

Diagnóstico del tercer sector social de Euskadi: algunas reflexiones a partir del barómetro de 2021

Iker Fernández Amezaga

Observatorio Vasco del Tercer Sector Social
ikfernandez@3seuskadi.eus

Lucía Merino Malillos

Observatorio Vasco del Tercer Sector Social
coordinacion@3seuskadi.eus

Artikulu honek *Euskadiko Hirugarren Sektore Sozialaren 2021eko Barometroko* datu nagusiak eskaintzen ditu. Hauek, diagnostiko gisa, aukera ematen dute sektorearen dimentsio eta ezaugarri nagusiak behatzeko. COVID-19aren pandemiaren eraginari buruzko datu batzuek hartzaileek eta zerbitzuek pairatutako arazoak eta egoerak identifikatzeko aukera ematen dute, baita erakundeen barne-dimentsioan ere: zerbitzuetan, lantaldeetan eta baliabideetan. Gainera, diagnostikoak aukera ematen du sektorean identifikatzen ari diren joera batzuk behatzeko, eta, horrekin batera, etorkizunari begira planteatzen diren erronken berri emateko.

Gako-hitzak:

Hirugarren sektore soziala, erakundeak, diagnostikoa, ezaugarri bereizgarriak, erronkak.

Este artículo ofrece los principales datos del *Barómetro 2021 del tercer sector social de Euskadi*, que, a modo de diagnóstico, permiten observar la dimensión y los rasgos característicos principales del sector. Algunos datos del impacto de la pandemia de la COVID-19 permiten identificar problemáticas y situaciones vividas por las personas destinatarias y los servicios, y también en la dimensión interna de las organizaciones: sus servicios, sus equipos de trabajo y sus recursos. Además, el diagnóstico permite observar algunas tendencias que se vienen identificando en el sector y, con ello, apuntar hacia los retos que se plantean de cara al futuro.

Palabras clave:

Tercer sector social, diagnóstico, características, retos.

1. Introducción

El tercer sector social de Euskadi¹ (en adelante, TSSE) surge del impulso de la iniciativa ciudadana, que, a través de organizaciones, canaliza la solidaridad y la participación social de la ciudadanía en general y, en particular, de personas, familias, grupos, colectivos o comunidades que afrontan situaciones de vulnerabilidad, exclusión, desigualdad, desprotección, discapacidad o dependencia.

El Observatorio Vasco del Tercer Sector Social² (en adelante, OVTSS) elabora trabajos periódicos con información actualizada y relevante sobre las características de las organizaciones y su actividad, su contribución social y su realidad diversa, así como sobre ciertas orientaciones para su promoción y desarrollo. Este texto parte de los resultados obtenidos en el *Barómetro 2021* del TSSE.

Como punto de partida, el texto propone dimensionar el TSSE, es decir, pretende responder a las preguntas de cuántas organizaciones componen el sector, cuántas personas participan activamente en el sector (tanto personas voluntarias como remuneradas) y qué volumen económico gestionan. Tras conocer las grandes cifras del sector, se ofrecerán ciertas pinceladas sobre la caracterización del sector, especialmente en esos aspectos en los que el sector adquiere una personalidad propia, como, por ejemplo, las organizaciones constituidas por familias afectadas, colectivos a los que dirigen su labor, o los servicios y las funciones sociales que llevan a cabo en nuestros entornos.

Tras comprender la dimensión del sector y las características fundamentales que lo definen, se ofrecerá una mirada retrospectiva para identificar los impactos de la pandemia de la COVID-19 que, para bien o para mal, las organizaciones han tenido que gestionar para seguir activas, manteniendo el grado de dinamismo que caracteriza a las organizaciones del TSSE.

La última parte del texto profundizará en las claves de futuro. Los trabajos realizados en el marco del OVTSS, especialmente el *Barómetro* y el *Libro blanco* del TSSE, cuentan ya con un histórico suficiente

¹ La definición del tercer sector social de la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi (art. 2) establece que forman parte de este las organizaciones de iniciativa social, con sede y actividad en la comunidad autónoma del País Vasco, cuya finalidad principal es promover, a través de actividades de intervención social, la inclusión social, la cooperación al desarrollo y el ejercicio efectivo de los derechos de personas, familias, grupos, colectivos o comunidades que afrontan situaciones de vulnerabilidad, exclusión, desigualdad, desprotección, discapacidad o dependencia.

² El Observatorio Vasco del Tercer Sector Social (<https://3s.euskadi.eus/>) constituye un instrumento técnico de la Administración general de la comunidad autónoma del País Vasco encargado de la recopilación, la sistematización, la actualización y la generación de información y conocimiento, así como de su difusión en las esferas relacionadas con el tercer sector social y las organizaciones y redes integradas en él. En el desarrollo de sus atribuciones, el observatorio colaborará estrechamente con las organizaciones y redes.

como para identificar ciertas tendencias que están marcando, a su vez, las claves de futuro del sector. Ahondar en estas principales tendencias —renovación, desigual crecimiento de voluntarias-remuneradas y feminización, entre otras— será el objetivo de la última parte del texto.

2. Grandes cifras del tercer sector social de Euskadi: volumen económico, personas remuneradas y personas voluntarias

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

Por tanto, para dar cuenta de la dimensión del sector en Euskadi, lo primero de todo es conocer el número de organizaciones que lo conforman. Se estima que el TSSE está formado por 4117 organizaciones, lo que supone una tasa de 1,88 organizaciones por cada 1000 habitantes³.

A través del número de organizaciones, difícilmente llegamos a conocer la verdadera dimensión del sector, ya que desconocemos el tamaño de estas organizaciones. Las 4117 organizaciones cuentan con, aproximadamente, 39 916 personas empleadas. Además, son capaces de canalizar la participación social de 160 493 personas voluntarias.

Por último, en lo que respecta al volumen económico que gestionan las organizaciones, en el año 2020 gestionaron un volumen económico aproximado de 1712 millones de euros, equivalente al 2,4 del PIB vasco⁴.

Figura 1. Grandes cifras del tercer sector social en Euskadi



Fuente: elaboración propia

³ En noviembre de 2021, la población de Euskadi era de 2 193 199 personas; la de Bizkaia, de 1 144 123; la de Gipuzkoa, de 718 887; y la de Álava, de 330 189.

⁴ En 2020, el PIB de Euskadi ascendió a 71 528 127 000 €.

Tomando como referencia trabajos realizados con anterioridad (Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia, 2015, 2020), un breve análisis comparativo evidencia que el sector ha ido creciendo en los últimos años, tanto en el número de organizaciones —de 3500 organizaciones en 2014 a 4117 en 2021— como en el número de personas empleadas —de 35 907 en 2014 a 39 916 en 2021— y de personas voluntarias que participan activamente en el sector —de 125 203 en 2014 a 160 493 en 2021—.

En este sentido, en los últimos 2 años se han incorporado aproximadamente 290 organizaciones nuevas, lo que evidencia el importante y creciente tejido social de la sociedad vasca. Cabe destacar también que alrededor de 115 entidades se han dado de baja o se han identificado como inactivas, lo cual deja un saldo de 179 entidades más que en 2019 y una tasa ligeramente superior de organizaciones por cada 1000 habitantes.

Las entidades del sector cada vez son más capaces de ofrecer datos relacionados con su actividad, su contribución económica, las personas a las que emplean o las personas voluntarias a las que movilizan y que ponen de manifiesto su contribución al conjunto de la sociedad. Pero no hay que olvidar, dicho sea de paso, las características particulares y los aportes específicos que realiza el sector en forma de, por ejemplo, solidaridad, apoyo mutuo o participación para poner en valor la contribución diferencial del sector mediante indicadores *ad hoc* y devolver una imagen completa de su contribución social.

3. Caracterización del tercer sector social de Euskadi: ¿cuáles son sus rasgos característicos?

Para comprender cuáles son los rasgos que caracterizan al sector y dar cuenta de su completa contribución social, hay que empezar por conocer e identificar sus señas de identidad. Por definición, las organizaciones del TSSE están orientadas a la transformación social y a la defensa de un proyecto de sociedad más justo, igualitario, participativo y solidario. Son organizaciones formalmente constituidas y privadas, surgen de la sociedad civil y desarrollan actividades cuya finalidad es promover la inclusión social y el ejercicio de los derechos.

Como tales, las organizaciones se constituyen bajo distintas figuras jurídicas, todas ellas con un carácter no lucrativo, y con las asociaciones como figura jurídica mayoritaria (9 de cada 10), mientras que un 5,3 % son fundaciones y el 4,1 % restante tiene otra figura jurídica.

Los equipos de trabajo de las organizaciones están formados por las personas voluntarias y las personas remuneradas de la organización, siempre y cuando tengan personas remuneradas. De hecho, la importante presencia de personas voluntarias en los equipos de trabajo es un rasgo característico

del sector. Para el 89,1 % de las organizaciones, el voluntariado representa la mitad o más de las personas que componen sus equipos de trabajo. Es más, un 43,5 % de las organizaciones están compuestas íntegramente por personas voluntarias. Un aspecto que destacar es el número de personas voluntarias que participan en cada organización. Aunque lo más frecuente es contar con 6 personas voluntarias, la media se sitúa en unas 39 personas voluntarias, el 66,5 % de las cuales son mujeres.

Respecto a las organizaciones con personal remunerado en sus equipos de trabajo (56,5 %), solo en el 14,4 % de estas las personas remuneradas superan en número a las voluntarias. Lo más frecuente, de hecho, es que el personal remunerado represente menos de la cuarta parte en la composición de los equipos de trabajo (74,4 %). Una rápida caracterización de estas personas remuneradas muestra que, aunque lo más frecuente es contar con 1 persona remunerada, la media se sitúa en unas 15 personas remuneradas, el 72,9 % de las cuales son mujeres.

Los datos de la composición de los equipos de trabajo recogidos en los últimos años dejan en evidencia una clara tendencia hacia la feminización del sector. En los últimos años ha crecido el porcentaje de mujeres tanto entre las personas voluntarias como entre las personas remuneradas, aunque, dicho sea de paso, siempre han sido mayoritarias tanto en el número de personas voluntarias como en el de remuneradas. El porcentaje de mujeres voluntarias se ha incrementado 10 puntos porcentuales desde 2014 y el porcentaje de mujeres remuneradas, en 4,5 puntos sobre el total desde esa fecha.

Pese a que existen diferencias notables en la composición de los equipos de trabajo de las organizaciones del TSSE con respecto a otros sectores, las diferencias no se ciñen únicamente al peso de las personas voluntarias en los equipos de trabajo.

Por lo general, tanto las personas voluntarias como las remuneradas tienen un papel relevante en los espacios de decisión de las propias organizaciones. Concretamente, en el 87,2 % de las organizaciones, las personas voluntarias participan en algún órgano o comisión de la organización en el que se toman decisiones. En el 57,1 % de las organizaciones, las personas remuneradas participan activamente en estos espacios de decisión.

El tamaño de las organizaciones, en cuanto al volumen de ingresos, es diverso. Cerca del 30 % gestiona presupuestos que no alcanzan los 12 000 € anuales, aproximadamente un 20 % se sitúa entre los 12 000 € y los 60 000 € de presupuesto y otro 30 % gestiona un volumen de entre 60 001 y 300 000 €. Es decir, las pequeñas y medianas organizaciones (PYMAS) representan a 8 de cada 10 organizaciones del TSSE.

Independientemente del tamaño, la composición de los equipos de trabajo o la forma jurídica por la cual

se rigen, todas ellas comparten el ser “organizaciones de iniciativa social”, lo que 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 del TSSE son cauce y vehículo para la participación social organizada de la ciudadanía.

Como entidades surgidas de la sociedad civil, mantienen un vínculo estable con las personas y colectivos destinatarios de su actividad e incluso buena parte de ellas (43,3 %) han sido constituidas directamente por las propias personas y familias destinatarias de la acción.

Además del vínculo con las personas destinatarias, las organizaciones del sector mantienen un fuerte vínculo con el lugar o territorio en el que desarrollan su actividad, y es que el 88 % de las organizaciones desempeñan toda su labor en Euskadi. Concretamente, el 28,3 % trabaja en más de un territorio histórico, el 38,7 % centra su actividad en el territorio histórico en el que se ubica y, por último, el 21 % son entidades que desarrollan su labor específicamente en el ámbito local, ya sea comarcal, municipal o inferior.

Además, aproximadamente un 28,8 % de organizaciones cuentan con la declaración de utilidad pública, es decir, son reconocidas por las instituciones públicas como organizaciones cuya finalidad es la mejora del entorno social y se orientan al interés general, procurando la mejora de las condiciones de vida de terceras personas —más allá de las formalmente vinculadas a la entidad— y de la comunidad en general. Se trata de una declaración que viene a suponer un reconocimiento social de la comunidad a la labor que realizan estas organizaciones.

El ámbito en el que centran su actividad es, una vez más, plural y diverso. De hecho, un rasgo característico del sector es que las organizaciones no centran su actividad exclusivamente en un solo ámbito. Una parte importante de las organizaciones desarrolla al menos parte de su actividad en el ámbito social-transversal (58,2 %). Estas dedican su actividad a la promoción de los derechos de las personas mayores, los inmigrantes, las mujeres, etc. En segundo lugar, se encuentran las organizaciones que dedican parte de su actividad al ámbito de los servicios sociales (53,4 %) a través de la provisión de servicios.

Además de los dos ámbitos principales en los que están involucradas más de la mitad de las organizaciones, el 42,9 % trabaja en torno a la educación y el tiempo libre y el 35,7 % desempeña al menos una parte de su labor en el campo de la salud.

La actividad de las organizaciones compagina la provisión de servicios con otras funciones sociales vinculadas, sobre todo, con la sensibilización y la defensa de los derechos de los colectivos

más vulnerables. Tanto es así que el 83,5 % de las organizaciones están involucradas tanto en la prestación de servicios como en la incidencia social. También conforman el sector un 10,9 % de organizaciones dedicadas exclusivamente a la realización de otras funciones sociales de incidencia social y un 5,6 % de organizaciones dedicadas por completo a la provisión de servicios.

En definitiva, los diagnósticos del TSSE de los últimos años han permitido establecer cuáles son esos rasgos característicos del sector que se mantienen estables en el tiempo y que representan sus señas de identidad: la figura jurídica, el trabajo voluntario, el papel relevante de los equipos de trabajo en la toma de decisiones, la presencia de las PYMAS, el vínculo estable con las personas y los colectivos destinatarios y con el territorio, y los ámbitos de actividad, siempre con la finalidad de promover, a través de actividades de intervención social, la inclusión social, la cooperación al desarrollo y el ejercicio efectivo de los derechos de la ciudadanía.

En los últimos años, el sector se ha visto, no obstante, afectado por una pandemia que paralizó gran parte de la actividad del sector, afectando tanto a la actividad externa que realiza como a la vida interna de las propias organizaciones (OVTSS, 2020). Es en esos cambios visibles, pero también invisibles, en lo que se centrará la reflexión en el próximo apartado.

4. Impactos de la pandemia en las entidades del tercer sector social de Euskadi

El cambio social, en sentido amplio, trata de la transformación de las estructuras, las normas, los valores y los comportamientos de una comunidad a lo largo del tiempo. Estos cambios son más o menos visibles según el momento o la envergadura de la transformación y son, a menudo, indicios de una tendencia futura. El cambio social es un proceso continuo y dinámico que refleja la capacidad de las comunidades —u organizaciones— para adaptarse y dar respuesta a los retos futuros. El contexto social o económico puede acelerar la necesidad de impulsar el cambio, es decir, puede acelerar la necesidad de adaptarse a un entorno cambiante con nuevos desafíos y nuevas realidades a las que dar respuesta.

En el *Barómetro de 2021*, realizado por el OVTSS, se recoge un apartado especial sobre el impacto de la pandemia de la COVID-19 en el sector, dando continuidad a un estudio previo realizado por el OVTSS en 2020 y profundizando en los principales impactos, tras un año de pandemia, en las personas destinatarias de las organizaciones, así como en la actividad y los servicios, los equipos de trabajo y los presupuestos de las organizaciones.

Desde un primer momento de la pandemia, las organizaciones comenzaron a identificar situaciones, para entonces excepcionales, que se vieron agravadas

por un contexto de confinamiento en el que la mayoría de las personas tuvieron que permanecer en casa, cesar en su actividad laboral o limitar las salidas y el contacto con otras personas. La pandemia y, sobre todo, la superación de una situación traumática pospandemia han supuesto, si no un nuevo desafío, una nueva realidad a la que las organizaciones han tenido que hacer frente. Los impactos de la pandemia en el sector han sido diversos y de muy distinto calado, tanto en las personas destinatarias de las organizaciones, la actividad, los servicios y las personas voluntarias y remuneradas que conforman el sector como en los recursos económicos de las propias organizaciones.

Como si de un seísmo se tratara, algunos impactos de la pandemia se hicieron notar con mucha fuerza en los primeros instantes de la pandemia (problemas psicológicos sobrevenidos o agravados, conflictos, desatención, pérdida de referentes, etc.) debido a un estado de confinamiento y una total incertidumbre para la ciudadanía y las organizaciones (Merino y Romeo, 2020). Otros impactos, sin embargo, están teniendo sus réplicas momentos después de la pandemia y algunos han marcado de tal forma al sector que han llegado para quedarse.

Los datos recogidos en primavera de 2021 muestran que las organizaciones del TSSE, tras más de un año de pandemia, identifican situaciones o problemáticas que han impactado en la relación de las organizaciones con las personas destinatarias de su acción. Por ejemplo, resulta significativo que, en ese momento, cuatro de cada diez organizaciones señalaran un incremento en la atención directa a sus personas destinatarias.

La pandemia también trajo cambios en las demandas de las personas destinatarias. Más de la mitad de las organizaciones (57,4 %) identificaron estos cambios al año de estallar la pandemia y en torno a 1 de cada 2 consideró que se mantendría, al menos a corto plazo. Otro elemento que tener en cuenta son los cambios en los perfiles de las personas destinatarias atendidas por las organizaciones. En primavera de 2021, tras un año de pandemia, el 37,3 % de las organizaciones del TSSE identificaban la incorporación de nuevos perfiles de personas usuarias a los ya existentes.

La pandemia ha impactado visiblemente en la relación de las personas usuarias con las organizaciones del sector. Sin embargo, las propias personas destinatarias también se vieron afectadas por la pandemia, principalmente en lo que respecta al deterioro de la salud, el acceso a la atención sanitaria, la soledad no deseada, los problemas derivados de la brecha digital y la falta de recursos económicos. Tres de cada cuatro organizaciones detectaron, en la primavera de 2021, que la salud psicológica de las personas destinatarias se vio deteriorada tras la pandemia. Si se trata o no de una realidad que se mantendrá a lo largo del tiempo está por ver. Sin embargo, al menos a corto plazo, un 40,6 % de las organizaciones preveían que se mantendría ese deterioro de la salud psicológica. La

salud física de las personas destinatarias también se vio deteriorada, especialmente en las personas más mayores, las que menos posibilidades tuvieron para mantener una rutina activa y saludable. Más de la mitad de las organizaciones (57,8 %) identificaron este deterioro físico de las personas destinatarias.

El deterioro de la salud tanto física como psicológica está estrechamente relacionado con los problemas de atención sanitaria presencial u *online* que identificaron un 56,6 % de las organizaciones en el primer año de pandemia. Sin embargo, pese a que la pandemia impactó negativamente en el acceso a los servicios públicos de atención sanitaria en ciertos momentos de saturación, en la primavera de 2021 las organizaciones no consideraban previsible que se prolongase en el tiempo.

Los problemas derivados de la brecha digital también fueron ampliamente identificados por las organizaciones. En concreto, un 68,4 % de entidades señalaban que esta problemática estaba presente entre sus personas destinatarias. Se trataba de situaciones en las que estas experimentaban problemas relacionados con la falta de conexión, la falta de dispositivos tecnológicos o la falta de habilidades o competencias digitales.

El impacto de la pandemia en las personas destinatarias y en la relación de estas con las organizaciones del TSSE provocó que las propias actividades y servicios de las organizaciones también se vieran afectados por diversas situaciones. El ejemplo más rotundo es que una de cada cuatro organizaciones tuvo que afrontar el cierre de algún servicio. Inmediatamente después de declararse el estado de alarma y en el año siguiente, el 77,1 % de las organizaciones tuvieron que suspender o cancelar actividades concretas que venían realizando. Esto respondía a una situación de pandemia concreta, ya que, a corto plazo, únicamente el 32,5 % de las organizaciones preveían suspender o cancelar actividades.

Por el contrario, y dadas la diversificación de los perfiles y las diferentes demandas de las personas usuarias promovidas tras la pandemia, un 33,6 % de organizaciones tuvieron que incorporar nuevos servicios y actividades y un 43,9 % prevé hacerlo a corto plazo. En su afán por adaptarse a las nuevas demandas y necesidades de las personas usuarias, más de la mitad de las organizaciones (58,7 %) indicaron, en la primavera de 2021, que tuvieron que modificar o reorientar sus servicios o actividades por el impacto de la pandemia. Además, un 42,5 % identifica que, a corto plazo, lo tendrá que seguir haciendo para ser capaz de dar respuesta a las nuevas necesidades de las personas destinatarias.

En líneas generales, el impacto de la pandemia en las actividades y los servicios de las organizaciones se evidenció fuertemente en los primeros instantes de la pandemia, principalmente debido a la suspensión o cancelación de actividades concretas y a las

necesarias modificaciones de la actividad de la organización. Sin embargo, tras un año de pandemia, las situaciones a las que las organizaciones del TSSE tendrán que hacer frente a corto plazo son, sobre todo, las relativas a dar respuesta al nuevo contexto a través de la incorporación de nuevos servicios, la modificación de los servicios ya existentes y el aumento de las actividades de incidencia social.

Más allá de la actividad de las organizaciones, y de las personas destinatarias, la pandemia también tuvo un impacto negativo en los equipos de trabajo de las organizaciones del TSSE, es decir, en las personas voluntarias y las remuneradas.

Los riesgos psicosociales y los cambios en las condiciones de participación de las personas voluntarias son las dos principales situaciones que las organizaciones señalaron en relación con el impacto de la pandemia en las personas que componen sus equipos de trabajo:

- En la primavera de 2021, un 63,5 % de organizaciones señalaban como situación o problemática los riesgos psicosociales de las personas de las organizaciones, tales como situaciones de estrés, desgaste emocional, etc. A corto plazo, dichos riesgos psicosociales previsiblemente se mantendrían para un 54,7 % de las organizaciones.
- Por otro lado, el 62,9 % de las organizaciones tuvieron que realizar cambios en las condiciones de participación de las personas voluntarias de la organización, principalmente por la cancelación de la actividad, la reorientación de servicios, etc. En la previsión a corto plazo, el 39 % de las organizaciones afirmaban que estos cambios seguirían siendo necesarios.
- Además, alrededor del 40 % de las organizaciones tuvieron dificultades en cuanto a la gestión del voluntariado, entre otras, las dificultades para comunicarse o movilizarse, la falta de criterios claros de actuación, etc. El 13,1 % de las entidades creían que tendrían que hacer frente a estas dificultades también a corto plazo.
- El 41,6 % de las organizaciones señalaron las dificultades derivadas de la modificación sustancial de las condiciones laborales por teletrabajo, conciliación, etc., en la gestión de la actividad y el 21,1 % afirmaba que estas dificultades se mantendrían en los próximos meses.
- Las bajas por enfermedad o cuarentena también resultaron problemáticas para el 37,4 % de las organizaciones, mientras que el 27,4 % preveía que esta situación se podía prolongar en los siguientes meses.
- Por su parte, el 15,8 % de las entidades tuvieron que realizar cambios en las condiciones de contratación de las personas remuneradas de la entidad, porcentaje que se elevaba ligeramente, hasta el 18,4 %, en la previsión que las organizaciones realizaron para los próximos meses.

Por último, en lo que respecta al impacto económico de la pandemia en las organizaciones destaca de manera muy significativa la incertidumbre respecto a la financiación, tanto en la primavera de 2021 como en la previsión a corto plazo que entonces realizaron las organizaciones:

- De hecho, 8 de cada 10 entidades consideraron la incertidumbre sobre su financiación como un problema inmediato a raíz de la pandemia y el 75,2 % considera que será un problema también, al menos a corto plazo.
- El 41 % de las entidades sufrió una caída superior al 10 % en la financiación propia, es decir, en la financiación obtenida a través de cuotas, prestación de servicios / contratos privados, venta de productos, etc. Mientras, 1 de cada 5 organizaciones preveía que esta caída en la facturación le afectaría a corto plazo. Efectivamente, 3 de cada 10 entidades afirmaron que muchas personas socias de las entidades afrontaron dificultades para mantener sus cuotas o copagos y un 19,3 % preveía tales dificultades a corto plazo. Esta realidad no parece que vaya a recuperarse por completo en un contexto de incertidumbre económica y laboral para una parte considerable de la población.
- Por su parte, el 29,2 % de las entidades resistieron una caída superior al 10 % en la financiación pública, y un porcentaje similar preveía que este descenso se prolongaría en los próximos meses.
- Los retrasos en los pagos tanto de la financiación pública como de la privada supusieron un problema para el 27 % de las entidades, mientras que, en la previsión a corto plazo, el 11,4 % de las entidades preveían que estos retrasos en los pagos podían reproducirse. La falta de liquidez también afectó al 25,9 %. Además, los datos indican que se trata de una realidad que cada vez más organizaciones tienen que afrontar y que, al parecer, la pandemia no ha hecho sino agudizar.

Los impactos de la pandemia en las entidades del TSSE han generado, para bien y para mal, nuevos interrogantes a los que el sector, a través de la solidaridad, la detección de situaciones problemáticas y necesidades, el trabajo en red o el apoyo mutuo, ha tenido que dar respuesta. Algunas de estas respuestas han tenido cabida en un momento muy concreto de la pandemia y se han ido diluyendo con el paso del tiempo y la paulatina "normalización" de la pandemia. Otras, sin embargo, han supuesto poner sobre la mesa cambios duraderos que implican responder a ciertas claves de futuro como, por ejemplo, la feminización del sector, el relevo generacional o el desigual crecimiento de las personas voluntarias y remuneradas en las grandes cifras del sector, entre otras.

5. En clave de futuro: principales tendencias y retos del tercer sector social de Euskadi

Como evidencian los datos diagnósticos de los últimos años, el TSSE presenta un alto grado de dinamismo, ya que, pese a todo, ha sido capaz de adaptarse a través de la entrada de nuevas organizaciones, promoviendo una paulatina renovación del sector que se observa claramente por el porcentaje de organizaciones jóvenes. De hecho, las organizaciones jóvenes de menos de cinco años de antigüedad ya representan a cerca de una de cada cinco organizaciones del sector. Ante las nuevas necesidades, han sido capaces de organizarse y crear nuevas respuestas. Es por ello por lo que el surgimiento de nuevas organizaciones, presentes y futuras, apunta al reto de conocerlas e integrarlas, reconociendo su capacidad para emprender nuevos proyectos, entendiendo la motivación de su creación y la actividad que realizan y acogiéndolas en las dinámicas de cooperación y colaboración existentes.

En la misma línea, otros estudios de similares características destacan la capacidad del sector de transformarse para dar respuesta en cada momento a las necesidades sociales emergentes (Plataforma de ONG de Acción Social [POAS], 2023; Cendrós y Panadero Hernández, 2018). De hecho, según el último *Barómetro* de la POAS (2023), ante una situación de crisis económica, el sector tiende a expandirse y a transformarse, es decir, ante ciclos económicos recesivos, el sector experimenta un aumento de actividad. Esta realidad también podría reproducirse en un contexto de crisis sanitaria como la derivada de la COVID-19.

Es por ello por lo que, pese a la pandemia, el TSSE cuenta actualmente con 179 organizaciones más que en 2019, por lo que la llegada de nuevos agentes al sector implica asumir que se trata de un sector sin barreras de entrada, permeable y conectado con la realidad a la que pretende dar respuesta. La permeabilidad del sector y su dinamismo son reflejo de la realidad cambiante a la que están conectadas las organizaciones.

La crisis sanitaria de la COVID-19 supuso un duro golpe en el día a día de las organizaciones del sector. Sin embargo, la diversidad y la heterogeneidad del sector no se han visto comprometidas en cuanto a que siguen conviviendo grandes organizaciones con pequeñas y medianas organizaciones u organizaciones compuestas íntegramente por personas voluntarias junto con entidades con gran peso del personal remunerado. Si bien es cierto que a nivel estatal se viene constatando la existencia de cierta polarización en el sector (POAS, 2020), en Euskadi la realidad apunta hacia el mantenimiento de un rasgo característico del TSSE: la atomización. La diversidad del sector, en el que conviven organizaciones de distintos tamaños y ámbitos de actuación, es un rasgo que lo enriquece. Esta

diversidad también se apunta en el último estudio a nivel estatal (POAS, 2023).

Sin embargo, es cierto que el impacto de la pandemia se vislumbra en la actividad de algunas organizaciones. Precisamente el porcentaje de organizaciones que proveen servicios de ocio y tiempo libre o que realizan actividades de denuncia ha disminuido de acuerdo con los últimos datos.

Las organizaciones y las personas que las componen son un motor constante de cambio. Sin embargo, las personas destinatarias son el pilar central gracias al cual las organizaciones adquieren sentido y articulan un sinfín de respuestas a modo de servicios o actividades. Acompañarlas, promoviendo su autonomía y su participación y ubicándolas en el centro de los procesos de intervención, es un elemento esencial de los valores del TSSE. La pandemia no ha hecho sino reforzar la importancia de una sociedad que pone a las personas en el centro de su acción, una forma de actuar que es característica de las entidades del sector.

El surgimiento de nuevas necesidades sociales entre las personas destinatarias abre el reto de responder a esas necesidades adecuando o generando servicios y programas u ofreciendo una atención más individualizada que pueda responder más específicamente a las diversas situaciones. Al respecto, también se apunta la necesidad de mejorar la capacidad de análisis de la realidad social, lo que permitirá ir identificando necesidades y ofreciendo respuestas a una realidad en constante cambio.

La pandemia ha puesto en evidencia la necesidad de las organizaciones de mantener y reforzar su capacidad para, desde la incidencia, la detección de necesidades o la sensibilización, promover la transformación social reivindicada desde el sector con autonomía y autosuficiencia. Esa capacidad permite a las organizaciones buscar complicidad, movilizar y canalizar la participación social, generando oportunidades para vincularse e integrar a las personas en su labor de transformación. Este cometido es una parte sustancial para la sostenibilidad social de las organizaciones. Los cambios en las formas de participación social, así como el cambio o relevo generacional en las organizaciones y su base social y las nuevas o distintas formas de vinculación de la ciudadanía con las organizaciones, son focos que el TSSE tiene que contemplar, recoger e incorporar para seguir conectado con la sociedad y ser capaz de articular su participación.

En su dimensión social y en una misma clave de sostenibilidad, las organizaciones apuestan por seguir ofreciendo espacios de participación que afiancen su base social, poniendo especial atención en el cuidado de las personas voluntarias, que tan afectada han visto su participación durante la pandemia. Cuidar a las personas voluntarias y remuneradas —ofreciendo espacios de cocreación, trabajo colaborativo y, en

definitiva, un proyecto compartido— y entender las formas en que esa participación puede direccionarse para fomentar una mayor transformación social es una labor constante para las organizaciones que les permitirá seguir estando presentes y generar respuestas socialmente relevantes. Además, concretamente en lo que respecta a las personas remuneradas, cada vez adquiere mayor relevancia el reto de captar y retener talento (Fundación PWC, 2018).

Será importante que las organizaciones sean capaces de articular procesos para involucrar a las personas, transmitiendo ese conjunto de valores y formas de hacer identitarias a la par que encauzan todo el potencial de saberes y maneras de hacer de quienes se van incorporando. Este vínculo y el compromiso, además de la vocación indiscutible de quienes trabajan en el sector, han sustentado a las organizaciones en el contexto de emergencia social a pesar de la sobrecarga de la atención directa, los cambios en las condiciones de contratación, las bajas, los ERTE, la modificación o la reorientación de los servicios y todas las situaciones complejas y adversas que las organizaciones han tenido que sortear.

En futuros diagnósticos, merecerá especial atención la tendencia que se pueda observar en el peso de las personas voluntarias y las remuneradas del sector. Los últimos datos apuntan a que se está produciendo un desigual ritmo de crecimiento en las grandes cifras de personas voluntarias y remuneradas, siendo el ritmo de estas últimas más acelerado que el de las primeras. Habrá que observar si es una tendencia producida principalmente por el impacto de la pandemia o puede responder a una reconfiguración de las personas voluntarias y las remuneradas.

Otra tendencia clara que se observa en los datos es el aumento de los porcentajes de mujeres voluntarias y remuneradas. Esta tendencia viene a reforzar la feminización del sector con un incremento sustancial, pasando, entre 2014 y 2021, de un 56,5 % de mujeres voluntarias a un 66,5 % y de un 68,2 % de mujeres remuneradas a un 72,9 %. La tendencia observada en el contexto vasco no resulta atípica. Atendiendo al conjunto de las organizaciones estatales, se aprecia igualmente 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 remunerado (POAS, 2023).

El hecho de que la actividad del tercer sector social esté orientada hacia el cuidado y el acompañamiento de las personas y los colectivos más vulnerables es una de las variables clave para explicar esta realidad de la feminización del sector. Los cuidados, como consecuencia de la asignación de los roles de género, siempre han sido, desde un punto de vista antropológico y social, una labor asociada a las mujeres. Las mujeres siempre han sido mayoría en las organizaciones del sector y los datos apuntan a que esa tendencia se ha acentuado.

Este hecho apela a una profunda reflexión dentro del TSSE y plantea el desafío de poner en valor los cuidados y a las personas, mujeres en su mayoría, que los llevan a cabo en las familias, las organizaciones o las instituciones y el conjunto de la sociedad. El impacto de la COVID-19 ha sido un espejo en el que hemos podido ver con claridad la trascendencia de los cuidados, en especial de las personas más vulnerables, que son fundamentales para la reproducción social y la creación conjunta de una sociedad económicamente desarrollada, solidaria y cohesionada.

En relación con los recursos económicos, el reto de la sostenibilidad económica sigue vigente. El impacto de la pandemia ha hecho mella en los recursos económicos de las organizaciones, dejando una profunda incertidumbre sobre la financiación, de ahí que se plantee la necesidad de buscar más o nuevas fuentes de financiación que permitan sostener la actividad de las organizaciones.

Es por ello por lo que, en su dimensión económica y en clave de sostenibilidad, adquiere relevancia la necesidad de impulsar la diversificación de las fuentes principales de financiación, acompañada, igualmente, de una apuesta por la estabilidad económica que permita garantizar la viabilidad y el desarrollo de las actividades de las organizaciones. En los últimos años, el peso de la financiación pública en los ingresos del sector se ha mantenido ciertamente estable, situándose en algo más de la mitad de los ingresos totales (54,1 %). Sin embargo, la incertidumbre respecto a la financiación ha puesto encima de la mesa la necesidad de abordar otras fuentes en pro de la sostenibilidad de las organizaciones. Si bien es cierto que el peso de la financiación pública a nivel estatal es ligeramente menor, las organizaciones vascas siguen reivindicando la necesidad de fuentes de financiación más estables para los servicios que prestan las entidades en pro de la sostenibilidad económica con el objetivo de lograr una mayor continuidad e impacto en su acción (POAS, 2023; Fundación PWC, 2018).

La transformación digital y la innovación social se han evidenciado como ejes igualmente importantes del fortalecimiento de las organizaciones, un reto compartido con las organizaciones a nivel estatal (POAS, 2023). En este sentido, se apunta la necesidad de avanzar en la creación de redes de innovación y procesos de digitalización, en el marco de la transición digital, como un desafío importante. El reto no solo está en disponer de equipos, herramientas o competencias digitales, sino, sobre todo, en incorporar herramientas tecnológicas en actividades y servicios dirigidos a las personas destinatarias sin que esto genere o intensifique las brechas digitales ya existentes en los colectivos más vulnerables.

Se ha avanzado significativamente en relación con la mejora y el afianzamiento de la relación del sector con otros agentes sociales. El reto sería seguir manteniendo una posición de apertura a la relación

para poder generar una red de relaciones amplia, diversa y fluida. Las relaciones con otros agentes sociales cobran especial relevancia en una sociedad relacional como la nuestra. Parece que el abordaje de las necesidades sociales es una cuestión que involucra cada vez más a diversos agentes y trabajar en la colaboración se hace indispensable (POAS, 2023). Ampliar e intensificar el espectro de relaciones de las organizaciones ofrece una oportunidad para que el sector tenga mayor presencia en otros ámbitos, genere valor compartido junto con otros agentes y se refuerce como un motor de transformación social y un agente social con credibilidad y capacidad de interlocución.

Se apuesta, asimismo, por el fortalecimiento de las relaciones tanto internas como externas, tanto en Euskadi como a nivel estatal (POAS, 2023). En lo que se refiere a las relaciones externas, avanzar en los modelos de relación con otros agentes sociales para generar alianzas sigue siendo un reto importante. Para ello, parece fundamental afianzar el posicionamiento social del TSSE como agente social e interlocutor fundamental tanto con la Administración pública como con otros agentes, todo ello para poder generar espacios de colaboración y cooperación entre organizaciones en los que compartir aprendizajes, generar alianzas e incluso emprender proyectos colaborativos.

En cuanto a las relaciones internas, se plantea el reto de profundizar en el sentimiento de pertenencia que permite seguir construyendo el sector. El

autorreconocimiento de las organizaciones a partir de la definición en positivo del sector permite la vinculación con un proyecto común que, lejos de ser un constructo social, es una realidad sólida y compartida, más aún cuando se observa una clara tendencia en las últimas décadas hacia la priorización de la función de prestación de servicios en detrimento de las otras funciones que son propias del sector y que es importante cultivar por la consistencia e identidad que aportan a sus actuaciones (Fresno, 2013).

Además de esta arquitectura sólida, es importante no solo mantener un espacio de interlocución y colaboración con las Administraciones públicas y otros agentes sociales, sino también un espacio de identificación propia y diferenciación para promover una mayor autonomía y visión crítica como sector que permita seguir afianzando el reconocimiento y la legitimación social que el sector ha ido ganando con los años, sin olvidar, dicho sea de paso, la necesidad de seguir trabajando en los procesos de estructuración del TSSE. Este sigue siendo un horizonte compartido, afianzando la posición de las redes, por un lado, y vertebrando a cada vez más organizaciones en esas redes.

Estas reflexiones a la luz de los datos recabados en el *Barómetro 2021* del TSSE muestran algunas de las claves de futuro que está afrontando actualmente el sector, que pueden mantenerse en los próximos años y a las que habrá que prestar especial atención en próximos diagnósticos.

Referencias bibliográficas

- CENDRÓS, E. y PANADERO HERNÁNDEZ, H. (2018): *El Panoramic 2018. Base social i participació a les entitats no lucratives de Catalunya*, Barcelona, Espai Torre Jussana, <<http://www.elpanoramic.org/wp-content/uploads/2015/07/PANORAMIC-2018.pdf>>.
- EUSTAT (2021a): *Producto interior bruto de la comunidad autónoma de Euskadi, cuentas trimestrales*, Vitoria-Gasteiz, Eustat - Instituto Vasco de Estadística, <https://www.eustat.eus/estadisticas/tema_11/opt_1/tipo_1/ti_cuentas-trimestrales/temas.html>.
- (2021b): *Población de la comunidad autónoma de Euskadi, estadística municipal de habitantes*, Vitoria-Gasteiz, Eustat - Instituto Vasco de Estadística, <https://www.eustat.eus/estadisticas/tema_268/opt_1/ti_Estadística_municipal_de_habitantes/temas.html>.
- FRESNO, J. M. (2013): *Cambios sociales y tercer sector: actuar en un nuevo contexto*, Madrid, Instituto para la Calidad de las ONG, <https://www.fresnoconsulting.es/wp-content/uploads/2023/03/2014_04_lcong_Libro_Fresno-1.pdf>.
- FUNDACIÓN PWC (2018): *Radiografía del tercer sector social en España: retos y oportunidades en un entorno cambiante*, Fundación PWC, <<https://www.pwc.es/es/publicaciones/tercer-sector/fundacion-pwc-tercer-sector-social-2018.pdf>>.
- MERINO, L. y ROMEO, Z. (2020): "Las organizaciones del tercer sector social de Euskadi ante la crisis de la COVID-19", *Zerbitzuan*, n.º 72, pp. 91-104, <<https://doi.org/10.5569/1134-7147.72.07>>.
- OBSERVATORIO DEL TERCER SECTOR DE BIZKAIA (2015): *Libro blanco del tercer sector social de Euskadi 2014*, Vitoria-Gasteiz, Gobierno Vasco, <https://3seuskadi.eus/wp-content/uploads/1823_1_LibroBlancoTSSseuskadi2015.pdf>.
- (2020): *Barómetro 2019 del tercer sector social de Euskadi*, Vitoria-Gasteiz, Gobierno Vasco, <https://3seuskadi.eus/wp-content/uploads/BAR%C3%93METRO_txostena_2019_cas.pdf>.
- OBSERVATORIO VASCO DEL TERCER SECTOR SOCIAL (2020): *El impacto del COVID-19 en las organizaciones del tercer sector social de Euskadi*, Vitoria-Gasteiz, Gobierno Vasco, <https://3seuskadi.eus/wp-content/uploads/Estudio-Covid-19_presentación.pdf>.
- (2021): *Libro blanco del tercer sector social de Euskadi 2020*, Vitoria-Gasteiz, Gobierno Vasco, <https://3seuskadi.eus/wp-content/uploads/LibroBlanco_DEF_2019-2020_es-comp.pdf>.
- (2022): *Barómetro 2021 del tercer sector social de Euskadi*, Vitoria-Gasteiz, Gobierno Vasco, <https://3seuskadi.eus/wp-content/uploads/Informe_BAROMETRO2021_DEF.pdf>.
- PAÍS VASCO (2016): "Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi", *Boletín Oficial del País Vasco*, n.º 94, 12-05-2016, <<http://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2016/05/1602096a.pdf>>.
- PLATAFORMA DE ONG DE ACCIÓN SOCIAL (2020): *El tercer sector de acción social en España 2019*, Plataforma de ONG de Acción Social, <https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1583424466_informe-poas-completo.pdf>.
- (2023): *Barómetro del tercer sector de acción social en España 2022*, Plataforma de ONG de Acción Social, <https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1676295113_resumenejecutivo-barometro-3-sector.pdf>.