

bizkaiko hirugarren
sektorearen behatokia

observatorio del
tercer sector de bizkaia



Grupo: organizaciones con un volumen económico mayor a 12.000 €¹.

Fecha: 19-06-08

Objetivo de la sesión:

- Contrastar y completar la información cuantitativa del diagnóstico tratando de encontrar la explicación a algunos de los datos, conocer los matices, los motivos, su interpretación de la realidad, etc.
- Discriminar aquellos aspectos prioritarios para las propias organizaciones, descubrir sus principales preocupaciones.

Participantes:

- ASOCIACIÓN GORABIDE
- CÁRITAS DIOCESANA DE BILBAO
- ASOCIACIÓN ASKABIDE
- ASOCIACIÓN BIDEGINTZA
- ASOCIACIÓN BENÉFICO-ASISTENCIAL ELKARBANATUZ
- FUNDACIÓN CENTRO DE PROMOCIÓN DE LA MUJER DE BIZKAIA
- ASOCIACIÓN DE MUJERES Y FAMILIAS DE ÁMBITO RURAL LANDA XXI
- ASOCIACIÓN MUGARIK GABE
- FUNDACIÓN ITAKA-ESCOLAPIOS
- JESUS MARÍA LEIZAOLA ELKARTEA
- SOCIEDAD CORAL DE BILBAO
- ITXAS-ALDE EUSKAL KULTURA TALDEA
- EUSKARRI KOOP. E.
- ASOCIACIÓN ZUBIKO
- ASOCIACIÓN DE FAMILIARES Y ENFERMOS PSÍQUICOS AVIFES
- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER-JUNTA PROVINCIAL DE BIZKAIA

¹ Aunque el grupo está formado mayoritariamente por organizaciones medianas y grandes (que gestionan más de 12.000€ de presupuesto) a la sesión ha acudido también alguna organización cuyo volumen económico es inferior a dicha cifra, lo que ha contribuido a enriquecer el debate.



Actividad

Fortalezas

- Atención a ámbitos sociales muy diversos.
- Reconocimiento social de las organizaciones; se percibe que la sociedad cree que lo que hacen es bueno.
- Las organizaciones tienen un papel importante como interlocutoras de la sociedad civil (canalizan necesidades de personas usuarias...).
- Cualquier persona puede formar parte de las organizaciones, lo que facilita la participación ciudadana (no se selecciona a las personas que forman parte de las organizaciones, no son competitivas, tienen un carácter abierto).

Debilidades

- Gran diversidad de organizaciones que provoca una gran dispersión de la actividad del sector.
- Fragmentación y atomización del sector. Proliferación de organizaciones con ámbitos de actuación similares, con idénticos objetivos y que actúan en ámbitos geográficos iguales. Existe gran desconocimiento entre unas y otras que provoca la aparición de nuevas organizaciones (en su mayoría pequeñas) que pugnan por el mismo fin, lo cual genera a la larga que se vaya perdiendo fuerza. Además, la identidad ocupa un papel tan central que es frecuente que se produzcan escisiones, etc. La fragmentación favorece que se generen conflictos de intereses y que se vea al resto de organizaciones como competencia.
- En ciertos ámbitos no existe coordinación de "tercer nivel" (ej: danzas y txistus).
- Falta de relevo generacional en organizaciones de primer nivel, lo que supone también una falta de disponibilidad de participantes en entidades de segundo nivel (falta de tiempo para participar en redes).

Oportunidades

- Las organizaciones comparten una meta que es el logro de mayores niveles de bienestar social.
- La heterogeneidad de las organizaciones, de identidades, no sólo es enriquecedor sino que resulta muy relevante para adaptarse a nuevos retos.

Amenazas

- La actual forma de estructurar la sociedad provoca que cualquier iniciativa o actividad que se quiera llevar a cabo deba ser formalizada/legalizada y para ello la fórmula más sencilla resulta la de constituirse como asociación (hay muchas asociaciones con el mínimo legal, tres personas, no responden a una lógica de unión de intereses...).
- No resulta sencillo para las organizaciones cambiar de figura jurídica.
- Los imperativos y formalismos legales dificultan el desarrollo de la organización cuando ésta aún es pequeña (se asfixian).
- Anteriormente era más frecuente que la sociedad se implicara en iniciativas que venían a responder a unas necesidades sociales en absoluto sin cubrir. En el momento en que la sociedad del bienestar garantiza un mínimo de cobertura la sociedad siente una menor identificación con las causas de las organizaciones del sector.



Estructura

Fortalezas

- Importancia del voluntariado. Muchas organizaciones nacieron formadas exclusivamente por voluntariado, representa su esencia.
- Participación de mujeres y hombres en las organizaciones (a priori no son espacios discriminatorios).
- La falta de rotación de personal desde el punto de vista de la estabilidad puede ser reflejo de que la organización no adolece de problemas internos (si existe mucho cambio directivo podría estar pasando que hay problemas dentro de la organización). La falta de renovación en las juntas puede facilitar la toma de decisiones (al contrario que un procedimiento de tipo asambleario que puede ralentizar).
- Profesionalización de la acción: mayor rigor en los procedimientos.

Debilidades

- Existe prevalencia de hombres en los órganos de gobierno, lo que significa que en las organizaciones del sector se reproducen las estructuras de desigualdad de la sociedad en general.
- Falta de rotación de personal directivo. La falta de relevo generacional, en ocasiones es impedida por estructuras de carácter personalista.
- Decrecimiento de la base social. Peligroso por su relación con la identidad de la organización.
- Pérdida de peso del voluntariado en cuanto a participación, toma de decisiones, etc.
- Mala comunicación a nivel horizontal. No se comparten los logros dentro de la organización.
- Con la profesionalización de la acción se vive una creciente complejización de las estructuras. Escasa presencia de organizaciones medianas (una complejización que viene rodada y a veces no es del todo razonada).
- A mayor nivel de volumen económico mayor profesionalización, menor voluntariado y menor implicación de las personas socias. Preocupación acerca del modo de conservar la misión y esencia de las entidades sin ánimo de lucro en un cuerpo cada vez más profesionalizado (especialmente preocupadas las organizaciones de tamaño mediano).

Oportunidades

Amenazas

- La cada vez mayor complejidad en los procesos burocráticos obliga a las organizaciones a aumentar su estructura.



Recursos Humanos

Fortalezas

- Valor añadido para la organización cuando existen voluntarios eficientes en su trabajo.
- Personal cada vez más cualificado, lo que significa una mejora de la calidad del servicio.

Debilidades

- Desconocimiento por parte de las entidades sobre cómo acoger mayor voluntariado. Dificultad de encaje del voluntariado en el cuerpo profesional. Dificultad para integrar jornadas de voluntariado parcial, a medida que la organización se complejiza se necesitan jornadas completas (mayor dedicación, disponibilidad...). Las organizaciones que se han profesionalizado mucho se han vuelto herméticas al voluntariado. No se sabe aprovechar las oportunidades del voluntariado, faltan fórmulas para ajustarlo a la nueva realidad.
- Existe la creencia de que el o la profesional trabaja más eficazmente que la persona voluntaria.
- El voluntariado en algunos casos es visto como intrusismo laboral por el personal contratado.
- Falta de entrada de personas voluntarias. Dificultades para captarlas. Muchas organizaciones entre las que repartir el voluntariado existente.
- Cada vez es más difícil encontrar personas voluntarias implicadas, con compromiso, cuya dedicación tenga un cierto carácter estable...
- En ocasiones se percibe el riesgo de que el personal remunerado no se implique con las organizaciones.
- Necesidad de mayor formación del personal voluntario.
- Precariedad laboral en el sector.

Oportunidades

- Han surgido muchas carreras universitarias de índole social (Educación Social, Trabajo Social, Psicopedagogía, etc.), un clima que puede favorecer que determinada población se incline por emplearse en organizaciones del tercer sector.
- El voluntariado que antes hacía trabajo directo en la medida en que la organización crece puede cumplir con otra función, puede hacer de espejo para la organización, puede encargarse del contraste, de salvaguarda de la misión, etc. Existe la posibilidad de replantear el papel del voluntariado en cada organización.

Amenazas

- La realidad social ha cambiado. La incorporación de la mujer al trabajo remunerado ha supuesto un decrecer de una parte de la población que tradicionalmente ha contado con cierta mayor disponibilidad para realizar tareas de voluntariado. Imposible mantener triples jornadas: vida familiar, vida laboral y voluntariado.
- Escasa participación de las personas jóvenes. Pérdida de la juventud y dificultades de acceso a la misma.
- El voluntariado anteriormente tenía un fuerte compromiso social –movido por la obtención de un rédito social- pero ahora ha dado paso a otros perfiles de voluntariado (el voluntariado como itinerario profesional...) –movido por la obtención de un rédito personal-.
- Limitación en las capacidades de las personas voluntarias. Voluntariado de edad avanzada, voluntariado con necesidades de apoyo (personas a las que se les ha recomendado realizar tareas de voluntariado para ampliar su red...).
- Asumir voluntariado en las organizaciones requiere cumplir con determinados requisitos técnico-administrativos cada vez más complejos y exigentes, lo cual supone una dificultad añadida para algunas organizaciones de menor tamaño.



Recursos Economicos

Fortalezas

- El 60% ha visto incrementar su presupuesto.
- Las organizaciones declaradas de utilidad pública (y las fundaciones) cuentan con beneficios fiscales que favorecen las donaciones.

Debilidades

- Endeudamiento.
- Poca diversidad de fuentes de financiación y dependencia de las AAPP.
- No proliferación de financiación empresarial.
- Elevado porcentaje de gastos de administración y gestión.
- Tensiones de tesorería endémicas.
- Escaso control a través de auditorías.
- Falta de locales en propiedad donde desarrollar la actividad. No obstante, que las organizaciones del sector tengan locales en propiedad no siempre es entendido de forma positiva.

Oportunidades

- Hasta ahora inversión creciente en lo social (incremento del gasto social, de los presupuestos de las diferentes AA.PP...).
- Nuevos marcos normativos: Ley de Servicios Sociales, Ley de Dependencia...
- Incrementa la apuesta de las Cajas de Ahorro por apoyar al tercer sector.
- Redes o entidades de segundo nivel. Participación en economías de escala.
- Desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial.
- Fomento de fórmulas de colaboración con la administración pública no dependientes: convenios.

Amenazas

- Escasa clarificación de las competencias y falta de coordinación entre AAPP (3 niveles administrativos en la CAPV).
- Las subvenciones son graciabiles ("te las pueden llegar a quitar").
- Los proyectos no se financian al 100% lo que significa que se exige desde las AAPP que las organizaciones sean solventes y autónomas, con capacidad de mantener su actividad sin subvención.
- Aparición de entidades con ánimo de lucro, compitiendo por la gestión de una actividad que tradicionalmente se ha desempeñado desde el tercer sector. Tercer sector como nicho de negocio.
- La desaceleración de la economía puede suponer un recorte en el gasto social.
- Incremento de la competencia en las convocatorias de subvenciones dada la proliferación de organizaciones.
- Inestabilidad e incertidumbre de las subvenciones concedidas, lo cual conlleva una inevitable falta de planificación en la gestión (posibilidad de contratar personal, realización de las actividades, etc.)
- Incremento de costes de: auditorías, procesos de calidad, etc.
- Ley de Servicios Sociales: exigencias.
- Desde las AA.PP. no se fomenta lo suficiente que la empresa se implique en la financiación del tercer sector (la RSE de momento se ve ligada a las organizaciones de élite).
- Es difícil conseguir la declaración de utilidad pública.
- Especiales dificultades de acceso a financiación pública en el ámbito local y sobre todo en el ámbito rural, donde la concesión de subvenciones es especialmente graciable.
- Dentro de las estrategias de la RSE no es una prioridad de las empresas la inversión en acción social.



Gestión

Fortalezas

- Implicación de las organizaciones.
- Cercanía y conocimiento de la realidad.
- Cultura de análisis, reflexión y evaluación interna.
- Rapidez de respuesta.

Debilidades

- Falta de sistematización de las ONL. Mirada cortoplacista.
- Mayor contratación de servicios en otros sectores (muchas organizaciones del sector tienen dificultades para generar facturas que por otro lado quienes requieren de sus servicios necesitan para justificar subvenciones...).
- Dificultad de adaptación a los cambios porque no hay planes estratégicos.
- Las organizaciones se muestran poco receptivas a introducir elementos de gestión dentro de la organización.
- Prejuicios contra el mundo empresarial “*todo lo que venga de la empresa se mira mal*”. Existe una necesidad de distinguirse de lo que es empresa pero a su vez esta visión dificulta la asunción de nuevas formas de gestión.

Oportunidades

- Se pueden recoger algunas buenas prácticas empresariales.
- Mayor conciencia de las AAPP. Las normativas, planes, etc. representan un cierto apoyo para el sector.
- Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación.
- Las redes y entidades de segundo nivel.
- La competencia actual entre algunas organizaciones del tercer sector conlleva una mayor exigencia por parte de cada organización, lo que puede suponer una mejora en la gestión interna, en la calidad o en los recursos.

Amenazas

- Se perciben ciertas contradicciones por parte de la administración pública en el fomento del Tercer Sector. En la normativa se prima a las entidades del tercer sector pero cuando la relación con la administración se establece vía concurso se prima al “*mejor postor*”.



Relaciones

Fortalezas

Debilidades

- En ocasiones las entidades son cerradas y poco receptivas.
- Las redes o entidades de segundo nivel con frecuencia generan ciertas reticencias por cuanto está más extendida una visión puramente económica de su misión.

Oportunidades

Amenazas

- Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación.
- Redes o entidades de segundo nivel: gestión de conocimiento, incidencia política, la reivindicación...
- Surgimiento de plataformas o iniciativas de cara a fomentar el trabajo en red. Mayor coordinación y distribución de los recursos. No todas las organizaciones haciendo lo mismo. Mayor eficiencia. Las AA.PP. premian proyectos en red. Se propicia la transmisión de buenas prácticas.

- Multitud de asociaciones.

Observaciones

- Suscita un especial interés el poder conocer los motivos de la desaparición de un gran número de organizaciones del tercer sector que aún constan en los registros.
- La identidad de las diferentes iniciativas llevadas a cabo por las organizaciones del tercer sector no siempre es la misma, y por tanto, parece crucial abordar este tema.
- Sobre todo en relación a algunas cuestiones abordadas por el diagnóstico, resulta difícil generalizar puesto que el sector es muy dispar. Es como si no hubiera “clase media”.
- El hecho de que las administraciones públicas no financien al 100% los proyectos exigiendo a las organizaciones que garanticen un elevado grado de autonomía económica, motiva un debate en torno a la modalidad de financiación de las organizaciones del sector. ¿Debemos olvidarnos de la financiación pública y concebir organizaciones basadas exclusivamente en la financiación privada? ¿Hay una parte del dinero público que pertenece de algún modo a las entidades del tercer sector y por tanto, están en su derecho de exigirlo?