especificidad del sector y que garanticen la estabilidad de programas, servicios, recursos y equipos.

Los datos muestran una gran diversidad en el seno del TSSE en relación con el tamaño y los recursos económicos de las organizaciones del TSSE. Pese a que las diferencias no son grandes, sí parece observarse que el porcentaje de organizaciones **PYMAS** ha bajado (especialmente de las que tienen menos de 12.000 € de presupuesto) y ha crecido el de las **organizaciones grandes o muy grandes**.

En estos datos pueden estar influyendo distintos factores. Por un lado, las entidades trasladan que, al igual que los costes de los bienes y servicios, los presupuestos de las organizaciones crecen ligeramente año a año, más o menos acompañados con la economía en general. Por otro lado, las organizaciones grandes tienen más opciones de crecer porque su capacidad para incorporar recursos y servicios es mayor. Esto se evidenció durante la pandemia, cuando se pusieron en marcha medidas de urgencia a través de proyectos que fueron implementados en gran medida, aunque no exclusivamente, por aquellas entidades que tenían capacidad para hacerlo, por su estructura y experiencia.

El reto de la **sostenibilidad económica**, ya identificado tanto en el Libro Blanco de 2015 como en el de 2020, sigue vigente actualmente y, precisamente por ello, despierta mucha preocupación en las organizaciones del TSSE. De hecho, se preguntan qué puede estar pasando para que, con el paso de los años, esta siga siendo una cuestión clave para la supervivencia y el desarrollo de organizaciones del sector. Además, la preocupación crece en relación con las PYMAS, porque su vulnerabilidad económica es mayor y su músculo para hacer frente a dificultades menor.

⁷⁹ PLATAFORMA DE ONG DE ACCIÓN SOCIAL (2023). *Barómetro del tercer sector de acción social en España 2022*. Recuperado de: https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1676295113_resumenejecutivo-barometro-3-sector.pdf

Al respecto, una de las principales preocupaciones de las organizaciones del TSSE tiene que ver con la **incertidumbre presupuestaria**. En ella, parecen ser determinantes dos factores. Por un lado, la variabilidad en la financiación, que prácticamente obliga a las organizaciones de forma anual a dibujar escenarios con un alto grado de incertidumbre. Esta inestabilidad parece provenir principalmente de algunas fuentes concretas de financiación que pueden variar sustancialmente entre un año y otro, como las subvenciones (públicas o privadas), las donaciones (especialmente las puntuales) o la venta de productos. Por otro lado, los retrasos en algunas vías de financiación fuerzan a las organizaciones a tener tensiones de tesorería. Las decisiones que se puedan tomar al respecto para agilizar los pagos pueden ser determinantes, sobre todo para las organizaciones más vulnerables como las PYMAS.

Las cifras económicas parecen revelar un aumento de los ingresos de prácticamente la mitad de las organizaciones del TSSE, y ese aumento de ingresos parece provenir en mayor medida de fuentes de financiación propias o privadas que de fuentes de financiación pública. Así se observa, por ejemplo, en los datos de organizaciones que tienen donantes, que han subido un 5,7 % en los últimos años. Esto indica que se ha avanzado en la **diversificación de fuentes de financiación** y las organizaciones se preguntan qué más pueden hacer y hacia dónde pueden dirigir sus intentos de diversificar sus fuentes de financiación. En ello, identifican claramente que se tienen que promover medidas que impulsen esa diversificación en el ecosistema de agentes promotores. En este sentido, entre las propuestas que recogía el primer Informe de Medidas de Promoción del TSSE⁸⁰ estaba la intensificación de la cooperación entre agentes de promoción para generar un marco común que permita articular una agenda y objetivos compartidos entre esos agentes, así como la clarificación de roles y modelos de colaboración de los agentes de promoción. Estas cuestiones redundarían en una mejora y diversificación de esos agentes.

La **dependencia de la financiación pública** es una preocupación constante para las organizaciones del TSSE, pero también comparten que detrás de ello hay muchos elementos que conviene analizar y revisar que no solo atañen al TSSE. Los datos muestran que la dependencia de la financiación pública en el TSSE sigue siendo amplia, aunque también evidencian que el peso de la financiación pública en las organizaciones se ha ido reduciendo con el tiempo (un 5,5 % desde 2019), reduciéndose así esa dependencia. De hecho, cerca de la mitad de las organizaciones ya obtienen más ingresos de fuentes de financiación privadas que públicas. Además, se comparte que, en general, el gasto público dedicado a la promoción del TSSE se ha podido mantener estable, mientras que el TSSE se ha ido renovando continuamente con la entrada de nuevas organizaciones en el sector.

Los datos reflejan, además, que el 70,5 % de la financiación pública se concentra en las organizaciones más consolidadas, con más de 20 años, mientras que las más nuevas, con menos de 5 años de antigüedad, representan el 18,2 % del sector y reciben el 3,2 % de los recursos públicos. Además, 6 de cada 10 organizaciones jóvenes acceden a financiación pública. Esto refuerza la idea de que la entrada de nuevas organizaciones incrementa la competencia por la inversión pública, lo que podría estar contribuyendo a un reparto cada vez más atomizado entre las entidades del TSSE. No obstante, también se observa que, a medida que las organizaciones ganan antigüedad, se consolidan y crecen en tamaño, su acceso a la financiación pública aumenta considerablemente.

En relación con la financiación pública se abren varios elementos de reflexión. Por un lado, la dependencia de la financiación pública afecta de forma amplia y directa a la sostenibilidad

⁸⁰ OBSERVATORIO VASCO DEL TERCER SECTOR SOCIAL (2021). *Informe sobre medidas de promoción del Tercer Sector Social de Euskadi en 2019*. Recuperado de: https://3seuskadi.eus/wp-content/uploads/IMPTSSE-2019_es.pdf

económica de las organizaciones, y las distintas fórmulas con las que se vehiculiza, su cuantía, su resolución, su periodicidad y sus condiciones tienen repercusión en el mantenimiento de proyectos, servicios y equipos de trabajo y fuerzan a las organizaciones a tener remanentes o liquidez en tesorería para hacer frente a la actividad. Un amplio número de organizaciones comparte que, por ejemplo, el impacto de la *Ley 2/2015, de 30 de marzo, de desindexación de la economía española* ha provocado serias dificultades en ese sentido, ya que al limitar la revisión de precios de los contratos públicos, las organizaciones del sector que prestan servicios de responsabilidad pública pueden verse abocadas a la disyuntiva de, o bien gestionar los servicios contratados asumiendo pérdidas, o bien renunciar a concurrir a las licitaciones de nuevos servicios al no poder garantizar unas condiciones mínimas de calidad en su ejecución. Marcos más dinámicos de financiación pública, capaces de incorporar actualizaciones o revisiones especialmente de cuantías, pero también dinamismo en la respuesta ágil a realidades concretas que surgen (tal y como sucedió durante la pandemia con los diferentes programas del fondo *Inor Atzean Utzi Gabe*), podrían aportar elementos de mayor seguridad y estabilidad en la financiación de las organizaciones. También hay que valorar que el acceso a determinadas vías de financiación pública requiere una gestión que organizaciones pequeñas o mediadas no pueden asumir porque no tienen estructura suficiente.

Los servicios de responsabilidad pública han supuesto un marco establece de financiación para un espectro de organizaciones del TSSE, además de consolidar la cooperación público-social entre las administraciones públicas y éstas. Se trata, por lo general, de organizaciones con presupuestos altos y grandes equipos de trabajo. Los distintos instrumentos para formalizar esta cooperación público-social conllevan una serie de implicaciones que, en algunos casos, confieren mayor dinamismo y diálogo, y en otros conllevan más rigidez. En este marco, la fórmula del concierto, recientemente aprobada en decreto, se identifica como una opción con gran potencial para establecer, además de marcos de financiación estables, relaciones fluidas y flexibles.

Respecto a los servicios de responsabilidad pública, se percibe en el TSSE cierto temor por posibles estrategias de diversificación de proveedores que las administraciones públicas pudieran estar valorando y que darían entrada a entidades con ánimo de lucro, impactando con ello en la sostenibilidad económica de las organizaciones que hasta ahora han estado de manera más o menos constante en la provisión de servicios de responsabilidad pública. Este temor es manifiesto y las organizaciones se preguntan si cabe, por la relación y confianza fraguada durante años, solicitar a las administraciones públicas que clarifiquen su posicionamiento respecto al TSSE y valoren el valor total y añadido que aportan las organizaciones del del TSSE.

En este sentido, la normativa vasca refleja una apuesta por el tercer sector social (Ley 12/2008 de Servicios Sociales, Ley 6/2016 del Tercer Sector Social de Euskadi...) y la práctica actual no sostienen dicho temor, siendo muy reducida la presencia del sector lucrativo en la provisión de servicios de responsabilidad pública, salvo en el ámbito de la atención a personas en situación de dependencia. En cualquier caso, preservar el valor, total y añadido, aportado por las organizaciones a la provisión de servicios de responsabilidad pública, desde la cooperación público-social ha de ser un objetivo compartido por el sector público y el tercer sector social de Euskadi. Esta aportación de valor se sostiene sobre prácticas no directamente vinculadas a la mera figura jurídica, relacionadas con las denominadas entidades con una actividad de carácter singular y que requieren ser promovidas, acreditadas y sostenidas en el tiempo por parte de las organizaciones y el sector público.

Otro elemento a revisar en el marco de la dependencia a la financiación pública es la implementación de medidas que efectivamente puedan aligerar esa dependencia y abrir líneas para avanzar en la diversificación de fuentes de financiación. Entre las entidades del sector se comparte que algunas medidas fiscales, regulaciones o incentivos a otros agentes sociales que

puedan ser promotores de financiación para las organizaciones podrían tener un impacto muy positivo en la sostenibilidad del sector. En concreto, tal y como se señalaba en el Libro Blanco de 2015 y en el de 2020, se valora fundamental continuar trabajando en la revisión y mejora de la **normativa fiscal** que afecta al sector como un ejercicio que además permitiría reconocer específicamente su contribución económica y social.

También en el Libro Blanco de 2015 y en el de 2020 se destacaban las barreras que enfrentan las organizaciones que generan empleo y actividad económica para acceder a programas de apoyo a PYMES y para impulsar sistemas de gestión, alianzas, estrategias de calidad e innovación relacionadas con su actividad económica. Un reclamo del TSSE que no es nuevo es que se revisen actuales líneas de financiación a las que las entidades del sector no pueden acceder, como sucede en cuestiones relacionadas con inversión en infraestructuras, procesos de digitalización o transición verde. El TSSE siente que no se puede quedar al margen de líneas de financiación pública que son claves para poder fortalecer la estructura de las organizaciones y su capacidad para innovar y desarrollar proyectos. Incluso cabe demandar líneas específicas para el TSSE en las que quede patente el reconocimiento a su especificidad y se evidencie la legitimación del sector también a través de la dotación de recursos de financiación.

Las organizaciones trasladan preocupación por las dificultades que encuentran para **financiar** proyectos vinculados con la innovación, con pilotajes o con la respuesta a nuevas necesidades, como aquellas que tienen que ver con la salud mental o la brecha digital que tan ampliamente están identificando las organizaciones en su atención a las personas destinatarias. En estos casos, ha habido entidades que han trasladado que este tipo de proyectos, programas o actividades se han ido financiando con fondos propios. Algo similar ocurre con el mantenimiento o reforma de instalaciones e infraestructuras, que generalmente se financia con fondos propios. También la financiación de la incidencia social es un elemento de preocupación. Organizaciones del TSSE, sobre todo aquellas que son grandes o muy grandes, se cuestionan su propio posicionamiento, muy marcado por la provisión de servicios porque es una fuente importante de financiación y, por ende, de garantía de sostenibilidad económica. Identifican, de forma crítica, que esto podría estar repercutiendo en su posibilidad de impulsar la denuncia o la sensibilización.

Otra cuestión ya identificada en el Libro Blanco de 2020 y que se mantiene es el acceso de las organizaciones a financiación europea. Los datos del TSSE muestran que el número de organizaciones que aprovechan esta oportunidad es sorprendentemente bajo (solo el 5,5 % accede a financiación (europea)). Esto afecta principalmente a las organizaciones con un volumen económico por debajo de 1,5 millones de euros, donde las organizaciones que acceden a recursos europeos van desde el 3 % en las PYMAS hasta el 5 % en aquellas que gestionan entre 300.000 € y 1,5 millones de €. En el caso de las organizaciones más grandes la realidad sí que es diferente alcanzando el 16,1 % de las organizaciones. Pese a esto, el peso de la financiación europea continúa siendo relativamente residual en prácticamente todos los tamaños de organizaciones, rondando el 0,5 % del total de la financiación pública.

Como ya se indicaba en 2020, acceder a fondos europeos no solo puede ofrecer ventajas económicas, sino también brindar oportunidades significativas de colaboración con otros agentes, en concreto en el campo de la I+D+i. Esto podría abrir oportunidades significativas en términos de cooperación, investigación y generación de conocimiento. Este acceso a fondos europeos no solo influiría en la viabilidad económica de las organizaciones, sino que también fortalecería su capacidad para participar en iniciativas innovadoras y colaborativas en un contexto internacional.

Herramientas de gestión y comunicación

RETO 8

Continuar apostando por la innovación, la transparencia, la coherencia y la contribución social, conciliándolo con sostenibilidad y equilibrio en la gestión de las organizaciones.

RETO 9

Fomentar una actitud proactiva y orientada al emprendizaje en las organizaciones del TSSE para generar respuestas innovadoras, sostenibles y con mayor impacto social.

La gestión, en su sentido amplio, puede entenderse como una herramienta que las organizaciones tienen a su alcance, no solo para tecnificar su actividad, sino también para construir cultura organizacional y consolidar las condiciones de base para generar transformación social. En los datos se aprecia un avance significativo en el **desarrollo de herramientas de gestión** en los últimos cuatro años por parte de las organizaciones. Los sistemas de evaluación de resultados y los planes de riesgos laborales mantienen una tendencia al alza desde que se tiene registros, de la misma manera que las organizaciones que han puesto en marcha acciones en relación con la igualdad. Por otro lado, los sistemas de calidad, planes de euskera y planes de formación no han experimentado un desarrollo significativo. La progresiva incorporación de herramientas y estrategias de gestión ha cumplido en las organizaciones del TSSE la función de ordenar internamente, a la par que generar reflexión en el seno de las organizaciones en cada uno de los desarrollos. A ello se añade la función que desarrollos legislativos y exigencias normativas (en clave de protección de datos, de igualdad, de protección a la infancia, etc.), así como marcos de referencia como la Agenda 2030, han generado en las organizaciones, fomentando procesos de reflexión, concienciación y/o posicionamiento.

Sin embargo, ir incorporando tales herramientas, marcos o exigencias y mantenerlas al día también conlleva un coste y dedicación importante en las organizaciones del TSSE. La gestión de estos instrumentos consume recursos humanos y de tiempo, y se requiere de cierta estructura organizacional para poder llevarlos a cabo. Las exigencias de gestión impactan de manera más acusada en las organizaciones pequeñas y medianas, provocando que la incorporación de estas herramientas de gestión quede lejos de su alcance. Además, al carecer de ellas, el acceso a algunas fuentes de financiación que exigen como requisito determinadas herramientas y estructuras de gestión resulta imposible.

Pero la suma de todas estas cuestiones también impacta en las entidades más grandes, principalmente porque la respuesta a desarrollos legislativos y exigencias normativas suele suponer una gestión específica en cada caso y sobrevenida, es decir, que no es posible prever con gran antelación, que hay que encajar en la actividad cotidiana y cuya respuesta es difícil de programar y/o estructurar con margen amplio. A pesar de la dificultad, las entidades hacen esfuerzos por incorporar esta gestión por su compromiso con dichas cuestiones.

A ello se añade una preocupación por la financiación de la gestión en las organizaciones: por un lado, por la dificultad de hacer una dotación presupuestaria ajustada y realista a las herramientas de gestión, precisamente porque mucha de esa gestión es difícilmente previsible o programable con antelación. Y, por otro lado, por la inexistencia de financiación específica para hacer frente a la gestión en las entidades.

Se torna fundamental reforzar las **estructuras de gestión en las pequeñas y medianas organizaciones** para que puedan incorporar herramientas y mecanismos para la administración

eficiente, la gestión de proyectos, la garantía de calidad y el control económico. Dotar a estas organizaciones de las capacidades necesarias en gestión no solo mejora su funcionamiento interno, sino que también les permite alcanzar sus objetivos de manera más efectiva y contribuir de manera más significativa al entorno en el que operan. En cualquier caso, este fortalecimiento en la gestión tiene que ser realista y estar equilibrado con la actividad que se desarrolla, para que sea sostenible y evite una sobrecarga.

Las organizaciones del TSSE muestran, además, una preocupación por los **requerimientos burocráticos**, que cada vez sienten más complejos. Aunque se comparte que la burocracia es necesaria y ha mejorado la calidad de los servicios, las organizaciones muestran preocupación por el nivel de requerimientos y controles de las administraciones públicas. Esto conlleva una dedicación de tiempo que no está contemplada como actividad ordinaria y que muchas entidades sienten que supone una merma en el tiempo dedicado a la actividad, ya sea atención directa o incidencia. En este sentido, se identifica que una armonización de los procesos burocráticos permitiría agilizar su gestión.

La creciente incorporación de exigencias y requerimientos normativos y burocráticos despierta una reflexión en las organizaciones TSSE: la tendencia progresiva hacia la regulación de la actividad de las organizaciones podría estar afectando la capacidad de las organizaciones para aportar un valor añadido a la actividad que realizan, y en concreto a los servicios que proveen. Así, el desafío para las organizaciones está en mantenerse alineadas con los elementos identitarios fuertes del sector que permiten aportar ese valor añadido y generar una contribución social diferencial, sin descuidar los mecanismos que garantizan calidad y adecuación normativa.

Aunque en el Libro Blanco de 2020 ya se destacaba, en la actualidad la reflexión sobre **herramientas de medición** propias y el interés por **impacto social** son muy palpables entre las organizaciones del TSSE. Las herramientas de medición de impacto y actividad desempeñan un papel crucial al permitir la evaluación de qué se está haciendo, para quién y qué logros se están alcanzando. Demostrar el aporte social, el impacto social que las organizaciones tienen es un reto fundamental que genera legitimación, más cuándo ésta puede no venir dada exclusivamente por el carácter social, sino por la demostración tanto de una gestión eficiente y de calidad, como del valor real y concreto que genera la labor de las organizaciones del TSSE: un retorno demostrable con cambios sociales reales.

Estas herramientas de medición de impacto y actividad son fundamentales para enmarcar la actividad del TSSE desde la contribución social y económica que realizan las organizaciones. Además de las métricas más enfocadas en aspectos económicos, como la contribución al PIB o a las cifras de población ocupada, sigue evidenciándose la necesidad de desarrollar herramientas de medición que abarquen los elementos y valores distintivos del sector, de corte más cualitativo, y que muestren ante la base social y la ciudadanía el retorno e impacto social, en el corto y medio plazo, que generan las organizaciones en el despliegue de toda su actividad. En este sentido, se torna fundamental trabajar en la creación de esos instrumentos que reflejen la esencia y la importancia del sector, fortaleciendo así su posición y su reconocimiento en la sociedad. La medición de indicadores vinculados con la solidaridad, la prevención, la calidad de vida, el desarrollo comunitario o el apoyo mutuo mostrarían de forma completa el retorno e impacto social del TSSE.

En relación con la **coherencia** de la actividad desplegada con la misión, se evidencian los esfuerzos de las organizaciones por impulsar internamente apuestas que proponen socialmente. En este sentido, se observa en los datos que las organizaciones se han esforzado por mantener informados a sus grupos de interés e implicarles en la planificación o evaluación, generando

cauces de participación y reflejando la apuesta por la **transparencia**. Además, el despliegue e impulso de determinadas herramientas de gestión tales como los planes de igualdad, de no discriminación o la auditoría o balance social entre las organizaciones del TSSE es una muestra de su apuesta por la coherencia entre su dimensión interna y la externa. A pesar de ello, las organizaciones son conscientes de que los esfuerzos por afianzar esas cuestiones no pueden detenerse y apelan a su espíritu de transformación y crítica para seguir reforzando su capacidad por vivir internamente lo que proponen socialmente.

En el ámbito de **la comunicación**, las organizaciones continúan experimentando un crecimiento constante en la incorporación y uso de **herramientas digitales**. Destaca especialmente el significativo incremento en la utilización activa de las redes sociales como plataforma comunicativa. Los datos reflejan los esfuerzos realizados por las organizaciones por comunicar su identidad, su actividad, etc. como un ejercicio de transparencia que genera múltiples conexiones con la base social y con la ciudadanía. Sin embargo, también son conscientes del enorme caudal comunicativo que generan y se preguntan por su efectividad y por un posible efecto saturación.

En relación con el reto de la **transformación digital** que ya se apuntaba en el anterior Libro Blanco, se percibe un cambio muy significativo por el impacto de la pandemia y tras ésta, no solo por la incorporación de herramientas y el incremento de su uso en las organizaciones, sino por la reflexión que se ha generado en relación con lo digital en el TSSE. Son palpables cambios que viven con cotidianeidad las organizaciones del TSSE en su seno, tales como el teletrabajo, las medidas de trabajo flexible o las reuniones online. Pero también lo son en la incidencia que realizan o en los servicios que proveen. Al respecto, un elemento constante de reflexión en las organizaciones es todo lo relacionado con la incorporación de una *capa digital* en el acompañamiento a las personas destinatarias y la equidad digital para hacer frente a las brechas digitales. Así, el TSSE comparte que la transformación digital tiene que estar al servicio de la misión de las organizaciones para generar transformación social. El estudio *La situación del TSSE ante el reto de la transformación digital*⁸¹ ya señalaba que en el TSSE la transformación digital no constituye un fin en sí misma, si no que conecta con la transformación y el cambio social, inherentes a la identidad y actividad del TSSE. Ello implica que la transformación digital en el tercer sector social no puede estar exenta de valores. Entendida así, la transformación digital puede permitir a las organizaciones innovar socialmente con el apoyo de tecnologías digitales.

Una cuestión ligada a la transformación digital vivida en las organizaciones del TSSE es la aceleración de los ritmos de trabajo. El uso de herramientas digitales ha permitido una gran eficiencia en la tarea diaria, permitiendo teletrabajo, reuniones online sin necesidad de desplazarse, concatenación de tareas, reuniones o formaciones, etc. Pero estas dinámicas también han tenido un efecto de cierto colapso en los equipos de trabajo ante el ritmo acelerado, que dificulta el análisis crítico y la sistematización de aprendizajes. La preocupación por la gestión del tiempo es compartida y el desafío puede estar en que las organizaciones y el TSSE en su conjunto preserven en la medida de lo posible tiempos más pausados y espacios para reflexionar y generar aprendizajes.

Al igual que la transformación digital, la **innovación social** se ha evidenciado como función esencial, área de interés y eje importante del fortalecimiento de las organizaciones. Se trata además de una cuestión que permite mostrar el potencial de detección de necesidades, analítico

⁸¹ FUNDACIÓN EDE (2021). *La situación del Tercer Sector Social de Euskadi ante el reto de la transformación digital*. Vitoria-Gasteiz, Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales de Gobierno Vasco. Disponible en: https://3seuskadi.eus/wp-content/uploads/Informe_transformaciondigital_DEF.pdf

y creativo de las organizaciones, y poner a estas en contacto con otros agentes sociales con los que desarrollar proyectos o redes de colaboración. Las entidades comparten que, por su identidad y actividad estando cerca de la realidad social, la innovación en prácticas o enfoques está muy extendida entre las organizaciones del TSSE y cumple en las organizaciones una función clave: les permite seguir desarrollando respuestas ante realidades y problemáticas cambiantes y emergentes, introduciendo mejoras en la gestión o desarrollando vías ingeniosas para la sensibilización o la denuncia.

En el contexto actual de transformación y complejidad creciente de las realidades sociales y de limitación de recursos, el TSSE se enfrenta al desafío de fortalecer su capacidad de respuesta y sostenibilidad a través de nuevas formas de actuación más proactivas y emprendedoras. Ello implica un cambio de paradigma, que supone pasar de una lógica centrada exclusivamente en la atención de necesidades desde una perspectiva asistencial, a una lógica orientada al emprendizaje, basada en generar oportunidades, fortalecer capacidades internas y externas, y promover respuestas sostenibles y transformadoras.

Este reto se sitúa en un marco normativo y estratégico del sector favorable al emprendizaje social. La Ley 6/2016 del Tercer Sector Social de Euskadi, que no utiliza expresamente el término “emprendimiento”, reconoce la iniciativa social, la innovación y la participación como principios esenciales del sector, principios alineados con una orientación emprendedora. Por su parte, la Estrategia de Promoción del Tercer Sector Social de Euskadi y su plan de la XII Legislatura incorporan explícitamente el fomento del emprendizaje, en especial entre las personas jóvenes, como vía para la renovación y el fortalecimiento del sector⁸². Esta articulación normativa y estratégica brinda un soporte clave para impulsar una actitud emprendedora que complementa el compromiso solidario del TSSE con una mayor eficiencia, sostenibilidad y orientación al impacto.

Este reto no implica abandonar los principios y valores que han guiado históricamente al TSSE, sino avanzar hacia nuevas formas de organización y actuación que permitan adaptarse a y afrontar los desafíos actuales de forma más eficaz. Se trata de fortalecer la misión transformadora del sector desde una visión que potencie la creación de valor social, el aprovechamiento estratégico de los recursos disponibles y la generación de oportunidades.

El TSSE ya ha demostrado una relevante capacidad emprendedora, visible tanto en el surgimiento de nuevas organizaciones como en la generación de iniciativas desde dentro de las entidades ya existentes (intraemprendimiento). Esta capacidad debe ser reconocida y reforzada, promoviendo una cultura organizacional que favorezca el emprendizaje tanto en la creación de nuevas entidades como en el impulso de procesos de intraemprendimiento, especialmente en ámbitos como la innovación social.

En este marco, resulta clave desarrollar un enfoque que abarque los distintos campos para integrar un enfoque emprendedor. En primer lugar, es fundamental promover la innovación

⁸² Tanto en la estrategia como en su plan de legislatura de la estrategia, dentro del apartado de I+D+i social, se muestra interés por impulsar iniciativas como el emprendimiento de las y los jóvenes en el ámbito de la intervención social, puesto que “la promoción del emprendimiento y la incorporación de jóvenes al sector, conectan con la renovación del sector y el fortalecimiento de la base social de las organizaciones (intra-emprendimiento).” La Estrategia incorporaba una actuación (actuación 31: “Evaluación de las oportunidades para impulsar la actividad económica de las organizaciones del TSSE en el ámbito de la “silver economy” y la promoción del emprendimiento de las y los jóvenes en el ámbito de la intervención social y apoyo a las ideas potencialmente viables”), que no se incluyó finalmente en el plan de Legislatura. Sin embargo, sí se incluyó la actuación 30, dedicada a la “Promoción de la I+D+i y del proceso de transformación digital de las organizaciones”, y que tiene como objetivo el diseño, puesta en marcha, seguimiento y evaluación de un programa para fortalecer la I+D+i en el ámbito de la intervención social. En esa actuación se dice expresamente que ese programa incluiría entre otros aspectos “el impulso del emprendimiento social de las personas jóvenes en ámbitos de innovación (intraemprendizaje y constitución de nuevas organizaciones)”.

interna en las organizaciones. Este es un eje compartido con otros desafíos, que ya identifican la innovación social como una palanca para desarrollar nuevas respuestas a necesidades emergentes. Innovar internamente implica revisar procesos de trabajo, estructuras organizativas y formas de gestión para hacerlas más ágiles, eficientes y adaptadas al entorno cambiante, sin perder de vista la misión y los valores de cada entidad.

También es necesario repensar los modelos de financiación, explorando vías complementarias a los fondos públicos que permitan garantizar la sostenibilidad económica sin comprometer la misión social. Este enfoque incluye la identificación de fuentes alternativas de ingresos (diversificación de fuentes de financiación) y el desarrollo de estrategias financieras orientadas a la autonomía (evitar la dependencia de la financiación pública).

Otro campo relevante es el de los modelos de colaboración. Fomentar el trabajo en red y la cooperación con otros agentes del entorno (administraciones, empresas, universidades, etc.) permite ampliar el impacto, generar sinergias y compartir conocimientos. Este aspecto se alinea con la lógica de articulación sectorial promovida desde la Estrategia de Promoción del TSSE.

La aplicación de la tecnología constituye asimismo una dimensión clave del emprendizaje en el sector. Aprovechar las herramientas digitales no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también abre nuevas posibilidades para la intervención social, la comunicación y la medición de impacto.

Asimismo, deben impulsarse modelos de evaluación de resultados que permitan demostrar el impacto y la rentabilidad social de las actuaciones. En particular, la evaluación del impacto social se configura como una herramienta indispensable para justificar la financiación, fortalecer la legitimidad de las organizaciones ante la sociedad y contribuir a la mejora continua, especialmente en contextos de entrada de financiadores privados y en marcos de inversión de impacto. Este enfoque de medición del valor generado se articula también con el reto de transparencia y rendición de cuentas, subrayando la necesidad de contar con indicadores claros, metodologías compartidas y sistemas de evaluación adaptados a la complejidad de la acción social.

Por último, el modelo de comunicación debe ser revisado desde esta perspectiva emprendedora. Se trata de construir narrativas claras, que permitan trasladar con eficacia el valor generado por las organizaciones, conectar con los distintos grupos de interés y reforzar la visibilidad del sector.

Avanzar en este reto exige construir colectivamente un marco sectorial que facilite el tránsito hacia formas organizativas más emprendedoras. El emprendizaje social, entendido como una actitud activa y orientada al impacto, puede ser una de las claves para que el TSSE siga siendo un actor central en la construcción de una sociedad más justa, solidaria y cohesionada. Este tránsito requiere una estrategia compartida, espacios de formación y reflexión, mecanismos de acompañamiento y un reconocimiento explícito por parte de las políticas públicas.

Se trata, en definitiva, de pasar de una lógica de respuesta a necesidades, a una lógica que potencie las capacidades, la innovación y la iniciativa del propio sector, lógica que le debe permitir no sólo a estar más preparado para afrontar los retos sociales del presente y del futuro, sino también que debe favorecer un mayor reconocimiento político y social como motor de transformación social y como agente que contribuye significativamente al bien común.

Relaciones externas

RETO 10

Seguir desplegando conexiones con otros agentes sociales, afianzando marcos de relación en los que haya un reconocimiento del TSSE como agente social.

En una sociedad tan interconectada como la nuestra, las relaciones con otros agentes sociales adquieren una importancia fundamental. Cada vez es más evidente que abordar las necesidades y problemáticas sociales implica la interconexión de una variedad de actores, y trabajar en colaboración se vuelve imprescindible. Este es, de hecho, el marco que promueve la Agenda 2030, invitando a los gobiernos, la sociedad civil, el ámbito académico y al sector privado a trabajar por la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Esto muestra la importancia de la participación de todos los sectores de la sociedad para adoptar medidas efectivas que permitan erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar que las personas puedan ejercer sus derechos de forma efectiva y, de forma general, dando respuesta a los desafíos actuales a los que se enfrenta el planeta. Los ODS, además, han permitido tener un lenguaje compartido en torno a esos desafíos, de forma que agentes de naturaleza y actividad diversa puedan entenderse y colaborar.

Los datos muestran que se mantiene cierta **estabilidad en las relaciones** de las organizaciones del TSSE con otros agentes sociales. Ejemplo de ello son los porcentajes de organizaciones que mantienen bastante o mucha relación con empresas y partidos políticos, entre otros, que se han mantenido estables en los últimos cuatro años. Esta estabilidad, sin embargo, no debe impedir ampliar la posibilidad de relación con algunos de esos agentes, y parece especialmente posible la exploración de vínculos con las **empresas**, que pudieran ejercer un interesante papel en distintas esferas (participación, apoyo, etc.). En el II Informe de Medidas de Promoción del TSSE⁸³ ya se apuntaba que disponer de una estrategia que estimule la colaboración, adecuándola a las diferentes sensibilidades y capacidades, o propiciar encuentros y visitas entre agentes de ambos sectores para fortalecer el conocimiento y reconocimiento mutuo podían ser criterios importantes para impulsar la colaboración entre las empresas y el TSSE.

Como se destacaba en el Libro Blanco de 2020, ampliar y fortalecer las relaciones de las organizaciones con diversos actores ofrece una oportunidad única para que el TSSE tenga una mayor influencia en diferentes ámbitos. Esto no solo permite generar valor compartido junto con otros agentes, como las administraciones públicas y las empresas, sino que también refuerza su papel como motor de transformación social y como un interlocutor con legitimidad social.

La cooperación público social, las mesas de diálogo civil y los distintos espacios de co-gobernanza en los que el TSSE ha ido teniendo y ganando presencia son ejemplo paradigmático de la relación del TSSE con las **instituciones públicas**. La Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales⁸⁴ ya reconocía la necesidad de reforzar la colaboración e interlocución con el tercer sector social. Esa colaboración e interlocución se fue cristalizando tanto por el proceso de estructuración creciente del propio sector (multiplicación de redes, constitución de Sareen Sarea), como por la creación de la Mesa de Diálogo Civil de Euskadi a finales de 2012, y sus réplicas territoriales correspondientes en años sucesivos, que reconoce y consagra al TSSE como un agente social de relevancia estratégica, tal y como afirma el Decreto de constitución de la Mesa de Diálogo Civil

⁸³ OBSERVATORIO VASCO DEL TERCER SECTOR SOCIAL (2022). *II Informe de medidas de promoción del Tercer Sector Social de Euskadi. La acción de promoción impulsada por el sector empresarial en Euskadi*. Recuperado de: <https://3seuskadi.eus/que-hacemos/medidas-de-promocion-del-tsse/la-accion-de-promocion-del-tercer-sector-social-impulsada-por-el-sector-empresarial-en-euskadi-en-2020/>

⁸⁴ LEY 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales. Boletín Oficial del País Vasco, 246, de 24 de diciembre de 2008. Recuperado de: <https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2008/12/0807143a.pdf>

de Euskadi⁸⁵. El diálogo civil se subraya y consagra en la Ley del TSSE como uno de los principios que fundamentan el derecho de las personas destinatarias de estas organizaciones a participar a través suyo en las políticas y sistemas de responsabilidad pública en el ámbito de la intervención social y en todas sus fases, desde el diseño a la evaluación.

En este sentido, debe comprenderse el diálogo civil, además de en un marco de exigencia de transparencia en la acción de gobierno de las entidades públicas, en la extensión a nivel europeo de un modelo de gestión pública basado en el concepto de gobernanza, es decir, la participación de diferentes agentes sociales en los asuntos públicos. Este reconocimiento del TSSE a través de la creación de espacios de interlocución con los poderes públicos se viene produciendo y acentuando a través de su participación creciente en diversos foros, comisiones, etc., institucionales. Además, contrasta con la situación en el resto del Estado, donde, a pesar de la creación en 2017 de la Comisión para el Diálogo Civil de la Plataforma del Tercer Sector, se percibe un retroceso en el nivel de interlocución con la Administración Pública⁸⁶.

El diálogo civil y sus resultados son fruto de la voluntad y capacidad de cooperar del sector público y de la iniciativa social y de un aprendizaje compartido a partir de la experiencia misma de cooperar. Para las organizaciones del TSSE esto ha supuesto ocupar un espacio clave para el impulso de medidas y políticas públicas en cooperación con el sector público, aportando desde los valores fundamentales del sector y generando transformación social desde esa esfera. El desafío puede estar en ampliar el perfil de organizaciones que participan en esos espacios de interlocución con las instituciones públicas, para que más y diferentes organizaciones del TSSE, especialmente las más pequeñas, puedan ganar esa presencia.

En cualquier caso, la interlocución más formalizada en esos espacios de co-gobernanza con las administraciones públicas, necesaria por la importante capacidad de incidencia que posibilita al sector, provoca cierta inquietud. En efecto, tales espacios pueden demandar la inversión intensa de tiempo y recursos, que tienen que ser sustraídos a otras actividades y, al mismo tiempo, pueden dificultar o volverse incompatibles con otras formas de incidencia social no institucionalizadas (acciones de denuncia, campañas, etc.) que no pasan por la interlocución y cooperación con la administración pública.

Asimismo, tales marcos de relación existentes con las instituciones públicas pudieran afianzarse mediante su ampliación a otros espacios de especial interés para las organizaciones del sector, consolidando y reforzando relaciones con agentes institucionales de los espacios de interacción entre sistemas en los que un volumen importante de entidades desarrolla su actividad (salud, educación, vivienda...).

Además de la relación con las empresas y con las administraciones públicas, dos agentes sociales fundamentales con los que el TSSE ha ido consolidando relación son las universidades y los movimientos sociales. Estas son relaciones con un gran potencial de desarrollo para el TSSE en un doble sentido. La relación con las **universidades** permite a las organizaciones estrechar lazos con centros de conocimiento e investigación con los que fomentar aprendizajes y tejer proyectos, afianzando así la generación de conocimiento en las organizaciones desde el contacto directo con la realidad y contribuyendo a espacios de investigación aplicada. Y, por otro lado, la relación con los **movimientos sociales** tiene el potencial de ser una dinámica que refuerce valores (de

⁸⁵ [DECRETO 283/2012, de 11 de diciembre, porque el que se constituye y regula la Mesa del Diálogo Civil. Boletín Oficial del País Vasco, 248, de 24 de diciembre de 2012. Recuperado de: https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2012/12/1205791a.pdf](https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2012/12/1205791a.pdf)

⁸⁶ PLATAFORMA DE ONG DE ACCIÓN SOCIAL (2023). IV Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social 2022-2026. Recuperado de: https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1705507921_ivpetsas.vf.pdf

igualdad, de sostenibilidad...) y favorezca el refuerzo por parte de las organizaciones del sector de formas de incidencia no institucionalizadas, como las actividades de denuncia o las campañas de sensibilización.

A pesar de la consolidación de las relaciones, las organizaciones perciben un **menor apoyo** de otros agentes sociales, especialmente en lo que respecta a las administraciones públicas, con niveles de apoyo percibido que han descendido desde 2019 (un 9,2 % el de Gobierno Vasco y un 4,2 % de las Diputaciones Forales). Al respecto, las organizaciones señalan la importancia de la apuesta que las instituciones públicas hagan con el TSSE en sus modelos de participación, porque influye determinadamente en su posicionamiento y reconocimiento. En este sentido, se valoran positivamente iniciativas que han pretendido reforzar el nivel de escucha y el enfoque en las relaciones, con mayores niveles de cercanía, apertura, confianza y enfoque colaborativo.

Relaciones y situación de sector

RETO 11

Cuidar y fomentar la apuesta que las organizaciones hacen por colaborar entre ellas y participar en redes, reconociendo la implicación y los esfuerzos por afianzar los procesos de estructuración del sector.

RETO 12

Establecer una hoja de ruta o agenda con prioridades propias del TSSE, en la que las redes tengan un papel clave de representación e interlocución, buscando el posicionamiento y reconocimiento amplio del TSSE.

En lo que se refiere al **reconocimiento** y al **apoyo social** al TSSE, los datos no muestran cambios significativos en la percepción de las organizaciones con respecto a los últimos cuatro años, con porcentajes por encima del 45 % entre las organizaciones que están de acuerdo o totalmente de acuerdo con que el nivel de apoyo social ha aumentado en los últimos años o que existe suficiente reconocimiento social. Estos datos, leídos en un momento de post-pandemia, despiertan cierta decepción entre las organizaciones, que vieron como el TSSE se volcaba en adaptarse y responder en los momentos más duros de la pandemia y, sin embargo, su reconocimiento por ello puede haber quedado olvidado o invisibilizado.

Por otro lado, las entidades reciben de sus propias personas destinatarias y del ámbito social más micro un nivel de reconocimiento que les produce mucha satisfacción y les reafirma en la importancia de la labor que realizan. Personas que se acercan para agradecer la información que se les ha ofrecido o el apoyo que se les ha brindado, que se acercan porque gracias al “boca a boca” han oído hablar de la entidad y quieren preguntar por sus recursos, etc. constituyen un elemento fundamental de valorización para las organizaciones.

Los espacios de proximidad y comunitarios son espacios que las organizaciones del TSSE “ocupan” para generar una actividad significativa y un impacto real en la propia comunidad a la que pertenecen. Buscan colaborar, establecer relaciones, impulsar el espíritu de solidaridad y cohesión y ofrecer, con ello, respuestas adecuadas, adaptadas, cercanas, con calado social. Las entidades del TSSE sienten que, al hacerlo, la comunidad en la que se insertan y de la que forman parte, les devuelve agradecimiento, apoyo y reconocimiento, y esto reafirma la utilidad social de su actividad.

Los datos muestran avances en las **conexiones** y en el **proceso de estructuración** del TSSE. Se ha incrementado ligeramente el porcentaje de organizaciones que tiene bastante o mucha relación

con otras y el porcentaje de las que pertenecen a alguna entidad de segundo o tercer nivel se ha mantenido estable en los últimos cuatro años, alcanzando ya a 2 de cada 3 organizaciones del TSSE. Estos datos hay que entenderlos en un contexto de gran vitalidad del TSSE, con la incorporación de nuevas organizaciones que, por su trayectoria, pueden tener menos conexiones con otras entidades o redes, a pesar de lo cual los datos muestran estabilidad o crecimiento en ese sentido, evidenciando cierto avance. Las organizaciones señalan que la pandemia supuso también un momento clave porque la complejidad de la situación obligó a muchas organizaciones a buscar apoyo y colaboración en otras y en las redes. Esos lazos, lejos de haber sido puntuales, se han mantenido y han fortalecido el nivel de colaboración general del sector. Asimismo, el abordaje de la interseccionalidad en la atención a las personas destinatarias ha provocado que las entidades amplíen su mirada y conecten con otras entidades para dar respuesta a problemáticas con una complejidad mayor.

La **diversidad** del TSSE no parece ser un obstáculo para su vertebración. Integrar la diversidad en el proceso de estructuración mismo permite fomentar su desarrollo y atender las diversas demandas y realidades. Por eso puede ser clave continuar trabajando en la conexión entre organizaciones diversas, que pueden diferir en términos de actividad, volumen de ingresos, recorrido o importancia del voluntariado. Ante la realidad característica de cada territorio histórico y su reflejo en la configuración del sector y la diversidad en términos de tamaño, ámbito de actuación, etc., que predomina en el TSSE, el desafío puede ser el desarrollo de un modelo de relaciones con mirada amplia en el que las diferencias, en lugar de generar confrontación, promuevan la **colaboración** entre organizaciones del TSSE.

Por otro lado, como se apuntaba en el Libro Blanco de 2020, el territorio puede ser un elemento fundamental para la articulación entre organizaciones. La estructuración territorial ofrece una oportunidad única para establecer alianzas significativas, como redes comarcales, que conecten organizaciones con actividades diversas, pero con un ámbito geográfico de actuación compartido. Y también el tamaño puede ser un elemento vertebrador para pequeñas y medianas organizaciones, que busquen en el apoyo mutuo y el trabajo en red una vía de fortalecimiento. La identificación de problemáticas o desafíos sociales transversales, más allá del ámbito de actuación de cada entidad, podría permitir a organizaciones de mediano o pequeño tamaño especialmente, aunque también a las grandes, diversas aunar esfuerzos y tejer redes para buscar un mayor alcance en su labor de incidencia o un mayor impacto de su actividad.

En este esquema, y ante un TSSE atomizado, el papel de las redes es o podría ser fundamental para recoger intereses y necesidades de organizaciones de diferente tamaño que conviven en el sector. Será importante avanzar en la articulación para que la atomización no sea obstáculo en la estructuración del TSSE y las pequeñas y medianas organizaciones puedan sumarse a esas dinámicas.

Las funciones que cumple la **progresiva estructuración** del TSSE son varias y diversas. Destaca especialmente el fortalecimiento que supone como agente social o la construcción de una identidad colectiva cada vez más definida, pero se añaden otras que tienen que ver con posibilitar mayor reconocimiento social, generar marcos de confianza o compartir un mayor y mejor análisis de la realidad. Estas funciones son reconocidas por las organizaciones y por ello ven fundamental seguir dedicando esfuerzos a colaborar y participar en redes.

La participación en redes supone para las entidades de base una dedicación de tiempo, a veces difícil de preservar por el ritmo de la actividad diaria, y una asunción de un rol que desborda la mera representación de la entidad porque obliga a pensar en términos de un discurso y una acción colectiva. El funcionamiento de las redes puede, además, llegar a ser complejo, y se

demanda concreción y resultados palpables para poder seguir afianzando una participación efectiva en las redes.

En este proceso de vertebración, las **redes**, como organizaciones de segundo y tercer nivel, han ido ganando un posicionamiento fundamental para el devenir del TSSE, convirtiéndose en agentes muy activos y valorados. Su papel escuchando a las organizaciones de base, ofreciendo información y recursos compartidos, vehiculizando peticiones, intereses y demandas, en la interlocución con las instituciones públicas y otros agentes sociales, generando espacios de reflexión y aprendizaje, etc. y, en definitiva, fomentando una identidad colectiva de sector, ejerce un motor fundamental de impulso del conjunto del TSSE. Fortalecer a las redes para que puedan seguir desempeñando esa función será fundamental. De nuevo la pandemia marcó un cierto punto de inflexión, porque en los momentos más complejos, las redes jugaron una función clave, principalmente en la interlocución, a nivel informativo y promoviendo colaboraciones, que ha traído consigo confianza y valorización. Conocer el papel que cumplen las redes, especialmente en clave de representación, es esencial para que las propias organizaciones de base valoren y refuercen ese papel.

Es crucial para el TSSE no solo mantener un espacio de interlocución y colaboración con las administraciones públicas, sino también cultivar un espacio propio diferenciado, **una identidad colectiva propia**, en el que las redes juegan un papel esencial. Esto es fundamental para promover una mayor autonomía y una visión crítica dentro del sector, lo que contribuirá a afianzar el reconocimiento y la legitimación social que el sector ha logrado a lo largo de los años. Al tener un espacio propio de identificación, las organizaciones del sector pueden fortalecer su identidad colectiva y enfocarse en sus valores y principios fundamentales. Esto les permite desarrollar una visión crítica sobre su papel en la sociedad y promover cambios significativos desde dentro. Al mismo tiempo, mantener una colaboración constructiva con las administraciones públicas asegura que el sector esté bien representado y pueda influir en las políticas públicas de manera efectiva, sin comprometer su autonomía y su capacidad de acción.

En este sentido, el reto puede ser el establecimiento de una **hoja de ruta o agenda propia** de prioridades en el TSSE, liderada por las redes, apoyada y construida por todas las organizaciones. La Estrategia de Promoción del TSSE⁸⁷ ha permitido marcar una estrategia centrada en la acción de fomento y cooperación con el TSSE del Gobierno Vasco y, por su parte, los planes estratégicos de Sareen Sarea⁸⁸ han identificado las apuestas internas del TSSE.

Esta agenda propia del TSSE, lejos de ser una hoja de ruta en paralelo a la EPTSS, debiera buscar ser una herramienta complementaria, que incluyendo cuestiones concernientes a la relación con las instituciones públicas (tal y como recoge la Estrategia de Promoción del TSSE) y a los retos internos del TSSE (tal y como lo hace el II Plan Estratégico de Sareen Sarea), vaya más allá e identifique aquellos cambios sociales en los que el TSSE busca incidir y aquellos retos sociales que el TSSE quiere afrontar.

⁸⁷ GOBIERNO VASCO (2018). *Estrategia de promoción del Tercer Sector Social de Euskadi*. Recuperado de: https://www.euskadi.eus/contenidos/noticia/xiileg_planes_departamentales/es_def/ESTRATEGIA-DE-PROMOCION-DEL-TERCER-SECTOR-SOCIAL-DE-EUSKADI.pdf

GOBIERNO VASCO (2021). *Estrategia de promoción del Tercer Sector Social de Euskadi. Plan de legislatura 2021-2024*. Recuperado de: <https://3euskadi.eus/wp-content/uploads/EPTSSE-plan-de-la-XII-Legislatura.pdf>

⁸⁸ SAREEN SAREA (2020). *II Plan estratégico 2020-2023 de Sareen Sarea*. Recuperado de: <https://sareensarea.eus/wp-content/uploads/2021/06/II-Plan-Estrategico-Sareen-Sarea-web.pdf>

El documento elaborado por Sareen Sarea *El Tercer Sector Social de Euskadi ante la Agenda 2030 y los ODS*⁸⁹ puede ser un buen punto de partida al que añadir una reflexión social, profunda y compartida por el sector, sobre problemáticas y situaciones que están emergiendo (nuevos riesgos sociales, transformación en los sistemas de bienestar, etc.), así como escenarios de transformación social, en los que el TSSE tiene que jugar un papel.

Así, el reto está en construir una agenda con un posicionamiento claro respecto a las cuestiones que el TSSE identifica fundamentales en su labor de lucha por mayores oportunidades para las personas más vulnerables, por la garantía de derechos de todas las personas y el impulso de valores de igualdad y solidaridad. Fortalecerse como agente social de transformación y ser reconocido y legitimado como tal por el resto de los agentes y por el conjunto de la sociedad permitirá al TSSE seguir avanzando en su labor.

⁸⁹ SAREEN SAREA (2022). *El Tercer Sector Social de Euskadi ante la Agenda 2030 y los ODS*. Recuperado de: <https://sareensarea.eus/wp-content/uploads/2022/06/Tercer-Sector-Social-de-Euskadi-ante-la-Agenda-2030-y-los-ODS.pdf>

Relación entre los retos del Libro Blanco 2024 y las áreas de la Estrategia de Promoción del TSSE

DIMENSIONES DE ANÁLISIS	RETOS LIBRO BLANCO 2024	ÁREAS DE LA ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN DEL TSSE
IDENTIDAD	RETO 1: Afianzar una identidad colectiva de sector que preserve los valores, el espacio y las lógicas propias.	9.IDENTIDAD 3.ESTRUCTURACIÓN DEL TSSE Y COLABORACIÓN ENTRE ORGANIZACIONES
	RETO 2: Poner en valor el aporte social y económico y hacer visible la contribución diferenciada del TSSE al bienestar colectivo, promoviendo su reconocimiento institucional y social	9.IDENTIDAD 8.FOMENTO, FISCALIDAD Y RECONOCIMIENTO DEL TSSE
ACTIVIDAD	RETO 3: Atender la diversidad y complejidad de perfiles de personas destinatarias, siendo permeables a las necesidades y situaciones emergentes y apostando por modelos de atención que pongan a las personas en el centro	9.IDENTIDAD 2. FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO Y DE LA GESTIÓN
	RETO 4: Buscar fórmulas para reforzar la capacidad crítica y de incidencia social de las organizaciones, identificándola como un elemento identitario fuerte del sector.	9.IDENTIDAD
PERSONAS	RETO 5: Entender y ofrecer nuevas formas de participación voluntaria en las entidades, vehiculizando distintas estrategias y fórmulas para desarrollar la actividad voluntaria y ofreciendo espacios específicos.	1.DESARROLLO DE LA BASE SOCIAL Y PARTICIPACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES
	RETO 6: Atraer talento para afrontar el relevo generacional y cuidar a los equipos de trabajo, altamente feminizados, prestando especial atención a los efectos de los ritmos de trabajos y los riesgos psicosociales	4.SOSTENIBILIDAD, AUTONOMÍA, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS 1.DESARROLLO DE LA BASE SOCIAL Y PARTICIPACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES
RECURSOS ECONÓMICOS	RETO 7: Seguir avanzando en la sostenibilidad económica de las organizaciones, procurando promover marcos de financiación que reconozcan la especificidad del sector y que garanticen la estabilidad de programas, servicios, recursos y equipos.	4. SOSTENIBILIDAD, AUTONOMÍA, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS 5.INVERSIONES E INFRAESTRUCTURAS
HERRAMIENTAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN	RETO 8: Continuar apostando por la innovación, la transparencia, la coherencia y la contribución social, conciliándolo con sostenibilidad y equilibrio en la gestión de las organizaciones	2.FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO Y DE LA GESTIÓN 4. SOSTENIBILIDAD, AUTONOMÍA, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS
	RETO 9: Fomentar una actitud proactiva y orientada al emprendizaje en las organizaciones del TSSE, para generar respuestas innovadoras, sostenibles y con mayor impacto social.	2.FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO Y DE LA GESTIÓN 9.IDENTIDAD
RELACIONES EXTERNAS	RETO 10: Seguir desplegando conexiones con otros agentes sociales, afianzando marcos de relación en los que haya un reconocimiento del TSSE como agente social.	6.COLABORACIÓN CON EL SECTOR PÚBLICO 7.COLABORACIÓN CON LAS EMPRESAS 8.FOMENTO, FISCALIDAD Y RECONOCIMIENTO DEL TSSE
RELACIONES Y SITUACIÓN DE SECTOR	RETO 11: Cuidar y fomentar la apuesta que las organizaciones hacen por colaborar entre ellas y participar en redes, reconociendo la implicación y los esfuerzos por consolidar los procesos de estructuración del TSSE.	3.ESTRUCTURACIÓN DEL TSSE Y COLABORACIÓN ENTRE ORGANIZACIONES.
	RETO 12: Establecer una hoja de ruta o agenda con prioridades propias del TSSE, en la que las redes tengan un papel clave de representación e interlocución, buscan el posicionamiento y reconocimiento amplio del TSSE.	8.FOMENTO, FISCALIDAD Y RECONOCIMIENTO DEL TSSE 3.ESTRUCTURACIÓN DEL TSSE Y COLABORACIÓN ENTRE ORGANIZACIONES. 9.IDENTIDAD

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.

Áreas Estrategia de Promoción del TSSE	RETOS identificados en el Libro Blanco del TSSE 2024
1. DESARROLLO DE LA BASE SOCIAL Y PARTICIPACIÓN	RETO 5: Entender y ofrecer nuevas formas de participación voluntaria en las entidades, vehiculizando distintas estrategias y fórmulas para desarrollar la actividad voluntaria y ofreciendo espacios específicos.
	RETO 6: Atraer talento para afrontar el relevo generacional y cuidar a los equipos de trabajo, altamente feminizados, prestando especial atención a los efectos de los ritmos de trabajos y los riesgos psicosociales
2. FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO Y DE LA GESTIÓN	RETO 3: Atender la diversidad y complejidad de perfiles de personas destinatarias, siendo permeables a las necesidades y situaciones emergentes y apostando por modelos de atención que pongan a las personas en el centro
	RETO 8: Continuar apostando por la innovación, la transparencia, la coherencia y la contribución social, conciliándolo con sostenibilidad y equilibrio en la gestión de las organizaciones
	RETO 9: Fomentar una actitud proactiva y orientada al emprendizaje en las organizaciones del TSSE, para generar respuestas innovadoras, sostenibles y con mayor impacto social.
3. ESTRUCTURACIÓN DEL TSSE Y COLABORACIÓN ENTRE ORGANIZACIONES	RETO 1: Afianzar una identidad colectiva de sector que preserve los valores, el espacio y las lógicas propias.
	RETO 11: Cuidar y fomentar la apuesta que las organizaciones hacen por colaborar entre ellas y participar en redes, reconociendo la implicación y los esfuerzos por consolidar los procesos de estructuración del TSSE.
	RETO 12: Establecer una hoja de ruta o agenda con prioridades propias del TSSE, en la que las redes tengan un papel clave de representación e interlocución, buscan el posicionamiento y reconocimiento amplio del TSSE.
4. SOSTENIBILIDAD, AUTONOMÍA, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	RETO 6: Atraer talento para afrontar el relevo generacional y cuidar a los equipos de trabajo, altamente feminizados, prestando especial atención a los efectos de los ritmos de trabajos y los riesgos psicosociales
	RETO 7: Seguir avanzando en la sostenibilidad económica de las organizaciones, procurando promover marcos de financiación que reconozcan la especificidad del sector y que garanticen la estabilidad de programas, servicios, recursos y equipos.
	RETO 8: Continuar apostando por la innovación, la transparencia, la coherencia y la contribución social, conciliándolo con sostenibilidad y equilibrio en la gestión de las organizaciones
5. INVERSIONES E INFRAESTRUCTURAS	RETO 7: Seguir avanzando en la sostenibilidad económica de las organizaciones, procurando promover marcos de financiación que reconozcan la especificidad del sector y que garanticen la estabilidad de programas, servicios, recursos y equipos.
6. COLABORACIÓN CON EL SECTOR PÚBLICO	RETO 10: Seguir desplegando conexiones con otros agentes sociales, afianzando marcos de relación en los que haya un reconocimiento del TSSE como agente social.
7. COLABORACIÓN CON LAS EMPRESAS	RETO 10: Seguir desplegando conexiones con otros agentes sociales, afianzando marcos de relación en los que haya un reconocimiento del TSSE como agente social.
8. FOMENTO, FISCALIDAD Y RECONOCIMIENTO DEL TSSE	RETO 2: Poner en valor el aporte social y económico y hacer visible la contribución diferenciada del TSSE al bienestar colectivo, promoviendo su reconocimiento institucional y social
	RETO 10: Seguir desplegando conexiones con otros agentes sociales, afianzando marcos de relación en los que haya un reconocimiento del TSSE como agente social.
	RETO 12: Establecer una hoja de ruta o agenda con prioridades propias del TSSE, en la que las redes tengan un papel clave de representación e interlocución, buscan el posicionamiento y reconocimiento amplio del TSSE.

9. IDENTIDAD	RETO 1: Afianzar una identidad colectiva de sector que preserve los valores, el espacio y las lógicas propias.
	RETO 2: Poner en valor el aporte social y económico y hacer visible la contribución diferenciada del TSSE al bienestar colectivo, promoviendo su reconocimiento institucional y social
	RETO 4: Atender la diversidad y complejidad de perfiles de personas destinatarias, siendo permeables a las necesidades y situaciones emergentes y apostando por modelos de atención que pongan a las personas en el centro
	RETO 5: Buscar fórmulas para reforzar la capacidad crítica y de incidencia social de las organizaciones, identificándola como un elemento identitario fuerte del sector.
	RETO 9: Fomentar una actitud proactiva y orientada al emprendizaje en las organizaciones del TSSE, para generar respuestas innovadoras, sostenibles y con mayor impacto social.
	RETO 12: Establecer una hoja de ruta o agenda con prioridades propias del TSSE, en la que las redes tengan un papel clave de representación e interlocución, buscan el posicionamiento y reconocimiento amplio del TSSE.

12. BIBLIOGRAFÍA

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 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales. *Boletín Oficial del País Vasco*, 246, de 24 de diciembre de 2008. Recuperado de: <https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2008/12/0807143a.pdf>

EUSKADI. DECRETO 283/2012, de 11 de diciembre, porque el que se constituye y regula la Mesa del Diálogo Civil. *Boletín Oficial del País Vasco*, 248, de 24 de diciembre de 2012. Recuperado de: <https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2012/12/1205791a.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 (2021). *La situación del Tercer Sector Social de Euskadi ante el reto de la transformación digital*. Vitoria-Gasteiz, Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales de Gobierno Vasco. Disponible en: https://3seuskadi.eus/wp-content/uploads/Informe_transformaciondigital_DEF.pdf

FUNDACIÓN EDE (2023). *Voluntariado y otras formas de participación en la CAPV*. Vitoria-Gasteiz, Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales de Gobierno Vasco. (Pendiente de publicación)

GOBIERNO VASCO (2018). *Estrategia de promoción del Tercer Sector Social de Euskadi*. Recuperado de: https://www.euskadi.eus/contenidos/noticia/xiileg_planes_departamentales/es_def/ESTRATEGIA-DE-PROMOCION-DEL-TERCER-SECTOR-SOCIAL-DE-EUSKADI.pdf

GOBIERNO VASCO (2021). *Estrategia de promoción del Tercer Sector Social de Euskadi. Plan de legislatura 2021-2024*. Recuperado de: <https://3seuskadi.eus/wp-content/uploads/EPTSSE-plan-de-la-XII-Legislatura.pdf>

L'OBSERVATORI DEL TERCER SECTOR (2018). *El Panoramic 2018. Base social i participació a les entitats no lucratives de Catalunya*. Recuperado de: <http://www.elpanoramic.org/wp-content/uploads/2015/07/PANORAMIC-2018.pdf>

OBSERVATORIO VASCO DEL TERCER SECTOR SOCIAL (2020). *El impacto del covid-19 en las organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi*. Recuperado de: https://3seuskadi.eus/wp-content/uploads/Informe_COVID_19.pdf

OBSERVATORIO VASCO DEL TERCER SECTOR SOCIAL (2021). *Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi 2020*. Recuperado de: https://3seuskadi.eus/wp-content/uploads/LibroBlanco_DEF_2019-2020_es-comp.pdf

OBSERVATORIO VASCO DEL TERCER SECTOR SOCIAL (2021). *Informe sobre medidas de promoción del Tercer Sector Social de Euskadi en 2019*. Recuperado de: https://3seuskadi.eus/wp-content/uploads/IMPTSSE-2019_es.pdf

OBSERVATORIO VASCO DEL TERCER SECTOR SOCIAL (2022). *II Informe de medidas de promoción del Tercer Sector Social de Euskadi. La acción de promoción impulsada por el sector empresarial en Euskadi*. Recuperado de: https://3seuskadi.eus/wp-content/uploads/Informe_IMP_2021.pdf

OBSERVATORIO VASCO DEL TERCER SECTOR SOCIAL (2022). *Barómetro 2021 del Tercer Sector Social de Euskadi*. Recuperado de: https://3seuskadi.eus/wp-content/uploads/Informe_BAROMETRO2021_DEF.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>

PLATAFORMA DE ONG DE ACCIÓN SOCIAL (2023). *Barómetro del tercer sector de acción social en España 2022*. Recuperado de: https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1676295113_resumenejecutivo-barometro-3-sector.pdf

PLATAFORMA DE ONG DE ACCIÓN SOCIAL (2023). *IV Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social 2022-2026*. Recuperado de: https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1705507921_ivpetsas.vf.pdf

SAREEN SAREA (2020). *II Plan estratégico 2020-2023 de Sareen Sarea*. Recuperado de: <https://sareensarea.eus/wp-content/uploads/2021/06/II-Plan-Estrategico-Sareen-Sarea-web.pdf>

SAREEN SAREA (2022). *El Tercer Sector Social de Euskadi ante la Agenda 2030 y los ODS*. Recuperado de: <https://sareensarea.eus/wp-content/uploads/2022/06/Tercer-Sector-Social-de-Euskadi-ante-la-Agenda-2030-y-los-ODS.pdf>

13. ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. GRANDES CIFRAS DEL TSSE.	13
GRÁFICO 2. GRANDES CIFRAS DEL TSSE SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO.	14
GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN FIGURA JURÍDICA (%)	16
GRÁFICO 4. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN EQUIPOS DE TRABAJO. (%)	16
GRÁFICO 5. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2022. (%).....	17
GRÁFICO 6.	18
GRÁFICO 7.	18
GRÁFICO 8.	18
GRÁFICO 9. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ACTUACIÓN. (%).....	19
GRÁFICO 10. PROPORCIÓN DE ORGANIZACIONES UBICADAS EN LA CAPITAL CON RESPECTO AL TOTAL DE ORGANIZACIONES EN CADA TERRITORIO. %.....	21
GRÁFICO 11. DEFINICIÓN DE LOS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN PRINCIPAL. (%).....	23
GRÁFICO 12. ORGANIZACIONES QUE TRABAJAN EN CADA ÁMBITO DE ACTUACIÓN (%).....	25
GRÁFICO 13. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN AÑO DE CONSTITUCIÓN. (%).....	26
GRÁFICO 14. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN CONTINGENCIA ATENDIDA. (%).....	28
GRÁFICO 15. ORGANIZACIONES QUE SE DIRIGEN A CADA UNO DE LOS COLECTIVOS. (%).....	30
GRÁFICO 16. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN COLECTIVO PRINCIPAL AL QUE DIRIGEN SU ACCIÓN. (%).....	30
GRÁFICO 17. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES POR ÁMBITO SEGÚN LOS TRES COLECTIVOS PRINCIPALES A LOS QUE DIRIGEN SU ACCIÓN. (%).....	31
GRÁFICO 18. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS QUE LLEVAN TRABAJANDO CON EL COLECTIVO PRINCIPAL EN EL MISMO ÁMBITO GEOGRÁFICO. (%).....	32
GRÁFICO 19. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN DETECCIÓN Y RESPUESTA A LOS CAMBIOS EN LAS PERSONAS USUARIAS. (%).....	33
GRÁFICO 20. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PROVISIÓN DE SERVICIOS. (%).....	33
GRÁFICO 21. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PROVEEN SERVICIOS O NO. (%).....	35
GRÁFICO 22. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN TIENEN REGISTRO NOMINAL DE PERSONAS USUARIAS O NO. (%).....	35
GRÁFICO 23. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE PERSONAS USUARIAS. (%).....	36
GRÁFICO 24. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES PROVEEDORAS DE SERVICIOS SEGÚN SU PARTICIPACIÓN EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA. (%).....	36
GRÁFICO 25. ORGANIZACIONES SEGÚN ALGUNOS RASGOS CARACTERÍSTICOS. (%).....	38
GRÁFICO 26. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN SERVICIO PRINCIPAL QUE PROVEEN. (%).....	38
GRÁFICO 27. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES POR ÁMBITO SEGÚN LOS TRES SERVICIOS PRINCIPALES QUE OFRECEN. (%).....	39
GRÁFICO 28. ORGANIZACIONES QUE PROVEEN CADA UNO DE LOS SERVICIOS (%).....	40
GRÁFICO 29. ORGANIZACIONES QUE PROVEEN SERVICIOS DIRECTOS A PERSONAS DESTINATARIAS QUE INCLUYEN CADA UNO DE LOS ELEMENTOS DEL MODELO COMUNITARIO DE ATENCIÓN. (%).....	41
GRÁFICO 30. ORGANIZACIONES QUE REALIZAN CADA UNA DE LAS OTRAS FUNCIONES SOCIALES. (%).....	43
GRÁFICO 31. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN OTRA FUNCIÓN SOCIAL REALIZADA. (%).....	43
GRÁFICO 32. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES POR ÁMBITO SEGÚN LAS TRES PRINCIPALES ACTIVIDADES REACIONADAS CON OTRAS FUNCIONES SOCIALES QUE REALIZAN. (%).....	44
GRÁFICO 33. ORGANIZACIONES DE SEGUNDO O TERCER NIVEL QUE REALIZAN CADA UNA DE LAS FUNCIONES. (%).....	45
GRÁFICO 34. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN EQUIPOS DE TRABAJO. (%).....	48
GRÁFICO 35. ORGANIZACIONES QUE SI TIENEN PERSONAS REMUNERADAS EN SUS EQUIPOS DE TRABAJO. (%).....	48
GRÁFICO 36. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS REMUNERADAS EN EQUIPOS DE TRABAJO. (%).....	48
GRÁFICO 37. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE VOLUNTARIADO. (%).....	51
GRÁFICO 38. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE PERSONAS VOLUNTARIAS. (%).....	52
GRÁFICO 39. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAL REMUNERADO. (%).....	53
GRÁFICO 40. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO. (%).....	55
GRÁFICO 41. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO POR SEXO. (%).....	56

GRÁFICO 42. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE MUJERES ENTRE SU VOLUNTARIADO. (%)	56
GRÁFICO 43. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN EDAD. (%)	57
GRÁFICO 44. COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN Y DEL VOLUNTARIADO SEGÚN EDAD. (%)	58
GRÁFICO 45. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS. (%)	58
GRÁFICO 46. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN ANTIGÜEDAD.	58
GRÁFICO 47. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN TIEMPO DE DEDICACIÓN SEMANAL. (%).....	59
GRÁFICO 48. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN TIPO DE TAREA. (%).....	59
GRÁFICO 49. DISTRIBUCION DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS ANTES USUARIAS. (%)	60
GRÁFICO 50. ORGANIZACIONES CON PERSONAS VOLUNTARIAS CON CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD. (%).....	60
GRÁFICO 51. ORGANIZACIONES CON PERSONAS VOLUNTARIAS CON NACIONALIDAD DISTINTA A LA ESPAÑOLA. (%)	60
GRÁFICO 52. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGUN SEXO. (%).....	61
GRÁFICO 53. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE MUJERES ENTRE SU PERSONAL REMUNERADO. (%)	61
GRÁFICO 54. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN EDAD. (%)	62
GRÁFICO 55. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS. (%).....	63
GRÁFICO 56. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN ANTIGÜEDAD. (%)	64
GRÁFICO 57. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE TAREA. (%)	64
GRÁFICO 58. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE JORNADA (%).....	65
GRÁFICO 59. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE JORNADA POR SEXO. (%).....	65
GRÁFICO 60. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL REMUNERADO POR TIPO DE CONTRATO. (%)	66
GRÁFICO 61. COMPOSICIÓN DE PERSONAL REMUNERADO CON CONTRATO INDEFINIDO O FIJO POR SEXO. (%).....	67
GRÁFICO 62. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE CONTRATO POR SEXO. (%)	67
GRÁFICO 63. PERSONAL REMUNERADO CON PUESTO DE RESPONSABILIDAD POR SEXO. (%)	67
GRÁFICO 64. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN SEXO DE PERSONA DIRECTORA O GERENTE. (%)	68
GRÁFICO 65. DISTRIBUCION DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS REMUNERADAS ANTES VOLUNTARIAS. (%)	69
GRÁFICO 66. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES CON PERSONAL REMUNERADO SEGÚN SI TIENEN O NO PERSONAS BECARIAS O EN PRÁCTICAS	69
GRÁFICO 67. ORGANIZACIONES CON PERSONAL REMUNERADO CON CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD. (%)	69
GRÁFICO 68. ORGANIZACIONES CON PERSONAL REMUNERADO CON NACIONALIDAD DISTINTA A LA ESPAÑOLA. (%)	70
GRÁFICO 69. COMPOSICIÓN DE LAS PERSONAS EN PROCESO DE INSERCIÓN SEGUN SEXO. (%)	70
GRÁFICO 70. COMPOSICIÓN DE LAS PERSONAS EN EMPLEO PROTEGIDO SEGUN SEXO. (%)	70
GRÁFICO 71. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN CONVENIO LABORAL. (%)	71
GRÁFICO 72. COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO SEGUN SEXO. (%)	72
GRÁFICO 73. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE NUEVOS MIEMBROS EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO. (%)	72
GRÁFICO 74. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE MIEMBROS EN REPRESENTACIÓN DE ENTIDADES QUE NO SON DEL TERCER SECTOR. (%).....	73
GRÁFICO 75. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE MIEMBROS CON OTRA ACTIVIDAD REMUNERADA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN. (%).....	73
GRÁFICO 76. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN FRECUENCIA DE REUNIÓN DEL ÓRGANO DE GOBIERNO. (%)	73
GRÁFICO 77. DISTRIBUCIÓN DE LAS ASOCIACIONES SEGÚN FRECUENCIA DE REUNIÓN DE LA ASAMBLEA. (%)	74
GRÁFICO 78. COMPOSICIÓN DE PERSONAS SOCIAS POR SEXO. % Y MEDIA	74
GRÁFICO 79. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS SOCIAS EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS. (%)	75
GRÁFICO 80. COMPOSICIÓN DE PERSONAS DONANTES POR TIPO. % Y MEDIA	75
GRÁFICO 81. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE DONANTES EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS. (%)	75
GRÁFICO 82. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2018. (%).....	80
GRÁFICO 83. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN RESULTADO DEL EJERCICIO 2022. (%)	83
GRÁFICO 84. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL VOLUMEN DE INGRESOS EN LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS. (%).....	84
GRÁFICO 85. PESO DE CADA FUENTE DE INGRESOS SOBRE EL TOTAL DE LA FINANCIACIÓN DEL SECTOR.	86
GRÁFICO 86. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE FUENTES DE FINANCIACIÓN. (%)	90
GRÁFICO 87. ORGANIZACIONES QUE CUENTAN CON CADA UNA DE LAS FUENTES DE INGRESOS. (%)	92

GRÁFICO 88. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE LA FINANCIACIÓN PÚBLICA SOBRE EL TOTAL. (%)	93
GRÁFICO 89. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS PÚBLICA SOBRE EL TOTAL DE FINANCIACIÓN PÚBLICA. (%)	94
GRÁFICO 90. ORGANIZACIONES QUE ACCEDEN A CADA FUENTE DE FINANCIACIÓN PÚBLICA. (%) A financiación europea acceden sobre todo organizaciones del ámbito de Empleo (16,2 %) y Otros (19,4 %). Al igual que a la financiación proveniente de la Administración General del Estado. A financiación municipal acceden en mayor proporción organizaciones de Cooperación Internacional al Desarrollo (91,8 %), Social-transversal (91,3 %) y Salud (90,8 %). A financiación foral acceden en mayor proporción organizaciones de Otros (100 %), Servicios Sociales (82,9 %) y Salud (72,8 %). A financiación del Gobierno Vasco acceden en mayor proporción Otros (90,5 %), Empleo (88,8 %) y Salud (75,8 %).	96
GRÁFICO 91. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES CON SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA SEGÚN FINANCIACIÓN DE LOS SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA. (%).....	97
GRÁFICO 92. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIÓN SEGÚN FINANCIACIÓN DE SERVICIOS QUE NO ESTÁN INCLUIDOS EN LAS CARTERAS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA (%)	97
GRÁFICO 93. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIÓN SEGÚN FINANCIACIÓN DE OTRAS FUNCIONES SOCIALES. (%)	98
GRÁFICO 94. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE SU FINANCIACIÓN PÚBLICA, FINANCIACIÓN PRIVADA Y FINANCIACIÓN PROPIA EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS. (%).....	98
GRÁFICO 95. PESO RELATIVO DE CADA TIPO DE GASTO SEGÚN NATURALEZA. (%).....	100
GRÁFICO 96. PESO RELATIVO DE CADA TIPO DE GASTO SEGÚN FINALIDAD. (%)	101
GRÁFICO 97. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN TIENEN O NO ENDEUDAMIENTO. (%)	101
GRÁFICO 98. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN REALIZAN O NO AUDITORÍA DE CUENTAS. (%).....	101
GRÁFICO 99. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN TIENEN O NO PROBLEMAS DE LIQUIDEZ. (%).....	102
GRÁFICO 100. ORGANIZACIONES QUE HAN TENIDO PROBLEMAS DE LIQUIDEZ O TENSIONES DE TESORERÍA Y SEÑALAN LOS SIGUIENTES FACTORES QUE HAN INFLUIDO EN ELLO	102
GRÁFICO 101. ORGANIZACIONES QUE HAN TENIDO PROBLEMAS DE LIQUIDEZ O TENSIONES DE TESORERÍA Y SE HAN VISTO OBLIGADAS A RECURRIR A CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PRÁCTICAS. (%).....	103
GRÁFICO 102. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIÓN SEGÚN TIENEN O NO DIFICULTADES DE ACCESO A CRÉDITO. (%)	103
GRÁFICO 103. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIÓN SEGÚN TITULARIDAD DE LA SEDE PRINCIPAL DE LA ENTIDAD. (%)	103
GRÁFICO 104. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN TIENEN ALGÚN LOCAL EN PROPIEDAD. (%).....	104
GRÁFICO 105. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE DIFERENTES HERRAMIENTAS DE GESTIÓN. (%)	107
GRÁFICO 106. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE SISTEMA DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS. (%)	108
GRÁFICO 107. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. (%).....	108
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. (%)	108
GRÁFICO 109. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN ESTRATÉGICO. (%).....	109
GRÁFICO 110. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE IGUALDAD. (%)	109
GRÁFICO 111. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE CÓDIGO ÉTICO. (%).....	109
GRÁFICO 112. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL. (%).....	110
GRÁFICO 113. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO. (%).....	110
GRÁFICO 114. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE FORMACIÓN. (%)	111
GRÁFICO 115. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE GESTIÓN. (%).....	111
GRÁFICO 116. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE COMUNICACIÓN. (%)	111
GRÁFICO 117. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PROTOCOLO DE NO DISCRIMINACIÓN. (%).....	112

GRÁFICO 118. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE UNA AUDITORÍA O BALANCE SOCIAL. (%)	112
GRÁFICO 119. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PROTOCOLO CONTRA AGRESIONES. (%).....	112
GRÁFICO 120. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE SISTEMA DE CALIDAD. (%).....	113
GRÁFICO 121. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE TRANSPARENCIA. (%)	113
GRÁFICO 122. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE EUSKERA. (%)	113
GRÁFICO 123. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL. (%)	114
GRÁFICO 124. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE CUMPLIMIENTO DE RIESGOS PENALES. (%)	114
GRÁFICO 125. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE PLAN DE ESTRATEGIA DIGITAL. (%).....	114
GRÁFICO 126. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES SEGÚN CUENTAN O NO CON ALGUNA CERTIFICACIÓN DE CALIDAD. (%).....	115
GRÁFICO 127. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES SEGÚN DISTANCIA ENTRE SALARIO MÁS BAJO Y ALTO. (%) 115	
GRÁFICO 128. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES SEGÚN PORCENTAJE DE PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN QUE HACEN USO HABITUAL DEL EUSKERA. (%)	116
GRÁFICO 129. ORGANIZACIONES QUE CUENTAN CON CADA UNO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS PARA LA PLANIFICACIÓN Y/O EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES. (%)	116
GRÁFICO 130. ORGANIZACIONES QUE CUENTAN CON SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE CADA UNO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS. (%).....	118
GRÁFICO 131. 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. (%)	119
GRÁFICO 132. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES SEGÚN SI HAN REALIZADO ALGUNA CAMPAÑA EN EL ÚLTIMA AÑO Y, EN TAL CASO, SI HA SIDO EN COLABORACIÓN. (%).....	119
GRÁFICO 133. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES SEGÚN SI EVALÚAN EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN. (%).....	120
GRÁFICO 134. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES SEGÚN INCORPORACIÓN DE LA AGENDA 2030 EN SU ORGANIZACIÓN. (%).....	120
GRÁFICO 135. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRECUENCIA DE USO DEL CORREO ELECTRÓNICO. (%).....	121
GRÁFICO 136. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRECUENCIA DE USO DE REDES SOCIALES. (%)	122
GRÁFICO 137. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRECUENCIA DE USO DE LA WEB. (%) ...	122
GRÁFICO 138. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRECUENCIA DE USO DE LA INTRANET. (%)	122
GRÁFICO 139. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRECUENCIA DE USO DE BOLETINES O REVISTAS. (%).....	123
GRÁFICO 140. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE LA FRECUENCIA DE USO DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN TRADICIONALES.....	123
GRÁFICO 141. DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE SI HACEN LLEGAR HABITUALMENTE A SUS GRUPOS DE INTERÉS DIVERSO TIPO DE INFORMACIÓN. (%)	124
GRÁFICO 142. ORGANIZACIONES QUE UTILIZAN LA TECNOLOGÍA DIGITAL PARA DISTINTOS FINES. (%)	126
GRÁFICO 143. ORGANIZACIONES CON PRÁCTICAS CENTRADAS EN LAS PERSONAS DESTINATARIAS. (%)	127
GRÁFICO 144. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES QUE TIENEN BASTANTE O MUCHA RELACIÓN O COLABORACIÓN CON DIVERSOS AGENTES SOCIALES. (%)	130
GRÁFICO 145. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES QUE PERCIBEN BASTANTE O MUCHO APOYO DE DIVERSOS AGENTES SOCIALES. (%)	132
GRÁFICO 146. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES QUE DICEN TENER BASTANTE O MUCHA RELACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES Y CON LAS REDES. (%)	134
GRÁFICO 147. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN PERTENENCIA A ALGUNA RED. (%)	135
GRÁFICO 148. ORGANIZACIONES QUE VALORAN COMO BASTANTE O MUY IMPORTANTES DISTINTOS ROLES DE LAS REDES (%).....	135
GRÁFICO 149. RETOS A LOS QUE HA DE HACER FRENTE EL TERCER SECTOR SOCIAL EN LOS PRÓXIMOS AÑOS. (%) 138	

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN FIGURA JURÍDICA POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)	16
TABLA 2. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN EQUIPOS DE TRABAJO POR ÁMBITO. (%)	17
TABLA 3. DISTRIBUCIÓN DE REDES SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO. TOTAL Y TERRITORIO HISTÓRICO. (%)	19
TABLA 4. DISTRIBUCIÓN DE REDES SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN. TOTAL Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN (%).....	19
TABLA 5. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ACTUACIÓN POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)	20
TABLA 6. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ACTUACIÓN POR ÁMBITO. (%)	20
TABLA 7. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ACTUACIÓN POR ÁMBITO. (%)	20
TABLA 8. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE LAS GRANDES CIFRAS DEL TSSE	22
TABLA 9. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE IDENTIDAD.	22
TABLA 10. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%) 24	24
TABLA 11. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN POR VOLUMEN ECONÓMICO. (%) 24	24
TABLA 12. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN POR PRESENCIA DE PERSONAL REMUNERADO Y PESO DE VOLUNTARIADO EN EQUIPOS DE TRABAJO. (%)	25
TABLA 13. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS DE ANTIGÜEDAD POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)..	26
TABLA 14. ANTIGÜEDAD DE LAS ORGANIZACIONES POR ÁMBITO. MEDIAS (AÑOS)	26
TABLA 15. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS DE ANTIGÜEDAD POR ÁMBITO. (%)	27
TABLA 16. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES JÓVENES SEGÚN AÑOS DE ANTIGÜEDAD POR TERRITORIO HISTÓRICO (%)	27
TABLA 17. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS DE ANTIGÜEDAD POR ÁMBITO	27
TABLA 18. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS DE ANTIGÜEDAD POR VOLUMEN ECONÓMICO	27
TABLA 19. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS DE ANTIGÜEDAD Y PRESENCIA DE PERSONAL REMUNERADO	27
TABLA 20. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES JÓVENES SEGÚN ÁMBITO Y TERRITORIO HISTÓRICO (%)	28
TABLA 21. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN CONTINGENCIA ATENDIDA POR ÁMBITO (%).....	29
TABLA 22. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN CONTINGENCIA ATENDIDA POR VOLUMEN ECONÓMICO (%)	29
TABLA 23. ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS QUE LLEVAN TRABAJANDO CON EL COLECTIVO PRINCIPAL EN EL MISMO ÁMBITO GEOGRÁFICO. ESTADÍSTICOS BÁSICOS	32
TABLA 24. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN AÑOS QUE LLEVAN TRABAJANDO CON EL COLECTIVO PRINCIPAL EN EL MISMO ÁMBITO GEOGRÁFICO POR ÁMBITO. (%).....	32
TABLA 25. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PROVISIÓN DE SERVICIOS POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)	34
TABLA 26. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PROVISIÓN DE SERVICIOS POR ÁMBITO. (%).....	34
TABLA 27. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PROVISIÓN DE SERVICIOS POR CONTINGENCIA ATENDIDA. (%).....	34
TABLA 28. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PROVISIÓN DE SERVICIOS POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)	34
TABLA 29. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PROVISIÓN DE SERVICIOS POR ORGANIZACIONES DE BASE O REDES. (%)	35
TABLA 30. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES PROVEEDORAS DE SERVICIOS SEGÚN TIENEN SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA O NO POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)	36
TABLA 31. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES PROVEEDORAS DE SERVICIOS SEGÚN TIENEN SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA O NO POR ÁMBITO. (%).....	37
TABLA 32. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES PROVEEDORAS DE SERVICIOS SEGÚN TIENEN SERVICIOS DE RESPONSABILIDAD PÚBLICA O NO POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%).....	37
TABLA 33. ELEMENTOS DEL MODELO COMUNITARIO DE ATENCIÓN PRINCIPALMENTE IDENTIFICADOS EN ORGANIZACIONES POR ÁMBITO, CONTINGENCIA Y ANTIGÜEDAD.....	41
TABLA 34. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE ACTIVIDAD (I)	46
TABLA 35. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE ACTIVIDAD (II)	46
TABLA 36. PERSONAS EN EQUIPOS DE TRABAJO. ESTADÍSTICOS BÁSICOS. TOTAL Y POR ÁMBITO	47
TABLA 37. PERSONAS EN EQUIPOS DE TRABAJO. ESTADÍSTICOS BÁSICOS. TOTAL Y POR RECURSOS ECONÓMICOS..	48
TABLA 38. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRESENCIA DE PERSONAS REMUNERADAS EN EQUIPOS DE TRABAJO POR TERRITORIO HISTÓRICO, ÁMBITO Y VOLUMEN DE INGRESOS. (%).....	49

TABLA 39. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS EN EQUIPOS DE TRABAJO POR TERRITORIO HISTÓRICO, ÁMBITO Y VOLUMEN DE INGRESOS. (%).....	50
TABLA 40. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE VOLUNTARIADO POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%).....	51
TABLA 41. NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS. ESTADÍSTICOS BÁSICOS. TOTAL Y POR ÁMBITO.....	51
TABLA 42. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE PERSONAS VOLUNTARIAS POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)	52
TABLA 43. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE PERSONAS VOLUNTARIAS POR ÁMBITO. (%)	52
TABLA 44. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE PERSONAS VOLUNTARIAS POR CONTINGENCIA. (%).....	52
TABLA 45. NÚMERO DE PERSONAS REMUNERADAS. ESTADÍSTICOS BÁSICOS. TOTAL Y POR ÁMBITO	53
TABLA 46. NÚMERO DE PERSONAS REMUNERADAS POR VOLUMEN DE INGRESOS. ESTADÍSTICOS BÁSICOS.	53
TABLA 47. NÚMERO DE PERSONAS REMUNERADAS POR ANTIGÜEDAD DE LA ORGANIZACIÓN. ESTADÍSTICOS BÁSICOS.	53
TABLA 48. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAL REMUNERADO POR FIGURA JURÍDICA. (%)	54
TABLA 49. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAL REMUNERADO POR ÁMBITO. (%)	54
TABLA 50. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAL REMUNERADO POR CONTINGENCIA ATENDIDA. (%)	54
TABLA 51. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAL REMUNERADO POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%).....	55
TABLA 52. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAL REMUNERADO POR ANTIGÜEDAD. (%).....	55
TABLA 53. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)	55
TABLA 54. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO POR ÁMBITO. (%).....	56
TABLA 55. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%).....	56
TABLA 56. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN SEXO POR ÁMBITO. (%).....	57
TABLA 57. COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO SEGÚN SEXO POR CONTINGENCIA ATENDIDA. (%)	57
TABLA 58. TIPO DE TAREA QUE REALIZAN LAS PERSONAS VOLUNTARIAS SEGÚN LA PRESENCIA DE PERSONAS REMUNERADAS EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO. (%)	59
TABLA 59. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGUN SEXO POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)	61
TABLA 60. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGUN SEXO POR ÁMBITO. (%)	61
TABLA 61. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGUN SEXO POR CONTINGENCIA ATENDIDA. (%).....	62
TABLA 62. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGUN SEXO POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)	62
TABLA 63. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN EDAD POR ÁMBITO. (%)	62
TABLA 64. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN EDAD POR CONTINGENCIA ATENDIDA. (%)	63
TABLA 65. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS POR ÁMBITO. (%)	63
TABLA 66. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN ANTIGÜEDAD POR ÁMBITO. (%).....	64
TABLA 67. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE TAREA POR ÁMBITO. (%)	64
TABLA 68. COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE TAREA POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)	65
TABLA 69. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE JORNADA POR ÁMBITO. (%).....	65
TABLA 70. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE JORNADA POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)	66
TABLA 71. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE CONTRATO POR ÁMBITO. (%)	66
TABLA 72. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE CONTRATO POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)	66
TABLA 73. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN SEXO DE PERSONA DIRECTORA O GERENTE POR ÁMBITO. (%)	68
TABLA 74. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN SEXO DE PERSONA DIRECTORA O GERENTE POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%).....	68
TABLA 75. DISTRIBUCION DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS REMUNERADAS ANTES VOLUNTARIAS POR ÁMBITO. (%)	69

TABLA 76. NÚMERO DE PERSONAS EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO. ESTADÍSTICOS BÁSICOS. TOTAL Y POR ÁMBITO	71
TABLA 77. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE DONANTES POR ÁMBITO. (%)	76
TABLA 78. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE PERSONAS (I).....	76
TABLA 79. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE PERSONAS (II).....	77
TABLA 80. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE PERSONAS (III).....	78
TABLA 81. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE PERSONAS (IV)	79
TABLA 82. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2022 POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)	80
TABLA 83. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2022 POR FIGURA JURÍDICA. (%)	81
TABLA 84. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2022 POR ÁMBITO. (%).....	81
TABLA 85. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2022 POR PRESENCIA DE PERSONAL REMUNERADO Y PESO DEL VOLUNTARIADO EN EQUIPOS DE TRABAJO. (%)	82
TABLA 86. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2022 POR ANTIGÜEDAD. (%) .	82
TABLA 87. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2022 POR CONTINGENCIA. (%)	82
TABLA 88. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN RESULTADO DEL EJERCICIO 2022 POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)	83
TABLA 89. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN RESULTADO DEL EJERCICIO 2022 POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%).....	83
TABLA 90. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN RESULTADO DEL EJERCICIO 2022 POR ÁMBITO. (%)	84
TABLA 91. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN RESULTADO DEL EJERCICIO 2022 POR PROVISIÓN DE SERVICIOS. (%)	84
TABLA 92. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL VOLUMEN DE INGRESOS EN LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS. (%).....	84
TABLA 93. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL VOLUMEN DE INGRESOS EN LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS POR ÁMBITO. (%)	85
TABLA 94. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL VOLUMEN DE INGRESOS EN LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)	85
TABLA 95. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL VOLUMEN DE INGRESOS EN LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS POR CONTINGENCIA ATENDIDA. (%).....	85
TABLA 96. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DEL VOLUMEN DE INGRESOS EN LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS POR PROVISIÓN DE SERVICIOS. (%).....	86
TABLA 97. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS SOBRE EL TOTAL DE LA FINANCIACIÓN DEL SECTOR POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%).....	87
TABLA 98. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS SOBRE EL TOTAL DE LA FINANCIACIÓN DEL SECTOR POR ÁMBITO. (%).....	87
TABLA 99. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS SOBRE EL TOTAL DE LA FINANCIACIÓN DEL SECTOR POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%).....	90
TABLA 100. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE FUENTES DE FINANCIACIÓN POR ÁMBITO. (%)	91
TABLA 101. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE FUENTES DE FINANCIACIÓN POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%).....	91
TABLA 102. ORGANIZACIONES QUE CUENTAN CON CADA UNA DE LAS FUENTES DE INGRESOS POR ÁMBITO. (%)...	92
TABLA 103. ORGANIZACIONES QUE CUENTAN CON CADA UNA DE LAS FUENTES DE INGRESOS POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%).....	93
TABLA 104. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE LA FINANCIACIÓN PÚBLICA SOBRE EL TOTAL POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)	94
TABLA 105. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE LA FINANCIACIÓN PÚBLICA SOBRE EL TOTAL POR ÁMBITO. (%).....	94
TABLA 106. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE LA FINANCIACIÓN PÚBLICA SOBRE EL TOTAL POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%).....	94
TABLA 107. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS PÚBLICA SOBRE EL TOTAL DE FINANCIACIÓN PÚBLICA POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)	95
TABLA 108. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS PÚBLICA SOBRE EL TOTAL DE FINANCIACIÓN PÚBLICA POR ÁMBITO. (%)	95

TABLA 109. PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS PÚBLICA SOBRE EL TOTAL DE FINANCIACIÓN PÚBLICA POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)	95
TABLA 110. ORGANIZACIONES QUE ACCEDEN A CADA FUENTE DE FINANCIACIÓN PÚBLICA POR ÁMBITO (%).	96
TABLA 111. ORGANIZACIONES QUE ACCEDEN A CADA FUENTE DE FINANCIACIÓN PÚBLICA POR VOLUMEN DE INGRESOS (%).....	96
TABLA 112. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE SU FINANCIACIÓN PÚBLICA, FINANCIACIÓN PRIVADA Y FINANCIACIÓN PROPIA EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%).....	98
TABLA 113. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE SU FINANCIACIÓN PÚBLICA, FINANCIACIÓN PRIVADA Y FINANCIACIÓN PROPIA EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS POR ÁMBITO. (%)	99
TABLA 114. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EVOLUCIÓN DE SU FINANCIACIÓN PÚBLICA, FINANCIACIÓN PRIVADA Y FINANCIACIÓN PROPIA EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)	99
TABLA 115. PESO RELATIVO DE CADA TIPO DE GASTO SEGÚN NATURALEZA POR ÁMBITO. (%).....	100
TABLA 116. PESO RELATIVO DE CADA TIPO DE GASTO SEGÚN NATURALEZA POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%)	100
TABLA 117. PESO RELATIVO DE CADA TIPO DE GASTO SEGÚN FINALIDAD POR ÁMBITO. (%)	101
TABLA 118. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE RECURSOS ECONÓMICOS (I)	104
TABLA 119. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE RECURSOS ECONÓMICOS (II)	105
TABLA 120. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE RECURSOS ECONÓMICOS (III)	106
TABLA 121. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE RECURSOS ECONÓMICOS (IV).....	106
TABLA 122. ORGANIZACIONES QUE UTILIZAN DISTINTAS HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN DIGITAL CON BASTANTE O MUCHA FRECUENCIA POR PRESENCIA DE PERSONAL REMUNERADO Y VOLUMEN DE INGRESOS. (%) 123	
TABLA 123. ORGANIZACIONES QUE UTILIZAN DISTINTOS MECANISMOS DE COMUNICACIÓN CON BASTANTE O MUCHA FRECUENCIA POR PRESENCIA DE PERSONAL REMUNERADO Y VOLUMEN DE INGRESOS. (%).....	124
TABLA 124. ORGANIZACIONES QUE SI HACEN LLEGAR HABITUALMENTE A SUS GRUPOS DE INTERÉS DIVERSO TIPO DE INFORMACIÓN POR ÁMBITO. (%).....	125
TABLA 125. ORGANIZACIONES QUE SI HACEN LLEGAR HABITUALMENTE A SUS GRUPOS DE INTERÉS DIVERSO TIPO DE INFORMACIÓN POR VOLUMEN DE INGRESOS. (%).....	125
TABLA 126. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN (I).....	128
TABLA 127. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN (II).....	129
TABLA 128. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN (III).....	129
TABLA 129. ORGANIZACIONES POR ENCIMA DE LA MEDIA EN LA RELACIÓN SEGÚN ÁMBITO, TTHH, TAMAÑO Y CONTINGENCIA	131
TABLA 130. ORGANIZACIONES POR ENCIMA DE LA MEDIA EN LA PERCEPCIÓN DE APOYO SEGÚN ÁMBITO, TERRITORIO HISTÓRICO Y TAMAÑO	132
TABLA 131. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE RELACIONES EXTERNAS.....	133
TABLA 132. ORGANIZACIONES QUE VALORAN COMO BASTANTE O MUY IMPORTANTES DISTINTOS ROLES DE LAS REDES POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)	136
TABLA 133. ORGANIZACIONES QUE VALORAN COMO BASTANTE O MUY IMPORTANTES DISTINTOS ROLES DE LAS REDES POR ÁMBITO. (%).....	136
TABLA 134. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRIMERA PREOCUPACIÓN POR ELEMENTOS DE SALUD DE LA ENTIDAD POR TERRITORIO HISTÓRICO. (%)	139
TABLA 135. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRIMERA PREOCUPACIÓN POR ÁMBITO. (%).....	140
TABLA 136. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRIMERA PREOCUPACIÓN POR ÁMBITO. (%).....	141
TABLA 137. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRIMERA PREOCUPACIÓN POR ÁMBITO. (%).....	142
TABLA 138. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PRIMERA PREOCUPACIÓN POR ÁMBITO. (%).....	143
TABLA 139. DATOS COMPARATIVOS 2019-2023 DE INDICADORES DE RELACIONES Y SITUACIÓN DE SECTOR.....	143