



3seuskadi

**Barómetro 2021
del Tercer Sector Social de Euskadi**

Diciembre
2021



Autoría: equipo del Observatorio Vasco del Tercer Sector Social.

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).



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

INTRODUCCIÓN Y FICHA TÉCNICA	1
1. IDENTIDAD.....	3
1.1. GRANDES CIFRAS.....	3
1.2. ¿CUÁLES SON LOS RASGOS CARACTERÍSTICOS DEL TSSE?.....	4
2. ACTIVIDAD.....	6
2.1. ¿EN QUÉ ÁMBITOS TRABAJAN?	6
2.2. ¿CÚANTO TIEMPO LLEVAN DESEMPEÑANDO SU LABOR?	7
2.3. ¿HASTA DÓNDE SE EXTIENDE SU ACCIÓN?.....	8
2.4. ¿QUÉ CONTINGENCIAS ATIENDEN?	9
2.5. ¿A QUÉ COLECTIVOS DIRIGEN SU ACCIÓN?	9
2.6. ¿QUÉ ACTIVIDAD DESARROLLAN?	11
2.7. EMPRESAS DE INSERCIÓN Y CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.....	16
3. PERSONAS	17
3.1. EQUIPOS DE TRABAJO: PERSONAS VOLUNTARIAS Y PERSONAS REMUNERADAS.....	17
3.2. PERSONAS SOCIAS Y DONANTES.....	20
4. RECURSOS ECONÓMICOS	21
4.1. ¿CON QUÉ RECURSOS ECONÓMICOS CUENTAN?.....	21
4.2. ¿DE DÓNDE PROCEDE SU FINANCIACIÓN?	21
4.3. ¿A QUÉ DESTINAN LOS RECURSOS ECONÓMICOS?	22
5. ESTRATEGIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN	24
5.1. ¿QUÉ HERRAMIENTAS DE GESTIÓN UTILIZAN?	24
5.2. ¿QUÉ OTRAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN HAN INCORPORADO?.....	25
5.3. ¿QUÉ INFORMACIÓN HACEN LLEGAR A SUS GRUPOS DE INTERÉS?.....	26
6. RELACIONES.....	27
6.1. ¿CÓMO ES LA RELACIÓN CON OTROS AGENTES?	27
6.2. ¿CÓMO SON LAS RELACIONES DENTRO DEL TSSE?	28
6.3. ALGUNOS RETOS DEL SECTOR.....	28
7. COMPARATIVA DE DATOS 2019-2021	30

8. IMPACTO DE LA PANDEMIA DEL COVID-19.....	34
8.1. IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LA RELACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES CON SUS PERSONAS DESTINATARIAS.....	34
8.2. IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LAS PERSONAS DESTINATARIAS DE LAS ORGANIZACIONES	36
8.3. IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LAS ACTIVIDADES Y SERVICIOS DE LAS ORGANIZACIONES	38
8.4. IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LAS PERSONAS VOLUNTARIAS Y REMUNERADAS DE LAS ORGANIZACIONES	39
8.5. IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LOS RECURSOS ECONÓMICOS DE LAS ORGANIZACIONES	40
8.6. TRAS EL IMPACTO DE LA PANDEMIA, RETOS EN RELACIÓN CON LAS PERSONAS DESTINATARIAS	42
8.7. TRAS EL IMPACTO DE LA PANDEMIA, RETOS EN RELACIÓN CON LAS ORGANIZACIONES	43
8.8. COMPARATIVA DE DATOS DEL IMPACTO DE LA PANDEMIA 2020-2021	44

INTRODUCCIÓN Y FICHA TÉCNICA

Surgidas de la libre iniciativa ciudadana, las organizaciones que componen el Tercer Sector Social de Euskadi (en adelante TSSE) canalizan 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 incidencia social, realizando mediante su actividad una contribución social fundamental.

En este informe, como en todos los trabajos del Observatorio Vasco del Tercer Sector Social, partimos de la definición del Tercer Sector Social que la Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi¹ recoge, estableciendo que forman parte del mismo 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 o exclusión, desigualdad, desprotección, discapacidad o dependencia.

Además, define como 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.

La Estrategia de Promoción del Tercer Sector Social de Euskadi², 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 TSSE, coherente con las previsiones de la Ley 6/2016 del TSSE, que incluye un informe bienal (barómetro) y un informe cuatrienal (libro blanco) que integre el informe bienal correspondiente.

¹ 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>

² GOBIERNO VASCO (2018). *Estrategia de promoción del Tercer Sector Social de Euskadi. Plan de legislatura 2018-2020*. Recuperado de: https://www.euskadi.eus/contenidos/plan_departamental/24_plandep_xileg/es_def/adjuntos/Estrategia%20promoci%C3%B3n%20tercer%20sector%20-%20Plan%20de%20la%20Legislatura%20CAST.pdf

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 TSSE y su reconocimiento social, así como establecer orientaciones para su promoción y desarrollo.

El **Barómetro 2021 del Tercer Sector Social de Euskadi** representa 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. De manera especial, esta edición, además, ofrece una fotografía de la situación de las organizaciones del TSSE y sus personas destinatarias tras un año de pandemia.

Agrupados en ocho capítulos, los resultados de este informe muestran las principales características del TSSE en cuanto a su identidad, su actividad, las personas que lo integran, los recursos económicos con los que cuenta, las herramientas de gestión que utiliza y las relaciones internas y externas que mantiene. Incluye además un capítulo de datos comparativos que permiten observar la evolución de las organizaciones en los últimos años y un capítulo especial sobre el impacto de la pandemia del COVID-19 en el TSSE.

La elaboración del Barómetro 2021 del TSSE no hubiera sido posible sin la participación desinteresada de 370³ organizaciones que han colaborado cumplimentando el cuestionario. A todas ellas nuestro más sincero agradecimiento.

Ficha técnica

UNIVERSO OBJETO DE ESTUDIO

4.117

organizaciones del TSSE

MUESTRA

han participado en el estudio

370

organizaciones

NIVEL DE CONFIANZA Y ERROR

95%

de confianza

y un margen de error del

4,86%⁴

TÉCNICA DE RECOGIDA DE DATOS

cuestionario online (también administrado en papel vía postal)

CALENDARIO DE RECOGIDA DE DATOS

trabajo de campo realizado entre el 18 de mayo y el 30 de junio de 2021

NOTAS METODOLÓGICAS

consultar documento de notas metodológicas para más información

³ Durante el trabajo de campo, el contacto con las organizaciones permitió identificar algunas organizaciones que llevaban inactivas desde el inicio de la pandemia, pero que preveían poder recuperar la actividad próximamente. Por ello, no han sido consideradas inactivas. En cualquier caso, algunas de ellas no han querido participar rellenando el cuestionario por ese motivo.

⁴ La muestra es representativa estadísticamente a nivel de Euskadi. Los datos por Territorio Histórico deben ser tomados con cautela ya que el margen de error es de +/- 6,34% en el caso de Bizkaia, del +/-10,11% en el caso de Gipuzkoa y del +/-11,39% 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.

1. IDENTIDAD

1.1. GRANDES CIFRAS

Se estima que el TSSE está formado por 4.117 organizaciones (2.341 en Bizkaia, 1.176 en Gipuzkoa y 600 en Araba) lo que supone una tasa de 1,88 organizaciones por cada 1.000 habitantes de Euskadi⁵. Estas organizaciones cuentan con aproximadamente 39.916 personas empleadas y canalizan la participación social de 160.493 personas voluntarias. En 2020 gestionaron un volumen económico de 1.712 millones de euros, equivalente al 2,4 del PIB vasco⁶.



⁵ A fecha de noviembre de 2021, la población de Euskadi es de 2.193.199 personas, la de Bizkaia 1.144.123, la de Gipuzkoa 718.887 y la de Araba 330.189. Fuente: EUSTAT. Estadística municipal de habitantes (última actualización de octubre de 2021).

⁶ En 2020 el PIB de Euskadi ascendió a 71.528.127.000€, el PIB de Bizkaia a 36.181.562.000€, el PIB de Gipuzkoa a 24.108.083.000€, y el PIB de Araba a 11.238.482.000€. Fuente: EUSTAT. Cuentas económicas trimestrales.

ORGANIZACIONES ACTIVAS EN 2021 SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO. ABSOLUTOS, %, RATIO SOBRE POBLACIÓN, VOLUMEN DE PERSONAS REMUNERADAS, VOLUMEN DE PERSONAS VOLUNTARIAS Y RATIO SOBRE PIB⁷



1.2. ¿CUÁLES SON LOS RASGOS CARACTERÍSTICOS DEL TSSE?

De entre las diferentes figuras jurídicas que pueden adoptar las organizaciones del TSSE de acuerdo con la Ley del TSSE 6/21016, las asociaciones son la mayoritaria. El 90,3% de organizaciones lo son⁸, mientras que un 5,3% son fundaciones y el 4,1% restante tiene otra figura jurídica.

DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN FIGURA JURÍDICA (%)



⁷ Cabe recordar que los datos por Territorio Histórico deben tomarse con cautela ya que el margen de error es de +/- 6,34% en Bizkaia, del +/-10,11% en Gipuzkoa y del +/-11,39% en Araba. Por otro lado, el porcentaje sobre el PIB que representa el volumen económico gestionado está calculado sobre el PIB de cada Territorio Histórico y a precios corrientes del año 2020. Asimismo, la tasa de organizaciones por cada 1.000 habitantes está calculada en base a la población de cada Territorio Histórico.

⁸ La distribución de organizaciones según figura jurídica se ha calculado a partir del universo (total de organizaciones del TSSE) y no de la muestra.

Aproximadamente un 28,8% de 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 su actividad no se dirige exclusivamente a beneficiar a sus personas asociadas.

El 43,3% de organizaciones son entidades constituidas directamente por las propias personas y/o familias destinatarias, lo cual da cuenta del vínculo estrecho y estable entre las organizaciones y las personas y colectivos destinatarios de su actividad, hasta el punto de estar constituidas por ellas mismas en más de 4 de cada 10 casos.

En torno al 98% 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 sector⁹.

La mitad de las redes consultadas son entidades que agrupan menos de 14 organizaciones. La otra mitad, sin embargo, están constituida por 14 organizaciones o más. De media cada una de las redes agrupa a unas 28 organizaciones.

ORGANIZACIONES SEGÚN ALGUNOS RASGOS CARACTERÍSTICOS (%)

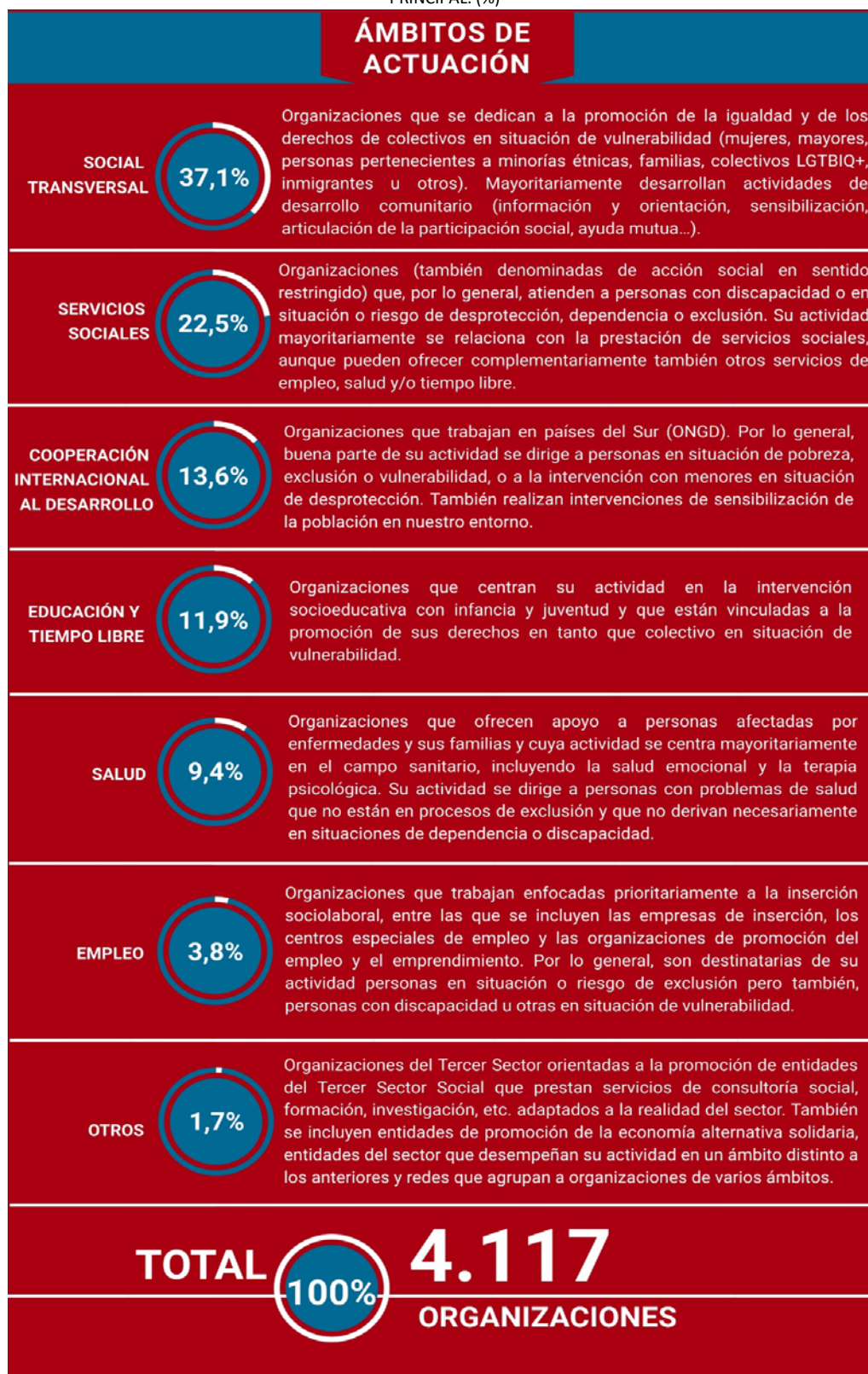


⁹ La distribución de organizaciones según son organizaciones de base o redes se ha calculado a partir del universo (total de organizaciones del TSSE) y no de la muestra.

2. ACTIVIDAD

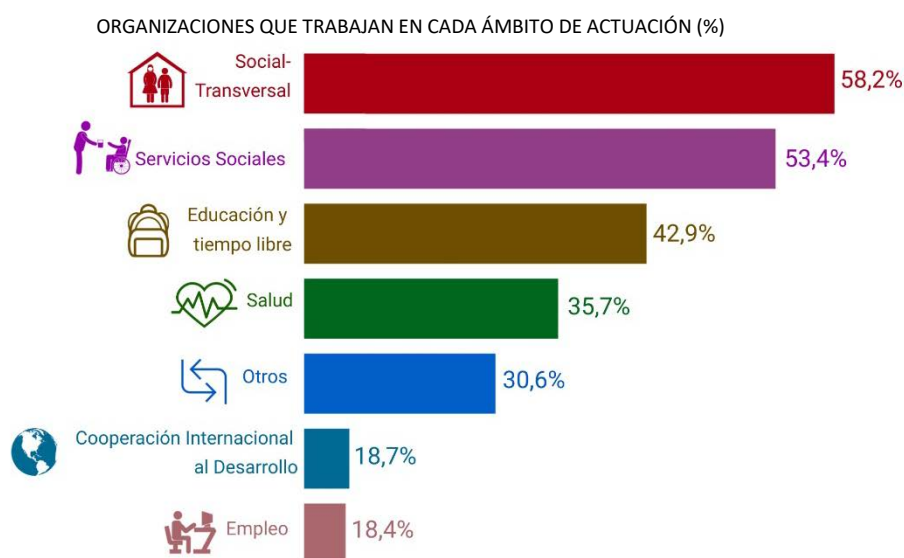
2.1. ¿EN QUÉ ÁMBITOS TRABAJAN?

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 37,1% de las organizaciones se relaciona con la promoción de derechos de las personas mayores, inmigrantes, mujeres, etc. Otro 22,5% de las organizaciones tiene una actividad relacionada con la provisión de servicios sociales¹⁰.

Con independencia de que no sea su actividad principal, el 58,2% de las organizaciones indican que desarrollan al menos parte de su actividad en el ámbito social transversal y algo más de la mitad de las entidades del sector (53,4%) dice trabajar en el ámbito de los servicios sociales. Además de los ámbitos principales, el 42,9% trabajan en torno a la educación y tiempo libre y el 35,7% desempeñan al menos una parte de su labor en el campo de la salud.



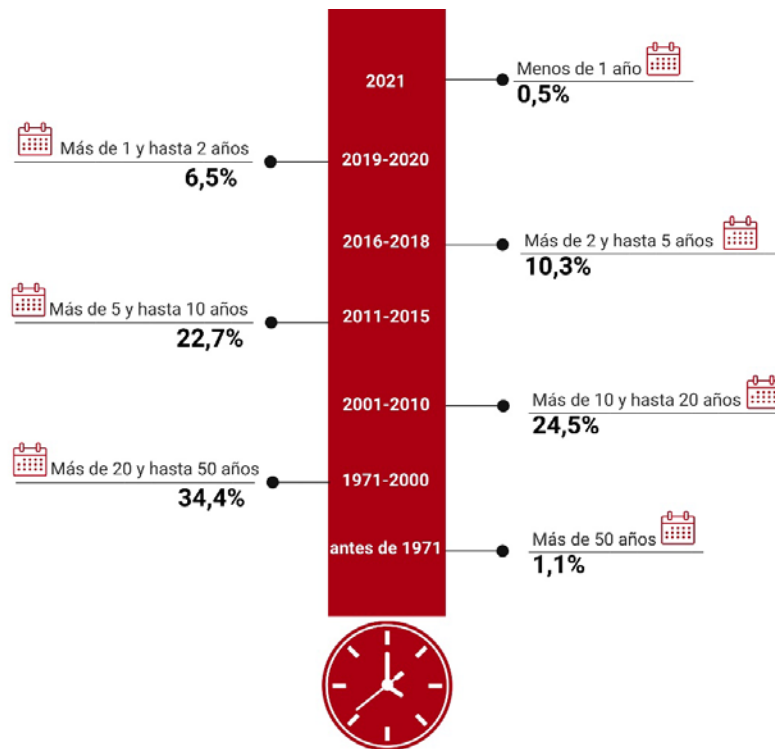
2.2. ¿CÚANTO TIEMPO LLEVAN DESEMPEÑANDO SU LABOR?

En el TSSE conviven organizaciones con distinto recorrido. El 35,5% de organizaciones del sector tiene 20 años o más de trayectoria (en torno al 1,1% tiene de recorrido 50 años o más). Las organizaciones más jóvenes de menos de 5 años de recorrido representan el 17,3% ¹¹.

¹⁰ 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.

¹¹ La distribución de organizaciones según año de constitución se ha calculado a partir del universo (total de organizaciones del TSSE) y no de la muestra. Hay un 8,7 % de organizaciones del universo cuya fecha de constitución no ha sido posible verificar.

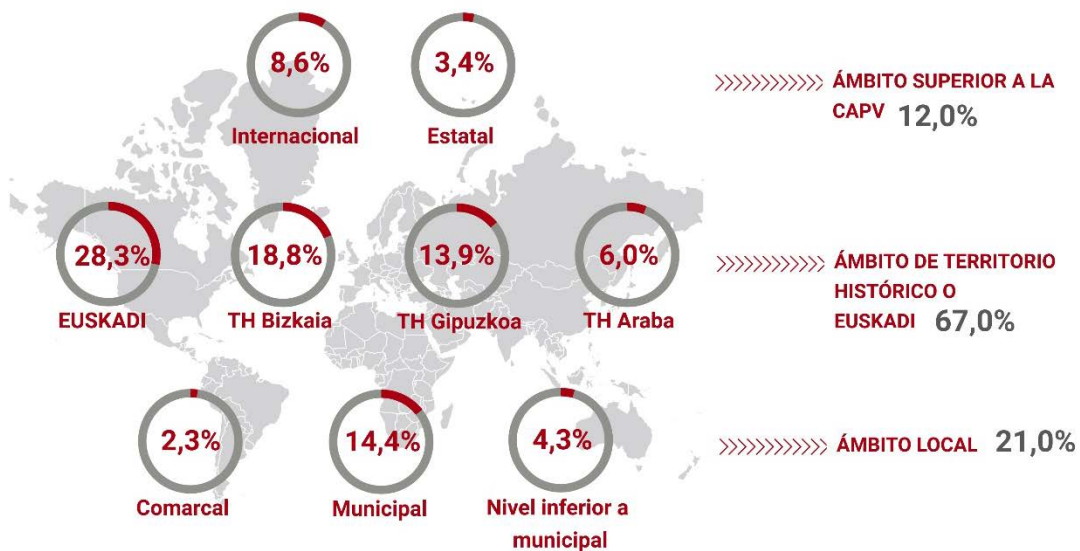
DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN AÑO DE CONSTITUCIÓN. (%)



2.3. ¿HASTA DÓNDE SE EXTIENDE SU ACCIÓN?

La actividad del 88% de las organizaciones no trasciende el ámbito de Euskadi, mientras que en torno al 12% actúa en un ámbito superior. Entre las primeras, el 38,7% centra su actividad en el territorio histórico en el que se ubica y otro 28,3% trabaja en más de un territorio (Euskadi). En relación con el resto de las organizaciones que operan en Euskadi, el 21%, son entidades que desarrollan su labor específicamente en el ámbito local (comarcal, municipal o inferior).

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



2.4. ¿QUÉ CONTINGENCIAS ATIENDEN?

En torno a 2 de cada 10 de organizaciones del TSSE atiende a personas en situación o riesgo de exclusión, el 14,3% a personas con discapacidad, un 7,8% a personas en situación de desprotección y, por último, un 2,9 % a personas en situación o riesgo de dependencia.

La actividad del resto, 55,7% de las organizaciones, tiene como destinatarias principales a personas que enfrentan otras situaciones de vulnerabilidad o desigualdad, etc.

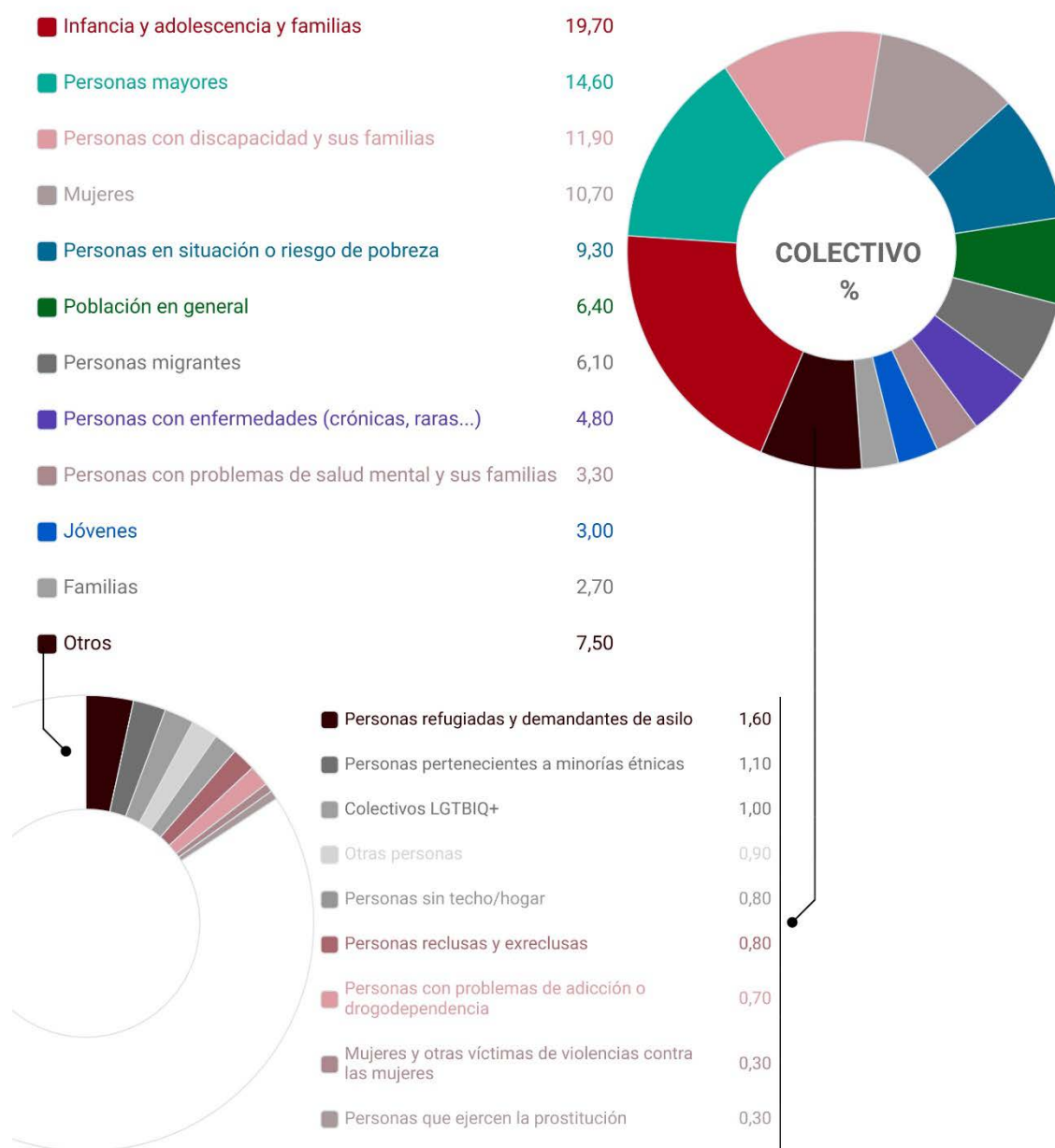
DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN CONTINGENCIA ATENDIDA. (%)

2.5. ¿A QUÉ COLECTIVOS DIRIGEN SU ACCIÓN?

Las organizaciones del TSSE tienen por colectivo principal personas destinatarias muy diversas, entre las que cabe destacar:

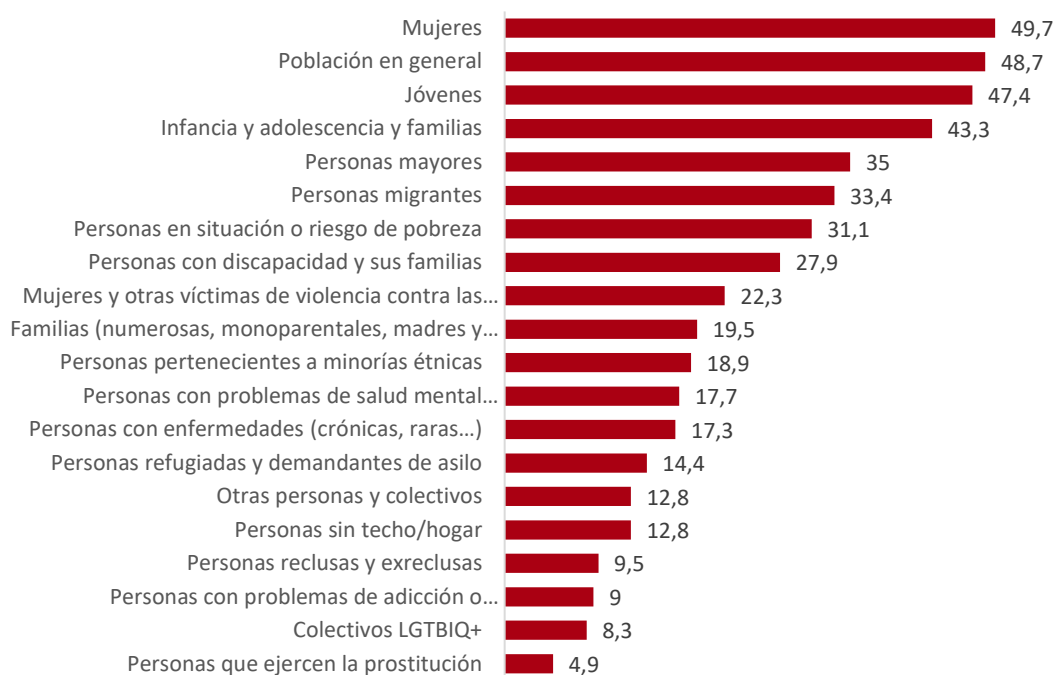
- La infancia, adolescencia y familias constituyen el colectivo principal del 19,7% de las organizaciones consultadas.
- Las personas mayores lo son para el 14,76% de las organizaciones.
- Las personas con discapacidad y sus familias son el colectivo principal del 11,9% de organizaciones.
- Las mujeres lo son para el 10,7%.

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



Si consideramos no sólo el colectivo principal, sino todos aquellos que una misma organización puede atender, observamos que aproximadamente la mitad de las organizaciones atiende en mayor o menor medida a mujeres, a jóvenes y a la población en general. Las organizaciones que trabajan con infancia y adolescencia representan el 43,3% del total y también son muy numerosas las que atienden a personas mayores (35%), a personas inmigrantes (33,4 %) o a personas en situación o riesgo de pobreza (31,1%).

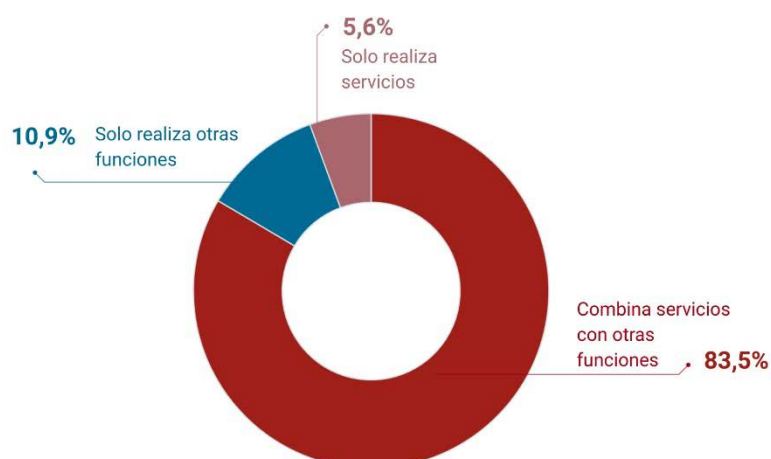
ORGANIZACIONES QUE SE DIRIGEN A CADA UNO DE LOS COLECTIVOS. (%)



2.6. ¿QUÉ ACTIVIDAD DESARROLLAN?

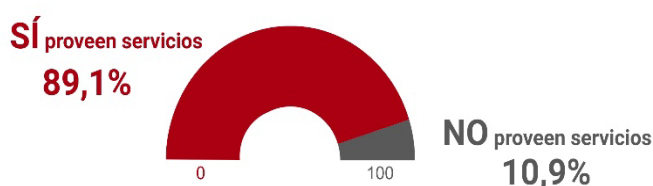
La mayor parte de las organizaciones del TSSE (el 83,5 %) compagina la provisión de servicios con otras funciones sociales vinculadas con la sensibilización y la defensa de derechos. A través de la provisión de servicios, las organizaciones dan respuestas a las necesidades sociales existentes y acercan recursos a la población con necesidades, facilitando el acceso a los mismos.

DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN FUNCIONES. (%)



Concretamente el 89,1% provee algún tipo de servicio (con independencia de que, con frecuencia, además, realice también otras funciones), mientras que el 10,9% restante se dedica exclusivamente a actividades relacionadas con la incidencia, la sensibilización, la investigación, etc.

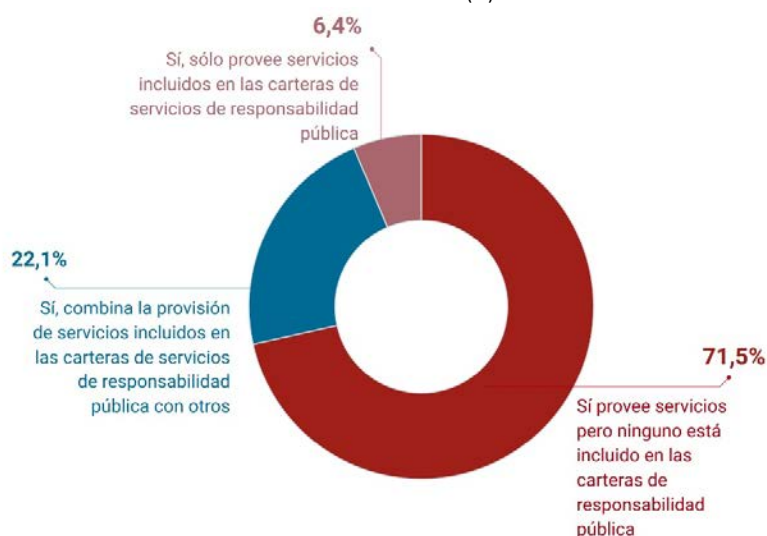
DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PROVEEN SERVICIOS O NO. (%)



De media, las organizaciones que proveen servicios atienden a 346 personas usuarias, aunque, la mitad de las organizaciones que proveen servicios tiene menos de 225 personas usuarias al año¹².

Un 28,5% de las organizaciones proveedoras de servicios prestan servicios incluidos en las carteras de servicios de responsabilidad pública¹³ (la mayoría, además, provee también otros servicios no incluidos en estas carteras). Por su parte, otro 71,5% provee servicios no incluidos en las carteras de responsabilidad pública.

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

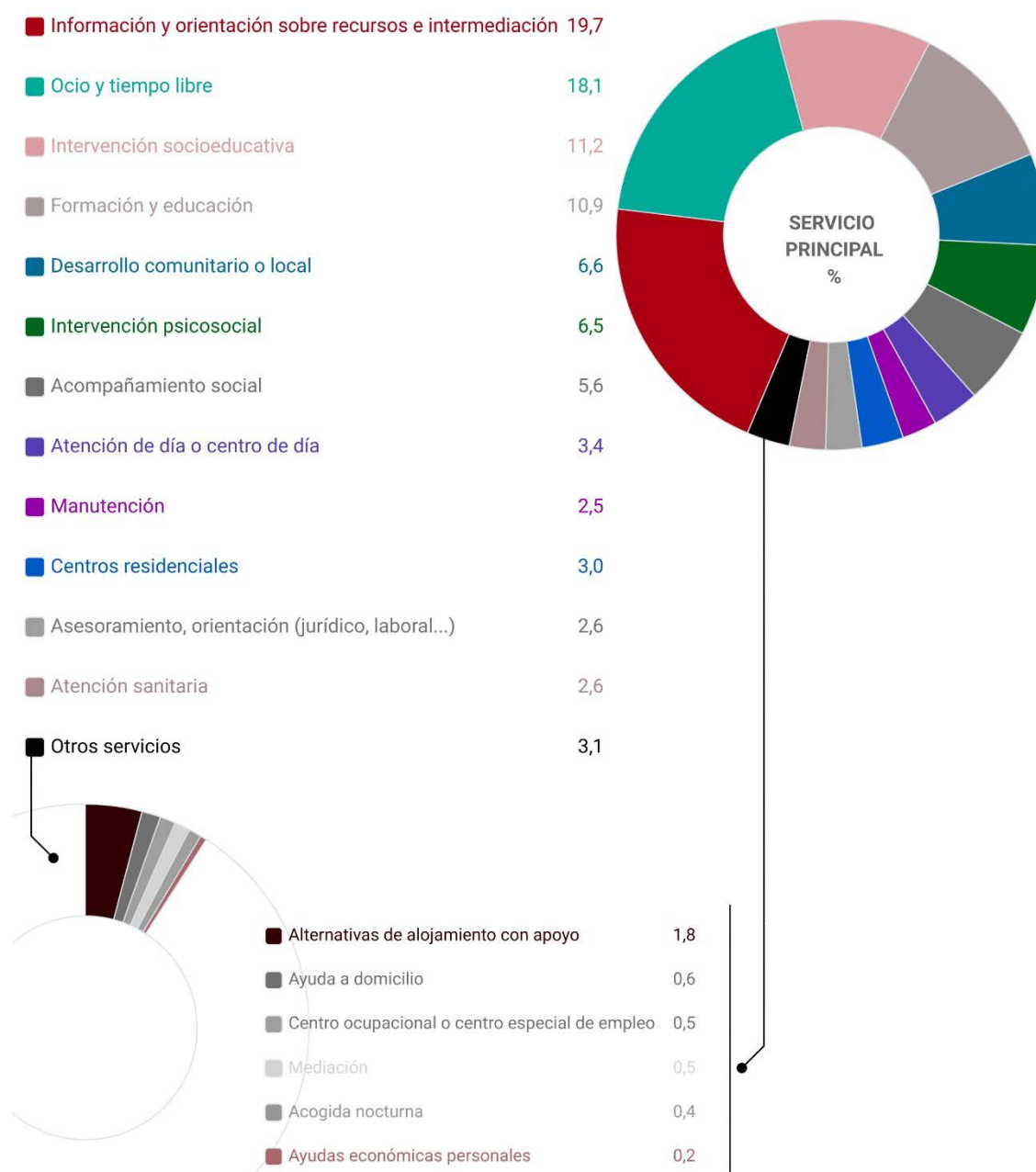


Entre los servicios que proveen las organizaciones del sector destacan los servicios de información y orientación (para un 19,7 % es la actividad principal), las actividades de ocio y tiempo libre (18,1 %), la intervención socioeducativa (11,2 %) la formación y educación (10,9 %), el desarrollo comunitario (6,6 %) y la intervención psicosocial (6,5%).

¹² Para el cálculo de los estadísticos de personas usuarias se han tenido en cuenta las organizaciones que proveen algún tipo de servicio y se han excluido las organizaciones que cuentan con 30.000 personas o más entre sus usuarias por considerarse organizaciones distorsionadoras cuyos valores aumentan significativamente la varianza de la muestra (en adelante organizaciones "outliers"). Se ha optado por el estadístico trimedia por ser más robusto (es un índice de tendencia central que se ha comprobado más útil para realizar estimaciones en una variable con tan alto grado de variabilidad).

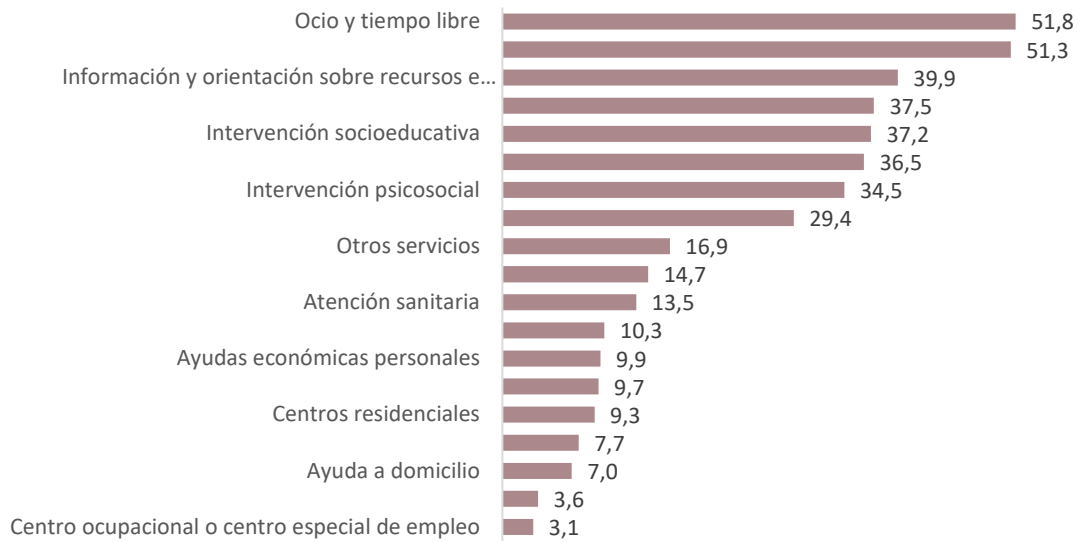
¹³ Se entiende por servicios de responsabilidad pública aquellos que las instituciones públicas deben garantizar su disponibilidad y acceso de las personas destinatarias y que vienen regulados en las normativas, carteras o catálogos de prestaciones y servicios de su competencia.

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



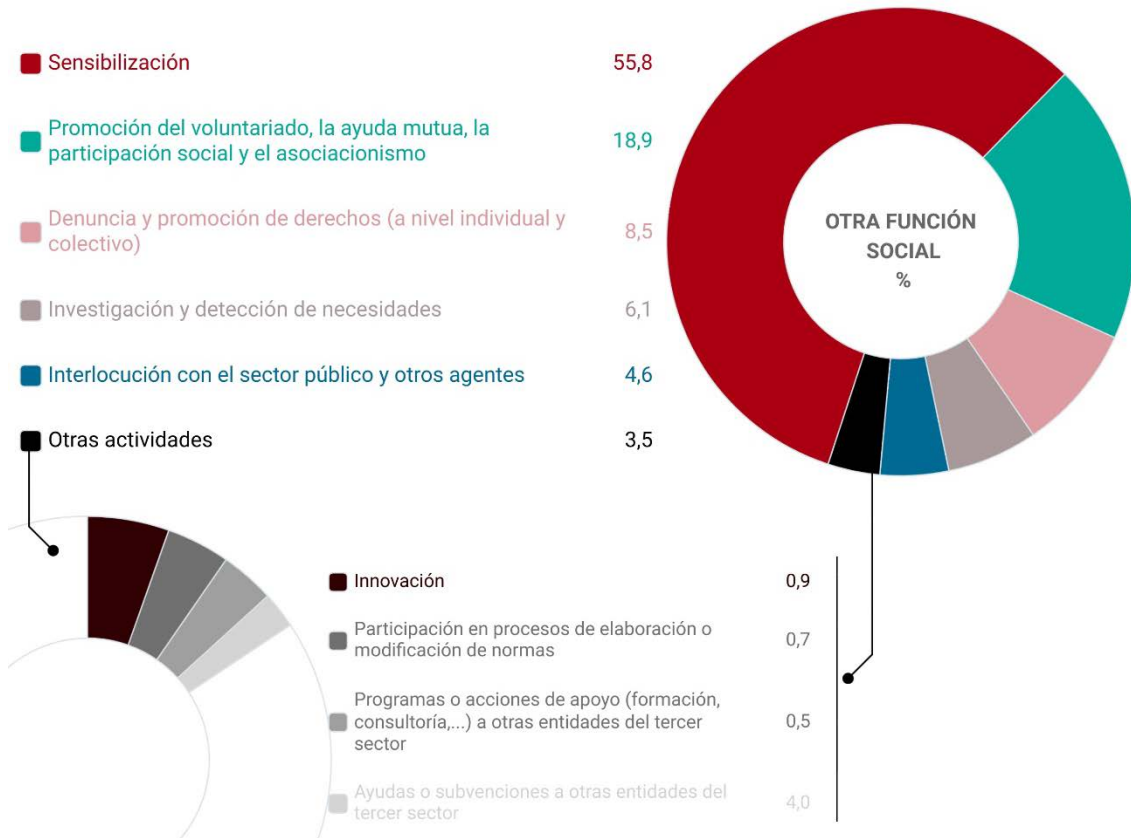
Más allá del servicio principal que provean, más de la mitad de las organizaciones consultadas provee servicios de ocio y tiempo libre (51,8%) o de formación y educación (51,3%). Casi 4 de cada 10 organizaciones prestan servicios de información y orientación (39,9%) y un porcentaje similar realiza acompañamiento social (37,5%), intervención socioeducativa (37,2%), asesoramiento u orientación (36,5%) e intervención psicosocial (34,5%).

ORGANIZACIONES QUE PROVEEN CADA UNO DE LOS SERVICIOS (%)



Entre las funciones sociales desarrolladas por las organizaciones relacionadas con la incidencia social, las principales son la sensibilización (para el 55,8 % de las organizaciones es fundamental entre sus otras funciones sociales) y la promoción del voluntariado, la ayuda mutua, la participación social y el asociacionismo (para un 18,9% es su actividad de incidencia principal).

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



Con independencia de la actividad principal, una amplia mayoría de las entidades lleva a cabo acciones de sensibilización (77,3 %). 6 de cada 10 organizaciones realizan promoción del voluntariado, la ayuda mutua, la participación social y el asociacionismo. Y en torno a la mitad de las organizaciones realiza actividad de denuncia y promoción de derechos (49,3%).

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



2.7. EMPRESAS DE INSERCIÓN Y CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Algunas organizaciones del TSSE destacan en su actividad por la búsqueda y facilitación de la incorporación e integración laboral de determinados perfiles de personas destinatarias. Es el caso de las empresas de inserción y los centros especiales de empleo cuyas destinatarias, según la normativa que regula unas y otros, son personas en situación de desventaja social o exclusión¹⁴, así como personas con discapacidad¹⁵.

El 1,1% de las organizaciones del TSSE son empresas de inserción y otro 3,0% son promotoras de empresas de inserción¹⁶, y por tanto buscan la incorporación al mercado laboral de colectivos en situación de exclusión. De media, las empresas de inserción tienen adscritas 17 personas en proceso de inserción.

En torno al 1% de las organizaciones consultadas dispone de un Centro Especial de Empleo, que facilita la integración laboral de las personas con discapacidad. De media, los Centros Especiales de Empleo tienen adscritas 47 personas¹⁷.

ORGANIZACIONES SEGÚN ALGUNOS RASGOS CARACTERÍSTICOS (%)

¹⁴ Definición de empresa de inserción: estructuras productivas de bienes o servicios que tengan como fin la incorporación al mercado laboral de colectivos en situación de desventaja social o exclusión y lleven a cabo un proyecto personal de inserción mediante un proceso de aprendizaje adecuado que contemple la consecución de habilidades sociales, laborales, formación básica, cualificación laboral y conocimientos del mercado que les permitan mejorar sus condiciones de empleabilidad (DECRETO 182/2008, de 11 de noviembre, por el que se regula la calificación de empresas de inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y su registro. Disponible en: <https://www.euskadi.eus/bopv2/datos/2008/11/0806515a.pdf>)

¹⁵ Definición de Centro Especial de Empleo: 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 la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo. Sus características están reguladas por el 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. Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/rd/1985/12/04/2273/dof/spa/pdf>.

¹⁶ La distribución de organizaciones según son o no empresa de inserción se ha calculado a partir del universo (total de organizaciones del TSSE) y no de la muestra.

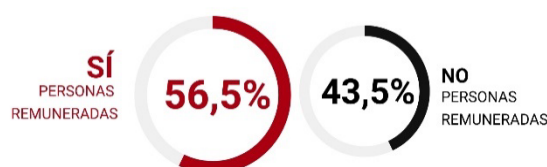
¹⁷ Para calcular los estadísticos de personas adscritas a Centros Especiales de Empleo se han excluido las organizaciones que cuentan con más de 250 personas adscritas por considerarse organizaciones “outliers”.

3. PERSONAS

3.1. EQUIPOS DE TRABAJO: PERSONAS VOLUNTARIAS Y PERSONAS REMUNERADAS

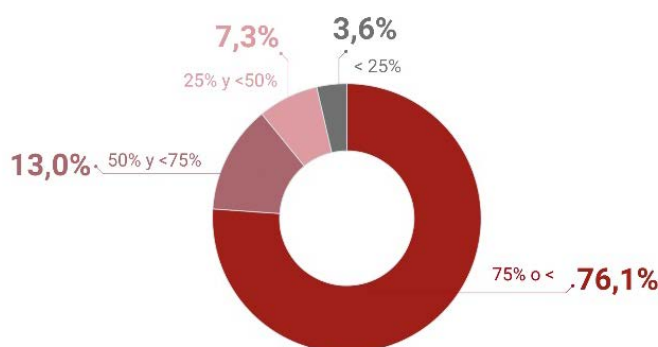
El 56,5 % de las organizaciones cuenta con personas remuneradas en sus equipos de trabajo, mientras que el 43,5% están compuestas íntegramente por personas voluntarias.

ORGANIZACIONES QUE SÍ TIENEN PERSONAS REMUNERADAS EN SUS EQUIPOS DE TRABAJO (%)



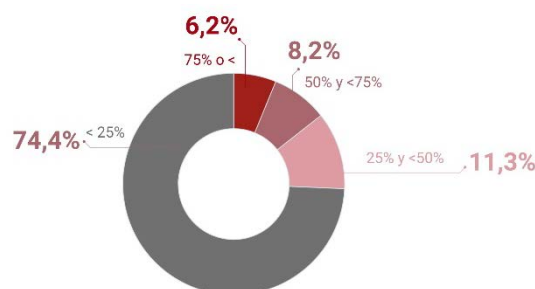
En cuanto al peso de las personas voluntarias en los equipos de trabajo, en un 89,1% de las organizaciones el voluntariado tiene una presencia muy significativa ya que representa la mitad o más de las personas que componen la organización. De hecho, un 43,5 % de las organizaciones están compuestas íntegramente por personas voluntarias.

DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN 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 sólo en un 14,4 % de las organizaciones.

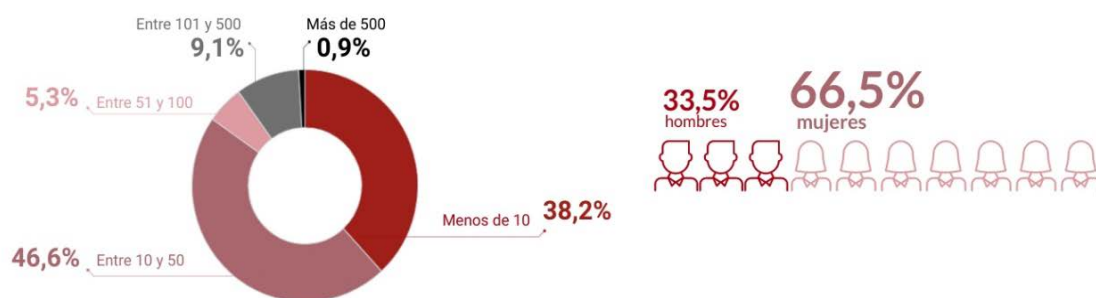
DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAS REMUNERADAS EN EQUIPOS DE TRABAJO. (%)



Lo más habitual es que el volumen de personas voluntarias en una organización ronde entre las 10 y las 50 personas (46,6 %). Aunque lo más frecuente es contar con 6 personas voluntarias, la media se sitúa en unas 39 personas voluntarias¹⁸, el 66,5 % de las cuales son mujeres.

¹⁸ Para calcular los estadísticos de personas voluntarias se han excluido las organizaciones que cuentan con 1.000 personas voluntarias o más por considerarse organizaciones "outliers".

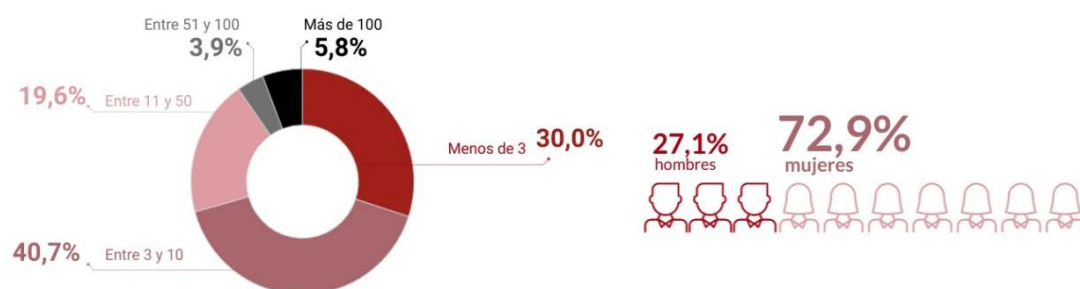
DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE VOLUNTARIADO Y COMPOSICIÓN DEL VOLUNTARIADO POR SEXO. (%)



Cuando las organizaciones tienen personal remunerado, en 7 de cada 10 organizaciones el volumen de personas remuneradas no supera las 10 personas, incluso en el 30% de los casos son menos de 3 personas las que reciben una remuneración. Sólo el 9,7% de organizaciones cuenta con más de 50 personas remuneradas.

Aunque lo más frecuente es contar con 1 persona remunerada, la media se sitúa en unas 15 personas remuneradas¹⁹, el 72,9 % de las cuales son mujeres.

DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE REMUNERADO Y COMPOSICIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO POR SEXO. (%)



Orientativamente se estima que en torno al 15,3 % de las organizaciones cuenta entre su personal remunerado con personas con discapacidad (sin contar los centros especiales de empleo)²⁰.

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



¹⁹ 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".

²⁰ 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 +/- 6,4 %.

Por otra parte, en torno al 22,8 % 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)²¹.

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



El 71,3% del personal remunerado está contratado a tiempo completo, mientras que el 28,8 % del personal remunerado está contratado a tiempo parcial. Las mujeres tienen casi 8 de cada 10 de esos contratos parciales.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO SEGÚN TIPO DE JORNADA Y COMPOSICIÓN DE PERSONAL REMUNERADO A TIEMPO PARCIAL POR SEXO. (%)



Con respecto al tipo de contrato el 71,1 % del personal remunerado tiene un contrato indefinido o fijo, mientras que el resto tiene otro tipo de contrato (temporal, fijo discontinuo, etc.).

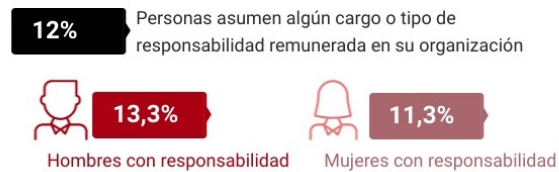
DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL REMUNERADO POR TIPO DE CONTRATO. (%)



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 (13,3%) que entre las mujeres (11,3%).

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

Puestos de responsabilidad - PERSONAL REMUNERADO



²¹ 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 %.

3.2. PERSONAS SOCIAS Y DONANTES

De media las asociaciones del TSSE cuentan con unas 354 personas socias, si bien cabe considerar que en torno a la mitad de las asociaciones están formadas por 113 o menos personas socias²². Aproximadamente de cada 10 personas socias 6 son mujeres y 4 hombres²³.

COMPOSICIÓN DE PERSONAS SOCIAS POR SEXO. % Y MEDIA



Se calcula que en torno a un 46,6% de las organizaciones del sector tiene donantes, mayoritariamente donantes regulares (en el 73,7% de los casos). De media cada organización cuenta con unas 80 personas que realizan aportaciones económicas de manera regular, si bien la mitad de las organizaciones no tiene más de 32 personas donantes regulares²⁴.

COMPOSICIÓN DE PERSONAS DONANTES POR TIPO. % Y MEDIA



²² 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".

²³ Para el cálculo de la desagregación por sexo de las personas socias se han tenido en cuenta organizaciones cuya figura jurídica es de asociación.

²⁴ 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".

4. RECURSOS ECONÓMICOS

4.1. ¿CON QUÉ RECURSOS ECONÓMICOS CUENTAN?

El 80,1% de las organizaciones del TSSE son organizaciones de pequeño o mediano tamaño, con un volumen de ingresos inferior a 300.000€. De hecho, el volumen económico gestionado por la mitad de las organizaciones se sitúa por debajo de los 61.769€.

Conviven organizaciones que manejan un volumen económico muy distinto. Un 7,5% de las organizaciones gestiona presupuestos por encima del millón y medio de euros mientras que los ingresos de un 29,2% de las entidades del sector no llegan a los 12.000€.

DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN VOLUMEN DE INGRESOS EN 2020. (%)



El resultado económico de cerca de la mitad de las organizaciones en 2020 fue de equilibrio de cuentas. Un 23,6% de las organizaciones tuvieron superávit y otro 30% presentó una situación deficitaria.

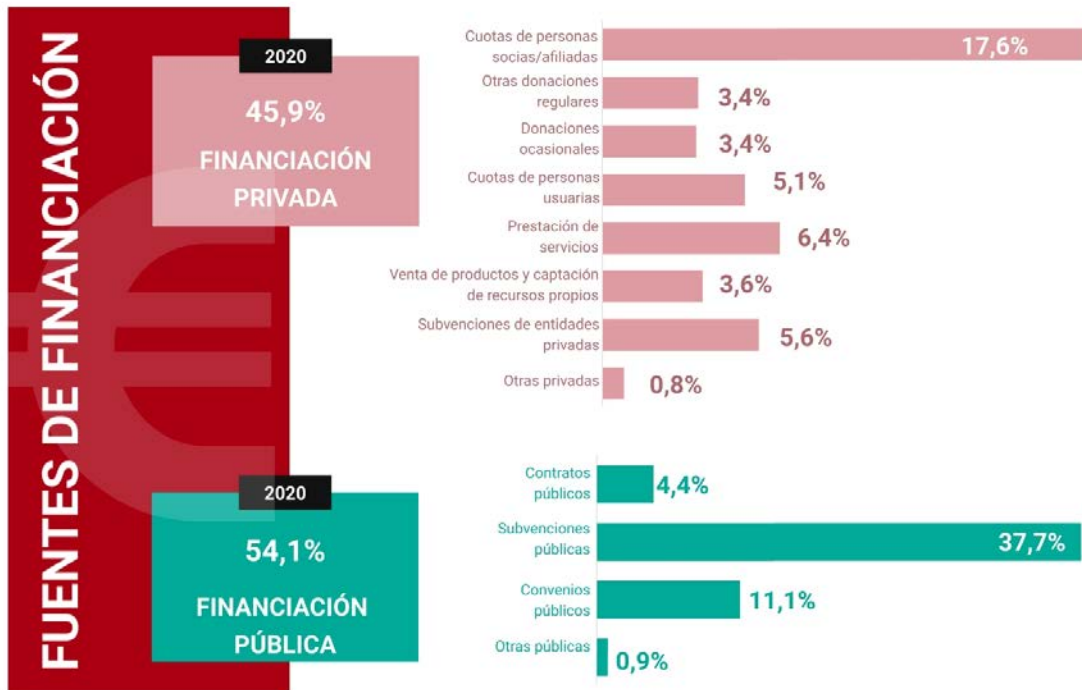
DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN RESULTADO DEL EJERCICIO 2020. (%)



4.2. ¿DE DÓNDE PROCEDE SU FINANCIACIÓN?

El 54,1% de los ingresos de las organizaciones provienen de fuentes de financiación pública y el 45,9% de financiación privada. Entre la financiación pública destacan las subvenciones públicas, que suponen de media el 37,7% del total de ingresos de las organizaciones. Entre la financiación privada destacan las cuotas de personas socias o afiliadas, que suponen de media el 17,6% del total de ingresos de las organizaciones.

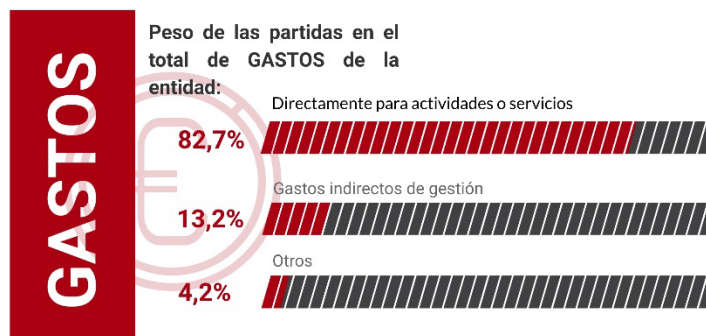
PESO RELATIVO DE CADA FUENTE DE INGRESOS SOBRE EL TOTAL DE LA FINANCIACIÓN DEL SECTOR. (%)



4.3. ¿A QUÉ DESTINAN LOS RECURSOS ECONÓMICOS?

Según la finalidad del gasto, las organizaciones destinan de media en torno al 82,7% del gasto a la actividad o servicios prestados, mientras que los gastos indirectos de gestión suponen de media el 13,2 % del gasto total.

PESO RELATIVO DE CADA TIPO DE GASTO SEGÚN FINALIDAD. (%)

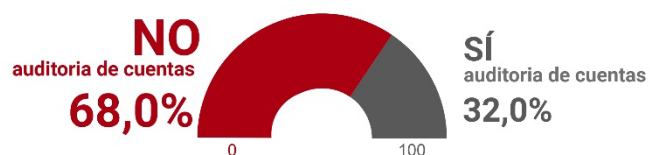


Según la naturaleza del gasto, las organizaciones destinan a personal el 41,7% del gasto que realizan. Las compras o consumos destinados al objeto social o al aprovisionamiento suponen el 27,1% del gasto.

PESO RELATIVO DE CADA TIPO DE GASTO SEGÚN NATURALEZA. (%)

En torno a 1 de cada 3 organizaciones ha realizado en los últimos tres años una auditoría contable externa.

DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN SI HAN REALIZADO AUDITORÍA DE CUENTAS



5. ESTRATEGIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN

5.1. ¿QUÉ HERRAMIENTAS DE GESTIÓN UTILIZAN?

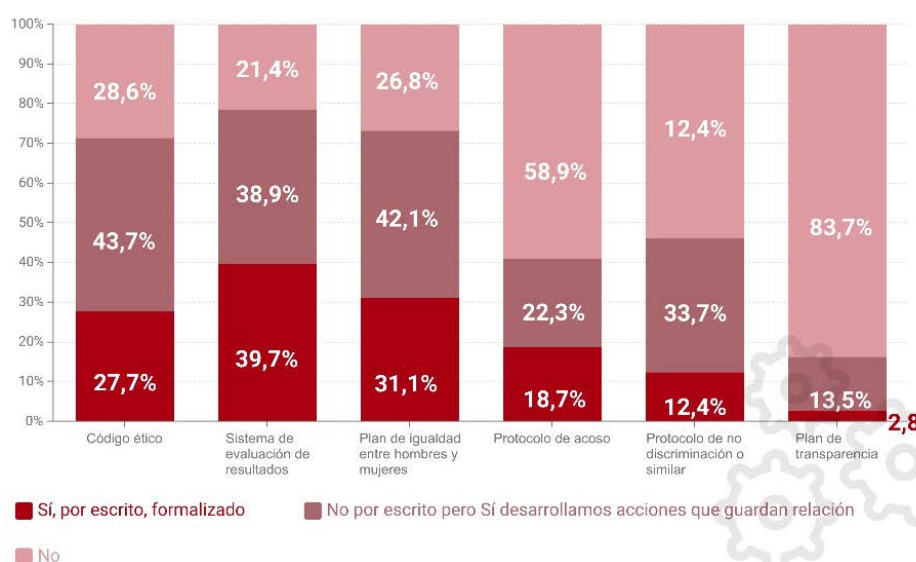
Las organizaciones cuentan con diversas herramientas de gestión (sistemas de evaluación, planes de igualdad, códigos éticos, etc.) que favorecen el buen funcionamiento de las entidades. En ocasiones, aunque no es lo habitual, son herramientas formalizadas, mientras que otras veces se trata de acciones más puntuales. Los sistemas de evaluación o los Planes de Igualdad son algunas de las más estandarizadas.

El 27,7% de las organizaciones tiene un código ético y otro 43,7% de las entidades desarrollan acciones que guardan relación con el mismo, aunque no dispongan de uno por escrito. El 39,7% de organizaciones cuenta con un sistema de evaluación de resultados o de impacto de los proyectos o actividades formalizado y otro 38,9% desarrolla acciones relacionadas con ello.

7 de cada 10 organizaciones desarrolla acciones relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres y un 31,1% cuenta con un Plan de Igualdad por escrito y formalizado. El 46,2% de las entidades desarrolla acciones que guardan relación con la no discriminación y un 33,7% tiene un Protocolo en relación con este aspecto. Las entidades que tienen por escrito y formalizado un protocolo de acoso alcanzan el 18,7% y otro 22,3% realiza acciones relacionadas.

El 16,3% de las entidades desarrolla acciones que guardan relación con la transparencia y un 2,8% tiene un Plan de Transparencia.

DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DEL GRADO DE INCORPORACIÓN DE DIFERENTES HERRAMIENTAS DE GESTIÓN. (%)



5.2. ¿QUÉ OTRAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN HAN INCORPORADO?

El 14,2 % de las organizaciones cuenta con alguna certificación de calidad. De ellas, un 68,6% cuenta con una certificación, el 23,9% tiene dos y un 7,5% tiene 3. Las más habituales son certificaciones ISO y, en menor medida, certificaciones de Euskalit o Plena Inclusión.

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



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



Distancia entre el salario más bajo y el más alto

En el 66,1% 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 salario²⁵.

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. (%)



En el 87,2 % de las organizaciones las personas voluntarias participan de algún órgano o comisión de la organización en la que se toman decisiones. En un 15,1 % la mitad o más de las personas voluntarias participan y en un 28,9 % todas²⁶.

En el 33,4 % de las organizaciones con personal remunerado la mitad o más de este personal participa de algún órgano o comisión de la organización en la que se toman decisiones. En un 24,1% de los casos en estas comisiones u órganos se involucra al total de la plantilla²⁷.

²⁵ Para calcular este dato se han tenido en cuenta organizaciones con más de una persona remunerada. Los datos deben tomarse con cautela ya que el número de respuestas ha sido especialmente bajo y la muestra implica un margen de error de +/- 8,7 %.

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 +/- 6,0 %.

²⁷ 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 +/- 6,1 %.

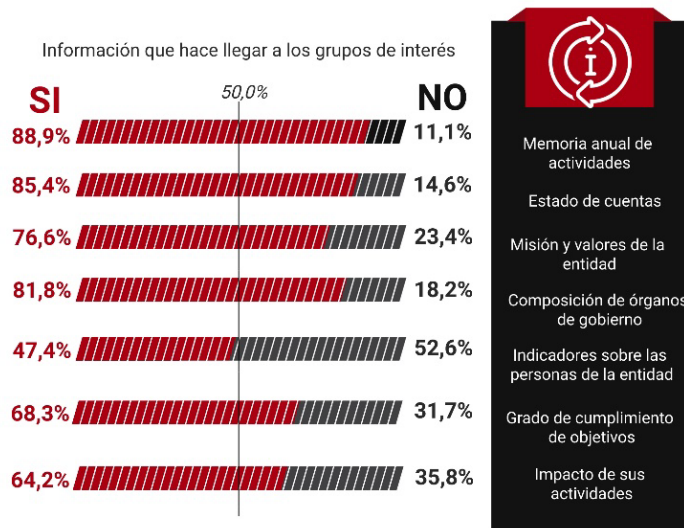
5.3. ¿QUÉ INFORMACIÓN HACEN LLEGAR A SUS GRUPOS DE INTERÉS?

En torno al 88,9% de las organizaciones hacen llegar habitual o regularmente a sus grupos de interés tanto la memoria anual de actividades de la entidad y el 85,4% les comunica información sobre el estado de sus cuentas.

Además, el 81,8% de las organizaciones hacen llegar a sus grupos de interés habitual o regularmente información sobre la composición de sus órganos de gobierno y un 76,6% información sobre la misión y valores de la entidad.

Aunque en menor medida, también es considerable el porcentaje de organizaciones que hacen llegar a sus grupos de interés información sobre el grado de cumplimiento de objetivos (68,3%) y sobre el impacto de sus actuaciones (64,2%). Es algo menos frecuente que las organizaciones hagan llegar información sobre las personas de la entidad (47,4%).

DISTRIBUCIÓN DE LA ORGANIZACIONES EN FUNCIÓN DE SI HACEN LLEGAR HABITUALMENTE A SUS GRUPOS DE INTERÉS DIVERSO TIPO DE INFORMACIÓN. (%)



6. RELACIONES

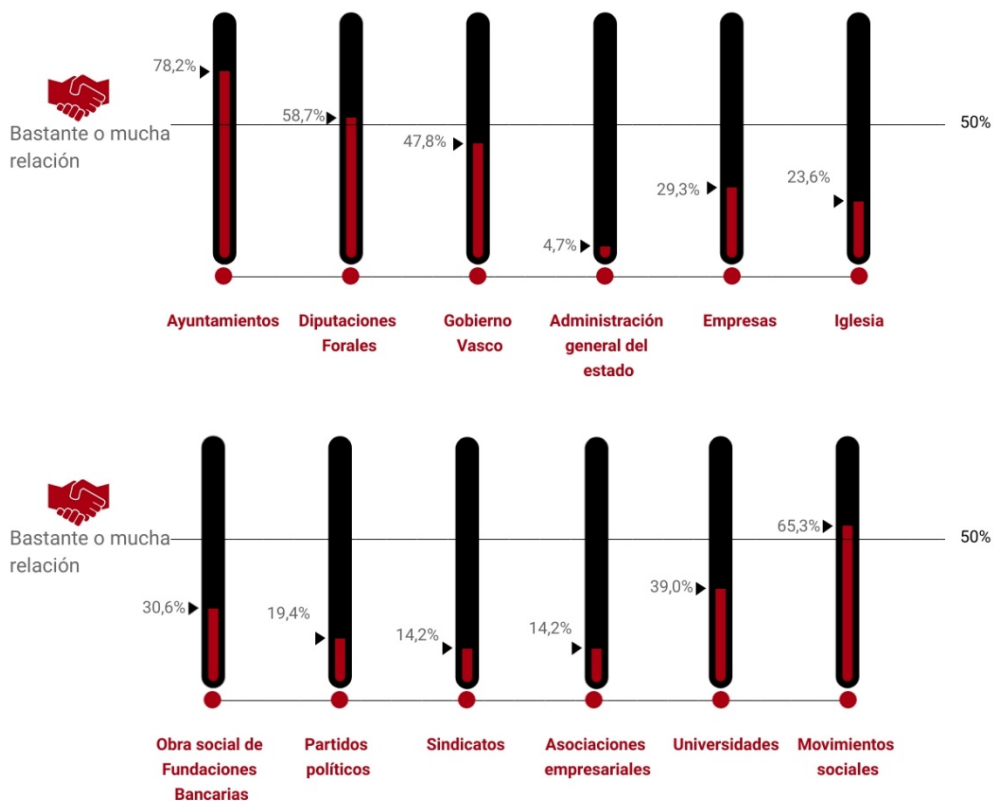
6.1. ¿CÓMO ES LA RELACIÓN CON OTROS AGENTES?

De entre todos los organismos de la administración pública, la relación de las organizaciones del sector es especialmente estrecha con los ayuntamientos. Un 78,2% de organizaciones dice tener bastante o mucha relación con la administración a nivel municipal, un 58,7% con las diputaciones forales y un 47,8% con Gobierno Vasco.

También se mantienen lazos con los movimientos sociales (el 65,3% de las entidades consultadas dice tener bastante o mucha relación con ellos) y con las universidades (el 39%).

Los niveles de relación con otros agentes son considerablemente menores. Concretamente el 30,6% de las organizaciones del sector dicen tener una relación o colaboración bastante estrecha con fundaciones bancarias; el 29,3% con empresas de otros sectores; el 23,6% con la Iglesia; el 19,4% con los partidos políticos; el 14,2% con los sindicatos y con asociaciones empresariales.

DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES QUE TIENEN BASTANTE O MUCHA RELACIÓN O COLABORACIÓN CON DIVERSOS AGENTES SOCIALES. (%)



6.2. ¿CÓMO SON LAS RELACIONES DENTRO DEL TSSE?

Más de 6 de cada 10 organizaciones pertenecen a una organización o iniciativa de segundo nivel (redes, federaciones, agrupaciones, plataformas...) lo cual da cuenta de la existencia de relación entre organizaciones afines, que comparten espacios de reflexión e información.

De media, cada organización pertenece a 3 redes de este tipo, aunque lo más frecuente es pertenecer a una sola organización de segundo nivel.

DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN PERTENENCIA A ALGUNA RED. (%)



6.3. ALGUNOS RETOS DEL SECTOR

Los principales retos de sector que identifican las organizaciones para los próximos años están atravesados tanto por cambios (sociales, económicos, políticos...) de carácter general, como por el impacto de la pandemia del Covid-19 en la sociedad y en el sector.

La sostenibilidad, tanto económica como social, de las organizaciones sigue siendo un reto fundamental. En su dimensión económica, se siguen mencionando la diversificación de las fuentes de financiación y la estabilidad económica para poder garantizar la viabilidad y el desarrollo de la actividad de las organizaciones. En su dimensión social, se apuesta por seguir ofreciendo espacios de participación que afiancen la base social de las organizaciones, poniendo especial atención en el cuidado de las personas voluntarias, que tan afectada han visto su participación durante la pandemia.

Se apuesta asimismo 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 un reto 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.

También se destaca seguir avanzando en ese posicionamiento visibilizando los resultados de su actividad, el valor añadido de la misma y el impacto social que genera, principalmente en términos de cohesión social y de protección de los derechos de las personas más vulnerables.

Ante la cambiante realidad social, parece fundamental seguir avanzando en la búsqueda de respuestas a las nuevas necesidades sociales que van surgiendo, entre ellas las que la pandemia ha puesto sobre la mesa (ver más sobre esto en el siguiente capítulo) y aquellas relacionadas con la transición social y demográfica o el reto demográfico (envejecimiento, emancipación, natalidad, etc.).

La transformación digital y la innovación social se han evidenciado como ejes importantes del fortalecimiento de 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 los mismos, 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.

7. COMPARATIVA DE DATOS 2019-2021

A continuación, con la intención de ofrecer una mirada temporal, se ofrecen en tablas los datos de distintos indicadores en 2014, 2019 y 2021, que permiten observar cambios y tendencias en el TSSE. En las tablas, se señalan especialmente las diferencias entre los datos recogidos en 2019 y 2021.

En los últimos años el TSSE ha vivido cambios significativos. El innegable impacto de la pandemia del Covid-19 es visible en los principales datos de las organizaciones, aunque se intuye que el impacto será más notable en los próximos años.

Entre 2019 y 2021, el TSSE ha seguido renovándose, con la incorporación de casi 290 organizaciones nuevas en los últimos dos años, evidenciando el importante y creciente tejido social de la sociedad vasca. También es reseñable que en torno a 115 organizaciones se han dado de baja o han sido identificadas como inactivas. Estos datos dejan un saldo de 179 organizaciones más respecto a 2019 y una tasa de organizaciones por 1.000 habitantes ligeramente superior.

Las grandes cifras estimadas también apuntan a un crecimiento en el volumen total de personas remuneradas y voluntarias del TSSE. Por su parte, aunque el volumen económico del TSSE ha decrecido ligeramente en comparación con 2019, evidenciándose el impacto de la pandemia, crece ligeramente el porcentaje de contribución al PIB.

El impacto de la pandemia también se vislumbra en la actividad de las organizaciones. Así, el porcentaje de organizaciones que proveen servicios de ocio y tiempo libre o que realizan actividades de denuncia ha disminuido.

Además, cabría señalar la tendencia a la feminización que viene afianzándose en el TSSE. En los últimos años ha crecido el porcentaje de mujeres tanto entre las personas voluntarias como entre las personas remuneradas.

Por último, con una perspectiva temporal más amplia, se observa una cierta aproximación entre Territorios Históricos en los datos más recientes, especialmente de las grandes cifras, que apuntan a una tendencia en la disminución de diferencias a la que habrá que prestar especial atención en próximos diagnósticos.

IDENTIDAD Y GRANDES CIFRAS

Informe	Libro Blanco Tercer Sector Social Euskadi	Barómetro Tercer Sector Social Euskadi	Barómetro Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2021-2019
Fecha de recogida de datos	2014	2019	2021	
Nº de organizaciones	3.500	3.938	4.117	▲ +179
Nº de organizaciones por cada 1000 habitantes	1,6	1,8	1,88	▲ +0,08
Personas voluntarias	125.203	158.599	160.493	▲ +1.894
Personas remuneradas	35.907	38.525	39.916	▲ +1.391
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	1.712	▼ -24
% de organizaciones constituidas directamente por personas y familias destinatarias	49,3	47,6	43,3	▼ -4,3
% de organizaciones que cuentan con la declaración de Utilidad Pública	27	29,1	28,8	▼ -0,3
% de asociaciones sobre el total de organizaciones del sector	89,6	89,9	90,3	▲ +0,4
% de organizaciones que son promotoras de empresas de inserción	-	3,2	3,0	▼ -0,2
Número de organizaciones de segundo o tercer nivel (redes)	85	87	87	=

ACTIVIDAD

Informe	Libro Blanco Tercer Sector Social Euskadi	Barómetro Tercer Sector Social Euskadi	Barómetro Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2021-2019
Fecha de recogida de datos	2014	2019	2021	
% de organizaciones del ámbito social transversal (o cívico)	33,7	36,5	37,1	▲ +0,6
% de organizaciones del ámbito de servicios sociales	25,3	23,3	22,5	▼ -0,8
% de organizaciones con amplio recorrido (más de 20 años de antigüedad)	42,1	33,8	35,5	▲ +1,7
% de organizaciones jóvenes (menos de 5 años de antigüedad)	13,4	20	17,3	▼ -2,7
% de organizaciones que superan el ámbito de la comunidad autónoma (estatal o internacional)	15,2	15,5	12,0	▼ -3,5
% de organizaciones que trabajan a nivel territorial (Euskadi y TTHH)	58,1	63,4	67	▲ +3,6
% de organizaciones que trabajan a nivel local (comarcal, municipal o inferior)	26,7	21,1	21,0	▼ -0,1
% de organizaciones que dirigen su actividad (al menos en parte) a mujeres	47,6	49,3	49,7	▲ +0,4
% organizaciones que realizan prestación de servicios	93,4	85,8	89,1	▲ +3,3
% de organizaciones que realizan actividades distintas a la prestación de servicios (otras funciones sociales)	75,1	92,5	96,4	▲ +3,9
% de organizaciones que prestan servicios de ocio y tiempo libre	55	62,2	51,8	▼ -10,4
% organizaciones que realizan actividades de denuncia	45,1	57,9	49,3	▼ -8,6

PERSONAS

Informe	Libro Blanco Tercer Sector Social Euskadi	Barómetro Tercer Sector Social Euskadi	Barómetro Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2021-2019
Fecha de recogida de datos	2014	2019	2021	
% de organizaciones con donantes (regulares u ocasionales)	-	44,1	46,6	▲+2,5
% de organizaciones compuestas mayoritariamente por personas voluntarias (50% o más del personal)	87	87,9	89,1	▲+1,2
% de organizaciones compuestas íntegramente por voluntariado	46	42,8	43,5	▲+0,7
% de organizaciones con personal remunerado (convive el voluntariado y el personal remunerado)	54	57,2	56,5	▼-0,7
% de organizaciones con más de 50 personas contratadas (sobre total de organizaciones con personal remunerado)	10	9,4	9,7	▲+0,3
% de organizaciones con menos de 3 personas contratadas (sobre total de organizaciones con personal remunerado)	38	35,7	30	▼-5,7
% de organizaciones pequeñas y medianas, hasta 10 personas remuneradas (sobre total de organizaciones con personal remunerado)	71,1	71,7	70,7	▼-1,0
% promedio de mujeres entre el voluntariado	56,5	59,5	66,5	▲+7,0
% promedio de mujeres entre el personal remunerado	68,2	70,5	72,9	▲+2,4

RECURSOS ECONÓMICOS

Informe	Libro Blanco Tercer Sector Social Euskadi	Barómetro Tercer Sector Social Euskadi	Barómetro Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2021-2019
Fecha de recogida de datos	2014	2019	2021	
% de organizaciones que gestionan más de 1 millón y medio de euros	9	7,6	7,5	▼-0,1
% de organizaciones que gestionan 12.000 euros o menos	32	31,7	29,2	▼-2,5
% de organizaciones cuyo resultado económico ha sido de superávit	-	26,9	23,6	▼-3,3
% promedio de financiación pública del sector	55,5	53,6	54,1	▼-1,5
% promedio de financiación pública vía convenios y contratos públicos sobre el total de financiación del sector	17,9	16,3	15,5	▼-0,8
% promedio de financiación propia (donaciones, prestación de servicios, ventas) del sector	38,1	37,8	39,5	▲+1,7
% de financiación vía subvenciones públicas sobre el total de financiación	37,1	38,1	37,7	▼-0,4
% de gasto de las organizaciones destinado directamente a actividades y servicios	85,4	82,6	82,7	▲+0,1
% de organizaciones que han realizado alguna auditoría contable externa	26	28	32,0	▲+4,0

ESTRATEGIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIÓN

Informe	Libro Blanco Tercer Sector Social Euskadi	Barómetro Tercer Sector Social Euskadi	Barómetro Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2021-2019
Fecha de recogida de datos	2014	2019	2021	
% de organizaciones que han implantado un sistema de evaluación de resultados (formalizado)	35	38,3	39,7	▲+1,4
% de organizaciones que hacen acciones relacionadas con el plan de igualdad entre hombres y mujeres (formalizado)	21,8	28,9	31,1	▲+2,2
% de organizaciones que realizan acciones relacionadas con un plan de transparencia (formalizado)	-	9,1	2,8	▼-6,30
% de organizaciones que cuentan con una certificación de calidad	-	14,1	14,2	▲+0,1
% de organizaciones que envían habitualmente información sobre memoria de actividades a sus grupos de interés	86,5	83,4	88,9	▲+5,5
% de organizaciones que envían habitualmente información sobre impacto de sus actividades a sus grupos de interés	52	61	64,2	▲+3,2
% de organizaciones que envían habitualmente información sobre estado de cuentas	80,8	83,5	85,4	▲+1,9
% de organizaciones que envían habitualmente información sobre la misión y valores de la entidad	70,1	74,9	76,6	▲+1,7

RELACIONES

Informe	Libro Blanco Tercer Sector Social Euskadi	Barómetro Tercer Sector Social Euskadi	Barómetro Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2021-2019
Fecha de recogida de datos	2014	2019	2021	
% de organizaciones que se relacionan bastante o mucho con ayuntamientos	-	72,9	29,3	▼-0,8
% de organizaciones que se relacionan bastante o mucho con diputaciones forales	-	60	78,2	▲+5,3
% de organizaciones que se relacionan bastante o mucho con Gobierno Vasco	-	44,4	58,7	▼-1,3
% de organizaciones que se relacionan bastante o mucho con movimiento sociales	-	64,1	47,8	▲+3,4
% de organizaciones que se relacionan bastante o mucho con universidades	-	41,5	65,3	▲+1,2
% de organizaciones que se relacionan bastante o mucho con empresas	19,8	30,1	39,0	▼-2,5
% de organizaciones que se relacionan bastante o mucho con partidos políticos	14,5	18	19,4	▲+1,4
% de organizaciones que pertenecen a alguna entidad de segundo o tercer nivel	58,7	66,4	62,8	▼-3,6

8. IMPACTO DE LA PANDEMIA DEL COVID-19

Esta edición del Barómetro recoge un apartado especial sobre el impacto de la pandemia del Covid-19 en el Tercer Sector Social de Euskadi.

De manera similar al estudio realizado por el Observatorio Vasco del Tercer Sector Social en 2020, “El impacto del covid-19 en las organizaciones del Tercer Sector Social de Euskadi”²⁸, en este capítulo se recogen los principales datos²⁹ del impacto de la pandemia en el último año tanto en las personas destinatarias de las organizaciones, como en la actividad y en los servicios, en las personas voluntarias y remuneradas y en los recursos económicos de las mismas.

Cabe recordar que dicho estudio se realizó en el primer momento del impacto de la pandemia (abril de 2020) mientras que los datos que a continuación se presentan han sido recogidos en primavera de 2021 (entre el 18 de mayo y el 30 de junio), tras un año de pandemia³⁰.

Para ello se aplicó un cuestionario que recoge, en su mayoría, cuestiones identificadas en el primer estudio³¹, añadiendo algunos ítems nuevos, lo cual permite ofrecer una imagen comparativa de la situación de las organizaciones y de sus personas destinatarias en los dos momentos y entender la evolución del impacto de la pandemia.

8.1. IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LA RELACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES CON SUS PERSONAS DESTINATARIAS

Las organizaciones han señalado una serie de situaciones o problemáticas identificadas en lo que se refiere a su relación con las personas destinatarias de su actividad.

Los datos indican que más de 3 de cada 4 organizaciones identifica un empeoramiento de la situación de las personas destinatarias tras un año de pandemia. Además, más de la mitad señala cambios en las demandas que las personas destinatarias han realizado a las organizaciones.

²⁸ El informe realizado por el Observatorio Vasco del Tercer Sector Social respondía a una iniciativa de la Mesa de Diálogo Civil de Euskadi, el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco y Sareen Sarea para conocer el impacto de la crisis del Covid-19 en las organizaciones del TSSE, y en especial, en sus personas destinatarias. El informe está disponible en: https://3seuskadi.eus/wp-content/uploads/Informe_COVID_19.pdf

²⁹ Los datos deben tomarse con cierta cautela porque el número de respuestas en este apartado de preguntas del cuestionario ha sido más bajo y la muestra sobre la que se ha calculado el porcentaje implica un margen de error de +/- 6,01 %.

³⁰ A nivel metodológico además cabe tener en cuenta que, al producirse en el marco del Barómetro 2021, tanto el proceso de recogida de información como el tratamiento de los datos han sido distintos respecto al citado informe de 2020.

³¹ Puede consultarse el cuestionario del Barómetro 2021 en el siguiente enlace: <https://3seuskadi.eus/que-hacemos/diagnostico-del-tercer-sector/barometro-2021/>

SITUACIONES QUE IDENTIFICAN ACTUALMENTE Y QUE PREVEEN A CORTO PLAZO LAS ORGANIZACIONES EN RELACIÓN CON EL IMPACTO DE LA PANDEMIA EN SU RELACIÓN CON SUS PERSONAS DESTINATARIAS. (%)



En concreto, un 76,1% de organizaciones identifica un empeoramiento de la situación de las personas destinatarias. En la previsión a corto plazo, el porcentaje de organizaciones que identifican dicho empeoramiento se reduce al 43,4%.

En sentido opuesto, tan solo un 4,5% de organizaciones señala que haya identificado una mejora en la situación de las personas destinatarias, aunque ese porcentaje aumenta al 14,6% en la previsión a corto plazo.

Un 57,4% de organizaciones identifica cambios en las demandas de las personas destinatarias tras el año de pandemia y su porcentaje es del 49,3% cuando las organizaciones estiman la previsión a corto plazo. Por otro lado, 1 de cada 4 organizaciones (25,6%) señala que ha identificado cambios en los perfiles de las personas destinatarias, incluyendo la incorporación de nuevos perfiles de personas atendidas. De cara a los próximos meses, un 37,3% de organizaciones prevé cambios en los perfiles de personas destinatarias.

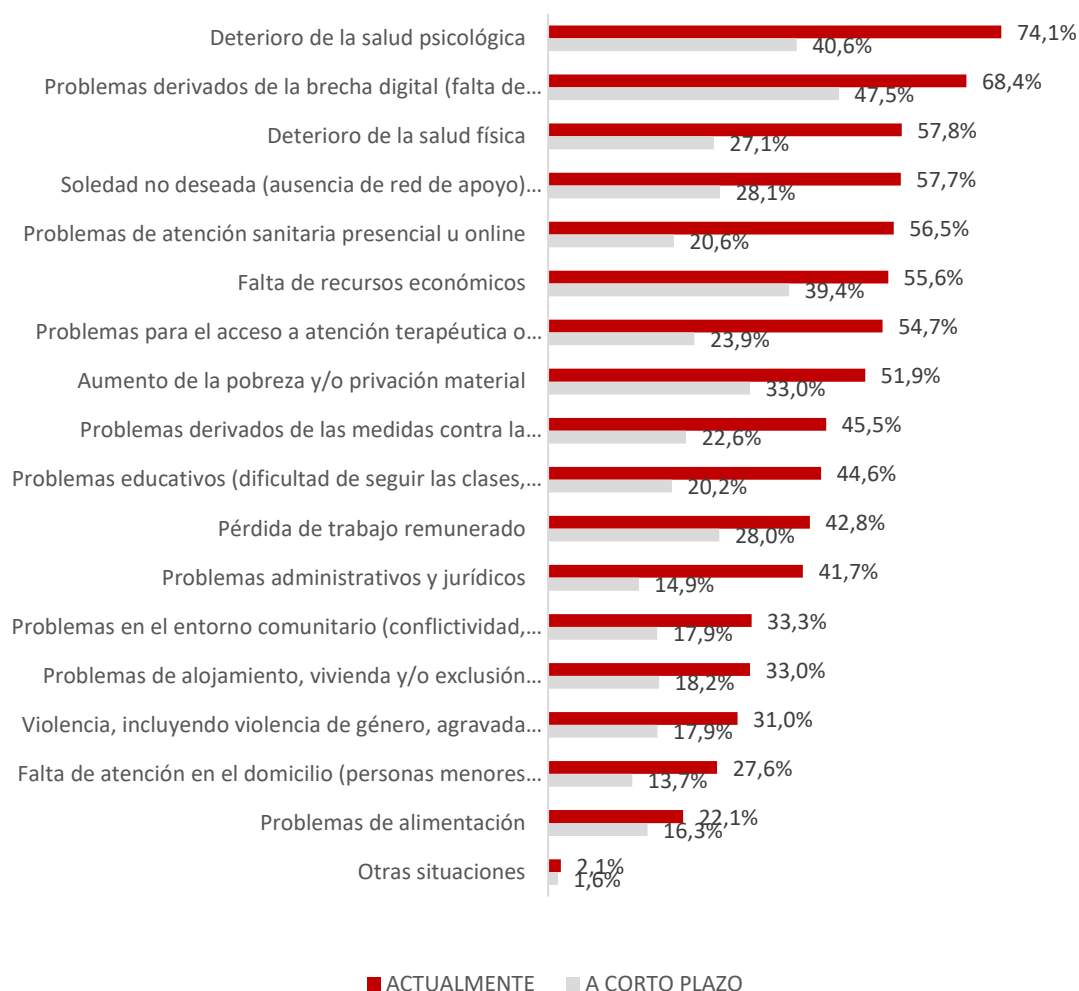
El 41,7% de organizaciones señala que ha aumentado el número de personas a las que atienden y el 53,7% prevén que en el corto plazo aumentará el número. Mientras, un 32,3% de organizaciones señala que ha disminuido el número de personas destinatarias atendidas y un 19,2% prevé esa disminución en el corto plazo.

Además, el 27,2% de organizaciones ha padecido falta de información sobre sus personas destinatarias habituales en el último año. Ese porcentaje disminuye al 11,4% en la previsión a corto plazo.

8.2. IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LAS PERSONAS DESTINATARIAS DE LAS ORGANIZACIONES

El impacto de la pandemia en las personas destinatarias de las organizaciones refleja una variedad de situaciones o problemáticas entre las que destacan el deterioro de la salud psicológica y los problemas derivados de la brecha digital. En general, se observa que en la previsión a corto plazo las organizaciones apuntan hacia una disminución de todas las situaciones o problemáticas.

SITUACIONES QUE IDENTIFICAN ACTUALMENTE Y QUE PREVEEN A CORTO PLAZO LAS ORGANIZACIONES EN RELACIÓN CON EL IMPACTO DE LA PANDEMIA EN SUS PERSONAS DESTINATARIAS. (%)



En relación con la salud, un 74,1% de organizaciones señala haber identificado un deterioro de la salud psicológica entre sus personas destinatarias en el último año y ese porcentaje desciende al 40,6% en la previsión a corto plazo.

Además, más de la mitad de las organizaciones (57,8%) identifica en sus personas destinatarias un deterioro de la salud física, porcentaje que desciende al 27,1% en la previsión para los siguientes meses.

En relación con la atención, más de la mitad de las organizaciones (56,5%) señala que sus personas destinatarias tienen problemas de atención sanitaria presencial u online y el 20,6% señala este problema en la previsión para los próximos meses. Los problemas para el acceso a atención terapéutica de las personas destinatarias son señalados por un 54,7% de organizaciones. Ese porcentaje se reduce al 23,9% en la previsión para los siguientes meses.

Los problemas derivados de la brecha digital son señalados por el 68,4% de organizaciones. Se trata de situaciones en las que las personas destinatarias han tenido falta de conexión, falta de dispositivo o falta de competencias digitales. Este es un problema que un 47,5% de organizaciones indica que se mantendrá en los próximos meses.

Los problemas educativos son identificados por el 44,6% de organizaciones en relación con sus personas destinatarias. Se trata de dificultades para seguir las clases, retraso escolar, etc. El 20,2% de organizaciones señala dichos problemas educativos en su previsión a corto plazo.

La soledad no deseada (la falta de red de apoyo) agravada en la pandemia es un problema que el 57,7% de organizaciones identifican actualmente en relación con sus personas destinatarias y que un 28,1% prevé en el corto plazo. Incluso, un 27,6% de entidades señala que sus personas destinatarias se enfrentan a falta de atención en el domicilio, porcentaje que baja al 13,7% en la previsión a corto plazo de las organizaciones.

Un 55,6% de organizaciones señala que sus personas destinatarias tienen falta de recursos económicos en el último año y el 39,4% señala que prevé esa falta de recursos económicos de sus personas destinatarias en el corto plazo. De manera similar, un 51,9% de organizaciones señala que sus personas destinatarias están enfrentando un aumento de la pobreza y/o privación material y un 33% señala esta cuestión en la previsión para los próximos meses. Además, un 42,8% de organizaciones indica que sus personas destinatarias afrontan pérdida de trabajo remunerado y el 28% señala este problema en la previsión a corto plazo.

1 de cada 3 de organizaciones identifica problemas de alojamiento, vivienda y/o exclusión residencial entre sus personas destinatarias (33%). Un 18,2% identifica esos problemas en su previsión de cara a los próximos meses. Por otro lado, los problemas de alimentación de las personas destinatarias son señalados por el 22,1% de organizaciones. La previsión para los próximos meses indica que el 16,3% señalan dichos problemas de alimentación.

El 45,5% de organizaciones indica que sus personas destinatarias afrontan problemas derivados de las medidas contra la pandemia y el 22,6% prevé que lo sigan haciendo en los próximos meses. Los problemas en el entorno comunitario (conflictividad, etc.) son identificados por un 33,3% de organizaciones, mientras que el 17,9% de organizaciones contempla que puedan persistir estos problemas en los próximos meses.

4 de cada 10 de organizaciones señala que sus personas destinatarias han tenido en el último año problemas administrativos y jurídicos (41,7%), mientras que un 14,9% prevé estos problemas en sus personas destinatarias en el corto plazo.

3 de cada 10 de organizaciones identifica que sus personas destinatarias están enfrentando violencia, incluyendo violencia de género (31%). De cara a los próximos meses, el 17,9% de organizaciones prevé que sus personas destinatarias sufran violencia.

Un 2,1% identifica otros problemas tales como dificultades de acceso a información, disminución de las relaciones sociales entre personas destinatarias que deriva en aislamiento en o el grave impacto emocional de la pandemia en diferentes colectivos de personas destinatarias (infancia, personas mayores, etc.).

8.3. IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LAS ACTIVIDADES Y SERVICIOS DE LAS ORGANIZACIONES

Los servicios y actividades de las organizaciones también se han visto afectados por diversas situaciones en este último año de pandemia. Los más ampliamente identificados son la suspensión o cancelación de actividades concretas o la modificación o reorientación de servicios y actividades.

SITUACIONES QUE IDENTIFICAN ACTUALMENTE Y QUE PREVEEN A CORTO PLAZO LAS ORGANIZACIONES EN RELACIÓN CON EL IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LAS ACTIVIDADES Y SERVICIOS. (%)



El 77,1% de organizaciones señala que ha tenido que suspender o cancelar actividades concretas. La previsión para los próximos meses indica una cierta mejoría ya que el porcentaje de organizaciones que prevé suspender o cancelar actividades desciende al 32,5%.

Destaca que un 26,4% de organizaciones haya tenido que cerrar servicios tras un año de pandemia, y la previsión para los próximos meses indica que un 18,6% de organizaciones enfrentará este problema. En sentido opuesto, un 33,6% de organizaciones han tenido que incorporar nuevos servicios y actividades y un 43,9% prevé hacerlo próximamente.

Además, más de la mitad de las organizaciones (58,7%) indica que ha tenido modificar o reorientar servicios o actividades por el impacto de la pandemia en el último año y un 42,5% identifica que en los próximos meses lo tendrá que hacer.

El 37,3% de organizaciones han tenido que reducir la atención directa a sus personas destinatarias, aunque tan solo un 11,1% prevé dicha reducción en los próximos meses. Por el contrario, un 35,4% de organizaciones han afrontado en el último año sobrecarga en la atención directa y un 22,5% prevé tener que hacer frente a dicha sobrecarga próximamente.

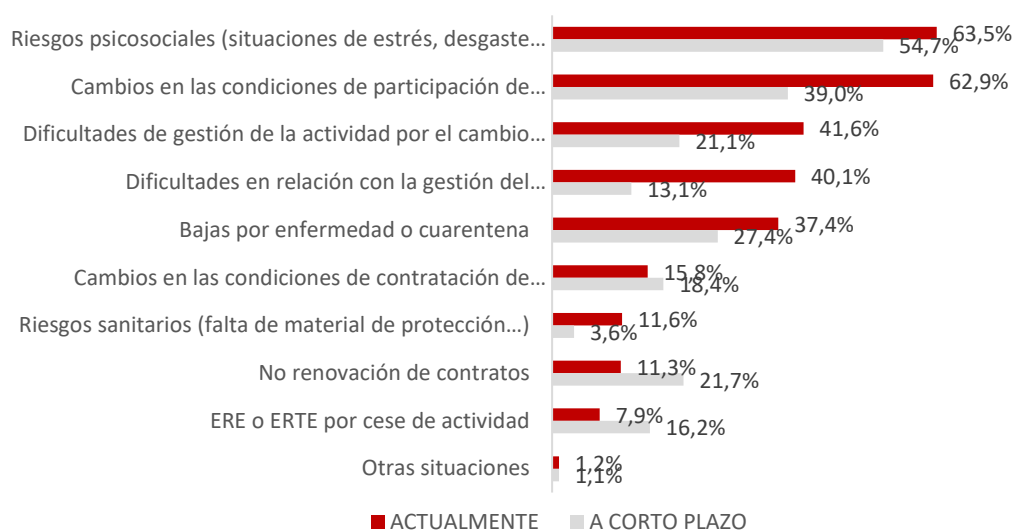
En lo que respecta a otras funciones sociales, un 27,4% de organizaciones han aumentado su actividad de incidencia o sensibilización tras el último año de pandemia y un 30,6% prevé hacerlo en el corto plazo.

La falta de recursos humanos ha sido un problema para el 24,8% de organizaciones y un 20,9% indica que lo será próximamente. Un 22,7% de organizaciones ha tenido problemas logísticos en este año, aunque tan sólo un 6,6% prevé tenerlos a corto plazo. Un 17,7% de organizaciones ha tenido problemas administrativos y/o jurídicos, y un porcentaje parecido (14,3%) prevé tener dichos problemas en los próximos meses. El 13,8% de organizaciones han tenido problemas sanitarios por la falta de material sanitario, etc., aunque solo un 7,1% prevé tenerlos próximamente. Por último, un 4,4% de organizaciones ha tenido problemas de seguridad y apenas un 2% prevé estos problemas próximamente.

8.4. IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LAS PERSONAS VOLUNTARIAS Y REMUNERADAS DE LAS ORGANIZACIONES

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

SITUACIONES QUE IDENTIFICAN ACTUALMENTE Y QUE PREVEEN A CORTO PLAZO LAS ORGANIZACIONES EN RELACIÓN CON EL IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LAS PERSONAS VOLUNTARIAS Y REMUNERADAS. (%)



Un 63,5% de organizaciones señala como situación o problemática actual los riesgos psicosociales de las personas de las organizaciones, tales como los provocados por situaciones de estrés, desgaste emocional, etc. De cara a los próximos meses, un 54,7% identifica que dichos riesgos psicosociales se mantendrán.

El 62,9% de organizaciones ha indicado que ha tenido que realizar cambios en las condiciones de participación de las personas voluntarias de la organización. En la previsión a corto plazo, el 39% de organizaciones indica que seguirán dichos cambios en las condiciones de participación del voluntariado. Además, en torno al 40% de organizaciones señalan que han enfrentado dificultades en relación con la gestión del voluntariado, tales como dificultades de comunicación o movilización, falta de criterios claros de actuación etc. Un 13,1% de las organizaciones prevé que en los próximos meses tendrán que enfrentar esas dificultades.

Las dificultades en la gestión de la actividad por el cambio sustancial en las condiciones de trabajo debido al teletrabajo, a la conciliación, etc. han sido identificadas por un 41,6% de organizaciones y un 21,1% señalan que se mantendrán esas dificultades en los próximos meses.

Las bajas por enfermedad o cuarentena han supuesto una problemática para el 37,4% de organizaciones y un 27,4% prevé esta situación para los próximos meses.

Por otro lado, el 15,8% de organizaciones señala que he tenido que realizar cambios en las condiciones de contratación de personas remuneradas de la organización y ese porcentaje aumenta ligeramente al 18,4% en la previsión para los siguientes meses.

Un 11,3% de organizaciones señala la no renovación de contratos como problemática y ese porcentaje sube al 21,7% en la previsión a corto plazo. De manera similar, un 7,9% señala haber tenido que afrontar ERE o ERTE por el cese de la actividad y el porcentaje sube 16,2% en la previsión para los próximos meses.

Por último, los riesgos sanitarios han sido en el último año un problema para el 11,6% de organizaciones. Tan sólo un 3,6% de organizaciones señala que prevea enfrentar riesgos sanitarios en los próximos meses.

8.5. IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LOS RECURSOS ECONÓMICOS DE LAS ORGANIZACIONES

De entre todas las situaciones en relación con el impacto de la pandemia en los recursos económicos de las organizaciones destaca de manera muy significativa la incertidumbre respecto a la financiación, tanto en la actualidad como en la previsión a corto plazo.

SITUACIONES QUE IDENTIFICAN ACTUALMENTE Y QUE PREVEEN A CORTO PLAZO LAS ORGANIZACIONES EN RELACIÓN CON EL IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LOS RECURSOS ECONÓMICOS. (%)



De hecho, 8 de cada 10 organizaciones señalan la incertidumbre respecto a la financiación como una problemática actual y el 75,2% la señala en la previsión a corto plazo.

El 41% de las organizaciones ha experimentado una disminución superior a un 10% en la financiación propia (cuotas, prestación de servicios-contratos privados-, venta de productos, etc.) y el 20,3% prevé dicha disminución en los próximos meses. De hecho, en torno a 3 de cada 10 organizaciones señala dificultades de un número importante de personas para mantener cuotas y/o copagos, y el 19,3% prevé dichas dificultades a corto plazo. Por otro lado, un 29,2% de organizaciones señala haber afrontado una disminución superior a un 10% en la financiación pública y un porcentaje similar prevé dicha disminución en los próximos meses.

Los retrasos en los pagos, tanto de la financiación pública como de la financiación privada, han sido un problema para el 27% de las organizaciones, y en la previsión a corto plazo, un 11,4% de organizaciones prevén dichos retrasos en los pagos. Un 25,9% de organizaciones señala falta de liquidez o necesidad de préstamos y un porcentaje similar lo señala en la previsión realizada para los próximos meses.

Además, 1 de cada 4 organizaciones ha enfrentado suspensión de contratos o subvenciones públicas y un 23,6% prevé esa suspensión en el corto plazo, y un 12,4% de organizaciones señala haber afrontado un déficit de financiación de gastos extraordinarios en servicios de responsabilidad pública y un 10,6% lo prevé en los próximos meses.

Un 4,8% de organizaciones indica que ha experimentado un aumento de la financiación pública para responder al impacto de la pandemia y un porcentaje similar lo señala en la previsión para los próximos meses. El aumento superior a un 10% en legados o donaciones ha sido señalado

por un 3% de organizaciones y tan solo un 1,8% de organizaciones lo señala en la previsión a corto plazo.

8.6. TRAS EL IMPACTO DE LA PANDEMIA, RETOS EN RELACIÓN CON LAS PERSONAS DESTINATARIAS

El impacto de la pandemia en las personas destinatarias de las organizaciones del TSSE ha puesto de manifiesto la existencia de problemáticas relacionadas con “lo perdido” por el impacto de la pandemia y la aparición de problemáticas nuevas surgidas a raíz de la misma o que estaban latentes y han aflorado. Los retos que identifican las organizaciones responden a ambos tipos.

Por un lado, las organizaciones subrayan el reto de recuperar todo lo que se ha perdido durante la pandemia en términos de presencialidad e interacción. Al respecto, se menciona la recuperación de la atención sanitaria y terapéutica previa a la pandemia que garantice el acceso a la atención, diagnósticos médicos ágiles, tratamientos y procesos terapéuticos, etc. También la recuperación del acompañamiento y la dimensión relacional de la actividad de las organizaciones que permitía a las personas destinatarias participar en actividades o procesos de intervención presenciales, grupales o de ayuda mutua, servicios de respiro o acogimiento, etc. entre otras.

Además, se apunta el desafío de frenar el impacto de la destrucción de empleo que ha supuesto la pandemia y mejorar la inclusión laboral y los servicios de empleabilidad. Esto parece especialmente importante en algunos colectivos y se hace hincapié en buscar alternativas de inserción, así como en acompañar en procesos de inclusión laboral a jóvenes, personas en situación o riesgo de inclusión o personas con discapacidad, entre otros.

Por otro lado, las organizaciones ponen sobre la mesa problemáticas que han eclosionado o aflorado por el impacto de la pandemia, como las relacionadas con la brecha digital, la brecha educativa, la soledad o el aumento de problemas de salud mental, que están generando nuevas necesidades a las que hay que dar respuesta. En relación con la brecha digital, se subrayan retos que permitan consolidar la formación en competencias digitales, en general, sobre todo, en colectivos especialmente vulnerables, y el aprendizaje digital que se ha iniciado por necesidad en la pandemia.

A su vez, el impacto psicológico de la pandemia debido al confinamiento, a las medidas de distanciamiento social, etc. ha generado un aumento de problemas de salud mental y ha agravado situaciones de enfermedad mental ya existentes previamente, y, además, ha puesto de manifiesto situaciones de soledad no deseada cuya problemática es importante abordar. La prevención y la sensibilización respecto a ambas se apunta como reto fundamental.

Algunos perfiles de personas destinatarias se vieron en situaciones especialmente graves sobre todo en el comienzo de la pandemia, es el caso de personas en situación de exclusión social que afrontaron problemas de exclusión residencial. Pero además de los perfiles más vulnerables, también se apunta el desafío de atender a nuevos perfiles de personas destinatarias surgidos a

raíz del impacto de la pandemia, especialmente a aquellas personas que se encuentra en la frontera entre “la supuesta normalidad” y la vulnerabilidad. La búsqueda de nuevas formas de relación con las personas destinatarias y la de adecuación de la atención a nuevas necesidades sociales parece que será un reto al que dar respuesta próximamente.

Por último, de forma específica en el ámbito de la Cooperación Internacional al Desarrollo preocupa el impacto que está teniendo la pandemia en países del sur, especialmente en la gestión de las vacunas, y se apunta el reto de avanzar en la lucha contra la pandemia de manera global, solidaria y sostenible.

8.7. TRAS EL IMPACTO DE LA PANDEMIA, RETOS EN RELACIÓN CON LAS ORGANIZACIONES

Uno de los principales retos que las organizaciones identifican tiene que ver con la financiación y la sostenibilidad económica de las organizaciones. El impacto de la pandemia ha hecho mella en los recursos económicos de las organizaciones, de ahí que se plantee la necesidad de buscar más o nuevas fuentes de financiación que permitan sostener la actividad de las organizaciones.

También es ampliamente compartido el reto de mantener las plantillas laborales de las organizaciones e incluso poder contar con nuevas personas profesionales para responder a las nuevas necesidades que van surgiendo. Entre las personas remuneradas también se destacan los retos de atender a los riesgos psicosociales que ha generado el impacto de la pandemia o la formación a los equipos de trabajo de intervención que tenga en cuenta dicho impacto.

La participación del voluntariado de las organizaciones se ha visto enormemente afectada por el impacto de la pandemia y las organizaciones se muestran especialmente preocupadas por volver a recuperar los niveles de participación previos a la pandemia o, de no ser posible, repensar la actividad del voluntariado para poder seguir ofreciendo espacios de participación.

El surgimiento de nuevas necesidades sociales entre las personas destinatarias abre el reto de poder 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, que permita ir identificando necesidades y ofreciendo respuestas.

Vinculado con ello, se apunta el reto de identificar sinergias con otras organizaciones y reforzar las colaboraciones para poder trabajar conjuntamente en la respuesta a necesidades, así como la búsqueda de más y diversas relaciones con otros agentes públicos y privados.

En relación con la gestión, la transformación digital de las organizaciones se ha evidenciado como reto prioritario durante la pandemia, no sólo en términos de disponibilidad de equipos y herramientas o competencias digitales, sino sobre todo para incorporar herramientas tecnológicas en actividades y servicios dirigidas a las personas destinatarias. También las organizaciones apuntan el reto de la adaptabilidad y la flexibilidad para poder adecuarse a nuevas y cambiantes situaciones y a la gestión de la incertidumbre.

En lo que se refiere a la actividad, las organizaciones manifiestan su preocupación por recuperar su actividad de incidencia social a niveles previos a la pandemia poniendo énfasis en las acciones de sensibilización y denuncia, especialmente aquellas que habían visto esta función especialmente afectada en su actividad. Asimismo, indican que debieran buscarse fórmulas de mayor equilibrio entre el trabajo de administración o gestión y la actividad directa, ya sea en provisión de servicios o incidencia.

8.8. COMPARATIVA DE DATOS DEL IMPACTO DE LA PANDEMIA 2020-2021

A continuación, se ofrecen unas tablas con los datos sobre el impacto de la pandemia del presente informe y del realizado por el Observatorio en 2020 que permiten hacer una comparativa entre la situación que se estaba viviendo en el inicio de la pandemia y la situación tras un año de la misma. Cabe recordar que los datos que se ofrecen hacen referencia a las situaciones identificadas por las organizaciones en relación con las personas destinatarias, las actividades y servicios, las personas voluntarias y remuneradas y los recursos económicos.

La comparativa de datos muestra que, tras un año de pandemia, algunas situaciones o problemáticas han ido perdiendo presencia según la situación de la pandemia ha ido evolucionando y se ha podido ir recobrando cierto grado de normalidad, mientras que otras situaciones han incrementado.

Entre estas últimas destacan los cambios en las demandas de las personas destinatarias a las organizaciones, los problemas de deterioro de la salud o atención sanitaria entre las personas destinatarias, la falta de recursos humanos en servicios y actividades de las organizaciones y, en relación con los recursos económicos, muchas situaciones: incertidumbre respecto a la financiación, dificultades para mantener cuotas o copagos, disminución de la financiación pública y propia, entre otras.

RELACIÓN CON LAS PERSONAS DESTINATARIAS

Informe	El impacto del covid-19 en las organizaciones del TSSE	Barómetro Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2020-2021
Fecha recogida de datos	2020	2021	
% de organizaciones que identifican...			
Empeoramiento de la situación de las personas destinatarias	-	76,1	-
Cambios en las demandas de las personas destinatarias	46,2	57,4	▲ +11,2
Aumento en el número de personas destinatarias atendidas	-	41,7	-
Disminución del número de personas destinatarias atendidas	-	32,3	-
Falta de información sobre la situación de personas destinatarias habituales	38	27,2	▼ -10,8
Cambios en los perfiles de las personas destinatarias (incorporación de nuevos perfiles)	26,6	25,6	▼ -1,0
Mejora de la situación de las personas destinatarias	-	4,5	-

PERSONAS DESTINATARIAS

Informe	El impacto del covid-19 en las organizaciones del TSSE	Barómetro Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2020-2021
Fecha recogida de datos	2020	2021	
% de organizaciones que identifican...			
Deterioro de la salud psicológica	-	74,1	-
Problemas derivados de la brecha digital	66,3	68,4	▲ +2,1
Deterioro de la salud física	52,2	57,8	▲ +5,6
Soledad no deseada (ausencia de red de apoyo) agravada en esta situación	60,3	57,7	▼ -2,6
Problemas de atención sanitaria presencial u online	52,2	56,5	▲ +4,3
Falta de recursos económicos	64,1	55,6	▼ -8,5
Problemas para el acceso a atención terapéutica o psicosocial, presencial u online	-	54,7	-
Aumento de la pobreza y/o privación material	50,5	51,9	▲ +1,4
Problemas derivados de las medidas contra la pandemia (desatención, pérdida de referentes...)	68,5	45,5	▼ -23
Problemas educativos (dificultad de seguir las clases, retraso escolar, etc.)	45,1	44,6	▼ -0,5
Pérdida de trabajo remunerado	52,2	42,8	▼ -9,4
Problemas administrativos y jurídicos	43,5	41,7	▼ -1,8
Problemas en el entorno comunitario (conflictividad, situaciones de riesgo...)	43,5	33,3	▼ -10,2
Problemas de alojamiento, vivienda y/o exclusión residencial	41,3	33,0	▼ -8,3
Violencia, incluyendo violencia de género, agravada por el confinamiento	36,4	31,0	▼ -5,4
Falta de atención en el domicilio (personas menores de edad, personas en situación de dependencia...)	36,4	27,6	▼ -8,8
Problemas de alimentación	41,3	22,1	▼ -19,2

ACTIVIDADES Y SERVICIOS

Informe	El impacto del covid-19 en las organizaciones del TSSE	Barómetro Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2020-2021
Fecha recogida de datos	2020	2021	
% de organizaciones que identifican...			
Suspensión o cancelación de actividades concretas	81	77,1	▼ -3,9
Modificación o reorientación de servicios o actividades (conversión a formato online, acompañamiento telefónico...)	83,2	58,7	▼ -24,5
Reducción de la atención directa a personas destinatarias	48,9	37,3	▼ -11,6
Sobrecarga en atención directa	33,2	35,4	▲ +2,2
Incorporación de nuevos servicios o actividades	38,0	33,6	▼ -4,4
Aumento de actividad de incidencia (sensibilización, denuncia, promoción de derechos...)	41,8	27,4	▼ -14,4
Cierre de servicios	46,2	26,4	▼ -19,8
Falta de recursos humanos	19	24,8	▲ +5,8
Problemas logísticos	37,5	22,7	▼ -14,8
Problemas administrativos y/o jurídicos	27,7	17,7	▼ -10
Problemas sanitarios (falta de material sanitario, etc.)	51,6	13,8	▼ -37,8
Problemas de seguridad	19,6	4,4	▼ -15,2

PERSONAS VOLUNTARIAS Y REMUNERADAS

Informe	El impacto del covid-19 en las organizaciones del TSSE	Barómetro Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2020-2021
Fecha recogida de datos	2020	2021	
% de organizaciones que identifican...			
Riesgos psicosociales (situaciones de estrés, desgaste emocional...)	63,6	63,5	▼ -0,1
Cambios en las condiciones de participación de personas voluntarias	-	62,9	-
Dificultades de gestión de la actividad por el cambio sustancial en las condiciones laborales (teletrabajo, conciliación...)	69	41,6	▼ -27,1
Dificultades en relación con la gestión del voluntariado (de comunicación, movilización, falta de criterios claros de actuación...)	40,8	40,1	▼ -0,7
Bajas por enfermedad o cuarentena	45,1	37,4	▼ -7,7
Cambios en las condiciones de contratación de personas remuneradas	60,9	15,8	▼ -45,1
Riesgos sanitarios (falta de material de protección...)	50,4	11,6	▼ -38,8
No renovación de contratos	15,2	11,3	▼ -3,9
ERE o ERTE por cese de actividad	24,5	7,9	▼ -16,6

RECURSOS ECONÓMICOS

Informe	El impacto del covid-19 en las organizaciones del TSSE	Barómetro Tercer Sector Social Euskadi	Diferencia 2020-2021
Fecha recogida de datos	2020	2021	
% de organizaciones que identifican...			
Incertidumbre respecto a la financiación	63,6	80,1	▲ +16,5
Disminución superior a un 10% de la financiación propia (cuotas, prestación de servicios-contratos privados-, venta de productos...)	31,0	41,0	▲ +10,0
Dificultades de un número importante de personas para mantener cuotas y/o copagos	10,9	30,4	▲ +19,5
Disminución superior a un 10% de la financiación pública	10,3	29,2	▲ +18,9
Retrasos en los pagos (financiación pública o privada)	25,0	27,0	▲ +2,0
Falta de liquidez / necesidad de préstamos	14,7	25,9	▲ +11,2
Suspensión de contratos o subvenciones públicas	17,8	25,4	▲ +7,6
Déficit de financiación de gastos extraordinarios en servicios de responsabilidad pública	-	12,4	-
Aumento de la financiación pública para responder al impacto de la pandemia	10,3	4,8	▼ -5,5
Aumento superior a un 10% de donaciones y legados	0,5	3,0	▲ +2,5