

**LOS CAMBIOS PRODUCIDOS EN EL TERCER SECTOR
(ONG'S Y FUNDACIONES), SU EVOLUCIÓN Y SU
INCIDENCIA EN EL EMPLEO**



2002

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
1.1.	Objetivo de la investigación	6
1.2.	Metodología	9
2.	APROXIMACIÓN AL TERCER SECTOR EN ESPAÑA	14
2.1.	Introducción histórica y terminológica	14
2.2.	Evolución	26
2.3.	Estructura y Organización	31
2.4.	Empleo generado	41
3.	GENERACIÓN DE EMPLEO EN EL TERCER SECTOR, SEGÚN LAS DIFERENTES CLASES DE ORGANIZACIONES NO LUCRATIVAS	51
3.1.	Características de las entidades generadoras de empleo.....	52
3.2.	Principales puestos de trabajo demandados.....	70
3.3.	Principales barreras a la contratación del personal requerido.....	75
3.4.	Concentración y Localización	79
3.5.	Diferencias con otros países europeos	87
4.	FUENTES DE FINANCIACIÓN EN LAS ONGS	93
4.1.	Clases de financiación: públicas, privadas, propias.....	95
4.2.	Principales problemas a la captación de fondos.	101
4.3.	Incentivos fiscales.....	105
4.4.	Relaciones empresa privada Tercer Sector: vinculaciones de la iniciativa privada a los objetivos de las organizaciones no lucrativas.....	110
5.	ORGANIZACIONES NO LUCRATIVAS DEDICADAS A LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL	124
5.1.	Empleo generado	125
5.2.	Modalidad de contratación.....	129
5.3.	Destinos geográficos de los cooperantes	134

6.	PRESENCIA DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL TERCER SECTOR: GRADO DE INSERCIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LAS ONG. HERRAMIENTAS DE INTERNET.....	148
7.	PERSPECTIVAS A CORTO PLAZO Y FUTURAS. CONCLUSIONES PRINCIPALES	173
	7.1. Perspectivas a corto plazo y futuras.....	173
	7.2. Conclusiones Generales.....	184
	BIBLIOGRAFÍA	212

1. INTRODUCCIÓN

La creciente preocupación social, sobre todo desde hace ya algunos años, ha hecho en España y en el resto de países de nuestro entorno que proliferen de una manera rápida, el número de organizaciones de participación social con filosofías diferentes y variadas que han servido para acreditar y reafirmar las deficiencias tanto del papel institucional del Estado como del mercado en sí.

Tanto es así que se ha llegado a hablar de una verdadera “revolución del altruismo en el mundo”, dando lugar a una profusa amalgama de organizaciones con fines distintos y una terminología no demasiado clara, que propicia que algunos autores utilicen el término *Tercer Sector* para aglutinar a todas las organizaciones de participación social con un objetivo común, mejorar la calidad de vida de los demás y que se encuentran situadas a medio camino entre el sector público (primer sector) y el sector privado (segundo sector).

La profusión de estas organizaciones, ha sido provocada principalmente por la crisis del llamado Estado del Bienestar -incluido nuestro país donde realmente nunca llegó a implantarse de manera plena y firme como ocurrió con otros países de nuestro entorno-, donde el objetivo principal de este modelo quebró por no poder garantizar a toda la población, al margen de su contribución, un mínimo de bienestar.

Para algunos autores esta crisis del Estado del Bienestar que ha afectado a todos los países desarrollados, lleva produciéndose desde hace más de dos décadas –al contrario que en el caso español que como muchas otras cosas los cambios llegan más tarde que al resto de los países-, una crisis globalizadora de las políticas tradicionales de bienestar social producida por la decepción en la evolución del desarrollo dirigido por el Estado de ciertas zonas del planeta como por ejemplo el hemisferio sur en vías de desarrollo o por el colapso del experimento del socialismo estatal de la Europa Central y Oriental, o por la creciente

preocupación por el severo deterioro del medio ambiente, que amenaza a la salud y a la integridad humana, o por estimular el apoyo a políticas orientadores al mercado o por el fracaso del Estado en el sector servicios sociales.

El crecimiento de estas organizaciones no sólo en número sino en magnitud se plantea como una respuesta por parte de la sociedad a las dudas cada vez más frecuentes que se tiene del Estado para hacer frente por sí mismo a los problemas sociales, al desarrollo de los países menos favorecidos y al deterioro del medio ambiente al que se enfrentan las naciones hoy en día.

Esta profusión de organizaciones también tiene una clara explicación relacionada con las nuevas tecnologías que ha llevado a una auténtica revolución de las comunicaciones sobre todo en las últimas décadas.

Las políticas económicas *neoliberaladoras* no han hecho sino ahondar en la crisis del Estado del Bienestar, pues se ha sostenido que los problemas a los que se enfrentan las sociedades en vía de desarrollo podrían solucionarse a través del fomento de los mercados privados.

Lo cierto es que al igual de lo que ocurre en el resto de países desarrollados, España experimenta cada vez más un mayor número de organizaciones y colectivos preocupados por todas estas cuestiones cuya verdadera importancia no solo se cuestiona en cuanto al número de organizaciones que existen reglamentariamente sino de la cantidad de personas que trabajan en ellas de forma altruista y asimismo la gran cantidad de personas ocupada que tiene este Tercer Sector, así como la ingente cantidad de dinero que se mueve alrededor de las mismas.

Según los datos provenientes de uno de los estudios más detallados que se han realizado en España sobre el Tercer Sector, el realizado por el sociólogo José Ignacio Ruiz Olabuénaga y sus colaboradores en colaboración con estudio internacional de la Universidad de Johns Hopkins de Baltimore, en 1995 en nuestro país, el Sector No Lucrativo aglutinó a casi tres millones de personas (2.931.219) voluntarias de las que

más de un millón (1.026.482) dedicaban al menos veinte horas al mes a una de estas organizaciones no lucrativas. En términos de empleo a jornada completa, el Tercer Sector español comprendía 475.179 empleos remunerados y 253.599 empleos voluntarios, lo que equivale a un total de 728.778 empleos a tiempo completo.

La lectura de estos magníficos resultados en términos relativos pone de manifiesto que, en el contexto laboral español en ese año, el empleo equivalente retribuido del Sector No Lucrativo asciende al 4,6 % del empleo equivalente no agrícola, proporción que se eleva hasta el 6,8 % si tenemos en cuenta, además, el trabajo de los voluntarios. Estos índices son, para el conjunto de los 22 países comparados, del 4,8 y 6,9 % respectivamente.

En términos de PIB, el gasto total del Tercer Sector (sin imputar el valor del voluntariado) asciende a 3.215.247 millones de pesetas, equivalente al 4,61 % del PIB español de 1995, y a 4.095.235 (con dicha imputación), lo que equivaldría al 5,87 % del PIB.

Este conglomerado de actividades corporativamente altruistas quedó estructurado en un total de 253.000 organizaciones no lucrativas, de las que casi 6.000 fueron fundaciones y 175.000 asociaciones.

Estos datos correspondientes al año 1995 deben estar algo obsoletos, si bien el crecimiento de las organizaciones altruistas en nuestro país tuvo su época más dorada en los años noventa, no debe de extrañar que estas cifras y datos deben de haber aumentado, pero son fiel reflejo de que el movimiento asociativo en nuestro país es más que importante en todos los niveles, sociológico, político, económico, etc.

Es por ello, por lo que se hace sumamente interesante el estudio de estas organizaciones y tratando así de analizar el papel que las mismas desempeñan en la sociedad actual española. El presente estudio, por tanto, intenta ofrecer una visión de cómo el Tercer Sector contribuye cada vez más a la creación de puestos de trabajo en nuestro país, así como a mejorar el empleo con puestos de trabajo

cada vez más retribuidos que se van igualando a los de la esfera privada, así como analizar el surgimiento de este nuevo yacimiento de empleo en el entorno de una sociedad cada vez más preocupada por la eficacia en la gestión de las actividades y en la consecución de objetivos. Con este trabajo pretendemos aportar nuestro pequeño grano de arena a la construcción de un debate, el de las Entidades No Lucrativas, que se erige como largo y complicado.

1.1. Objetivo de la investigación

El objetivo del presente estudio es analizar lo más detalladamente posible la situación actual de las denominadas Organizaciones No Lucrativas en España como organizaciones generadoras de empleo, como respuesta al creciente nacimiento, desde hace unos años de distintas, y diferenciadas organizaciones de índole social, así como de una terminología dispar y una concepción en ocasiones ambigua.

La creciente importancia de la proliferación de estas organizaciones trasciende los límites conceptuales, pues este tipo de agrupaciones sociales representan el 4% del PIB, generando, igualmente, el 4,5% del total de los trabajadores en España.

A través de este estudio se analizarán la evolución de las Organizaciones No Lucrativas y la incidencia que están teniendo en la creación de empleo en España, así como los perfiles de los puestos más demandados, sobre todo en las organizaciones con actividades dirigidas a la cooperación internacional, sus necesidades de financiación –ahondando en sus relaciones con la empresa privada-, las principales barreras y dificultades a la hora de demandar nuevos puestos de trabajo, así como la presencia de las nuevas tecnologías en estas organizaciones; estableciendo comparaciones generales con el resto de países de nuestro entorno.

Por tanto, se intenta conocer y analizar las características actuales del Tercer Sector en España: el empleo que se genera, la estructura organizativa de este tipo de asociación y cuáles son las perspectivas de evolución y crecimiento de futuro.

Analizar el discurso colectivo de las personas que representan las ONG's para conocer desde su origen las necesidades de estas organizaciones para poder optimizar los recursos con que cuentan.

Se intenta, igualmente, estudiar cuáles son las dificultades que surgen a la hora de poder responder a las demandas y necesidades así como las posibles consecuencias y perspectivas futuras que se prevén en la creación de empleo y puestos demandados para su satisfacción.

Saber cuál es el actual nivel de respuestas social en cuanto a la financiación y recaudación de medios económicos y recursos humanos tanto profesionales, como voluntarios como cooperantes.

Qué nivel de penetración tienen estas asociaciones en el tejido social español e internacional, cómo se ven apoyadas por las empresas públicas y privadas.

Para el presente estudio es necesario atender a los siguientes aspectos que se exponen a continuación y que hemos identificado como:

- **Necesidades de formación**

Se trata de efectuar un desglose de la formación académica demandada por el mercado laboral, detectando las nuevas necesidades de formación de las organizaciones vinculadas al llamado Tercer Sector, así como un análisis de las características en la demanda de profesionales en estas organizaciones.

• Factores de consolidación

Son aquellos elementos que confieren competitividad a las organizaciones del Tercer Sector. Se dividen en los siguientes apartados:

- Puestos demandados en las Organizaciones No Lucrativas
- Fuentes principales de financiación.
- Organizaciones dedicadas a la cooperación internacional
- Adaptación de las Organizaciones No Lucrativas a las nuevas tecnologías
- Relaciones Empresa Privada -Tercer Sector

En lo relacionado con los puestos de trabajo más demandados por las organizaciones del Tercer Sector se estudiará concretamente como estas organizaciones demandan una formación específica y como se valora cada vez más los perfiles polivalentes, tanto en las organizaciones más pequeñas como en las más complejas y grandes, con amplia formación específica o experiencia sobre el terreno. Para departamentos técnicos vinculados a la misión de la organización se buscan personas expertas en cooperación al desarrollo. En todos los casos se requiere personal altamente motivado e identificado cada vez más con la misión de las organizaciones.

En cuanto a las principales fuentes de financiación de estas organizaciones, se analizarán los tipos y clases de financiación, así como la cantidad aproximada del total de los presupuestos de las Entidades No Lucrativas. Haciendo hincapié tanto en la financiación pública como contraprestación a determinados servicios sociales por parte de las organizaciones como a la financiación privada como generadora del marketing social de cara a mejorar la fidelización de los clientes de las empresas privadas.

Las organizaciones dedicadas a actividades relacionadas con la cooperación internacional tienen características similares a las otras organizaciones, aunque si bien es cierto, las primeras intentan realzar el cambio social desde fuera, es decir

en los países en vías de desarrollo, polarizando las relaciones norte-sur. Son organizaciones mayores en cuanto a número de trabajadores y voluntarios y presupuesto que manejan, donde la colaboración con empresas privadas es muy frecuente.

En lo relacionado con la adaptación de las Organizaciones No Lucrativas a las nuevas tecnologías, se hará énfasis en la gran ayuda que prestan las nuevas tecnologías en la gestión de las organizaciones, pues sobre todo en aquellas de mayores dimensiones que necesitan optimizar la gestión de sus delegaciones que se encuentran separadas físicamente por miles de kilómetros. Igualmente se verá la necesidad de incorporar a personal técnico en esta materia y asimismo se constatará la importancia de disponer de página web para la difusión del mensaje o para la captación de financiación.

Igualmente, se percibe un mayor acercamiento de estas organizaciones a la empresa privada, propiciado principalmente por la mejora de la gestión y de la productividad de las organizaciones vinculadas a la empresa privada. Se intentará abundar en este tipo de relaciones en las que las dos partes obtienen claros beneficios, pues de un lado, las Organizaciones No Lucrativas ven en las empresas privadas una fuente de ingresos bastante importante y por otro lado las empresas privadas aliadas en proyectos puntuales con las ONG's mejoran su apariencia frente a sus clientes a través de campañas de marketing social. Se experimenta, asimismo, un flujo de profesionales del ámbito privado hacia estas organizaciones en un intento de optimizar y mejorar los recursos de las mismas.

1.2. Metodología

Para la realización del presente estudio han sido empleados tanto datos primarios como secundarios.

Los datos primarios se han basado en una investigación de campo, mediante técnicas de investigación cuantitativas y cualitativas.

a) Cualitativas

Entrevistas en profundidad a expertos y dirigidas a:

- Diversas Organizaciones No Lucrativas con sede de la Comunidad de Madrid
- Diversas Organizaciones No Lucrativas con sede de la Comunidad Valenciana
- Consultores

b) Cuantitativas

- Encuestas extensivas a diversas Organizaciones No Lucrativas.

Las entrevistas fueron formuladas mediante cuestionario estructurado a Organizaciones No Lucrativas, a través del método C.A.T.I. (entrevista telefónica asistida por ordenador).

La entrevista estaba dirigida al responsable de recursos humanos de las Organizaciones No Lucrativas.

El ámbito del estudio era nacional, con control de cuotas de tamaño de la organización (número de empleados), actividad principal de la organización y participación en proyectos de cooperación internacional.

Se realizaron un total de 200 entrevistas positivas, distribuidas por actividad, tamaño y participación en proyectos internacionales de cooperación como indican los siguientes cuadros:

Distribución por actividad

ACTIVIDAD	ENTREVISTAS
Infancia	26
Jóvenes	22
Cultura	11
Salud	33
Medio Ambiente	12
Educación	27
Inmigración	19
Mujeres	20
Tercera Edad	8
Discapacitados	9
Otros Servicios Sociales	13
TOTAL	200

Distribución por tamaño

TAMAÑO	ENTREVISTAS
Menos de 50 trabajadores	148
Entre 50 y 100 trabajadores	24
Entre 100 y 150 trabajadores	7
Entre 150 y 200 trabajadores	10
Más de 200 trabajadores	11
TOTAL	200

Se efectuaron un total de 4.782 llamadas telefónicas, con resultado positivo de 200 entrevistas completas, lo que equivale a 24 llamadas por cada entrevista realizada.

En muchos casos ha sido imposible recoger una única actividad como principal: hemos encontrado muchas organizaciones que dirigían su actividad a dos o más colectivos o trataban uno desde varias facetas (ejemplo: educación y cultura).

Cabe advertir que los datos facilitados por la encuesta y por el análisis cualitativo, se refieren principalmente a las organizaciones de estructura medio alta en cuanto a número de trabajadores de la misma, constituyendo éstas el grueso del Tercer Sector en España, pues obviamente, se escapa de este análisis aquellas organizaciones que disponen de una estructura menor en cuanto a empleados de las mismas como a cuestiones de presupuesto.

Por otra parte se ha procedido a la realización de un análisis documental a partir de la recopilación de datos procedentes de fuentes secundarias, sobre todo para disponer unos datos genéricos sobre la realidad de las Organizaciones No Lucrativas en España:

- Anuarios estadísticos del Instituto Nacional de Estadística (INE)
- Informes anuales del Banco de España
- Informes elaborados por el BBVA (La Sociedad Civil Global.)
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- Ministerio de Educación Cultura y Deporte
- Estudio sobre Nuevas Oportunidades de Ocupación en el Tercer Sector. Fundación Francesc Ferrer i Guàrdia.
- Estudio sobre el Empleo y Trabajo voluntario en las ONG de acción social. Fundación Tomillo y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Eurostat
- Revistas especializadas

- Páginas web.

Las fuentes secundarias nos han servido principalmente para dotarnos de una visión general del entramado de las Organizaciones No Lucrativas, sobre todo en lo relacionado con la primera parte de nuestro estudio referido a la aproximación al Tercer Sector. El resto de nuestro estudio está basado en el análisis de la encuesta realizada a 200 Entidades No Lucrativas.

A partir de los datos obtenidos, se analizarán y obtendrán las conclusiones destinadas a conocer la realidad de las Organizaciones No Lucrativas como entidades generadoras de empleo, con la finalidad de crear herramientas formativas para que dichas organizaciones sean cada vez más competitivas en sus principales ámbitos de actuación, mejorando la gestión de sus recursos de manera eficaz. De este modo, a partir de los datos obtenidos de la encuesta así como de las fuentes secundarias, se realizará una aproximación a la cuantificación del Tercer Sector en España en el ámbito económico, en lo relacionado con el volumen de trabajadores, sus relaciones con las empresas privadas, sus actividades relacionadas con la cooperación internacional y por último su adaptación a las nuevas tecnologías de la información, evaluando, a su vez, la evolución futura y su adaptación al nuevo entorno cada vez más competitivo.

2. APROXIMACIÓN AL TERCER SECTOR EN ESPAÑA

2.1. Introducción histórica y terminológica

Algunos autores a la hora de establecer los orígenes del asociacionismo o del concepto social, se remontan a las sociedades de la cultura romana y visigoda, con la promulgación de la “*traditio corporis et animae*”, implantada en el hospital del Obispo Masona de Mérida (s. VI), que luego se extendería por los monasterios benedictinos, y que sería el germen de la red de hospitales y albergues para peregrinos o enfermos urbanos.

No cabe duda, por tanto que los primeros atisbos del fenómeno del altruismo y de la concienciación social partieron de la Iglesia, quien tuvo durante cientos de años el peso de la enseñanza en nuestro país. En el medievo, tanto las parroquias como las órdenes monásticas constituyeron el soporte de las más importantes instituciones de caridad. Es cierto que paulatinamente la caridad así como la asistencia social y sanitaria no eran exclusividad de la Iglesia, pues progresivamente se inició una tímida secularización de estos fines. Las villas burguesas establecieron canales de ayuda institucional y caritativa a los pobres que vivían en los suburbios y que atravesaban las murallas en horas convenidas para recibir limosna.

Es en este contexto es donde emergen las casas de los nobles y la de los burgueses que competían por el prestigio de tener un número importante de pobres a los que poder socorrer con comida y demás necesidades. Los hospitales necesitaban para su creación de una fuerte financiación que era asumida por el hecho fundacional. Esta financiación inicial se veía incrementada por limosnas y donaciones, que eran aportadas por reyes, señores e incluso municipios.

Todo este panorama cambia con el descubrimiento de América, pues la consabida entrada de metales preciosos unido al abandono de la agricultura, así como la excesiva importación de productos manufacturados unido a otras causas, hicieron que se agudizase las diferencias entre las clases sociales pobres y ricas. Por otro lado se daba una cierta paradoja, pues mientras la Inquisición se encargaba de perseguir a pobres y marginados entre otros, existían otras instituciones que los amparaban.

Con el renacimiento los gremios y las fraternidades se hicieron imprescindibles para las labores sociales y asistenciales de la ciudad. Es aquí cuando se concibe el pensamiento por el cual la asistencia al pobre debe ser una obligación pública, y este servicio debe ser financiado por medio de limosnas y de beneficios eclesiásticos. Se da paso entonces, a toda una amalgama de organizaciones sin fines lucrativos como sociedades de sabios, círculos literarios o musicales, academias, sociedades de amigos del país, clubes de aficiones, otras que luchaban contra la esclavitud, a favor de los derechos humanos, etc. Una revolución social se estaba fraguando pues autores como Campomanes, Menéndez Valdés, Gaspar Melchor de Jovellanos, fueron algunos de los protagonistas de la misma, junto con Carlos III y Carlos IV.

Esta revolución trajo consigo el fenómeno de la desamortización, pues hasta este siglo la Iglesia había tenido el monopolio tanto del culto como de la enseñanza y de la asistencia social. Esto repercutió gravemente en las arcas del clero que vieron así mermadas el abastecimiento no sólo de las necesidades asistenciales sino también las del propio culto. Con esto se consiguió que el derecho de asociación se viera perseguido. Es en este entorno en el que se erige el Estado Liberal con la pretensión de centrar su poder en una serie de actividades asistenciales hasta ahora inconexas y bajo la batuta de la Iglesia repartidas por diferentes cofradías, órdenes, terceras, gremios, etc. La norma que reguló esta secularización de las actividades asistenciales fue el art. 321 de la Constitución de Cádiz de 1822. A partir de estos momentos surgen tímidos esbozos de regular

legalmente las actividades asistenciales a través de normas que reglaran la inseguridad social.

Es aquí donde surgen igualmente asociaciones de socorro mutuo, sindicatos y organizaciones reivindicativas, muchos de ellos sin el amparo de la ley como respuesta a esa gran demanda de inseguridad social. Por su parte, la Iglesia no quería estar fuera de revolución social que experimentaban las sociedades de la época, y así el Papa León XIII promulga doctrinas de índole social y es entonces cuando se empieza con más profusión a crear congregaciones sin ánimo de lucro con finalidades concretas como la ayuda a la clase obrera.

El movimiento obrero del siglo XX no mantuvo una actitud homogénea ante el fenómeno de la asistencia y la política social, pues los sindicatos de corte socialista eran partidarios de los Institutos de Reforma Social y de Previsión Nacional, los de origen anarquista con sus postulados antiestatales y radicales no lo eran.

Las restricciones del derecho de asociación vinieron tras la guerra civil y durante el franquismo, en las que de nuevo el estado se erigía como único mentor de la asistencia social, aunque si bien es cierto, que esta asistencia se reducía a acciones caritativas y de beneficencia. Toda asistencia podía ser disuelta por un acto administrativo, aunque al mismo tiempo el régimen fue el propulsor de la creación de organizaciones afines ideológicamente tales como: Falange Española, asociaciones católicas, Juventud Agrícola Cristiana, Juventud de Obreros Cristianos, Juventud de Estudiantes Católicos, Acción Católica, Hijas de María, etc.

En la década de los años setenta el sector de las Entidades Sin Ánimo de Lucro y las asociaciones de voluntarios se consideraban como organizaciones sin importancia e irrelevantes en el contexto económico en lo referente a la aportación de las mismas al Producto Interior Bruto del país.

En los últimos años del franquismo, con la prosperidad económica, el crecimiento del nivel de vida de la clase trabajadora, los altos niveles de formación juvenil, la entrada de la mujer en la vida laboral, la tímida entrada a Europa, la creciente preocupación por la sociedad civil, etc., propició la aparición de nuevas organizaciones que con la muerte de Franco se dio el pistoletazo de salida para la creación del fenómeno asociacionista tal y como lo conocemos ahora.

El surgimiento del estado de las autonomías con la consecuente descentralización del poder del Estado ha abierto la posibilidad a numerosas corporaciones, asociaciones y fundaciones de carácter muy diverso.

Con la llegada del Estado del Bienestar hubo un descubrimiento económico de las asociaciones de voluntariado, aunque paralelamente en los países más desarrollados de nuestro entorno, ese concepto político-económico del Estado de Bienestar instaurado años antes que en nuestro país, comenzaba a desmoronarse, poniendo en entredicho el papel hegemónico en lo relacionado con las asistencias y prestaciones sociales. Son los años en los que irrumpe con fuerza en la sociedad española del fenómeno de la ayuda social.

Algunos autores afirman que lejos de constituir un fenómeno social nuevo la entrada con fuerza del movimiento del voluntariado, constituye una forma nueva de estructuración social de fenómenos tan antiguos y comunes como la solidaridad social, la influencia de la religión y la interdependencia entre los representantes de lo público y de lo privado. Esta reestructuración debe entenderse acondicionada tanto por la memoria social colectiva como por la continuada presencia histórica de los protagonistas entre los que sobresale por encima de todos la Iglesia católica. Por tanto, el fenómeno del Sector No Lucrativo se ve influenciado por condicionantes de la sociedad global contemporánea.

Un ejemplo de la proliferación del fenómeno no lucrativo en España, lo tenemos en la profusión de las Universidades Privadas.

Siguiendo a *Maialen Escalada Navaridas*, una de las causas principales del desarrollo espectacular del denominado Tercer Sector es la crisis del Estado del Bienestar debido a:

- Cambios económicos
- Déficit Público: paro
- Cambios tecnológicos
- Cambio socio-culturales: ideológicos, escala de valores
- Internacionalización de las relaciones económicas y de competencia
- Cuestionamiento del papel del Estado como productor de bienes sociales

Estos cambios presentan unos indicadores como son:

* Incremento de las demandas de protección social:

- Cambios en el mercado de trabajo
- Incompatibilidad del déficit público con el gasto social

* Cambios sociales:

- Envejecimiento de la población
- Paro estructural
- Economía sumergida
- Corrientes migratorias
- Nuevas formas de convivencia y cultura

* Crisis ideológica:

- Ruptura del modelo Keynesiano
- Modelo neoliberal: crecimiento incompatible con el gasto social

Por tanto, el Sector No Lucrativo intenta en nuestro país acercarse al Estado en busca de financiación no alcanzable de otro modo, y de la misma forma el Estado del Bienestar ante la crisis ideológica de sus planteamientos, y de deslegitimación social, hace que busque igualmente refugio y colaboración en las entidades no lucrativas.

Es por ello, por lo que la afirmación de que el Estado del Bienestar discurre paralelamente al Sector No Lucrativo no es falsa del todo, pues a veces ocurre que el crecimiento de ambos obedece a fuerzas unas veces concurrentes y otras opuestas.

Lo cierto es que el Estado del Bienestar ha tenido que realizar cambios en su planteamiento e incluso en su ideología, modificando por tanto, sus objetivos y modos de intervención, dando entrada al mercado y a las entidades de voluntariado.

Dejando de un lado la trayectoria histórica del fenómeno de las entidades no lucrativas, nos detendremos ahora en el **concepto terminológico** de las mismas, pues como es sabido, existe abundante literatura sobre los conceptos que engloban al denominado Tercer Sector.

Para este análisis terminológico seguiremos a Antonia Sajardo Moreno.

Existe abundante terminología para tratar de identificar y definir los conceptos tanto de organizaciones como de instituciones que pertenecen al denominado Tercer Sector. Estas son las más importantes:

- **Sector Caritativo:** término que pone nombre al apoyo que reciben estas organizaciones del Sector Público para fomentar las donaciones privadas caritativas.

- **Sector Independiente:** haciendo énfasis al importante papel que juegan estas Entidades No Lucrativas como fuerzas independientes frente al Sector Público como respecto del espíritu que gobierna las acciones del Sector Privado Lucrativo.
- **Sector Voluntario:** concepto este utilizado mayoritariamente por el Reino Unido (voluntary sector). Aquí se pone de manifiesto el trabajo voluntario que es movilizado para el desarrollo de sus funciones.
- **Sector Exento de Impuestos:** término empleado para identificar el hecho de que en la mayoría de los países, las Entidades No Lucrativas tienen una fiscalidad privilegiado, ya sea en beneficios o en exenciones tributarias.
- **Sector de Organizaciones No Gubernamentales:** se pone en énfasis en este término el carácter de independencia intrínseco en estas organizaciones respecto al Sector Público. Este término suele emplearse para aquellas Entidades No Lucrativas que básicamente se encargan de la promoción socio-económica de los países en vías de desarrollo.
- **Sector de Economía Social:** con tradición en países de lengua francófona, incluido España y la Unión Europea. Es un concepto amplio que da nombre tanto a las organizaciones del Sector No Lucrativo como a ciertas entidades de tipo comercial, tales como las cooperativas, mutuas, mutualidades de previsión social, etc.
- **Sector Intermedio:** por ser un sector de carácter mediador entre los intereses del mercado por un lado, y las políticas de las agencias públicas por otro.
- **Sector No Lucrativo:** término utilizado generalmente en Estados Unidos (nonprofit sector), aunque se ha extendido internacionalmente, que pone énfasis en que las acciones de estas organizaciones no persiguen la idea de lucrarse con el objeto de distribuirlos entre los individuos que las controlan, como ocurre en el sector privado.

- **Tercer Sector:** término utilizado de forma negativa para definir a las Entidades No Lucrativas en relación al Sector Público y al Sector Privado.

Existen por tanto diversos enfoques para el estudio del concepto del Sector No Lucrativo:

- Enfoque de las teorías del *Nonprofit Organizations*:

Enfoque procedente de la tradición anglosajona caracterizado por el conjunto de instituciones con el específico criterio de actuación de Principio de No Distribución de Beneficios, en virtud de del cual, dichas organizaciones no pueden distribuir sus eventuales beneficios a las personas que las controlan, bien sean sus miembros, directores o administradores.

- Enfoque de la Economía Social:

Procedente como ya hemos manifestado de la tradición francófona, que considera como agentes del Tercer Sector, a las empresas cooperativas, a las entidades mutualistas y a las asociaciones. Los rasgos definidores de setas organizaciones estriban fundamentalmente en el servicio a sus miembros y a la colectividad. Siendo el aspecto más diferenciador con el enfoque de las *Nonprofit Organizations* en la admisión de las cooperativas como parte del Sector No Lucrativo.

- Enfoque del No Mercado:

Aglutina a aquellas organizaciones que su financiación se asegura por medios ajenos al sistema de precios de mercado, como son las contribuciones individuales o voluntarias, las donaciones o la actividad voluntaria.

- Enfoque de la Producción del Bienestar:

Desarrollada fundamentalmente en el Reino Unido a partir del sector socio-sanitario. Básicamente tiene como objeto comparar las realizaciones de las instituciones públicas de las entidades del Sector No Lucrativo.

A pesar de esta profusa terminología, la literatura propone varios criterios de definición:

- ❖ **Criterio Legal:** como su propio nombre indica los criterios de definición de las Entidades No Lucrativas se reducen a requisitos estrictamente jurídicos. Por tanto suponen un cierto grado de rigor, pues debe haber un escrupuloso respeto por la normativa de cada país que regule a estas entidades.

Como puntualización a este criterio, algunos autores señalan que dicho criterio peca de ser demasiado burocrático por cuanto los conceptos jurídicos resultan difíciles de entender y esto unido a que las reglamentaciones y normativas de cada país son autóctonas, resulta difícil extrapolar esta conceptualización al plano internacional.

- ❖ **Criterio Económico-Financiero:** en virtud del cual las organizaciones encuadradas en el Sector No Lucrativo quedarán definidas en virtud de sus fuentes de renta. Y así, desde este prisma dichas organizaciones deberán tener un volumen principal de renta que no proceda ni de la venta de bienes y servicios del mercado, como ocurre con el Sector Privado Lucrativo, ni de las contribuciones obligatorias efectuadas por los ciudadanos a través del sistema impositivo, como es el caso del Sector Público, sino que deberán tener su origen en las aportaciones o contribuciones voluntarias de sus socios o benefactores. Por tanto una organización o institución estará integrada en el Sector No Lucrativo cuando al menos el 50 % de sus ingresos tengan su origen en las aportaciones o contribuciones voluntarias de sus socios o benefactores.

Este criterio es seguido por el Sistema Nacional de Cuentas de las Naciones Unidas (UNSAN). Según esta organización, las Entidades No Lucrativas quedan definidas como instituciones no lucrativas al servicio de los hogares (economías domésticas), señalando con ello que su principal fuente de renta procede tanto de contribuciones individuales como de economías domésticas en porcentaje igual o superior al 50 %.

❖ Criterio Funcional: este criterio se basa en el estudio de las funciones que estas entidades realizan. Un esquema integrador de las funciones realizadas por las Entidades No Lucrativas es el siguiente:

○ Función de producción a varios niveles:

- Oferta de *outputs* no producidos por el Sector Privado Lucrativo:

Ausencia de rentabilidad propiciada por dos hechos, uno de ellos sería el propio rasgo del colectivo receptor de tales *outputs*, de bajo nivel socioeconómico, y de otro por las propias características de los *outputs*, en cuestión.

- Oferta de *outputs* donde se produce fallos de mercado: aquí el Sector Privado Lucrativo produce cantidades y calidades de *outputs* inadecuados o a un precio superior al normal del mercado, y esto se produce debido principalmente a una situación de monopolio o que se producen fallos en el contrato o en el mercado por información asimétrica.

- Oferta de *outputs* colectivos no ofertados por el Sector Público o en condiciones no óptimas.

- Oferta de *outputs* no comerciales: se consideran aquí bienes y servicios para los que la oferta pública o lucrativa supondría desvirtuar el propio carácter de los mismos.
- Provisión de las condiciones necesarias para el éxito de los mercados, por la que las Entidades No Lucrativas pueden cambiar la condiciones del entorno en las que el mercado opera. Igualmente estas entidades contribuyen a la reducción de los costes de las transacciones económicas en alguno sitios.

○ Función de redistribución y estabilización:

El Sector No Lucrativo comparte con el Sector Público la realización de las funciones de producción, distribución, y regulación.

Algunos autores (Salamon 1987)afirman que la principal función del mismo consiste en ayudar al Sector Público en el cumplimiento de sus responsabilidades sociales.

○ Contribución al fomento de la democracia: donde las Entidades No Lucrativas incrementan la participación social favoreciendo así la cultura democrática. Asimismo se concibe a esta organizaciones como agentes integradores de los individuos en la práctica socio-política, facilitando así la diversidad de ideas y opiniones construyendo así una sociedad cada vez más plural y enriquecedora. A través de las Entidades No Lucrativas, los ciudadanos pueden articular sus demandas sociales y la defensa de sus intereses frente al Sector Público.

○ Función de Pionerismo: tradicionalmente las Entidades No Lucrativas, han sido las únicas que han generado respuestas sociales. Este papel pionero será reconocido tras la crisis de los Estados del Bienestar, en virtud del cual éstas se erigen como elementos de ayuda básicos al

Sector Público en el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades sociales, a través de modelos de colaboración funcional entre ambos agentes.

- ❖ Criterio estructural: este criterio enfatiza en los rasgos que determina la estructura y el modo de operación de las Entidades No Lucrativas, de manera que:
 - Deban tener una estructura formal, es decir una cierto grado de institucionalización, lo que significa que deban estar legalmente reconocidas.
 - Deben estar compuestas por entidades privada, institucionalmente separadas del Sector Público, es decir que no pueden estar gobernadas por dicho sector o que institucionalmente estén separadas.
 - No deben distribuir beneficios a las personas que las controlan. Deben regirse bajo el lema del Principio de No Distribución.
 - Principio de autogobierno, según el cual estas entidades deben controlar y dirigir sus propias actividades.
 - Deben contar con recursos voluntarios para el ejercicio de sus actividades, lo que supone que deben utilizar el trabajo voluntario para la realización de sus funciones de decisión y gestión o de donaciones con objeto de apoyar financieramente sus acciones.

Como se ha observado, la profusión de términos y literatura referida al Sector No Lucrativa o Tercer Sector, es amplia y como se ve en nuestro país adolece de una cierta imprevisión terminológica. Pues, por un lado, no se dispone de un concepto preciso, y por otro, el sector tiende a identificarse con conceptos parciales tales como sociedad civil, economía social, organizaciones voluntarias, organizaciones no gubernamentales.

Falta, así pues, esa delimitación clara de lo que se entiende por Tercer Sector, siendo este el primer obstáculo que se plantea a los estudiosos del tema que

intentan acotar los límites terminológicos, pues ninguna de las definiciones anteriormente expuestas satisfacen por completo la necesidad de un marco conceptual, carente de ambigüedad y dotado de comprensión al mismo tiempo por el conjunto de las personas afectadas por esta terminología.

Es necesario, por tanto, encontrar una definición unitaria para poder acotar de manera clara y sin escisiones el concepto del llamado Tercer Sector como punto de partida del análisis del mismo.

Se ha preferido la adopción para este estudio del término Tercer Sector dentro de toda la variada y extensa terminología, por ser la utilizada por el grupo de investigación de Johns Hopkins University en el estudio del Sector No Lucrativo en 22 países, en los que se encuentra incluido España.

2.2. Evolución

Con la dictadura España sufrió la eliminación del Estado de derecho. Traducido esto al asociacionismo y a la participación de la sociedad significa que durante cuarenta años casi la totalidad de la estructura de lo que ahora llamamos Tercer Sector fue automáticamente borrada. Esto afectó a fundaciones, asociaciones, cooperativas, etc.

En los años setenta fue cuando, poco a poco y con muchas dificultades, se reconstruyó -en algunos casos se construyó de nuevo- el Tercer Sector, lo que provocó una falta de experiencia y de tradición para hacer progresar proyectos por parte de estas entidades y es precisamente este aspecto el que resulta más difícil de combatir.

Pero esta circunstancia hizo que el Tercer Sector se haya visto renovado y revigorizado por el acceso del marco democrático que ha seguido a la Dictadura,

pero, al mismo tiempo, ha servido a la sociedad española como escuela y como ejercicio práctico de democracia política.

Desde una perspectiva histórica, el tercer sector fue muy importante en la etapa previa a la creación del estado del bienestar. Muchas de las funciones sociales y de protección que posteriormente, en la era industrial, fueron asumidas por el estado del bienestar, estaban casi exclusivamente en manos del sector voluntario y no lucrativo. Posteriormente, con la consolidación del papel del estado como ente redistributivo, el tercer sector se ha colocado en los márgenes de la vida pública, apartado por el creciente dominio del mercado y por las esferas del gobierno.

Ahora que los otros dos sectores económicos disminuyen su importancia, al menos en cuanto a la cantidad de empleo que generan, la posibilidad de resucitar y transformar el tercer sector y convertirlo en vehículo para la integración económica y social de muchas personas, y para garantizar la calidad de vida de nuestras sociedades, parece evidente. Esto sobre todo es así cuando otras dimensiones que tradicionalmente han sido fundamentales para la integración social –la familia, la empresa- han disminuido su capacidad como factores de integración de un sector social muy importante.

A través de las afiliaciones a organizaciones de voluntarios, muchas personas superan su sensación de aislamiento personal y, en cierta medida, se convierten en parte de una comunidad real. Se trata de una necesidad de primera importancia que no puede ser cumplida ni por las fuerzas tradicionales del mercado ni por las intervenciones públicas.

La globalización del mercado y la disminución del papel gubernamental, tienen como consecuencia, que las personas se vean impulsadas a organizarse en comunidades y organizaciones que defiendan intereses comunes para asegurar su propio futuro. Y todo indica que esta tendencia se verá reforzada en el futuro.

El Tercer Sector juega un papel social cada vez más relevante en los países de todo el mundo. Las personas crean organizaciones para poder cubrir las necesidades que no están garantizadas por el mercado ni por el sector público.

En concreto, el Tercer Sector viene a ocupar un lugar que no ocupa el sector público ni el sector mercantil. Sin embargo, también combina e integra dimensiones de la economía mercantil y de la economía pública. En esta perspectiva el Tercer Sector responde a diversas facetas de cambio o de transformación:

- Las nuevas necesidades sociales, producto de los cambios de fondo que vive la organización social, no son cubiertas por los mecanismos tradicionales de mercado ni mucho menos, por la extensión del estado del bienestar. La configuración de estos nuevos mercados, exige la presencia de actores que podríamos encuadrar dentro del tercer sector. O mejor dicho se trata de actividades que requieren nuevas formas de cooperación entre los ciudadanos, las instituciones públicas y los profesionales-empresarios. En este marco, las organizaciones no lucrativas y voluntarias, cumplen un papel de intermediación que resulta clave para dar salida a estas nuevas necesidades sociales. La satisfacción de estas nuevas necesidades sociales, es un aspecto crucial para garantizar la cohesión social, la calidad de vida y la sostenibilidad ambiental de nuestras sociedades.
- El declive del estado del bienestar clásico responde a un doble fenómeno, ya apuntado. Por una parte, a las políticas de ajuste y de equilibrios fiscales, exigidas por la globalización, la liberalización de la vida económica y los requisitos de competitividad. No es posible alimentar el déficit público, so pena de perder capacidad para competir en una economía internacional fuertemente interrelacionada. De ahí, la tendencia a los recortes presupuestarios y del gasto público. Pero por otra parte, el estado del bienestar se muestra ineficaz para tratar y para abordar los nuevos fenómenos de la exclusión social, la individualización de la vida

social y, en suma, tiene cada vez mayores dificultades para intervenir de forma directa en la satisfacción de las nuevas necesidades sociales.

Es aquí donde, adquieren cada vez mayor relevancia, la presencia e intervención de asociaciones y organizaciones de participación ciudadana que dirigen sus esfuerzos a abordar problemas que el gobierno no aborda y, sobre todo, de dar respuestas, "desde abajo" a los nuevos fenómenos sociales. Así sucede, por ejemplo en el campo del cuidado a las personas dependientes, de la mejora del entorno urbano y ambiental, del cuidado de niños, de las actividades culturales, etc.

Las organizaciones no lucrativas basan su actuación en un intercambio social y en la reciprocidad, aunque a menudo con consecuencias económicas tanto para los beneficiarios como para el benefactor. En este sentido, las actividades para la comunidad son sustancialmente diferentes de las actividades propias del mercado, en las que el intercambio está basado en aspectos materiales y financieros y en el que las consecuencias sociales son menos importantes que las pérdidas y las ganancias económicas. Esta orientación hacia el intercambio social y la reciprocidad es lo que define a las organizaciones del Tercer Sector y lo que las diferencia de las organizaciones mercantiles y de las políticas públicas.

El fenómeno del asociacionismo ciudadano es un fenómeno heterogéneo, que no se configura en un sector ni se consolida como tal, sino que responde a un movimiento permanente.

En su esencia están presentes grandes organizaciones, con grandes recursos y participación de asociados que se han consolidado en un mercado "no lucrativo". Por ejemplo, clubes deportivos y sociales, organizaciones de consumidores, etc. Por otro lado, existen, agrupaciones y grupos informales que actúan en espacios sectoriales o territoriales, y que son la expresión de nuevos movimientos ciudadanos, y que no necesariamente adquieren formalidad jurídica. Por ejemplo,

grupos comunitarios, que actúan en barrios concretos, y que expresan intereses y motivaciones singulares (mujeres, jóvenes, grupos de cultura, de solidaridad, etc.). Entre estos extremos, se mueve un conjunto de entidades y organizaciones diversas que responden a motivaciones y objetivos heterogéneos, pero que todas ellas tienen en común ciertas facetas que permiten incluirlas en este "Tercer Sector" emergente.

En todos estos casos, se trata de organizaciones motivadas por la solidaridad y la consecución de objetivos colectivos. Tienen una misión que atender y se organizan con la finalidad de satisfacer necesidades sociales a partir de la implicación-participación de los propios afectados o interesados en dichos objetivos.

El análisis sobre el Tercer Sector debe orientarse al papel que estas nuevas organizaciones, cumplen como agentes de cambio y expresiones de las mutaciones de nuestras sociedades. Igualmente va llenando un espacio en expansión, vinculados a las nuevas necesidades sociales no satisfechas ni por el Estado ni por el ámbito privado.

Desde este ángulo, estas organizaciones resultan más idóneas para cubrir estas necesidades, en la medida que:

- Identifican e interpretan con mayor eficacia las mutaciones sociales en la medida que son los propios afectados-implicados los que participan en la búsqueda de soluciones.
- Integran una fuerte motivación y vocación de sus promotores y miembros con las soluciones más idóneas para la resolución de los problemas.
- Combinan de forma flexible el trabajo profesional-remunerado (imprescindible para alcanzar los niveles de calidad que las nuevas actividades exigen) con el trabajo voluntario. Ello permite, en muchos

casos, reducir costes lo que permite asegurar una viabilidad a los proyectos emprendidos y completar "mercados" que el sector mercantil no podría hacer en una lógica clásica de mercado (remuneración del capital). Aunque requiere cada vez más la profesionalización del Tercer Sector para una mejor optimización de los recursos de las organizaciones, teniendo como contrapartida la contratación de gestores y personal técnico proveniente en muchos casos de la esfera privada.

Por tanto, el Tercer Sector no debe ser reducido a las organizaciones ciudadanas y entidades cívicas, vinculadas a la defensa de intereses y a la movilización civil. El Tercer Sector se amplía a las organizaciones que participan en la vida económica, que gestionan recursos, promueven proyectos y que cumplen un papel de primer orden en la organización de determinados mercados, principalmente en aquellos que responden a las nuevas necesidades sociales emergentes.

Es por ello, por lo que en un sentido amplio y atendiendo a las mutaciones de fondo que viven nuestras sociedades, podemos incluir en el concepto de Tercer Sector, iniciativas que adquieren formas de autoempleo, microempresas o incluso, iniciativas económicas informales, que nacen y se desarrollan para dar respuesta a las necesidades sociales, no cubiertas por las empresas clásicas ni por el sector público.

2.3. Estructura y Organización

A la hora de realizar un breve estudio sobre la estructura y organización de las entidades sin ánimo de lucro referidas al Tercer Sector observamos los mismos problemas que surgen a la hora de definir el concepto de Tercer Sector.

En primer lugar, anteriormente ya hemos hecho referencia a lo arduo y complicado que resulta definir lo que coloquialmente se entiende como Tercer

Sector, pues ya expusimos que al no haber una definición internacional –ni nacional-, unitaria del concepto es bastante complicado establecer una definición concreta. A esta indefinición conceptual se le une igualmente un escaso y ambiguo marco legal y por último a estas dos cuestiones anteriores hay que sumar la escasas fuentes de información estadística.

En este marco nada favorecedor es donde arranca la clasificación de las organizaciones del Tercer Sector cuyo punto de partida hay que situarlo en un contexto histórico de larga tradición asociativa, pues al contrario de lo que argumentan algunos autores, España es un país con larga tradición asociativa.

Según los datos de Prieto Lacaci en los registros del Ministerio del Interior entre los años 1965 y 1990 se crearon en nuestro país más de 150.000 asociaciones voluntarias, de las cuales el 85 % son no lucrativas. Siendo el período de mayor crecimiento el de los primeros años de la transición de la democracia, teniendo como ejemplo que en sólo cuatro años, desde 1977 a 1980 se constituyeron más asociaciones que en los doce años anteriores, siendo a partir de los años ochenta donde se ralentiza el crecimiento, siendo impulsado de forma vertiginosa de nuevo en 1990.

Las asociaciones con mayor proyección en esa época eran las deportivas, las recreativas, las culturales y las vecinales, que, en 1990, agrupaban a más del 80 % de las existentes. Las asociaciones que defendían intereses particulares o colectivos (asociaciones profesionales, etc.), las asistenciales y las filantrópicas crecieron notablemente, pero su número era aún reducido.

No se dispone de datos fiables a nivel nacional sobre el desarrollo de otras asociaciones voluntarias, como son las asociaciones recreativas, culturales, profesionales, cívicas o benéficas.

El nivel de afiliación, medido no por el número de asociaciones sino por el de personas implicadas en algún tipo de asociacionismo tampoco dispone de excesiva información y, en gran parte, continúa siendo un desconocido. Antes de los años ochenta, sólo se conoce una encuesta nacional, realizada en 1973, que aporte alguna información sobre participación en asociaciones. Según este estudio el 37 % de los españoles formaba parte de alguna asociación y el 15 %, de dos o más.

Número de asociaciones voluntarias inscritas entre los años 1980 y 1990

AÑO	NÚMERO	ACUMULADO
1980	6.997	64.824
1981	4.662	69.486
1982	5.101	74.587
1983	8.694	83.281
1984	5.627	88.908
1985	4.089	92.997
1986	4.621	97.618
1987	5.475	103.093
1988	6.356	109.449
1989	6.778	116.227
1990	7.830	124.557

Fuente: Registros del Ministerio del Interior. Gregorio Rodríguez Cabrero y otros.

Una encuesta del CIS realizada en 1980 daba una tasa de afiliación del 23,3 % y otra de la Comunidad Europea, realizada en 1989, mostraba que España se encuentra entre los países de la Comunidad con una tasa más baja de asociatividad, el 31 %, por delante tan sólo de Portugal, con el 24, y de Grecia, con el 25.

Según el sondeo efectuado por la Fundación Foessa en 1994. En una primera visión panorámica del nivel de asociacionismo existente en la sociedad española, podrían, constatarse las siguientes características: El índice de pertenencia asociacional de la sociedad española es estimado habitualmente como muy bajo. Éste podía establecerse en un 37 %, el mismo que había estimado el Ministerio de Cultura para 1978. Este índice no parece haber variado sustancialmente quince años más tarde, aunque se detecta una evolución hacia un mayor índice de pertenencia. En 1994, según Foessa, este índice puede fijarse en un 40,4 %, apenas cuatro puntos más arriba del señalado para 1978.

De las personas que pertenecen a alguna asociación, las hay que pertenecen simultáneamente a varias de ellas, lo que puede alterar el anterior índice de pertenencia. La pertenencia asociativa detectada por el sondeo efectuado por la Fundación Foessa queda configurada, por tanto, de la siguiente forma: un 22,6 % se integra en una sola asociación, un 10,1 % pertenece a dos asociaciones, y el 7,7 % restante forma parte de tres o más asociaciones, tal y como apreciamos en la siguiente tabla.

Distribución de la población según el número de asociaciones a las que pertenece.

Año 1994

<i>Pertenencia a asociaciones</i>	<i>Porcentaje de población</i>
No pertenece a ninguna	59,6
Pertenecen a una	22,6
Pertenecen a dos	10,1
Pertenecen a tres	4,3
Pertenecen a más de tres	3,4
Total encuestados	8.000

Fuente: Fundación Foessa.

En 1995 España contaba con una población adulta potencialmente activa (16-65 años) de más de veinticinco millones de personas (25.494.500) dentro de una población total de 39.210.000 habitantes. La población ocupada ascendía a 12.041.900 personas, lo que venía a significar unos 11.139.000 empleos equivalentes a jornada completa, con una media anual de 1.735 horas de trabajo. El Producto Interior Bruto (PIB) ascendió, en 1995, a 69.778.856 millones de pesetas corrientes.

Dentro de este contexto y con las limitaciones mencionadas, se puede concretar una cifra aproximada de 253.507 organizaciones pertenecientes a este sector, siguiendo a José I. Ruiz Olabuénaga.

Según el mismo autor en el año 1995 el conjunto de entidades no lucrativas ascendía a más de 250.000 organizaciones distribuidas de acuerdo al siguiente cuadro:

Número y tipos de organizaciones no lucrativas. Año 1995

<i>Tipo</i>	<i>Número</i>
Asociaciones	174.916
Fundaciones	5.698
Cooperativas	7.822
Mutualidades e previsión social	400
Centros de enseñanza	6.392
Clubes deportivos	58.085
Cajas de Ahorro con obra social	50
Hospitales	144
Total	253.507

Fuente: José I. Ruiz Olabuénaga.

Como se aprecia en el anterior cuadro dos tipos de organizaciones destacan por su representación mayoritaria, el de las asociaciones y el deporte federado.

La constatación de esta gran incidencia de las sociedades y clubes deportivos federados, que se añade al número importante de asociaciones recreativas y deportivas no competitivas (no federadas) apunta claramente a una de las notas más caracterizadoras de la sociedad actual, la incidencia del ocio organizado típico de una sociedad como la nuestra frecuentemente vinculada al ocio.

Existe otro criterio de clasificación internacional de las Organizaciones No Lucrativas, suficientemente extendido, para establecer una Clasificación Internacional de Entidades No Lucrativas (ICPO) propuesto por Lester M. Salamon y elaborado en el contexto del proyecto de investigación internacional de la Universidad Johns Hopkins sobre el Sector No Lucrativo. Este criterio pone el énfasis en la actividad principal de la organización para clasificar a estas en un sector o subsector o en otro u otros.

La unidad de análisis de esta clasificación internacional ICPO para identificar el tipo de actividad económica radica en el establecimiento físico de la organización donde ejerce sus actividades y no en la propia entidad.

Esta clasificación internacional ICNPO ordena a las Entidades No Lucrativas en doce grupos mayores de actividad que a su vez se subdividen en 24 subgrupos. Aunque no faltan voces críticas que promueven que este criterio de clasificación es ineficaz por cuanto no refleja la verdadera dimensión de las Entidades No Lucrativas, ciertamente dada la amplitud de categorías y subgrupos que propone este criterio de clasificación ICNPO, se trata de un buena forma de organizar las organizaciones altruistas pues ha sabido aglutinar a entidades no lucrativas con una larga trayectoria histórica como puede ser el caso de las de tipo religioso o humanitarias, con las más jóvenes en el tiempo como por ejemplo las de defensa del medio ambiente o las que aglutinan a diferentes colectivos de profesionales,

combina igualmente las organizaciones autogestionadas de las que no lo son y también las de componente religioso de las laicas.

Clasificación de las Entidades No Lucrativas según el criterio del ICNPO

GRUPO 1 CULTURA Y OCIO	1.100 Cultura y artes 1.200 Ocio 1.300 Clubes de servicios
GRUPO 2 EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN	2.100 Educación primera y segunda 2.200 Educación superior 2.300 Otros tipos de educación 2.400 Investigación
GRUPO 3 SALUD	3.100 Hospitales y rehabilitación 3.200 Guarderías 3.300 Intervenciones en salud mental 3.400 Otros servicios de salud
GRUPO 4 SERVICIOS SOCIALES	4.100 Servicios Sociales 4.200 Alta necesidad y refugiados 4.300 Apoyo y mantenimiento de rentas
GRUPO 5 MEDIO AMBIENTE	5.100 Medio Ambiente 5.200 Animales
GRUPO 6 DESARROLLO Y VIVIENDA	6.100 Desarrollo económico, social y comunitario 6.200 Vivienda 6.300 Empleo
GRUPO 7 SERVICIOS LEGALES, DEFENSA Y POLÍTICOS	7.100 Entidades para la defensa civil 7.200 Servicios legales y jurídicos 7.300 Entidades políticas
GRUPO 8 PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO E INTERMEDIARIOS	8.100 Intermediarios filantrópicos
GRUPO 9 ACTIVIDADES INTERNACIONALES	9.100 Actividades Internacionales
GRUPO 10 ACTIVIDADES RELIGIOSAS	10.100 Actividades y congregaciones religiosas
GRUPO 11 ASOCIACIONES PROFESIONALES, EMPRESARIALES Y SINDICATOS	11.100 Asociaciones profesionales, empresariales y sindicatos
GRUPO 12 NO CLASIFICADOS	12.100 No clasificados

Fuente: Lester M. Salamon y Anheier (1993)

El grupo número uno es el más numeroso, pues las organizaciones relacionadas con el deporte y el ocio ocupan el primer puesto en cuanto a número de organizaciones con cerca del 60 % del total de las organizaciones de esta clasificación.

Tras el grupo primero relacionado con la sociedad del ocio, el segundo en cuanto al número de organizaciones corresponde al grupo educativo, aunque si bien éste se encuentra a bastante distancia del primero.

Atendiendo a un criterio estrictamente legal, únicamente nuestro ordenamiento jurídico reconoce como organizaciones de tipo legal –amparadas en alguna normativa de rango legal-, las asociaciones y las fundaciones, y es estos tipos de organizaciones no lucrativas a las que se confiere una personalidad jurídica propia. Existe a parte de estas dos clases de organizaciones, otras como federaciones, confederaciones, coordinadoras, etc., pero por su pequeña representación en relación a las fundaciones y asociaciones no merecen ser resaltadas, centrándose mayormente la esencia de las mismas en ser instrumentos para la defensa de los intereses tanto de las asociaciones como de las fundaciones. Así, existen coordinadoras de ong's de cooperación al desarrollo, o federaciones de asociaciones empresariales o confederaciones de sindicatos y un extenso ejemplo de muchas más.

En efecto, el derecho español distingue dos tipos de organización sin ánimo de lucro: la asociación y la fundación.

La asociación: En virtud de la regulación constitucional la asociación puede buscar los fines u objetivos que sus fundadores deseen. El derecho de asociación se encuentra regulado en el artículo 22 de la Constitución que considera ilegales *las asociaciones que persigan fines o utilicen medios tipificados como delito*. Así, desde la Constitución la licitud se debe entender relacionada no con el

ámbito de lo político sino de lo penal. Se prohíben igualmente (artículo 22.5) *las asociaciones secretas y las de carácter paramilitar*.

Por tanto, existe libertad absoluta para el objeto social -de interés público o privado- que los socios deseen fuera de los considerados como delito.

La fundación. La Ley de Fundaciones enumera los fines que deberá perseguir una fundación remarcando que deben ser «de interés general: de asistencia social, cívicos, educativos, culturales, científicos, deportivos, sanitarios, de cooperación para el desarrollo, de defensa del medio ambiente o de fomento de la economía o de la investigación de promoción del voluntariado o cualesquiera otros de naturaleza análoga».

Se trata, así pues, del mismo listado que el atribuido a las asociaciones que reclamen la declaración de utilidad pública. Una lista amplia y variada que asegura la posibilidad de aprovechar la institución fundacional para todos los objetivos de interés general.

Dentro de la gran amplitud de actividades a las que se dedican las entidades no lucrativas, destaca por su gran número las destinadas a la acción puramente social, como hemos manifestado anteriormente.

El estudio realizado por la Fundación Tomillo, anteriormente comentado, relativo a las ong's de acción social, cifra en más 11.000 las organizaciones dedicadas a esta actividad, de las cuales el 77 % son asociaciones y un 22 % fundaciones, siendo el 1 % restante para las federaciones, confederaciones mayormente.

Un número muy similar es el relativo a las entidades relacionadas con la sanidad, pues según otro estudio realizado por la Confederación Española de Fundaciones (CEF), bajo los auspicios del Ministerio de Sanidad, se desprende que, en la

actualidad, existen en nuestro país un total de 844 de estas fundaciones y 10.043 asociaciones inscritas en registros estatales o autonómicos.

La mayoría de estas entidades llevan entre seis y veinte años desarrollando su labor y actúan preferentemente en el ámbito comarcal o local. Lo más frecuente es que las asociaciones, que tienen un grado de especialización mayor que las fundaciones, defiendan los intereses de los pacientes de determinadas enfermedades y los de sus familiares.

Las fundaciones, por su parte, trabajan tanto en el ámbito regional como en toda España e incluso algunas mantienen proyectos en otros países. En cuanto a su campo de actuación, el estudio demuestra que las regionales suelen dedicarse a actividades de asistencia socio-sanitaria, mientras que las que tienen presencia en todo el territorio español o fuera de nuestro país desarrollan, por lo general, labores relacionadas con la investigación, la docencia y la divulgación.

El 78% de las fundaciones relacionada con la sanidad cuenta con personal contratado además del voluntario. De ellas, más de la mitad (53,4%) tiene una plantilla compuesta por más de diez personas. El nivel de profesionalización es muy superior en el caso de las fundaciones contra adicciones patológicas (casi el 91% de su personal es contratado). El 27% de las ellas afirma contar con los servicios de voluntarios, frecuentemente con estudios superiores. La proporción de asociaciones con personal contratado asciende al 66%, y el promedio de trabajadores que tienen oscila entre uno y cinco.

Un dato esperanzador en cuanto a la capacidad de creación de empleo del sector es que el 40% de las asociaciones y fundaciones tiene previsto contratar más personal en los próximos dos años.

Por último, el estudio revela que las vías de financiación de estas entidades provienen de fondos públicos, privados y recursos propios. Los públicos

proceden mayoritariamente de las comunidades autónomas y los privados de empresas y particulares. Solamente el 19% de las fundaciones son económicamente autosuficientes, mientras que nada más el 2,3% de las asociaciones admite ingresos procedentes de su patrimonio y más del 50% de otras fuentes alternativas.

2.4. Empleo generado

Es tarea ardua y compleja el establecer cifras relativas a cuantificar el empleo generado por las Entidades No Lucrativas en España. En primer lugar porque hemos visto que no existe una definición clara –ni tampoco reglamentación-, de lo que tiene ser una Entidad No Lucrativa para que realice sus actividades en nuestro país de forma legal, y en segundo lugar porque no existen cifras estadísticas oficiales que nos acerquen a la realidad de estas organizaciones.

La amalgama de definiciones y terminología que hemos estudiado anteriormente, nos sirve, igualmente, para refrendar en primer lugar la escasa importancia que por parte de las administraciones competentes han tenido acerca del estudio de dichas organizaciones y en segundo lugar para incidir en que como no existe una única fuente de datos que incluyera a todas las organizaciones o incluso a la mayoría, la recopilación los mismos debe partir del estudio de los datos proveniente de los ingresos y gastos, y del empleo principalmente de los organismos o ministerios gubernamentales competentes en la materia que por citar los más importantes señalamos el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el de Educación Cultura y Deporte, el de Sanidad, el Instituto Nacional de Estadística, y los institutos de estadística del País Vasco y Cataluña.

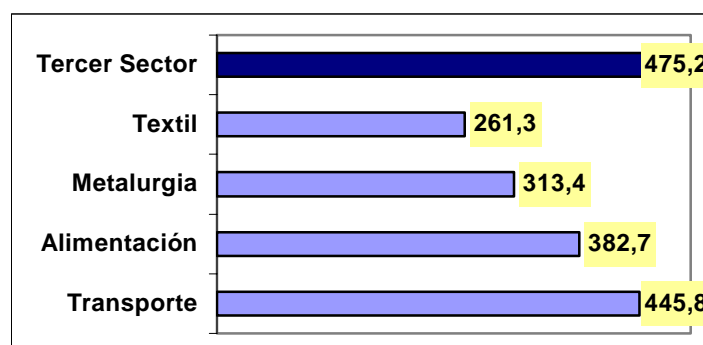
Para el estudio de este apartado tomaremos como nuestros los datos recogidos en las fuentes secundarias señaladas en el primer capítulo de este estudio.

Según dichas fuentes, el Sector No Lucrativo en España, es un sector de una importancia considerable en el aspecto económico y en la dimensión del mismo pues cada vez existen mayor número de ONG's que centran su actividad principal en diversas materias.

Desde el punto de vista meramente económico las organizaciones que representan el llamado Sector No Lucrativo en España se sitúan en uno de los primeros puestos en cuanto a Producto Interior Bruto generado, pues en el año 1995 el Sector No Lucrativo en este país representaba el equivalente al 4% del PIB. Cifra esta más que importante si la comparamos con otros sectores como por ejemplo el más importante para España que es el turismo que viene a representar más del 10% del PIB.

Otro dato a tener en cuenta es el apartado referido al empleo generado, pues siguiendo a las mismas fuentes el Tercer Sector aglutinaba en 1995 a más de 475.000 trabajadores remunerados a tiempo completo. Cifras estas igualmente importantes si las comparamos con diversos sectores como el sector público, que vendría a ser esta cantidad el 22,9 % del total de los trabajadores de este sector; o del sector servicios que vendría a suponer el 6,8 % del total de los trabajadores de este sector.

Empleados del Sector No Lucrativo en España en contexto, en 1995 (miles)



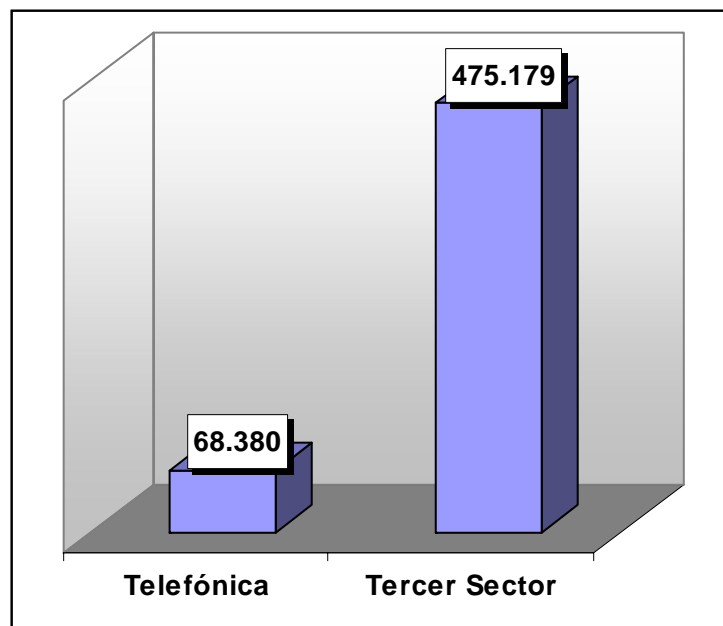
Fuente: La sociedad civil global. 2001

Como se aprecia en el cuadro, el sector de las Entidades No Lucrativas emplea a más trabajadores que otros sectores e industrias del país, incluidos los sectores textiles, el de la industria metalúrgica, el de la industria química, el de alimentación, bebidas y tabaco, y el de transporte y comunicación.

Estas cifras han de ser estudiadas de acuerdo a los datos globales de las personas que trabajan en dichas entidades ya sean voluntarios o personal remunerado o tengan contrato de jornada completa o parcial. Así, el Tercer Sector en España, aglutina a más de 3.000.000 millones de personas voluntarias de las cuales más de 1.200.000 dedican al menos más de dieciséis horas al mes a una de estas organizaciones.

Para poder reflejar la verdadera magnitud de estas cifras, si hacemos una comparación en lo relativo a las personas remuneradas del llamado Tercer Sector, nos damos cuenta que éstas sobrepasan al total de las personas contratadas por la mayor empresa del país en cuanto a número de trabajadores, Telefónica y sus filiales.

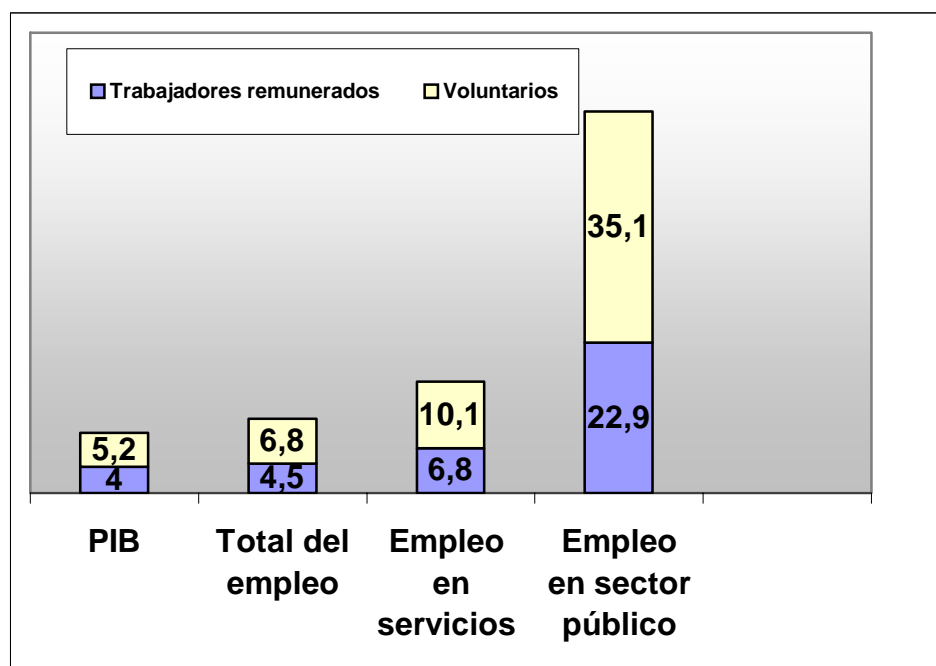
Empleados del Sector No Lucrativo en España comparados con la empresa Telefónica en 1995



Fuente: *La sociedad civil global. 2001.*

Estas magníficas cifras aumentan si tomamos como referencia el personal de voluntarios con los que se nutren las Entidades No Lucrativas y que aunque no reciben retribución alguna por el desempeño de sus actividades, sí producen trabajo cuantificable en el Producto Interior Bruto del país.

El Sector No Lucrativo en España con y sin voluntarios en 1995 (porcentaje)



Fuente: La sociedad civil global. 2001

Como se puede observar en el gráfico anterior existe un importante montante de voluntarios que trabajan de forma altruista en las ONG's. Hay que recordar que el trabajo voluntario es una característica de las Entidades No Lucrativas que según las fuentes anteriormente señaladas de la población total adulta española un 9,8 % de la misma afirmaban dedicar parte de su tiempo a colaborar con estas organizaciones.

Aunque estas cifras adquieran una importancia extraordinaria, si las comparamos con los países de nuestro entorno observamos que no lo son tanto, o dicho de otro modo, España está por debajo de la media de algunos países europeos.

En lo relacionado con las características de las organizaciones del Tercer Sector generadoras de empleo, observamos que las más numerosas corresponden a aquellas cuya actividades se enmarcan dentro de los servicios sociales. En este tipo de organizaciones el empleo que generan es más que significativo si lo comparamos con otros sectores de actividad de las Entidades No Lucrativas.

Las organizaciones de acción social, en términos de empleo, representan el 40 % del *Sector de actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales*, según el estudio Empleo y Trabajo Voluntario en las ONG de acción social.

Siguiendo al mismo estudio, las Organizaciones No Lucrativas de acción social poseen más de 1.357.321 de trabajadores, de los cuales en torno a 284.000 tendrían una relación laboral como asalariados de estas organizaciones, por tanto el porcentaje con respecto a las cifras de empleo total en España sería el siguiente, 2 de cada 100 asalariados en España trabajaría para las Organizaciones No Lucrativas de acción social.

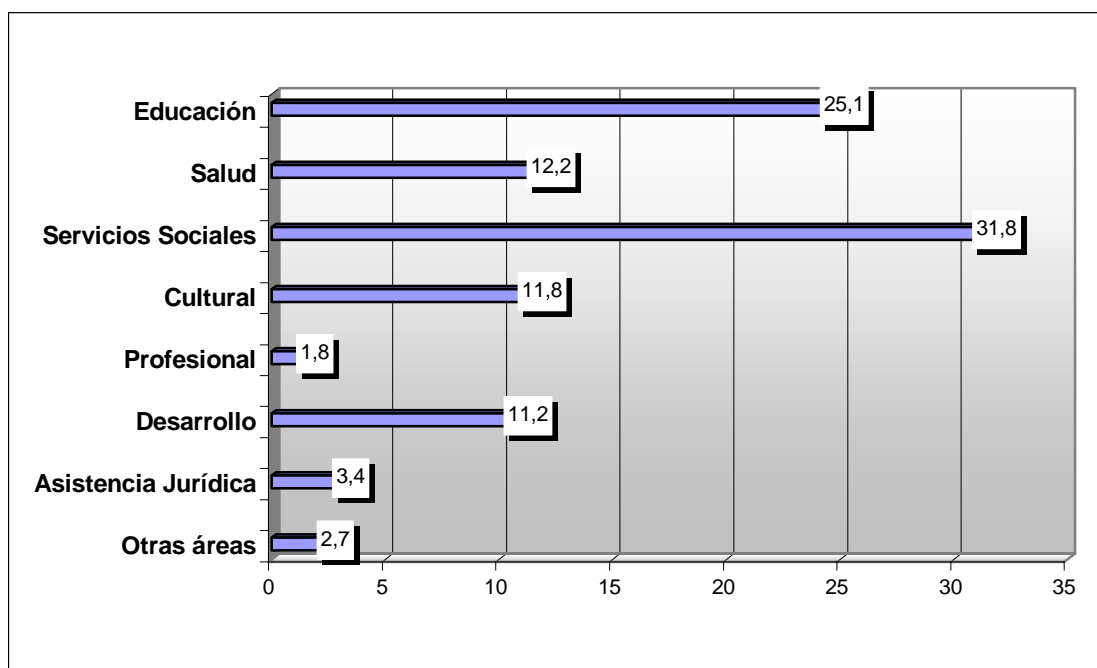
Los trabajadores asalariados de las ONG's de acción social, reciben una cantidad aproximada de 4.207 millones de euros en concepto de sueldos y salarios, lo que supone una aportación a la renta disponible de los hogares de más de 3.305 millones de euros (es decir, el aproximadamente el 1,1 % sobre el total nacional).

Los ingresos en las cotizaciones sociales sobrepasan los más de 1.382 millones de euros y los ingresos fiscales de estas organizaciones de acción social (mayormente el IRPF) alcanzarían los 564 millones de euros.

A niveles cuantitativos, se trata del mayor subsector de las Entidades No Lucrativas, tanto en número de organizaciones integrantes como en número de personal contratado como en cantidad presupuestaria que maneja. Para hacernos una idea más real de lo que representa las Organizaciones No Lucrativas de acción social, diremos que en lo concerniente al empleo asalariado, este subsector (acción social) es equiparable al de *fabricación de productos metálicos*, y ligeramente superior al sector de *intermediación financiera* y similar al sector de *actividades recreativas, culturales y deportivas*.

Se observa, por tanto, que al igual que otros países de Europa Occidental, los servicios sociales dominan claramente el panorama no lucrativo español.

Composición del empleo del Tercer Sector en España por áreas, en 1995
(porcentaje)



Fuente: Fuente: La sociedad civil global. 2001

Con esto observamos que casi el 32 % del empleo no lucrativo en el año 1995 se localizaba en el área de los servicios sociales, situándose este porcentaje por

encima de la media europea (27 %). Este dato es clarificador de la posición predominante de tres grandes organizaciones en nuestro país, como son la ONCE, Cruz Roja y Cáritas, las cuales desempeña una destacada labor en la prestación y financiación de servicios en toda España. Por poner un ejemplo únicamente la ONCE empleaba en año anteriormente mencionado a más de 400.000 trabajadores remunerados lo que constituía el 8,4 % del total del empleo no lucrativo.

En lo relacionado con las cuotas de empleo no lucrativo significativas, aunque inferiores que en el área de los servicios sociales, las áreas de educación, salud, y cultura y esparcimiento absorben un porcentaje considerable, aunque relativamente inferior, de empleo no lucrativo en España.

Estas cifras reflejan, en parte, el modesto papel del sector no lucrativo -en relación con el sector público- en la prestación de servicios en el ámbito de la asistencia sanitaria. Paralelamente, España cuenta con una considerable presencia de organizaciones no lucrativas en estos campos, principalmente en las áreas de educación e investigación, las cuales constituyen el 25,1% del empleo no lucrativo.

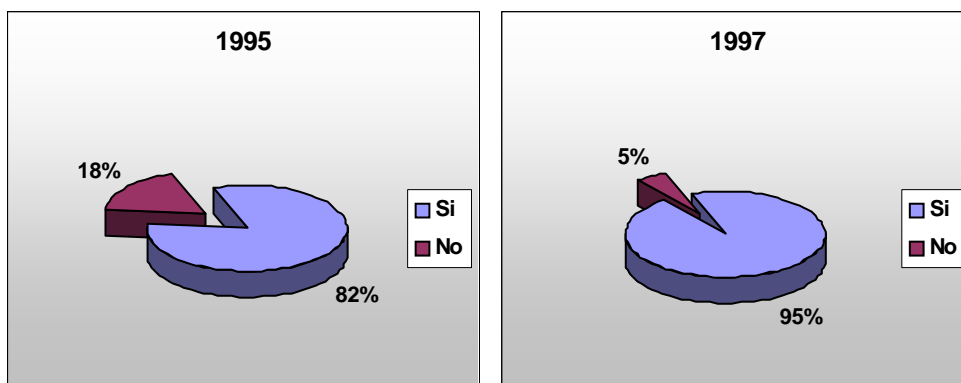
Igualmente observamos en el gráfico anterior un porcentaje inusualmente amplio de empleo no lucrativo en las áreas de desarrollo y asesoramiento jurídico. Una gran parte del total del empleo no lucrativo en España se concentra en las áreas de desarrollo y asistencia jurídica. Ambas áreas constituyen el 14,6% del total del empleo no lucrativo español, del cual el 11,2% recae en el área de desarrollo y el 3,4% restante en la asistencia jurídica. Estos datos reflejan en parte la importancia de las organizaciones no lucrativas en la transición política de la dictadura a la democracia, y su contribución al desarrollo social y económico.

En lo relacionado con el empleo no lucrativo, vemos que se encuentra limitado en organizaciones profesionales y en áreas adicionales tales como la defensa

medioambiental o las actividades internacionales. En comparación con la concentración de empleo registrado en las organizaciones no lucrativas dedicadas a los servicios sociales, educación, salud, cultura y desarrollo, el porcentaje de empleo no lucrativo que absorben las organizaciones profesionales y otras áreas adicionales, incluidas la protección medioambiental y las actividades internacionales, es notablemente inferior. En conjunto, estos campos absorben el 4,5% del total de empleo no lucrativo en España.

Según datos de la Fundación Francesc Ferrer i Guàrdia, la mayoría de las Organizaciones han aumentado el número de trabajadores remunerados, se observa que las Organizaciones que no disponen de personal asalariado es muy bajo.

Organizaciones con empleados en España



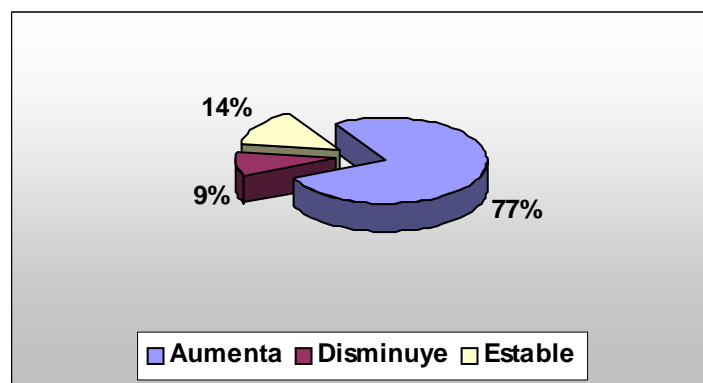
Fuente: Estudio sobre nuevas oportunidades de ocupación en el Tercer Sector. Fundación Francesc Ferrer i Guàrdia.

Observamos en el anterior gráfico que el porcentaje en el año 1997 de las organizaciones sin ningún trabajador asalariado es muy bajo (5%). Esta evolución desde el año 1995 en la contratación del personal de las Entidades No Lucrativas ha ido creciendo hasta la actualidad en las que el referido porcentaje debe situarse aproximadamente en un 3% del total de las organizaciones.

En lo relacionado con la tendencia de empleo observada por las propias organizaciones en ese mismo período de tiempo, observamos como la gran mayoría de las organizaciones ha aumentado su número y sólo un pequeño porcentaje ha visto disminuir el personal asalariado. Por tanto, se aprecia una clara tendencia al crecimiento del empleo en el Tercer Sector.

Esto tiene una fácil traducción, pues no sólo aquellas organizaciones que en 1995 no tenían personal remunerado han contratado a algún trabajador, sino que las entidades que ya tenían empleados han ampliado su plantilla laboral.

Tendencia de empleo observada., 1995-1997



Fuente: Estudio sobre nuevas oportunidades de ocupación en el Tercer Sector. Fundación Francesc Ferrer i Guàrdia.

A modo de conclusión de este subepígrafe las entidades del tercer sector se encuentran en proceso de crecimiento, lo que se deduce a partir del hecho de que más de la mayoría de las entidades han visto aumentar su plantilla de trabajadores remunerados. La categoría de trabajador a tiempo completo es la más extendida con algo más del 80% de las entidades que tienen esta figura y, además, es la categoría de trabajador que presenta el mayor porcentaje de organizaciones que han aumentado su contratación.

Se puede hablar, por tanto, de un proceso de estabilización en las entidades no lucrativas en relación al empleo, aunque si bien es cierto, también existe una clara tendencia hacia la expansión de las formas de contratación flexibles que afecta sobre todo a los trabajadores que se incorporan de nuevo.

3. GENERACIÓN DE EMPLEO EN EL TERCER SECTOR, SEGÚN LAS DIFERENTES CLASES DE ORGANIZACIONES NO LUCRATIVAS

Realizada la aproximación al entorno de las Entidades No Lucrativas, a través de su evolución histórica, su amplia conceptualización terminológica y de observar como se organizan y estructuran, así como los datos referidos al empleo que generan, al volumen de trabajadores tanto remunerados como voluntarios y al porcentaje que aportan al Producto Interior Bruto, estamos en condiciones de continuar nuestro estudio referido al Tercer Sector y Empleo.

Para ello, disponemos como base de nuestro análisis de la encuesta elaborada a 200 Entidades No Lucrativas de algunos de los sectores más representativos dentro del amplio abanico donde dichas organizaciones ejercen sus actividades. Como muestra representativa del universo de las Entidades No Lucrativas, puede parecer exiguo –tal cantidad de encuestas-, si tomamos como referencia el cerca de medio millón de organizaciones vinculadas a lo que llamamos el Tercer Sector que cifran algunos autores. Pero la verdadera riqueza de la encuesta radica, creemos, en la versatilidad de las organizaciones y en los sectores principales de actividad de las mismas.

Para un mayor acercamiento a la realidad de las organizaciones no lucrativas, se ha estudiado el tema referido al empleo desde algunas variables como son los sectores de actividad principal de las referidas organizaciones –que como hemos adelantado en la introducción en algunas ocasiones ha sido muy difícil encasillar a las organizaciones en una única actividad porque la mayoría de ellas se dedican a más de una o bien a una sola con dos enfoques, ejemplo: cultura y educación-, al año de creación de las mismas, el origen nacional o extranjero y la forma jurídica en la que se constituyen, así como si realizan proyectos de cooperación internacional o no.

3.1. Características de las entidades generadoras de empleo

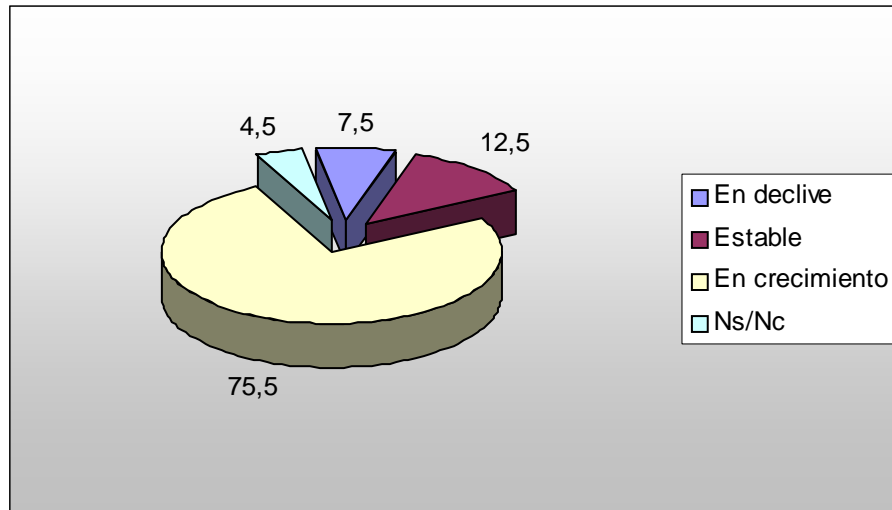
Según los datos de la encuesta EOI Tercer Sector y Empleo 2002, sobre 200 organizaciones altruistas, el universo de estas organizaciones es actualmente muy heterogéneo. Existe una gran gama de éstas, diversos tipos con estructuras diferentes, objetos de acción y objetivos distintos, modos de funcionamiento diversos pero que sin embargo guardan en común una serie de características.

Entrando en materia, lo primero que se observa es un clima de óptimo en lo referente al crecimiento del empleo en las entidades no lucrativas, pues a la pregunta de cómo éstas calificarían la situación de las mismas respecto al empleo que generan, la respuesta mayoritaria es clara; pues más del 75 % -es decir 151 -, de dichas organizaciones, sobre un total de 200, afirmaron que la situación es de pleno crecimiento, frente a un 12,5 % -25 de ellas-, que contestaron que la situación respecto al empleo era de estable. Un 7,5 % afirmó estar en declive -15 organizaciones-, y un 4,5 % no supo contestar a la cuestión -únicamente 9-.

Por actividad principal destaca aquellas dedicadas a los Discapacitados pues casi un 90 % de las dedicadas a este sector afirmaron que la situación en relación al empleo era de crecimiento. El sector de la Tercera Edad con 8 representantes se sitúa en segundo lugar, pues un 87,5 % afirmó lo mismo. En tercera posición se sitúan aquellas relacionadas con la Salud con un 84,8 % de las mismas. Salud y Otros Servicios Sociales le siguen a la zaga.

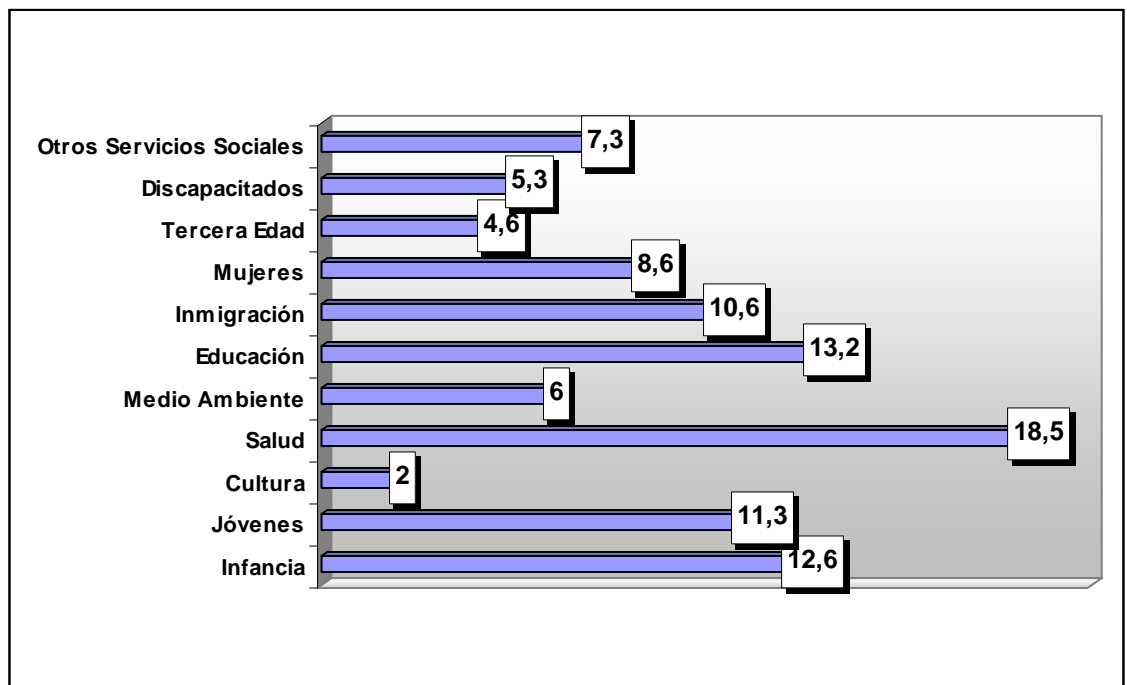
Las relacionadas con la Infancia son las más escépticas, pues con un 33,3 % afirman que no saben o no contestan.

Situación de las Organizaciones No Lucrativas relacionadas con el Tercer Sector respecto al empleo (porcentaje)



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002.

Situación de las Organizaciones No Lucrativas relacionadas con el Tercer Sector respecto al empleo, por sectores (porcentaje)



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002.

Si tomamos como variable el año de creación de las organizaciones, observamos que las más optimistas en lo referente a la situación del Tercer Sector y el empleo son organizaciones que surgieron entre los años 1990 y 1995, pues de las 44 organizaciones encuestadas que surgieron en esos años el 81.5 % calificaron la situación del empleo en el Tercer Sector como en crecimiento.

En efecto, del total de las organizaciones encuestadas las que afirman que la relación de empleo en el Tercer Sector es de pleno crecimiento el mayor porcentaje se encuentra en las organizaciones que se crearon entre 1990 y 1995, seguido de las más antiguas, es decir, las anteriores a 1985 con un 23,2 %. Las creadas entre 1985 y 1990 obtuvieron un 21,9 %, descendiendo el nivel de optimismo a partir del año 1995, hecho este lógico pues al ser organizaciones muy jóvenes recién llegadas al mundo del altruismo y disponer de menos recursos que las más antiguas la percepción que tienen sobre la creación de empleo disminuye considerablemente.

Aquellas organizaciones que respondieron que la situación del empleo en el Tercer Sector la consideraban en declive, fueron únicamente 15 de las 200 encuestadas -como ya hemos adelantado-, y sobre esa cantidad las más pesimistas fueron las organizaciones que se crearon antes de 1985, con un 26.7 %, y con el mismo resultado aquellas que surgieron entre los años 1985 y 1990 y las de 1995 y 2000. Siendo, aquellas organizaciones que surgieron entre los años 1990 y 1995 las menos numerosas con un porcentaje del 13,3 % y las más jóvenes, aquellas que se originaron a partir del año 2000 que sitúan al empleo con respecto al Tercer Sector como situación en declive con un 6,7 %.

Estos datos refuerzan aún más lo manifestado anteriormente, en el sentido de que las organizaciones que son más optimistas, con respecto al empleo que se genera en el Tercer Sector, y que precisamente han calificado esta relación como de crecimiento son las que surgieron entre los años 1990 y 1995.

Situación de las Organizaciones No Lucrativas relacionadas con el Tercer Sector respecto al empleo, por año de constitución de la organización (porcentaje)

	AÑO DE CREACIÓN					
	Antes 1985	1985 - 1990	1990-1995	1995-2000	A partir de 2000	Ns/Nc
En declive	26.7	26.7	13.3	26.7	6.7	0
Estable	24	20	32	16	8	0
En crecimiento	23.2	21.9	29.1	19.2	6	0.7
Ns/Nc	11.1	22.2	0	44.4	11.1	11.1

Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002.

Atendiendo ahora, a otra variable como es el origen nacional, extranjero o internacional de las organizaciones no lucrativas encuestadas, observamos que del total de la muestra, 187 corresponden a organizaciones nacionales, 7 a extranjeras y 6 a internacionales del tipo de Cruz Roja, UNICEF, etc., que no están bien definidas en lo relacionado con su nacionalidad.

Así, vemos que las 15 organizaciones que respondieron que la situación con respecto al empleo se podía calificar como en declive, todas ellas eran organizaciones españolas. La situación calificada como estable era refrendada por 25 organizaciones de las cuales, el 96 % de éstas correspondieron a organizaciones nacionales, seguidas de un 4 % que correspondía a las organizaciones de tipo internacional. En cambio aquellas, la gran mayoría 151 del total de las 200 entrevistadas, que afirmaron que la situación del empleo en relación al Tercer Sector se podía calificar como de crecimiento, el 92.7 % de éstas eran organizaciones nacionales, seguidas de un escaso 4 % de las organizaciones extranjeras y un 3.3 % de las llamadas internacionales. En la siguiente tabla se refleja lo manifestado anteriormente.

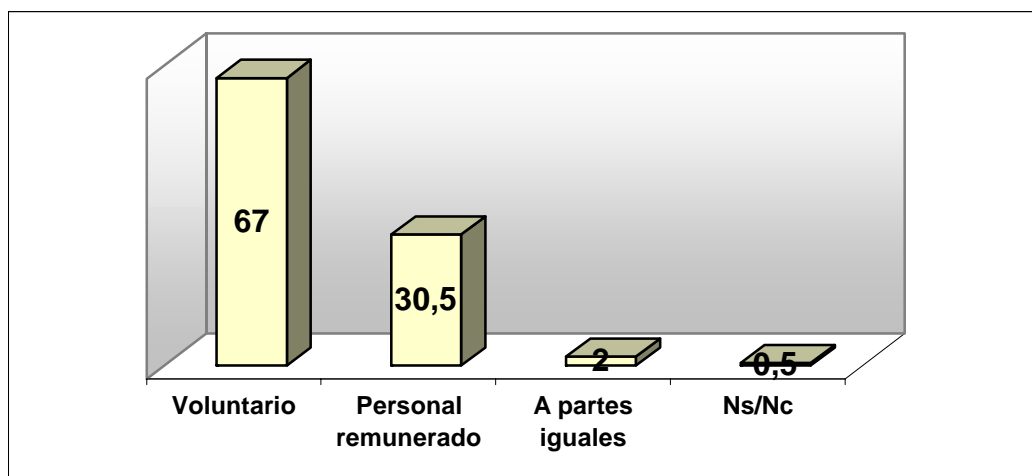
Situación de las Organizaciones No Lucrativas relacionadas con el Tercer Sector respecto al empleo, por lugar de origen de la organización (porcentaje)

	Nacional	Extranjera	Otros Internacional
En declive	100	0	0
Estable	96	0	4
En crecimiento	92.7	4	3.3
Ns/Nc	88.9	11.1	0

Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002.

Otro dato destacado del resultado de la encuesta, es que el personal remunerado en estas organizaciones empieza a ser más que importante, siendo más del 30 % el total de las organizaciones que declaran tener una mayoría de personal remunerado con respecto a la totalidad del personal de dicha organización. Revelador es también el dato de ese 2 % de aquellas organizaciones que afirman que sus trabajadores asalariados acaparan el 50 % de los recursos humanos de la misma.

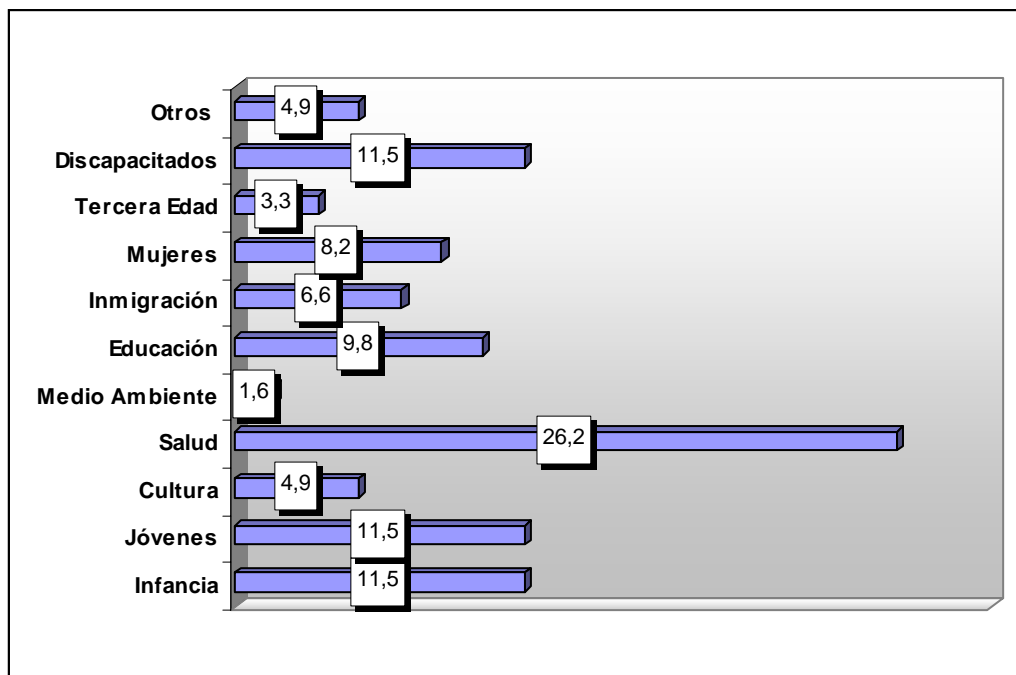
Personal mayoritario en las Organizaciones No lucrativas (porcentaje)



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Los sectores que más contratan son aquellos que dedican su actividad principal a la Salud y a los Discapacitados, y aquellas organizaciones que menos personal asalariado tienen son los relativos a la Educación, Medio Ambiente e Infancia.

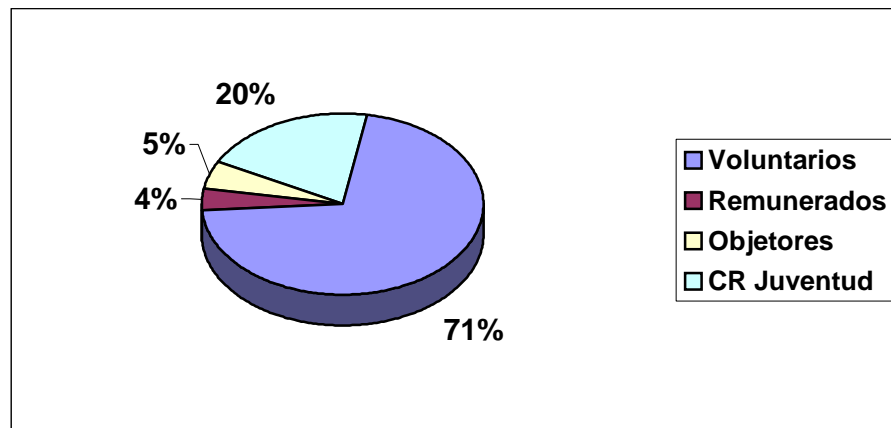
Mayoría de personal asalariado en las organizaciones no lucrativas por sectores de actividad (porcentaje)



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002.

Una de las ONG que más voluntarios emplea en sus actividades en España es Cruz Roja, que suponen más del 71 % del total de sus recursos humanos. El voluntario en las Entidades No Lucrativas constituye la base de esta institución desde su constitución.

Recursos humanos de Cruz Roja en España en 2000 (porcentaje)



Fuente: Memoria Cruz Roja, año 2000.

Si tomamos como referencia, ahora, la variable del año de creación de las organizaciones no lucrativas, observamos que las organizaciones que más voluntarios tienen son aquellas que se han creado entre el año 1995 y el 2000, aunque por otro lado cabe destacar que también son las más numerosas pues del total de la muestra, 54 de ellas afirmaron surgir entre este intervalo de años. Siendo aquellas que afirman que la mayoría de su personal está formado por personal remunerado las más antiguas, es decir, las que se crearon antes de 1985.

Esto es lógico, pues como hemos manifestado anteriormente, el crecimiento de las organizaciones no lucrativas, se hizo muy notable a partir del año 1990 y que continuó hasta 1995, siendo a partir de esta fecha cuando comienza a ralentizarse este crecimiento. Por tanto, es normal que aquellas organizaciones más antiguas tengan entre sus filas a más personal remunerado que las que han nacido a partir de 1990, que coincidió con el boom experimentado por estas organizaciones.

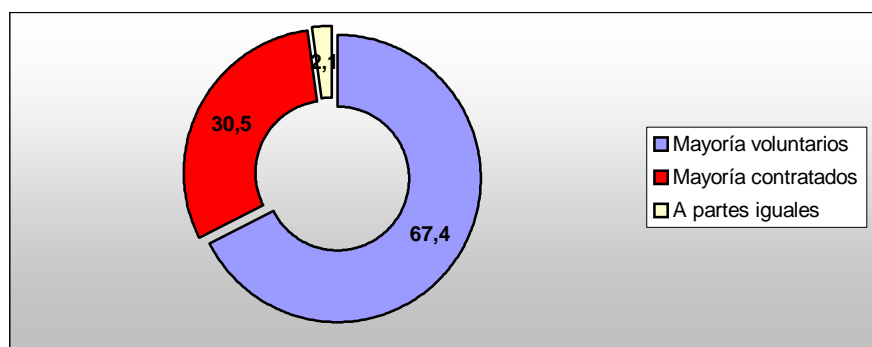
Personal mayoritario en las Organizaciones No lucrativas por año de constitución de la organización (porcentaje)

	AÑO DE CREACIÓN					
	Antes 1985	1985 - 1990	1990-1995	1995-2000	A partir de 2000	Ns/Nc
Voluntario	17.9	20.1	29.1	24.6	6.7	1.5
Personal remunerado	32.8	26.2	21.3	13.1	6.6	0
A partes iguales	50	0	50	0	0	0
Ns/Nc	0	100	0	0	0	0

Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002.

En lo concerniente al origen de las organizaciones no lucrativas de la encuesta, como ya dijimos la mayoría de ellas es de origen español, 187 de las 200 entrevistadas, de éstas la mayoría afirmó que la gran parte de su personal se compone de voluntarios con un 67.4 %, seguido de las que afirman que la mayoría de su personal se compone de trabajadores asalariados con un porcentaje de un 30.5 % y de aquellas que opinan que su personal se compone tanto de personal voluntario como remunerado.

Mayoría de trabajadores en las organizaciones de origen español respecto al total de sus recursos humanos (porcentaje).



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002.

Con respecto a qué porcentaje concreto constituye el volumen de los trabajadores asalariados con relación al total de los trabajadores de las organizaciones – voluntarios o contratados-, observamos que la mayoría de los entrevistados –un 42,5 %-, respondieron que los trabajadores contratados suponen menos del 20 % del total de los trabajadores de las organizaciones. Aunque el segundo mayor porcentaje – 25 %-, corresponde a aquellas organizaciones que aseguran que esta clase de trabajadores supone más del 60 % del total de los recursos humanos de las mismas.

Por sectores, vuelve a destacar aquellas organizaciones dedicadas a la actividad de la Salud como el sector que tiene más del 60 % del total de sus trabajadores - voluntarios o contratados-, contratados seguido del Discapacitados y el de Jóvenes. Y los que afirman tener en su plantilla menos del 20 % de personas contratadas son los sectores de Educación, Infancia y Medio Ambiente.

Según hemos visto en nuestra encuesta, las entidades no lucrativas dedicadas a la actividad principal de la Salud son las que más personal remunerado tienen de los sectores estudiados, aunque también conviene recordar este sector es el que más numeroso en cuanto a organizaciones entrevistadas con un total de 33, seguido del sector de la Educación con 27 representantes y el de la Infancia con 26.

Esto viene a refrendar un reciente estudio publicado bajo el título Estudio de fundaciones y asociaciones con actuación real en el campo sanitario, realizado por Confederación Española de Fundaciones (CEF), bajo los auspicios del Ministerio de Sanidad, relativo a detallar y cuantificar el peso real de estas entidades sin ánimo de lucro, así como potenciar la colaboración entre ellas, en el ámbito de la Salud.

De esta investigación realizada se desprende que, en la actualidad, existen en nuestro país un total de 844 de estas fundaciones y 10.043 asociaciones inscritas en registros estatales o autonómicos.

La mayoría de estas entidades llevan entre seis y veinte años desarrollando su labor y actúan preferentemente en el ámbito comarcal o local.

Lo más frecuente es que las asociaciones, que tienen un grado de especialización mayor que las fundaciones, defiendan los intereses de los pacientes de determinadas enfermedades y los de sus familiares.

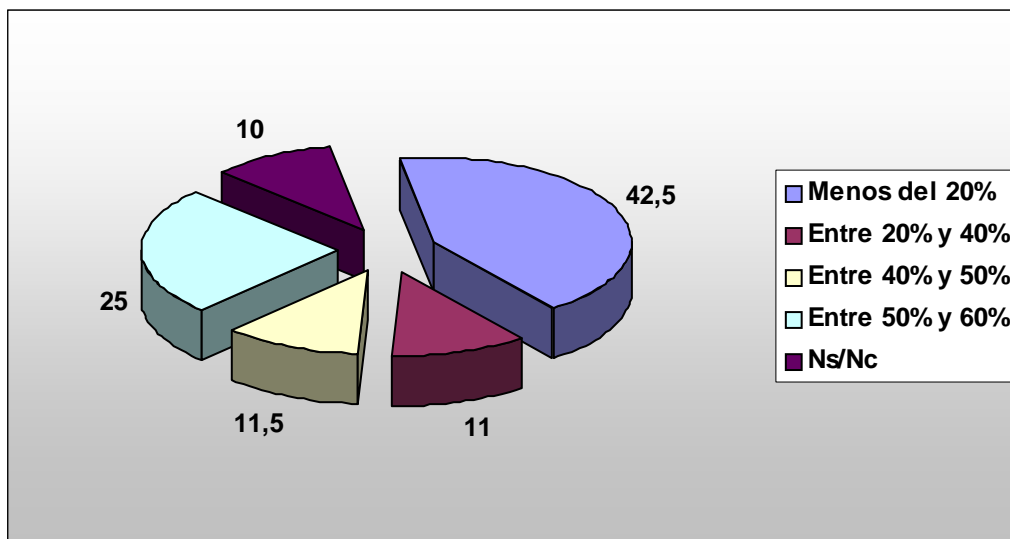
Las fundaciones, por su parte, trabajan tanto en el ámbito regional como en toda España e incluso algunas mantienen proyectos en otros países. En cuanto a su campo de actuación, el estudio demuestra que las regionales suelen dedicarse a actividades de asistencia sociosanitaria, mientras que las que tienen presencia en todo el territorio español o fuera de nuestro país desarrollan, por lo general, labores relacionadas con la investigación, la docencia y la divulgación.

El 78% de las fundaciones cuenta con personal contratado además del voluntario. De ellas, más de la mitad (53,4%) tiene una plantilla compuesta por más de diez personas.

El nivel de profesionalización es muy superior en el caso de las fundaciones contra adicciones patológicas (casi el 91% de su personal es contratado). El 27% de las ellas afirma contar con los servicios de voluntarios, frecuentemente con estudios superiores. La proporción de asociaciones con personal contratado asciende al 66%, y el promedio de trabajadores que tienen oscila entre uno y cinco.

Un dato esperanzador en cuanto a la capacidad de creación de empleo del sector es que el 40% de las asociaciones y fundaciones tiene previsto contratar más personal en los próximos dos años.

Porcentaje del personal contratado en las ONG respecto a la totalidad de sus Recursos Humanos



Fuente: Encuesta, EOI, Tercer Sector, 2002.

En lo que respecta al año de creación de las organizaciones no lucrativas observamos que aquellas que la mayor parte de las que se constituyeron antes de 1985 afirman que su personal remunerado ocupa más del 60 % de la totalidad de los recursos humanos de las mismas, siendo este porcentaje del 32 %, seguido de aquellas creadas entre 1985 y 1990 con un 26 % y de las que se originaron entre 1990 y 1995 con 20 %. Lógicamente según sean las organizaciones más jóvenes, éstas reducen su porcentaje.

De las 85 organizaciones que sostienen que su personal contratado no llega al 20 % del total de sus recursos humanos, del total de las 200 entrevistadas, el mayor porcentaje corresponde a las nacidas entre los años 1990 y 1995 con un 34,1 %. Esto nos da idea que si bien del total de las organizaciones entrevistadas las que surgieron entre la franja de años anteriormente mencionada son mayoría respecto a las surgidas en otras épocas, son éstas las que menos personal contratado tienen en sus plantillas, abundando por consiguiente el personal voluntario.

Porcentaje del personal contratado en las ONG respecto a la totalidad de sus Recursos Humanos por año de creación de las organizaciones

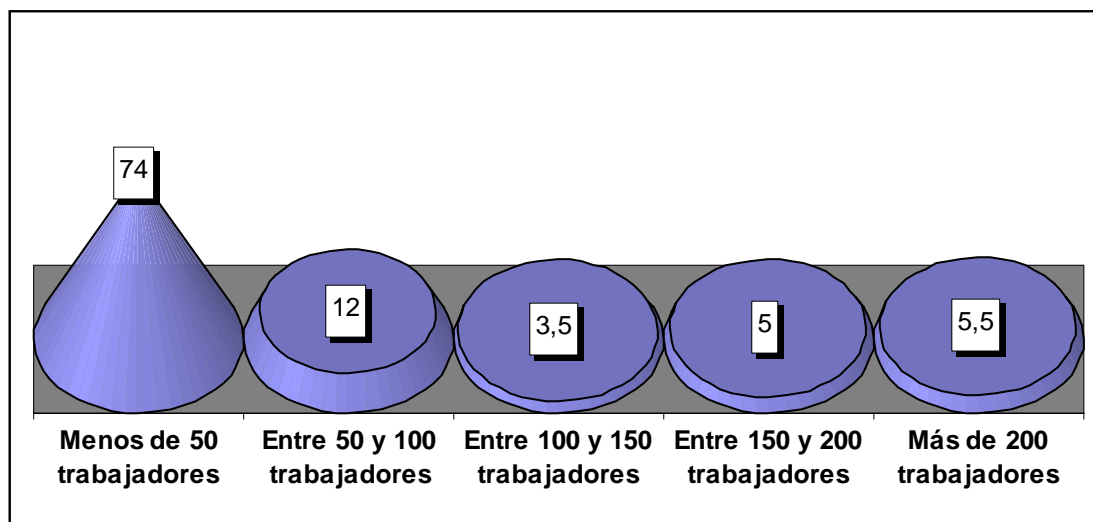
	AÑO DE CREACIÓN					
	Antes 1985	1985 - 1990	1990-1995	1995-2000	A partir de 2000	Ns/Nc
Menos del 20%	16.5	20	34.1	18.8	8.2	2.4
Entre 20% y 40%	31.8	22.7	13.6	27.3	4.5	0
Entre 40% y 60%	30.4	21.7	30.4	17.4	0	0
Más del 60%	32	26	20	14	8	0
Ns/Nc	10	20	25	40	5	0

Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002.

La gran mayoría de las organizaciones encuestadas, son de estructura pequeña en cuanto al número de trabajadores asalariados a su cargo, pues más de un 74 % de las mismas afirman que en su organización existen menos de 50 trabajadores contratados.

El siguiente mayor porcentaje, un 12 % es para aquellas organizaciones que sostienen que el número de trabajadores contratados por ellas se sitúa en un margen entre 50 y 100 trabajadores. Hay un 5.5 % de organizaciones que afirman tener más de 200 empleados con algún tipo de contrato.

**Cantidad de trabajadores asalariados en las Organizaciones No Lucrativas
(porcentaje)**



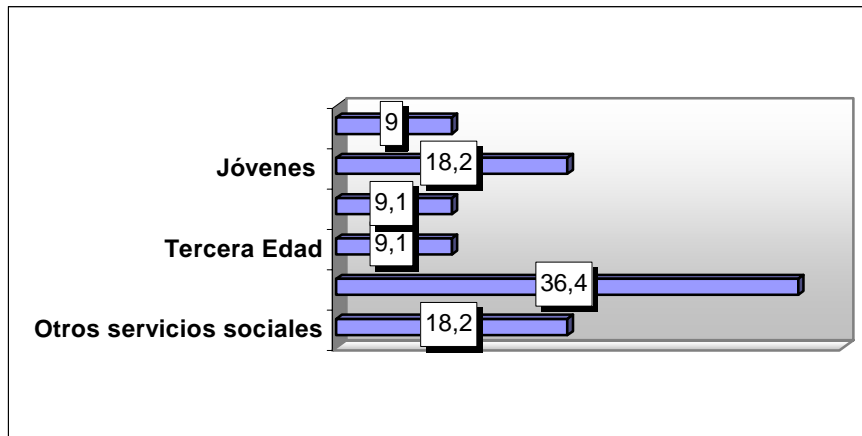
Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002.

Si analizamos, ahora la variante referida a la de los sectores de actividad principal de las organizaciones no lucrativas, observamos como el colectivo de los Discapacitados es el que más número de empleados genera –conviene recordar que el total de organizaciones entrevistadas que afirmaban dedicarse como actividad principal en su actuación a los Discapacitados es de únicamente 9 organizaciones del total de las 200 entrevistadas-, seguido del de los Jóvenes. Lógicamente aquellas organizaciones que han afirmado disponer de más de 200 trabajadores contratados en su plantilla son únicamente 11 de las 200 encuestadas, es decir un 5,5 %.

En cambio el segundo mayor porcentaje en cuanto al número de trabajadores asalariados es el de las organizaciones que afirman tener entre 50 y 100 contratados, que viene a equivaler a un 12 % de la muestra. Aquellas organizaciones que manifiestan tener una plantilla de entre 100 y 150 asalariados son únicamente 7 organizaciones, es decir, un 3,5 % y las que declaran disponer

de entre 150 y 200 contratados dentro de su plantilla total son 10 del total de las 200 encuestadas, un 5 %.

Sectores de actividad de las ONG que generan más de 200 trabajadores asalariados (porcentaje)



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002.

Analizando ahora, la variable de los años en los que nacieron las organizaciones no lucrativas, observamos que la constante relativa a que las organizaciones más antiguas en el tiempo son las más empleados remunerados tienen se mantiene. En efecto, de las 148 organizaciones que afirmaron disponer de menos 50 trabajadores asalariados en sus filas, el mayor porcentaje con un 33.1 % corresponde a las organizaciones que se originaron entre los años 1990 y 1995, - si bien es cierto que son las más numerosas de la muestra con 51 entidades que afirmaron nacer en ese intervalo-, seguido del porcentaje de aquellas que se constituyeron entre 1995 y el año 2000 con un 25,7 %. Las que se fundaron entre 1984 y 1990 alcanzan un 20.9 % y las que se fundaron antes de 1985 un 10.8 %. Siendo las más jóvenes las que surgieron a partir del 2000 –las menos numerosa también-, las que, alcanzaron un 8.1 %.

En lo relacionado con el origen nacional extranjero o internacional de las organizaciones que operan en España, la mayoría de ellas ya hemos indicado que son nacionales, 187 de las 200, destacando de nuevo que un 77 % de éstas afirma tener menos de 50 trabajadores asalariados en su plantilla, seguida de un 10,2 % que sostiene que los trabajadores asalariados que mantienen están entre 50 y 100.

Cantidad de trabajadores asalariados en las Organizaciones No Lucrativas según año de constitución (porcentaje)

	AÑO DE CREACIÓN					
	Antes 1985	1985 - 1990	1990-1995	1995-2000	A partir de 2000	Ns/Nc
Menos de 50	10.8	20.9	33.1	25.7	8.1	1.4
Entre 50 y 100	54.2	25	12.5	4.2	4.2	0
Entre 100 y 150	85.7	14.3	0	0	0	0
Entre 150 y 200	30	50	10	10	0	0
Más de 200	72.7	9.1	9.1	9.1	0	0

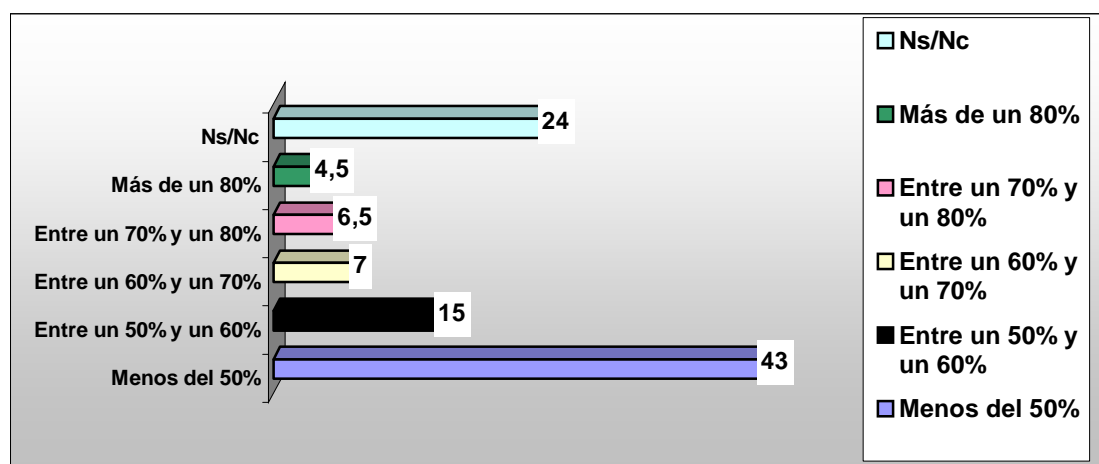
Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002.

Por otro lado, en lo referente al gasto que destinan las organizaciones no lucrativas al pago de los salarios de su personal contratado, observamos, como es lógico, que la mayor parte de los entrevistados, es decir un 43 %, dedican menos del 50 % de su presupuesto al gasto del personal contratado, seguidos de un 24 % que desconoce la cifra exacta –porcentaje este bastante alto-, y un 15 % que afirma dedicar entre un 50 y un 60 %.

Estos datos indican que el gasto del personal en las organizaciones no lucrativas del Tercer Sector, es un gasto importante del presupuesto total o de la totalidad de sus ingresos. Aunque todavía no se pudo equiparar al gasto que realizan las

empresas privadas por regla general, si es cierto que este tipo de gasto va en aumento en dichas organizaciones conforme pasan los años. También es lógico que ese gasto de personal que realizan las mismas no merme el resto del presupuesto que deben dirigir hacia las actividades que realicen, aunque también es verdad que para la mejor optimización de sus recursos humanos y materiales y una gestión eficaz deben ir profesionalizando a su personal, cuestión esta que está siendo palpable a los resultados de la encuesta.

Porcentaje del gasto que supone el personal contratado en las organizaciones no lucrativas respecto del total de sus ingresos



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002.

Analizando la actividad principal de las organizaciones estudiadas, observamos algunas diferencias. De aquellas entidades que han respondido que el gasto de su personal remunerado les lleva menos del 50 % del total de sus ingresos anuales, la mayoría de éstas con un 18,6 % corresponden a las dedicadas a la salud. De la franja comprendida entre el 50 % y el 60 % de sus ingresos, el mayor porcentaje lo comparten las organizaciones dedicadas a los jóvenes y aquellas dedicadas a la educación con un 20 % de éstas. De la franja comprendida entre el 60 % y el 70 % el mayor porcentaje con un 21,4 % es para las destinadas nuevamente a la infancia con un 21,4 %. Entre el 70 % y el 80 % el mayor porcentaje de esta

franja radica nuevamente en las organizaciones dedicadas a la infancia. Y por último, las que afirman que el presupuesto del personal contratado en su organización sobrepasa el 80 % de sus ingresos totales son las dedicadas a la salud con un 77,8 %.

Si atendemos a los sectores de nuevo, pero esta vez, teniendo en cuenta los sectores mayoritarios en lo relacionado con el número de entrevistados, vemos que el mayor porcentaje de los sectores más representativos corresponde a aquellas organizaciones que aseguran que el gasto de su personal remunerado es menor del 50 % de sus ingresos.

Porcentaje del gasto que supone el personal contratado en las organizaciones no lucrativas respecto del total de sus ingresos por sectores mayoritarios de actividad

	SECTORES				
	Infancia	Jóvenes	Salud	Educación	Mujeres
Menos de 50%	46.2	31.8	48.5	44.4	40
Entre 50% y 60%	7.7	27.3	9.1	22.2	15
Entre 60% y 70%	11.5	9.1	6.1	3.7	0
Entre 70% y 80%	15.4	0	0	3.7	10
Más de 80%	0	4.5	21.2	0	0
Ns/Nc	19.2	27.3	15.2	25.9	35

Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

En lo relacionado con el año de constitución de las organizaciones observamos como los mayores porcentajes corresponden a aquellas que sostienen que el gasto de su personal remunerado no ocupa más del 50 % de los ingresos totales, tal y como se refleja en el cuadro siguiente:

Porcentaje del gasto que supone el personal contratado en las organizaciones no lucrativas respecto del total de sus ingresos por año de constitución

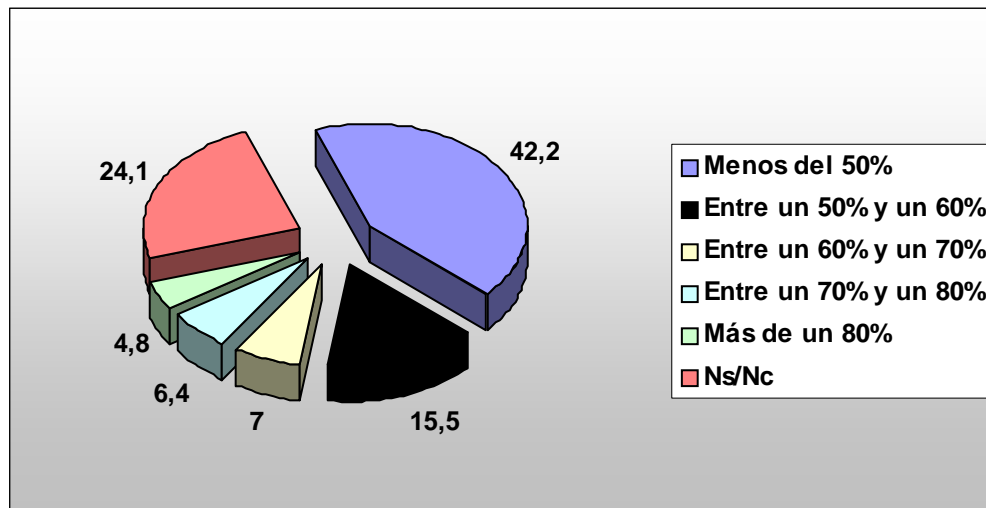
	AÑO DE CREACIÓN					
	Antes 1985	1985 - 1990	1990-1995	1995-2000	A partir de 2000	Ns/Nc
Menos de 50%	39.1	43.2	50	36.6	46.2	50
Entre 50% y 60%	8.7	18.2	18.5	12.2	23.1	0
Entre 60% y 70%	6.5	11.4	5.6	7.3	0	0
Entre 70% y 80%	4.3	11.4	5.6	7.3	0	0
Más del 80%	10.9	0	3.7	2.4	7.7	0
Ns/Nc	30.4	15.9	16.7	34.1	23.1	50

Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002.

Si pone énfasis ahora, en el origen nacional, extranjero o internacional de las organizaciones no lucrativas la mayor parte de las organizaciones nacionales - éstas son mayoría con 187 entrevistados, frente a las de origen extranjero con 7 representantes y a las de origen internacional con 6-, se decanta por asegurar que el gasto del personal remunerado no alcanza el 50 % del total de sus ingresos con un 42.2 %, seguido de un 24,1 % que desconoce la cifra real y un 15,5 % de las organizaciones nacionales que sostienen que el gasto de su personal remunerado se sitúa entre el 50 % y el 60 % del total de sus ingresos.

La escasa representación de las organizaciones tanto extranjeras como de tipo internacional sus mayores porcentajes también corresponden a que el gasto del personal remunerado no alcanza el 50 % del total de sus ingresos, como se refleja en el siguiente gráfico.

Porcentaje del gasto del personal remunerado en relación a sus ingresos totales de las organizaciones no lucrativas españolas



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002.

3.2. Principales puestos de trabajo demandados

En líneas generales, se demanda formación específica y se valora para el puesto los perfiles polivalentes tanto en las organizaciones pequeñas en que no hay posibilidades de contratación suficiente como en organizaciones más complejas y grandes. El personal demandado es cada vez más cualificado e interdisciplinar.

Se buscan personas que se adecuen a las necesidades aunque en el mercado no siempre es posible encontrarla, no por escasez sino por la falta de recursos para competir con otras ofertas.

Para departamentos técnicos vinculados a la misión de la organización, se buscan personas expertas en cooperación al desarrollo. Esta formación es imprescindible para quien se integre en una organización que funciona con proyectos relacionados al desarrollo comunitario.

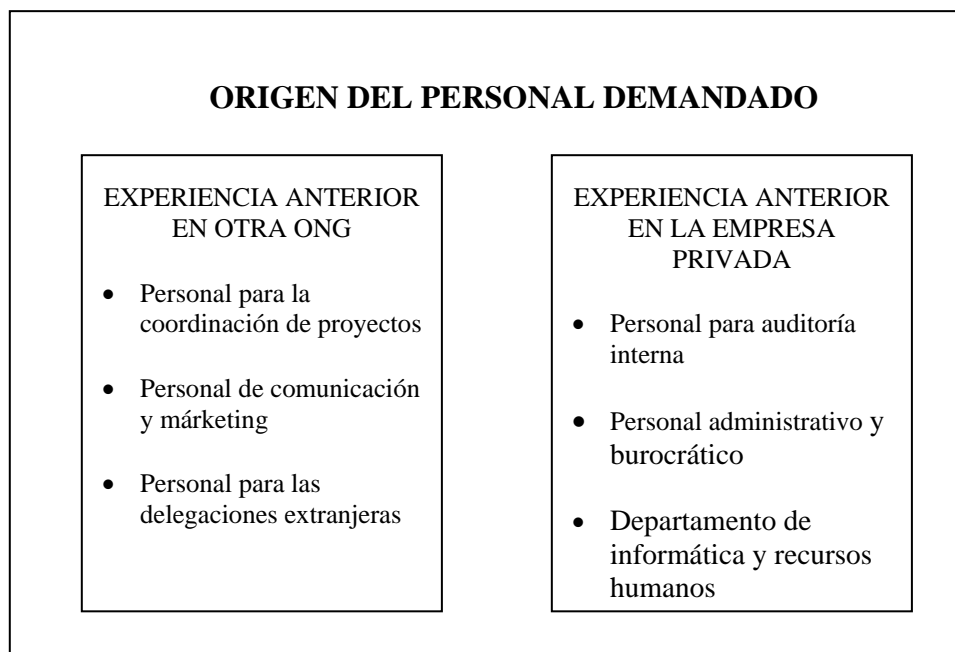
Para estos perfiles se busca en otras ONG's menores dado que allí pueden haber candidatos capaces de satisfacer las necesidades y cumplir con los perfiles de la mejor manera.

El personal que desempeñará funciones más burocráticas, proviene como del mundo de la empresa privada.

Los trabajos técnicos vinculados con el desarrollo y los administrativos son los perfiles más demandados y considerados como básicos en estas organizaciones. En ambos casos se busca personal identificado y motivado, con formación interna o de postgrado en temas de cooperación o con experiencia en el terreno.

Para el departamento de informática, para el área de marketing y comunicaciones, se busca personas que conozcan la realidad institucional, que hayan vivenciado como voluntarios la actividad a desarrollar, tengan conocimientos técnicos y estén altamente motivados.

Origen del personal demandado por las organizaciones no lucrativas



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002.

En una de las entrevistas realizadas las últimas ofertas de empleo, que pueden servir como ejemplo de lo que se está pidiendo, fueron las siguientes:

❖ **Empleo interno:**

- Técnicos con estudios empresariales y dirección de empresas. Experiencia como *controllers* en empresas privadas o en ONG.
- Técnicos con conocimiento de inglés e informática.

❖ **Empleo internacional:**

- Director para la Delegación en El Salvador. Licenciado en económicas, derecho, sociología, con experiencia en desarrollo y cooperación y en trabajo en ONG.

En cuanto a los resultados de la encuesta los mayores porcentajes –se les pidió que como máximo eligieran dos carreras de las demandadas, por tanto la respuesta fue múltiple y no suma cien-, eran para los Administrativos con un 21,5 %, seguido de los Trabajadores Sociales y los Coordinadores Técnicos ambos con un 20 %, siendo los siguientes mayores porcentajes para Otros perfiles distintos a los cuestionados y para los que desconocían la respuesta o no contestaban.

Principales puestos de trabajo remunerado demandados por las organizaciones no lucrativas (respuesta múltiple, como máximo dos respuestas)

Perfil demandado	Número de RESPUESTAS
Administrativos	43
Trabajadores Sociales	40
Abogados	8
Economistas/contables	10
Coordinador técnico	40
Responsable de comunicaciones	6
Educadores/pedagogos	19
Psicólogos	14
Médicos	5
Otros	35
No tiene personal remunerado	12
Ns/Nc	31

Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002.

Tomando como referencia los sectores de la actividad principal de las organizaciones no lucrativas estudiados en la muestra, destacamos aquellos perfiles de puestos remunerados más demandados por cada uno de los sectores objeto de estudio.

Empezando por las organizaciones relacionadas con el sector Infancia, observamos que el mayor porcentaje –un 34,6 %–, que realizan dichas organizaciones es para demandar a Administrativos. Las organizaciones relacionadas con los Jóvenes demandan mayormente con un 31,8 % a los Trabajadores sociales. Las relacionadas con la Cultura apuestan –con un 36.4 %, por los Coordinadores Técnicos. Las dedicadas a la Salud contestaron con 33.3 % a Otros perfiles diferentes a los descritos anteriormente. Las organizaciones dedicadas al Medio Ambiente afirmaron en su mayoría –con un 33.3 %–, que no sabían o no contestaban. Las referidas a la Educación con un 22.2 % demandaban un Coordinador Técnico. Las relacionadas con los Inmigrantes con un 36.8 % solicitaban mayoritariamente a Coordinadores Técnicos. Las organizaciones relacionadas con las Mujeres solicitaban mayormente con un 30 % a Trabajadores Sociales. Las de Tercera Edad respondieron con un 37.5 % mayormente que demandaban también otro tipo de perfiles diferentes a los descritos. Las organizaciones relacionadas con los discapacitados demandaban principalmente con un 33.3 % a Administrativos, y por último el grupo compuesto por las organizaciones cuya actividad principal radica en Otros Servicios Sociales diferentes a los relatados demandaban lógicamente con un 38.5 % a trabajadores Sociales.

Por otro lado y como hemos manifestado anteriormente, las organizaciones vinculadas a proyectos de cooperación al desarrollo, el perfil más demandado con un 27,2 % corresponde lógicamente a Coordinadores Técnicos.

Atendiendo ahora, al año de constitución de las organizaciones destacamos que los puestos de Administrativos son los más demandados. Así para las

organizaciones más antiguas de la muestra, es decir aquellas que se fundaron antes de 1985 el perfil que más demandan en la encuesta es el de Administrativo y el que menos es el de Abogado. Para aquellas organizaciones que nacieron entre 1985 y 1990 el perfil más demandado es el de Coordinador Técnico y el que menos el de Médico.

Para las surgidas entre 1990 y 1995, recordemos que son las más numerosas de la muestra, el perfil de puesto de trabajo remunerado más demandado es el de nuevamente Administrativos y los que menos se lo disputan con el mismo porcentaje tanto el de Responsable de Comunicaciones como el de Médico. Aquellas que se fundaron entre 1995 y 2000, no supieron decir el perfil idóneo que demandan o no contestaron, pero el que menos solicitaban era el de Psicólogos. Y por último aquellas más jóvenes surgidas a partir del año 2000 demandaban como personal remunerado el puesto de Administrativos y el menos solicitado fue tanto el de Abogados como el de Médicos.

Las organizaciones que se autodenominaron como nacionales –con 187 respuestas-, prefieren mayormente a los Administrativos y los puestos remunerados menos demandados son los Médicos. En cambio, para las organizaciones no lucrativas fundadas en otros países pero con desarrollo en España –únicamente con 7 encuestados-, prefieren a partes iguales tanto a Administrativos como a Coordinadores Técnicos. Y aquellas organizaciones de tipo Internacional como UNICEF, Cruz Roja, etc., se decantan más lógicamente por Coordinadores Técnicos.

Por lo tanto, Administrativos, Trabajadores Sociales, y Coordinadores Técnicos, son los perfiles de los puestos de trabajo remunerados más demandados por las organizaciones no lucrativas de la muestra.

3.3. Principales barreras a la contratación del personal requerido

La principal barrera que la contratación del personal requerido y demandado por las organizaciones no lucrativas es el de tipo económico. Otro dato que conviene apuntar y que guarda una estrecha relación que el anterior es que los salarios en las ONG's son más bajos que los de la empresa privada; resultando incluso que pareciera que se los equipara a los sueldos de la Administración Pública, si bien en otros casos pareciera menor aún.

El bajo nivel remunerativo de los profesionales determinaría tres hechos:

- ❑ El trasvase profesional
- ❑ La necesidad de crecimiento
- ❑ Búsqueda de técnicos

El trasvase de personal experto de unas a otras ONG hace importante poder conservar los técnicos en cada organización. Para motivarlo el aliciente, a veces, suele ser una retribución no económica como por ejemplo la formación.

Por otra parte, la baja retribución tiene como consecuencia que el personal más experto se marche a las consultoras. Este hecho desencadena otros directamente relacionados con la profesionalización y el bajo nivel salarial: la necesidad del crecimiento de la ONG para que sus profesionales puedan ir ascendiendo en la escala interna y así obtener mejores salarios e ingresos más saneados.

Los profesionales de las delegaciones a menudo tienen aún un salario menor que el de las centrales en España. El tipo de contratación que se hace a este personal, es según dicen, de contrato laboral por obras, y a veces fijo.

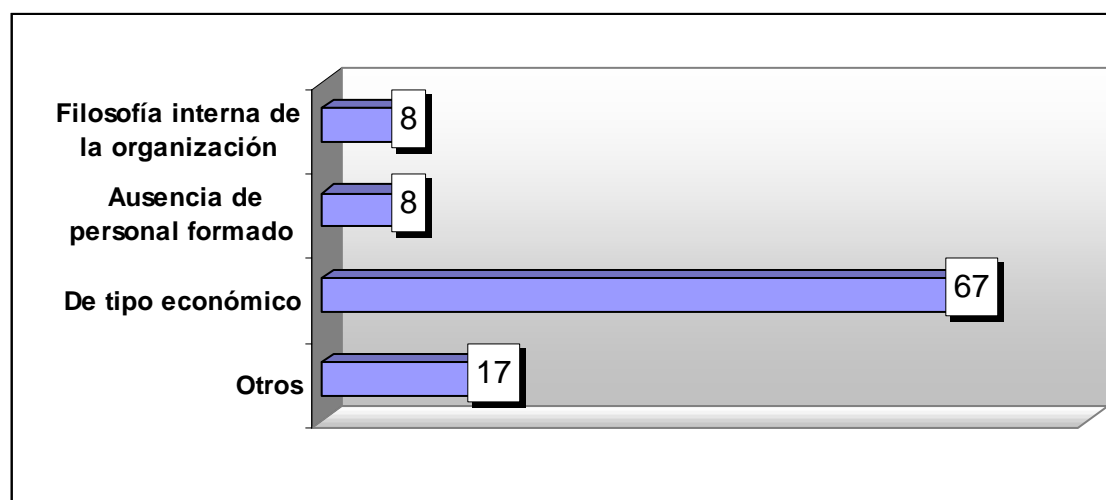
Estas organizaciones aprovechan al igual que la empresa, los resquicios legales admitidos. Se intenta ajustar el contrato al recurso económico con el que se financiará el programa en cuestión.

Resumiendo podemos decir entonces que el personal para programas es local y eventual, mientras que el que sustenta los departamentos estructurales es fijo. Existen problemas a la hora de cubrir los puestos, por los bajos salarios de los mismos.

Analizando concretamente los datos de nuestra encuesta reforzamos lo anteriormente señalado referente a que el principal factor de las organizaciones no lucrativas a la hora de contratar al personal requerido es el aspecto económico.

Así en la encuesta EOI, referida al Tercer Sector y al Empleo, del total de la muestra de 200 organizaciones no lucrativas, el 67 % de las mismas asegura que el factor de tipo económico es el que condiciona de primera mano la contratación del personal requerido. El siguiente porcentaje con un 16 % corresponde a ninguna de las respuestas señaladas, el 8 % de porcentaje es por no haber en el mercado laboral personal específico y debidamente formado, el mismo porcentaje para la incompatibilidad con la filosofía de la organización, tal y como lo podemos apreciar en el siguiente gráfico.

Principales barreras de las organizaciones para la contratación de nuevo personal



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002.

Si tomamos como referencia la actividad principal de las organizaciones no lucrativas, nos damos cuenta que todos los sectores estudiados en la encuesta se han puesto de acuerdo en que el principal problema a la contratación de nuevo personal es el de tipo económico.

Esto se traduce a que por un lado las organizaciones no lucrativas no pueden contratar a todo el personal que les gustaría, en primer lugar porque la mayoría del presupuesto que manejan debe ir destinado a los programas, proyectos, planes etc., necesario para sus actividades y así cubrir la necesidad de los colectivos, más que a personal. Todos sabemos que el gasto de personal en cualquier organización, empresa o institución es muy importante y es uno de los gastos más elevados del total de los presupuestos. En segundo lugar el que las organizaciones no dispongan de grandes partidas presupuestarias para la contratación del personal, por dedicarlo principalmente a las actividades que ejercen, obliga muchas veces a que los sueldos sean más bajos que en el entorno de la empresa privado, condicionando frecuentemente el perfil y las características de los potenciales contratados, con lo cual, se buscará a personas que mejor que el incentivo económico del puesto, soliciten por ejemplo un buen ambiente de trabajo, o bien que sean personas altamente motivadas e identificadas con la misión de la organización.

Otra barrera que se ha encontrado es la referida a la incompatibilidad de las nuevas contrataciones del personal con la filosofía o mejor dicho con la política de cada organización, pues como estamos repitiendo, una de las características definitorias de las organizaciones no lucrativas, a parte del altruismo, es la del voluntariado. El voluntariado es la esencia de éstas organizaciones y donde descansa la verdadera esencia de las mismas, por tanto en algunas ocasiones se es reacio a la contratación de nuevos empleados porque de este modo se desvirtuaría el verdadero sustrato de las organizaciones que está en la participación social libre y voluntaria. Esto hace que algunas organizaciones establezcan cupos de su personal contratado, para que la relación entre voluntarios y personal remunerado caiga a favor de los primeros por ser éstos la pieza angular de dichas organizaciones, de forma que internamente se

limita la contratación porque el cupo o el tanto por ciento establecido para el personal remunerado ya esté cubierto.

Volviendo de nuevo a los sectores objeto de estudio de las organizaciones no lucrativas, destacamos que por ejemplo para el caso de las organizaciones que tienen como actividad principal la atención al colectivo de Mujeres, el problema económico es la principal razón, con un 85 % de la no contratación de nuevo personal, para el sector de la Tercera Edad es de un 75 %, para el de los Inmigrantes de un 73.7 %, para el de la Infancia de un 69,2 %, para el de los Jóvenes de un 68.2 %. Salud y Medio Ambiente ambos con un 66.7 %, Educación con un 59,3 % y Cultura y Discapacitados con un 45.4 % y un 44.4 % respectivamente, como aparece reflejado en la siguiente tabla.

Principales barreras de las organizaciones para la contratación de nuevo personal, según los sectores de actividad (porcentaje)

	PRINCIPALES BARRERAS			
	Tipo económico	Ausencia de personal formado	Filosofía interna de la organización	Otros
Infancia	69.2	0	7.7	23.1
Jóvenes	68.2	4.5	0	27.2
Cultura	45.5	0	27.3	27.3
Salud	66.7	6.1	9.1	18.2
Medio Ambiente	66.7	16.7	8.3	8.3
Educación	59.3	11.1	14.8	18.5
Inmigración	73.7	21.1	5.3	10.5
Mujeres	85	5	0	10
Tercera Edad	75	12.5	0	12.5
Discapacitados	44.4	0	0	44.4
Otros servicios sociales	69.2	15.4	15.4	15.4

Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002.

Observando el año de constitución de las organizaciones, observamos las siguientes diferencias: el aspecto económico como principal barrera a la contratación de personal es más acusado en las organizaciones surgidas entre 1985 y 1990 que llegan a alcanzar un porcentaje de un 72,7 % con esta barrera a la nueva contratación de personal. Le sigue las constituidas entre 1995 y el 2000 con un 70.7 %, estando muy próximas aquellas fundadas entre 1990 y 1995 con un 70.4 %. Tanto las más antiguas como las más nuevas tienen los porcentajes más bajos, pues representan un 56.5 % y un 61.5 % respectivamente para las nacidas antes de 1985 y para aquellas surgidas después del 2000.

En relación a la nacionalidad de las organizaciones, hay que destacar que las españolas, mucho más numerosas en la muestra ven el aspecto económico como principal barrera a la contratación de personal en menor medida que las organizaciones extranjeras, pues las primeras alcanzan un porcentaje de un 67,4 % frente a un 71,4 % de las segundas.

3.4. Concentración y Localización

La mayoría de las organizaciones no gubernamentales –con un 58,3 %-, se concentran en dos áreas principales del territorio español, primeramente lo que en la encuesta se ha denominado la zona centro formada por las comunidades de Castilla-La Mancha, Extremadura y Madrid, siendo ésta última la que ocupa la primera posición en el ranking de regiones donde se concentran mayoritariamente las organizaciones no lucrativas, seguida de Cataluña. Le sigue muy de cerca en porcentaje de la muestra -con un 58,3%-, la zona noreste de España formada por Cataluña, Valencia, País Vasco, Aragón, La Rioja y Navarra.

Estas dos zonas conforman a grandes rasgos la concentración de las organizaciones no lucrativas, seguidas ya de lejos por la zona noroeste formada

por Galicia, Asturias, Cantabria y Castilla-León y por la zona sureste formada por Murcia y Andalucía.

Este resultado de la encuesta viene a corroborar el estudio realizado por la Fundación Tomillo y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales relativo al Empleo y Trabajo Voluntario en las ONG de Acción Social, pues en dicho estudio se ponía de manifiesto que las entidades no lucrativas de acción social se localizan en áreas geográficas muy determinadas como son Madrid con aproximadamente el 18 % del total de las organizaciones de este tipo, Cataluña con algo más del 17 %, y Andalucía con 14,2 %.

Ese mismo estudio, el número de fundaciones dedicadas a fines sociales asciende a unas 2.300 entidades. El 50% de ellas está ubicado en Madrid (25%) y Cataluña (25%), aun-que Castilla y León (9%) y el País Vasco (7%) aglutinan también un número significativo de ellas.

Las asociaciones presentan una menor concentración geográfica; aunque Madrid y Cataluña también representan el 15,4% y 15,5% respectivamente, el resto de comunidades tienen una mayor participación que en el caso de las fundaciones.

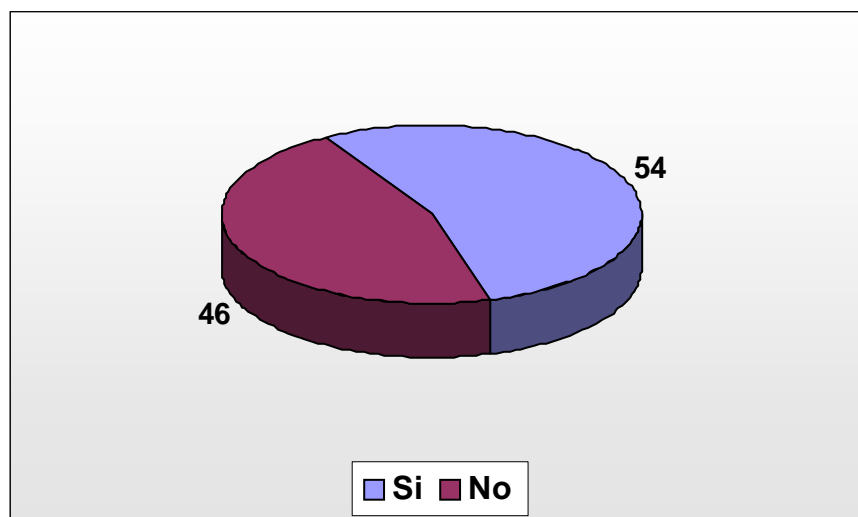
Sin embargo, las cifras absolutas tienen una clara relación con el tamaño de la Comunidad. Si relacionamos el número de entidades con la población, obtenemos un indicador relativo de la presencia de ONG en las distintas regiones. Atendiendo al mismo, La Rioja, Navarra, Madrid, el País Vasco y Cantabria son las comunidades con mayor densidad de ONG de acción social: en tomo a cuatro entidades por cada 10.000 habitantes. Las fundaciones, por otro lado, tienen una mayor presencia en Cantabria, Madrid, La Rioja y Cataluña -en todas estas comunidades hay en tomo a una fundación dedicada a fines sociales por cada 10.000 habitantes-mientras que la mayor densidad de asociaciones se registra en las comunidades del norte: Navarra, el País Vasco, La Rioja y Aragón.

Volviendo de nuevo a nuestro estudio sobre el Tercer Sector y Empleo y más concretamente a nuestra encuesta realizado a 200 organizaciones no lucrativas de todo el territorio nacional, vemos que la mayoría de ellas, un 54 %, afirma que se encuentran presentes con alguna delegación en más de una comunidad, frente al 46 % que afirma todo lo contrario.

Resulta, asimismo, interesante destacar que las organizaciones de la encuesta que respondieron que realizaban proyectos de cooperación internacional son las que están más presentes con alguna delegación en más de una comunidad autónoma, pues un 70 % de ellas contestaron afirmativamente a esta cuestión.

Se aprecia, por consiguiente, lo contrario, en el sentido de que la mayoría de las organizaciones que no desarrollan proyectos de cooperación internacional, –un 63,9 %–, son aquellas que carecen de expansión territorial, pues afirman que no están presentes con alguna delegación en dos comunidades autónomas.

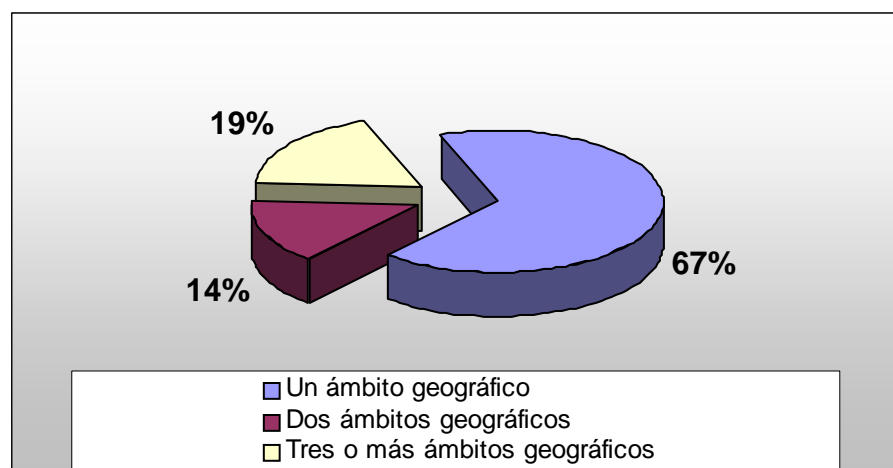
***Organizaciones que están presentes en más de una comunidad autónoma
(porcentaje)***



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002.

Según otro estudio elaborado por la Fundación Francesc Ferrer i Guàrdia relacionado con las Nuevas Oportunidades de Ocupación en el Tercer Sector, la mayoría de las organizaciones encuestadas en este estudio, es decir más de dos tercios, desarrollan su actividad sólo en un área geográfica, y solamente un tercio del mismo estudio desarrolla su actividad en dos o más ámbitos geográficos de actividad, aunque no son ámbitos geográficos excluyentes, tal y como se refleja en el siguiente gráfico:

Número de ámbitos geográficos de actividad de las organizaciones no lucrativas, (porcentaje)



Fuente: Nuevas Oportunidades de Ocupación en el Tercer Sector. Fundación Francesc Ferrer i Guàrdia.

Siguiendo a esta misma encuesta el ámbito territorial en el que trabajan el mayor número de las organizaciones no lucrativas es el ámbito autonómico, siendo el ámbito estatal y local por este orden los ámbitos territoriales de las organizaciones.

Volviendo de nuevo a la encuesta EOI, Tercer Sector y Empleo, y en relación a los sectores de actividad principal de las organizaciones no lucrativas, las dedicadas a la Salud son las que más han respondido afirmativamente a esta cuestión, pues un 66,7 % de éstas sentenció que estaban en más de una

comunidad autónoma con alguna delegación. Las referidas a Educación, así como las relacionadas con los Jóvenes les siguen con un porcentaje de un 59,3 5 y 59,1 % respectivamente.

Por el contrario las organizaciones que menos se extienden geográficamente son las relacionadas con los sectores de Medio Ambiente con un porcentaje del 66,7 % seguido de las dedicadas a Cultura con un 63,6 % y las referidas a la Tercera Edad con un 62,5 %.

En lo referente a las zonas geográficas españolas en las cuales se están extendiendo las organizaciones no gubernamentales, observamos que las dedicadas a la Infancia están presentes en casi todas las comunidades autónomas, que es junto con las relacionadas con la Tercera Edad las que más altos porcentajes tienen con respecto a la totalidad de las comunidades autónomas españolas; o lo que es lo mismo, los sectores de actividad principal de Infancia y Tercera Edad son los sectores con más profusión nacional al extenderse en la mayoría de las comunidades autónomas.

Los sectores relacionados con los Jóvenes se extienden principalmente en la zona centro (Madrid, Castilla-La Mancha y Extremadura). Las organizaciones con actividad principal dedicada a la Cultura su ámbito geográfico preferido es la zona noroeste (Galicia, Cantabria, Asturias y Castilla-León). Las dedicadas a la Salud están más localizadas en la zona centro (Madrid, Castilla-La Mancha y Extremadura), al igual que las organizaciones con actividad principal dirigida principalmente al Medio Ambiente se encuentran más localizadas también en la zona centro. Las referidas a la Educación, en cambio se localizan en la zona noreste (País Vasco, Navarra, La Rioja, Aragón, Cataluña y Valencia), mientras que el sector dedicado al colectivo de las discapacitados está distribuido prácticamente por toda la geografía nacional en el mismo modo.

Las zonas de menor desarrollo de las organizaciones de cualquier sector de los estudiados en la encuesta, son lógicamente las zonas insulares (Canarias y Baleares).

En relación al año de constitución de las organizaciones de nuestra encuesta se observa un dato claro y lógico: las organizaciones más viejas son las que más extendidas están en el territorio nacional, y por tanto las más jóvenes, sobre todo las nacidas a partir de 1995 son las que menos extendidas se encuentran.

Así es, a la pregunta de si están las organizaciones de la encuesta presentes con alguna delegación en más de una comunidad autónoma, las fundadas antes de 1985 son las que contestaron afirmativamente con el porcentaje mayor un 60,9 %, este porcentaje va decreciendo a medida que las organizaciones son más jóvenes en el tiempo.

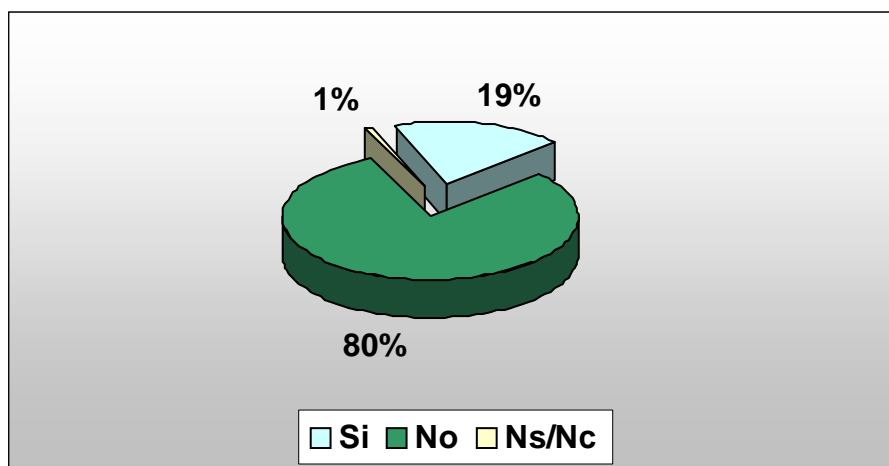
En lo relacionado con las zonas geográficas de localización de las delegaciones de las referidas organizaciones, observamos igualmente que las más extendidas en el territorio nacional son las más antiguas, pues por ejemplo, aquellas fundadas antes de 1985 son las que poseen el porcentaje mayor –un 46,4 %-, en la respuesta referida al ámbito de todas las comunidades autónomas. Al igual de lo que ocurría anteriormente el porcentaje que indica que dichas organizaciones se encuentran extendidas en todas las comunidades autónomas va descendiendo a medida que las organizaciones van siendo más jóvenes en el tiempo. Otro dato a destacar es que a medida que las organizaciones se van constituyendo, van iniciando su actividad preferentemente en la zona noreste (País Vasco, Navarra, La Rioja, Aragón, Cataluña y Valencia).

Si atendemos, a la condición de las organizaciones en lo relacionado con su origen, vemos que las organizaciones que se autocalifican como extranjeras, - aunque ya hemos comentado que en la muestra son muy inferiores al número de las denominadas nacionales-, son las que están presentes en más de una

comunidad autónoma, es decir, se expanden territorialmente más que las surgidas en España.

Centrándonos en los problemas y dificultades que tienen las organizaciones para extenderse a más de una comunidad autónoma con alguna delegación, y tomando como referencia en cuanto a la muestra de la encuesta, las organizaciones que han respondido que no están presentes con una delegación en más de una comunidad, es decir 97 del total de las 200 encuestadas, observamos el siguiente gráfico:

¿Tienen previsto su organización extenderse a más de una comunidad autónoma en un futuro? (Porcentaje)



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002.

Como se observa en el gráfico, la gran mayoría –un 80 %–, de las organizaciones que respondieron que no están presentes con alguna delegación en más de alguna comunidad autónoma. Un 19 % contestó que sí pensaban extenderse a más de una comunidad en futuro. Las organizaciones que no desarrollan programas de cooperación internacional son las más pesimistas a la hora de expandirse a otras comunidades autónomas en un futuro.

En lo relacionado con los sectores de actividad principal de las organizaciones no lucrativas, los sectores que no tienen pensado ampliar sus delegaciones a más de una comunidad autónoma son por este orden los siguientes: Medio Ambiente, Jóvenes, Cultura, Inmigración y Mujeres.

Tomando como referencia en año de constitución de las organizaciones no lucrativas, el porcentaje más alto, en relación con las organizaciones que no piensan extenderse a más de una comunidad en un futuro, es el relativo a las organizaciones creadas a antes de 1985, después se sitúan aquellas surgidas entre 1985 y 1990.

En lo relacionado con cuáles son los problemas y dificultades que tienen las organizaciones a la hora de extenderse a más de una comunidad autónoma, los mayores porcentajes corresponden a de un lado al problema de tipo económico y por otro lado el otro porcentaje mayoritario corresponde a que no existe ningún problema para extenderse geográficamente, el tercer mayor porcentaje correspondería a la problemática relativa a la infraestructura, y tanto las dificultades relacionadas con la dificultad para encontrar personal adecuado como las razones de tipo política de la organización, son argumentos menores.

En cambio, si analizamos los sectores de actividad principal de las organizaciones no lucrativas, nos percatamos que las dificultades de tipo económico y las relacionadas con la política interna de las organizaciones son las principales causas para que el sector relacionado con el colectivo de las mujeres no pueda extenderse geográficamente. Para aquellas organizaciones relacionadas con Inmigración su principal problema a la hora de expandirse es de tipo logístico (infraestructura) y de tipo de ausencia de personas adecuadas para gestionar las delegaciones. Para los sectores relacionados con el Medio Ambiente, y la Educación los principales problemas se derivan de la ausencia de personal adecuado para las delegaciones. Salud y Cultura afirman que sus principales problemas no se han reflejado en ninguna de las causas anteriormente descritas.

Tomando como referencia el año de fundación de las organizaciones, observamos como, para aquellas organizaciones que afirmaron que no estaban presentes en más de una comunidad las originadas antes de 1985 ven su principal dificultad en el aspecto económico.

Para las surgidas entre 1985 y 1990 el mayor porcentaje de sus respuestas es para afirmar que no tienen ningún problema a la hora de extenderse con delegaciones a más de una comunidad autónoma. En cambio, para las surgidas entre 1990 y 1995 el principal problema vuelve a ser el de tipo económico, al igual que para las constituidas entre 1995 y 2000. Las más jóvenes -las surgidas a partir del año 2000, por tanto, las menos numerosas-, sostienen también que el principal problema que tienen en este aspecto es el de tipo económico, igualmente.

3.5. Diferencias con otros países europeos

Como hemos venido observando, al igual de lo que ocurría con la gran variedad de datos concretos referidos a la creación de empleo generado por las organizaciones no lucrativas, o su aportación al PIB del país, así como su repercusión al empleo total de los trabajadores asalariados y de los voluntarios, etc., según utilicemos una u otra fuente de información estos datos experimentan una importante variación. Ocurre lo mismo al hablar de la comparación de España con el resto de sus vecinos europeos, en lo relacionado con el Tercer Sector, pues al no haber una fuente estadística uniforme debido, entre otras cosas, a lo complejo que resulta definir el concepto de Tercer Sector en España -no hablamos ya de aunar un concepto homogéneo del Tercer Sector entre todos los países europeos-, los datos varían según utilicemos una u otra fuente de información.

En efecto, la definición del Tercer Sector difiere según utilicemos una fuente u otra de información. Así, por ejemplo para el estudio realizado por la Fundación Francesc Ferrer i Guàrdia la definición es más estricta pues utilizan un concepto

más restrictivo de lo que es el Tercer Sector, a diferencia, por ejemplo del utilizado por la Universidad John Hopkins.

Pero existe un denominador común a las fuentes de información secundarias estudiadas para realizar este subapartado, y es que España se sitúa por debajo de la media europea en los datos referidos al Tercer Sector, sobre todo en lo relacionado con los datos referidos al empleo y a la ocupación y su aportación al PIB.

Así, para la Fundación Francesc Ferrer i Guàrdia, en relación con el PIB del Tercer Sector en España en comparación con los países de la Unión Europea, se observa que el PIB del tercer Sector en España, en términos reales, se sitúa en 1997 en el 2,44% del PIB total. Esta cifra, y el volumen de ocupados en el Tercer Sector, el 1,98% de la población activa, sitúan España entre los países de la Europa occidental con un menor peso del Tercer Sector, con cifras similares a las de Italia.

Siguiendo a esta misma fuente, el volumen actual del Tercer Sector en España, en comparación con el de los países europeos, es un elemento que cabe considerar bastante positivo, puesto que, aunque en la banda baja, es homologable a los valores de aquellos. Este valor toma especial relevancia cuando recordamos que el estado de bienestar en España es reciente y se formó en una democracia recuperada hace sólo una veintena de años.

Por otro lado, y según el estudio realizado por la Universidad John Hopkins, el asociacionismo español, por el contrario, siempre según este estudio, es muy similar, en términos de creación de empleo, al existente en sociedades como Francia, Alemania o Austria, aunque presenta algunas matizaciones, que pasamos a continuación a describir.

En general, el sector no lucrativo es mayor en los países más desarrollados y mucho menor en apariencia en Latinoamérica y Europa Central y Oriental.

Así, mientras que la media para el conjunto de los países es del 4,8%, las organizaciones que integran este sector constituyen cerca del 7% de la mano de obra no agrícola de Europa Occidental y de los restantes países desarrollados que hemos examinado, pero únicamente el 2,2% en Latinoamérica y el 1,1% en Europa Central y Oriental (véase la figura 14). Evidentemente, la magnitud del sector no lucrativo puede que tenga mucho que ver con la disponibilidad de recursos, así como con la presencia de necesidades sociales o económicas.

Por otra parte, si añadimos los voluntarios, en cierta medida el margen crece, al menos entre los países desarrollados y Latinoamérica, y entre Europa Occidental y otros países desarrollados. Por ello, con los voluntarios incluidos, las organizaciones del sector no lucrativo representan el 10,3% del empleo total de Europa Occidental, el 9,4% en otros países desarrollados, el 3,0% en Latinoamérica y el 1,7% en Europa Central. Visto en perspectiva, por tanto, incluidos los voluntarios, Europa Occidental aparece como la región con el sector no lucrativo y con la participación de voluntarios más desarrollada.

Ocupación del sector no lucrativo respecto al total de la ocupación no agrícola por países, 1995 (porcentaje)

Holanda	12.4
Irlanda	11.5
Bélgica	10.5
UK	6.2
Francia	4.9
Alemania	4.5
España	4.5
Austria	4.5
Finlandia	3

Fuente: Universidad John Hopkins, Comparative Nonprofit Sector Project.

Siguiendo ese mismo estudio, se destaca el predominio de los servicios sociales en el empleo del sector no lucrativo en Europa Occidental. Como media, tres cuartas partes de todos los empleados de dicho sector de los países de Europa Occidental que hemos examinado trabajan en organizaciones relacionadas con la educación, la sanidad o los servicios sociales. Esto refleja el papel histórico que desde hace mucho tiempo han desempeñado las iglesias católica y protestante en los ámbitos de la educación y la asistencia social en Europa Occidental. En Irlanda, por ejemplo, donde la influencia católica es especialmente intensa, sólo el empleo en centros de enseñanza del sector no lucrativo representa el 6% del empleo no agrícola del país.

En otros lugares, la doctrina de la «subsidiariedad», de inspiración católica, unida a intensas presiones de los trabajadores para que se amplíe la protección social, ha contribuido a determinar la evolución de la política social. Con arreglo a esta concepción, que tiene especial influencia en Alemania, Países Bajos, Bélgica y, en menor medida, Austria y España, se supone que las asociaciones del sector no lucrativo tienen que estar en la primera línea de defensa para hacer frente a los problemas relacionados con el bienestar social, y se espera que la participación del Estado, cuando se produzca, tenga lugar, en la medida de lo posible, con y a través de dichos grupos. En consecuencia, en estos campos han crecido importantes organizaciones no lucrativas, muchas de ellas vinculadas a grupos religiosos y, en algunos lugares, al movimiento obrero.

Aunque las organizaciones no lucrativas del sector actúan también en otros ámbitos, como el de la cultura y el ocio, el medio ambiente, el desarrollo, la defensa de los derechos civiles y las actividades empresariales y profesionales, la cuota de estos ámbitos en el empleo total del sector en esta región es considerablemente menor.

Los datos presentados en este informe corroboran que el sector no lucrativo español está constituido por un conjunto de instituciones de envergadura

considerable y de una importancia no constatada anteriormente por expertos españoles o de otros lugares. A pesar de que el tamaño y composición del sector no lucrativo en España son similares a los del resto de países de Europa Occidental, su estructura financiera se diferencia significativamente.

Por consiguiente, la dependencia del sector no lucrativo de la financiación gubernamental es mucho menor en España que en el resto de Europa. No obstante, el elemento que marca la diferencia en el sector no lucrativo español con respecto al resto de los países incluidos en este estudio es la gran importancia de la financiación procedente de la filantropía privada.

Por ende, no existe un conjunto único de implicaciones igualmente aplicable a España y al resto de países de Europa Occidental analizados en este estudio. Aunque, al igual que gran parte de los países de Europa Occidental. España se enfrenta a los retos mencionados de construir una estrategia de renovación sistemática, evaluar y preservar la responsabilidad y efectividad del sector no lucrativo, y luchar por la integración y globalización del sector, existe una gran diferencia entre los retos a los que se enfrenta España y aquellos a los que tiene que hacer frente el resto de Europa Occidental. Dado que filantropía privada es en la actualidad un recurso fundamental para el sector no lucrativo español, no es el desarrollo de la misma lo que constituye un objetivo importante sino la expansión del voluntariado.

España ha obtenido grandes logros que han abierto el camino para el desarrollo de un sector no lucrativo moderno. Sin embargo, todavía queda mucho camino por recorrer. Uno de los factores a resaltar es que, a diferencia de la mayoría de los países de la Europa Occidental, España no cuenta con una política estable de relaciones entre el Estado y el sector no lucrativo.

A menudo, se detectan con frecuencia elementos de desconfianza y recelo recíproco entre representantes de la Administración y el sector no lucrativo. Esta

falta de conocimiento recíproco de los puntos fuertes y débiles de cada una de las partes podría impedir el desarrollo de relaciones simbióticas entre ambos sectores. La creación de una comisión de alto nivel y base amplia que analizara el cometido y el futuro del sector no lucrativo en España podría ofrecer la plataforma más adecuada para establecer una política de diálogo, a todas luces necesaria, especialmente de cara a una mayor integración europea.

La siguiente tarea urgente es la de obtener una mayor comprensión de la contribución social que el sector no lucrativo realiza y podría realizar en las diferentes sociedades europeas, una tarea que ya está en marcha y que constituye una parte importante de lo que el estudio actual pretende conseguir.

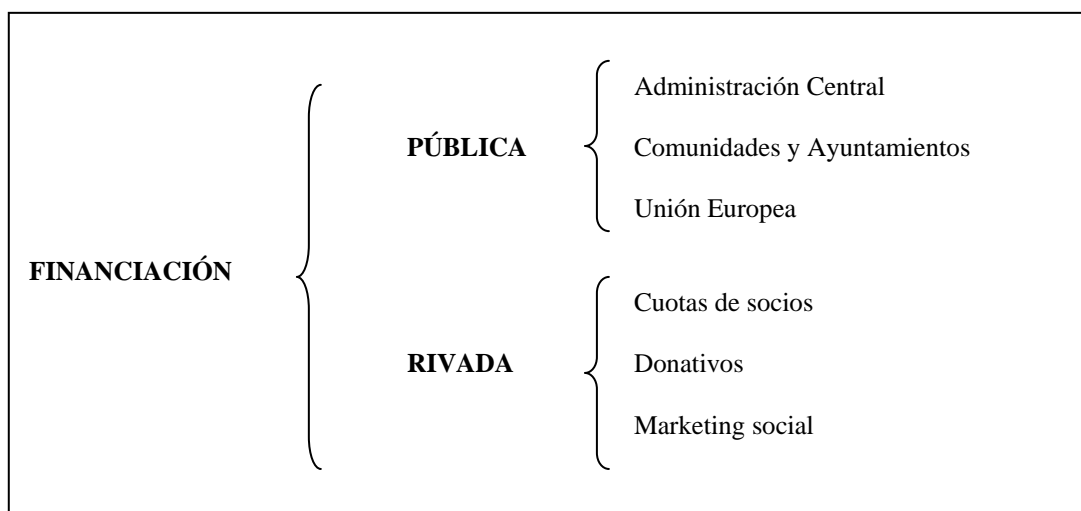
4. FUENTES DE FINANCIACIÓN EN LAS ONGS

La financiación es uno de los grandes problemas a los que se enfrentan las organizaciones no lucrativas para su óptima continuidad en el tiempo. Siempre habrían existido en mayor o menor medida dos opciones para la financiación: la pública y la privada.

Cuando las organizaciones hablan de la financiación pública se refieren a las administraciones ya sea la central, regional, los ayuntamientos o la Unión Europea.

El modelo mayoritario de financiación es mixto, pero predomina el privado a través de campañas como el apadrinamiento por ejemplo, que pueden llegar a representar el ochenta por ciento de los ingresos totales.

Clases de financiación en las organizaciones no lucrativas



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Las suscripciones, afiliaciones y otras formas de financiación a través de los socios, en suma la financiación privada, parece darles una cierta seguridad y confianza en las planificaciones que se hacen de los proyectos. Por otro lado, la financiación pública sería una modalidad de ingresos más proclive a generar inseguridad ante el futuro. Según el discurso, el crecimiento estaría en función de la financiación en la empresa privada.

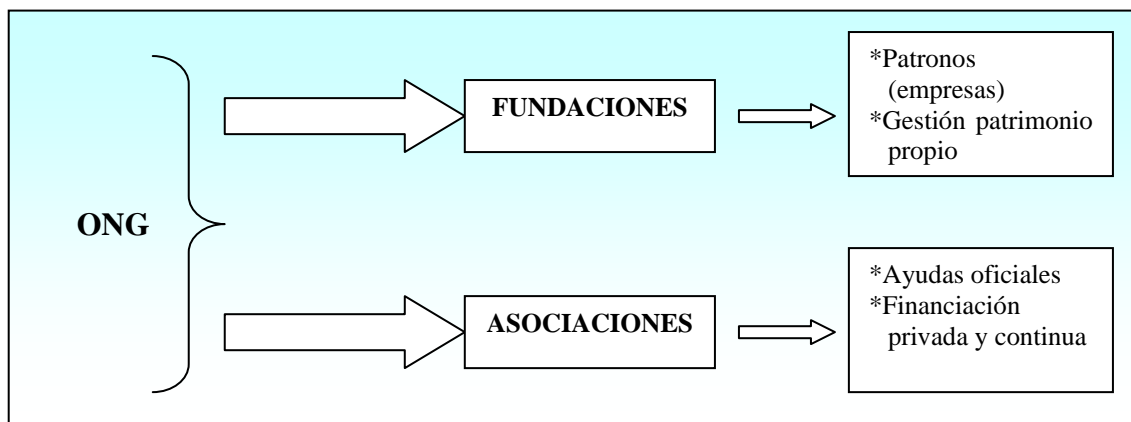
La financiación privada se obtiene por medio de campañas pero en este momento estaría pasando por un momento de crisis de acuerdo a la coyuntura económica que hace que estén en franca disminución. Muchas organizaciones dependen para su subsistencia de las donaciones particulares, por tanto, la financiación privada es más vulnerable a situaciones coyunturales.

Las políticas de subvenciones habrían sufrido últimamente un cambio importante. Se estaría tendiendo hacia una política de potenciación de dinero a cambio de una prestación a través de fórmulas tales como: acuerdos, colaboraciones, etc.

Según sea la fórmula administrativa de las ONG, tendrá vías de financiación diferentes. Las fundaciones no buscarían un apoyo amplio social, puesto que reciben dotaciones de donaciones puntuales y de fondos públicos por eso se habrían preocupado poco de la financiación privada.

En cambio, las asociaciones, más reivindicativas en general, tienen más independencia económica por lo que tienden más a las financiaciones privadas.

Fuentes de financiación según la forma jurídica de las organizaciones no lucrativas



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

4.1. Clases de financiación: públicas, privadas, propias.

Según nuestra encuesta, la mayoría de las organizaciones relacionadas con el Tercer Sector afirman que se nutren principalmente de financiación pública. Siendo la financiación privada la segunda fuente de obtención de recursos, y la relativa a fondos propios la tercera, aunque a mucha distancia de las dos anteriores.

Dado el altísimo nivel de proliferación en las ONG, el grado de competencia que esto ocasiona y la escasez de recursos disponibles, su gestión y recaudación se hacen cada vez más complejas. Los recursos obtenidos por financiación pública son procurados en diversos medios.

La creatividad de las ONG ha introducido una nueva modalidad que sería la co-financiación de proyectos por parte de los diversos niveles administrativos e incluso por medio de acuerdos con otras organizaciones con quienes se establecen relaciones de colaboración.

En esta modalidad de financiación pública, las Administraciones funcionarían como empresas privadas en muchos casos, subvencionando proyectos determinados y no a la institución.

Subvencionar al proyecto significaría el establecimiento de una relación con un programa a realizar y no con la Asociación, quedando la ONG condicionada por la colaboración en el proyecto.

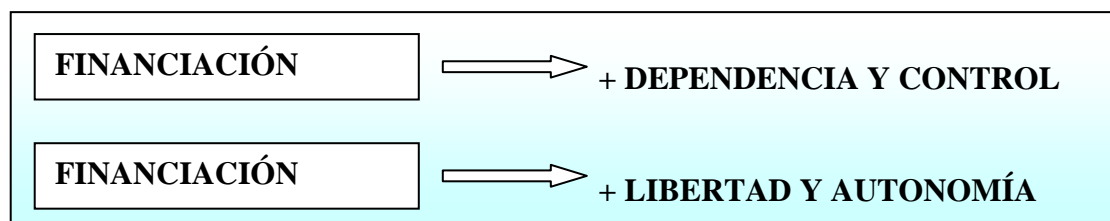
Estaríamos según dicen ante una especie de prestación de servicios encubierta, una suerte de subcontrata temporal.

Se plantea así un conflicto, un problema de conciencia debido al papel que estas organizaciones afirman tener que cumplir al precio de la financiación, desvirtuándose según manifiestan, parte de los fundamentos ideológicos que tuvieron inicialmente.

Igualmente, se admite cierta prepotencia de la Administración, las ONG serían depositarias de los efectos de la gestión política neo liberal. Con las ONG se habría conseguido una vía indirecta de privatizar la gestión, sin hacerlo efectivamente.

Esto conduce a una diferenciación en la concepción de las fuentes de financiación, pues en las organizaciones se connota que lo público exige un control más estricto, y lo privado como menos.

Referencia de las organizaciones no lucrativas respecto al origen de la financiación



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Por otra parte y según los datos que se desprenden del estudio del análisis del empleo y la distribución de las subvenciones financiadas con cargo a la partida extraordinaria de subvenciones de la AECI, uno de los programas de subvenciones más importantes de la cooperación española y al mismo tiempo más desconocidos, se demuestra que a veces se desvían fondos destinados a la cooperación internacional, pues únicamente un 5,5% del total de los fondos van destinados a las ONGD,s españolas, unos 600 millones de pesetas, pero es que el 86% de estos recursos se han distribuido únicamente a 6 ONGD,s, en algún caso con un importante componente de favoritismo.

Por el contrario, otras instituciones y organizaciones, en ocasiones ajenas al mundo de la cooperación, reciben muchos más recursos, como por ejemplo las empresas, sociedades anónimas y limitadas para actividades mercantiles, que han recibido más de 700 millones de pesetas para proyectos meramente empresariales y lucrativos, algunos de ellos francamente curiosos. También han recibido más recursos las organizaciones religiosas, congregaciones e iglesias, así como otras instituciones, como se puede ver a continuación:

Subvenciones otorgadas por la Agencia Española de Cooperación Internacional

Subvenciones a Empresas, Sociedades Anónimas y Limitadas para Actividades Lucrativas	700 millones de pts
Subvenciones a Gobiernos	3.340 millones de pts
Cuotas y Programas para Organismos Multilaterales	4.100 millones de pts
Contratación encubierta de personal	500 millones de pts
Subvenciones a organizaciones anticastristas	40 millones de pts
Cine y Televisión	194 millones de pts
Organismos públicos españoles	153 millones de pts
Subvenciones a embajadas y consulados	406 millones de pts
Subvenciones a Organizaciones No Gubernamentales	680 millones de pts
Subvenciones a Organizaciones Religiosas, Iglesias, Congregaciones y entidades confesionales	720 millones de pts

Fuente: Centro de Documentación y Estudios para la Paz (BAKEAZ) y la ONG Entrepueblos. Año 2001

Como puede verse, aparecen subvenciones a organizaciones anticastristas, a embajadas o a Gobiernos extranjeros, algo fuera de lo que se puede considerar dentro de una política de subvenciones y que no debe tener cabida en una política de cooperación internacional para el desarrollo.

Algunos datos complementarios que aparecen entre las subvenciones adjudicadas, y que han sido puestos de manifiesto en el estudio de Carlos Gómez Gil son los siguientes:

El caso más sorprendente es el de la Cámara de Comercio de la Comunidad Valencia, que recibió 24 millones de pesetas para la formación de personal turístico.

El 60% de todas las cuotas de carácter multilateral para organismos internacionales se realizaría con cargo a la partida de subvenciones permanentes de la AECI.

Las ONG,s ocupan un lugar muy pequeño en la adjudicación de recursos, en clara desventaja con otras instituciones que han venido recibiendo ayudas, como las empresas privadas, los gobiernos o las organizaciones multilaterales.

La principal convocatoria de subvenciones de la cooperación española viene siendo empleada en financiar todo tipo de actividades, multilaterales y bilaterales, en muchos casos con finalidades distintas y opuestas a las establecidas para nuestra política de cooperación y ayuda para el desarrollo de los países empobrecidos.

Las ONGD,s españolas son las que en menor medida vienen disponiendo de sus recursos, únicamente el 5,4% y al mismo tiempo, únicamente seis organizaciones acaparan el 86% de todos los recursos destinados a estas organizaciones, lo que da buena idea del favoritismo con que se reparten los recursos. Frente a ello, otras organizaciones, en algunos casos con finalidades ajenas a la cooperación,

como las empresas, sociedades anónimas y limitadas, vienen disponiendo de la mayor parte de estos recursos de subvenciones de la convocatoria extraordinaria.

Por otro lado, el sistema de ayudas es técnicamente inadecuado y socialmente injusto, tanto en la forma en que se concede como en sus beneficiarios, reflejando bien a las claras algunas de las deficiencias de nuestra cooperación, como es la ausencia de sistemas de planificación; su deficiente gestión; el creciente peso de las empresas y del componente mercantil y lucrativo en la cooperación española.

Volviendo a la encuesta EOI y analizando los sectores de actividad principal, la práctica totalidad de los estudiados en la encuesta afirmaron como fuente de financiación principal, para desarrollar los cometidos de las organizaciones, la pública, pero con una importante excepción: las organizaciones dedicadas mayormente al colectivo de la infancia afirmaron que su fuente principal de ingresos era la financiación privada.

Por otro lado, no se experimenta ningún cambio si analizamos ahora, si las organizaciones de la encuesta desarrollan proyectos de cooperación internacional o no, pues tanto las unas como las otras sostienen como fuente de ingresos principal la financiación pública.

A la hora de analizar a las organizaciones según su año de constitución, observamos la misma tónica, pues independientemente del año de su fundación, las organizaciones se nutren principalmente de fondos públicos, con la única excepción de 13 organizaciones, un 6,5 % del total de la muestra, que corresponden a las organizaciones creadas a partir del año 2000, es decir, las más jóvenes que aseguran nutrirse mayoritariamente de fondos privados, aunque con escaso margen respecto a los fondos públicos. Esto es lógico debido a que al tratarse de organizaciones jóvenes en el tiempo, todavía no han acudido de forma masiva a las convocatorias estatales, autonómicas y locales públicas para captar

nuevos fondos, habiendo optado mayoritariamente en los primeros años de su andadura como organizaciones no lucrativas por la financiación privada.

Por otra parte, las organizaciones consultadas que se definen como nacionales, siendo las más numerosas, con un 93.5 % del total de la muestra, afirman igualmente nutrirse principalmente de fondos públicos.

Las que se definieron como extranjeras, únicamente 7 del total de las 200 organizaciones entrevistadas, sostienen que sus fondos se nutren a partes iguales entre los públicos y los privados.

Con respecto al origen de las aportaciones privadas de las organizaciones, predominan los fondos de particulares con respecto al de las empresas privadas y al de las obras sociales de las entidades financieras.

La captación de fondos privados, resulta desigual entre una y otra ONG, dependiendo de sus recursos para captación de medios y de las figuras de renombre que abanderan sus campañas. Unas refieren una situación de dificultad relativa para esta captación, mientras que otros no.

Las organizaciones de menor tamaño estarían más escasas de medios para la obtención de recursos privados y su financiación se debería más que nada a las subvenciones. Esto es un doble handicap dado que se le suma a éste, el hecho de que actualmente la línea de gestión es cada vez más una gestión mixta con tendencia de autofinanciación.

Volviendo a la encuesta y estudiando ahora los sectores de actividad principal de las organizaciones todos los sectores mayoritarios sostienen que el origen concreto de sus aportaciones privadas correspondería a donaciones de particulares. Siendo el porcentaje mayoritario en los sectores dedicados al colectivo de la Educación, Salud e Infancia.

Con respecto al año de creación de las organizaciones no lucrativas de la encuesta, observamos que con independencia del año de constitución de las organizaciones, la mayoría de ellas tiene un origen de fondos privados de las cuotas o aportaciones dadas por particulares.

Igualmente ocurre, si tomamos como referencia el origen de las organizaciones, ya sean organizaciones nacionales, extranjeras o de tipo internacional.

4.2. Principales problemas a la captación de fondos.

El *fundraising* es la actividad con la que se asegura un soporte financiero a las organizaciones sin ánimo de lucro. Como profesión, existe desde hace mil años ya que el dinero siempre ha sido necesario en la construcción de iglesias, catedrales, universidades o bibliotecas en todo el mundo.

En Inglaterra, la importancia del *fundraising* y la caridad fue reconocida en el siglo XVII cuando la reina Isabel promulgó la Ley de Caridad, una ley que todavía existe y es la regla que rige el *fundraising* en Gran Bretaña y en todas sus excolonias.

Hoy el *fundraising* está muy desarrollado en Europa occidental, Norteamérica y, en muchas zonas del Pacífico asiático, donde se consiguen millones de euros cada año.

El *fundraising* es la búsqueda de fondos de un variado origen, incluidos fondos públicos, donantes privados, fundaciones, donaciones relacionadas con actividades de marketing, gobiernos centrales y locales o fondos de la Unión Europea y de agencias de Naciones Unidas. En cualquier caso, cada tipo de fuente necesita un estrategia propia, así como y un plan de negocios y de plantilla diferente, y, muchas veces un presupuesto profesional externo para lograr un resultado positivo.

Las diferencias son pequeñas de un país a otro, dependiendo del nivel de desarrollo que haya alcanzado la recaudación de fondos. Tradicionalmente, en el *fundraising* se establecen relaciones directas, preguntando cara a cara. Aún así, el sistema más usado para recaudar donaciones es el mail. Estas organizaciones utilizan grandes y frías listas de correo de potenciales donantes y, seguidamente, desarrollan relaciones vía mail o por teléfono.

En la recaudación de fondos son dos los criterios con los que se mide la eficacia: el 'retorno de la inversión' (ROI) y el 'valor del tiempo de vida'. El ROI mide cuánto ha costado la donación; por ejemplo, en muchos países el conjunto anual de recaudaciones ha gastado 1 € para conseguir 4 €

Es importante controlar los costes y los ingresos sobre el tiempo, de forma que a una ONG reclutar un donante le puede costar 80 €, el donante dará 120 € por año, alrededor de 1000 € en toda su vida de donante (esto es lo que entendemos por el valor del tiempo de vida). El ROI, por tanto, es de 80 a 1000 o de 1 a 24'5.

Las herramientas más eficaces son aquellas que consiguen donaciones directas con un gasto directo. Esto incluye relaciones de tipo *face to face*, teléfono y mail. Las técnicas son más efectivas mientras mayores sean las donaciones y legados que puedan generar fondos durante más tiempo con una financiación limitada.

Por otra parte, y en comparación con otros países de Europa o Norteamérica, las ONG españolas reciben fondos desproporcionados del Estado. A corto plazo esto resulta beneficioso para los trabajos que realizan las ONG, pero las hace vulnerables a cambios de gobierno, crisis económicas y a reformas presupuestarias, al mismo tiempo que no se sienten comprometidos con las causas y necesidades de las ONG.

La mayoría de los Estados da dinero para el desarrollo de países pobres por cuestiones políticas, pero está el problema de los reajustes presupuestarios que

hará que en un futuro sea sólo cuestión de tiempo que haya una crisis financiera en muchas de las ONG españolas.

El Estado ha sido un contribuyente a gran nivel comparado con los relativamente bajos ingresos provenientes de particulares y el bajo porcentaje de donaciones regulares en relación con el tamaño de la población. Es el momento de que las ONG españolas piensen en un plan para las próximas décadas con el que empezar a construir un programa público de recaudación de fondos.

España está muy por detrás de la mayoría de los países de Europa y Norteamérica en lo que a recaudación de fondos se refiere, además la profesión está menos desarrollada.

Aún así, esto está cambiando rápidamente con las ONG internacionales y las agencias de *fundraising* que enseñan las nuevas técnicas y sus experiencias a los recaudadores de fondos españoles, se utilizan los convenios internacionales y, cuando vuelven a casa, ponen todo lo aprendido en práctica.

La primera cuestión en la que una ONG tiene que invertir cuando se habla de recaudación de fondos es en investigación.

Investigar con varias herramientas o métodos no es sólo esencial para saber dónde hay que invertir en el futuro, además puede ahorrar grandes cantidades de dinero en pérdidas.

La única área de recolección de fondos en la que se puede hacer pequeñas financiaciones es la investigación, pero de calidad y con significación acerca de la duración y la mayor cantidad posible de donación. Pedirle a la persona adecuada la cantidad adecuada de dinero puede hacer que se gane millones de euros. Lo que las ONG y los directivos necesitan saber es qué están perdiendo por no investigar en cómo recaudar fondos.

En lo relacionado con las técnicas utilizadas para la captación de fondos, una herramienta bastante utilizada es Internet.

A menudo se usa de una forma efectiva para conseguir recaudar fondos, pero aún está cambiando la forma en las que las ONG se entienden a sí mismas y la misión comunicativa que tienen que desempeñar.

Tras los atentados del 11-S en New York, se demostró de forma clara aunque trágica, que la gente recurrió a Internet masivamente para conseguir información y dar su ayuda. En los primeros ocho días, la Cruz Roja Americana recaudó 129 millones de dólares. Un 20% de los 637 millones recaudados en total, provinieron de 2000 fuentes privadas.

La Cruz Roja consiguió 840 millones de dólares cuando, exactamente un mes antes, se consiguieron apenas 60 millones. En la mayor donación por Internet antes del 11 de septiembre, por Kosovo en 1999, se consiguieron apenas 2'7 millones.

El mayor impacto fue que esos nuevos millones de donantes *online* aumentaron el nivel de confianza en las donaciones por Internet dramáticamente, muchas organizaciones reevaluarán sus planes de recaudación de fondos en momentos de catástrofes, y estudiarán el potencial de Internet como un canal importante en la multitud de canales existentes.

La primera cuestión en la que una ONG tiene que invertir cuando hablamos de recaudación de fondos es en investigación. Investigar con varias herramientas o métodos no es sólo esencial para saber dónde hay que invertir en el futuro, además puede ahorrar grandes cantidades de dinero en pérdidas.

La única área de recolección de fondos en la que se puede hacer pequeñas financiaciones es la investigación, pero de calidad y con significación acerca de

la duración y la mayor cantidad posible de donación. Pedirle a la persona adecuada la cantidad adecuada de dinero puede hacer que se gane millones de euros. Lo que las ONG y los directivos necesitan saber es qué están perdiendo por no investigar en cómo recaudar fondos.

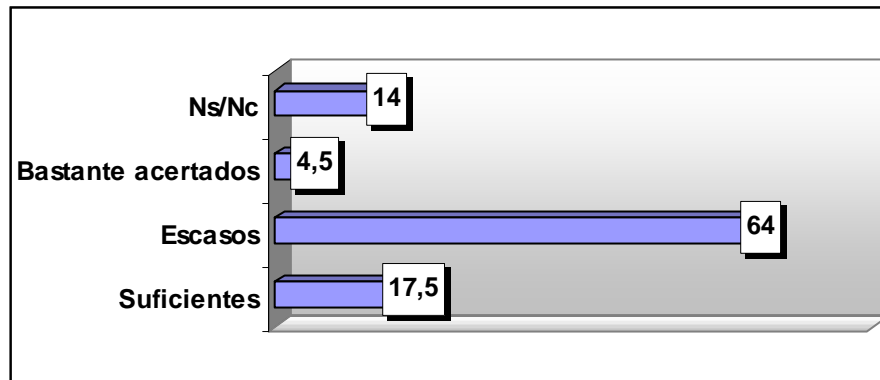
Lo más importante para una ONG es saber qué quiere exactamente de una empresa. A menudo, las ONG acceden a las empresas sin estar bien preparadas previamente.

4.3. Incentivos fiscales

Se ha preguntado en la encuesta, una cuestión referida al grado de consideración que perciben las organizaciones no lucrativas en relación con los beneficios fiscales del Estado para fomentar la participación de particulares y empresas privadas en las actividades de las mismas.

La respuesta mayoritaria, un 64 % del total de la muestra, fue que estas organizaciones consideraban esos beneficios fiscales como escasos. De las 200 organizaciones encuestadas 128 así lo afirmaron. Un 17,5 %, 35 organizaciones del total de la muestra, sostuvo que los beneficios fiscales del Estado para fomentar la participación de particulares y empresas privadas en las actividades de las organizaciones vinculadas al Tercer Sector se pueden considerar como suficientes. A este último porcentaje se le puede sumar el pequeño 4,5 % - únicamente 9 organizaciones-, que afirmó que los beneficios fiscales del Estado para favorecer la inclusión de particulares y empresas privadas en los compromisos adquiridos por las organizaciones no lucrativas, se podían considerar como bastante acertados. Y por último, un considerable porcentaje de los encuestados, un 14 %, afirmó que no sabía o desconocía la respuesta. Esto puede ser lógico, pues la persona representante de las organizaciones encuestadas fueron en su gran mayoría los gestores del departamento de recursos humanos, y no los relacionados con el departamento financiero y contable.

Consideración de los beneficios fiscales del Estado para fomentar la participación de particulares y empresas privadas en las actividades de las organizaciones vinculadas al Tercer Sector (porcentaje)

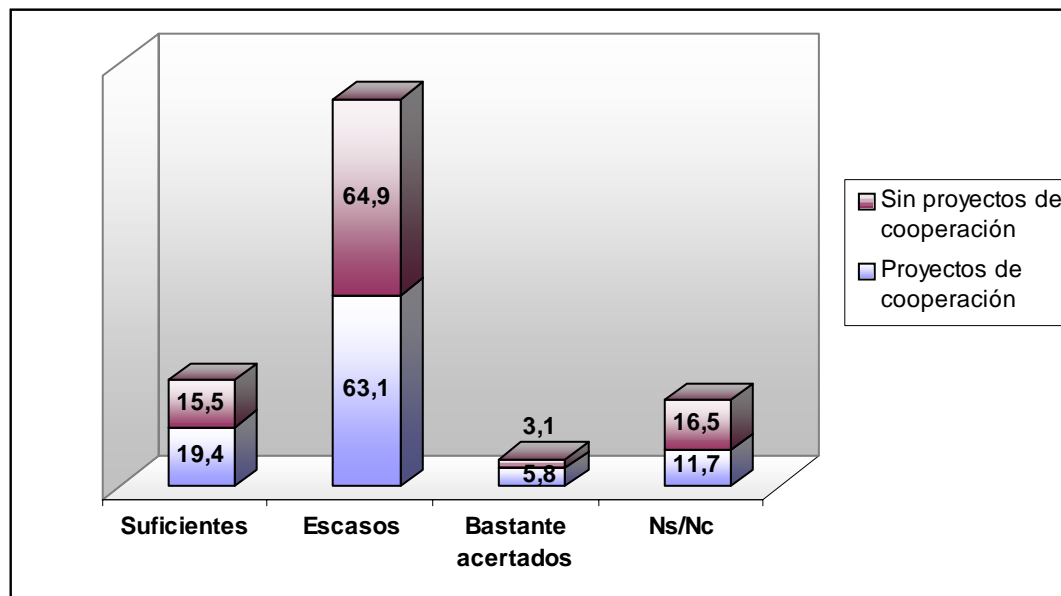


Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Estos datos que hemos observado en el gráfico anterior, no se diferencian mucho si desglosamos a las organizaciones encuestadas según realicen o no proyectos de cooperación al desarrollo. Así aquellas que afirmaron realizar algún proyecto de cooperación al desarrollo, 103 del total de las 200 consultadas, la mayoría un 63,1 %, de ellas afirma que los beneficios fiscales antes aludidos se pueden tachar como escasos. Un 19,4 %, los considera suficientes, y un 5,8 % bastante acertados. El 11,7 % restante afirma que desconoce la respuesta.

Si analizamos ahora, aquellas organizaciones que sostienen que no realizan ningún proyecto de cooperación al desarrollo, vemos que los porcentajes son muy parecidos a los anteriores, pues la mayoría de ellas, cerca de un 65 %, afirma que los beneficios se pueden tildar como de escasos, siendo suficientes para un 15,5 % de ellas, bastante acertados para un 3,1 % de las mismas y desconocían la respuesta un 16,5 %.

Consideración de los beneficios fiscales del Estado para fomentar la participación de particulares y empresas privadas en las actividades de las organizaciones vinculadas al Tercer Sector, según tengan o no proyectos de cooperación al desarrollo (porcentaje)



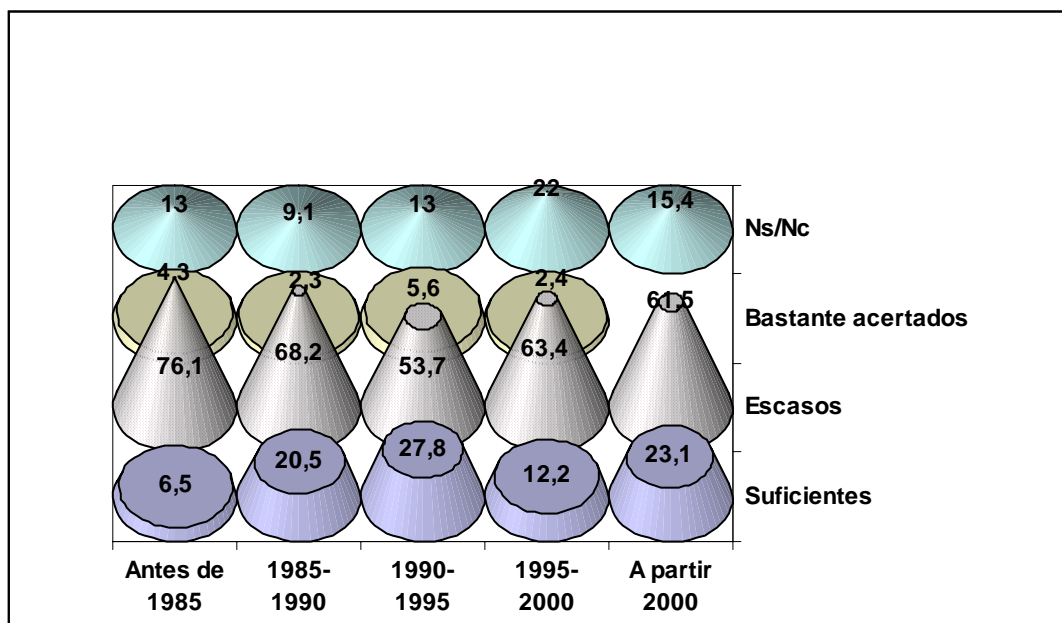
Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Según los sectores objeto de estudio, no hay ninguno de ellos que considere los beneficios fiscales del Estado para favorecer la participación de particulares y empresas privadas en las actividades de las organizaciones vinculadas al Tercer Sector como suficiente o bastante acertados, pues la mayoría de las organizaciones de los sectores objeto de estudio han considerado tales beneficios como escasos. Los sectores de actividad principal más insatisfechos con estos beneficios estatales son los relacionados con las Mujeres y con los Jóvenes, pues ambos sectores obtienen una mayoría más abultada cuando consideran los beneficios fiscales como escasos, un 75 % en las organizaciones dedicadas a las Mujeres y un 72,7 % en aquellas cuya labor principal se dirige hacia los jóvenes.

Si analizamos las organizaciones según su año de constitución no vamos a encontrar diferencias sustanciales con lo expuesto anteriormente, aunque conviene que maticemos algunos aspectos que consideramos importantes. Se observa, según sean las organizaciones más antiguas o menos, que las organizaciones con más edad en el tiempo son más críticas con la cuestión planteada, pues el porcentaje mayoritario que asegura que los beneficios fiscales del Estado son escasos para el fomento de la participación de las empresas privadas y para los particulares en las actividades de las organizaciones, corresponde a las surgidas antes de 1985, pues esa mayoría alcanza el 76 % de todas las nacidas antes de esta fecha. A medida que se avanza en el tiempo, esta mayoría, va disminuyendo, pues las organizaciones fundadas entre 1985 y 1990 consideran los beneficios fiscales como escasos en un 68,2 %, las fundadas entre 1990 y 1995 un 53,7 %, las originadas entre 1995 y 2000 suben a un 63,4 %, y las establecidas a partir del año 2000 un 61,5 %.

En nuestra opinión, esto tiene una fácil lectura, pues las organizaciones más veteranas con más años de experiencia son las más críticas en cuanto a los beneficios fiscales estatales para el favoritismo de la participación de particulares y empresas en las actividades de las organizaciones, y a medida que las organizaciones van surgiendo con el paso de los años, y debido a una escasa experiencia el porcentaje mayoritario con el cual aseguran que dichos beneficios son más bien escasos, va siendo cada más bajo en proporción a la juventud de las mismas, con algunas diferencias observadas en algunos intervalos de años.

Consideración de los beneficios fiscales del Estado para fomentar la participación de particulares y empresas privadas en las actividades de las organizaciones vinculadas al Tercer Sector, según el año de constitución de las organizaciones (porcentaje)



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Por otra parte, teniendo en cuenta el origen de las organizaciones, las autodenominadas como organizaciones nacionales son más críticas que las autodenominadas extranjeras, lógicamente se debe a un mayor conocimiento de la legislación nacional por las primeras y un menor grado en las segundas.

La conclusión que podemos establecer de este apartado, es que para todas las organizaciones independientemente de los sectores de actividad principal, del año de constitución de las organizaciones, de su origen nacional o internacional, de según tengan o no proyectos de cooperación internacional, existe un sentir mayoritario en calificar a los beneficios fiscales estatales para el fomento de los particulares o empresas privadas en las actividades de las organizaciones no

lucrativas como de escasa, y esta opinión es una opinión de peso a veces rondando el 77 % de los encuestados.

4.4. Relaciones empresa privada Tercer Sector: vinculaciones de la iniciativa privada a los objetivos de las organizaciones no lucrativas.

Como hemos comentado anteriormente, un recurso actualmente muy en boga en la financiación privada es el marketing social, a través de él se estaría consiguiendo recaudar fondos. Las empresas que colaboran con las ONG lo hacen siguiendo diversas modalidades, que según se desprende del discurso, podrían esquematizarse de la siguiente forma:

- Donativos
- Donativos con objetivo predeterminado. Se hace el seguimiento y el control de las aplicaciones así como de los resultados obtenidos
- Marketing social. Se trata de donativos a cambio de visibilidad de la empresa. La venta de los productos generaría una imagen de empresa solidaria, por metonimia.

La empresa privada puede participar en las actividades de las organizaciones no lucrativas a través de patrocinios y subvenciones a proyectos concretos o mediante el apoyo a campañas publicitarias.

La empresa privada utiliza los canales sociales a su alcance. Cuando la sociedad está especialmente sensibilizada con ciertos temas, éstos son aprovechados para dar una imagen de empresa socialmente implicada.

Según se desprende del discurso analizado, últimamente se estaría frente a un uso espurio de la acción social. Las empresas privadas habrían hecho un uso de las ONG para lavar su imagen en especial algunas que estaban supuestamente implicadas en conductas éticamente repudiables como el uso de menores para la fabricación o la producción de artículos nocivos para la salud.

Esta práctica no estaría generalizada sino que por el contrario se verificaría un cambio importante en la mentalidad de las empresas cuyos aportes ya no tendrían una función de neutralización. Este cambio es percibido como lento, más lento que el de la sociedad en general.

Por tanto, el marketing social es un recurso utilizado por la empresa privada que obviamente no se movería si no supiera que con ello obtendría unos beneficios o al menos que no se veía perjudicada con eso. Aquí, es donde reside la verdadera relación entre las empresas privadas y las organizaciones no lucrativas. Por un lado, y debido a la cada vez más concienciación social de la sociedad, los clientes finales de las empresas privadas miran con buenos ojos la participación de las grandes y medianas empresas en los objetivos, o acciones o proyectos de las organizaciones, siendo esto, otro de los impulsos que necesita el cliente para acudir a comprar los productos de una empresa en particular y no a los de la competencia. Esto es lo que se puede denominar la *fuerza del marketing social* en las ventas de las empresas. Las empresas son conocedoras de esto y aprovechan esta situación de gran compromiso social de los clientes. Pero, igualmente las organizaciones no lucrativas necesitan en primer lugar del dinero que les aporta las empresas privadas para realizar sus objetivos o programas concretos, igualmente se aprovechan de la fuerza de la marca de la empresas para atraer a más donantes, socios, colaboradores, voluntarios, que puedan ayudar ya sea económicamente o bien a través de las labores del voluntariado e ir incrementando sus ingresos o su plantilla de voluntarios en un entorno cada vez más competitivo.

Es por ello, por lo que esta relación entre empresa privada y organizaciones no lucrativas debe continuar y proyectarse en el futuro como la mejor forma de relación entre ambas, pues las ONG para sobrevivir deben ir abandonando poco a poco la idea de que el Estado pueda financiar cada vez más a todas las organizaciones, en todos sus proyectos, por tanto ven en ese matrimonio de

conveniencia entre las organizaciones no lucrativas y las empresas privadas su principal aliado para sus supervivencia en el tiempo.

En efecto, la empresa privada colabora porque sabe que hay un público sensible, que está a favor de la ONG, esta práctica que es muy común en el mundo anglosajón es aún minoritaria en nuestro país.

Las ONG a pesar de ser conscientes de que esta situación es la que es y se - debería a una moda efímera, aceptan estas aportaciones. Esto significa un cambio en el papel protagónico de la acción social.

Se plantea una lógica cuestión: ¿quién colabora con quién? La empresa con la ONG o ésta con la empresa?

La vinculación a la empresa privada podría estar poniendo en tela de juicio la legitimidad de esta financiación. Esto actualmente en discusión, estaría generando problemas éticos en relación al origen del dinero utilizado, los principios éticos de la empresa patrocinadora, la legitimidad de la colaboración, el significado social del intercambio.

Para minimizar los conflictos de conciencia se establecieron por parte de las ONG una serie de requisitos mínimos imprescindibles que se deberán cumplir para poder recibir contraprestaciones.

Se intenta así compatibilizar las necesidades de mantenimiento de la institución con la moral y la ética fundantes.

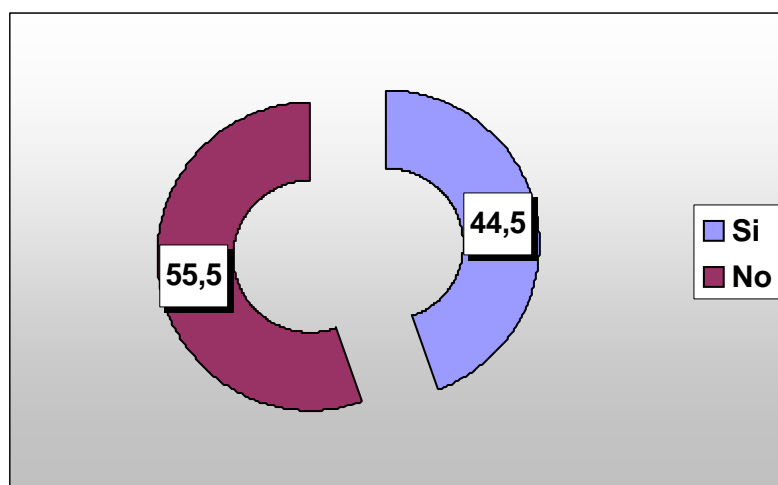
Se valora la situación como perversa por parte de los propios profesionales que reconocen admitir en muchos casos dinero cuyo origen no se conoce, como pasa con los bancos.

Esta utilización de las ONG llevaría a un cumplimiento perverso de las funciones sociales al permitir un mantenimiento sui-generis de su estructura.

Analizando de qué manera contribuyen las empresas privadas en las acciones de las organizaciones no lucrativas, observamos los resultados de la encuesta realizada a más de 200 organizaciones.

Ante la pregunta de que si colaboran algunas empresas privadas actualmente con algún proyecto o programa de actuación de las organizaciones no lucrativas encuestadas, vemos que un poco más de la mayoría de las ONG consultadas respondieron que no, un 55,5 % exactamente, y el resto un 44,5 % que si colaboraban alguna empresas con sus programas de actuación.

¿Colaboran algunas empresas privadas actualmente con algún proyecto o programa de actuación de su organización? (porcentaje)



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Esto denota lo apuntado, anteriormente, en el sentido que si bien cada vez más se va observando esa vinculación directa entre organizaciones no lucrativas y empresas privadas, todavía no estamos a la altura de los países anglosajones en los cuales el porcentaje de organizaciones no lucrativas en las cuales participan

colaborando alguna empresa privada en alguno de sus programas de actuación es bastante más elevado que el que nos da el resultado de esta encuesta.

Tomando como referencia si las organizaciones de la muestra realizan o no proyectos de cooperación internacional, nos damos cuenta que el porcentaje mayoritario respecto a las organizaciones que realizan en alguno de sus proyectos colaboraciones de las empresas privadas, corresponden a aquellas organizaciones que si realizan proyectos de cooperación internacional. Pues de las organizaciones que han afirmado realizar proyectos de cooperación, 193 del total de las 200 encuestadas, algo más de la mitad de ellas, concretamente un 52,4 % de las mismas, sostienen que si realizan algunas empresas privadas colaboraciones con algunos de sus proyectos. En cambio, aquellas que no realizan proyectos de cooperación internacional, por tratarse de organizaciones que operan exclusivamente en el territorio nacional, este porcentaje se reduce hasta un 36,1 %, siendo el porcentaje mayoritario el de aquellas organizaciones del Tercer Sector que no realizan colaboraciones en algunos de sus proyectos con algunas de las empresas privadas.

Considerando, a continuación, los sectores de actividad principal objeto de estudio de las organizaciones no lucrativas, observamos algunas diferencias según se trate un sector u otro.

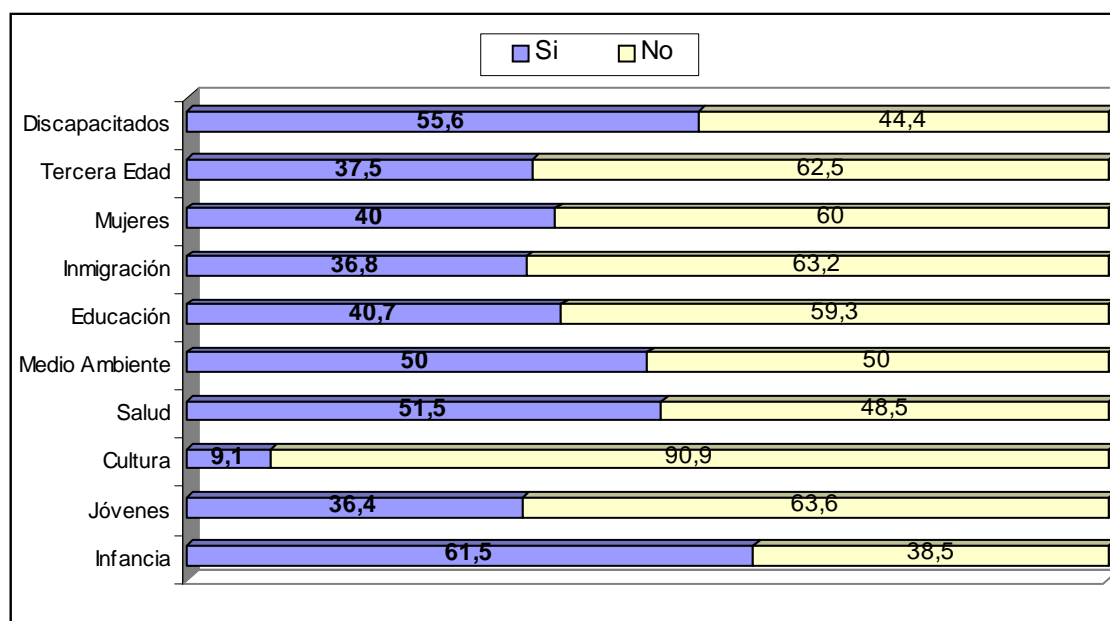
Según el resultado de nuestra encuesta, de los sectores de actividad principal estudiados, en los que más colaboran las empresas privadas en alguno de los proyectos de las organizaciones es el relativo a la Infancia, pues un 61,5 % de las organizaciones que han declarado tener a este colectivo como actividad principal en su organización, afirman que si colaboran algunas empresas en su proyectos, frente al 38,5 % de éstas que afirma que no.

El segundo sector de los estudiados en el que más colaboran las empresas privadas es el de los Discapacitados, pues aquí un 55,6 % lo afirmó. Las

relacionadas con la Salud, un poco más de la mayoría, un 51,5 % afirma que si colaboran las empresas privadas en sus organizaciones, frente al 48,5 % que dijo que no. Las organizaciones relacionadas con el Medio Ambiente afirmaron que en la mitad de ellas si colaboran las empresas privadas con las organizaciones del Tercer Sector en alguno de sus proyectos, y el otro 50 % afirmó todo lo contrario.

Por el contrario, en las que menos colaboran las empresas privadas son las relacionadas con la Cultura, pues aquí el 90.9 % de ellas afirmó que en ese aspecto no tienen gran vinculación con las empresas privadas, tal y como se refleja en el siguiente gráfico:

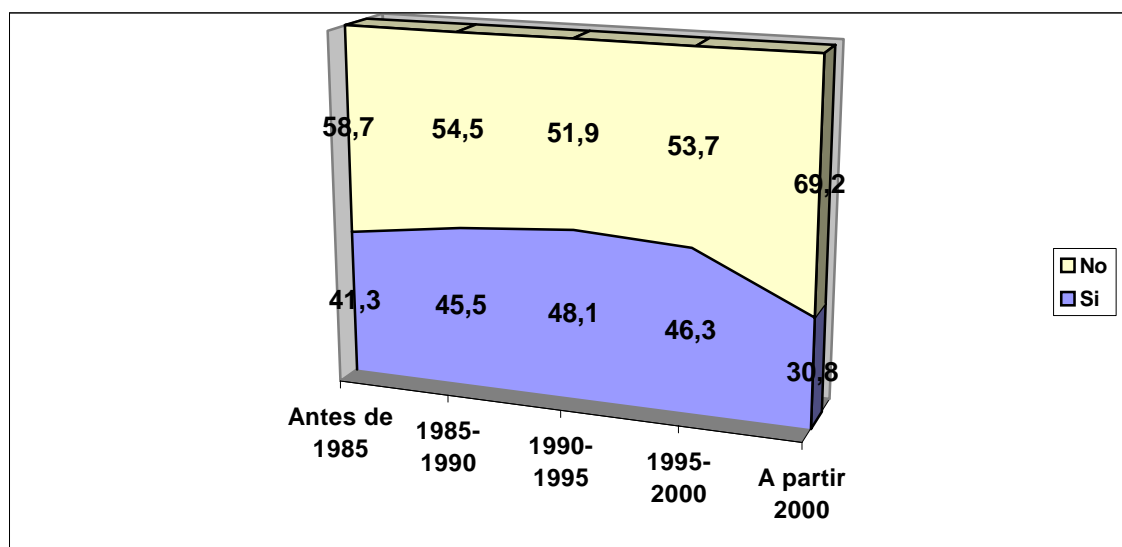
***¿Colaboran algunas empresas privadas actualmente con algún proyecto o programa de actuación de su organización, por sectores de actividad principal?
(porcentaje)***



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Por otro lado, si tomamos como referente el año de creación de las organizaciones no lucrativas, observamos que la mayoría de las organizaciones, no han colaborado con las empresas privadas con algún proyecto.

¿Colaboran algunas empresas privadas actualmente con algún proyecto o programa de actuación de su organización, por año de constitución? (porcentaje)



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Si atendemos al origen de las organizaciones no lucrativas, ya sea nacional, extranjero -fundadas en otros países-, o bien aquellas son consideradas como de tipo internacional, vemos que si bien el número de organizaciones nacionales de la encuesta es bastante superior, 187 del total de las 200 consultadas, al de las de origen extranjero y a las llamadas de tipo internacional, destacamos que de la pequeña muestra recogida, únicamente 7, en la encuesta de aquellas organizaciones que se han constituido fuera de nuestras fronteras, el 85,7 % de las mismas reconoce que si colabora alguna de las empresas privadas con las actuaciones de la organización. Por tanto, y repitiendo lo anteriormente dicho referido a que es una pequeña muestra difícil de extrapolar, diremos que las organizaciones originarias de otros países que se han expandido en España son

las que más colaboran con las empresas privadas en algún proyecto o programa de actuación de las referidas organizaciones.

En cuanto a la forma de cómo colaboran las organizaciones privadas con las organizaciones no lucrativas la mayoría de las respuestas han coincidido que las empresas colaboran a través de su propio producto/servicio tal y como se refleja en la siguiente tabla, que al tratarse de una pregunta con respuesta múltiple, el porcentaje no suma cien.

Forma de colaborar las empresas privadas en los proyectos o programas de actuación de la organización (porcentaje, respuesta múltiple)

Forma de colaborar	Porcentaje
Cuota establecida	37.1
Propaganda	19.1
Con su propio producto/servicio	48.3
Como patrocinadores	29.2
Financiación/subvención	10.1
Otros	2.2

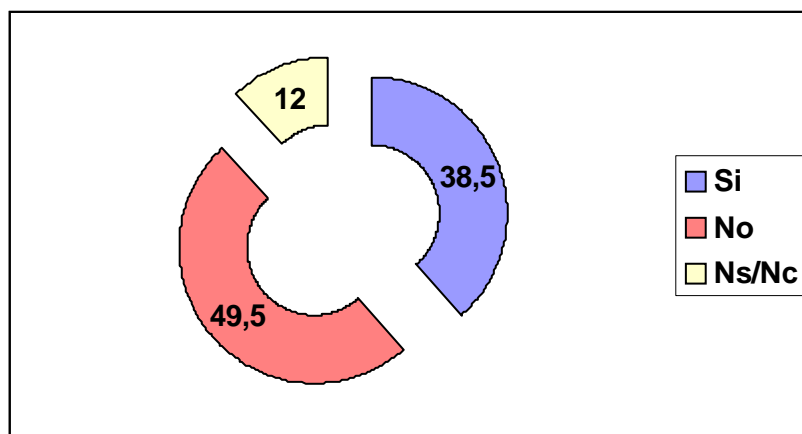
Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

En efecto, las colaboraciones de las empresas privadas con las organizaciones no lucrativas se reducen como hemos visto a contribuir con el propio producto o servicio de la empresa en mayor medida. Por ejemplo la compañía española de mensajería y paquetería urgente MRW colabora con distintas organizaciones no lucrativas, no cobrando los paquetes que envían éstas organizaciones a sus cooperantes o delegaciones en los países en vías de desarrollo.

El segundo mayor porcentaje corresponde al pago de la cuota establecida por la organización, que suele ser más importante que la destinada para un particular, con un 37.1 %. El patrocinio de proyectos o programas de las organizaciones, empieza a tener un lugar destacado, con el 29,2 %. Las acciones de propaganda y la financiación o subvención concreta, representan el 19.1 % y el 10.1 respectivamente.

Con respecto a si las organizaciones del Tercer Sector disponen de personal contratado formado en las empresas privadas, vemos que todavía las organizaciones no han alcanzado la mayoría de profesionales provenientes de la empresa privada.

Organizaciones que disponen de personal contratado formado en la empresa privada (porcentaje)



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Por otra parte, se observa que el porcentaje del personal contratado formado en las empresas privadas es mayor en las organizaciones no lucrativas que tienen proyectos de cooperación internacional que aquellas que no tienen, tal y como se refleja en el siguiente gráfico.

Organizaciones que disponen de personal contratado formado en la empresa privada (porcentaje)

	Organizaciones con proyectos de cooperación internacional	Organizaciones sin proyectos de cooperación internacional
Si	40.8	36.1
No	46.6	52.6
Ns/Nc	12.4	11.3

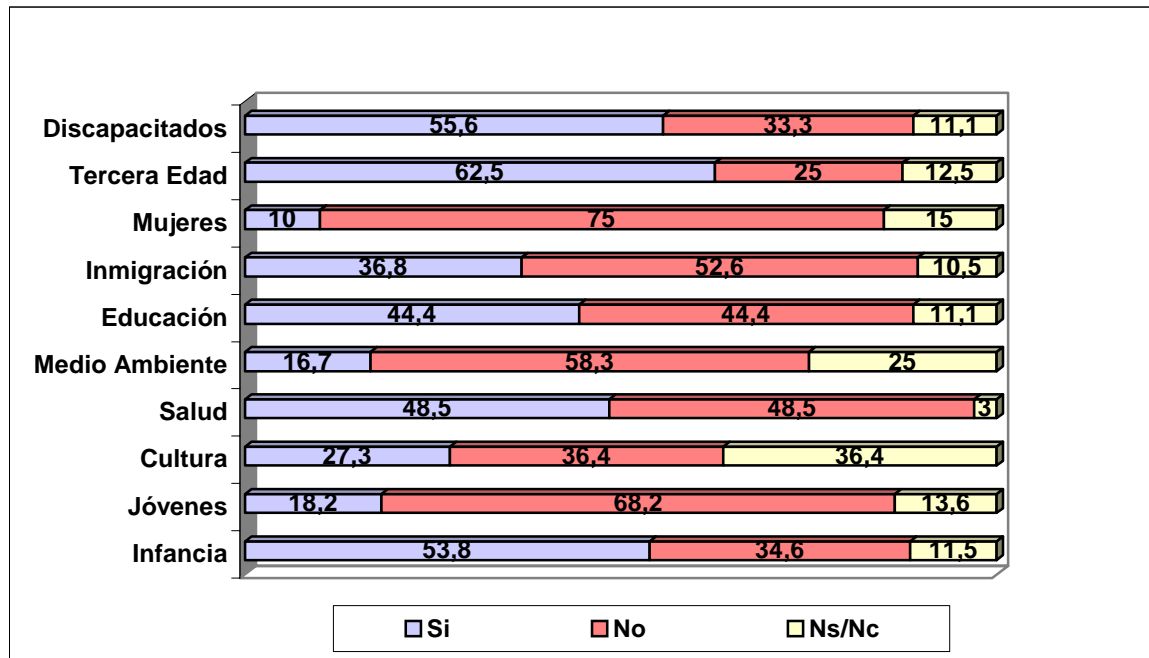
Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Si analizamos los sectores de actividad principal, observamos que la mayoría de ellos afirman que no disponen entre su personal contratado de personas provenientes de la empresas privada, con algunas excepciones.

Por ejemplo, los sectores dedicados al colectivo de las Mujeres es el que más porcentaje registra, con un 62,5 % referido al personal contratado formado en la empresa privada. Le sigue a la zaga el sector dedicado a los Discapacitados con un 55,6 %, y las organizaciones dedicadas a la Infancia con un 53,8 % de las organizaciones de este sector que han afirmado tener entre su plantilla a personal contratado formado en la empresa privada.

En las organizaciones dedicadas a los sectores de Salud y Educación, la mitad de ellas afirmaron que disponían de personal contratado formado en las empresas privadas, tal y como se refleja en el siguiente gráfico.

Organizaciones que disponen de personal contratado formado en la empresa privada por sectores de actividad principal (porcentaje)

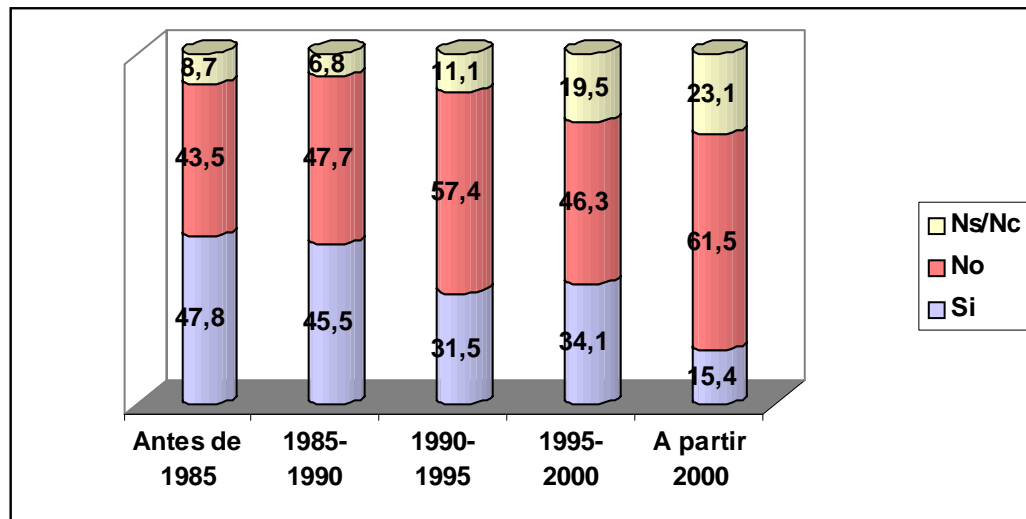


Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Tomando, ahora, la variable del año de constitución de las organizaciones, nos percatamos que únicamente aquellas que son bastante antiguas, es decir las originadas antes de 1985 son las únicas que afirman mayoritariamente que disponen en su personal contratado de profesionales formados en la empresa privada, con un 47,8 % de las consultadas y nacidas antes de esa fecha, frente a un 43,5 % que afirma lo contrario y un 8,7 % que desconoce la respuesta.

Por otro lado, y atendiendo al origen de las organizaciones, únicamente de las 7 organizaciones consultadas que trabajan en España y que afirman provenir de otros países, un 57,1 % de ellas afirma que si dispone de personal contratado formado en la empresa privada, frente al 42,9 % que opina lo contrario.

Organizaciones que disponen de personal contratado formado en la empresa privada por año de constitución de las organizaciones (porcentaje)



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Como conclusión a este apartado destacamos que la vinculación de la empresa privada a las organizaciones no lucrativas va en aumento poco a poco, si bien todavía no estamos a la altura de los países de tradición anglosajona, en la que la referida vinculación es mucho más amplia, lo cierto es que las organizaciones no lucrativas van cambiando su modo de ver a la empresa privada, pues ésta se vislumbra como el mejor soporte financiero en el futuro para que dichas organizaciones puedan prolongarse en el tiempo, pues a raíz de la proliferación de las organizaciones del Tercer Sector, el Estado no puede financiar de una manera óptima las actividades de las mismas, y debido a una cada vez mayor concienciación de la sociedad, las empresas ven en estas organizaciones uno de sus mejores aliados, aunque si bien es cierto que se respira un cierto recelo en dichas organizaciones por la excesiva dependencia a fines comerciales que pueda suscitar este *matrimonio de conveniencia*.

Según los resultados de la encuesta, en la mayoría de las organizaciones consultadas no colaboran las empresas en una actividad o programa concreta, aunque falta poco para que esto ocurra.

Aquellas que contestaron afirmativamente, sostienen que la forma principal de colaborar las empresas privadas con las actividades de las organizaciones es a través del propio producto o servicio de la empresa.

Otra cuestión que es importante resaltar, es el relativo a que parte del personal contratado en las organizaciones no lucrativas haya sido formado anteriormente en la empresa privada. Pues debido a la cada vez más profesionalización de este tipo de organizaciones y a la necesaria optimización tanto de sus recursos como de su propia gestión, cada vez más las estrategias y conocimientos empresariales tienen más cabida en estas organizaciones, pues si quieren persistir en el tiempo y desean ser competitivas para satisfacer las necesidades de los colectivos necesitados deben adoptar prácticas de tipo empresarial en su gestión.

Fruto de ello y también de la cuestión romántica que plantea el trabajar en una organización no lucrativa, es el traspaso de personal de la empresa privada a las organizaciones del Tercer Sector. La encuesta refleja que todavía en la mayoría de las organizaciones encuestadas no existe personal contratado formado en la empresa privada, aunque con algunos matices que hemos observado por sectores de actividad principal, por realización o no de proyectos de cooperación internacional y por años de constitución de las referidas organizaciones, así como del origen nacional, extranjero o de tipo internacional.

Este trasvase de personal contratado proveniente de la empresa privada, todavía no es masivo en las organizaciones españolas por algunas causas como es la que los salarios en las ONG son más bajos que en la empresa privada, pareciera que se los equipara a los sueldos de la Administración Pública, si bien en otros casos pareciera menor aún.

El bajo nivel remunerativo de los profesionales determinaría tres hechos:

- El trasvase profesional
- La necesidad de crecimiento
- Búsqueda de técnicos

El trasvase de personal experto de unas a otras ONG hace importante poder conservar los técnicos en cada organización. Para motivarlo el aliciente suele ser una retribución no económica como por ejemplo la formación.

La baja retribución tendría como consecuencia que el personal más experto se marche a las consultoras. Este hecho desencadena otros directamente relacionados con la profesionalización y el bajo nivel salarial: la necesidad del crecimiento de la ONG para que sus profesionales puedan ir ascendiendo en la escala interna y así obtener mejores salarios e ingresos más saneados.

La empresa privada, como fuente de recursos humanos para algunas categorías profesionales, resulta poco efectiva dado que la búsqueda de técnicos entre sus empleados se ve limitada por los bajos salarios.

Por tanto, no pueden contar con auténticos, expertos provenientes de la empresa privada a menos que estén en paro. Esto se podría equiparar al paso del trabajo en empresa privada a la pública. Da tranquilidad a cambio de baja retribución.

En algunas organizaciones se les atribuye un carácter semi-voluntario, semi-profesional, semi-asalariado.

5. ORGANIZACIONES NO LUCRATIVAS DEDICADAS A LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Las organizaciones no lucrativas con estructura grande son las que más se dedican a proyectos de cooperación internacional, pues su presupuesto así se lo permite. En cambio aquellas que no poseen una dimensión estructural tan grande se tienen que dedicar a colectivos que residan en el mismo país.

Todos sabemos que el origen de este modo de ayuda internacional a países o regiones más desfavorecidas, viene dado por las compañías e instituciones religiosas que a parte de evangelizar, intentaban transmitir a sus habitantes ciertas habilidades culturales, como aprender un idioma, a escribir y leer.

Ese sustrato originario no se ha perdido y ahora mejor planteado –ayuda integral a las poblaciones del sur más desfavorecidas- es el que subyace actualmente.

Por otra parte, y en lo relacionado con el empleo generado en las organizaciones no lucrativas dedicadas a proyectos de cooperación internacional, hemos visto anteriormente que las organizaciones del Tercer Sector que más personal contratado tienen son aquellas que realizan proyectos de cooperación al desarrollo, pues lógicamente al realizar un proyecto determinado en un país en vías de desarrollo se necesita la aportación de personal de la organización en ese concreto país durante el tiempo en el que se esté trabajando en el proyecto. Estas labores de cooperación son realizadas por los llamados cooperantes, -personal contratado por las organizaciones no lucrativas para desarrollar los proyectos de cooperación en diferentes países, vinculados a la organización hasta lo que dure su programa proyecto-.

Tanto es así que la proporción de contratados sobre el total del personal que trabaja en las organizaciones varía fluctuando mucho según el tipo de organización de que se trate.

En algunas orientadas hacia el Tercer Mundo no se llegaría al 10 por ciento de contratados dentro de España. Esta proporción se modifica sustancialmente si se toma en cuenta el personal total de la ONG.

Otras organizaciones que aún no han consolidado un sistema de redes para su funcionamiento se mantendrían en un porcentaje de uno a cuatro a pesar de la profesionalización.

Si se toma en cuenta el personal español e internacional, la proporción de contratados sobre el total asciende casi a la mitad, como vimos en los anteriores epígrafes. Claro que esto solamente puede verificarse en las estructuras muy diversificadas y extensas.

Fuera de España, el número de personas contratadas es necesariamente mayor, ya sea si se toma en cuenta el personal local directamente contratado como el de otras ONG con quienes se establecen acuerdos in situ.

En ocasiones puede tratarse de una persona extranjera, que lleve años viviendo allí, pero que son contratados como agentes locales. Esto sucedería en muchas organizaciones que tienen su acción en el Tercer Mundo.

En las fases de crecimiento de las ONG, lo que más creció fueron las sedes centrales y durante la fase de consolidación crecieron las delegaciones.

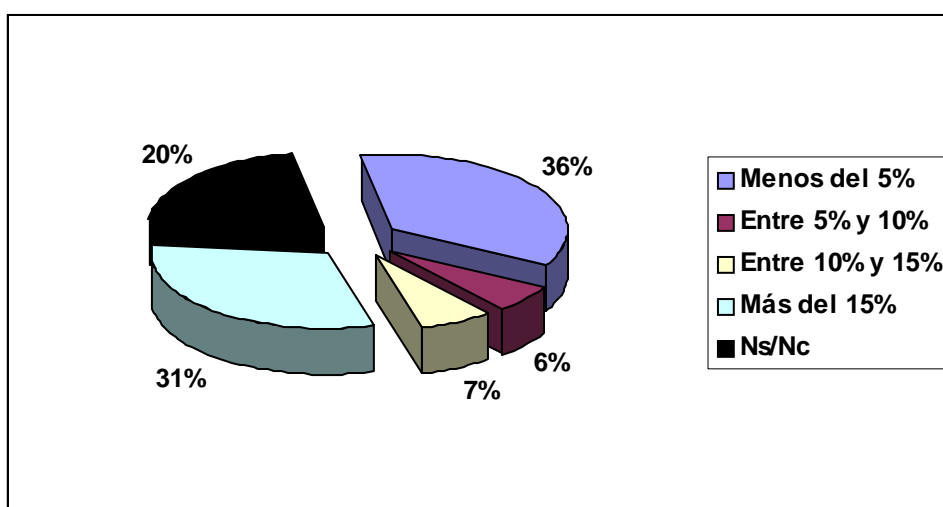
5.1. Empleo generado

En relación al empleo generado de las organizaciones no lucrativas dedicadas al Tercer Sector que desarrollan proyectos de cooperación internacional, observamos que el personal contratado dedicado a la cooperación internacional todavía no es excesivo comparado con el resto de personal asalariado de las organizaciones.

Así, en la encuesta EOI, Tercer Sector 2002, a la que nos venimos refiriendo en este documento, a la pregunta planteada de que porcentaje del personal remunerado de cada organización trabaja actualmente en proyectos de cooperación internacional, -recordemos que del total de las 200 organizaciones encuestadas, 103 de ellas son las que afirmaron realizar tareas de cooperación internacional-, vemos que el mayor porcentaje, un 35.9 %, corresponde a aquellas organizaciones que afirman que dicho tanto por ciento no supera el 5 % del total de su personal contratado, aunque el siguiente mayor porcentaje, un 31,1 %, corresponde a aquellas organizaciones que afirman que superan más del 15 %. Un 6,8 % de las organizaciones que desarrollan proyectos de cooperación internacional sitúan al personal remunerado que se dedica a los referidos proyectos internacionales entre el 10 % y el 15 % del total del personal asalariado de la organización. Un 5,8 %, afirma que dicho personal se sitúa entre el 5 % y el 10 %.

Otro dato que llama la atención, es el alto porcentaje de indecisos, pues el 20,4 % afirma que desconoce la cantidad aproximada.

Porcentaje de personal remunerado de las organizaciones no lucrativas que trabaja en proyectos de cooperación, respecto a la totalidad del personal asalariado de dichas organizaciones



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Como observamos el anterior gráfico, el porcentaje mayoritario, un 35,9 %, corresponde a organizaciones en las que el personal asalariado dedicado a la cooperación, no alcanza el 5 % del total de los empleados de dicha organización.

Por sectores de actividad principal observamos lo siguiente: las organizaciones dedicadas a los Jóvenes, Infancia, Cultura, Medio Ambiente y Discapacitados son los sectores que menos porcentaje tienen –un 5 %-, de personal asalariado respecto del total del personal contratado de la organización. Mientras que tanto las organizaciones relacionadas principalmente con los colectivos de Salud, Educación, Mujeres e Inmigración, son aquellos que sitúan el porcentaje de su personal asalariado realizando proyectos de cooperación internacional en más del 15 % del total de los empleados de dichas organizaciones.

Porcentaje de personal remunerado de las organizaciones no lucrativas que trabaja en proyectos de cooperación, respecto de la totalidad del personal asalariado de dichas organizaciones, por sectores de actividad principal.

	Menos del 5%	Entre el 5% y el 10%	Entre el 10% y el 15%	Más del 15%	Ns/Nc
Infancia	52.9	11.8	5.9	5.9	23.5
Jóvenes	55.6	0	0	33.3	11.1
Cultura	50	0	0	0	50
Salud	31.6	5.3	0	47.4	15.8
Medio Ambiente	50	0	0	25	25
Educación	20	0	10	45	25
Inmigración	30	10	20	30	10
Mujeres	22.2	11.1	0	33.3	33.3
Tercera Edad	0	0	100	0	0
Discapacitados	50	50	0	0	0
Otros servicios sociales	37.5	0	12.5	37.5	12.5

Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Tomando ahora el año de constitución de las organizaciones, observamos que de aquellas que se constituyeron antes de 1985 el mayor porcentaje de éstas, un 37,5 %, referido al personal contratado que trabaja en proyectos de cooperación, corresponde a menos del 5 % del total del personal de la organización. En cambio, aquellas que se fundaron entre 1985 y 1990 el mayor porcentaje, un 45 %, de éstas corresponde a más del 15 % del personal total de las organizaciones.

Aquellas organizaciones que surgieron entre 1990 y 1995, recordemos que son las más numerosas de la muestra con 54 representantes del total de las 200 organizaciones encuestadas, la mayor parte de ellas, un 33,3 % afirman disponer de personal asalariado dedicado a proyectos de cooperación internacional situándolo en un porcentaje superior al 15 % del total del personal asalariado de dichas organizaciones. Las nacidas entre 1995 y 2000, sitúan su mayoría, un 54,5 %, en menos del 5 %, mientras que aquellas que se constituyeron a partir del año 2000 –las menos numerosas con sólo 13 representantes-, la mitad de ellas, un 50 %, afirman que dicho porcentaje se sitúa en más del 15 % del total del personal asalariado de las referidas organizaciones.

En cuanto al origen de las organizaciones, aunque la mayoría de las que realizan proyectos de cooperación internacional 90 de las 103 del total corresponden a organizaciones españolas, los mayores porcentajes de ésta se reparte, un 32,2 %, las que afirman que el personal asalariado dedicado a proyectos de cooperación internacional supone menos del 5 % del total del personal y el mismo porcentaje para las que afirman que supone más del 15 %. En cambio, las organizaciones extranjeras –7 del total de las 103 que realizan proyectos de cooperación internacional-, un amplia mayoría del 71,4 % sostiene que ese personal asalariado supone menos del 5 % del total del personal contratado por dichas organizaciones.

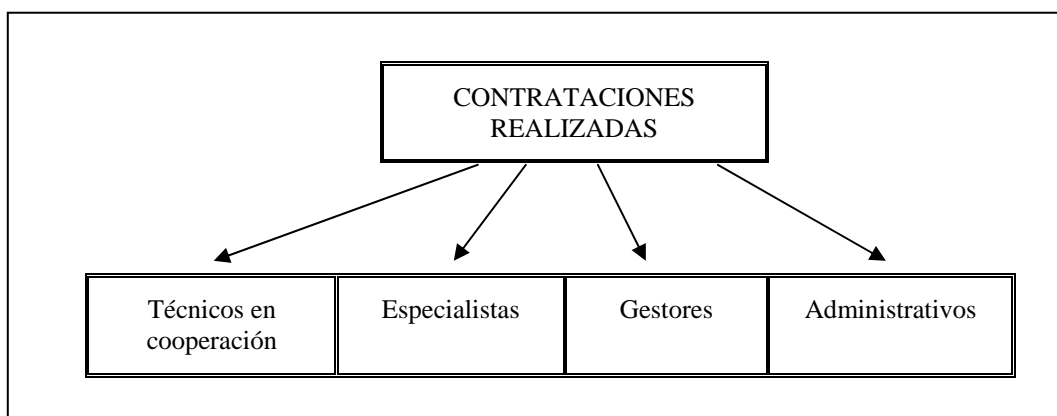
Como conclusión a subepígrafe, destacar que el personal contratado en las organizaciones que realizan proyectos de cooperación y que trabajan actualmente

en dichos proyectos, la mayor parte de ellos no sobrepasa el 5 % del total del personal asalariado, seguido por aquellas organizaciones que tienen más de un 15 % de dicho personal asalariado dedicado a tales menesteres.

5.2. Modalidad de contratación

Ya hemos visto anteriormente que los perfiles del personal contratado se adecuaba a estas características básicamente:

Tipos de contratos realizados en las organizaciones no lucrativas



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Los técnicos de cooperación contratados son principalmente sociólogos, economistas, pedagogos, antropólogos sociales, con formación universitaria y experiencia en el campo.

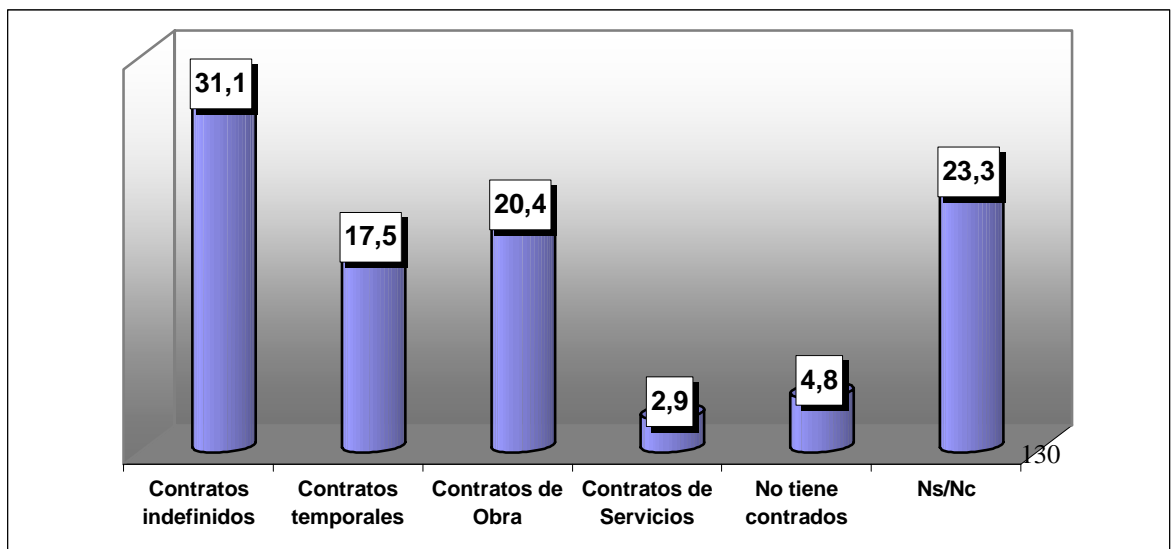
Los profesionales de las delegaciones tendrían aún un salario menor que el de las centrales en España. El tipo de contratación que se hace a este personal, es mayormente –según afirman los responsables de las organizaciones consultadas-, fijo y a veces contrato laboral por obras.

Estas organizaciones aprovechan al igual que la empresa, los resquicios legales admitidos. Se intenta ajustar el contrato al recurso económico con el que se financiará el programa en cuestión.

Se podría concluir entonces que el personal para programas es local y eventual, mientras que el que sustenta los departamentos estructurales es fijo.

Esto es lo que se desprende mayormente de la encuesta realizada, pues a la pregunta realizada de cuales son las modalidades de contratación del personal relacionado con los proyectos de cooperación al desarrollo de las organizaciones, la mayoría de las respuestas con un 31,1 % corresponden a contratos indefinidos, seguidos del 20,4 % de los contratos de obra, un 17,5 % de los contratos temporales, un 4,8 % de las organizaciones que realizan proyectos de cooperación internacional afirma que no tiene contratados y un 2,9 % es para los contratos de servicios, siendo el resto para sumar cien el alto porcentaje referido a no sabe o no contesta con un 23.3 %, tal y como corresponde a el gráfico siguiente:

Modalidades de contratación del personal relacionado con los proyectos de cooperación internacional de las organizaciones no lucrativas, (porcentaje)



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Si analizamos los sectores de actividad principal de las 103 organizaciones no lucrativas que han afirmado en la encuesta que realizan programas de cooperación al desarrollo vemos que las organizaciones que contratan a este personal de manera indefinida son mayormente las dedicadas a colectivos como la Salud, la Tercera Edad, Infancia y Jóvenes.

Las dedicadas a Medio Ambiente afirman con un 75 % que realizan principalmente contratos de Obra. Inmigración tiene su mayor porcentaje en los contratos temporales con un 40 %, y el colectivo de Mujeres contrato de obra con un 33.3 %. Las organizaciones dedicadas a cooperación internacional pero a colectivos de Discapacitados, su mayor porcentaje se destina a contratos temporales y de obra, ambos con un 50 %

Modalidades de contratación del personal relacionado con los proyectos de cooperación internacional de las organizaciones no lucrativas, por actividad principal (porcentaje)

	Contratos indefinidos	Contratos temporales	Contratos de obra	Contrato de servicios	Sin contratados	Ns/Nc
Infancia	35.3	17.6	17.6	0	0	29.4
Jóvenes	33.3	22.2	22.2	11.1	0	11.1
Cultura	0	0	25	0	25	50
Salud	52.6	15.8	15.8	0	0	15.8
Medio Ambiente	0	0	75	0	0	25
Educación	25	5	15	10	15	30
Inmigración	30	40	10	0	10	10
Mujeres	11.1	22.2	33.3	0	0	33.3
Tercera Edad	100	0	0	0	0	0
Discapacitados	0	50	50	0	0	0
Otros servicios sociales	37.5	25	12.5	0	0	25

Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Tomando, ahora, la variable del año de constitución de las organizaciones no lucrativas de la encuesta que han respondido que realizan programas de cooperación internacional, observamos que aquellas organizaciones con más veteranía y por tanto más antiguas en el tiempo, son aquellas que lógicamente realizan más contratos indefinidos al personal que realice los mencionados programas de cooperación al desarrollo. Aunque, también las más jóvenes, es decir, aquellas que se fundaron a partir del año 2000, -aún siendo menos en número que las anteriores-, argumentan realizar más contratos indefinidos al personal destinado al desarrollo de esos programas que otros tipos de contratos.

Así, de las organizaciones encuestadas que realizan programas de cooperación internacional y que afirman haber sido fundadas antes de 1985, el mayor porcentaje de ellas se refiere a los contratos indefinidos, con un 58.3 % de las mismas, en lo concerniente a la modalidad de contrato más utilizada por ellas en los contratos de su personal cooperante. Aquellas que surgieron entre 1985 y 1990, igualmente el mayor porcentaje, aunque menos que el anterior, se sitúa en un 35 % para los contratos indefinidos. Las que surgieron entre 1990 y 1995 – recordemos que son las más numerosas de la muestra, el porcentaje mayoritario de sus respuestas se dirige a los contratos de obra, con un 30 %. Aquellas que se constituyeron entre 1995 y 2000, su mayor porcentaje se sitúa en no sabe o no contesta, aunque el siguiente mayor porcentaje es para los contratos temporales con un 22,7 %, y por último como hemos comentado anteriormente, las organizaciones surgidas a partir del año 2000 –únicamente con 13 representantes del total de las 103 que han afirmado realizar programas de cooperación internacional, afirman con su porcentaje mayoritario, un 50 %, que realizan sobre todo contratos indefinidos.

Por otro lado, si atendemos al origen de las organizaciones, de las 103 organizaciones que realizan programas de cooperación internacional, 90 de ellas son nacionales y 7 extranjeras, siendo las 6 restantes de las llamadas de tipo internacional como Cruz Roja, UNICEF, etc. Pues bien, se desprende del

resultado de la encuesta que aunque están muy repartidos los porcentajes y ninguno supera de forma clara a los otros, el que acumula más porcentaje es el dedicado a los contratos indefinidos con un 26,7 %, seguido con un 20 % los contratos de obra.

Aunque, si bien es cierto, que un 25,6 % afirmó desconocer la respuesta. En cambio, en las 7 organizaciones de origen extranjero, el porcentaje que sobresale, un 42,9 % corresponde a los contratos indefinidos, siendo el siguiente porcentaje, un 28,6 % el relativo a los contratos de obra. Las 6 organizaciones autodenominadas como de tipo internacional sitúan a la modalidad de contratos de sus cooperantes o personal dedicado a los proyectos de cooperación internacional con un 83.3 % para los contratos indefinidos, siendo el resto un 16,7 % el relativo a los contratos de obra.

Modalidades de contratación del personal relacionado con los proyectos de cooperación internacional de las organizaciones no lucrativas, según año de constitución de las organizaciones (porcentaje).

	Contratos indefinidos	Contratos temporales	Contratos de obra	Contrato de servicios	Sin contratados	Ns/Ne
Antes de 1985	58.3	12.5	8.3	0	0	20.8
Entre 1985 y 1990	35	20	30	5	0	10
Entre 1990 y 1995	16.7	20	30	6.7	6.7	20
Entre 1995 y 2000	9.1	22.7	13.6	0	13.6	40.9
A partir de 2000	50	0	16.7	0	0	33.3

Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Por lo tanto, hemos visto que de las modalidades de contratos más utilizadas para la contratación del personal relacionado con los proyectos de cooperación internacional, es la del contrato indefinido seguido del contrato de obra. Los sectores de actividad principal que contratan a este personal de manera indefinida son mayormente las dedicadas a colectivos como la Salud, la Tercera Edad, Infancia y Jóvenes.

También las organizaciones más antiguas son aquellas que realizan más contratos indefinidos, frente a las más jóvenes que realizan contratos de obra o temporales, con la pequeña excepción de las organizaciones surgidas a partir del año 2000. En lo relacionado con la nacionalidad de las organizaciones no hay un criterio claro de modalidad de contrato a este tipo de personal para las organizaciones españolas, aunque despunta ligeramente el contrato indefinido. En las de origen extranjero o aquellas denominadas de tipo internacional, este porcentaje sube hasta el 83,3 % de éstas últimas.

5.3. Destinos geográficos de los cooperantes

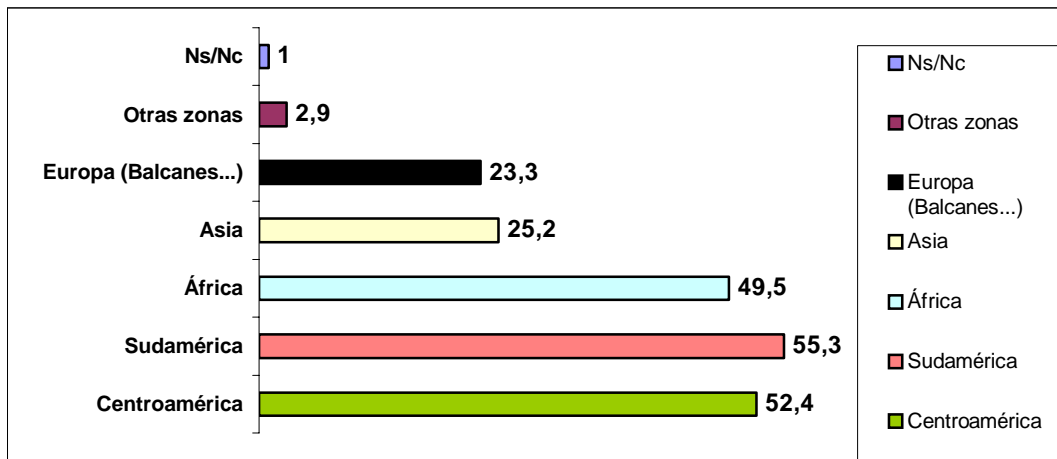
Las zonas geográficas principales de los proyectos de cooperación de las organizaciones relacionadas con el llamado Tercer Sector son por este orden, Sudamérica, Centroamérica, África, Asia, Europa (zona de los Balcanes y países del este) principalmente.

Aunque las respuestas dadas a la pregunta de ¿a dónde se dirigen los proyectos relacionados con la cooperación internacional?, sean multirespuestas, al tener una misma organización diferentes proyectos de cooperación internacional en diferentes destinos geográficos.

Lo cierto es que la mayor parte del continente Americano es el principal destino de las organizaciones dedicadas a la cooperación que trabajan en España, pues tanto Sudamérica como Centroamérica son los principales destinos de estos proyectos de cooperación, seguidos de cerca por el continente Africano, y ya de

lejos por Asia y la zona de los Balcanes y el este de Europa, tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

Zonas geográficas a las que se dirige los proyectos relacionados con la cooperación internacional de las organizaciones no lucrativas, (porcentaje, multirespuesta)



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Como se observa Sudamérica con un 55,3 % de los destinos, Centroamérica con un 52,4 % y el continente africano con 49,5 % son los destinos geográficos donde se desarrollan los proyectos de cooperación internacional de las organizaciones entrevistadas, seguidas ya a distancia por Asia con un 25,2 %, Europa (la zona de los Balcanes, y países del este) con un 23,3 %. Otras zonas se llevan un 2,9 % y los que desconocen el destino geográfico 1 %.

Tomando nuevamente, la variante de los sectores de actividad principal de las organizaciones encuestadas y que han afirmado realizar proyectos de cooperación, vemos como en las organizaciones dedicadas al colectivo de la Infancia su destino preferente en cuanto a los proyectos de cooperación es Centroamérica, las dedicadas a la Juventud se reparten sus mayores porcentajes entre Centroamérica y Sudamérica, las relacionadas con la Cultura se dirigen principalmente a África. Las

dedicadas a la Salud se reparten sus porcentajes entre África y Asia. Las organizaciones Medio Ambientales se reparten sus principales destinos de sus programas de cooperación internacional entre Centroamérica y Sudamérica.

Aquellas referidas a la Educación prefieren Sudamérica, en cambio las relacionadas con los colectivos de Inmigración afirman tener sus principales destinos geográficos de sus programas de cooperación internacional lógicamente en África. Las organizaciones vinculadas al colectivo de Mujeres prefieren Europa (zona de los Balcanes y países del este). Las referidas a la Tercera Edad con un único representante afirman tener proyectos tanto en Centroamérica como en África, y por último las 2 únicas organizaciones relacionadas con el colectivo de los Discapacitados sostienen tener proyectos principalmente en Europa (zona de los Balcanes y países del este).

Zonas geográficas a las que se dirige los proyectos relacionados con la cooperación internacional de las organizaciones no lucrativas, por actividad principal (porcentaje, multirespuesta)

	Centroamérica	Sudamérica	África	Asia	Europa (Balcanes...)	Otras zonas	Ns/Nc
Infancia	70.6	58.8	52.9	41.2	41.2	0	5.9
Jóvenes	66.7	66.7	11.1	11.1	11.1	11.1	0
Cultura	25	25	50	0	25	0	0
Salud	47.4	68.4	68.4	26.3	5.3	0	0
Medio Ambiente	75	75	50	0	0	0	0
Educación	40	65	55	30	10	0	0
Inmigración	40	10	50	10	20	10	0
Mujeres	33.3	22.2	33.3	22.2	44.4	0	0
Tercera Edad	100	0	100	0	0	0	0
Discapacitados	0	50	0	0	100	0	0
Otros servicios sociales	87.5	87.5	50	50	50	12.5	0

Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Si tomamos como referencia ahora, el año de fundación de las organizaciones vemos como las organizaciones surgidas antes de 1985 destinan sus proyectos principalmente a Sudamérica aunque no se trata de porcentajes muy significativo pues, tanto el primer destino hincado, Centroamérica y África ocupan las primeras posiciones, pero la distancia no es muy grande con respecto a los otros destinos, tales como Europa (zona de los Balcanes y países del este), como Asia y otras zonas. Esto puede tener una traducción fácil, pues al tratarse de organizaciones con mayor experiencia y más antiguas en el tiempo han podido diversificar los destinos a los que se dirigen sus proyectos de cooperación internacional, no como las más jóvenes o de menos edad que localizan más sus áreas geográficas de cooperación en América, África y en menor medida Asia.

Aquellas organizaciones que se fundaron entre 1985 y 1990 sus principales destinos se dirigen a Sudamérica y África, siguiéndoles de cerca Centroamérica, pues Asia y Europa (zona de los Balcanes y países del este), se sitúan con menos proyectos de cooperación que los anteriores destinos. Las organizaciones surgidas entre 1990 y 1995 –las más numerosas del total de la muestra–, centran su principal destino en Sudamérica, seguida en este caso del continente africano y en menor medida de Centroamérica, Asia y Europa (zona de los Balcanes y países del este), se sitúan igualmente con menos proyectos de cooperación que los anteriores destinos.

Las organizaciones constituidas entre 1995 y 2000 tienen como principal zona geográfica donde desarrollar los proyectos de cooperación internacional a Centroamérica, aunque con un porcentaje bastante inferior que el resto de las organizaciones fundadas anteriormente. Sudamérica y África se sitúan como segundos destinos y Asia y Europa (zona de los Balcanes y países del este), se sitúan ya a muy larga distancia.

Por último las 6 representantes de las organizaciones que nacieron a partir del año 2000 se centran principalmente su área de actuación en Sudamérica y en Centroamérica en menor medida, Europa (zona de los Balcanes y países del este),

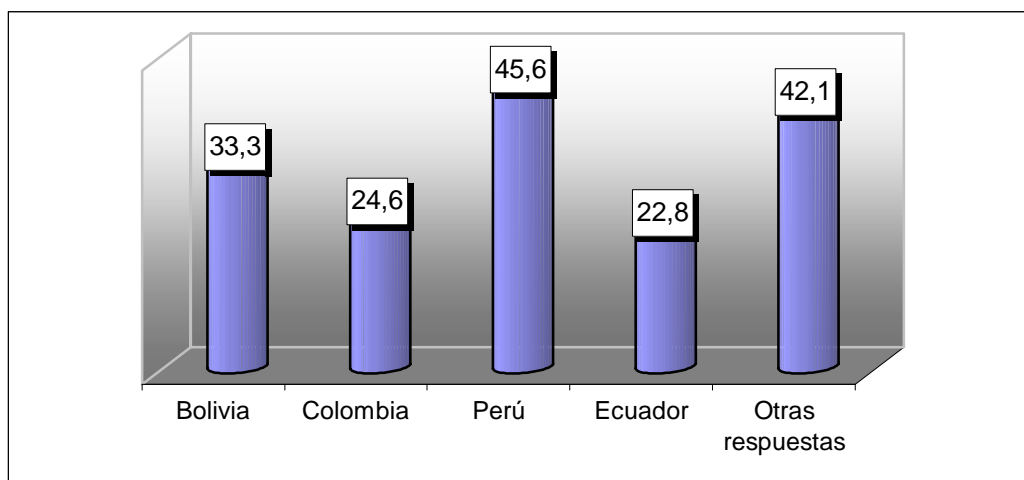
y otras zonas se sitúan como últimos destinos geográficos de las acciones de cooperación internacional.

En relación al origen de las organizaciones no lucrativas dedicadas a la cooperación internacional, observamos que las de origen nacional, es decir, 90 del total de las 103, el mayor porcentaje es para el destino de Sudamérica seguido muy de cerca por Centroamérica y África. En cambio, las de origen extranjero, únicamente 7, canalizan su oferta de proyectos de cooperación hacia Centroamérica principalmente seguido de África y luego de Sudamérica. Y las llamadas organizaciones de tipo internacional Sudamérica constituye su principal destino seguido de Centroamérica.

En cuanto a los países destino de los proyectos de las 103 organizaciones del Tercer Sector dedicadas a cooperación internacional los analizaremos por cada zona geográfica determinada.

Así, en Sudamérica como principal zona geográfica de destino de la ayuda de las organizaciones que trabajan en España, según la encuesta 57 de las 103 organizaciones afirma realizar proyectos de cooperación internacional, destacan los siguientes países según el siguiente gráfico.

Países sudamericanos receptores de los proyectos de cooperación de las organizaciones no lucrativas que operan en España (multirespuesta, porcentaje)



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Como se puede apreciar en el gráfico Perú constituye el principal destino de todos los países que conforman Sudamérica, aunque le sigue a la zaga la respuesta de otros países, y Bolivia. Casi la misma diferencia que separa el porcentaje de Perú de Bolivia separa a Bolivia de Colombia. Como última opción apuntada se encuentra Ecuador.

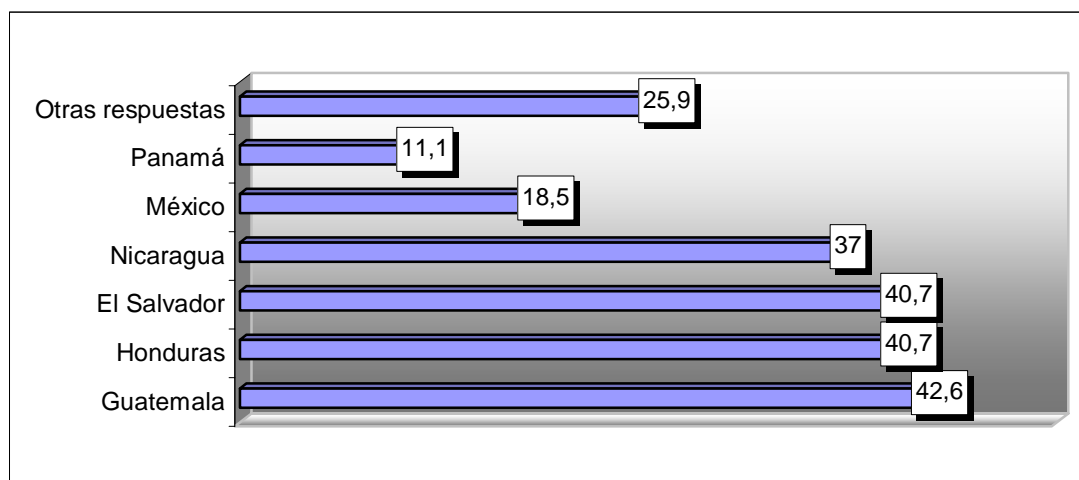
Por sectores de actividad principal las organizaciones dedicadas al colectivo de la Infancia, optan como principal destino en Sudamérica el de Bolivia. Las organizaciones dedicadas a la Cultura optan con un único representante a Perú como principal destino de estas organizaciones dedicadas a la cooperación internacional, igualmente las relacionadas con el Medio Ambiente. Las relacionadas con Educación también eligen Perú, si bien los demás destinos están muy repartidas en cuanto a los porcentajes. El resto de colectivos no es necesario destacarlos, pues el número de organizaciones dedicadas a cooperación internacional es muy pequeño.

Si atendemos al año de constitución de las organizaciones que desarrollan proyectos de cooperación internacional, vemos que salvo algunas excepciones la mayoría de las organizaciones mantiene Perú como principal zona geográfica de Sudamérica donde realizan sus proyectos. Las excepciones antes aludidas se localizan en las organizaciones fundadas entre 1985 y 1990, pues la mayoría de éstas organizaciones no lucrativas optaron por Colombia como principal país receptor de su ayuda. Las organizaciones de la muestra que surgieron a partir del año 2000, mucho menos numerosas que las anteriores, optan por Bolivia como destino principal de sus proyectos de cooperación.

Igualmente si atendemos al origen de las organizaciones, las eminentemente nacionales abogan por Perú como principal destino, en cambio, las de origen extranjero o las llamadas de tipo internacional está repartido sus mayores porcentajes, entre Bolivia, Perú e incluso Ecuador.

Si pasamos a la segunda gran zona geográfica, Centroamérica, destino de la ayuda de las organizaciones no lucrativas que trabajan en España, con 54 organizaciones de la encuesta que realizan proyectos de cooperación, vemos aquí que los destinos están más repartidos que en Sudamérica, como se refleja en el siguiente gráfico.

Países centroamericanos receptores de los proyectos de cooperación de las organizaciones no lucrativas que operan en España (multirespuesta, porcentaje)



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Como se aprecia en el gráfico, los destinos geográficos de Centroamérica están más repartidos que en los de Sudamérica, quizás porque la necesidad es mayor en la mayoría de los países de esta zona a excepción de Costa Rica, que presenta unos niveles de *renta per cápita* y Producto Interior Bruto, más elevados que el resto de sus vecinos.

Con todo esto, destacaría Guatemala como principal destino de la ayuda de las organizaciones no lucrativas que operan en España en Centroamérica, aunque no muy distanciado de Honduras y El Salvador ambos países con el mismo porcentaje. Nicaragua se situaría como cuarto destino y ya bastante más alejados México y Panamá por este orden.

Por sectores de actividad principal, mencionar que las dedicadas al colectivo de la Infancia sostienen que realizan proyectos de cooperación internacional a partes iguales en Honduras El Salvador y Guatemala, donde las necesidades de este colectivo son muy abundantes y donde éstas organizaciones están muy extendidas. Aquellas dedicadas a los jóvenes afirman estar presente mayormente en Honduras y seguidas a distancia de El Salvador y Nicaragua. Las relacionadas con la Cultura declaran estar presentes en Honduras y Guatemala. En cambio, las relacionadas con la Salud comparten 3 destinos con el mismo porcentaje mayoritario que son Guatemala, Honduras y El Salvador. Las relacionadas con el Medio Ambiente tienen más proyectos de cooperación en Nicaragua que en el resto de países. Las dedicadas a la Educación se dirigen tanto a Guatemala, Honduras y El Salvador con la misma cantidad de proyectos de cooperación, y las relacionadas con el colectivo de los inmigrante se localizan principalmente en Nicaragua.

De las organizaciones que están presentes en Centroamérica y que surgieron antes de 1985 afirman destinar sus principales proyectos de cooperación de la zona a Guatemala con una alto porcentaje respecto a los otros destinos. Honduras es el país principal de la cooperación de las organizaciones que surgieron entre 1985 y 1990. Aquellas que se fundaron entre 1990 y 1995 se inclinan por El Salvador, y las que nacieron entre 1995 y 2000 están presentes en Nicaragua. En cambio aquellas que surgieron a partir del año 2000 se reparten sus principales destinos entre Guatemala, Honduras y Nicaragua.

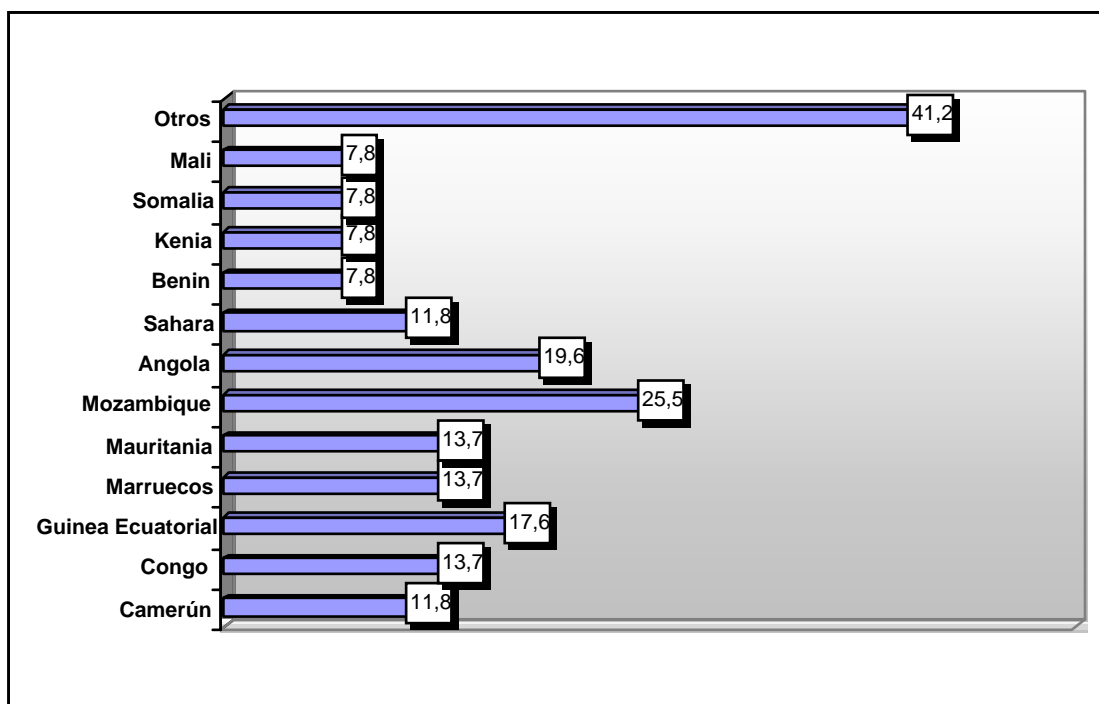
Otro dato a destacar es que analizando el origen de las organizaciones no lucrativas, observamos que las de origen nacional han localizado sus proyectos de cooperación en El Salvador preferentemente, aunque seguidos a distancia de Guatemala y Honduras. En cambio aquellas que son extranjeras pero que operan también en España, proyectan sus programas de cooperación hacia Guatemala y Honduras principalmente y en menor medida a El Salvador y Guatemala.

La tercera gran zona geográfica destino de la ayuda de las organizaciones que trabajan en España es el continente africano.

Al ser este un continente muy necesitado de ayuda los países receptores de esa ayuda son muy variados y numerosos, por tanto los porcentajes se reparten mucho más si cabe.

Analizando los países receptores de ayuda de este continente, nos percatamos que Mozambique puede ser considerado el primer país receptor por el número de proyectos de cooperación de las organizaciones encuestadas. Le seguiría Angola y Guinea Ecuatorial -antigua colonia española-, por este orden. Les sigue en orden descendiente en cuanto al número de proyectos desarrollados por las organizaciones no lucrativas la República del Congo, Marruecos y Mauritania con el mismo porcentaje, es decir número de proyectos de cooperación. En el resto de países, va poco a poco descendiendo los porcentajes según se aprecia en el siguiente gráfico.

Países africanos receptores de los proyectos de cooperación de las organizaciones no lucrativas que operan en España (multirespuesta, porcentaje)



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Como no todas las organizaciones trabajan en el continente africano, las más numerosas que desarrollan proyectos en esta zona son las relacionadas con los colectivos de Infancia, Salud, y Educación.

Las primeras destinan la mayoría de sus proyectos a Guinea Ecuatorial como país principal y luego en menor número a Camerún, Mozambique, Angola y Sahara – también antigua colonia española. En cambio las organizaciones relacionadas con la Salud apuestan por Mozambique como centro de sus proyectos más numerosos, seguidos en cierta distancia de Angola y Mauritania. Las dedicadas a la Educación como actividad principal, dirigen sus principales proyectos de cooperación hacia Guinea Ecuatorial y en menor medida a la República del Congo, Mozambique y Angola con el mismo porcentaje.

En lo relacionado con el año de creación de estas organizaciones que desarrollan proyectos de cooperación en el continente africano, las más numerosas son las más antiguas en el tiempo, pues se ve que las más jóvenes –aquellas que se fundaron a partir de 1995-, empiezan primeramente a dirigir sus proyectos de cooperación internacional hacia el continente americano.

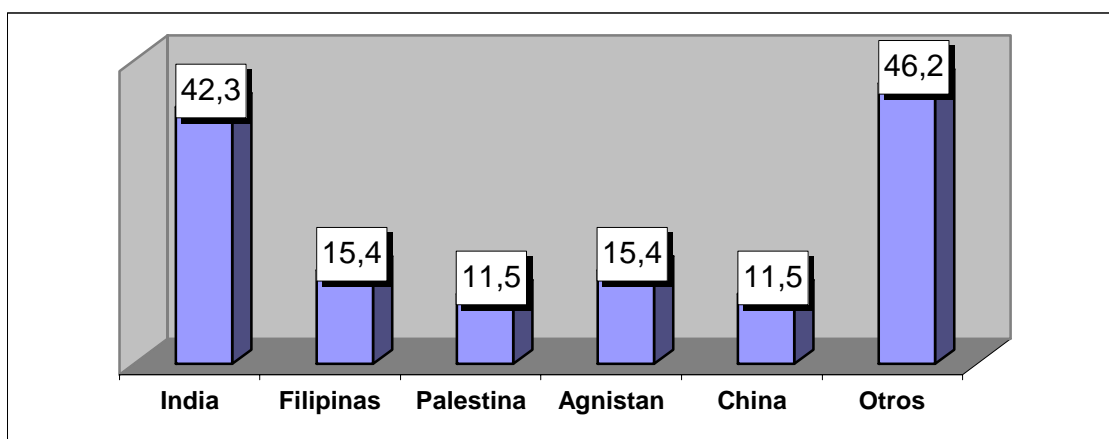
Por tanto, las que surgieron antes de 1985 se centran en países como Mozambique, Guinea Ecuatorial y Angola por este orden. Aquellas que se constituyeron entre 1985 y 1990 se dirigen principalmente a Mozambique y Angola con el mismo porcentaje y en menor medida la República del Congo. Aquellas organizaciones que fueron creadas entre la franja de 1990 y 1995 sostienen que Mauritania y Mali son sus principales destinos seguido de Guinea Ecuatorial.

En lo concerniente al origen de estas organizaciones, vemos que las de origen español se dirigen preferentemente a Mozambique, y a cierta distancia lógicamente Guinea Ecuatorial y Angola. Aquellas organizaciones de origen extranjero, siempre menos numerosas, dirigen sus proyectos mayoritariamente

hacia la República del Congo en primer lugar y después hacia Mozambique y otros países.

El continente asiático ocupa la tercera posición en cuanto a zonas geográficas donde las organizaciones del Tercer Sector aplican proyectos de cooperación internacional. Aquí sobresale un país por encima de todos que es la India, destino este donde se dirigen la mayoría de los proyectos de las organizaciones encuestadas.

Países asiáticos receptores de los proyectos de cooperación de las organizaciones no lucrativas que operan en España (multirespuesta, porcentaje)



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Después de la India como país receptor de la ayuda en este continente, sobresalen Filipinas –igualmente antigua colonia española-, y Afganistán –debido a la reciente guerra contra los talibanes-. China y Palestina ocupan los siguientes puestos en el ranking.

Por sectores de actividad principal destacan únicamente los dedicados a la Infancia, los relacionados con la Salud y los relativos a la Educación.

Las organizaciones dedicadas al colectivo de la Infancia, centran su ayuda en este continente a en la India, seguido de Filipinas y China.

Aquellas relacionadas con la Salud se centran igualmente en la India y China con el mismo porcentaje seguido de Filipinas y Afganistán. Las relacionadas con la Educación, igualmente localizan sus destinos en este continente en la India principalmente y en menor medida en Filipinas.

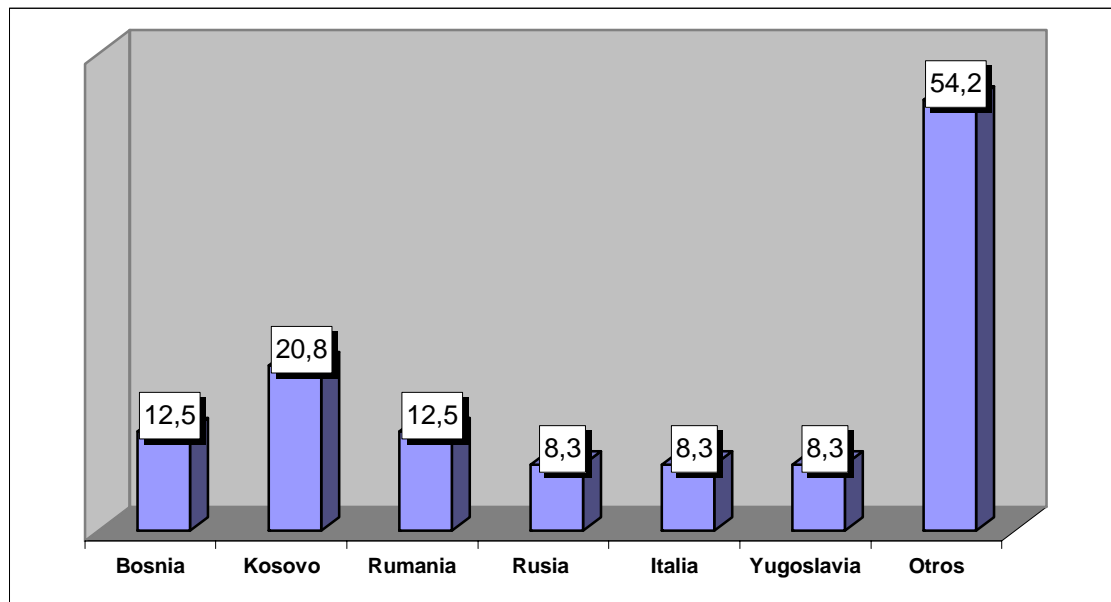
Si atendemos al año de constitución de las organizaciones, destacar que aquellas surgidas antes de 1985 tienen en activo más proyectos de cooperación internacional en la India que en ningún otro país, aunque Filipinas y China les siguen a la zaga. Las que nacieron entre 1985 y 1990 dirigen sus proyectos mayoritariamente a la India seguido en menor medida de Filipinas, Palestina y Afganistán. Y por último las surgidas entre 1990 y 1995 reparten sus porcentajes entre la India y Afganistán primeramente y después a Filipinas y Palestina.

Según el origen de las mismas, las enteramente nacionales se dirigen primeramente a la India y después lógicamente a Filipinas, al haber sido colonia española. Las organizaciones extranjeras y las de tipo internacional no tienen representatividad importante y por eso las obviamos, pues sus respuestas no son relevantes sino testimoniales.

Como última zona de la cooperación de las organizaciones españolas aparece Europa (zona de los Balcanes y países del este). Aquí Kosovo en primer lugar y después Bosnia y Rumanía con el mismo porcentaje ocupan los primeros puestos.

Sorprende, por otro lado, que aparezca Italia como país receptor de la ayuda internacional de las organizaciones del llamado Tercer Sector, sobre todo la relacionada con el colectivo de mujeres y otros servicios sociales, pero no debe extrañarnos tanto cuando vemos que en nuestro propio país, también recibimos ayuda a través de proyectos de cooperación de otras organizaciones extranjeras.

**Países europeos (zona de los Balcanes y países del este) receptores de los proyectos de cooperación de las organizaciones no lucrativas que operan en España
(multirespuesta, porcentaje)**



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Si atendemos a los sectores de actividad principal, vemos que ya las organizaciones que trabajan en esta zona son ya muy pequeñas. Así, las relacionadas con la Infancia y con las mujeres son aquellas que podemos extraer alguna conclusión.

Las relacionadas con la Infancia tienen como destino principal Kosovo, seguido de Rumanía y Yugoslavia, por este orden. Y las relacionadas con el colectivo de mujeres tienen proyectos en el mismo porcentaje en Bosnia, Rusia e Italia.

Por otro lado, las organizaciones que se fundaron antes de 1985 concentran sus proyectos de cooperación en esta zona tanto en Yugoslavia como en Kosovo, siendo Bosnia, Rumanía e Italia los siguientes destinos.

Las que se fundaron entre 1985 y 1990 se dirigen con el mismo número de proyectos a Rusia y a Kosovo. Y aquellas que surgieron entre 1990 y 1995 apuestan por Rumanía principalmente y después por Bosnia, Kosovo y Rusia.

Según el origen de las mismas, las enteramente nacionales se dirigen primeramente a Kosovo y después a Bosnia y a Rumanía. Las organizaciones extranjeras y las de tipo internacional no tienen representatividad importante y por eso las obviamos, pues sus respuestas no son relevantes sino testimoniales.

Resumiendo, podemos afirmar que el destino de la ayuda de las organizaciones que trabajan en España se dirige principalmente al continente americano, en primer lugar hacia Sudamérica, con Perú a la cabeza, y en segundo lugar a Centroamérica, con Guatemala como principal destino. En tercera posición el continente africano, con Mozambique como principal receptor. En Asia, destaca considerablemente la India sobre los demás y en Europa (zona de los Balcanes y países del este) como último destino de la ayuda de las organizaciones, destaca Kosovo pero seguido de Bosnia y Rumanía.

Se ha visto que las organizaciones que más actúan en dichas zonas geográficas son las relacionadas con la Infancia, la Salud, la Educación, los Jóvenes la Inmigración y el Medio Ambiente principalmente.

Igualmente, las organizaciones más antiguas en el tiempo son aquellas que más distribuyen su ayuda a diversas y variadas zonas geográficas, pues aquellas organizaciones surgidas a partir del año 1995 disminuyen su diversificación y empiezan como primer destino de cooperación Sudamérica y Centroamérica y quizás África principalmente. También se constata que las organizaciones no lucrativas españolas canalizan sus ayudas a la cooperación hacia países que fueron en su día colonia española, como Guinea Ecuatorial, Sáhara y Filipinas.

6. PRESENCIA DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL TERCER SECTOR: GRADO DE INSERCIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LAS ONG. HERRAMIENTAS DE INTERNET

Las nuevas tecnologías son introducidas cada vez más en las organizaciones no lucrativas pues la gestión internacional de sus proyectos así lo requiere. El nivel de impregnación tecnológica es aún escaso –pues todavía no es mayoritario su uso, aunque la mayoría de las organizaciones consultadas afirman disponer de propia página web-, y se la califica como "*el patito feo*" de la organización.

A pesar de tener conciencia que la tecnología es fundamental, la ideología fundante de las ONG estaría frenando su introducción generalizada.

El paso a una mayor utilización de las tecnologías está por llegar y se dará con el cambio hacia un perfil más técnico de los profesionales.

Otro dato a tener en cuenta es que la cima de crecimiento en cuanto al número de organizaciones del Tercer Sector, habría sido hace poco tiempo (un par de años a lo sumo), cuando tuvo dicho crecimiento un momento de despunte que se habría ralentizado últimamente. Aunque es cierto, igualmente, que existen vaivenes de crecimiento, la tendencia a esta ralentización se mantiene. Una de las consecuencias achacables a esto fue la aparición de las nuevas herramientas innovadoras utilizadas en la gestión como son: la comunicación y la informática.

Fueron introducidas para adecuarse a la demanda social. Para ello fue necesario un cambio estructural y un avance importante dado por la diversificación orgánica en departamentos técnicos.

Se han hecho grandes propuestas de organización, una mayor sistematización de sistemas en los que están todavía embarcadas las organizaciones.

En el departamento de comunicación se incluye:

- Área de marketing
- Área de prensa
- Área de publicidad

Estos departamentos siguen las directrices ideológicas de la dirección de la ONG, que se llevan a cabo bajo el control de los técnicos del proyecto que suelen ser los sociólogos.

Se crean productos concretos como por ejemplo, el apadrinamiento de un niño, la compra virtual de un lugar, la compra de un árbol u otro tipo de participación que denota una mayor proximidad a las empresas de servicios.

Al igual que éstas, incorporan herramientas de las Ciencias Sociales afines, como son la publicidad, las técnicas de comunicación, el márketing, las relaciones públicas, etc.

El éxito de las campañas publicitarias trajo consigo, según manifiestan, un crecimiento exponencial de personal técnico contratado. Asimismo la incorporación de la informática generó cambios importantes.

En este sector el cambio y la introducción de las llamadas Nuevas Tecnologías tuvo características propias, originales, ya que los sociólogos fundadores de las ONG y la internacionalización de la gestión condujeron a la incorporación de las nuevas tecnologías y no al contrario, como suele ser lo habitual.

Las NT agilizaron las labores recompensando los esfuerzos que se realizaban en el cobro de cuotas, comunicación interna y otros menesteres institucionales.

La utilización de red informática en las organizaciones no lucrativas es muy utilizadas para relacionarse con las delegaciones de Asia, África y América y con la sede principal de Madrid, por ejemplo, para así optimizar recursos. Como cualquier empresa necesitan tecnología en su gestión.

Se estaría pasando de una organización sencilla a otra más, tecnificada diversificada y profesionalizada donde además de tecnologías se están incluyendo sistemas de comunicación que abren el campo hacia ámbitos internacionales.

Igualmente, las organizaciones argumentan estar ante una situación intermedia a caballo entre una organización y una institución, o sea, a ser un conjunto de grupos que funcionan y desarrollan su actuación en diversos lugares, entre quienes existe una relación que les permite optimizar su función a través de la gestión de las llamadas Nuevas Tecnologías. Este conjunto de grupos que conforman la institución se rigen por normas comunes y protegen la estructura en el marco de la consecución de los fines propuestos.

Fruto de ello, las estructuras de estas organizaciones se estarían burocratizando con una organización cada vez más diversificada que conllevaría un gasto de mantenimiento estructural importante y un gasto de energía humana nada despreciable.

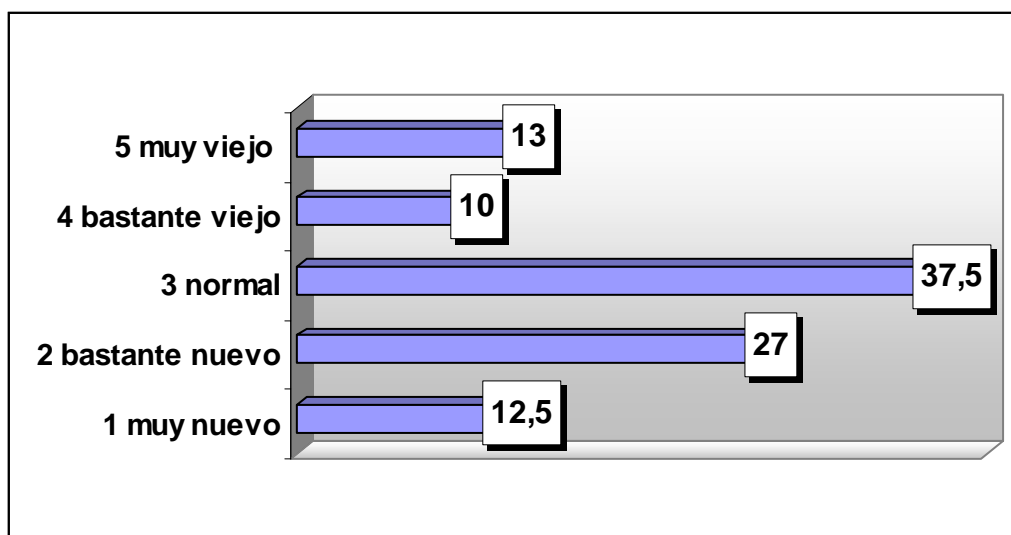
Estos son algunos de los datos que se refleja de la encuesta realizadas a 200 organizaciones establecidas en España, que pasamos ahora a profundizar empezando por la valoración que realizan las propias organizaciones sobre la antigüedad de sus instalaciones y edificios.

El resultado de esta cuestión refleja que tanto las instalaciones como los edificios donde realizan su labor las organizaciones no lucrativas pueden calificarse de normal o en buen estado, a tenor de la valoración que hicieron las organizaciones tomando como referencia 1 como muy nuevo y 5 como muy antiguo.

En efecto, el mayor porcentaje de las respuestas, un 37,5 %, correspondió a las organizaciones que respondieron que dichas instalaciones y edificios se podían calificar como de normal, es decir ni muy nuevo ni muy viejo, pues dicho porcentaje correspondió a 3, siendo 1 muy nuevo y 5 muy viejo.

El segundo mayor porcentaje, un 27 %, fue para aquellas organizaciones que lo calificaban como de bastante nuevo, es decir 2. Un 13 % de las respuestas fue para aquellas organizaciones que catalogaron sus instalaciones y sus edificios como de muy antigua, o sea le dieron una puntuación de 5. Un 12.5 % de ellas lo calificó, por el contrario de muy nuevo, otorgando a dicha calificación la valoración más alta, 1. Y un 10 % los calificó como de bastante viejos con un 4.

Valoración de instalaciones y edificios de las organizaciones no lucrativas, utilizando una escala de 1 a 5 puntos, siendo 1 muy nuevo y 5 muy viejo, (porcentaje)



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Los sectores de actividad principal de las organizaciones encuestadas observan la misma constante con algún dato relevante como por ejemplo que los referidos al colectivo de la Inmigración son aquellos que, según sus porcentajes, sostienen que sus instalaciones y edificios son muy nuevos otorgándoles la nota más alta es decir un 1. Discapacitados e Infancia también los valoran así, pero con un porcentaje inferior.

Por el contrario, aquellos sectores que más se quejan con relación a sus instalaciones y edificios son los relacionados con los colectivos de la Tercera Edad, la Cultura y el Medio ambiente por este orden.

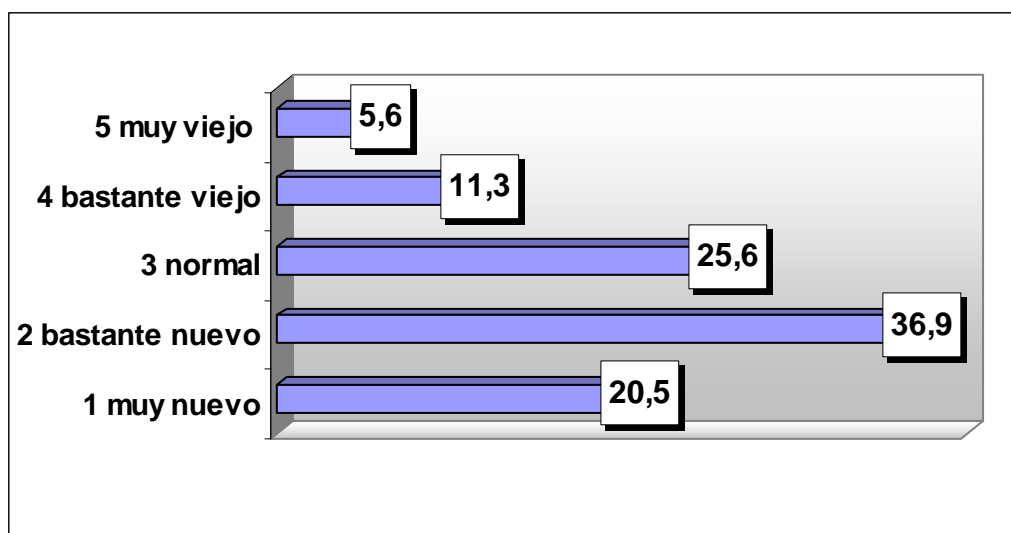
No parece tener en cuenta en las organizaciones si realizan o no proyectos de cooperación internacional con las respuestas sobre la antigüedad o no tanto de sus instalaciones como de sus edificios, pues si acaso aquellas que realizan proyectos de cooperación son las que afirman tener dichas instalaciones y edificios como no muy viejas, en cambio las que no realizan proyectos de cooperación son más pesimistas y sostienen la antigüedad de su infraestructura como de bastante vieja o muy vieja con unos porcentajes más altos que las primeras. En cambio, las que no realizan proyectos de cooperación tienen los porcentajes más altos en la franja de bastante nuevo o muy nuevo, aunque de otro modo, las que si realizan este tipo de ayuda tienen un elevado porcentaje en el medio, es decir en el número 3, más que las que no realizan proyectos de cooperación internacional, pues tienen en esa franja intermedia un porcentaje de un escaso 30 %, frente al 44,4 % de las primeras.

Con respecto al año de creación de las organizaciones, se experimenta que los porcentajes van ascendiendo en lo referido a la valoración de los edificios e instalaciones como nuevos o muy nuevos a medida que las organizaciones son más jóvenes. Pues si la mayoría de las organizaciones afirman que su infraestructura se puede catalogar como de normal, ni vieja ni nueva, con independencia del año de fundación, las únicas organizaciones que difieren de esto son, lógicamente, las creadas a partir del año 2000, es decir, las más jóvenes que tienen su mayor porcentaje, un 61,5 %, en calificar a su infraestructura con un 2, es decir bastante nuevo.

Con respecto a los equipos informáticos, la cosa cambia con respecto a la anterior valoración referida a las infraestructuras de las organizaciones, pues en primer lugar la muestra total de organizaciones encuestadas se reduce a 195 en vez a

200, pues 5 de las consultadas aseguran que carecían tanto de equipos informáticos como de aplicaciones para tales equipos, en segundo lugar tales equipos son calificados por la mayoría como bastantes nuevos con un porcentaje de un 36,9 %, mientras que los porcentajes más pequeños corresponden a las organizaciones que afirman que sus equipos informáticos (hardware) son bastante viejo con un 11,3 % o muy anticuado con un 5,6 %.

Valoración de los equipos informáticos (hardware) de las organizaciones no lucrativas, utilizando una escala de 1 a 5 puntos, siendo 1 muy nuevo y 5 muy viejo, (porcentaje)



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Con respecto a si existe en este apartado alguna diferencia con respecto a si las organizaciones realizaban proyectos de cooperación al desarrollo o no, en realidad no se aprecia ninguna, puesto que tanto unas como otras mantienen casi los mismos porcentajes.

Con respecto a los sectores de actividad principal observamos como los relacionados con Inmigración tienen el porcentaje más alta, un 57,9 %, en la respuesta bastante nuevos. Cultura un 54,5 % en la misma respuesta, en cambio

Medio Ambiente obtiene su mayor porcentaje con un 50 % en la valoración de sus equipos informáticos como de ni viejos ni nuevos.

Las organizaciones que se definieron como colectivo a satisfacer el de la Infancia obtienen su mayor porcentaje con la valoración de sus equipos informáticos como de bastante nuevos. Igualmente las dedicadas al colectivo de mujeres hace lo propio con un escaso 42 %.

Las dedicadas a la Tercera Edad empatan a porcentaje en la calificación de los referidos equipos, puesto que tanto la valoración de bastante nuevos como la de ni viejos ni nuevos obtienen el mismo porcentaje de 37,5 %. Igualmente sucede con las dedicadas al colectivo de los Discapacitados que sus porcentajes mayoritarios se reparten en calificar a los referidos equipos informáticos como de muy nuevos y de bastante viejos, ambos porcentajes con un 33.3 %. Igual porcentaje es el mayoritario en las organizaciones dedicadas a la Salud que acumulan este porcentaje al indicar que sus equipos informáticos no son ni muy viejos ni muy nuevos.

Las referidas a Educación manifiestan en su mayor porcentaje que sus equipos informáticos son bastante nuevos, y las dedicadas al colectivo de la Infancia sus mayores porcentajes se reparten en considerar a los ya mencionados equipos informáticos como muy nuevos o bastante nuevos.

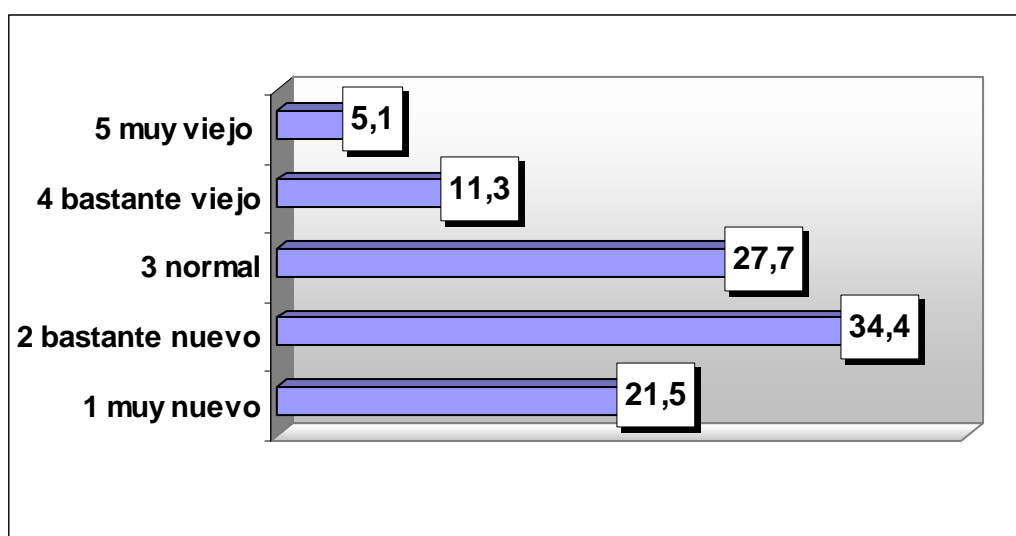
Estudiando, ahora si el año de creación de las organizaciones influye de alguna manera en la valoración de los equipos informáticos de éstas organizaciones, observamos que la tónica sigue siendo la misma que lo analizado anteriormente, se valora de forma más positiva los equipos informáticos que la infraestructura de las organizaciones, pues lógicamente se trata de equipos informáticos que se renuevan cada cierto tiempo porque la tecnología avanza muy deprisa.

Atendiendo a la nacionalidad de las organizaciones observamos que no existe gran diferencia, excepto que quizás las organizaciones fundadas en otros países pero con actividad en España tengan un porcentaje mayor que las nacionales a la hora de valorar como bastante nuevos los equipos informáticos de las organizaciones.

La cosa no cambia si tenemos en cuenta, ahora, la valoración que realizan las organizaciones del Tercer Sector con respecto a los aplicativos y/o desarrollo informático (software).

Lógicamente se experimenta una relación entre la antigüedad o no de los equipos informáticos con la antigüedad o no de las aplicaciones informáticas, pues los porcentajes en esta parte son casi idénticos que los anteriormente estudiados de los equipos informáticos, pues al ser estos últimos los soportes físicos y los primeros las aplicaciones informáticas de los anteriores, es lógica que su estado de conservación sea el mismo.

Valoración de las aplicaciones y/o desarrollo informático (software) de las organizaciones no lucrativas, utilizando una escala de 1 a 5 puntos, siendo 1 muy nuevo y 5 muy viejo, (porcentaje)



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Tampoco se observan variaciones significativas y dignas de destacar en las variables utilizadas a lo largo de este estudio referidas tanto a los sectores de actividad principal de las organizaciones encuestadas como a si realizan proyectos de cooperación internacional como también su año de constitución de las mismas o bien si son nacionales, extranjeras o de tipo internacional. Por tanto, damos por reproducidas para este pequeño subapartado dedicado al estado de las aplicaciones y/o desarrollo informático lo dicho anteriormente sobre los equipos informáticos de las organizaciones del Tercer Sector.

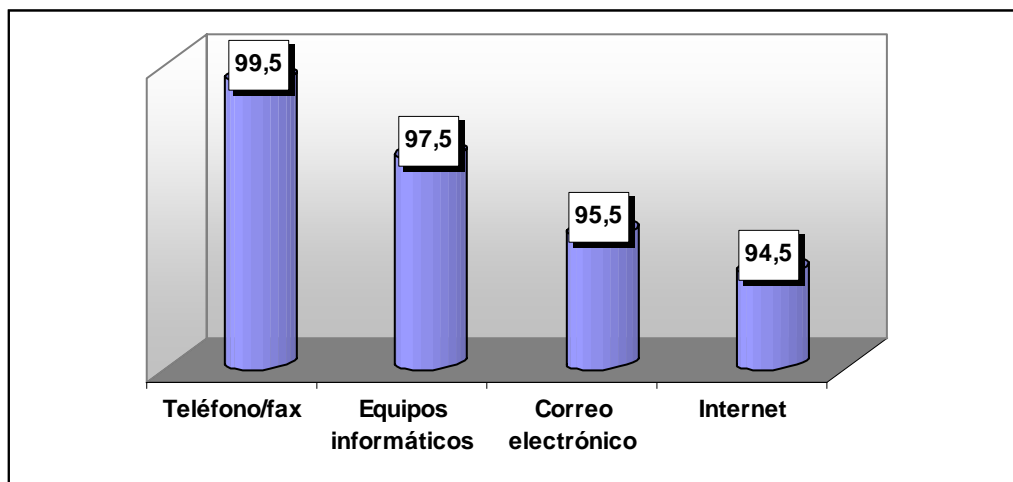
Si pasamos a continuación a analizar las herramientas de gestión más utilizadas en estas organizaciones primeramente tenemos que decir que todas las herramientas de gestión analizadas tienen unos porcentajes de utilización muy altos por estas organizaciones rondando el menos utilizado el 95 % del total de las organizaciones encuestadas, aunque todavía en pleno siglo de las telecomunicaciones todavía existen organizaciones que son reacias a utilizar dichas herramientas o bien carecen de ellas.

Por tanto, vemos que la herramienta en la gestión diaria de éstas organizaciones que mayor aceptación tiene es el teléfono/fax con casi el 100 %. Los equipos informáticos continúan siendo muy útiles para el trabajo de las organizaciones aunque todavía no están totalmente extendidos al cien por cien como sucede casi con el teléfono/fax, puesto que todavía existen organizaciones sin equipos informáticos –como hemos visto no es el cien por cien, porque escasamente un 2 % todavía no trabaja todavía en su gestión con los ordenadores o bien no carece de éstos equipos informáticos.

El correo electrónico sería la siguiente herramienta de gestión utilizada con un 95,5 %, del total de encuestados pero por encima de la utilización de Internet, que se sitúa como la última herramienta utilizada en la gestión de las organizaciones.

El siguiente gráfico es revelador de lo que decimos.

Herramientas de gestión utilizadas por las organizaciones no lucrativas, (respuesta múltiple, en porcentaje)



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Respecto a los sectores de actividad principal de las organizaciones encuestadas, existen algunas diferencias que se pueden destacar. En primer lugar, vemos que los colectivos de estas organizaciones que utilizan todas y cada una de las herramientas antes mencionadas en su gestión son los dedicados a Medio Ambiente con una respuesta del 100 % a la utilización de todas las herramientas de gestión señaladas; las organizaciones relacionadas con la Tercera Edad también utilizan todas estas herramientas de gestión. Igualmente, las organizaciones dedicadas al colectivo de los Discapacitados utilizan estas herramientas en su gestión diaria en un cien por cien.

Las dedicadas a la salud como actividad principal, utilizan todas las herramientas de gestión estudiadas al cien por cien menos Internet que lo usan en un porcentaje del 97 %.

Las organizaciones en las que se constata un menor grado de penetración de estas herramientas de gestión son aquellas relacionadas con el colectivo de Mujeres.

Herramientas de gestión utilizadas por las organizaciones no lucrativas según los sectores de actividad principal de las mismas (respuesta múltiple, en porcentaje)

	Teléfono/fax	Equipos informáticos	Correo electrónico	Internet
Infancia	100	96.2	92.3	92.3
Jóvenes	100	95.5	100	100
Cultura	100	100	81.8	72.7
Salud	100	100	100	97
Medio Ambiente	100	100	100	100
Educación	100	92.6	100	96.3
Inmigración	100	100	94.7	100
Mujeres	95	95	80	80
Tercera Edad	100	100	100	100
Discapacitados	100	100	100	100
Otros servicios sociales	100	100	100	100

Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Respecto a la variante estudiada referida a si las organizaciones desarrollan proyectos de cooperación internacional o no, observamos que no existe una gran diferencia entre unas y otras, aunque se puede apuntar que las que realizan proyectos de cooperación internacional tienen una utilización mayor de las herramientas de gestión analizadas estudiadas de forma global que aquellas organizaciones que han afirmado en la encuesta que no realizan proyectos de cooperación internacional.

Con respecto al año de creación observamos que las más antiguas de todas las organizaciones entrevistadas, es decir, aquellas que se fundaron antes de 1985,

todas ellas, decimos, utilizan cada una de las herramientas de gestión mencionadas. Sorprende, igualmente, que aquellas que menos utilizan dichas herramientas en su gestión diaria, son las que surgieron entre 1995 y el 2000.

Aunque pudiera parecer lo contrario, todo parece indicar que hay una relación inversamente proporcional de la utilización de estas herramientas de gestión con la juventud de las organizaciones, dándose el caso que cuanto más jóvenes son en el tiempo las organizaciones no lucrativas, menos utilizan estas herramientas, aunque al tratarse de herramientas muy comunes –teléfono/fax, ordenadores, Internet, correo electrónico-, los porcentajes son muy altos, pero existen diferencias aunque mínimas que nos hacen que destaquemos estos datos.

Si bien es cierto, que existe esta relación inversamente proporcional antes aludida, esta linealidad se rompe en la franja temporal de aquellas organizaciones que surgieron entre 1990 y 1995 –recordemos que son las más numerosas de la encuesta-, pues éstas utilizan en términos porcentuales más las herramientas de gestión señaladas que aquellas organizaciones que nacieron entre 1985 y 1990.

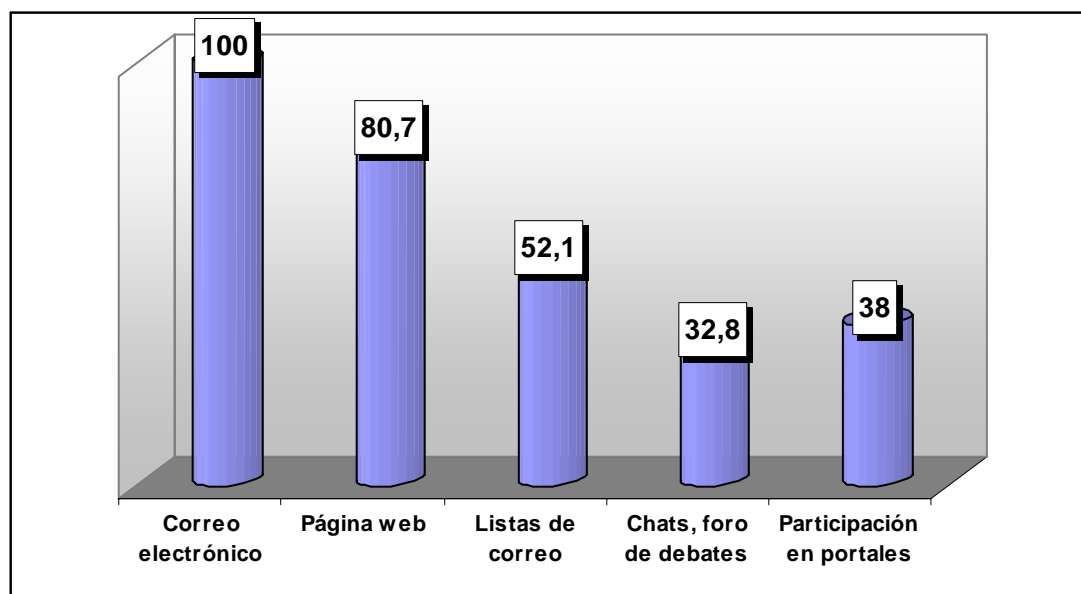
Quizás la explicación consecuente de esta relación inversamente proporcional, sería que al ser tan jóvenes todavía no tienen demasiado presupuesto para invertir en equipos informáticos, tecnología, etc. Otra explicación que se nos antoja, es que al ser organizaciones de muy reciente constitución el volumen de trabajo es menor que aquellas que llevan más tiempo dedicadas a los colectivos necesitados.

Respecto al origen de las organizaciones destacamos que aunque del total de la encuesta la mayoría son organizaciones nacionales, 187 del total de las 200, en éstas existe un menor grado de penetración de éstas herramientas que aquellas organizaciones surgidas en otros países o bien aquellas que tienen un origen internacional en las que existe mayor utilización de éstas herramientas, aunque en valores absolutos de la muestra total sean casi inapreciables.

Con respecto al grado de inserción de Internet en la gestión de las organizaciones no lucrativas, observamos que 192 organizaciones son las que trabajan asiduamente con Internet del total de las consultadas, es decir en porcentaje vienen a suponer un 96 % de ese total.

De esa cantidad de organizaciones de la encuesta que utiliza Internet en su gestión, 192, la totalidad de éstas lo utilizan para el correo electrónico. Un 80 % lo utiliza para visitas a páginas web, un 52,1 % para listas de correo, y para la participación de la organización en portales un 38 %, siendo un 32,8 % para utilizar Internet para chats, y foros de debate.

Instrumentos relacionados con Internet que utilizan las organizaciones no lucrativas, (multirespuesta, porcentaje)



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Esto indica, que Internet –que hemos visto anteriormente que es la última herramienta utilizada por las organizaciones del Tercer Sector, después del teléfono/fax, los equipos informáticos y correo electrónico-, es utilizado

mayormente para recibir y enviar correo electrónico, después para consultar páginas web, y luego en menor medida para listas de correo, participar en portales –publicitándose-, y por último para realizar chats, foros de debate o similares.

De los instrumentos utilizados a través de Internet vemos que quizás las organizaciones dedicadas a cooperación internacional utilizan más éstos instrumentos que proporciona la red de redes que aquellas organizaciones que no realizan proyectos de cooperación internacional. El único instrumento de Internet que es más utilizado por las organizaciones que no realizan proyectos de cooperación internacional son los chats y los foros de debate aunque si bien es cierto que esta diferencia no es muy grande.

Si atendemos a continuación a los sectores de actividad principal de las organizaciones, observamos de nuevo que aquellas relacionadas con el Medio Ambiente son de nuevo las que están más relacionadas con las nuevas tecnologías. Después de estas las siguientes en cuanto a la utilización de instrumentos relacionados con Internet, figuran aquellas relacionadas con el colectivo de la Tercera Edad y Discapacitados, aunque si bien es cierto no existe un sector predominante aparte del de Medio Ambiente ya comentado puesto que los demás sectores tienen unos porcentajes muy parecidos.

Instrumentos relacionados con Internet según sectores de actividad principal que utilizan las organizaciones no lucrativas, (multirespuesta, porcentaje)

	Correo Electrónico	Página Web	Lista de Correo	Chats, Foro de debate	Participación en Portales
Infancia	100	83.2	54.2	41.7	41.7
Jóvenes	100	77.3	63.6	27.3	27.3
Cultura	100	66.7	44.4	22.2	22.2
Salud	100	78.8	45.5	30.3	30.3
Medio Ambiente	100	100	50	50	50
Educación	100	77.8	63	37	33.3
Inmigración	100	68.4	52.6	26.3	42.1
Mujeres	100	75	25	25	37.5
Tercera Edad	100	100	37.5	25	50
Discapacitados	100	100	44.4	33.3	55.6
Otros servicios sociales	100	84.6	76.9	38.5	53.8

Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Siguiendo nuestro análisis, pasamos a continuación a comprobar si existe relación entre la utilización de las herramientas que nos proporciona Internet con el año de constitución de las organizaciones no lucrativas.

En éste caso no se aprecia una diferencia tan notable en cuanto al año de constitución de las organizaciones con la utilización de Internet como vimos en el apartado relacionado con las herramientas de gestión utilizadas por estas organizaciones. Si acaso vuelve a predominar una mayor utilización de los instrumentos dados por la red de redes en las organizaciones surgidas antes de

1985, siendo esta utilización menor en las organizaciones más jóvenes aunque como hemos manifestado estas diferencias no son muy notables.

En cuanto al origen de las organizaciones, tampoco existe un elemento diferenciador de los anteriormente ya comentados, puesto que las organizaciones nacionales, como ya hemos dicho en mayor número que las otras, utilizan los instrumentos dados por Internet de la misma forma que ya hemos estudiado antes, es decir una utilización total del correo electrónico, en menor medida de las páginas Web, después listas de correo, luego participación en portales y por último chats y foros de debate.

Vemos que las organizaciones fundadas por países extranjeros y asentadas en España y menos numerosas que las nacionales, utilizan en un cien por cien tanto el correo electrónico como la página web y en la misma proporción también un 57.1 % el resto de los instrumentos relacionados con Internet.

Aquellas organizaciones que llamamos de tipo internacional, en igual número que las organizaciones no lucrativas de la encuesta, cabe destacar que utilizan más los chats y foros de debate que las organizaciones nacionales y extranjeras, siendo los demás porcentajes muy parecidos a los de las anteriores.

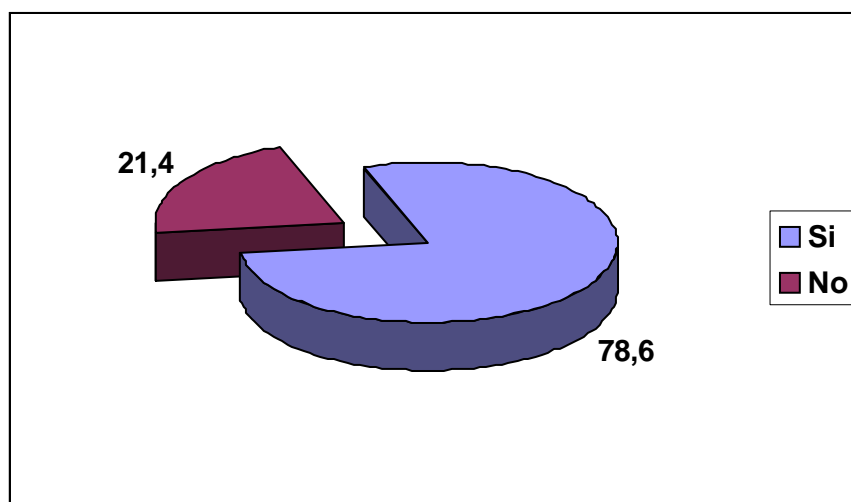
Por otro lado, todavía existen organizaciones que no disponen de página web, esto es consecuencia lógica de lo dicho anteriormente, pues si hemos visto que había organizaciones que no disponían de equipos informáticos no nos debe extrañar que de las 200 organizaciones consultadas 192 son las que utilizan Internet como herramienta de gestión y las restantes 8 no lo utilizan.

Del total de las 192 organizaciones que admiten utilizar Internet como herramienta de gestión, no todas disponen así mismo de página web, sino que no llega al 80 % las organizaciones que han afirmado tener una página web propia.

Esto demuestra, una vez más, que todavía no está del todo extendida la utilización de las Nuevas Tecnologías en la gestión de dichas organizaciones.

Según la encuesta, del total de las 192 organizaciones que declararon que utilizaban Internet como herramienta de gestión, el 78 % de ellas manifestaban que si disponían de su propia página web, mientras que el 21,4 % restante admitía lo contrario. Esto refleja que más de un 20 % de las organizaciones que utilizan Internet en su gestión diaria no dispone de su propia página web.

¿Disponen las organizaciones no lucrativas de página web? (Porcentaje)



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Siguiendo nuestro análisis de variables, observamos que aquellas organizaciones que realizan proyectos de cooperación internacional, disponen en mayor número de páginas web que aquellas otras organizaciones que no realizan proyectos de cooperación.

En efecto, de las 192 organizaciones consultadas que afirmaron disponer de Internet como herramienta de gestión, 101 de ellas realizan proyectos de cooperación internacional y las 91 restantes no lo realizan. El 83,2 % de las

primeras afirma disponer de página web mientras que ese mismo porcentaje en las segundas baja hasta el 73,6 % , tal y como lo demuestra el siguiente gráfico.

Organizaciones que disponen de página web según realicen o no proyectos de cooperación internacional, (Porcentaje)



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Continúa por tanto la tendencia ya reiterada de que en las organizaciones con proyectos de cooperación existe un mayor grado de penetración de las Nuevas Tecnologías que en las organizaciones que no realizan estos proyectos. Cabe pensar lógicamente que las organizaciones que realizan proyectos de cooperación al desarrollo disponen de más medios para realizar su actividad que las no realizan dichos proyectos, debido a su dimensión y estructura.

En cuanto, a la actividad principal de las organizaciones volvemos a observar que tanto las relacionadas con el Medio Ambiente, como las relacionadas con el

colectivo de la Tercera Edad, y los Discapacitados son los sectores que afirman en su totalidad que las organizaciones vinculadas a los mismos disponen de página web.

Después de estas, aquellas relacionadas con la Infancia, con el colectivo de Jóvenes, las dedicadas a la Salud y a las Mujeres son los sectores que mayor porcentaje presentan en lo relativo a la disposición de página web propia por las organizaciones.

Organizaciones que disponen o no de página web según sector de actividad principal, (Porcentaje)

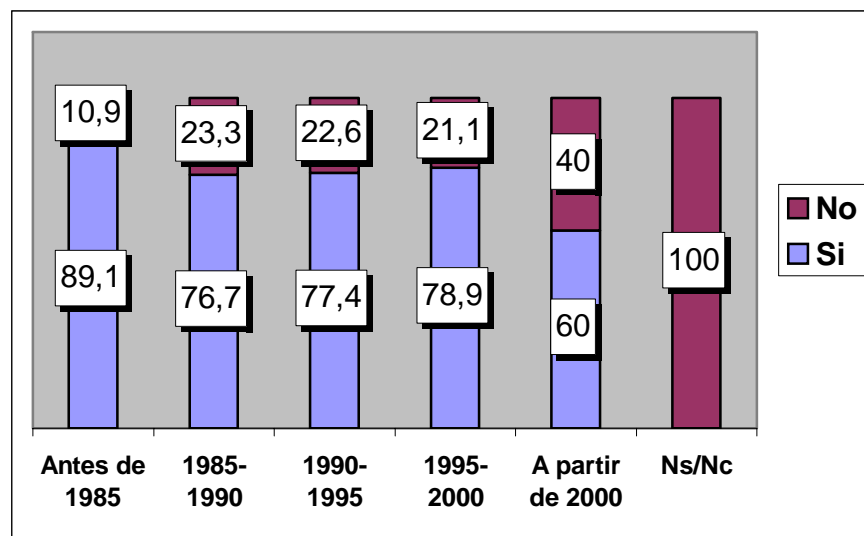
	Si	No
Infancia	83.3	16.7
Jóvenes	77.3	22.7
Cultura	66.7	33.3
Salud	75.8	24.2
Medio Ambiente	100	0
Educación	70.4	29.6
Inmigración	63.2	36.8
Mujeres	75	25
Tercera Edad	100	0
Discapacitados	100	0
Otros servicios sociales	84.6	15.4

Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Volviendo de nuevo al año de constitución de las organizaciones no lucrativas, destacamos que las que disponen de página web en mayor medida, son las más antiguas, con un 89,1 % es decir aquellas que se constituyeron en fecha anterior a 1985. El siguiente mayor porcentaje con un 78,9 % corresponde a aquellas que se fundaron entre 1995 y el año 2000. El menor porcentaje corresponde a las organizaciones que se crearon con posterioridad al año 2000, pues estas afirman

que un 60 % de las creadas a partir de esta fecha y que utiliza Internet como herramienta de gestión, disponen de su propia página web. Si bien es cierto que del total de las encuestadas estas últimas están en inferioridad numérica.

**Organizaciones que disponen o no de página web según año de constitución,
(Porcentaje)**



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

En lo referente al origen de las organizaciones, de aquellas que son españolas y que utilizan Internet como herramienta de gestión –179 del total de las 200 consultadas-, un 77,1 % de estas afirmó que si disponían de página web propia.

De las organizaciones consultadas que han manifestado fundarse fuera de España el cien por cien de éstas afirma disponer de Internet. Hay que recordar que este tipo de organizaciones tienen siete representantes del total de las 200 consultadas. Igual ocurre con aquellas organizaciones de tipo internacional, que disponen más o menos de los mismos representantes que las anteriores y que afirman que la totalidad de sus representantes en la encuesta, disponen de propia página web.

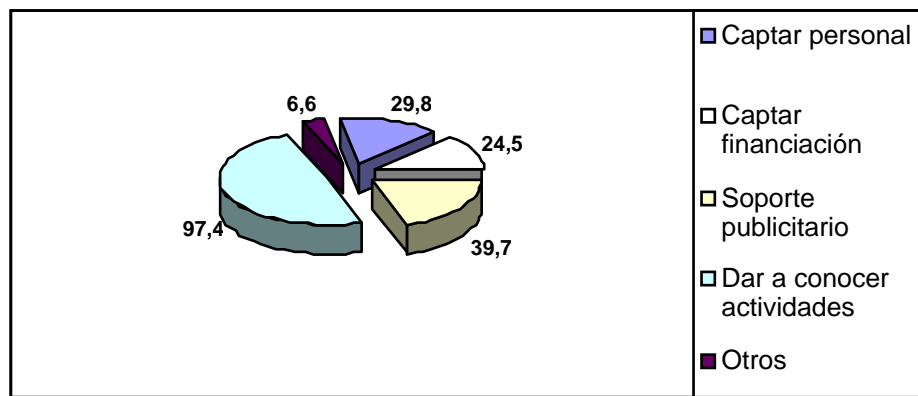
Por otra parte, y en relación al uso que hacen las organizaciones no lucrativas de la página web como herramienta de gestión, observamos que la encuesta realizada nos indica que el mayor porcentaje de las entrevistadas utilizan su propia página web para dar a conocer las actividades de la organización. Mientras que el segundo mayor porcentaje, ya a mucha distancia se refiere a dicha utilización como soporte publicitario, el siguiente porcentaje menor se refiere a la captación de personal y el último a la captación de financiación.

También hay que decir que la cifra de la muestra total se va poco a poco reduciendo a medida que se estudia si las organizaciones disponen de equipos informáticos, o si disponen de Internet como herramienta de gestión, o como es el caso que nos ocupa ahora, si disponen de propia página web y para que la utilizan.

De las 192 organizaciones del Tercer Sector que afirmaron en la encuesta disponer de Internet, un 78,6 % afirmó que si disponía de propia página web, es decir, que ese tanto por ciento representa a 151 organizaciones aproximadamente.

Por tanto, para saber cuáles son las utilidades principales a las que destinan el uso de la propia página web por las organizaciones, vemos que el total de la muestra parte de las 151 organizaciones que han afirmado que disponen de propia página web.

**Utilización principal de la página web de las organizaciones no lucrativas,
(multirespuesta, porcentaje)**



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Por tanto, y como se aprecia en el anterior gráfico, el uso de la propia página web por las organizaciones es destinado mayormente a la difusión de las actividades de la propia organización y también, aunque –menos utilizado, como hemos visto en el anterior gráfico-, como soporte publicitario.

Está claro que la utilización de la propia página web por las organizaciones representa un buen instrumento de propaganda y publicidad como escaparate de sus actividades a la sociedad, de la misma forma que lo realizan cualquier empresa que dispone de página web. Sabedores del gran potencial que presenta Internet, las organizaciones no lucrativas usan su propia página web, según este orden, como escaparate para dar a conocer sus actividades a la sociedad, publicitarse, captar nuevo personal y por supuesto captar financiación, tal y como lo hacen cualquier empresa privada.

Por otro lado, vemos que no existe mucha diferencia en la utilización de la página web en relación a que las organizaciones realicen proyectos de cooperación internacional o no, pues las únicas diferencias destacables serían que si bien no cambia el orden de las utilidades de la página web ya comentado en estas organizaciones, si se puede reflejar que aquellas que desarrollan proyectos de cooperación internacional, se decantan en un mayor porcentaje referido a la utilización de la propia página web como soporte publicitario que aquellas otras que no realizan proyectos de cooperación internacional. Los demás porcentajes son muy parecidos en unas y en otras.

Con relación al sector de actividad principal de las organizaciones, vemos que las que afirman mayormente que utilizan su propia página web como instrumento para dar a conocer a la sociedad las actividades de la organización son aquellas relacionadas con el Medio Ambiente, la Salud, la Cultura, Jóvenes y Educación, así como Tercera Edad y Discapacitados.

Aquellas organizaciones que hacen un mayor uso de sus propias páginas web como soporte publicitario son las relacionadas con la Salud, la Educación, y las relacionadas con el colectivo de los Discapacitados por este orden.

Aquellas que utilizan sus páginas web mayormente para la captación de personal son por este orden las relacionadas con la Salud, los Discapacitados y los Jóvenes. Y aquellas que la utilizan en mayor medida para la captación de financiación son las relacionadas con la Salud y con la Educación.

Utilización de la página web de las organizaciones no lucrativas por sectores de actividad principal (multirespuesta, porcentaje)

	Captar personal	Dar a conocer actividades	Soporte publicitario	Captar financiación	Otros
Infancia	15	90	25	20	5
Jóvenes	41.2	100	29.4	11.8	5.9
Cultura	16.7	100	0	0	16.7
Salud	36	100	60	48	0
Medio Ambiente	25	100	41.7	16.7	0
Educación	47.4	100	57.9	42.1	21.1
Inmigración	33.3	91.7	33.3	25	0
Mujeres	8.3	91.7	41.7	16.7	8.3
Tercera Edad	12.5	100	25	12.5	12.5
Discapacitados	44.4	100	44.4	11.1	0
Otros servicios sociales	27.3	100	36.4	18.2	9.1

Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002

Con respecto al año de constitución de las organizaciones no se experimentan grandes novedades, pues independientemente del año de fundación de las organizaciones éstas utilizan sus páginas web para lo mismo, es decir para dar a

conocer las actividades de la organización, como soporte publicitario, para captación de personal y por último para captación de financiación.

Ninguno de los tramos de años en los que se han estudiado las organizaciones experimentan variaciones sustanciales a lo ya manifestado anteriormente. Igualmente ocurre con el origen de las organizaciones, pues tanto las nacionales como las constituidas en otros países y las de tipo internacional, presentan las mismas características ya apuntadas.

Como conclusión a este epígrafe, podemos decir que el grado de inserción en las organizaciones no lucrativas de las llamadas Nuevas Tecnologías no está del todo culminado, aunque es cierto que ese grado de inserción es muy elevado, todavía existen organizaciones que no disponen de equipos informáticos.

Esto último es lo que más nos llama la atención, pues que algunas de las delegaciones más pequeñas de las organizaciones no lucrativas no dispongan de equipos informáticos por su escaso presupuesto es razonable, ahora bien, que en las sedes centrales de las mismas se diga en la encuesta que de 200 organizaciones entrevistadas, 5 de ellas afirmen que no disponen en su organización de los referidos equipos informáticos es de extrañar.

Por otro lado, hemos visto que el teléfono/fax está prácticamente extendido en su totalidad como herramienta de gestión de las organizaciones, con un 99,5 %. El uso del correo electrónico e Internet aunque con porcentajes altísimos un 95,5 % y un 94,5 % en el segundo, todavía no tienen un grado de penetración del cien por cien.

En aquellas organizaciones que admiten disponer de Internet, 192 del total de las 200 entrevistadas, utilizan esta red de redes en su totalidad para comunicarse a través del correo electrónico, seguido de un 80 % para consultar páginas web, en menor medida con una utilización de un 52 % afirman utilizarlo para listas de

correo y el uso de los chats y los foros de debate así como la participación en portales monográficos referidos al Tercer Sector ocupa un grado de utilización de un 32,8 5 y un 38 % respectivamente.

También hemos visto que no todas las organizaciones disponen de página web, que no es de extrañar si hemos apuntado anteriormente que todavía existen organizaciones sin equipos informáticos y si existe además otras que teniendo equipos informáticos no disponen de Internet como herramienta de gestión. Del total de la muestra de esta encuesta 200 organizaciones aproximadamente 150 admiten disponer de propia página web.

El uso de esta página web se refiere a en primer lugar dar a conocer las actividades de las organizaciones a la sociedad, en segundo lugar lo utilizan como soporte publicitario, en tercer lugar para captar nuevo personal y en último lugar para captar financiación.

Concluimos diciendo que el grado de inserción de las Nuevas Tecnologías en las organizaciones del Tercer Sector, todavía no es total. Pero con el paso del tiempo irán adaptándose a los cambios tecnológicos si desean ser unas organizaciones modernas y competitivas y evolucionando al igual que lo hace la sociedad hacia la tecnología.

7. PERSPECTIVAS A CORTO PLAZO Y FUTURAS. CONCLUSIONES PRINCIPALES

7.1. Perspectivas a corto plazo y futuras

Con la dictadura España sufrió la eliminación del Estado de derecho. Traducido esto al asociacionismo y a la participación de la sociedad significa que durante cuarenta años casi la totalidad de la estructura de lo que ahora llamamos Tercer Sector fue automáticamente borrada. Esto afectó a fundaciones, asociaciones, cooperativas, etc.

Según *José I. Ruiz Olabuénaga*, fue en los años setenta cuando, poco a poco y con muchas dificultades, se reconstruyó -en algunos casos se construyó de nuevo- el Tercer Sector, lo que provocó una falta de experiencia y de tradición para hacer progresar proyectos por parte de estas entidades y es precisamente este aspecto el que resulta más difícil de combatir.

Pero esta circunstancia ha hecho que el Tercer Sector se haya visto renovado y revigorizado por el acceso del marco democrático que ha seguido a la Dictadura, pero, al mismo tiempo, ha servido a la sociedad española como escuela y como ejercicio práctico de democracia política.

Desde una perspectiva histórica, el Tercer Sector fue muy importante en la etapa previa a la creación del estado del bienestar. Muchas de las funciones sociales y de protección que posteriormente, en la era industrial, fueron asumidas por el estado del bienestar, estaban casi exclusivamente en manos del sector voluntario y no lucrativo. Posteriormente, con la consolidación del papel del estado como ente redistributivo, el tercer sector se ha colocado en los márgenes de la vida pública, apartado por el creciente dominio del mercado y por las esferas del gobierno.

Ahora que los otros dos sectores económicos disminuyen su importancia, al menos en cuanto a la cantidad de empleo que generan, la posibilidad de resucitar y transformar el tercer sector y convertirlo en vehículo para la integración económica y social de muchas personas, y para garantizar la calidad de vida de nuestras sociedades, parece evidente.

Esto sobre todo es así cuando otras dimensiones que tradicionalmente han sido fundamentales para la integración social –la familia, la empresa- han disminuido su capacidad como factores de integración de un sector social muy importante.

A través de las afiliaciones a organizaciones de voluntarios, muchas personas superan su sensación de aislamiento personal y, en cierta medida, se convierten en parte de una comunidad real. Se trata de una necesidad de primera importancia que no puede ser cumplida ni por las fuerzas tradicionales del mercado ni por las intervenciones públicas.

La globalización del mercado y la disminución del papel gubernamental, tienen como consecuencia, que las personas se vean impulsadas a organizarse en comunidades y organizaciones que defiendan intereses comunes para asegurar su propio futuro. Y todo indica que esta tendencia se verá reforzada en el futuro.

El Tercer Sector juega un papel social cada vez más relevante en los países de todo el mundo. Las personas crean organizaciones para poder cubrir las necesidades que no están garantizadas por el mercado ni por el sector público.

En concreto, el Tercer Sector viene a ocupar un lugar que no ocupa el sector público ni el sector mercantil. Sin embargo, también combina e integra dimensiones de la economía mercantil y de la economía pública. En esta perspectiva el Tercer Sector responde a diversas facetas de cambio o de transformación:

- Las nuevas necesidades sociales, producto de los cambios de fondo que vive la organización social, no son cubiertas por los mecanismos tradicionales de mercado ni mucho menos, por la extensión del estado del bienestar. La configuración de estos nuevos mercados, exige la presencia de actores que podríamos encuadrar dentro del tercer sector. O mejor dicho se trata de actividades que requieren nuevas formas de cooperación entre los ciudadanos, las instituciones públicas y los profesionales-empresarios.

En este marco, las organizaciones no lucrativas y voluntarias, cumplen un papel de intermediación que resulta clave para dar salida a estas nuevas necesidades sociales. La satisfacción de estas nuevas necesidades sociales, es un aspecto crucial para garantizar la cohesión social, la calidad de vida y la sostenibilidad ambiental de nuestras sociedades.

- El declive del estado del bienestar clásico responde a un doble fenómeno, ya apuntado. Por una parte, a las políticas de ajuste y de equilibrios fiscales, exigidas por la globalización, la liberalización de la vida económica y los requisitos de competitividad. No es posible alimentar el déficit público, so pena de perder capacidad para competir en una economía internacional fuertemente interrelacionada. De ahí, la tendencia a los recortes presupuestarios y del gasto público. Pero por otra parte, el estado del bienestar se muestra ineficaz para tratar y para abordar los nuevos fenómenos de la exclusión social, la individualización de la vida social y, en suma, tiene cada vez mayores dificultades para intervenir de forma directa en la satisfacción de las nuevas necesidades sociales.

Es aquí donde, adquieren cada vez mayor relevancia, la presencia e intervención de asociaciones y organizaciones de participación ciudadana que dirigen sus esfuerzos a abordar problemas que el gobierno no aborda y, sobre todo, de dar respuestas, "desde abajo" a los nuevos fenómenos sociales. Así sucede, por ejemplo en el campo del cuidado a las personas

dependientes, de la mejora del entorno urbano y ambiental, del cuidado de niños, de las actividades culturales, etc.

Las organizaciones no lucrativas basan su actuación en un intercambio social y en la reciprocidad, aunque a menudo con consecuencias económicas tanto para los beneficiarios como para el benefactor. En este sentido, las actividades para la comunidad son sustancialmente diferentes de las actividades propias del mercado, en las que el intercambio está basado en aspectos materiales y financieros y en el que las consecuencias sociales son menos importantes que las pérdidas y las ganancias económicas.

Esta orientación hacia el intercambio social y la reciprocidad es lo que define a las organizaciones del Tercer Sector y lo que las diferencia de las organizaciones mercantiles y de las políticas públicas.

El fenómeno del asociacionismo ciudadano es un fenómeno heterogéneo, que no se configura en un sector ni se consolida como tal, sino que responde a un movimiento permanente. En su esencia están presentes grandes organizaciones, con grandes recursos y participación de asociados que se han consolidado en un mercado "no lucrativo". Por ejemplo, clubes deportivos y sociales, organizaciones de consumidores, etc. Por otro lado, existen, agrupaciones y grupos informales que actúan en espacios sectoriales o territoriales, y que son la expresión de nuevos movimientos ciudadanos, y que no necesariamente adquieren formalidad jurídica. Por ejemplo, grupos comunitarios, que actúan en barrios concretos, y que expresan intereses y motivaciones singulares (mujeres, jóvenes, grupos de cultura, de solidaridad, etc.). Entre estos extremos, se mueve un conjunto de entidades y organizaciones diversas que responden a motivaciones y objetivos heterogéneos, pero que todas ellas tienen en común ciertas facetas que permiten incluirlas en este Tercer Sector emergente.

En todos estos casos, se trata de organizaciones motivadas por la solidaridad y la consecución de objetivos colectivos. Tienen una misión que atender y se organizan con la finalidad de satisfacer necesidades sociales a partir de la implicación-participación de los propios afectados o interesados en dichos objetivos.

El análisis sobre el Tercer Sector debe orientarse al papel que estas nuevas organizaciones, cumplen como agentes de cambio y expresiones de las mutaciones de nuestras sociedades. Igualmente va llenando un espacio en expansión, vinculados a las nuevas necesidades sociales no satisfechas ni por el Estado ni por el ámbito privado.

Desde este ángulo, estas organizaciones resultan más idóneas para cubrir estas necesidades, en la medida que:

- Identifican e interpretan con mayor eficacia las mutaciones sociales en la medida que son los propios afectados-implicados los que participan en la búsqueda de soluciones.
- Integran una fuerte motivación y vocación de sus promotores y miembros con las soluciones más idóneas para la resolución de los problemas.
- Combinan de forma flexible el trabajo profesional-remunerado (imprescindible para alcanzar los niveles de calidad que las nuevas actividades exigen) con el trabajo voluntario. Ello permite, en muchos casos, reducir costes lo que permite asegurar una viabilidad a los proyectos emprendidos y completar "mercados" que el sector mercantil no podría hacer en una lógica clásica de mercado (remuneración del capital). Aunque requiere cada vez más la profesionalización del Tercer Sector para una mejor optimización de los recursos de las organizaciones, teniendo como contrapartida la contratación de gestores y personal técnico proveniente en muchos casos de la esfera privada.

Por tanto, el Tercer Sector no debe ser reducido a las organizaciones ciudadanas y entidades cívicas, vinculadas a la defensa de intereses y a la movilización civil. El Tercer Sector se amplía a las organizaciones que participan en la vida económica, que gestionan recursos, promueven proyectos y que cumplen un papel de primer orden en la organización de determinados mercados, principalmente en aquellos que responden a las nuevas necesidades sociales emergentes.

Es por ello, por lo que en un sentido amplio y atendiendo a las mutaciones de fondo que viven nuestras sociedades, podemos incluir en el concepto de Tercer Sector, iniciativas que adquieren formas de autoempleo, microempresas o incluso, iniciativas económicas informales, que nacen y se desarrollan para dar respuesta a las necesidades sociales, no cubiertas por las empresas clásicas ni por el sector público.

A medida que se alcance una mayor madurez democrática, el nivel de participación del conjunto de la ciudadanía se incrementará, de la misma manera que, consecuentemente, lo hará el Tercer Sector; eso se traducirá en un aumento significativo de la ocupación. Por tanto, el desarrollo del Tercer Sector y su papel en la creación de empleo y la correspondiente ocupación, también precisa de un cambio de enfoque de las administraciones públicas, que deberían entender al Tercer Sector como una escuela de ciudadanía cívica y participativa, lo que conlleva una redefinición del papel de las administraciones basada en el principio de subsidiariedad.

Por otro lado, se prevé una transformación en el futuro. El proceso de gestión de las ONG ligado cada vez más a las Administraciones llevará a una selección que producirá una disminución en el número de organizaciones.

Estas serán pocas pero con más fuerza, una mayor implicación social y más poder.

El nivel de dependencia de estas organizaciones irá en aumento a la vez que se espera que exista una reciprocidad en la relación que se sostenga con las Administraciones. Se está derivando a algo que no va a ser ONG, sino que va a ver organizaciones semi-dependientes de la Administración.

Aunque se corre el peligro de que mientras exista financiación pública la dependencia irá en aumento y con ello también una mayor dificultad de diferenciarse entre las propias organizaciones. Se prevé que esta tendencia puede llegar a minar las bases mismas que fundaron este tipo de recurso social.

Las organizaciones que pretendan mantener su carácter no gubernamental habrán de romper con los vínculos económicos públicos que la saprofitan.

Concienciar a la sociedad parece ser la única salida posible, se prevé un cambio en la forma de participación social que será a través de la colaboración a distancia, el voluntario virtual (aquella persona que vende su colaboración desde la distancia sin estar encuadrado en una estructura de trabajo de la organización). La colaboración virtual prevista plantea una modalidad en la que el factor de pertenencia quedará difuminado y la colaboración será cada vez más anónima. Se hará hincapié en la consecución de los objetivos más que en los medios para obtenerlos.

Se facilitaría así la participación de la empresa privada en la financiación. El marketing social empujaría hacia la fusión en tanto la acción social sea una manera de mejorar la imagen y la estrategia de la empresa.

Respecto a las perspectivas de **creación de empleo**, se prevé la creación de puestos directos e indirectos. Las consultoras de todo tipo con colaboraciones puntuales en proyectos concretos serán la mayor fuente de creación de puestos de empleo indirecto del sector.

Se tiende a contar con consultoras subcontratadas por las ONG. Esta tendencia es cada vez mayor tanto en las grandes organizaciones como en las pequeñas, pues se pretende aprovechar la gran experiencia de las consultoras en materia de gestión.

ÁREAS DE CONSULTORÍA

- ❑ *Consultoría de recursos humanos*
- ❑ *Consultoría de desarrollo*
- ❑ *Servicios financieros*
- ❑ *Servicios de sistemas financieros*
- ❑ *Auditorías internas*
- ❑ *Consultorías informáticas*
- ❑ *Metodología de gestión*

Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector y Empleo, 2002

Los técnicos que trabajan en estas consultorías provienen del terreno de las organizaciones no lucrativas y suelen tener un perfil muy característico como sociólogos, economistas, etc.

La incorporación de las consultoras como recurso para la realización de actividades, tareas o proyectos llega incluso hasta la preparación y organización de la propia estructura de la ONG.

En todas estas consultoras habría una creación de empleo indirecto. El empleo directo se centraría en las propias estructuras de la organización.

La necesidad de crear nuevos productos destinados a empresas para fomentar su crecimiento impulsará la evolución de las áreas emergentes y llevará a la creación de empleo en las siguientes áreas y profesiones.

EMPLEO DIRECTO

- ❑ Departamentos de Marketing – Expertos en ventas
- ❑ Departamento de informática – Técnicos y programadores
- ❑ Gestión y auditoria interna – Economistas y administradores de empresas
- ❑ Departamento de proyectos – Sociólogos y antropólogos sociales
- ❑ Estructura organizativa – Empleados administrativos

Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector y Empleo, 2002

Por lo que respecta a las **Nuevas Tecnologías**, éstas son introducidas cada vez más, la gestión internacional lo requiere. El nivel de impregnación tecnológica es aún escaso y se la califica como "*el patito feo*" de la organización. La falta de tecnología es uno de los grandes problemas a los que se enfrentan las organizaciones, pues cuesta introducir esta cultura en estas organizaciones.

A pesar de tener conciencia que la tecnología de la información y de la comunicación es fundamental, la cultura fundante de las ONG donde la ideología contracultural ocupó un lugar importante, estaría en este momento frenando su introducción.

Con el pasaje a una mayor profesionalización y el cambio hacia un perfil más técnico, esta tendencia pueda ir dando paso a una mayor utilización de las tecnologías.

Con respecto a la **gestión** de estas organizaciones, el modelo de gestión actual se está poniendo en tela de juicio por parte de algunas organizaciones que debido a

la penetración que ha sufrido de la empresa privada, cuestionan su modelo de gestión interna.

Se está discutiendo si seguir con el modelo tradicional de empresa de servicio o seguir un modelo matricial.

Según el análisis de los discursos pareciera existir dos vertientes de mentalidades en las ONG en este momento. Por una parte los técnicos contratados en los últimos años, sobretodo los procedentes en la empresa privada, que demandarían una cobertura a las necesidades de la propia empresa.

Se debe tender hacia una organización empresarial, con un organigrama dividido en departamentos y una relación jerarquizada entre el personal de los mismos.

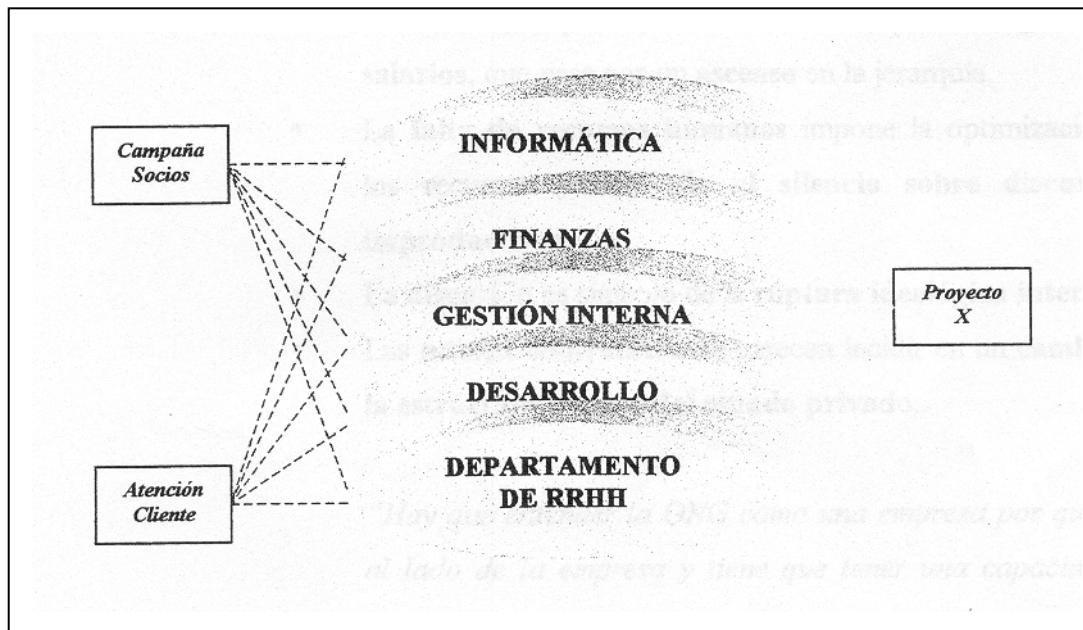
Por otra parte los técnicos y gestores en cooperación que apenas han tenido experiencia en la empresa privada, que mantienen su mentalidad original orientada al cambio social desean revolucionar la estructura pero sin copiar el modelo de gestión de la empresa privada. Es por eso que se hacen llamar a sí mismos el Tercer Sector como que únicamente existiera lo privado y lo público.

Estos desean un sistema de gestión en que la estructura se base en los proyectos. Sería un sistema multidisciplinar y multi-local, en que la jerarquía se perciba en menor medida.

La estructura que se plantea lejos de ser piramidal o compartimentada sería una estructura puntera en gestión, a modo de risoma.

Esta discusión entre realistas y altruistas revolucionarios nos hace pensar en una estructura similar a la de una agencia publicitaria o un instituto de estudios de mercado.

Habría unos departamentos básicos comunes a toda empresa, adaptados a las necesidades de su servicio, pero también dirigidos a objetivos concretos.



Fuente: Encuesta EOI, Tercer Sector y Empleo, 2002

Estos departamentos colaborarían entre ellos y convergerían en proyectos concretos.

Esta discusión nos habla de su mentalidad fundante donde el valor de ir contra lo establecido y el pavor por repetir pautas probadas motivaría esta necesidad de innovar, revolucionar, aún corriendo riesgos de cometer errores.

Presumiblemente en la práctica el modelo empresarial acabará por imponerse por muchos motivos:

- ❑ La fuerte profesionalización y especialización de los -técnicos que precisa del apoyo y formación de los más expertos.
- ❑ La necesidad perentoria de incrementar sus ingresos por salarios, que pasa por un ascenso en la jerarquía.

- ❑ La falta de recursos humanos impone la optimización de los recursos y con ello el silencio sobre discusiones improductivas.
- ❑ La discusión es símbolo de la ruptura ideológica interna.
- ❑ Las nuevas contrataciones parecen incidir en un cambio de la estructura a favor del mundo privado.

Es necesario entender las organizaciones no lucrativas como una empresa por que está al lado de la empresa y tiene que tener una capacidad de gestión de empresa.

Como síntoma de que se impondrá el modelo privado podría tomarse el hecho que a los voluntarios no se les deja entrar en asuntos internos de la organización y les han especializado en la captación de fondos.

7.2. Conclusiones Generales

La primera gran conclusión que se puede extraer del presente estudio es el referido al **concepto terminológico** de Tercer Sector. Se ha visto que no existe un concepto unitario que pueda definir lo que coloquialmente se entiende como Tercer Sector, pues ya expusimos que al no haber una definición internacional – ni nacional-, homogénea del concepto es bastante complicado establecer una definición concreta.

A esta indefinición conceptual se le une igualmente un escaso y ambiguo marco legal y por último a estas dos cuestiones anteriores hay que sumar la escasas fuentes de información estadística –sobre todo estatales- que existen. Todo ello hace que la tarea de estudiar el universo de las organizaciones del llamado Tercer Sector, sea una labor ardua y complicada.

En lo relacionado con la **situación actual** de estas organizaciones, en España el universo de las ONG muy heterogéneo, aunque con características comunes entre

sí. Se trata en su mayoría son organizaciones con escasos medios, estructura simple y actitud militante; pocas son las denominadas grandes que operan con estructura más de tipo empresarial.

Se declaran apartidarias, aconfesionales e independientes, están muy permeabilizadas por la corriente ideológica neo-marxista y la contracultura. De vocación sociopolítica internacional y la predisposición al cambio social, generó en sus inicios autoempleo y actualmente, empleo profesional. Las ONG españolas habrían tomado como modelo las anglosajonas. Creadas por gente joven, teóricos, que realizaron algún curso de cooperación o estuvieron como cooperantes en el Tercer Mundo.

Existe un crecimiento generalizado de voluntarios y de personal contratado que hace poco tiempo habrían pasado por el momento de mayor crecimiento.

La aplicación de técnicas de comunicación e informática a la gestión, provocó una diversificación orgánica en departamentos técnicos cuyo efecto fue un importante crecimiento. Las grandes organizaciones incorporan la publicidad, técnicas de comunicación, etc. funcionando de manera similar a las empresas de servicios.

Este crecimiento es calificado como un cambio absoluto, se estaría pasando de una organización simple a otra tecnificada y profesionalizada que abre el campo a la gestión internacional. Las organizaciones menores aunque están evolucionando, no podrían crecer mucho debido a su escasa estructura funcional.

Las ONG tuvieron en sus comienzos poco personal, las tareas no estaban compartimentadas.

Es la misma estructura que se encuentra actualmente en las más pequeñas. El actual cambio hacia la profesionalización se debería más a una necesidad productiva que a un cambio de mentalidad.

El voluntarismo habría provocado un crecimiento descontrolado que dio lugar a una atomización excesiva. Este hecho es valorado como nocivo. Actualmente estarían desapareciendo muchas pequeñas organizaciones por falta de estructura para mantenerse.

Mientras algunas organizaciones se enfrentan a un proceso de cambio, otras estarían en pleno debate acerca del modelo a seguir. Quienes ya se han profesionalizado perciben que subsiste una estructura poco profesionalizada con escasos recursos estables. En la medida que los recursos humanos profesionales van aumentando, la organización se encamina al modelo empresarial.

Las ONG no tienen ánimo de lucro pero buscan beneficios económicos para aplicarlos a los objetivos institucionales, pasando de una concepción romántica a una pragmática.

Los cambios en la estructura son cuestionados desde la ideología, no quieren parecerse a una empresa privada pero el crecimiento les empuja a ello.

Existen dificultades para mantener los equipos de voluntarios en todas las organizaciones lo que habría desembocado en la búsqueda de nuevos perfiles profesionales.

Se estaría pasando por un momento de leve involución en el reconocimiento social que habría llegado a su tope. La falta de reconocimiento social suficiente encerraría un cuestionamiento al que se está respondiendo mediante fusiones y cambios estructurales.

En cuanto al número de organizaciones no lucrativas que están actualmente trabajando en España, los expertos no se ponen de acuerdo con el número de organizaciones vinculadas al Tercer Sector, pues algunos cifran en más de 250.000 el número de organizaciones, y otros afirman que superan el medio millón.

Desde el punto de vista meramente económico las organizaciones que representan el llamado Sector No Lucrativo en España se sitúan en uno de los primeros puestos en cuanto a Producto Interior Bruto generado, pues en el año 1995 el Sector No Lucrativo en este país representaba el equivalente al 4% del PIB. Cifra esta más que importante si la comparamos con otros sectores como por ejemplo el más importante para España que es el turismo que viene a representar más del 10% del PIB.

Aunque también hay otros autores que afirman que el Sector No Lucrativo en España no llegaba al 4 % del PIB, y se sitúa en el 3,5 % para el año 2000. La amalgama de definiciones y terminología que hemos estudiado anteriormente, nos sirve, igualmente, para refrendar la escasa importancia que por parte de las administraciones competentes han tenido a cerca del estudio de dichas organizaciones y en segundo lugar para incidir en que como no existe una única fuente de datos que incluyera a todas las organizaciones o incluso a la mayoría, la recopilación los mismos debe partir del estudio de los datos proveniente de los ingresos y gastos, y del empleo principalmente de los organismos o ministerios gubernamentales competentes en la materia que por citar los más importantes señalamos el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el de Educación Cultura y Deporte, el de Sanidad, el Instituto Nacional de Estadística, y los institutos de estadística del País Vasco y Cataluña.

También se ha comparado, que al igual que otros países de Europa Occidental, los servicios sociales dominan claramente el panorama no lucrativo español.

Se encuentran dos **modalidades** diferentes de organizaciones con estatutos y estructuras diferentes: las asociaciones y las fundaciones, pues atendiendo a un criterio estrictamente legal, únicamente nuestro ordenamiento jurídico reconoce como organizaciones de tipo legal –amparadas en alguna normativa de rango legal-, las asociaciones y las fundaciones, y es estos tipos de organizaciones no lucrativas a las que se confiere una personalidad jurídica propia.

Existe a parte de estas dos clases de organizaciones, otras como federaciones, confederaciones, coordinadoras, etc., pero por su pequeña representación en relación a las fundaciones y asociaciones no merecen ser resaltadas, centrándose mayormente la esencia de las mismas en ser instrumentos para la defensa de los intereses tanto de las asociaciones como de las fundaciones. Así, existen coordinadoras de ONGs de cooperación al desarrollo, o federaciones de asociaciones empresariales o confederaciones de sindicatos y un extenso ejemplo de muchas más.

Las asociaciones son más numerosas que las fundaciones. El estudio realizado por la Fundación Tomillo, relativo a las ONG's de acción social, cifra en más 11.000 las organizaciones dedicadas a esta actividad, de las cuales el 77 % son asociaciones y un 22 % fundaciones, siendo el 1 % restante para las federaciones, confederaciones mayormente.

Otro dato destacable que podemos establecer de la Encuesta EOI, Tercer Sector, 2002, es que el 73,5 % del total de las organizaciones que trabajan en España con independencia del sector de actividad principal o colectivo a satisfacer son asociaciones y el 20,5 % fundaciones, siendo el resto del porcentaje atribuible a federaciones –un 3,5 % y otros con un 2 %.

Las fundaciones, por su parte, trabajan tanto en el ámbito regional como en toda España e incluso algunas mantienen proyectos en otros países.

En cuanto a su campo de actuación, el estudio demuestra que las regionales suelen dedicarse a actividades de asistencia socio-sanitaria, mientras que las que tienen presencia en todo el territorio español o fuera de nuestro país desarrollan, por lo general, labores relacionadas con la investigación, la docencia y la divulgación.

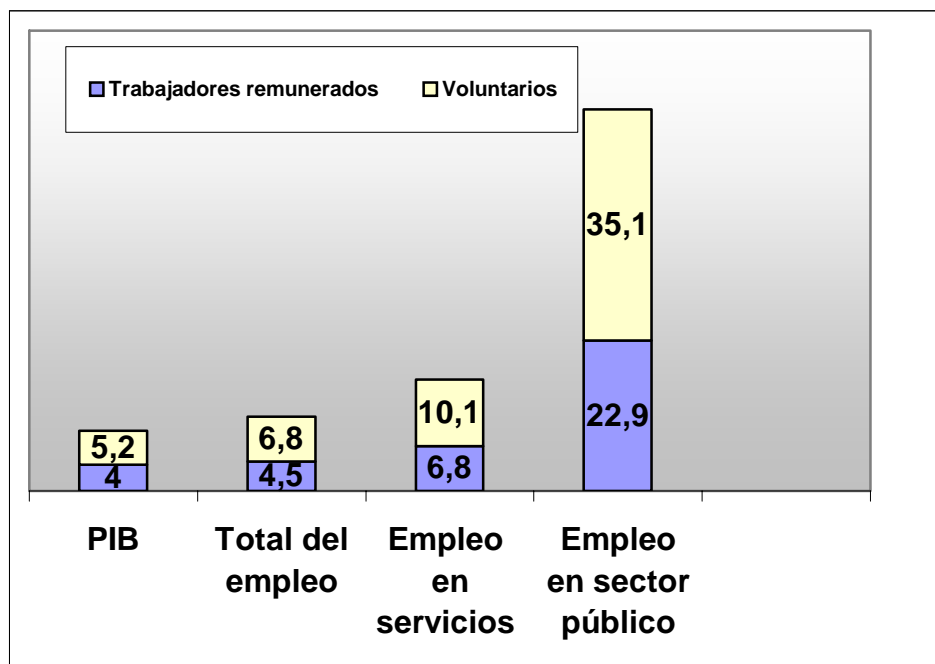
Por lo que respecta al **empleo generado** por el Tercer Sector, siguiendo a José I. Ruiz Olabuénaga el Tercer Sector aglutinaba en 1995 a más de 475.000 trabajadores remunerados a tiempo completo.

Cifras estas igualmente importantes si las comparamos con diversos sectores como el sector público, que vendría a ser esta cantidad el 22,9 % del total de los trabajadores de este sector; o del sector servicios que vendría a suponer el 6,8 % del total de los trabajadores de este sector.

Estas cifras han de ser estudiadas de acuerdo a los datos globales de las personas que trabajan en dichas entidades ya sean voluntarios o personal remunerado o tengan contrato de jornada completa o parcial. Así, el Tercer Sector en España, aglutina a más de 3.000.000 millones de personas voluntarias de las cuales más de 1.200.000 dedican al menos más de dieciséis horas al mes a una de estas organizaciones.

Para poder reflejar la verdadera magnitud de estas cifras, si hacemos una comparación en lo relativo a las personas remuneradas del llamado Tercer Sector, nos damos cuenta que éstas sobrepasan al total de las personas contratadas por la mayor empresa del país en cuanto a número de trabajadores, Telefónica y sus filiales.

El Sector No Lucrativo en España con y sin voluntarios en 1995 (porcentaje)



Fuente: La sociedad civil global. 2001

Es muy importante el montante de voluntarios que trabajan de forma altruista en las ONG's. Hay que recordar que el trabajo voluntario es una característica de las Entidades No Lucrativas que según las fuentes anteriormente señaladas de la población total adulta española un 9,8 % de la misma afirmaban dedicar parte de su tiempo a colaborar con estas organizaciones.

Aunque estas cifras adquieren una importancia extraordinaria, si las comparamos con los países de nuestro entorno observamos que no lo son tanto, o dicho de otro modo, España está por debajo de la media de algunos países europeos.

Los servicios sociales suelen ser el sector que más empleo generado por ser el área donde ejercen su trabajo la mayoría de las organizaciones no lucrativas, pues casi el 32 % del empleo no lucrativo en el año 1995 se localizaba en el área de los servicios sociales, situándose este porcentaje por encima de la media europea (27 %).

Este dato es clarificador de la posición predominante de tres grandes organizaciones en nuestro país, como son la ONCE, Cruz Roja y Cáritas, las cuales desempeña una destacada labor en la prestación y financiación de servicios en toda España. Por poner un ejemplo únicamente la ONCE empleaba en año anteriormente mencionado a más de 400.000 trabajadores remunerados lo que constituía el 8,4 % del total del empleo no lucrativo.

En lo relacionado con las cuotas de empleo no lucrativo significativas, aunque inferiores que en el área de los servicios sociales, las áreas de educación, salud, y cultura y esparcimiento absorben un porcentaje considerable, aunque relativamente inferior, de empleo no lucrativo en España.

Las entidades del Tercer Sector se encuentran en proceso de crecimiento, lo que se deduce a partir del hecho de que más de la mayoría de las entidades han visto aumentar su plantilla de trabajadores remunerados. La categoría de trabajador a tiempo completo es la más extendida con algo más del 80% de las entidades que tienen esta figura y, además, es la categoría de trabajador que presenta el mayor porcentaje de organizaciones que han aumentado su contratación.

Se puede hablar, por tanto, de un proceso de estabilización en las entidades no lucrativas en relación al empleo, aunque si bien es cierto, también existe una clara tendencia hacia la expansión de las formas de contratación flexibles que afecta sobre todo a los trabajadores que se incorporan de nuevo.

Con relación a las **características de las entidades generadoras de empleo** y según los datos de la encuesta EOI Tercer Sector y Empleo 2002, sobre 200 organizaciones altruistas, el universo de estas organizaciones es actualmente muy heterogéneo. Existe una gran gama de éstas, diversos tipos con estructuras diferentes, objetos de acción y objetivos distintos, modos de funcionamiento diversos pero que sin embargo guardan en común una serie de características.

Existe una controversia entre las grandes ONG y las pequeñas acerca de la potencialidad para generar empleo. Las de pequeña estructura no se consideran como generadoras de empleo tanto como las primeras. Aún así, se observa un clima de optimismo en lo referente al crecimiento del empleo en las entidades no lucrativas, pues a la pregunta de cómo éstas calificarían la situación de las mismas respecto al empleo que generan, la respuesta mayoritaria es clara; pues más del 75 % -es decir 151 -, de dichas organizaciones, sobre un total de 200, afirmaron que la situación es de pleno crecimiento, frente a un 12,5 % -25 de ellas-, que contestaron que la situación respecto al empleo era de estable. Un 7,5 % afirmó estar en declive -15 organizaciones-, y un 4,5 % no supo contestar a la cuestión -únicamente 9-.

Se le da importancia central en el desarrollo organizativo. Las grandes organizaciones cuentan con departamentos ad-hoc. Otras con menor infraestructura subcontratan consultoras que se encargan de esta tarea. No parece haber una problemática especial con el personal voluntario al que mantienen al margen de la gestión.

En el tema de personal existen tres posiciones: una que opta por la máxima profesionalización, otra por un modelo mixto y una tercera que dejaría personal contratado sólo en servicios esenciales.

Según el área de la ONG, podrán existir más o menos dificultades para cubrir las demandas de personal. El personal contratado debe ser preferentemente un profesional semi voluntario, el carácter vocacional es imprescindible para poder ser contratado por estas organizaciones. La proporción de contratados sobre el total varía mucho. El empleo se crea en la ONG grandes y conocidas que tienen profesionales dentro de España. Las organizaciones que actúan fuera tienen allí un alto número de personas contratadas.

En las organizaciones de pequeña estructura los voluntarios suplen al personal contratado, y cuando el programa es eventual, se subcontrata servicios.

La tendencia general iría encaminada hacia el empleo indirecto.

La estructura es descrita como piramidal, con una base de voluntarios y una directiva que estaría en el vértice de mando. La proliferación de ONG habría producido un déficit de voluntarios que desembocó en la profesionalización de ciertas tareas.

Si tomamos como variable el año de creación de las organizaciones, observamos que las más optimistas en lo referente a la situación del Tercer Sector y el empleo son organizaciones que surgieron entre los años 1990 y 1995, pues de las 44 organizaciones encuestadas que surgieron en esos años el 81.5 % calificaron la situación del empleo en el Tercer Sector como en crecimiento.

Otro dato destacado del resultado de la encuesta, es que el personal remunerado en estas organizaciones empieza a ser más que importante, siendo más del 30 % el total de las organizaciones que declaran tener una mayoría de personal remunerado con respecto a la totalidad del personal de dicha organización. Revelador es también el dato de ese 2 % de aquellas organizaciones que afirman que sus trabajadores asalariados acaparan el 50 % de los recursos humanos de la misma.

Los sectores que más contratan son aquellos que dedican su actividad principal a la Salud y a los Discapacitados, y aquellas organizaciones que menos personal asalariado tienen son los relativos a la Educación, Medio Ambiente e Infancia.

Las organizaciones que más contratan son las que se crearon antes de 1985, pues afirman que la mayoría de su personal está formado por personal remunerado

siendo además las organizaciones más antiguas en el tiempo las más empleados remunerados tienen.

Con respecto a que porcentaje concreto constituye el volumen de los trabajadores asalariados a respecto al total de los trabajadores de las organizaciones – voluntarios o contratados-, hemos observamos que la mayoría de los entrevistados respondieron que los trabajadores contratados suponen menos del 20 % del total de los trabajadores de las organizaciones. Aunque el segundo mayor porcentaje – 25 %-, corresponde a aquellas organizaciones que aseguran que esta clase de trabajadores supone más del 60 % del total de los recursos humanos de las mismas.

La gran mayoría de las organizaciones encuestadas, son de estructura pequeña en cuanto al número de trabajadores asalariados a su cargo, pues más de un 74 % de las mismas afirman que en su organización existen menos de 50 trabajadores contratados.

El siguiente mayor porcentaje, un 12 % es para aquellas organizaciones que sostienen que el número de trabajadores contratados por ellas se sitúa en un margen entre 50 y 100 trabajadores. Hay un 5.5 % de organizaciones que afirman tener más de 200 empleados con algún tipo de contrato.

Se ha constatado, igualmente, que el colectivo de los Discapacitados es uno de los que más número de empleados genera seguido del de los Jóvenes.

Por otro lado, en lo referente al gasto que destinan las organizaciones no lucrativas al pago de los salarios de su personal contratado, observamos, como es lógico, que la mayor parte de los entrevistados, es decir un 43 %, dedican menos del 50 % de su presupuesto al gasto del personal contratado, seguidos de un 24 % que desconoce la cifra exacta –porcentaje este bastante alto-, y un 15 % que afirma dedicar entre un 50 y un 60 %.

Estos datos indican que el gasto del personal en las organizaciones no lucrativas del Tercer Sector, es un gasto importante del presupuesto total o de la totalidad de sus ingresos. Aunque todavía no se puede equiparar al gasto que realizan las empresas privadas por regla general, si es cierto que este tipo de gasto va en aumento en dichas organizaciones conforme pasan los años.

Referente a los **principales puestos de trabajo demandados** por las organizaciones no lucrativas se ha constatado que en líneas generales, se demanda formación específica y se valora para el puesto los perfiles polivalentes tanto en las organizaciones pequeñas en que no hay posibilidades de contratación suficiente como en organizaciones más complejas y grandes. El personal demandado es cada vez más cualificado e interdisciplinar.

Se buscan personas que se adecuen a las necesidades aunque en el mercado no siempre es posible encontrarla, no por escasez sino por la falta de recursos para competir con otras ofertas.

Para departamentos técnicos vinculados a la misión de la organización, se buscan personas expertas en cooperación al desarrollo. Esta formación es imprescindible para quien se integre en una organización que funciona con proyectos relacionados al desarrollo comunitario.

Los trabajos técnicos vinculados con el desarrollo y los administrativos son los perfiles más demandados y considerados como básicos en estas organizaciones. En ambos casos se busca personal identificado y motivado, con formación interna o de postgrado en temas de cooperación o con experiencia en el terreno.

Para el departamento de informática, para el área de marketing y comunicaciones, se busca personas que conozcan la realidad institucional, que hayan vivenciado como voluntarios la actividad a desarrollar, tengan conocimientos técnicos y estén altamente motivados.

Los profesionales de las delegaciones tendrían un salario menor que el de las centrales en España. El tipo de contratación que se hace es de contrato laboral por obras, y a veces fijo. Se intenta ajustar el contrato al recurso económico con el que se financiará el programa dado. El personal para programas es local y eventual, mientras que el que sustenta los departamentos estructurales es fijo.

Existen posibilidades de formarse en una carrera vinculada al tema, estudios de postgrado en gestión de fundaciones, cooperación, gestión y recaudación de medios, etc. Las organizaciones utilizan parte de sus medio para la actualización de conocimientos en áreas técnicas.

Por otro lado, los Administrativos con un 21,5 %, seguido de los Trabajadores Sociales y los Coordinadores Técnicos ambos con un 20 %, son los perfiles de trabajadores más demandados.

Por sectores, aquellas organizaciones relacionadas con la Infancia demandan, por regla general, a Administrativos. Las organizaciones relacionadas con los Jóvenes demandan mayormente a los Trabajadores sociales. Las relacionadas con la Cultura apuestan por los Coordinadores Técnicos. Las referidas a la Educación, también demandaban un Coordinador Técnico. Las relacionadas con los Inmigrantes solicitaban mayoritariamente a Coordinadores Técnicos. Las organizaciones relacionadas con las Mujeres solicitaban mayormente a Trabajadores Sociales. Las organizaciones relacionadas con los discapacitados demandaban principalmente a Administrativos, y por último el grupo compuesto por las organizaciones cuya actividad principal radica en Otros Servicios Sociales diferentes a los relatados demandaban lógicamente a trabajadores Sociales.

Por otro lado y como hemos manifestado anteriormente, las organizaciones vinculadas a proyectos de cooperación al desarrollo, el perfil más demandado con un 27,2 % correspondió lógicamente a Coordinadores Técnicos.

Con independencia del año de constitución de las organizaciones destacamos que los puestos de Administrativos son los más demandados.

La **principal barrera que la contratación del personal** requerido y demandado por las organizaciones no lucrativas es el de tipo económico.

Otro dato que conviene apuntar y que guarda una estrecha relación que el anterior es que los salarios en las ONG son más bajos que los de la empresa privada; resultando incluso que pareciera que se los equipara a los sueldos de la Administración Pública, si bien en otros casos pareciera menor aún.

El trasvase de personal experto de unas a otras ONG hace importante poder conservar los técnicos en cada organización. Para motivarlo el aliciente, a veces, suele ser una retribución no económica como por ejemplo la formación.

Por otra parte, la baja retribución tiene como consecuencia que el personal más experto se marche a las consultoras. Este hecho desencadena otros directamente relacionados con la profesionalización y el bajo nivel salarial: la necesidad del crecimiento de la ONG para que sus profesionales puedan ir ascendiendo en la escala interna y así obtener mejores salarios e ingresos más saneados.

Así, nuestra encuesta, arroja ciertos datos significativos pues del total de la muestra de 200 organizaciones no lucrativas, el 67 % de las mismas asegura que el factor de tipo económico es el que condiciona de primera mano la contratación del personal requerido. El resto de problemas planteados como barrera a la contratación no es significativo, pues el siguiente mayor porcentaje se refería a ausencia de personal debidamente formado o a la filosofía interna de la organización -que hace que éstas dispongan un de un cupo para personal contratado, que una vez cubierto y hasta en cuanto no se produzcan bajas no se podrán llevar a efecto nuevas contrataciones-, ambas causas con un exiguo 8 %.

Otro dato a tener en cuenta es que para aquellas organizaciones con mayores años de vida –las que se fundaron antes de 1985-, el problema económico como barrera a la contratación es menor que en las demás, a excepción de las más jóvenes, aquellas que surgieron a partir del año 2000.

Por otro lado y en relación a la **contratación y localización de las organizaciones**, la mayoría de las organizaciones no gubernamentales –con un 58,3 %-, se concentran en dos áreas principales del territorio español, por un lado lo que en la encuesta se ha denominado la zona centro formada por las comunidades de Castilla-La Mancha, Extremadura y Madrid, siendo ésta última la que ocupa la primera posición en el ranking de regiones donde se concentran mayoritariamente las organizaciones no lucrativas, seguida de Cataluña. Le sigue muy de cerca en porcentaje de la muestra -con un 58,3%-, la zona noreste de España formada por Cataluña, Valencia, País Vasco, Aragón, La Rioja y Navarra.

Estas dos zonas conforman a grandes rasgos la concentración de las organizaciones no lucrativas, seguidas ya de lejos por la zona noroeste formada por Galicia, Asturias, Cantabria y Castilla-León y por la zona sureste formada por Murcia y Andalucía.

La mayoría de las organizaciones consultadas, un 54 %, afirma que se encuentran presentes con alguna delegación en más de una comunidad, frente al 46 % que afirma todo lo contrario.

Resulta, asimismo, interesante destacar que las organizaciones de la encuesta que respondieron que realizaban proyectos de cooperación internacional son las que están más presentes con alguna delegación en más de una comunidad autónoma, pues un 70 % de ellas contestaron afirmativamente a esta cuestión.

En relación a los sectores de actividad principal de las organizaciones no lucrativas, las dedicadas a la Salud son las que estaban presentes en más de una comunidad autónoma con alguna delegación. Las referidas a Educación, así como las relacionadas con los Jóvenes les siguen en menor porcentaje.

Por el contrario las organizaciones que menos se extienden geográficamente son las relacionadas con los sectores de Medio Ambiente, las dedicadas a Cultura, y las referidas a la Tercera Edad.

Las zonas de menor desarrollo de las organizaciones de cualquier sector de los estudiados en la encuesta, son lógicamente las zonas insulares (Canarias y Baleares).

En relación al año de constitución de las organizaciones de nuestra encuesta se observa un dato claro y lógico: las organizaciones más viejas son las que más extendidas están en el territorio nacional, y por tanto las más jóvenes, sobre todo las nacidas a partir de 1995 son las que menos extendidas se encuentran.

Los sectores de actividad principal que no tienen pensado ampliar sus delegaciones a más de una comunidad autónoma son por este orden los siguientes: Medio Ambiente, Jóvenes, Cultura, Inmigración y Mujeres.

En lo relacionado con cuáles son los problemas y dificultades que tienen las organizaciones a la hora de extenderse a más de una comunidad autónoma, los mayores porcentajes corresponden a de un lado al problema de tipo económico y por otro lado el otro porcentaje mayoritario corresponde a que no existe ningún problema para extenderse geográficamente, el tercer mayor porcentaje correspondería a la problemática relativa a la infraestructura, y tanto las dificultades relacionadas con la dificultad para encontrar personal adecuado como las razones de tipo política de la organización, son argumentos menores.

Respecto a la **diferencia del caso español con respecto a otros países** se ha venido observando, al igual de lo que ocurría con la gran variedad de datos concretos referidos a la creación de empleo generado por las organizaciones no lucrativas, o su aportación al PIB del país, así como su repercusión al empleo total de los trabajadores asalariados y de los voluntarios, etc., según utilicemos una u otra fuente de información estos datos experimentan una importante variación. Ocurre lo mismo al hablar de la comparación de España con el resto de sus vecinos europeos, en lo relacionado con el Tercer Sector, pues al no haber una fuente estadística uniforme debido, entre otras cosas, a lo complejo que resulta definir el concepto de Tercer Sector en España -no hablamos ya de aunar un concepto homogéneo del Tercer Sector entre todos los países europeos-, los datos varían según utilicemos una u otra fuente de información.

Pero se ha detectado que existe un denominador común a las fuentes de información secundarias estudiadas para realizar este subapartado, y es que España se sitúa por debajo de la media europea en los datos referidos al Tercer Sector, sobre todo en lo relacionado con los datos referidos al empleo y a la ocupación y su aportación al PIB. Esto puede ser debido a que la introducción del Estado del Bienestar en España es muy reciente –recordemos que son únicamente 20 años-, si lo comparamos con el resto de países europeos.

Se ha constatado que la **financiación** es uno de los grandes problemas a los que se enfrentan las organizaciones no lucrativas para su óptima continuidad en el tiempo. Siempre habrían existido en mayor o menor medida dos opciones para la financiación: la pública y la privada.

El modelo mayoritario de financiación es mixto, pero predomina el privado a través de campañas como el apadrinamiento por ejemplo, que pueden negar a representar el ochenta por ciento de los ingresos totales.

Las suscripciones, afiliaciones y otras formas de financiación a través de los socios, en suma la financiación privada, parece darles una cierta seguridad y confianza en las planificaciones que se hacen de los proyectos. Por otro lado, la financiación pública sería una modalidad de ingresos más proclive a generar inseguridad ante el futuro.

La financiación privada se obtiene por medio de campañas pero en este momento estaría pasando por un momento de crisis de acuerdo a la coyuntura económica que hace que estén en franca disminución. Muchas organizaciones dependen para su subsistencia de las donaciones particulares, por tanto, la financiación privada es más vulnerable a situaciones coyunturales.

Las políticas de subvenciones habrían sufrido últimamente un cambio importante. Se estaría tendiendo hacia una política de potenciación de dinero a cambio de una prestación a través de fórmulas tales como: acuerdos, colaboraciones, etc.

Según nuestra encuesta, la mayoría de las organizaciones relacionadas con el Tercer Sector afirman que se nutren principalmente de financiación pública. Siendo la financiación privada la segunda fuente de obtención de recursos, y la relativa a fondos propios la tercera, aunque a mucha distancia de las dos anteriores.

Analizando los sectores de actividad principal, la práctica totalidad de los estudiados en la encuesta afirmaron como fuente de financiación principal, para desarrollar los cometidos de las organizaciones, la pública, pero con una importante excepción: las organizaciones dedicadas mayormente al colectivo de la infancia afirmaron que su fuente principal de ingresos era la financiación privada.

Por otro lado, no se experimenta ningún cambio si analizamos ahora, si las organizaciones de la encuesta desarrollan proyectos de cooperación internacional o no, pues tanto las unas como las otras sostienen como fuente de ingresos principal la financiación pública.

Lógicamente las organizaciones de menor tamaño estarían más escasas de medios para la obtención de recursos privados y su financiación se debería más que nada a las subvenciones. Esto es un doble handicap dado que se le suma a éste, el hecho de que actualmente la línea de gestión es cada vez más una gestión mixta con tendencia de autofinanciación.

Todos los sectores mayoritarios sostienen que el origen concreto de sus aportaciones privadas correspondería a donaciones de particulares. Siendo el porcentaje mayoritario en los sectores dedicados al colectivo de la Educación, Salud e Infancia. Con independencia del año de constitución de las organizaciones, la mayoría de ellas tiene un origen de fondos privados de las cuotas o aportaciones dadas por particulares.

Los problemas derivados de la **captación de fondos** en las organizaciones no lucrativas se ven solventados por el *fundraising*, que es la actividad con la que se asegura un soporte financiero a las organizaciones sin ánimo de lucro.

El *fundraising* es la búsqueda de fondos de un variado origen, incluidos fondos públicos, donantes privados, fundaciones, donaciones relacionadas con actividades de marketing, gobiernos centrales y locales o fondos de la Unión Europea y de agencias de Naciones Unidas.

La consideración generalizada que tienen las organizaciones respecto a los incentivos fiscales estatales para la participación de las empresas privadas y los particulares en las actividades de las primeras es que los referidos beneficios fiscales son escasos. De las 200 organizaciones encuestadas 128 así lo afirmaron.

No hubo ninguno de los sectores estudiados en la encuesta que considere los beneficios fiscales del Estado para favorecer la participación de particulares y empresas privadas en las actividades de las organizaciones vinculadas al Tercer Sector como suficiente o bastante acertados, pues la mayoría de las organizaciones de los sectores objeto de estudio han considerado tales beneficios como escasos. Los sectores de actividad principal más insatisfechos con estos beneficios estatales son los relacionados con las Mujeres y con los Jóvenes, pues ambos sectores obtienen una mayoría más abultada cuando consideran los beneficios fiscales como escasos, un 75 % en las organizaciones dedicadas a las Mujeres y un 72,7 % en aquellas cuya labor principal se dirige hacia los jóvenes.

Por tanto, para todas las organizaciones independientemente de los sectores de actividad principal, del año de constitución de las organizaciones, de su origen nacional o internacional, de según tengan o no proyectos de cooperación internacional, existe un sentir mayoritario en calificar a los beneficios fiscales estatales para el fomento de los particulares o empresas privadas en las actividades de las organizaciones no lucrativas como de escasa, y esta opinión es una opinión de peso a veces rondando el 77 % de los encuestados.

Por otro lado, una de las actividades que ponen de manifiesto las **relaciones entre empresa privada y Tercer Sector** es el llamado marketing social.

La empresa privada participa en las actividades de las organizaciones no lucrativas a través de patrocinios y subvenciones a proyectos concretos o mediante el apoyo a campañas publicitarias.

Aquí, es donde reside la verdadera relación entre las empresas privadas y las organizaciones no lucrativas. Por un lado, y debido a la cada vez más concienciación social de la sociedad, los clientes finales de las empresas privadas miran con buenos ojos la participación de las grandes y medianas empresas en los objetivos, o acciones o proyectos de las organizaciones, siendo esto, otro de los

impulsos que necesita el cliente para acudir a comprar los productos de una empresa en particular y no a los de la competencia. Esto es lo que se puede denominar la *fuerza del marketing social* en las ventas de las empresas. Las empresas son conocedoras de esto y aprovechan esta situación de gran compromiso social de los clientes. Pero, igualmente las organizaciones no lucrativas necesitan en primer lugar del dinero que les aporta las empresas privadas para realizar sus objetivos o programas concretos, igualmente se aprovechan de la fuerza de la marca de las empresas para atraer a más donantes, socios, colaboradores, voluntarios, que puedan ayudar ya sea económicamente o bien a través de las labores del voluntariado e ir incrementando sus ingresos o su plantilla de voluntarios en un entorno cada vez más competitivo.

La vinculación a la empresa privada podría estar poniendo en tela de juicio la legitimidad de esta financiación. Esto actualmente en discusión, estaría generando problemas éticos en relación al origen del dinero utilizado, los principios éticos de la empresa patrocinadora, la legitimidad de la colaboración, el significado social del intercambio.

Para minimizar los conflictos de conciencia se establecieron por parte de las ONG una serie de requisitos mínimos imprescindibles que se deberán cumplir para poder recibir contraprestaciones.

Los datos de la encuesta nos dicen que más de la mayoría de las ONG consultadas respondieron que no colaboran alguna empresas privadas con sus programas de actuación, el porcentaje fue de un 55,5 % exactamente, frente al resto un 44,5 % que si colaboraban alguna empresas con sus programas de actuación. Esto significa que si bien cada vez más se va observando esa vinculación directa entre organizaciones no lucrativas y empresas privadas, todavía no estamos a la altura de los países anglosajones en los cuales el porcentaje de organizaciones no lucrativas en las cuales participan colaborando

alguna empresa privada en alguno de sus programas de actuación es bastante más elevado que el que nos da el resultado de esta encuesta.

Destacamos, igualmente que el porcentaje mayoritario respecto a las organizaciones que realizan en alguno de sus proyectos colaboraciones de las empresas privadas, corresponden a aquellas organizaciones que si realizan proyectos de cooperación internacional.

Según el resultado de nuestra encuesta, de los sectores de actividad principal estudiados, en los que más colaboran las empresas privadas en alguno de los proyectos de las organizaciones es el relativo a la Infancia, y en segundo lugar el relacionado con el colectivo de los Discapacitados. Por el contrario, en las que menos colaboran las empresas privadas son las relacionadas con la Cultura.

En cuanto a la forma de cómo colaboran las organizaciones privadas con las organizaciones no lucrativas la mayoría de las respuestas han coincidido que las empresas colaboran a través de su propio producto/servicio.

Con respecto a si las organizaciones del Tercer Sector disponen de personal contratado formado en las empresas privadas, vemos que todavía las organizaciones no han alcanzado la mayoría de profesionales provenientes de la empresa privada.

Por otra parte, se observa que el porcentaje del personal contratado formado en las empresas privadas es mayor en las organizaciones no lucrativas que tienen proyectos de cooperación internacional que aquellas que no realizan este tipo de proyectos.

La mayoría de ellos afirman que no disponen entre su personal contratado de personas provenientes de la empresas privada, con algunas excepciones. Por ejemplo, los sectores dedicados al colectivo de las Mujeres es el que más

porcentaje registra, con un 62,5 % referido al personal contratado formado en la empresa privada. Le sigue a la zaga el sector dedicado a los Discapacitados con un 55,6 %, y las organizaciones dedicadas a la Infancia con un 53,8 % de las organizaciones de este sector que han afirmado tener entre su plantilla a personal contratado formado en la empresa privada.

Conforme más antiguas son las organizaciones más personal formado tienen entre sus recursos humanos provenientes de la empresa privada.

Por tanto, la vinculación de la empresa privada a las organizaciones no lucrativas va en aumento poco a poco, si bien todavía no estamos a la altura de los países de tradición anglosajona, en la que la referida vinculación es mucho más amplia, lo cierto es que las organizaciones no lucrativas van cambiando su modo de ver a la empresa privada, pues esta se vislumbra como el mejor soporte financiero en el futuro para que dichas organizaciones puedan prolongarse en el tiempo, pues a raíz de la proliferación de las organizaciones del Tercer Sector, el Estado no puede financiar de una manera óptima las actividades de las mismas, y debido a una cada vez mayor concienciación de la sociedad, las empresas ven en estas organizaciones uno de sus mejores aliados, aunque si bien es cierto que se respira un cierto recelo en dichas organizaciones por la excesiva dependencia a fines comerciales que pueda suscitar este *matrimonio de conveniencia*.

Igualmente el flujo de personal formado en la empresa privada hacia las organizaciones es otra prueba más de esa relación estrecha entre ONGs y empresa privada. La contratación de técnicos procedentes de la empresa privada, así como la subcontratación de servicios habría propiciado el crecimiento de las organizaciones que a su vez dio lugar a nuevas contrataciones.

Pues debido a la cada vez más profesionalización de este tipo de organizaciones y a la necesaria optimización tanto de sus recursos como de su propia gestión, cada vez más las estrategias y conocimientos empresariales tienen más cabida en estas

organizaciones, pues si quieren persistir en el tiempo y desean ser competitivas para satisfacer las necesidades de los colectivos necesitados deben adoptar prácticas de tipo empresarial en su gestión.

Por otro lado y en relación a las organizaciones que desarrollan proyectos de **cooperación internacional**, se ha observado que las organizaciones no lucrativas con estructura grande son las que más se dedican a proyectos de cooperación internacional, pues su presupuesto así se lo permite.

El sustrato originario heredado de las misiones religiosas, no se ha perdido y ahora mejor planteado –ayuda integral a las poblaciones del sur más desfavorecidas- es el que subyace actualmente.

Se ha puesto de manifiesto, igualmente, que las organizaciones del Tercer Sector que más personal contratado tienen son aquellas que realizan proyectos de cooperación al desarrollo, pues lógicamente al realizar un proyecto determinado en un país en vías de desarrollo se necesita la aportación de personal de la organización en ese concreto país durante el tiempo en el que se esté trabajando en el proyecto. Estas labores de cooperación son realizadas por los llamados cooperantes, -personal contratado por las organizaciones no lucrativas para desarrollar los proyectos de cooperación en diferentes países, vinculados a la organización hasta lo que dure su programa proyecto-.

En algunas orientadas hacia el Tercer Mundo no se llegaría al 10 por ciento de contratados dentro de España. Esta proporción se modifica sustancialmente si se toma en cuenta el personal total de la ONG.

Fuera de España, el número de personas contratadas es necesariamente mayor, ya sea si se toma en cuenta el personal local directamente contratado como el de otras ONG con quienes se establecen acuerdos in situ.

Aunque se ha observado que el personal contratado dedicado a la cooperación internacional todavía no es muy excesivo comparado con el resto de personal asalariado de las organizaciones.

El personal contratado por las organizaciones dedicado a cooperación internacional es muy bajo si se le compara con el resto de la plantilla de las ONGs, pues dicho porcentaje se sitúa entre el 5 % y el 15 %. Raro son las organizaciones que afirman que sus cooperantes alcanzan más del 15 % del total del personal contratado.

Los técnicos de cooperación contratados son principalmente sociólogos, economistas, pedagogos, antropólogos sociales, con formación universitaria y experiencia en el campo.

Por otro lado y respecto a las **modalidades de contratación**, vemos que los profesionales de las delegaciones tendrían aún un salario menor que el de las centrales en España. El tipo de contratación que se hace a este personal, es mayormente –según afirman los responsables de las organizaciones consultadas-, fijo y a veces contrato laboral por obras.

Esto es lo que se desprende mayormente de la encuesta realizada, pues a la pregunta realizada de cuales son las modalidades de contratación del personal relacionado con los proyectos de cooperación al desarrollo de las organizaciones, la mayoría de las respuestas con un 31,1 % corresponden a contratos indefinidos, seguidos del 20,4 % de los contratos de obra, un 17,5 % de los contratos temporales, un 4,8 % de las organizaciones que realizan proyectos de cooperación internacional afirma que no tiene contratados y un 2,9 % es para los contratos de servicios, siendo el resto para sumar cien el alto porcentaje referido a no sabe o no contesta con un 23.3 %.

Las organizaciones que contratan a este personal –los dedicados a labores de cooperación internacional- de manera indefinida, son mayormente las dedicadas a colectivos como la Salud, la Tercera Edad, Infancia y Jóvenes.

También las organizaciones más antiguas son aquellas que realizan más contratos indefinidos, frente a las más jóvenes que realizan contratos de obra o temporales, con la pequeña excepción de las organizaciones surgidas a partir del año 2000. En lo relacionado con la nacionalidad de las organizaciones no hay un criterio claro de modalidad de contrato a este tipo de personal para las organizaciones españolas, aunque despunta ligeramente el contrato indefinido. En las de origen extranjero o aquellas denominadas de tipo internacional, este porcentaje sube hasta el 83,3 % de éstas últimas.

Con respecto a los **destinos geográficos** de los cooperantes Resumiendo, podemos afirmar que el destino de la ayuda de las organizaciones que trabajan en España se dirige principalmente al continente americano, en primer lugar hacia Sudamérica, con Perú a la cabeza, y en segundo lugar a Centroamérica, con Guatemala como principal destino. En tercera posición el continente africano, con Mozambique como principal receptor. En Asia, destaca considerablemente la India sobre los demás y en Europa (zona de los Balcanes y países del este) como último destino de la ayuda de las organizaciones, destaca Kosovo pero seguido de Bosnia y Rumanía.

Se ha visto que las organizaciones que más actúan en dichas zonas geográficas son las relacionadas con la Infancia, la Salud, la Educación, los Jóvenes la Inmigración y el Medio Ambiente principalmente.

En lo concerniente al **grado de inserción de las Nuevas Tecnologías** en las ONGs, destacamos que esta inserción en las organizaciones no lucrativas no está del todo culminada, aunque es cierto que ese grado de inserción es muy elevado, todavía existen organizaciones que no disponen de equipos informáticos.

Esto último es lo que más nos llama la atención, pues que algunas de las delegaciones más pequeñas de las organizaciones no lucrativas no dispongan de equipos informáticos por su escaso presupuesto es razonable, ahora bien, que en las sedes centrales de las mismas se diga en la encuesta que de 200 organizaciones entrevistadas, 5 de ellas afirmen que no disponen en su organización de los referidos equipos informáticos es de extrañar.

Por otro lado, hemos visto que el teléfono/fax está prácticamente extendido en su totalidad como herramienta de gestión de las organizaciones, con un 99,5 %. El uso del correo electrónico e Internet aunque con porcentajes altísimos un 95,5 % y un 94,5 % en el segundo, todavía no tienen un grado de penetración del cien por cien.

En aquellas organizaciones que admiten disponer de Internet, 192 del total de las 200 entrevistadas, utilizan esta red de redes en su totalidad para comunicarse a través del correo electrónico, seguido de un 80 % para consultar páginas web, en menor medida con una utilización de un 52 % afirman utilizarlo para listas de correo y el uso de los chats y los foros de debate así como la participación en portales monográficos referidos al Tercer Sector ocupa un grado de utilización de un 32,85 y un 38 % respectivamente.

También se ha puesto de manifiesto que no todas las organizaciones disponen de página web, que no es de extrañar si hemos apuntado anteriormente que todavía existen organizaciones sin equipos informáticos y si existe además otras que teniendo equipos informáticos no disponen de Internet como herramienta de gestión. Del total de la muestra de esta encuesta 200 organizaciones aproximadamente 150 admiten disponer de propia página web.

El uso de esta página web se refiere a en primer lugar dar a conocer las actividades de las organizaciones a la sociedad, en segundo lugar lo utilizan

como soporte publicitario, en tercer lugar para captar nuevo personal y en último lugar para captar financiación.

Concluimos diciendo que el grado de inserción de las Nuevas Tecnologías en las organizaciones del Tercer Sector, todavía no es total. Pero con el paso del tiempo irán adaptándose a los cambios tecnológicos si desean ser unas organizaciones modernas y competitivas y evolucionando al igual que lo hace la sociedad hacia la tecnología.

BIBLIOGRAFÍA

- ***La Sociedad Civil Global: Las dimensiones del sector no lucrativo.*** Lester M. Salamon. Ed. Fundación BBVA. 1999.
- ***Gestión de los Recursos Humanos en las ONG: realidades y retos.*** Ed. Ediciones Deusto 2001.
- ***El Sector No Lucrativo en España.*** José I. Ruiz Olabuénaga. Ed. Fundación BBV 2000.
- ***Nuevas Oportunidades de Ocupación en el Tercer Sector.*** Fundación Francesc Ferrer i Guàrdia Ed. Escola Universitaria d'Estudis Empresarials.
- ***Empleo y Trabajo Voluntario en las ONG de Acción Social.*** Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Fundación Tomillo.
- ***La Realidad de las Fundaciones en España.*** Iñaki Domínguez, Javier Cerrato, Isabel García. Ed. Fundación Marcelino Botín. 2001.
- ***El Tercer Sector. Una Categoría Residual.*** S. Álvarez y otros Ed. Congreso IESE. 1997.
- ***El Tercer Sector y las Fundaciones en España. Hacia un nuevo milenio.*** M.A. Cabra de Luna. Ed. Escuela Libre Editorial. 1998.
- ***Entidades Sociovoluntarias en Europa. Barcelona.*** D. Casado. Ed. Hacer.1997.
- ***Proyectos de Desarrollo, Directorio ONGD.*** M. A. Espoz Larrain. Ed. Coordinadora de Organizaciones No Gubernamentales de Cooperación para el Desarrollo.1994.
- ***ONG: El reto de una nueva forma de participación civil.*** M. Figuerola. Ed. El Viejo Topo. 1995.

- ***Tercer Sector y Sociedad Compleja. El debate teórico.*** M. Herrera Gómez. Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1998.
- ***Recursos Humanos, directorio ONGD.*** M. Miravete. Ed. Coordinadora de Organizaciones No Gubernamentales de Cooperación para el Desarrollo. 1994.
- ***Hacia un enfoque multidisciplinar del Sector No Lucrativo.*** J. Montserrat Codornú. Ed. Documentación Social. 1996.
- ***La Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones de Ayuda Humanitaria.*** E. Vicente Cruz. Ed. Incide-Capital Humano. 1995.
- ***Las ONGD en España. Origen y Evolución.*** L. Zavala. Ed. Coordinadora de Organizaciones No Gubernamentales de Cooperación para el Desarrollo. 1994.
- ***La Actividad Económica de las Fundaciones.*** L. Linares Andrés. Acta de las IV Jornadas de Derecho Civil. Gerona. 1996.
- ***Presente y Futuro de las Fundaciones.*** R. De Lorenzo y M.A. Cabra de Luna. Ed. Cívitas 1990.
- ***Nuevos Yacimientos de Empleo en España.*** L. Cachón. J.C. Collado y M^a I. Martínez Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1998.
- ***La inserción por lo económico: Experiencias de inserción laborales en la economía social.*** Ed. Cáritas Española. 1997.
- ***El Empleo en el Mundo 1996/1997. Las políticas nacionales en la era de la mundialización.*** Ed. Organización Internacional del Trabajo. 1996.
- ***El fin del Trabajo y las ONG: Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo.*** J. Rifkin. Ed. Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social de Vitoria. 1997.
- ***Análisis económico del Sector No Lucrativo.*** A. Sajardo Moreno. Ed. Tirant Lo Blanch. 1996.

- ***La Gestión de las Organizaciones No Lucrativas.*** A. Vernis y otros. Ed. Deusto. 1998.
- ***The Nonprofit Economy.*** A. Weisbrod. 1991.