Plataforma del Voluntariado
de la Provincia de Badajoz
www.volured.com

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Igualdad y Empleo

DIPUTACIÓN DE BADAJOZ

EL TERCER SECTOR EN BADAJOZ

Plataforma del Voluntariado de la Provincia de Badajoz

EL TERCER SECTOR EN BADAJOZ

UNA APROXIMACIÓN CUANTITATIVA A LAS ASOCIACIONES DE LA PROVINCIA

José A. López Rey
Miguel Centella Moyano

Plataforma del Voluntariado
de la Provincia de Badajoz

EL TERCER SECTOR EN BADAJOZ

UNA APROXIMACIÓN CUANTITATIVA A LAS ASOCIACIONES DE LA PROVINCIA

José A. López Rey (UdC)
Miguel Centella Moyano (Unex)

Edita: Plataforma del Voluntariado
de la Provincia de Badajoz

Reservado todos los derechos:
Ni la totalidad, ni parte de este libro, puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopias, grabación magnética, o cualquier almacenamiento de sistema de información o de recuperación, sin permiso escrito del editor.

Autores:
José A. López Rey (UdC)
Miguel Centella Moyano (Unex)

Edita:
Plataforma del Voluntariado de la Provincia de Badajoz

Imprime: Imprenta Rayego. Badajoz

Nº Depósito Legal: BA-511-08

ISBN: 978-84-691-6266-8

Tirada: 500 ejemplares.

Octubre 2008

ÍNDICE

Presentación, por Dña. Pilar Lucio Carrasco 7
Presentación, por D. Valentín Cortés Cabanillas 9
Presentación, por D. Jesús Gumiel Barragán 11

1.INTRODUCCIÓN 15
1.1.Objeto de estudio 16
1.2.Metodología 17

2.LAS ENTIDADES DEL TERCER SECTOR DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ: UNA VISIÓN PANORÁMICA 20
2.1.La edad 20
2.2.La dificultad de categorizar el área de actividad de las entidades del Tercer Sector 22
2.3.Las organizaciones y su relación con el entorno 33
2.4.El tamaño 39
2.4.1.La base social 39
2.4.2.La presencia en el territorio y la complejidad organizacional 42
2.5.Los recursos materiales 43
2.6.Los recursos humanos de las asociaciones 45

3.LAS ORGANIZACIONES Y EL TERRITORIO 71
3.1.Datos generales 71

4.EL TIPO DE ORGANIZACIÓN 87

5.LOS RECURSOS HUMANOS DEL TERCER SECTOR 105
5.1.Una visión general de los recursos humanos de las asociaciones 105
5.2.El conjunto de los recursos humanos 108
5.2.1.Antigüedad 108
5.2.2.Presencia geográfica 109
5.2.3.Actividades 111
5.2.4.Percepción del éxito y de la credibilidad 114
5.2.5.Comunicación con la sociedad 116
5.2.6.Actividades de colaboración con los *stakeholders* 117
5.2.7.Los otros participantes: socios y donantes 120
5.2.8.Los ingresos 125
5.3.Profesionales del asociacionismo 128
5.3.1.Contratación 128
5.3.2.Profesionalización 131
5.3.3.Nuevos profesionales 132

6. CONCLUSIONES: LAS ASOCIACIONES DEL TERCER SECTOR: ¿CARACTERÍSTICAS RELACIONADAS? 141
6.1.Un sector feminizado... Pero no por igual 145
6.2.La importancia de las nuevas tecnologías en las organizaciones del Tercer Sector 148
6.3.Conclusiones 149

7. BIBLIOGRAFÍA 158
Anexo (Cuestionario aplicado) 161

PRESENTACIÓN

El Tercer Sector se encuentra constituido por el conjunto de entidades privadas de carácter voluntario y sin ánimo de lucro, que surgidas de la libre iniciativa ciudadana funcionan de forma autónoma y tratan, por medio de acciones de interés general, de impulsar el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales, de lograr la cohesión y la inclusión social en todas sus dimensiones y de evitar que determinados colectivos sociales queden excluidos de unos niveles suficientes de bienestar.

El presente estudio ofrece un conocimiento real de las asociaciones no lucrativas que desarrollan su labor la provincia de Badajoz, un importante número de entidades, constituidas por hombres y mujeres extremeños, que dedican parte de su tiempo a trabajan en beneficio de la comunidad. Entidades que precisamos conocer con objeto de articular la necesaria coordinación entre las administraciones públicas y este sector, que permitan articular e implicar a todos en el desarrollo de la política social.

Aprovecho esta ocasión, para felicitar a la Plataforma del Voluntariado de la Provincia de Badajoz, como entidad que aglutina a las entidades del Tercer Sector de la provincia, no sólo por el desarrollo de este estudio sino por el importante trabajo que viene desarrollando, en su apoyo a las entidades no lucrativas y en la promoción del voluntariado social.

PILAR LUCÍO CARRASCO
CONSEJERA DE IGUALDAD y EMPLEO

PRESENTACIÓN

Tras el primer paso de un estudio sobre el voluntariado en Extremadura –promovido por la Plataforma del Voluntariado de la Provincia de Badajoz-, me parece no sólo adecuada sino necesaria la publicación de este informe sobre las características de las organizaciones que integran el Tercer Sector en la provincia de Badajoz. El amplio espectro de entidades no lucrativas que operan en este sector necesitaba de un análisis profundo que pueda servir de guía tanto a los ciudadanos en general como a las entidades públicas o privadas a las que se dirigen para solicitar colaboración.

Desde la institución que presido hemos tenido siempre en cuenta el valor social, asistencial y laboral del Tercer Sector. En ello trabajamos desde una variada gama de acciones. Desde hace años, veintisiete organizaciones se ven beneficiadas de locales cedidos por la Diputación de Badajoz en las instalaciones de lo que en su día fueron la Maternidad y el Jardín Infantil. A nivel de subvenciones mantenemos dos líneas: una recae en proyectos destinados a países en vías de desarrollo y la segunda a proyectos que contribuyen al desarrollo de la acción social en la provincia de Badajoz. Este año, hemos entregado 200.000 y 400.000 euros respectivamente a veintitrés proyectos acogidos a la primera línea y treinta y siete de la segunda.

Nuestra relación con el Tercer Sector se amplía en temas como la accesibilidad, con la puesta en marcha de Planes Comarcales y la adecuación de todos los edificios de la Diputación a la normativa de accesibilidad, asuntos ampliamente reclamados por colectivos implicados en este asunto. Un último ejemplo es el recién estrenado ascensor de la calle Felipe Checa de Badajoz obra realizada en colaboración con el Ayuntamiento de la ciudad.

No quiero terminar estas líneas sin dirigirme de forma expresa a las organizaciones y voluntariado que conforman el Tercer Sector. Iniciado ya el siglo XXI, la sociedad demanda una mayor capacitación del voluntariado. Y muestra de esa evolución es la apertura de este sector a oportunidades profesionales que hasta ahora eran impensables. Sin olvidar el carácter asistencial y en la mayoría de los casos altruista, hay movimientos que nos dan a entender que las cosas van por el camino adecuado. Me refiero en este caso a la concesión de las Medallas de Extremadura a la Asociación Extremeña de Ayuda a Familias Afectadas de Leucemias, Linfomas, Mielomas y Aplasias (AFAL) y al Comité de Entidades de Representantes de Personas con Discapacidad de Extremadura (CERMI).

Este reconocimiento no responde a la voluntad aislada de personas u organizaciones por defender sus derechos sino al trabajo colectivo, serio y profesional de aquellos que están involucrados en los problemas de la sociedad en la que viven y prestan su colaboración para solucionarlos. Desde aquí mi felicitación a la Plataforma del Voluntariado, que hoy ya es una realidad regional, por la publicación de este estudio que nos acerca al conocimiento del Tercer Sector –principalmente de acción social- y me gustaría animar a todas las organizaciones extremeñas que operan en dicho sector a trabajar conjuntamente. La Plataforma del Voluntariado es la mejor herramienta para concentrar ese esfuerzo asociativo. Sumar voluntades hará más viable el desarrollo de nuestra sociedad.

Valentín Cortés Cabanillas
Presidente de la Diputación Provincial de Badajoz

PRESENTACIÓN

Si bien es necesario conocer la realidad del voluntariado en nuestra región, no menos importante es acercarnos al conocimiento de las organizaciones en las que éstos desarrollan su labor, porque en gran parte las características y el funcionamiento de nuestras entidades repercute directamente en el número de personas voluntarias que participan en ellas y en la calidad de la acción de las mismas.

El Plan Estatal del Voluntariado 2005-2009 dedica un apartado a la investigación y publicaciones, señalando como una de las actuaciones: *el desarrollo de trabajos de investigación que profundicen en el conocimiento de los rasgos actuales del fenómeno del voluntariado y del Tercer Sector*.

El estudio sociológico que editamos atiende, precisamente, a cumplir la medida enunciada. Ello unido a que las actuaciones que estamos ejecutando desde la Plataforma del Voluntariado de la Provincia de Badajoz van encaminadas a fomentar, promocionar y fortalecer el voluntariado a través de la sensibilización, el estudio y la investigación, la formación y el trabajo en red. Habiendo publicado ya en 1999 el «Estudio Sociológico del Voluntariado en Extremadura», nos pareció importante dar un paso más a través de la realización de esta investigación, de forma que profundizando en este contexto organizado o marco asociativo en el que desarrollan su actividad los voluntarios y voluntarias, poder establecer estrategias para potenciarlo o, en su caso, intentar buscar fórmulas conjuntas para superar las carencias o dificultades.

Resulta oportuno, además, la realización de un Estudio de este tipo en un momento como el actual en el que existe un debate abierto sobre el Tercer Sector y las Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) que lo conforman en relación a nuestro papel en la sociedad, los principios que nos rigen, la importancia de la calidad y la transparencia en el funcionamiento y organización, la necesidad del trabajo en red y el aprovechamiento de las sinergias…Y es nuestro propósito, como el de la mayoría de las entidades que componen este sector, ahondar en estas cuestiones con el fin de mantener y aumentar la confianza que la sociedad ha depositado en nosotros y conocer en qué aspectos tenemos que incidir para conseguir este propósito.

Por tanto, la investigación que presentamos parte del interés por conocer el Sector en el que estamos inmersos y por clarificar el espacio que ocupamos en nuestra provincia y, de esta forma, actuar coherentemente a la hora de elaborar los programas necesarios para fortalecer el voluntariado y a las entidades que cuentan con voluntarios/as para que éstas puedan dar respuestas de calidad a las necesidades sociales que se planteen y, por ende, al resto de la sociedad, a la cual tenemos la obligación de responder con una comunicación e información constante.

A pesar de lo que podamos entresacar de las conclusiones, creemos que el Tercer Sector Extremeño es transparente y responsable, tanto en la rendición de cuentas a las partes patrocinadoras, como con los destinatarios de su acción, y nos atrevemos a afirmar que nuestro sector, en la inmensa mayoría de los casos, está

realizando una gestión ética, responsable y transparente, y que la parte que corresponde a la comunicación de dentro hacia fuera -que en cierta medida está fallando-, se plantea como un reto a asumir.

En este sentido, no podemos olvidar que es una realidad que la mayoría de las organizaciones estamos sometidas a sistemas de control mucho más estrictos que en cualquier otro ámbito, además de dotarnos de unos códigos éticos que nos guían en el camino de la solidaridad, en la búsqueda de la credibilidad moral, y que son fruto del diálogo y del acuerdo sobre unos valores por los que optamos y, por tanto, nos exigimos.

Pero, desde nuestro punto de vista y entrando en la necesaria autocrítica, el que las asociaciones pongan inconvenientes a la hora de transmitir información de carácter interno –lo cual ha dificultado este estudio- se debe, principalmente, a la falta de perspectiva de las entidades a la hora de comprender que la investigación social es un pilar esencial para el desarrollo y futuro de las propias organizaciones y del voluntariado en especial.

Otro hecho a destacar es que las diferencias de género se hacen patentes en el Tercer Sector, de igual modo que en otros sectores de la sociedad, y, a pesar de ser un espacio claramente feminizado, las mujeres ocupan menores cuotas de poder y sus empleos son de mayor inestabilidad y precariedad. Y es que –como exponen los autores del Estudio- nuestro sector reproduce los mismos esquemas de desigualdad que la sociedad en la que está inserto, por lo que el avanzar hacia la igualdad de género efectiva se constituye en otro de los retos para nuestras entidades.

Quiero resaltar también un aspecto que es de suma importancia para el futuro de nuestras organizaciones: el trabajo en red. Una forma de trabajo necesaria para conseguir la transformación social que las entidades que componemos este sector –en especial, las de voluntariado- perseguimos. No hay mejor forma que a través de acciones conjuntas, porque, en definitiva, todas tenemos un fin común: la defensa de los derechos y de la dignidad de todos y todas. En este sentido, no estaría de más recordar que, precisamente, el 10 de Diciembre la Declaración Universal de los Derechos Humanos cumple 60 años y, sin lugar a dudas, ésta nos ha servido de fundamento esencial en la búsqueda de la justicia social.

En base a lo expuesto y teniendo en cuenta que nuestro sector es relativamente joven, no caben dudas en cuanto a que se trata de un sector dinámico, flexible, eficiente para actuar allí donde otros no llegan y para *descubrir situaciones inéditas de exclusión e idear nuevos caminos de inclusión*.

Por último, queremos manifestar nuestro agradecimiento a José A. López Rey, que comenzó este trabajo siendo profesor de la Universidad de Extremadura -actualmente de la Universidad de La Coruña-, y gracias, también, a Miguel Centella Moyano, profesor de la Universidad de Extremadura, ya que sin la colaboración desinteresada de ambos no hubiera sido posible este estudio.

Jesús Gumiel Barragán
Presidente de la Plataforma del Voluntariado
de la Provincia de Badajoz

A Artemio y Gina, a Pepa y Ramón (tanto monta...)
que hicieron que cada día que pasamos en Badajoz
estuviéramos en casa.

José A. López Rey

1. INTRODUCCIÓN

Después del realizado por ASyPE, es éste el segundo estudio que la Plataforma del Voluntariado de la Provincia de Badajoz realiza sobre el Tercer Sector, entendiendo por tal el sector altruista o de la solidaridad organizada, y que está compuesto por el conjunto de entidades no lucrativas. Y si el primero dio respuesta a la cuestión de cómo era el voluntariado extremeño, el que aquí se presenta tiene un objetivo muy diferente aunque complementario, puesto que en lugar de centrarse en los voluntarios/as lo hace en las organizaciones en las que suelen prestar sus servicios. En principio, cabría pensar que lo adecuado sería volver sobre el mismo tema y analizar la evolución del voluntariado, de sus motivaciones, características y necesidades en el tiempo transcurrido entre el primer estudio y éste. Sin embargo, consideramos más importante realizar un análisis del sector organizacional. Y esto por varias razones:

En primer lugar, si, como veremos después, son muy pocos los estudios realizados a nivel estatal sobre el Tercer Sector tomando como referencia el nivel de las organizaciones, en Extremadura son prácticamente inexistentes. Es cierto que gracias al primer informe de 1999, existe conocimiento relevante acerca del voluntariado y, de manera indirecta, de las entidades en las cuales prestan su labor. Pero este conocimiento es claramente insuficiente. En efecto, y dejando claro que la información del trabajo de ASyPE es muy importante para conocer aspectos cruciales de la solidaridad organizada en Extremadura, es necesario reconocer también que si se atiende sólo a las ONG sociales o de voluntariado, se descuida el tipo de organizaciones más habitual que existe en el Tercer Sector, que son aquellas en las que existe colaboración voluntaria por parte de muchas personas pero que no se pueden adscribir al voluntariado social, que es como se entiende normalmente el voluntariado en España.

En segundo lugar, al adoptar un enfoque organizacional, nos proponemos arrojar luz sobre cuestiones generales como la antigüedad de las organizaciones, su ubicación, el tipo de actividad, el número de beneficiarios (estimado) que tenga, la valoración del grado de éxito en el cumplimiento de los objetivos de la organización, la pertenencia a redes de entidades no lucrativas o solidarias, la colaboración concreta con otras entidades no lucrativas o solidarias, la firma de convenios de colaboración con empresas u otras entidades, el tipo de medios que emplea para comunicarse con la sociedad, la valoración de la credibilidad que tiene la entidad, etc.

También queremos conocer cuestiones relativas al tamaño y base social de las organizaciones, como el número de socios de la entidad, la valoración que se hace de la base social, el número de donantes de la entidad, el tamaño entendido como el número de localidades y provincias en las que se tiene presencia, y también la complejidad departamental.

Finalmente, es necesario conocer cómo son los recursos materiales con los que cuentan las entidades no lucrativas y, en concreto, sus ingresos, el nivel de

dependencia de la financiación pública, cuál es su fuente principal de ingresos y cómo están insertas en la sociedad de la información. En lo que se refiere al personal con el que cuentan, es importante conocer el total de recursos humanos (aunque este término es rechazado por muchas personas que trabajan en las organizaciones), esto es, el número de voluntarios de la entidad, el de contratados, el nivel de profesionalización, el nivel de contratación a tiempo parcial, la tenencia de un programa de voluntariado, la previsión de contratación de personal, etc. Es sumamente importante atender también a cuestiones relativas a la feminización de la entidad, de las directivas, de los empleos a tiempo completo y del voluntariado.

Atender a todas estas cuestiones exige un nivel de análisis mesosociológico, es decir, el que tiene como objeto de estudio el conjunto de las organizaciones y no solamente una parte de los recursos humanos con los que éstas cuentan. Pero entendemos que el enfoque adoptado en esta ocasión es claramente complementario del anterior. El estudio de 1999 realizaba un acercamiento conceptual a lo que son los voluntarios en Extremadura y sus organizaciones, al perfil sociológico de las ONGs de voluntariado, y detallaba las características de los voluntarios (en concreto, la dedicación, la acción voluntaria, el reconocimiento de esta acción, las motivaciones, las dificultades y obstáculos, las expectativas y necesidades). Creemos que con el estudio que aquí se presenta se obtiene una imagen que complementa perfectamente la información proporcionada por ASyPE y posibilita una comprensión más adecuada de lo que constituye el Tercer Sector en Extremadura.

1.1. OBJETO DE ESTUDIO

El presente trabajo tiene como objetivo principal, por tanto, conocer las características básicas de las organizaciones del Tercer Sector de la provincia de Badajoz, entendiendo por tal el conjunto de organizaciones no lucrativas[1]. La necesidad de dimensionar el Tercer Sector nace del poco conocimiento que se tiene de él, aunque en la última década hayan proliferado los estudios de conjunto a nivel nacional, de manera que se ha ido conformando una idea cada vez más precisa. En efecto, de las investigaciones iniciales en las que se tomaba algún tipo organizacional como representativo del sector (Casado, 1992; De Felipe y Rodríguez, 1995; Rodríguez

[1] En no pocos trabajos sobre el Tercer Sector es habitual incluir dentro de las organizaciones objeto de estudio tanto a partidos políticos como a sindicatos, organizaciones eclesiales (parroquias) e incluso a las Cajas de Ahorro. La razón es la todavía escasa definición del propio sector, la dificultad derivada de las propias organizaciones definidas en negativo («no gubernamental», «no lucrativa», etc. son apelativos que suelen acompañar a las entidades y que dicen bien poco de lo que en realidad son, además de abrir las puertas a otros muchos tipos de organizaciones que cumplen esos criterios pero que dudosamente cabría considerar dentro del Tercer Sector) y que uno de los intentos más serios de definir el Tercer Sector, el *Third Sector Project*, proyecto internacional que coordina la Johns Hopkins University, en su ya clásica Clasificación Internacional de Entidades No Lucrativas (INCPO) incorpora esos tipos de entidades. Nosotros, sin embargo, consideraremos como entidades propias del Tercer Sector todas aquellas animadas por un espíritu de solidaridad o altruismo como constitutivo esencial. Véase en este sentido Donati (1997), Herrera Gómez (1998) y López Rey (2006a) entre otros.

Cabrero, 1996; Álvarez de Mon, 1997) se ha pasado a otros estudios que, bien tratan de abarcar la complejidad del mismo (Ruiz de Olabuénaga, 2000), bien se centran en el llamado Tercer Sector Social (Carpio, 1999; Pérez Díaz y López Novo, 2003). También se han realizado investigaciones centradas en diferentes comunidades autónomas (Ariño Villarroya, 2001; Pérez Díaz y López Novo, 2005), en aspectos concretos relacionados con el empleo (Jerez, 1997; INMARK, 1999; CEE-Fundación Tomillo, 2000), e incluso estudios dirigidos a la población en general (De la Torre, 2005). Esto ha aumentado la información de manera importante y ha permitido a su vez trascender el reducido mundo de las ONGD como casi única fuente de datos (Arahuetes y Gamo, 1989; Rodríguez Piñeiro, 1993; Martínez Sánchez, 1998; López Rey, 2001). No obstante, en los mapas que se van trazando sobre el Tercer Sector siguen existiendo grandes espacios vacíos, una *terra incognita*, debido a los pocos estudios que van más allá de su descripción general. Este tipo de estudios son muy necesarios, por otro lado, para ir delimitando sus características generales, de manera que se pueda profundizar poco a poco en ellas.

El origen último de los problemas que tienen los estudios sobre el Tercer Sector es la carencia de censos o registros exhaustivos que posibiliten el estudio de muestras representativas de las organizaciones que componen ese espacio. Esto se ha tratado de solucionar acudiendo a diferentes directorios como los epígrafes del Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio del Interior referidos a las asociaciones filantrópicas y asistenciales de acción social y a las de deficiencias y enfermedades, por ejemplo; así como a los diferentes registros de fundaciones de acción social de las comunidades autónomas y del Estado Central, al Censo de Fundaciones, etc. Algunas investigaciones han completado estos registros con los directorios de entidades religiosas y de las cajas de ahorros (Pérez Díaz y López Novo, 2003) con objeto de acercarse a la complejidad del sector no lucrativo en su conjunto. En cualquier caso, a la dificultad de que los registros y directorios no sean exhaustivos hay que añadir la no menos importante de que éstos no están actualizados. En efecto, en los registros consta el nacimiento de las organizaciones, pero no su deceso en caso de producirse.

1.2. METODOLOGÍA

Esta investigación surgió gracias a una colaboración con la Plataforma del Voluntariado de la provincia de Badajoz (PVPBA) en un proyecto consistente en confeccionar una Guía de Asociaciones[2], razón por la cual se intentó contactar con el mayor número posible de ellas.

La Ley Orgánica 1/2002 (de BOE de 26 de marzo de 2002) obligó a volver a

[2] Se trata de uno de los proyectos llevados a cabo en el Taller de Empleo DINASOC (Dinamización Social), financiado por el Servicio Extremeño Público de Empleo de la Junta de Extremadura y el Fondo Social Europeo (mayo 2005/mayo 2006).

inscribirse a todas las organizaciones en el Registro de Asociaciones del Ministerio del Interior. En el plazo de dos años a partir de la publicación en BOE, toda asociación que quisiera mantener sus actividades debía repetir el trámite de inscripción, lo que *de facto* significaría la renovación del censo y su depuración. Se trataba, por tanto, de la mejor oportunidad de tener lo más parecido a un censo de calidad.

Se partió inicialmente del Registro de Asociaciones de la Consejería de Presidencia de la Junta de Extremadura, en donde no consta el teléfono pero que serviría como base para elaborar un directorio propio con información actualizada a través de guías telefónicas y otros elencos ya existentes. De manera independiente y en un proceso paralelo, se contactó con todos los municipios de la provincia y se solicitó a los agentes de empleo y desarrollo local que facilitaran los datos de las organizaciones de las que tuvieran conocimiento; en aquellas localidades en donde no existe esa figura se pidió directamente a los ayuntamientos la relación de entidades que operaran a nivel local. Se empleó también el muestreo de «bola de nieve» con las asociaciones con las que se iba contactando para que ayudaran a completar la información y para que aumentaran también el número de asociaciones conocidas.

De la lista inicial de 1.053 organizaciones que figuraban con información parcial o errónea[3] en el registro de la Consejería de Presidencia se pasó a otro de 470 organizaciones vivas y con información actualizada[4]. Se convocó una reunión en cada una de las comarcas, invitando a las asociaciones que pertenecían a las mismas y en la que se explicaba personalmente la utilidad del proyecto y se les solicitaba su participación en el mismo. Contestaron a un cuestionario muy básico 320 organizaciones, que son las que se incluyeron en la *Guía*, y 220 se mostraron dispuestas a cumplimentar un cuestionario más amplio. Una vez eliminadas las organizaciones que aparecían repetidas se conformó una muestra final de 197[5] organizaciones, 89 de la ciudad de Badajoz y 108 de todas las comarcas de la provincia.

La muestra no es estadísticamente representativa pues no se seleccionó de manera aleatoria. Tampoco pretendió incluir a todos los tipos organizacionales del Tercer Sector, ya que prescindimos de las fundaciones, entidades religiosas y cajas de ahorros y nos centramos en las asociaciones y entidades derivadas a partir de éstas. Además está condicionada por el elevado índice de no respuesta y por el sesgo derivado del interés por participar en el proyecto. Y dicho esto, creemos que

[3] El porcentaje de datos erróneos en el nuevo registro fue de un 33%.

[4] Pese a la supuesta depuración, se constató que muchas organizaciones recién inscritas no habían aportado correctamente sus datos, y otras muchas que realizaban su actividad de manera normal no habían tenido noticia de la Ley de Asociaciones y no se habían adaptado a la nueva situación. Casi dos años más tarde, el mismo registro ha aumentado hasta las 5.597 organizaciones, lo que da cuenta de la lentitud en el proceso de actualización del registro.

[5] Cuando surgía una fundación mediante el muestreo de bola de nieve, al facilitar su contacto un agente de empleo y desarrollo local o bien gracias a los ayuntamientos, ésta se incluía en la base de datos. Hemos de decir que el total de fundaciones que participaron en el estudio sólo fueron cuatro, razón por la cual, y en aras de la homogeneidad organizacional de nuestra investigación, hemos prescindido de ellas.

es una buena muestra de las asociaciones existentes en Badajoz y en Extremadura. Es más, debido a que inicialmente se invitó a todas las organizaciones del registro, aquellas que tienen su sede en municipios pequeños no están infra-representadas, como ocurre normalmente en los casos en los que la encuesta no se realiza telefónicamente (que no ha sido nuestro caso, puesto que la encuesta se realizó con visitas personales a las sedes de las organizaciones).

En la Tabla 1 aparecen las comarcas de la provincia de Badajoz junto con el número de entidades que finalmente participaron en la investigación. En ella se puede observar cómo espacios rurales con poca población como La Siberia o Tentudía aparecen representadas con 7 y 8 asociaciones cada una, lo cual incrementa las posibilidades de estudio en ciertos aspectos, como veremos después.

Si comparamos los datos obtenidos en nuestra investigación con otros estudios se podrá comprobar que nuestra muestra es razonable. Por ejemplo, en lo que se refiere a la feminización del trabajo remunerado, según nuestros datos ésta se sitúa en el 85%, mientras que en la investigación llevada a cabo por Pérez Díaz y López Novo para el conjunto del Tercer Sector español es del 56%; no obstante, en su estudio esa cantidad sube al 66% considerando sólo las entidades no singulares, al 68,5% si éstas operan sólo a un nivel regional y al 73,3% si lo hacen a un nivel local. Por otro lado, nosotros calculamos la feminización del voluntariado en un 69%; en el estudio de Pérez Díaz y López Novo este porcentaje es del 58% en las organizaciones de acción social, pero supera el 60% en las entidades no singulares. En definitiva, teniendo en cuenta que nosotros consideramos solamente asociaciones (que son las organizaciones que menos empleo generan en comparación con las fundaciones) y que hemos optado por no despreciar a las que desarrollan su actividad en el medio rural, entendemos que los datos aquí expuestos son válidos para alcanzar conclusiones generalizables al conjunto de asociaciones.

Tabla 1.1. Organizaciones que participaron en el estudio según comarcas.

Comarca	N	Comarca	N
Ciudad de Badajoz	89	Sierra Suroeste	5
Comarca de Badajoz	7	Tentudía	8
La Campiña Sur	6	Tierra de Barros	10
La Serena	8	Vegas Altas	19
La Siberia	7	Vegas Bajas	15
Los Baldíos	4	Zafra-Río Bodión	11
Llanos de Olivenza	8	Total	197

2. LAS ENTIDADES DEL TERCER SECTOR DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ: UNA VISIÓN PANORÁMICA

A continuación daremos un repaso general al conjunto de organizaciones que componen el Tercer Sector pacense. Atenderemos a la antigüedad de las entidades, a su tamaño, a dónde se localizan, al tipo de actividad principal que realizan (y que resume su identidad), a la cantidad de personas beneficiarias de su acción, a las relaciones que mantienen con otras organizaciones del Tercer Sector, pero también con empresas y la administración, a la manera que tienen de comunicarse con la sociedad, al tipo de base social que tienen (política y económica) y a la valoración que hacen de la misma y a los recursos materiales y humanos con los que cuentan. Es este un capítulo introductorio de carácter general, eminentemente descriptivo, en el que exploraremos los grandes trazos de ese mapa de las organizaciones del Tercer Sector de Badajoz. Posteriormente profundizaremos en todos estos aspectos intentado explicar algunas de las características que veremos ahora.

2.1. LA EDAD

A lo primero que debemos atender es a la antigüedad de las entidades. El Gráfico 1 nos informa acerca del año de nacimiento de las organizaciones que componen nuestra muestra y en él se pueden observar claramente definidas las diversas etapas de creación de las asociaciones.

Son sólo tres las organizaciones que se crean con anterioridad a la Guerra Civil. La más antigua es el Ateneo de Badajoz (1870), seguida de la Cruz Roja (1873) y de la Organización de la Unión de Juventudes Comunistas de España en Extremadura (1928). Y sólo diez son las creadas durante la dictadura, lo que da cuenta del perfil de crecimiento bajo de la primera etapa en el Gráfico 1, de un 0,11.

Con el fin de la dictadura el panorama cambia. El año 1976 sólo contó con el nacimiento de una organización, lo que se puede entender como un cierto recelo ante la difícil situación política de la transición. No obstante, y como cabría esperar, en 1977 se crearon seis nuevas organizaciones, lo que se percibe claramente en el primer repunte significativo del Gráfico 1. Entre 1976 y 1985 se crearon un total de veintisiete organizaciones, siendo el ritmo de creación anual de 2,7; 24,5 veces más que en el período anterior. Es digno de mención que casi todas las organizaciones creadas fueran de tipo vecinal, juvenil, de mayores o bien relacionadas con el ámbito de la salud, puesto que denota el tipo de inquietud asociativa existente en la época.

Tabla 2.1. Nacimiento organizacional y ritmos de creación de organizaciones según período

Período	Organizaciones creadas	Ritmo de creación anual
Hasta 1975	12	0,11
1976-1985	27	2,70
1986-1995	46	4,60
1996-1998	34	11,33
1999-2005	58	8,29
Total	177	1,30

En el sector concreto de las ONG para el Desarrollo, las ONGD, diferentes autores hablan del «boom» organizacional que sufrieron este tipo de entidades entre 1985 y 1988 (Ortega Carpio, 1994; López Rey, 2001 y 2006; entre otros). Sin embargo, en Badajoz ese «boom» habrá que situarlo en el período siguiente. De cualquier manera, es apreciable que el ritmo de creación organizacional casi se dobla entre 1986 y 1995 con respecto al período anterior (pasa a 4,6 organizaciones por año) y que se constituyen más organizaciones que en toda la historia anterior, quizás debido a la progresiva implantación del Estado de Bienestar en España. En efecto, y más que la disponibilidad de ayudas para las organizaciones, que pasarían a ser concesionarias de servicios pagados por el Estado (son nueve las entidades de servicios sociales creadas), son las expectativas de recibirlas y sobre todo la consolidación de la democracia la que favorece el movimiento asociativo en sus diversas facetas (las asociaciones culturales y de educación creadas son cinco; seis las de enfermos y familiares de enfermos; cinco las vecinales y las de mayores; y doce las de mujeres).

Como decíamos antes, si se puede hablar de un «boom» organizacional en la provincia de Badajoz ése es el período comprendido entre 1996 y 1998. En sólo tres años se crearon treinta y cuatro entidades sociales, lo que da un ritmo de creación de 11,33 organizaciones por año. Es el ritmo más alto de todos los períodos considerados, y con mucha diferencia además, pero no se puede atribuir a ningún tipo concreto. En efecto, si el tipo vecinal es el característico de los años de la transición (tanto de la transición en sí como de los años previos a la muerte de Franco), estos tres años de eclosión asociativa los son de todos los tipos en general. Se crean diez asociaciones de mujeres, siete entidades de acción social y servicios sociales, cuatro juveniles, las mismas que de enfermos, tres de familiares de enfermos, dos de cultura/educación y otras tantas de salud, una vecinal y otra de ocio/deporte. Esta aparente variedad no debe ocultar el hecho de que casi la mitad de las organizaciones creadas son aquellas que se dedican a implementar el Estado de Bienestar.

A partir de 1999 la tendencia, pese a ser muy elevada, se suaviza un poco. Se siguen creando organizaciones a un ritmo muy alto (8,29 al año; 9,5 si consideramos sólo desde el año 2000 en adelante) y hay años récord en cuanto al nacimiento organizacional (en 2000 se crearon tantas como en 1996, es decir, trece; pero en 2004 se crearon quince). En esta etapa se consolida la tendencia anterior. Son trece las entidades de acción social que se crean, doce las de enfermos, diez las de mujeres, nueve las juveniles, cuatro las de cultura/educación y las de ocio/deporte, dos las de ciudadanía/política, las ecologistas, las de familiares de enfermos y una la de mayores.

Además de la edad de las organizaciones, otra cuestión importante es la del tipo de actividad que realizan. Y sobre este aspecto es preciso detenernos un momento.

2.2. LA DIFICULTAD DE CATEGORIZAR EL ÁREA DE ACTIVIDAD DE LAS ENTIDADES DEL TECER SECTOR

El principal problema para estructurar el Tercer Sector según las áreas de actividad de las organizaciones viene dado por el hecho de que una misma entidad puede (y de hecho lo hace) desarrollar actividades muy diferentes entre sí. Por poner un ejemplo, una ONG para el Desarrollo que tenga voluntarios y trabaje la concienciación en los colegios, que tenga proyectos en un país del Sur pero también aquí y que presione políticamente para conseguir una ley en contra de la explotación laboral de la infancia pertenecería a la vez a las áreas de *Promoción del voluntariado, Educación, Salud, Servicios sociales*, y *Servicios legales y políticos* según la Clasificación Internacional de Entidades No Lucrativas. Esta clasificación, que parte del *Third Sector International Project* de la Universidad Johns Hopkins, es una de las más utilizadas actualmente y es la que sirvió de base para el primer estudio llevado a cabo sobre el tema en España por la Fundación BBV y coordinado por Ruiz Olabuénaga.

Pero no es la única. La encuesta mundial de valores de 1995 presentaba una clasificación más reducida para conocer el tipo de organización en la que los encuestados podían llevar a cabo tareas voluntarias. De hecho, en la encuesta del año 2001 se aumentaron las opciones de respuesta:

Cuadro 2.1. Categorización ICNPO para organizaciones no lucrativas (Ruiz Olabuénaga, 2000)

Cultura y ocio
Educación e investigación
Salud
Servivios sociales
Medio Ambiente
Desarrollo y vivienda
Servicios legales y políticos
Promoción del voluntariado
Actividades internacionales
Actividades religiosas
Asoc. profesionales y sindicales
No clasificados

Cuadro 2.2. Clasificación de la Encuesta Mundial de Valores de 1995.

Iglesia u organizaciones religiosas
Asociaciones deportivas o recreativas
Asociaciones artísticas, musicales o educativas
Sindicatos
Partidos políticos
Asociaciones ecologistas, del medio ambiente
Asociaciones profesionales
Organizaciones benéficas
Otra organización de carácter voluntario

En los años 90 se publicaron diversos estudios sobre el Tercer Sector. Uno de los primeros fue el de De Felipe y Rodríguez, que sirvió de referencia para otros posteriores. Estas autoras apostaban por diferenciar entre organizaciones en función de los beneficiarios de la acción o destinatarios de las ayudas.

Cuadro 2.3. Clasificación de la Encuesta Mundial de Valores de 2001.

Servicios sociales para ancianos discapacitados o gente desfavorecida
Iglesia u organizaciones religiosas
Actividades educativas artísticas, musicales o culturales
Sindicatos
Grupos o partidos políticos
Acciones comunitarias locales en temas como pobreza, empleo, vivienda e igualdad
Asociaciones de desarrollo del Tercer Mundo o Derechos Humanos
Asociaciones de conservación, medio ambiente, ecología, y derechos de los animales
Asociaciones profesionales
Trabajo juvenil (p.ej. scouts, guías,clubes juveniles etc.)
Asociaciones deportivas o de ocio
Grupos de mujeres
Movimiento pacifista
Organizaciones de voluntarios relacionadas con la salud
Otros grupos

Pero el problema comentado al comienzo de este trabajo persiste en este tipo de clasificación. Además, es una clasificación excesivamente centrada en las organizaciones que se dedican la la acción asistencial dentro del llamado Tercer Sector Social, y deja fuera la muchas organizaciones que, aun en ese mismo espacio, pueden trabajar en otros campos.

En esta década se llamó la atención sobre el hecho de que convenía tener en cuenta aspectos estructurales como el tipo jurídico para poder dimensionar el sector (López Rey, 2001; Pérez Díaz y López Novo, 2003). Así, en la investigación sobre el Tercer Sector en España, Víctor Pérez Díaz proponía considerar únicamente las categorías que aparecen en el cuadro 2.5.

Cuadro 2.4. Clasificación según población beneficiaria de la acción (De Felipe y Rodríguez, 1995) y (Álvarez de Mon y otros, 1998).

Infancia
Jóvenes
Mujeres
Mayores
Minusválidos
Droga
SIDA
Gitanos
Reclusos
Refugiados
Otros

Cuadro 2.5. Clasificación según factores de especiación: Tipo jurídico (Pérez Díaz y López Novo, 2003).

Asociaciones
Fundaciones
Entidades religiosas

No obstante, y pese a ser el tipo jurídico una cuestión clave para entender la lógica del poder y de la consideración del patrimonio dentro de las organizaciones, poco influye de suyo a la hora de conformar diferencias sectoriales entre ellas, ya que en él existen razones objetivas para que las asociaciones y las fundaciones se especialicen en áreas de trabajo concretas diferentes entre sí. Esta razón es la que obligó la los autores del estudio sobre el Tercer Sector en Galicia, financiado por Obra Social de Caixa Galicia, a definir una segunda variable que incluye hasta veinte categorías de actividades sectoriales. El intento mejora los anteriores y es mucho más exhaustivo. Pero el problema persiste: una organización puede pertenecer a varias de las categorías. Para solucionar este problema, los investigadores que usan la INCPO defienden incluir a las organizaciones en una u otra categoría según su actividad principal. Pero esto conlleva otro problema aún mayor, puesto que las organizaciones funcionan mayormente con fondos públicos y serían éstos (y la coyuntura y casuística de obtenerlos o no) los que definirían las actividades principales de las entidades.

Cuadro 2.6. Clasificación empleada para el estudio del Tercer Sector en Galicia y que completa a la anterior (Víctor Pérez Díaz y Joaquín López Novo, 2005).

Cultura
Deporte
Ocio
Educación e investigación
Sanidad
Ecología-medio ambiente
Cooperación y desarrollo internacional
Organizaciones vecinales
Organizaciones cívicas
Consumidores
Profesionales y sindicales
Servicios sociales para la tercera edad
Servicios sociales para la infancia
Servicios sociales para la juventud
Servicios sociales para la familia
Servicios sociales para la mujer
Servicios sociales para la inmigrantes
Atención a personas con minusvalías físicas o psíquicas
Servicios sociales para personas drogodependientes
Servicios sociales para personas sin hogar
Otros servicios sociales

En la encuesta que les pasamos a las organizaciones de la provincia de Badajoz, se les ofrecía la oportunidad de escoger un área de actividad preferente y dos secundarias de entre las siguientes categorías: *Acción Social y Servicios Sociales*, *Cultura y Educación*, *Ocio y Deporte*; *Ciudadanía y Política*; *Religiosidad*; *Salud* y *Ecología y Medio Ambiente*. Podían elegir en tres ocasiones con objeto de definir lo más adecuadamente posible su actividad real. El resultado aparece en la Tabla 2.3.

Tabla 2.3. Categorías de respuesta en la encuesta y autoubicación de las entidades.

	1ª Resp	Ac. Soc.	Cult/Ed.	Ocio/Dep.	Ciud/ Pol.	Relig.	Salud	Ecol.
Ac. Soc. y S.S.	96	96	62	37	5	5	26	3
Cultura/educac.	40	14	40	18	5	0	10	5
Ocio y deporte	25	8	11	25	0	0	5	3
Ciudadan/Polít.	11	5	4	1	10	0	3	0
Religiosidad	6	4	1	1	3	6	16	0
Salud	16	14	5	1	0	0	1	0
Ecología	3	0	0	0	1	0	0	3
Total	197	141	123	83	24	11	61	14

La primera respuesta de las organizaciones es la que está recogida en la primera columna. Casi la mitad de las entidades eligieron en primera opción la categoría de Acción Social y Servicios Sociales. Pero este porcentaje aumenta significativamente si tenemos en cuenta las otras opciones, puesto que fueron un total de 141 organizaciones las que se consideran de Acción Social, el 71,5% del total. Lo mismo ocurre con respecto al segundo gran colectivo, las de Cultura y Educación, que si bien eligieron esta opción en primera opción un 20,3% (40) de las 197, en total se adscriben a esta categoría 123 (el 62% del total). Se consideran organizaciones que trabajan de alguna forma los campos del Deporte y Ocio el 42% (83), el de la Salud el 30,9% (61), la Política y la Ciudadanía el 12,2% (24), la Ecología el 7,1% (14) y la Religiosidad el 5,6% (11).

Esta categorización se demostró, de hecho, poco operativa. Solamente correlacionó significativamente con las variables *Número de delegaciones*, *Antigüedad y Tener programa de voluntariado*.

Pero las organizaciones del Tercer Sector acostumbran a reflejar la intención de su actividad principal en su denominación original. Por ejemplo, la *Asociación de Vecinos El Progreso* se trata de una asociación vecinal que podría ser también una asociación de Ciudadanía (la categoría en la que entraban las asociaciones vecinales); lo que está menos claro es que sea una organización de Acción Social y Servicios Sociales, de Cultura y Educación o de Ocio y Deporte, que fueron efectivamente las opciones elegidas por la asociación para su auto ubicación.

Por esta razón, procedimos a recodificar las organizaciones en función de otras categorías que reflejaran adecuadamente su denominación y, cuando esto no era posible (y cuando tampoco se podía definir con información complementaria) se asignaba a la entidad su primera opción elegida. La nueva tipología aumentó en

seis categorías la existente: *Familiares de enfermos*, *Enfermos o discapacitados*, *Vecinales*, *De Mujeres*, *Juveniles* y *De Mayores*. es cierto que en esta nueva tipología la categoría de Acción Social y Servicios Sociales sigue siendo la que comprende la mayor parte de entidades, pero también lo es que la potencia explicativa de la variable es mucho mayor.

En efecto, la nueva variable se mostró estadísticamente significativa en su relación con las siguientes: *Total Contratados*; *Total RRHH*; *Nº de delegaciones*; *Nº de departamentos*; *Antigüedad*; *Socios*; *Tiene programa de voluntariado*; *Feminización del voluntariado*; *Feminización de las directivas*; *Feminización total*; *Trabajadores/as a tiempo parcial sobre el total de RRHH*; *Profesionalización*; *Ingresos públicos*; *Ingresos totales*; *Escala NTIC de cinco categorías*; *Escala NTIC de cuatro categorías*. Son un total de dieciséis variables y, aparentemente, la potencia explicativa de la variable se incrementó notablemente. Pero, si tenemos en cuenta que al tener algunas categorías un número reducido de casos y que con el cruce de variables hay una cierta cantidad de celdas vacías, aunque puede existir relación estadística con todas ellas, es aconsejable escoger solamente aquellas variables en las que ese número de celdas vacías es menor del 25%. En concreto son ocho: *Escala NTIC de cuatro categorías*; *Feminización total*; *Feminización de las directivas*; *Feminización del voluntariado*; *Tiene programa de voluntariado*; *Número de departamentos*; *Número de delegaciones*; y *Total de RRHH*.

Las dos variables están relacionadas con el tamaño (*Número de delegaciones*) y con la variable *Tener programa de voluntariado* (en realidad la vinculación más fuerte es con la nueva variable de trece categorías, pero ya dijimos que esa fortaleza se puede deber al mayor número de categorías). La variable de siete categorías está relacionada con la antigüedad de las organizaciones, pero la nueva de trece explica mejor cuestiones como la feminización, la institucionalización (entendiendo por tal el número de departamentos de las mismas) y el volumen total de los trabajadores remunerados y voluntarios. En cualquier caso, su potencia explicativa se incrementa con respecto a la primera[6].

Por todo esto, hemos considerado adecuado trabajar con la tipología de trece categorías, además de la inicial de siete. En lo sucesivo podrán aparecer cualquiera de las dos, en función de su capacidad explicativa en cada momento.

En lo que se refiere a los beneficiarios de estas acciones, y como se observa en el Gráfico 4, casi el 40% de las organizaciones sociales que respondieron realizan actividades para 100 personas o menos y más de un 35% atienden a entre 100 y 1.000 personas. En otras palabras, casi tres de cada cuatro organizaciones sociales dedica su atención a 1.000 como máximo. Es un 15% el que tiene capacidad para

[6]En realidad la potencia explicativa no se puede determinar, ya que el número de categorías en la variable provoca que en casi todos los cruces con las variables referidas más de un 20% de las casillas tuvieran frecuencias esperadas inferiores a 5. Esto no significa, pese a todo, que no exista esa relación estadística.

trabajar con colectivos de entre 1.000 y 10.000 individuos y apenas un 10% el que lo hace con contingentes superiores a esa cifra.

El Gráfico 5 ofrece una distribución de los datos en la que se puede comprobar que, aunque son ocho las entidades que atienden a 50 beneficiarios, son diez las que atienden a 200 y otras tantas a 100. También destacan cuatro entidades en la atención a 3.000 individuos, tres a 500, 600, 500, 2.000 y 5.000, y dos en la atención a colectivos de 800, 1.100, 1.300 y 5.000. Es digno de mención que hay tres entidades cuyos beneficiarios son 85.000, 100.000 y 513.000. Obviamente, no todos los destinatarios de las acciones de las organizaciones sociales lo son en la misma medida, ni tampoco la acción es igual para todos.

Pero si relevante es conocer el número de beneficiarios de la acción de las organizaciones sociales de la provincia de Badajoz, más interesante es saber cuáles son los colectivos a quienes se dirigen, puesto que es un magnífico indicador de la sensibilidad social pacense. En el estudio de ASyPE de 1999 se presentaba una clasificación de organizaciones según su principal área de actividad[7] y la comparación con la que nosotros obtuvimos de la encuesta de 2005 ilustra a la perfección las limitaciones de extraer una imagen de las entidades voluntarias o del Tercer Sector en general a partir del tipo concreto de ONGs de Voluntariado.

En efecto, en la Tabla 4 se puede comprobar cómo el tipo organizacional más abundante es el que trabaja con colectivos de enfermos o discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales, seguido del de ayuda y cooperación al desarrollo, tratamiento y prevención de las adicciones, atención y prevención de la marginación de menores, de jóvenes, de mujeres, atención a personas y familias en situación de pobreza, ancianos, atención e inserción de reclusos y ex-reclusos, promoción y formación para el empleo, prevención y atención a enfermos de SIDA, Protección Civil, atención y prevención de la marginación de minorías étnicas, atención a inmigrantes, atención a transeúntes y «sin techo», derechos humanos y socorro y emergencias.

[7] Lo que en el estudio de 1999 se definió como área de actividad nosotros lo definimos como subsector de trabajo específico, puesto que atiende muy especialmente a los colectivos a quienes se dirige la acción de la organización. Por ejemplo, una entidad que ponga en marcha proyectos de desarrollo en el Tercer Mundo especialmente dirigidos a la atención de niñas celíacas aparecería en cinco de las siete primeras categorías de la Tabla 4; en concreto en la 1ª, 2ª, 4ª, 6ª y 7ª. Por el contrario, en nuestra encuesta se obligó a las organizaciones a definirse entre siete áreas de actividad principales (a partir de la cual nosotros obtuvimos una clasificación de trece, más explicativa) en tres ocasiones; y posteriormente entre veinte temas específicos en otras cinco ocasiones. En nuestro estudio esa organización figuraría como una organización de enfermos especializada en cooperación al desarrollo, infancia y mujer.

Tabla 2.4. Clasificación de ONGs de Voluntariado según áreas de actividad (1999)

Área de actividad	Nº de entidades	%
Enfermos o discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales	43	27,4
Ayuda y cooperación al desarrollo de otros países	23	14,6
Tratamiento y prevención de las adicciones	18	11,5
Atención y prevención de la marginación de menores	14	8,9
Atención y prevención de la marginación de jóvenes	12	7,6
Atención y prevención de la marginación de mujeres	10	6,4
Atención a personas y familias en situación de pobreza	8	5,1
Ancianos	6	3,8
Atención e inserción de reclusos y ex-reclusos	4	2,5
Promoción y formación para el empleo	4	2,5
Prevención y atención a enfermos de SIDA	3	1,9
Protección Civil	3	1,9
Atención y prevenc. de la marginación de minorías étnicas	2	1,3
Atención a inmigrantes	2	1,3
Atención a transeúntes y «sin techo»	2	1,3
Derechos Humanos	1	0,6
Socorro y emergencias	1	0,6
Otras	1	0,6

Tabla 2.5. Clasificación de organizaciones sociales según sectores de trabajo

	Total	%
Juventud	64	10,0
Mujer	63	9,9
Familia	57	8,9
Mayores	52	8,2
Formación	52	8,2
Infancia	46	7,2
Salud	46	7,2
Educación	45	7,1
Cultura	41	6,4
Discapacitados	40	6,3
Otros Serv. Soc	30	4,7
Ay. Hum/Emergencia	19	3,0
Coop. al Des.	18	2,8
Drogodepend.	15	2,4
Inmigrantes	15	2,4
Hombre	13	2,0
Investigación	9	1,4
Sin hogar	5	0,8
Animales	4	0,6
Diversidad sexual	3	0,5

Sin embargo, estos datos no coinciden con los de la Tabla 5, en la que se muestran los resultados de la encuesta de 2005. En esta ocasión, los colectivos de atención o sectores de trabajo preferentes son, por este orden, el de juventud, mujer, familia, mayores, formación, infancia, salud, educación, cultura, discapacitados, otros servicios sociales, ayuda humanitaria y de emergencia, cooperación al desarrollo, drogodependencias, inmigrantes, varones[8], investigación, sin hogar, animales y atención a la diversidad sexual.

[8] Como el colectivo de padres separados, por ejemplo.

En el estudio de 1999 las cuatro primeras áreas de trabajo incluían al 62,4% de las organizaciones, mientras que en el de 2005 no hay ningún subsector de trabajo que supere el 10% de las entidades. Por otro lado, ambos estudios permitían a las organizaciones adscribirse a varias de las categorías (eran preguntas de respuesta múltiple) y, mientras que en el de ASyPE las respuestas superaban al tamaño muestral en un 29,75%, en nuestro caso las respuestas sobrepasan a las organizaciones en un 257,87%. En otras palabras, la gran heterogeneidad de acciones que son llevadas a cabo por las organizaciones sociales queda mejor reflejada en el informe que aquí se presenta y esto redunda en que la imagen del Tercer Sector que nos ofrece el presente estudio es mucho más variada, heterogénea y rica.

Todo esto no debe llevar a pensar que el estudio de ASyPE sea incompleto o sesgado. Antes al contrario, es un documento enormemente esclarecedor de la realidad del voluntariado extremeño y de las organizaciones en las que participan. Pero la realidad asociativa o del Tercer Sector, como ya dijimos antes, no se limita a las entidades de voluntariado social, ni mucho menos[9].

Como ya se dijo, en la encuesta se les permitió a las entidades que definieran de manera múltiple los sectores de trabajo. Esto nos permite corroborar la enorme heterogeneidad de campos de trabajo/colectivos de atención a los que se dirigen las organizaciones sociales de otra manera a la anteriormente dicha. En efecto, el Gráfico 6 pone en relación la primera respuesta de las entidades con la resultante de considerar todas las respuestas. Pues bien, si consideráramos solamente la primera respuesta, las 178 organizaciones sociales de la provincia de Badajoz que respondieron al cuestionario se repartirían de manera diferente a como lo harían si se tienen en cuenta las respuestas múltiples en las que expresaron sus diferentes sectores de trabajo. En este caso, las respuestas son 637, y podemos observar cómo las categorías principales elegidas en la primera opción (mujer con un 15,7% de las organizaciones trabajando en estos temas, discapacitados con un 14,6% y mayores con un 13,5%) no coinciden con las resultantes de tener en cuenta todas las respuestas, ya que en este caso son juventud (10%), mujer (9,9%) y familia (8,9%). Además, las entidades sociales se limitaron en su primera respuesta a temas o campos de actuación más comunes y sólo contestaron a las quince opciones arriba mencionadas. En las sucesivas opciones eligieron otras que permiten establecer diferencias entre ellas, puesto que aparecieron también sectores de actuación como los de animales, atención a la diversidad sexual, investigación, sin hogar y varón, con tres, cuatro, cinco, nueve y trece organizaciones respectivamente[10].

Es importante conocer también si las organizaciones sociales, habida cuenta de la heterogeneidad de sus acciones, del trabajo fronterizo que llevan a cabo y de

[9] Este contraste de datos debe hacer pensar a las instituciones extremeñas, ya sean públicas o privadas, de la necesidad de acometer un estudio en profundidad sobre las entidades no lucrativas de la región que, a modo de censo, posibilite a su vez análisis más concretos sobre aspectos parciales del Tercer Sector y mejore el conocimiento social sobre este espacio.

la dificultad inherente a sus misiones, están satisfechas con su labor o no. Y en este sentido, y como se manifiesta en el Gráfico 7, 158 entidades (el 88,3% del total de la muestra) valoran haber tenido mucho o bastante éxito en el cumplimiento de sus objetivos en los últimos años. Sabemos que en estas organizaciones suele existir bastante autocrítica y que ésta pocas veces se transmite fuera de ellas, por lo que este dato hay que considerarlo también como un indicador de un ejercicio de realismo por parte de las organizaciones que, lejos de pretender alcanzar metas difícilmente realizables, se plantean objetivos concretos y asumibles.

2.3. LAS ORGANIZACIONES Y SU RELACIÓN CON EL ENTORNO

Las organizaciones sociales son sistemas abiertos a su entorno desde el momento en el que trabajan atendiendo a colectivos concretos, integran voluntarios en la estructura de la entidad, reciben recursos económicos de diferentes fuentes, etc. Ahora bien, la relación con el entorno trasciende estos elementos que acabamos de mencionar e incluye aspectos como la manera que tienen de comunicarse con la sociedad en la que están insertas, el nivel de vertebración con otras entidades solidarias en plataformas o coordinadoras y el de relaciones más o menos estables con otras entidades, tanto del Tercer Sector como empresas y la Administración, entre otros. Algunas de estas cuestiones las veremos posteriormente y profundizaremos en ellas, pero otras las contemplaremos en este epígrafe.

Los medios a través de los cuales se comunican con la sociedad en general es un tema relevante, pues de ella obtienen todos los recursos que devuelven en forma de acción solidaria, y la elección de unos u otros denota su capacidad económica, su planteamiento más o menos tradicional y/o original de la comunicación, el público al que se dirige, el grado de inserción en la sociedad de la información, etc. Pero es más, habida cuenta de que la comunicación no es un proceso unidireccional, los medios empleados por las organizaciones revelan mucho también de la sociedad extremeña.

Es digno de mención que las dos formas más utilizadas por las organizaciones para darse a conocer, realizar campañas concretas o simplemente publicidad de ellas mismas, sean las tradicionales de cartelería y trípticos impresos, ya que

[10] En trabajos anteriores centrados en las ONGD (López Rey, 2001, 2006) apuntábamos ya que este tipo de organizaciones se mostraban reacias a hacer públicas su ideología política y/o religiosa ante el temor a ser etiquetadas por parte del público y perder apoyos y recursos. No creemos que se trate del mismo caso, pero no deja de ser sospechoso que haya 13 entidades que afirmen trabajar específicamente hacia o con el colectivo de varones, pero 12 de ellas no lo digan en la primera opción ni en la segunda. Otro ejemplo es el de las organizaciones que afirman trabajar la atención a la diversidad sexual; algo que posiblemente define mucho de su propia identidad como organización, no es explicitado hasta la cuarta opción de respuesta.

alrededor de dos de cada tres los emplean (68,53% y 60,41% respectivamente). En lo que se refiere a la utilización de los medios de comunicación de masas, el preferido por la mayor parte de las asociaciones es el anuncio en periódico impreso (37,06%), seguido de las cuñas en radio (34,52%) y los espacios en televisión (23,86%). Hay que tener en cuenta que el elevado peso relativo de estos medios se explica gracias a que, pese a su coste elevado, siguen constituyendo un buen mecanismo para llegar a la población; también hay que tener en cuenta que algunos medios de comunicación ceden gratuitamente o a bajo precio sus espacios a entidades no lucrativas o de interés social. Es igualmente destacable, aunque difícilmente cabría esperar otra cosa si atendemos a su coste, que el correo electrónico haya superado al correo ordinario (9,14% emplean el correo tradicional frente al 37,06% que hacen uso de la herramienta informática). También es interesante que las revistas o boletines, un medio que tradicionalmente ha servido para que las organizaciones se den a conocer además de mantener informada a su base social, siga siendo empleado por más de una de cada tres organizaciones (36,04%), y que el medio que viene a sustituirlo en la sociedad de la información, la página web, ya sea empleado por casi el mismo número de entidades (34,01%). Otros medios, como la comunicación personal (el boca a boca), el merchandaising y el novedoso sistema de comunicación a través de SMS son minoritarios aunque en diferente grado (12,69%, 6,60% y 2,54% respectivamente).

Además de los medios de comunicación, un indicador de la relación que las entidades del Tercer Sector mantienen con su entorno, especialmente el constituido por organizaciones similares, es el de la pertenencia a plataformas, coordinadoras, redes de organizaciones, etc. Es éste, además, indicador de vertebración y fortaleza del conjunto, ya que un sector con fuertes vínculos entre las asociaciones que lo componen comparte información, se adapta mejor a las circunstancias, etc.; mientras que un sector atomizado y con poca relación entre sus organizaciones es más débil. Poco más de la mitad de las organizaciones encuestadas manifiesta pertenecer a entidades colectivas.

Además de la pertenencia a plataformas o coordinadoras, otro indicador del grado de relación que tienen las organizaciones sociales con su entorno es la colaboración que reciben de las empresas. Independientemente del tema económico, que se tratará en un apartado propio, nos interesa conocer ahora si las organizaciones del Tercer Sector mantienen lazos más o menos estables con las organizaciones del mercado y por esa razón se les preguntó si recibían algún tipo de colaboración de empresas que no fuera monetaria. La respuesta es afirmativa en el 37,6% de los casos, esto es, 74 organizaciones afirmaron recibir colaboración de empresas.

Profundizando más en este aspecto, también se les preguntó acerca de si habían firmado convenios o contratos de colaboración con instituciones públicas y privadas. En concreto, diferenciábamos entre administraciones públicas, empresas, fundaciones y otros. El resultado es similar al anterior: 72 organizaciones (el 36,5%

del total) afirmaron haber firmado 112 convenios o contratos de colaboración con instituciones públicas o privadas. Con quién se firman estos convenios aparece reflejado en el Gráfico 10 y resulta significativo.

Más de la mitad de los convenios se firmaron con la Administración. En concreto, 30 con la Junta de Extremadura, 14 con los Ayuntamientos, 8 con la Diputación, 6 con la Universidad de Extremadura, 2 con el Estado Central y 1 con la UE y con otra Comunidad Autónoma (la andaluza).

En lo que se refiere a los convenios firmados con las empresas, 11 de los 16 lo fueron con diferentes cajas de ahorros; 8 con cajas extremeñas (5 con la de Badajoz, 2 con la de Extremadura y 1 con la Rural) y 3 con otras (La Caixa, Caja Madrid y Caja Duero). Los otros 5 se reparten entre Sanex, Coca Cola, Club Deportivo Badajoz, Lusiberia y Deportes García Hierro. Esto no significa que toda la colaboración que tienen las empresas se limite a éstas pues, como hemos visto, más de un tercio de las entidades consultadas afirmó recibir ayuda de empresas, sino que esta colaboración se estabiliza o regulariza con la firma de un convenio de colaboración o contrato.

Y casi un tercio de los convenios se realiza con entidades no lucrativas, bien asociaciones (10), sindicatos (2), colegios profesionales (1) o, lo más habitual, fundaciones (21). En este caso hay que llamar la atención sobre un hecho significativo: de los 21 convenios firmados con fundaciones, 8 lo fueron con fundaciones de diverso tipo (desde la de Los Santos de Maimona hasta la Fundación Ideas, ONCE o Ayúdate, por ejemplo), y 13 tuvieron como socios a fundaciones de cajas de ahorro. Y en este caso nos encontramos con que la que aparece mencionada con mayor frecuencia es la de La Caixa (6), seguida de la de Caja Badajoz (3), Caja Extremadura (2), El Monte y Caja Madrid (1). Decimos que llama la atención porque nos parece significativo que las cajas extremeñas aparezcan mencionadas cuando se les pregunta a las organizaciones sociales por sus convenios con empresas y menos cuando se les pregunta por los convenios firmados con las fundaciones, y a la inversa, que una institución como La Caixa se reconozca esencialmente en tanto que Fundación y menos como entidad financiera.

Llegados a este punto, cabría preguntarse si son las organizaciones que reciben ayuda no monetaria de las empresas las mismas que firman convenios con ellas y con otras instituciones o, dicho de otro modo, si las organizaciones que tejen lazos y vínculos con otras entidades son pocas o no. Para responder a esta cuestión hemos relacionado las dos variables a las que nos hemos referido antes y los resultados nos informan de que 111 entidades, el 57% del total de la muestra, no mantuvo ningún tipo de relación, ya fuera de colaboración informal o formalizada en convenios o contratos, con ninguna otra entidad del Tercer Sector, de la Administración y/o del mundo empresarial o Mercado. En el caso opuesto, un 15% de las entidades (30) colaboraron de manera formalizada con instituciones y recibieron colaboración informal por parte de las empresas. Un porcentaje mayor, el 21% (42) tuvo sus

colaboraciones solamente de manera formalizada y un 7% (14) sólo mantuvo relaciones informales con empresas. Esto revela un dato preocupante, como es el escaso desarrollo de vínculos de colaboración con instituciones del entorno. En efecto, bastante más de la mitad de las organizaciones encuestadas no establecen vínculos.

En realidad, para mantener una afirmación como la anterior es necesario saber si ese núcleo de organizaciones que no mantuvieron relaciones formales o informales en 2004 con empresas, administraciones, fundaciones u otras organizaciones sociales, tampoco se relacionó de otra forma. En este sentido, ya hemos dicho que se les preguntó a las organizaciones si pertenecían a plataformas o coordinadoras. Pues bien, de las 111 organizaciones que manifestaron no colaborar formal o informalmente, 57 tampoco pertenecen a entidad colectiva alguna, casi un 29%. Por otro lado, relacionamos también las respuestas a la pregunta anterior con las que se referían a si se mantenían relaciones de colaboración con otras entidades no lucrativas, relaciones que no tienen que ser formalizadas pero que pueden implicar vínculos estrechos en cualquier caso. En la Tabla 6 aparecen relacionadas ambas variables de manera que se puede vislumbrar una suerte de continuo. En un extremo se hallan las organizaciones que mantuvieron relaciones formalizadas con otras instituciones, que recibieron apoyo no monetario de empresas y que se relacionan con otras entidades no lucrativas de manera constante (son 12, un 6,09% del total muestral). En el otro extremo están aquellas que no colaboraron con otras entidades del sector, ni con empresas, ni con administraciones públicas, formalizadamente o no (en este caso son más del doble, 26, un 13,2% del total). Y aunque las organizaciones de este último grupo pertenecen a entidades colectivas como federaciones, plataformas o coordinadoras, no se puede obviar el hecho de que muchas entidades mantienen pocos vínculos con otras organizaciones de su entorno, del tipo que sean, y que lo deseable en cualquier caso son asociaciones con sólidos y estables vínculos, tanto con la administración y empresas, como, sobre todo, con otras organizaciones no lucrativas.

Tabla 2.6. Organizaciones según los vínculos institucionales con otras entidades (valores absolutos y % sobre el total de la muestra)

		Firmó convenios con otras entidades y/o tuvo colaboración de empresas en 2004				
		Sí ambas cosas	Firmó convenios pero no colaboró con empresas	Colaboró con empresas pero no firmó convenios	Ninguna de las dos cosas	Total
Colaboración con otras ONL	Sí de manera constante	12 (6,09%)	19 (9,64%)	9 (4,57%)	33 (16,75%)	73 (37,06%)
	Sí de manera esporádica	11 (5,58%)	13 (6,60%)	1 (0,51%)	43 (21,83%)	68 (34,52%)
	No han colaborado	6 (3,05%)	7 (3,55%)	4 (2,03%)	26 (13,20%)	43 (21,83%)
	Total	29 (14,72%)	39 (19,80%)	14 (7,11%)	102 (51,78%)	184 (93,40%)

Para comprobar realmente el tipo de relación que mantienen las organizaciones sociales con su entorno, habría que preguntar a las personas que forman parte de ese entorno y a la población en general. En nuestro caso, lo que hicimos fue preguntar a las organizaciones sobre la credibilidad que creían que tenían entre la población en general. En el Gráfico 12 se presentan los resultados, y nos dice que casi dos de cada tres consideran que tienen mucha o bastante credibilidad, mientras que casi el 20% cree que tienen poca y un 2,5% creen que ninguna credibilidad.

Tabla 2.7. Credibilidad (subjetiva) que tiene la organización entre la población en general según los vínculos institucionales con otras entidades (valores absolutos y marginales por columna)

		Firmó convenios con otras entidades y/o tuvo colaboración de empresas en 2004				
		Sí ambas cosas	Firmó convenios pero no colaboró con empresas	Colaboró con empresas pero no firmó convenios	Ninguna de las dos cosas	Total
Credibilidad (subjetiva) que tiene la organización	Mucha	9 (30%)	12 (31,58%)	5 (41,57%)	21 (23,33%)	47 (27,65%)
	Bastante	12 (40%)	22 (57,89%)	1 (16,67%)	43 (47,78%)	79 (46,47%)
	Poca	9 (30,5%)	4 (10,53%)	4 (33,33%)	22 (24,44%)	39 (22,94%)
	Ninguna	0	0	1 (8,33%)	4 (4,44%)	5 (2,94%)
	Total	30 (100%)	38 (100%)	12 (100%)	90 (100%)	170 (100%)

Hemos cruzado estas respuestas con la variable anteriormente descrita y, si bien no es estadísticamente significativa, creemos que es sociológicamente relevante. Sus datos se ofrecen en la Tabla 7 y se puede observar cómo entre las organizaciones que formalizan sus vínculos no existe la percepción de ninguna credibilidad y la percepción de mucha o bastante supera el 70% (70% en el caso de las organizaciones que firmaron convenios y recibieron colaboración informal y 89,5% para las que sólo firmaron convenios). Por el contrario, el 41,7% de las organizaciones que recibieron colaboración informal pero no firmaron convenios creen que la gente cree poco o nada en ellas; y si este porcentaje desciende al 30% en el caso de las organizaciones con ningún vínculo, también es destacable que un 4,5% de las mismas entiende que su organización no goza de credibilidad.

2.4. EL TAMAÑO

2.4.1. La base social

A diferencia de las fundaciones, que se caracterizan por ser un patrimonio al servicio de un fin, las asociaciones se definen como el conjunto de personas organizado con vistas a la consecución de un fin de interés general y no lucrativo (Lasarte, 1990: 164). Los socios son, pues, el activo fundamental de las asociaciones, y no solamente en el sentido económico. En efecto, una organización que tenga un gran número de socios cuenta con una base económica sólida, lo que le posibilita planificar acciones a largo plazo, acceder a medios de comunicación, etc. Pero sobre todo, lo que le confieren los socios a las asociaciones es legitimidad y, con ella, estatus y prestigio.

Si tomamos el conjunto de socios de las organizaciones y lo dividimos entre el total que respondieron a la encuesta, el perfil medio resultante es el de una asociación que cuenta con casi 342 socios. La media es ciertamente alta, pero es que nos encontramos con una distribución con muchos valores extremos, como se pone de manifiesto en el Gráfico 13. En efecto, hay un 50% de asociaciones que cuentan con menos de 100 socios (un 20% tienen menos de 30); un 25% tienen entre 100 y 250 socios y otro 25% supera esa cantidad (un 5,1% supera los 1.000 socios y hay una asociación que dice contar con 10.000 asociados). En realidad, el perfil que hemos dado más arriba es una meta a alcanzar para el 80% de las asociaciones consultadas.

Pero tan importante como el número de socios es que éstos lo sean de verdad, es decir, que asuman sus compromisos con la organización, que participen activamente en ellas. Esto es difícil de determinar[11], pero sí nos podemos hacer una idea si tenemos en cuenta qué porcentaje de socios están al corriente de pago de sus cuotas. El gráfico 14 nos muestra los resultados.

De las asociaciones que respondieron a esta cuestión, casi la mitad (49,2%) tenían al 100% de sus socios al corriente de pago de sus cuotas; y una de cada cuatro contaba con un porcentaje de socios al corriente de pago de entre el 70% y el 99%. Organizaciones que tuvieran a la mitad de sus socios sin pagar al día son un 19,4%. Son datos significativos por cuanto las cuotas de los socios, sobre todo en las organizaciones más pequeñas, constituyen la principal fuente de ingresos y determinan la capacidad de actuación de la organización.

Pero más importante que los porcentajes en sí es el dato de que cuando se les preguntó a las entidades por el número de socios, un 11,2% decidió no contestar. Y cuando se les preguntó acerca del porcentaje de socios al corriente de pago la no respuesta se multiplicó por tres y alcanzó el 37,1%, es decir, que más de una de

[11] En cualquier caso, requeriría un estudio específico que escapaba de los objetivos de la presente investigación.

cada tres asociaciones se negó a decir cuántos de sus socios están al corriente de pago de sus cuotas. Aunque se entiende que las organizaciones tengan cierta actitud de reserva cuando se les pregunta por sus socios, no es justificable. No son pocos los expertos y los representantes de organizaciones sociales que coinciden en que la gran asignatura pendiente de las entidades del Tercer Sector es su transparencia (Herranz de la Casa, 2008) y, en este caso, debemos decir que una de cada tres asociaciones no son transparentes. En muchos casos esta actitud se debe a que consideran que esta información es privada, como lo es en las familias hablar de la vida privada de sus miembros, un asunto que compete únicamente a la asociación. Y siendo esto verdad, debemos advertir también que las asociaciones no son familias; son privadas, cierto, pero operan y trabajan en el ámbito público y obtienen de la sociedad (tanto de los ciudadanos privados como de las administraciones públicas y de las empresas) recursos económicos y humanos. Conviene recordar también que las fundaciones, como las asociaciones declaradas de utilidad pública, tienen la obligación legal de informar de estas cuestiones así como de sus memorias económicas y de actividades. Y que en el futuro, las asociaciones mejor situadas en su entorno lo serán solamente si son transparentes.

Es posible que las asociaciones sean reacias a contar el número de socios y si éstos están al corriente de pago de sus cuotas porque también les preguntamos acerca del importe y periodicidad de las mismas. Combinando ambas respuestas obtenemos los ingresos que las asociaciones perciben anualmente por estos conceptos, y los resultados son tremendamente significativos.

En efecto, y dejando al margen a las organizaciones que no quisieron responder (83, un 42% del total de la muestra), las cuotas de socios son de 5 euros o menos en 27 organizaciones (el 23,7% de las asociaciones que respondieron), de entre 6 y 10 euros en 40 (35,1%), de entre 11 y 25 euros en 22 (19,3%) y superiores a los 26 euros en 25 (el 21,9% restante). Las cuotas en sí son bastante bajas en general (sólo un 7% de organizaciones tiene cuotas superiores a 50 euros), pero es necesario saber también de la periodicidad de las mismas para conocer la cantidad total ingresada al año por este concepto.

El Gráfico 15 muestra los ingresos que le supone a las organizaciones cada socio al año. Y nos advierte ya de que la economía de las entidades no dependerá de las aportaciones voluntarias en muchos casos (y que necesitarán recurrir a otras fuentes de financiación, mayoritariamente públicas, como veremos). En efecto, si queremos definir de alguna forma la situación no puede ser sino de misérrima, puesto que supera con creces la situación de pobre. En efecto, no se puede calificar de otro modo una situación en la que la media de ingresos anual por socio es de 43,5 euros. Pero es que si sacamos del análisis a la única entidad que sobrepasa claramente a las demás (una asociación de enfermos, que suelen ser las que establecen cuotas más altas) la media para el conjunto de asociaciones apenas supera los 32 euros anuales.

Es cierto que muchas de las asociaciones que establecen cuotas de asociados más bajas son de mayores (el 89% de las de este tipo fija cuotas de menos de 10 euros al año a sus socios) y que este tipo de entidades entiende que la situación económica de sus asociados dificulta incrementar esa cantidad. Pero no lo es menos que también hay asociaciones de otros tipos que tienen ingresos de esa cuantía por socio al año y que, en conjunto, suponen un 32% (del total que respondieron a la pregunta). Y resulta que son las organizaciones que establecen aportaciones más altas a sus asociados las que entienden mayoritariamente que cuentan con el número adecuado de ellos para afrontar su misión (60%), por lo que cabe preguntarse si las que cuestionan su número de socios como adecuado no deberían plantearse en realidad aumentar sus cuotas.

Otro dato relevante es si el número de socios aumentó o disminuyó con el tiempo. Para conocer este dato se les pidió a las asociaciones que valoraran si la situación en el momento de contestar al cuestionario era mejor, similar o peor con respecto al año anterior. En el Gráfico 16 se observa cómo para el 41,1% la situación había mejorado y para el 37% se mantenía más o menos igual, mientras que para un 6,6% había empeorado. Un 15,2% no respondió.

Independientemente del número de socios es la cuestión de si éstos son los suficientes como para que la organización pueda alcanzar los objetivos que se propone conseguir. En este sentido, el Gráfico 17 nos muestra cómo la mitad de las asociaciones entiende que cuenta con un número insuficiente de socios (un 7,6% afirma que tienen un número muy insuficiente; un 15,2% que es bastante insuficiente y un 22,3% que algo insuficiente). Por el contrario, para un 36% de las organizaciones, sus socios son los adecuados para alcanzar las metas propuestas, mientras que un 5,6% cree contar con más socios de lo necesario para ello. Un 13,2% no supo o quiso contestar a esta cuestión.

Decíamos antes que una de las diferencias entre las fundaciones y las asociaciones, la fundamental en realidad, es en cuanto a su naturaleza. Las fundaciones tienen una naturaleza patrimonial, son un patrimonio económico puesto al servicio de un fin; mientras que las asociaciones poseen una naturaleza personal, esto es, son personas asociadas con un mismo objetivo o propósito. Esto conlleva en la práctica diferentes estructuras organizativas, ya que las fundaciones no cuentan con socios (cuentan con un patronato) pero sí tienen donantes económicos, esto es, las personas que colaboran apoyando económicamente a la organización. Las asociaciones, por su parte, cuentan con socios, pero también pueden tener donantes económicos.

Por eso hemos preguntado por el número de donantes o colaboradores económicos con el que cuentan las asociaciones, pues constituyen una parte importante de su base social. En el Gráfico 18 se muestran los resultados. 134 asociaciones no quisieron o supieron responder a esta pregunta, lo que constituye un 68% del total de la muestra. De las entidades que sí lo hicieron, casi un 14% cuentan con menos de 10 donantes económicos, un 6,6% con entre 10 y 45 y menos de un 5% con entre

45 y 175. No obstante, hay 14 asociaciones (el 7,1% de las que respondieron) que dicen contar con más de 175 donantes.

Pero las organizaciones también pueden recibir donaciones de otras organizaciones, como empresas. Dejando al margen que casi tres cuartas partes de las organizaciones no respondieron a esta pregunta, el 6% sí lo hicieron para afirmar que no cuentan con este tipo de donantes. Por el contrario, un 8,6% de las entidades cuenta con un donante organizacional estable; un 5,1% con dos, el mismo porcentaje que cuenta con entre tres y diez. Algo más del 2% cuenta con once o más organizaciones como donantes económicos estables.

2.4.2. La presencia en el territorio y la complejidad organizacional

Un indicador habitual del tamaño de una organización es el número de delegaciones con las que cuenta. El Gráfico 20 nos informa de que el 78,1% de las entidades sólo cuentan con una delegación, mientras que un 13,1% tienen entre 2 y 4 y un 8,6% 5 o más.

Estos datos nos sugieren una presencia de las organizaciones de carácter fundamentalmente local. Y en efecto, como informa el Gráfico 21, el 41% de las organizaciones encuestadas define su ámbito de actuación como local, mientras que el 13,2% lo define como comarcal. Un 10,2% dice operar en el ámbito provincial, mientras que un 21,3% lo hace en el ámbito de la región. Finalmente, el 3,6% trabaja a nivel de toda España y una proporción mayor, el 6,1%, lo hace en el plano internacional.

En lo que se refiere a la complejidad, hemos de decir que se les preguntó a las organizaciones sobre el número de departamentos con responsables identificables[12]. Hemos de decir que la mayor parte de las asociaciones respondieron a esta pregunta (que era abierta y de respuesta múltiple en el cuestionario) indicando los puestos a los que obliga la ley (tesorero, secretario, etc.) y que éstos no se han considerado. Sólo se han tenido en cuenta aquellas áreas de trabajo que denotan una especialización funcional dentro de la organización (como formación, sensibilización, comunicación, voluntariado, etc.). Los resultados aparecen en el Gráfico 22 y muestran un sector con un gran número de entidades poco diferenciadas internamente. En efecto, el 72,6% de las organizaciones no cuentan con ningún departamento con responsable identificable, siendo un 14,2% las que tienen entre uno y tres y un 13,2% cuatro o más.

[12] La razón de preguntar por responsables identificables obedece a que es posible que una asociación tenga identificada la necesidad del departamento pero si no cuenta con un responsable, es posible que el departamento todavía no se ha consolidado como tal, o bien que la organización no ha crecido en realidad lo suficiente como para diferenciarse internamente.

2.5. LOS RECURSOS MATERIALES

Los recursos con los que cuenta una asociación son los medios que le posibilitan tanto la consecución de los objetivos que se han propuesto, sus metas organizacionales, como la propia supervivencia como entidad. Junto con los humanos, los recursos materiales (mayormente económicos) son, pues, fundamentales. Pero también revelan información muy interesante de la organización. En principio, a todas las asociaciones les gustaría contar con una sólida y estable economía proporcionada por una gran cantidad de ingresos propios, puesto que ello le aseguraría su independencia como entidad y libertad para establecer los objetivos a seguir y acciones a desarrollar. Esta situación, que es la de alguna entidad como, por ejemplo, Amnnistía Internacional, es, no obstante, la excepción y no la regla. En efecto, la mayor parte de asociaciones consultadas no tienen grandes presupuestos y las que sí cuentan con ellos poseen una débil estructura de ingresos que las avoca a una fuerte dependencia de fondos públicos.

En el Gráfico 23 se ofrecen los datos acerca de los ingresos de las asociaciones. El dato más llamativo vuelve a ser el ocultamiento de los datos, como ya ocurrió con el tema de los socios. La mitad de las entidades no quiso contestar a la pregunta de cuáles habían sido sus ingresos en 2004. El 10,6% del total, manifestó contar con 1.200 euros o menos, y creemos que es una proporción significativa no tanto por el porcentaje en sí, sino por la cantidad de recursos de los que disponen, 200.000 de las antiguas pesetas para todo el año. El 16,2% de las asociaciones obtuvieron entre 1.200 y 5.999 euros. Ambas categorías en conjunto nos dicen que más de una de cada cuatro organizaciones contaron con menos de un millón de las antiguas pesetas para afrontar todos sus proyectos y acciones, pero también los gastos derivados del pago de alquileres, luz, agua, teléfono, etc. Un 8,6% de las asociaciones se encuentran en una categoría superior, y sus ingresos fueron de entre 6.000 y 29.000 euros. Casi la misma proporción de asociaciones que dispusieron de entre 30.000 y 99.999 euros, el 7,6%. Son muy pocas las que superaron esa cifra, el 6,1%, y de ellas la mitad contaron con entre 100.000 y 349.999 euros.

Nos hallamos, pues, con un sector que tiene miedo a decir lo que ingresa. Y de las asociaciones que responden, más de la mitad sobrevive con menos de 6.000 euros al año. Si atendemos al origen de los ingresos, la estructura de financiación de las organizaciones, el Gráfico 24 nos informa de que sólo una cuarta parte de las entidades tiene su base de ingresos cimentada en la actividad propia de la organización, ya sea en forma de cuotas de socios, actividades para recaudar fondos, etc. Sólo un 4,5% obtienen su principal fuente de ingresos de la contratación de sus servicios a otras entidades (el 3% a empresas u otras entidades privadas y el 1,5% a las administraciones públicas), mientras que un 8,1% depende de la iniciativa privada pero en concepto de donaciones. El 53% de las asociaciones tienen en la concesión de subvenciones públicas su primera fuente de ingresos. Que los ingresos provengan de contratos o de subvenciones es una diferencia importante. En el primer caso la asociación está realizando de hecho una actividad necesaria para la

sociedad, seguramente sea estable en el tiempo y si tiene personal contratado, su futuro depende del servicio desarrollado. En el segundo caso la actividad puede ser necesaria o no, pero no tiene asegurada de la misma manera la continuidad en el tiempo y si tiene personal contratado se encuentra en una situación de mayor incertidumbre[13]. En este sentido, es el 38,1% de las asociaciones que obtienen sus ingresos mayoritariamente de subvenciones el que muestra mayores niveles de contratación, lo que advierte de debilidades intensas (por cuanto afectan también a la estructura de plantilla de personal de las asociaciones) debidas a la dependencia de las subvenciones.

En realidad, si contabilizamos las contrataciones y las subvenciones públicas y las ponemos en relación con los ingresos de origen privado, nos encontramos con la situación que describe el Gráfico 25. En primer lugar, constatamos de nuevo la opacidad de las organizaciones a la hora de mostrar sus datos económicos, ya que el 50,7% no quiso contestar. El 13,2% no tiene dependencia alguna de los fondos públicos (y son, como veremos en el capítulo correspondiente, las que menor cantidad de ingresos obtienen); el 10,6% tiene una dependencia que oscila entre el 1% y el 69%; el 9,4% depende de la administración entre un 70% y un 99% y el 16,2% carece de ingresos privados. Los datos son llamativos, pero todavía más si los ponemos en relación únicamente a las asociaciones que respondieron. En efecto, tomando éstas como el total, nos encontramos con que más de la mitad tienen una dependencia de fondos públicos superior al 70% de sus presupuestos y que una de cada tres depende totalmente de ellos. No vamos a valorar si este modelo de financiación es bueno o malo, puesto que existen argumentos razonables que lo justifican (como por ejemplo, que si las administraciones públicas financian al Tercer Sector lo hacen en definitiva con dinero de todos los contribuyentes), pero en cualquier caso constatamos que las organizaciones sociales si funcionan lo es gracias al Estado y que la iniciativa privada de la ciudadanía es muy poco relevante en este aspecto, es decir, que minusvalora el trabajo del Tercer Sector.

Para finalizar con este apartado, queremos hacer referencia a los recursos tecnológicos. Aunque más adelante profundizaremos en esta cuestión y la relacionaremos con otros aspectos como los ingresos, etc., creemos necesario ahora hacer una descripción de los elementos de los que disponen las asociaciones en su quehacer cotidiano.

El Gráfico 26 da cuenta de la presencia que diferentes herramientas tecnológicas tienen en las asociaciones, así como si se emplean (aunque no se posean) por parte de los miembros de las asociaciones de manera prestada (por ejemplo, una asociación no tiene un ordenador portátil, pero se utiliza el que es propiedad de uno de sus miembros). Llama la atención que el elemento más común a las asociaciones sea el PC, por encima incluso del teléfono fijo, ya que un 55,8% de las organiza-

[13] De hecho la relación entre personal contratado y la estructura de ingresos es estadísticamente significativa, con un Chi cuadrado de 21,608, 12 grados de libertad y un nivel de significación de 0,042.

ciones lo tienen (y se usan utilizando para ello los de los miembros de la asociación en un 18,8% de los casos). Es igualmente significativo el hecho de que un 8,6% de las asociaciones tenga que utilizar su correo electrónico a través de cuentas de particulares. También merece la pena señalar que un 8,1% de las asociaciones que tienen internet no lo emplean para hacer accesible su organización en la red a través de una página web. Finalmente, y es algo que denota las pobres economías de las asociaciones, un 42,6% de las asociaciones no dispone de teléfono móvil propio y se hace uso de esa tecnología, no obstante, a través de los teléfonos particulares.

En el cuestionario se dejó abierta la posibilidad de que las asociaciones encuestadas reflejaran otras tecnologías que no aparecían en las opciones de respuesta. En el Gráfico 27 se reflejan aquéllas que fueron señaladas con mayor frecuencia. Un 13,7% dispone de TV y de algún tipo de reproductor de imagen como vídeo o DVD; un 13,2% dispone de escáner o bien de fotocopiadoras; un 12,7% posee cámaras digitales; y casi un 10% dispone de retroproyectores.

Con los datos proporcionados por las asociaciones que ya hemos visto, junto con otros relativos a la calidad de acceso a internet, la importancia concedida a la ofimática, etc., elaboramos un índice que relaciona todas estas dimensiones y que nos proporciona una idea aproximada de en qué situación de inserción se hallan las asociaciones en la sociedad de la información. Este índice oscila entre los valores 0 y 126 y se muestra en el Gráfico 28.

Se observa que tres cuartas partes del total se agrupan en los primeros valores; en concreto, más de una cuarta parte de las asociaciones (un 27,4%) puntúa con 5 o menos, lo que podemos considerar como un nivel muy bajo. Entre 5 y 20 puntos tienen un 33,5% y entre 21 y 60 puntos un 28,9%. Apenas algo más del 10% de las organizaciones se sitúan en el tramo que comprenden los 61 y 126 puntos.

2.6. LOS RECURSOS HUMANOS DE LAS ASOCIACIONES

Es cierto que a muchas personas que trabajan en el Tercer Sector, sobre todo directivos/as de las mismas, no les gusta que se hable de recursos humanos y prefieren sustituir el término por el de personal, voluntarios, etc. Entre las razones que argumentan destacan las de que los recursos son algo que se consume (y este no es el caso del personal de las asociaciones) y que, en cualquier caso, es un término que proviene del ámbito empresarial y que no tiene mucho sentido en el de las asociaciones, sobre todo si éstas cuentan con personal voluntario. No vamos a entrar en este debate, pero sí justificar por qué utilizaremos el término recursos humanos de manera normal. Las organizaciones, sean del tipo que sean (empresas, agencias públicas o entidades no lucrativas), cuentan para su quehacer cotidiano con recursos de diverso tipo. Hay recursos materiales (y dentro de éstos, económicos), hay capital social y hay también el derivado de contar con determinado tipo y cantidad de personal. A estos últimos recursos se les denomina habitual-

mente humanos porque es precisamente el factor humano el principal. El personal, su cualificación, dedicación, horas dedicadas, etc. son elementos importantes que coadyuvan junto con otros muchos para que la organización logre sus objetivos o, simplemente, sobreviva.

En el Tercer Sector existe un tipo muy especial de personal, aquel que dedica altruistamente su tiempo a la organización, es decir, el voluntario. Es tan importante que en muchos casos ha dado nombre al Tercer Sector. En efecto, es tan frecuente caracterizar a las asociaciones como voluntarias que esta característica es confundida a menudo, y se entremezclan los términos de voluntarios y organizaciones voluntarias sin especificar si se hace referencia al individuo que desarrolla una actividad altruista o a la institución donde lo hace (Mora Rosado, 1996: 115; Casado, 1992: 14).

Pero además de los voluntarios (y en este caso no nos referimos al voluntariado social, sino a la persona que dedica su tiempo a una organización sin percibir una remuneración a cambio), en las organizaciones sociales hay cada vez más personal que cobra un salario por su trabajo. La profesionalización (en términos estrictamente de contratación), aunque minoritaria, es un hecho que va a más y eso se nota en no pocas organizaciones. Como veremos, la modalidad de contratación más habitual entre las asociaciones es la de a tiempo parcial, pero existen también (especialmente en determinados tipos de entidades) contratos a tiempo completo. Sobre todas estas cuestiones daremos ahora un repaso general, muy somero. En el capítulo correspondiente se detalla la información referida a los recursos humanos y se pondrá en relación con otras características de las asociaciones.

En las organizaciones que participaron en el estudio hay 29.007 personas que participan en ellas de diversa forma; 12.491 lo hacen como voluntarios y voluntarias[14]; 1.349 lo hacen en cargos directivos de las asociaciones; 101 como trabajadoras a tiempo parcial[15]; y 375 como trabajadores[16] a tiempo completo. Si distribuimos estos datos entre todas las asociaciones con objeto de tener un perfil medio, esta asociación tipo contaría con 63 voluntarios (40 mujeres y 23 varones), una directiva compuesta por 7 personas (4 mujeres y 3 varones), medio puesto de trabajo a tiempo parcial, una trabajadora a tiempo completo y otro medio puesto de trabajo a tiempo completo más[17].

---

[14] Aun a riesgo de molestar a D. Arturo Pérez Reverte y a la Real Academia de la Lengua, y habida cuenta de que son 7.849 mujeres y 4.642 varones (y esta proporción es casi constante en todos los estudios sobre el Tercer Sector), cabe preguntarse si no se debería utilizar el femenino como genérico.

[15] En este caso no se utiliza el genérico: son mujeres.

[16] En este caso volvemos al genérico: son 263 mujeres y 112 varones.

[17] No es un ejercicio de surrealismo estadístico, son valores medios por debajo de la unidad. En concreto, las medias son las siguientes: trabajadoras a tiempo parcial 0,51; trabajadoras a tiempo completo 1,34; trabajadores varones a tiempo completo 0,57; total personal remunerado 2,42.

No obstante, esta organización no es representativa de lo que ocurre en realidad. La razón es que existen valores muy extremos en todas las distribuciones mencionadas. Por ejemplo, hay una organización que tiene 3.718 voluntarios en total, y muchas que no cuentan con ninguno. Del mismo modo, hay una organización que tiene 10 trabajadoras a tiempo parcial, otra 152 a tiempo completo, mientras que son mayoría las que no cuentan con personal remunerado. Así las cosas, y con objeto de presentar los datos de manera más inteligible, hemos preferido recodificar las variables y presentarlas en intervalos más o menos homogéneos. A continuación nos centraremos en los voluntarios para después aportar los datos del personal contratado (a tiempo parcial y completo). Concluiremos con datos acerca de la feminización de las diferentes categorías.

El Gráfico 29 nos informa de que casi dos de cada tres asociaciones cuentan con menos de 10 voluntarios (en concreto, un 42,1% del total dice no contar con ninguno). Casi un 22% tiene entre 11 y 40 voluntarios y prácticamente la mitad, el 11% de 41 a 100. Un 6,6% cuenta con más de 100 voluntarios en sus organizaciones.

Esta cantidad es a todas luces insuficiente si tenemos en cuenta los datos del Gráfico 30, en el que se muestran los resultados de la respuesta a la pregunta de cómo se valora la cantidad de voluntarios en la organización. Menos de una de cada tres organizaciones considera que tiene el número de voluntarios adecuado, para un 37% es insuficiente y para un 15% muy insuficiente.

Sin embargo, a la hora de preguntar si las asociaciones cuentan con programas de voluntariado, sólo en 27% respondió afirmativamente, mientras que un 19% lo plantea como una posibilidad en el futuro. El 43% de las organizaciones respondió claramente que no. Y esto es muy revelador, porque son precisamente las organizaciones que cuentan con programas de voluntariado aquéllas que valoran en mayor medida sus recursos voluntarios como suficiente.

En sentido contrario, las entidades que no cuentan con programas de este tipo son las que creen que tienen pocos voluntarios. Más aún, las organizaciones que ni si quiera se plantean el tener programas de voluntariado en el futuro son precisamente las que valoran como muy insuficiente el número de voluntarios con el que cuentan. A la luz de los datos aquí expuestos, estas organizaciones deberían plantearse en serio la posibilidad de contar con programas de voluntariado, puesto que es muy posible que sean ellas mismas las causantes de los pocos voluntarios que tienen (o de la percepción de que son pocos).

El Gráfico 32 se refiere al personal contratado. Casi un 75% de las asociaciones no tiene personal contratado, mientras que un 13,71% cuenta con entre 1 y 4 trabajadores, un 6,6% con entre 5 y 9 y, finalmente, un 5% tiene 10 o más trabajadores. Es interesante reseñar que un 33,5% tenga previsto contratar trabajadores en el futuro (un 53,8% no y un 12,7% no quiso responder).

En el Gráfico 33 hemos calculado el peso que los puestos de trabajo a tiempo parcial tienen sobre el conjunto de puestos de trabajo remunerado, lo que nos proporciona una idea de la calidad de los puestos de trabajo en el Tercer Sector. Pues bien, teniendo en cuenta que el total en esta ocasión se refiere solamente a las organizaciones que cuentan con personal contratado (recordemos que el 74,6% no lo tienen), el 40% de las asociaciones que sí cuentan con personal solamente tienen puestos a tiempo completo. El 22% tienen a tiempo parcial entre el 0,1% y el 50% de sus puestos de trabajo. En el 16% entre el 50,01% y el 99% de sus puestos de trabajo lo son a tiempo parcial. En el 22% de las entidades todos sus puestos de trabajo lo son a tiempo parcial.

Es interesante comprobar qué nivel de profesionalización existe entre el conjunto de asociaciones consultadas, entendiendo por tal la ratio entre personal remunerado y el total de recursos humanos de la organización. El Gráfico 34 observamos que un 62,9% de las organizaciones que respondieron no cuentan con ningún tipo de profesionalización. El 6,1% tiene profesionalizado al 10% de su personal como máximo; mientras que el 10,1% de las entidades tiene un nivel de profesionalización que oscila entre el 11 y el 40%. Tener un porcentaje superior al 40% de su personal caracteriza a solamente el 9,1%. En este caso el índice de no respuesta se situó en el 11,7%.

Tabla 2.8. Necesidades de personal especializado en las asociaciones consultadas

Posible demanda de trabajo en el futuro	Frecuencia	%
Asesor/a laboral	1	0,74
Auxiliar ayuda a domicilio	1	0,74
Cuidador/a	1	0,74
Director/a de ocio y tiempo libre	1	0,74
Historiador/a	1	0,74
Mediador/a de familia,	1	0,74
Personal tutor	1	0,74
Politólogo/a	1	0,74
Psicomotricista	1	0,74
Socorrista	1	0,74
Técnico/a asuntos sociales	1	0,74
Técnico/a de programas	1	0,74
Técnico/a en márketing social	1	0,74

Posible demanda de trabajo en el futuro	Frecuencia	%
Técnico/a proyectos ayuda al desarrollo	1	0,74
Animador/a socio-cultural	2	1,48
Conductor/a	2	1,48
Educador/a social	2	1,48
Gestor/a cultural	2	1,48
Lic. en Ciencias ambientales	2	1,48
Lic. en Documentación/Dipl. En Biblioteconomía	2	1,48
Pedagogo/a-psicopedagogo/a	2	1,48
Técnico/a de salud	2	1,48
Auxiliar de clínica	3	2,22
Informático	3	2,22
Abogado/a (lic. en leyes),	4	2,96
ATS	4	2,96
Logopeda	4	2,96
Sociólogo/a (2 en igualdad)	4	2,96
Monitor/a (1 deportivo)	5	3,70
Terapeuta ocupacional	5	3,70
Dinamizador/a social	6	4,44
Dip. en Magisterio	6	4,44
Médico (neurólogo/a 2)	6	4,44
Fisioterapeuta	7	5,19
Administrativo/a	13	9,63
Psicólogo/a (y especialistas en salud mental)	16	11,85
Trabajador/a social	19	14,07

No podemos olvidar el dato del total de recursos humanos con los que cuentan las organizaciones. El Gráfico 35 nos informa de que un 22,3% de las asociaciones cuentan con 6 personas (entre trabajadores remunerados y voluntarios) como máximo. Entre 7 y 15 tienen un 27,9%; entre 16 y 30 un 22,3%, entre 31 y 50 un 10,1% y, finalmente, 51 o más un 17,3%.

Para finalizar con este apartado, debemos llamar la atención sobre un hecho que consideramos crucial para conocer la realidad del Tercer Sector, nos referimos a la feminización. Es un hecho que el sector servicios es un sector económico cada vez más feminizado y, en la misma medida, precarizado. El Tercer Sector no es el sector servicios, pero sí es una parte de él; y en la medida en que la afirmación anterior es cierta, cabe encontrarnos con un sector feminizado y precarizado en lo que se refiere a los puestos de trabajo.

Y en efecto, en el Gráfico 36 se puede observar cómo el 7,7% de las organizaciones tienen una feminización de sus puestos de trabajo a tiempo completo con una proporción inferior al 25%, mientras que un 15,3% tiene una feminización de entre el 25,1% y el 50%. Un 20,5% de las entidades tienen feminizados entre la mitad y las tres cuartas partes de sus puestos de trabajo a tiempo completo, mientras que las organizaciones que tienen feminizados estos puestos entre un 75% y un 100% son el 56,4%. Esto revela una fuerte feminización del conjunto del sector en lo que se refiere a los puestos de trabajo a tiempo completo; por cada puesto de estas características ocupado por un varón, hay más de dos (casi tres) ocupado por mujeres. Pero si el dato que acabamos de ver es significativo, el siguiente lo es más todavía: el 100% de los puestos de trabajo a tiempo parcial (y son 101) están ocupados por mujeres. Y si consideramos ambos, la imagen del conjunto de asociaciones es la de que los puestos de trabajo más precarios, peor remunerados, son ocupados por mujeres, mientras que en aquellos mejor retribuidos ya se deja notar la presencia masculina.

Algo así ocurre en el caso del trabajo voluntario y la presencia en cargos directivos. En el Gráfico 37 se puede observar cómo las organizaciones en las que predomina el voluntariado femenino son el 72,8%. En concreto, sólo hay un 4,4% de organizaciones en las que una de cada cuatro voluntarios sea mujer; un 22,8% en las que haya entre 1 y 2 mujeres por cada cuatro voluntarios y son, sin embargo, el 43% las organizaciones en las que tres de cada cuatro voluntarios son mujeres. Y sin embargo, si atendemos a los puestos de responsabilidad en las asociaciones, nos encontramos con que la mitad de los directivos son varones, una paridad que no se da en ninguna otra categoría de las organizaciones.

La feminización del sector cabe entenderla de dos maneras. En primer lugar, se puede ver el Tercer Sector como un espacio donde las mujeres desarrollan la actividad altruista y participan en ellas en todos los niveles, desde el voluntariado hasta las directivas. En cualquier caso, el Tercer Sector no es un espacio diferente de la sociedad en la que se inserta y reproduce los mismos esquemas de desigualdad que ésta, lo que se puede comprobar en las diferencias detectadas en cuanto a los tipos de puestos de trabajo así como a las directivas.

La otra forma de enfocarlo es que las mujeres tienden a ocupar los puestos de trabajo a tiempo parcial puesto que, en un contexto en el que sigue existiendo presión social para que la mujer ocupe el espacio privado familiar, son los que permiten

combinar mejor el trabajo dentro y fuera del hogar. Algo semejante ocurriría en el caso de las directivas; las mujeres ocuparían menor espacio en ellas porque, pese a no ser una actividad remunerada, tiene niveles altos de exigencia que se hacen difícilmente compatible con el trabajo doméstico.

Gráfico 1. Año de creación de las entidades (% acumulado)

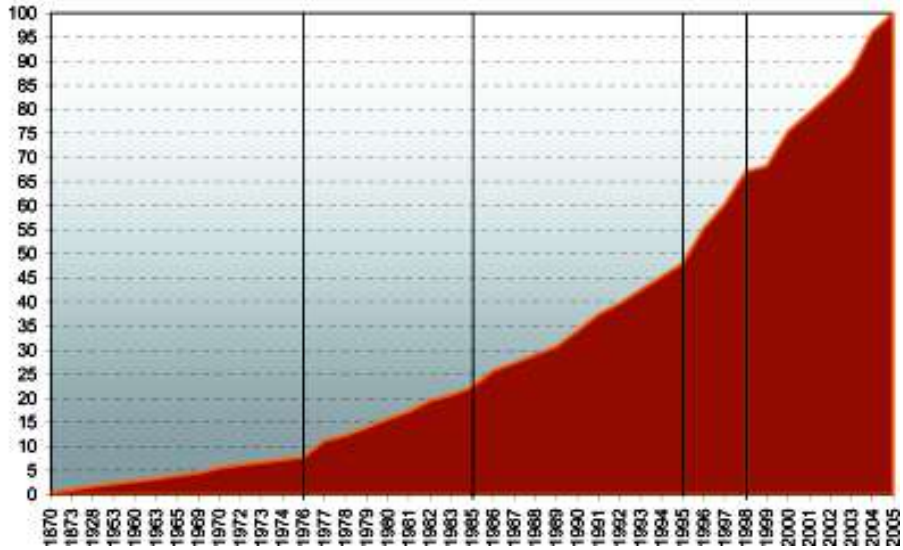


Gráfico 2. Tipo de actividad preferente manifestada (%)

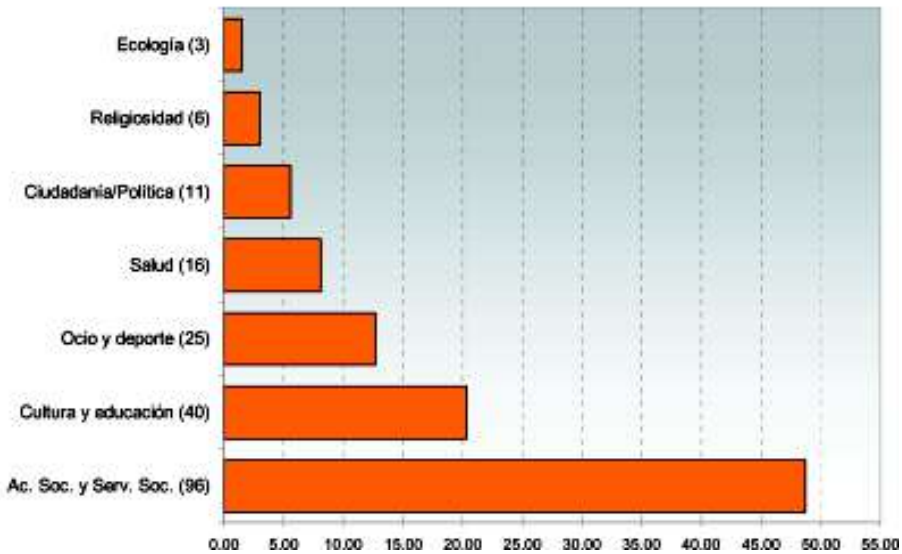


Gráfico 3. Tipo de actividad preferente de las entidades reasignada (%)

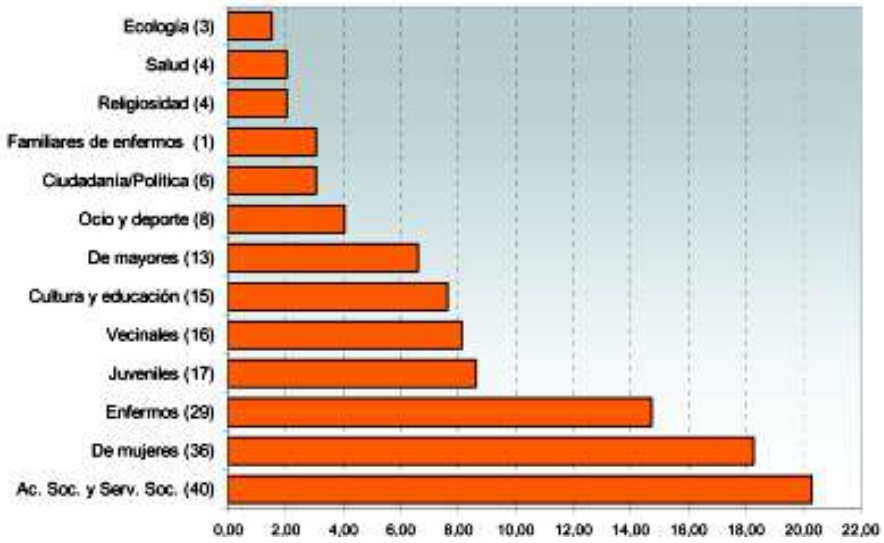


Gráfico 4. % de entidades según número (estimado) de beneficiarios de las acciones (n=139)

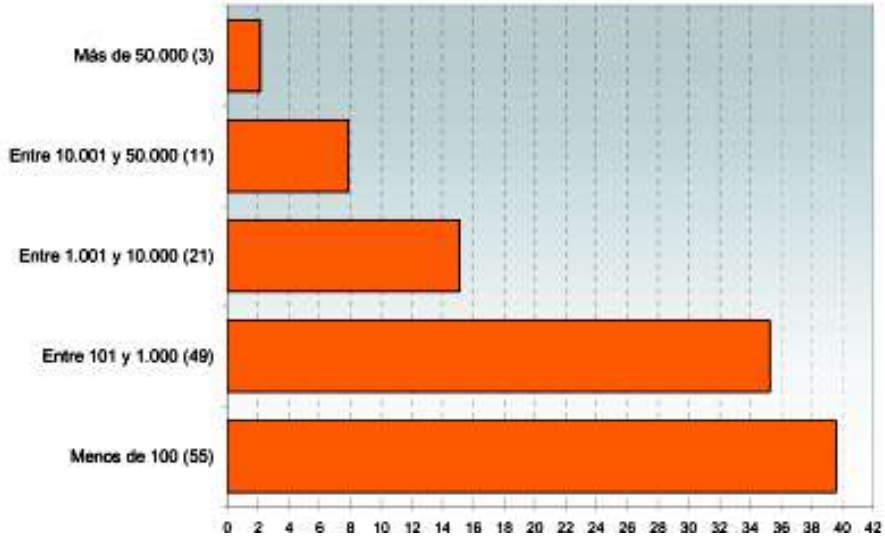


Gráfico 5. Distribución de las entidades según el número (estimado) de beneficiarios (n=139)

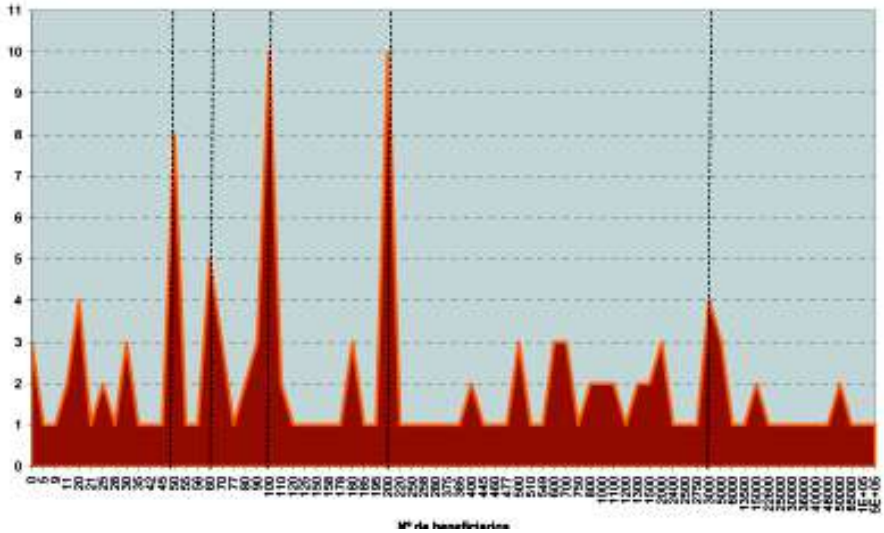


Gráfico 6. Subsectores de trabajo de las organizaciones sociales (1ª respuesta y total)

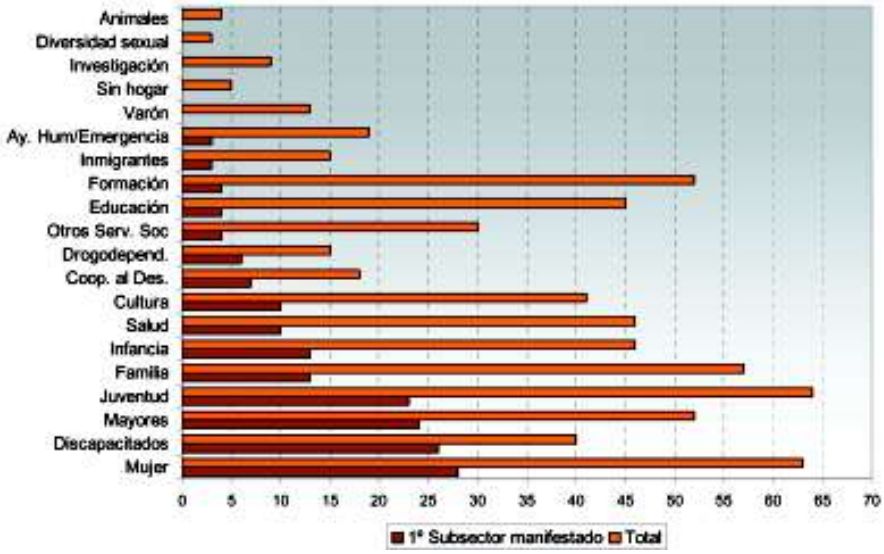


Gráfico 7. Percepción del éxito por cumplimiento de fines en los últimos años (%)

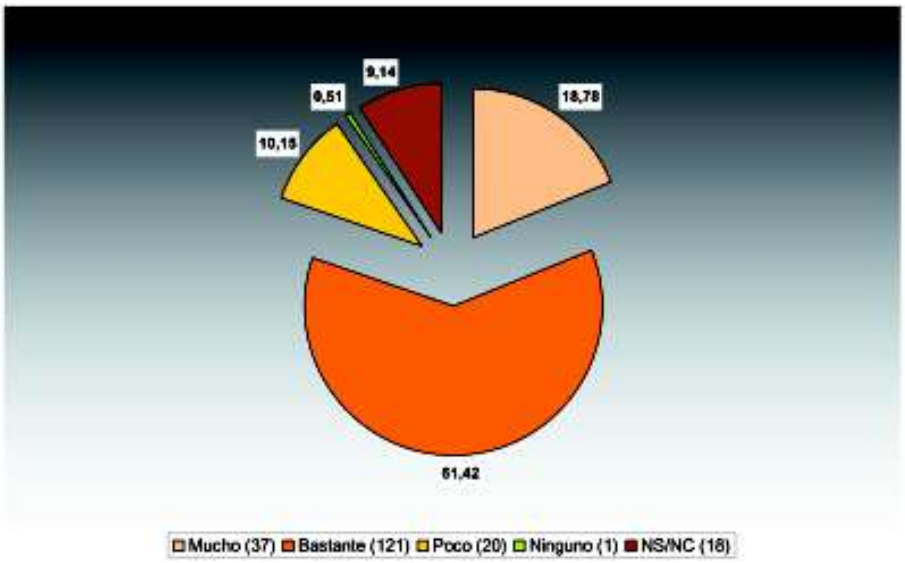


Gráfico 8. Medios empleados por las organizaciones sociales para comunicarse (%)

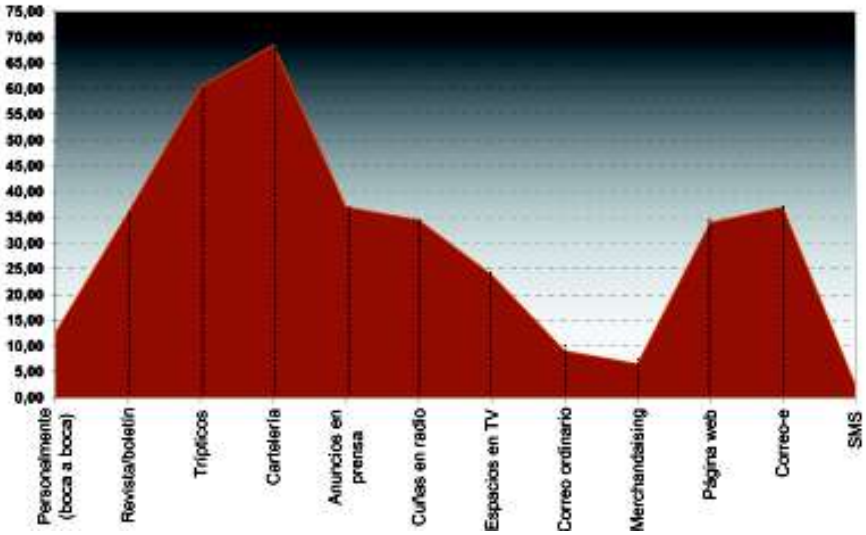


Gráfico 9. Pertenece a federaciones, confederaciones u otras entidades colectivas

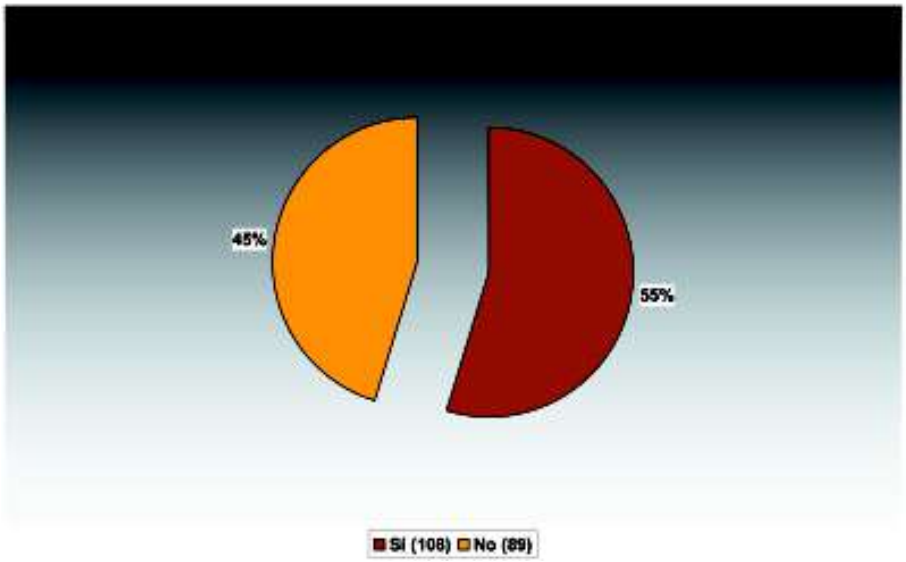


Gráfico 10. Entidades con las que se firmaron convenios de colaboración en 2004.

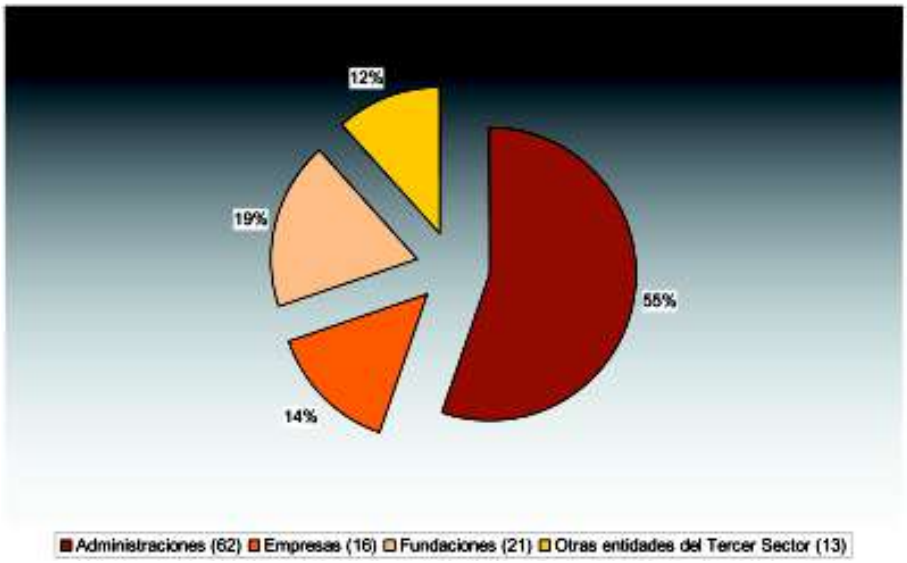


Gráfico 11. Colaboración institucionalizada o no con otras entidades del Tercer Sector, del Mercado y de la Administración

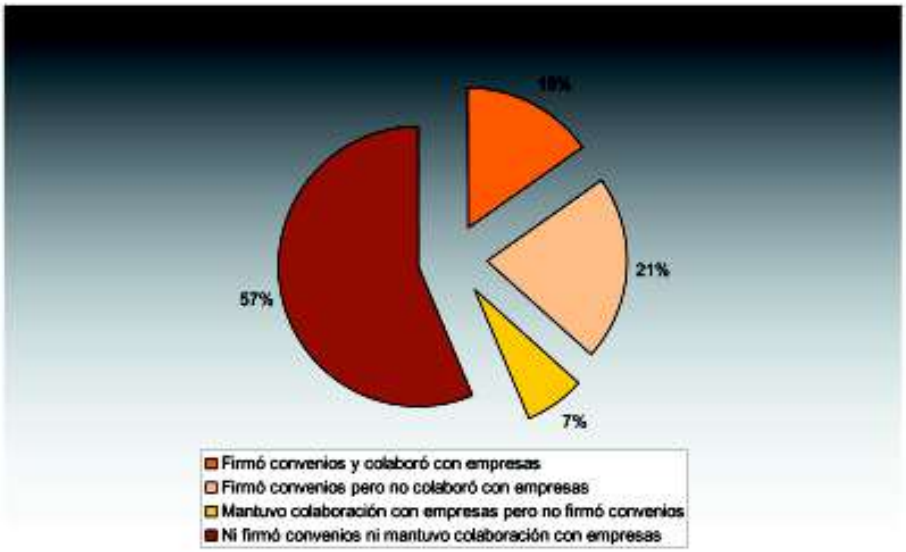


Gráfico 12. Credibilidad (subjetiva) que tiene la organización entre la población en general

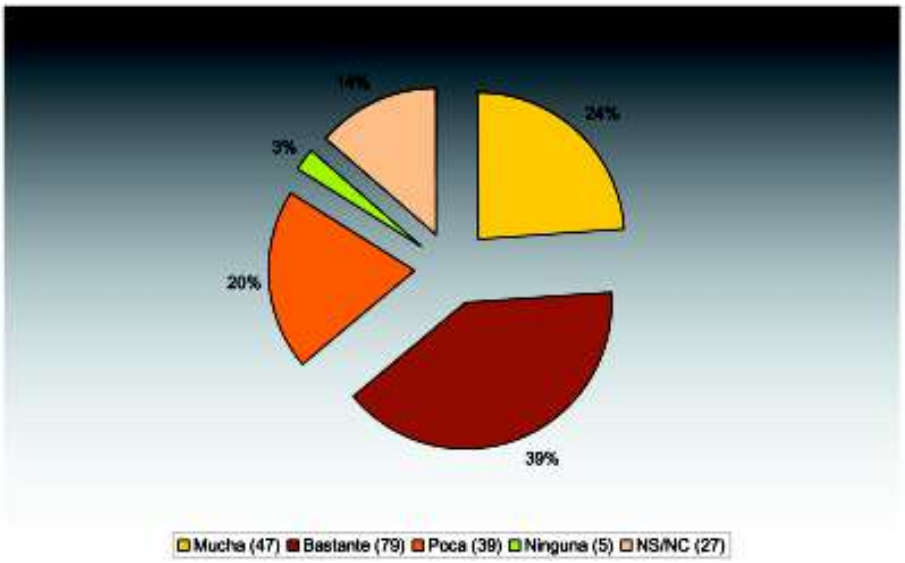


Gráfico 13. Número de socios de las organizaciones

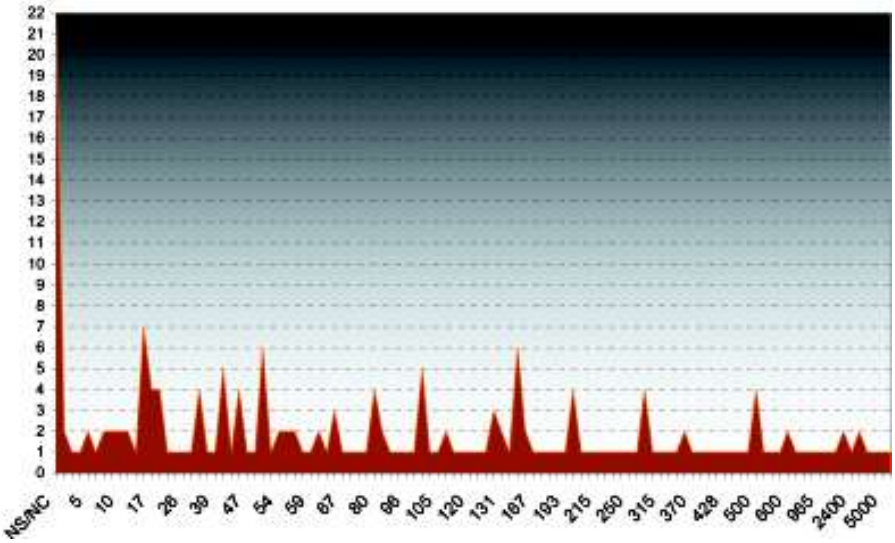


Gráfico 14. Porcentaje de socios al corriente de pago en las asociaciones (estimado)

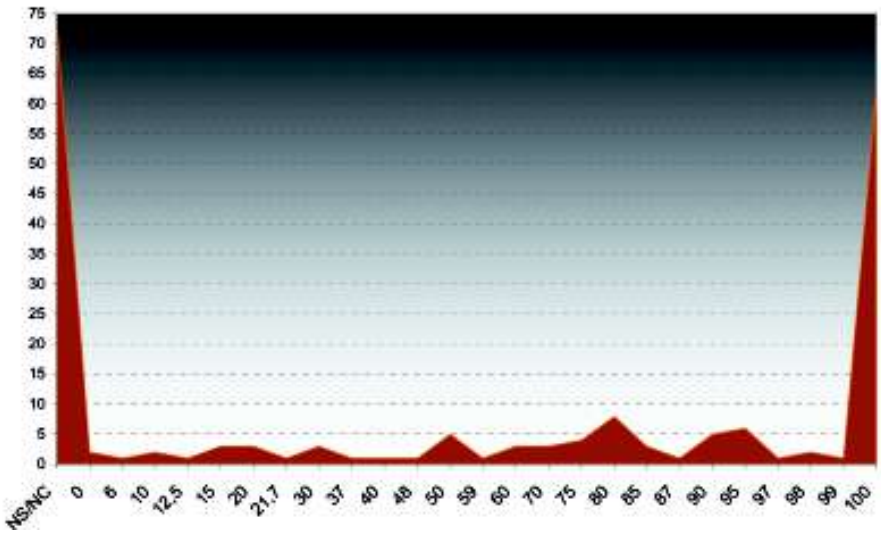


Gráfico 15. Número de organizaciones según los ingresos que tienen al año por cada socio

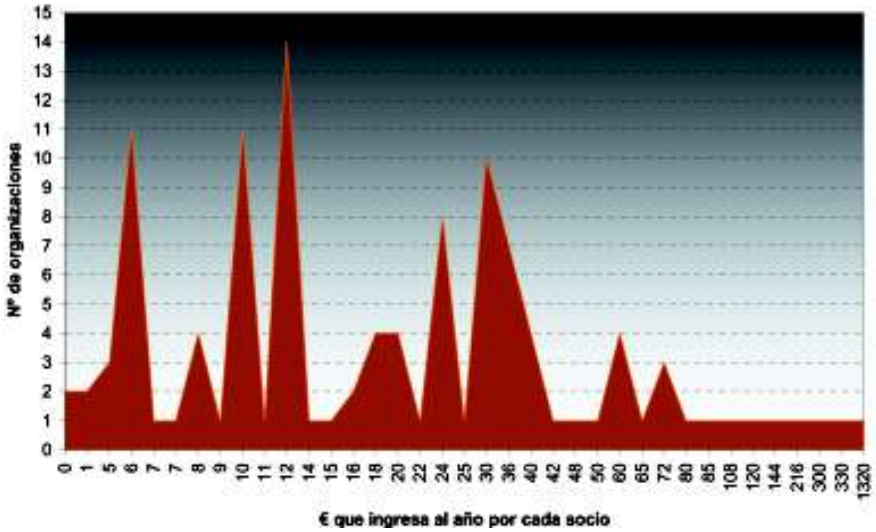


Gráfico 16. Valoración sobre la evolución del número de socios con respecto al año anterior

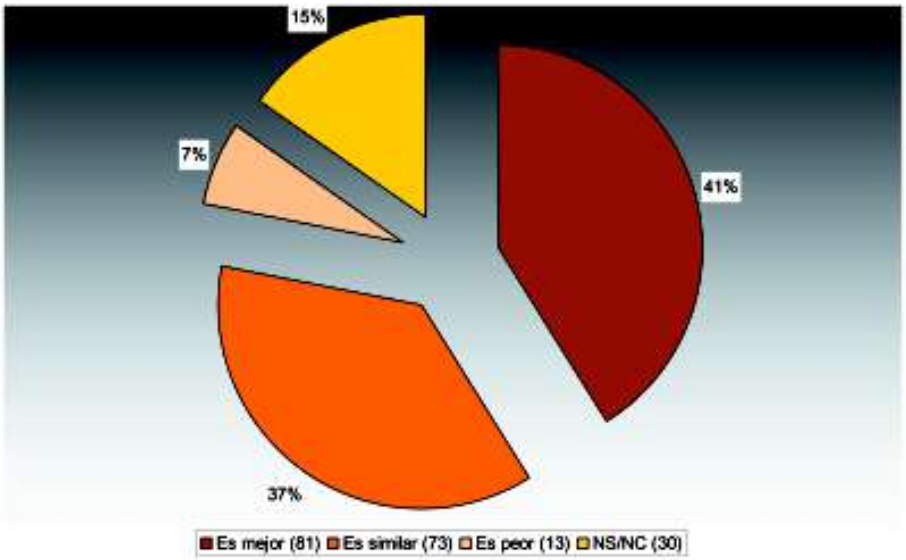


Gráfico 17. Valoración sobre si el número de socios es suficiente o no para alcanzar los objetivos propuestos por las asociaciones.

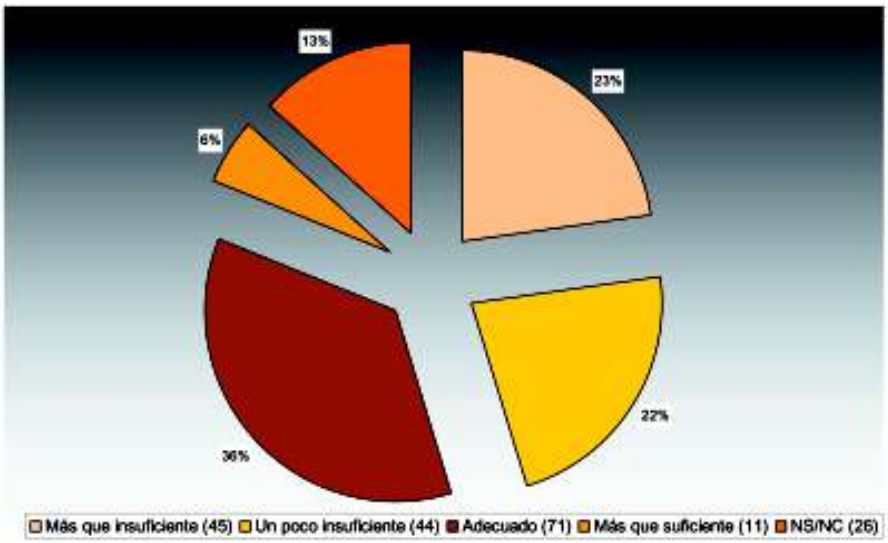


Gráfico 18. Organizaciones según sus colaboradores económicos.

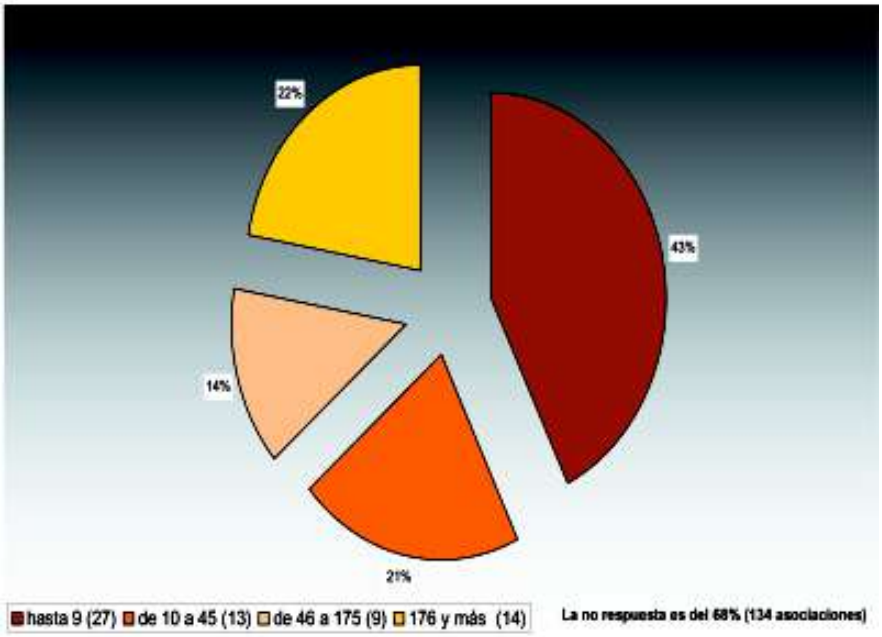


Gráfico 19. Organizaciones según su número de donantes organizacionales.

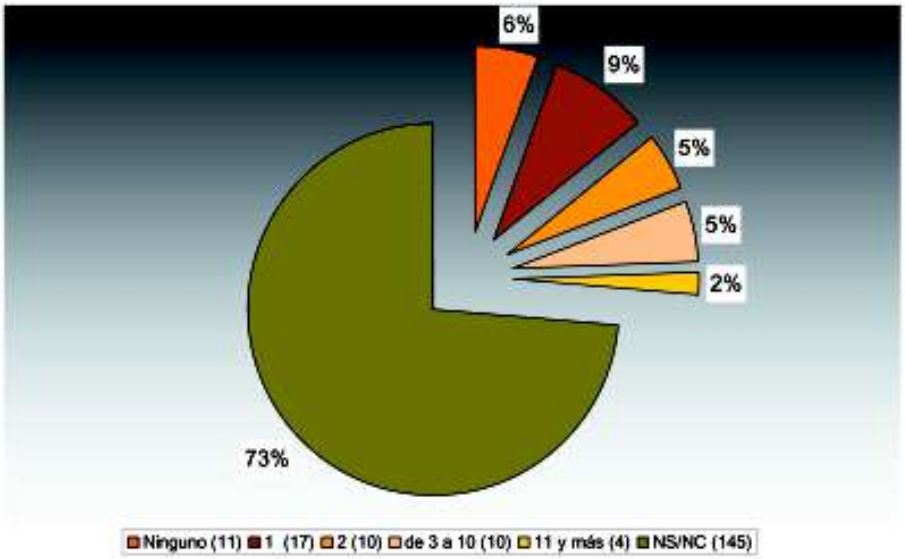


Gráfico 20. Organizaciones según número de delegaciones con las que cuenta

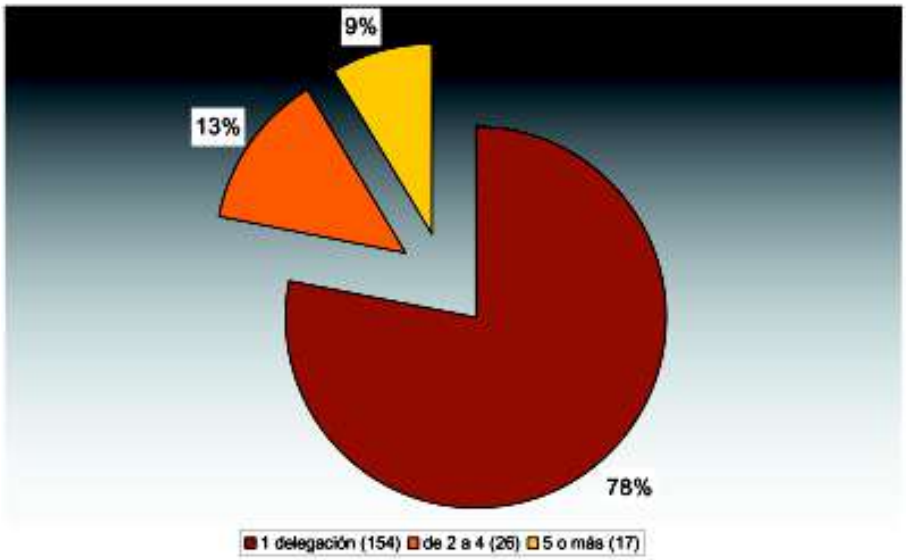


Gráfico 21. Organizaciones según su ámbito de actuación

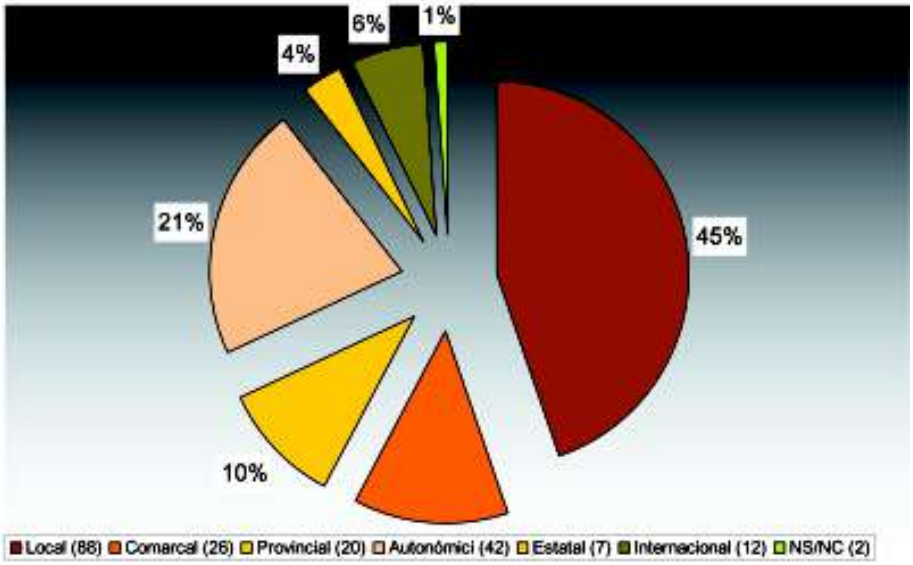


Gráfico 22. Organizaciones según complejidad interna entendida como número de departamentos

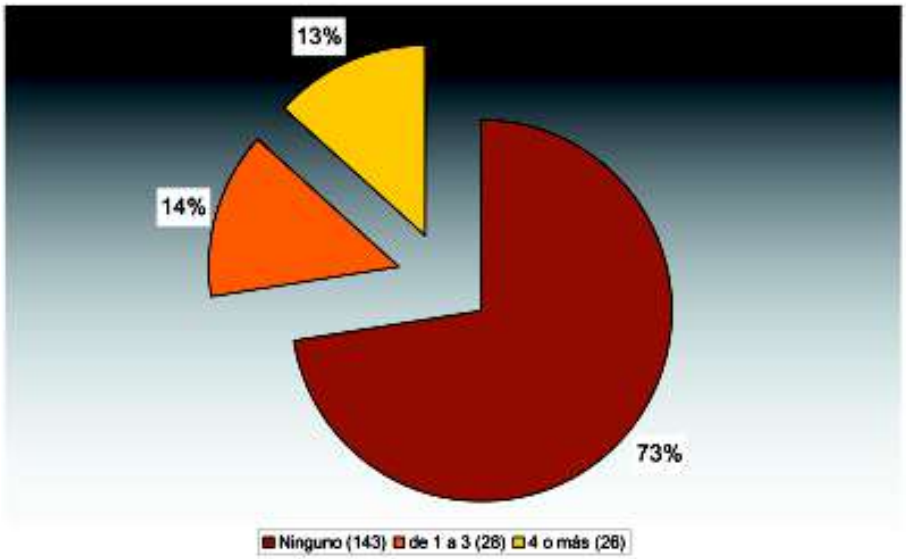


Gráfico 23. Organizaciones según ingresos totales en 2004

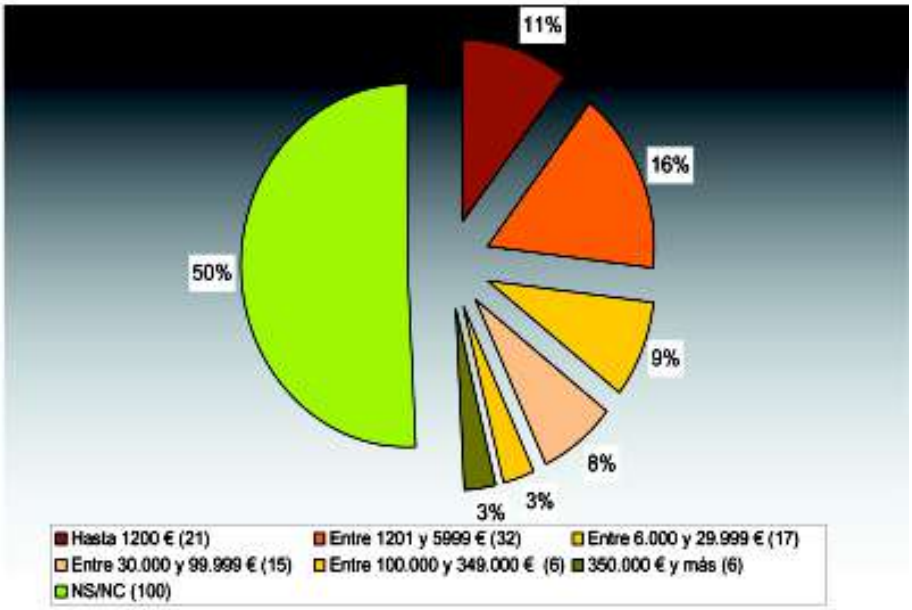


Gráfico 24. Fuente principal de ingresos de las asociaciones.

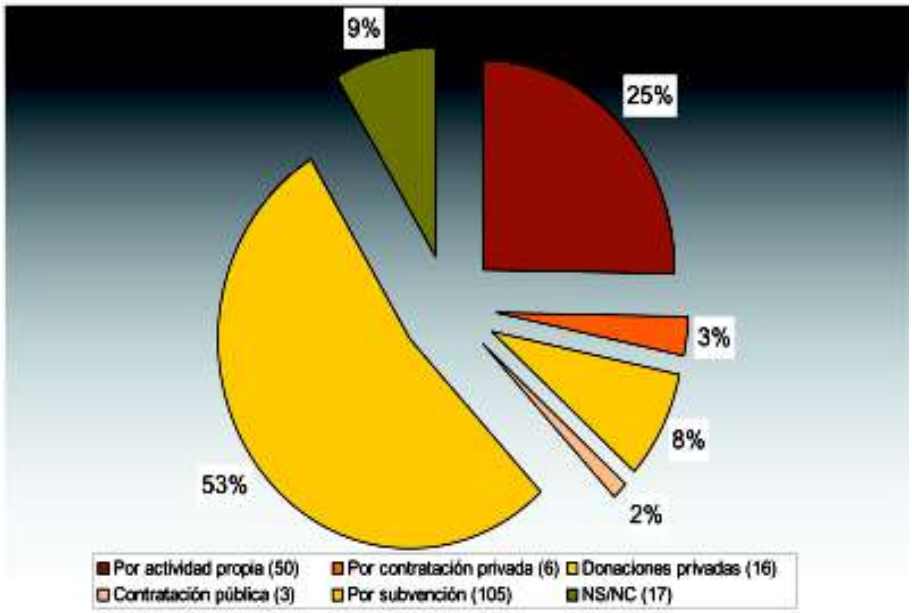


Gráfico 25. Organizaciones según dependencia de fondos públicos (asumiendo no respuesta en ing. privados como 0 ingresos)

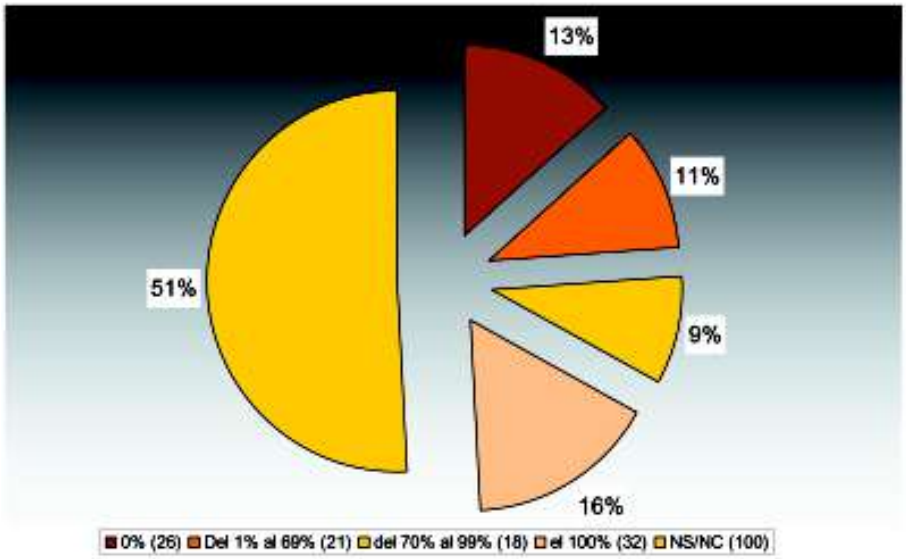


Gráfico 26. Tenencia y uso de elementos tecnológicos por parte de las asociaciones.

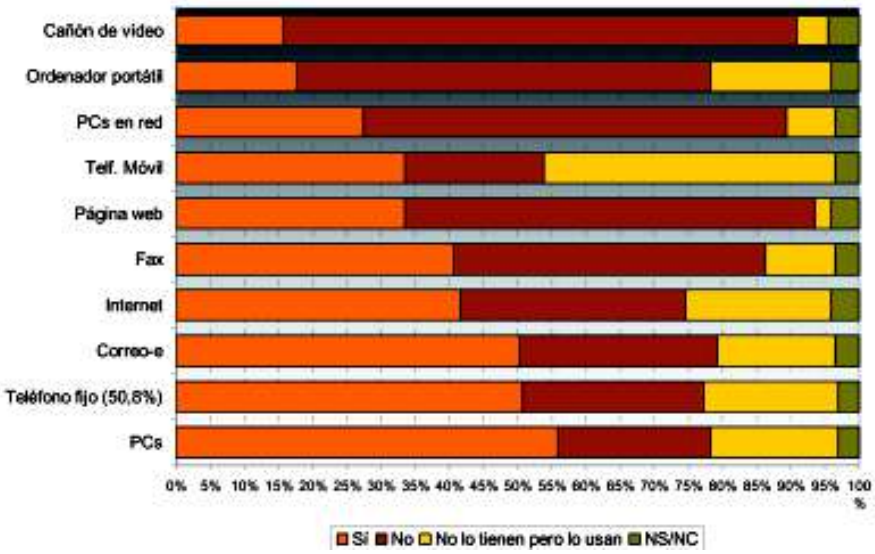


Gráfico 27. Tecnologías apuntadas por las asociaciones en respuesta abierta

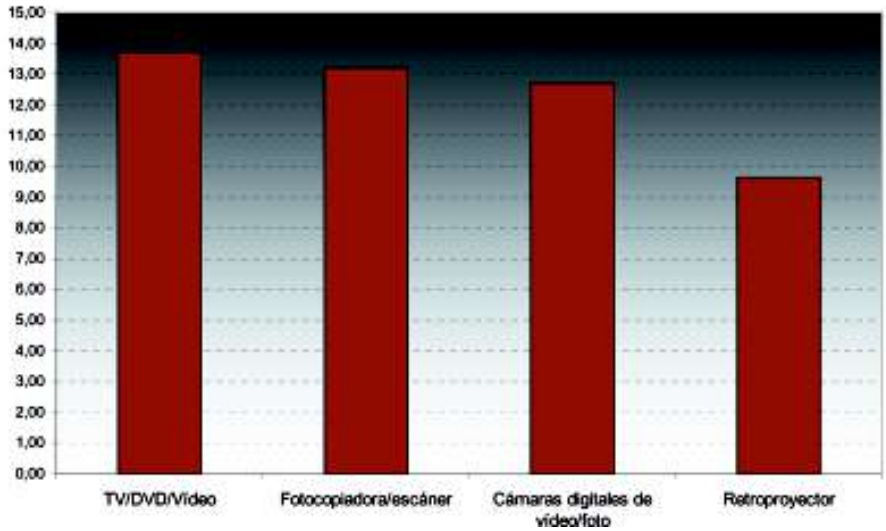


Gráfico 28. Organizaciones según puntuación en índice de NTIC

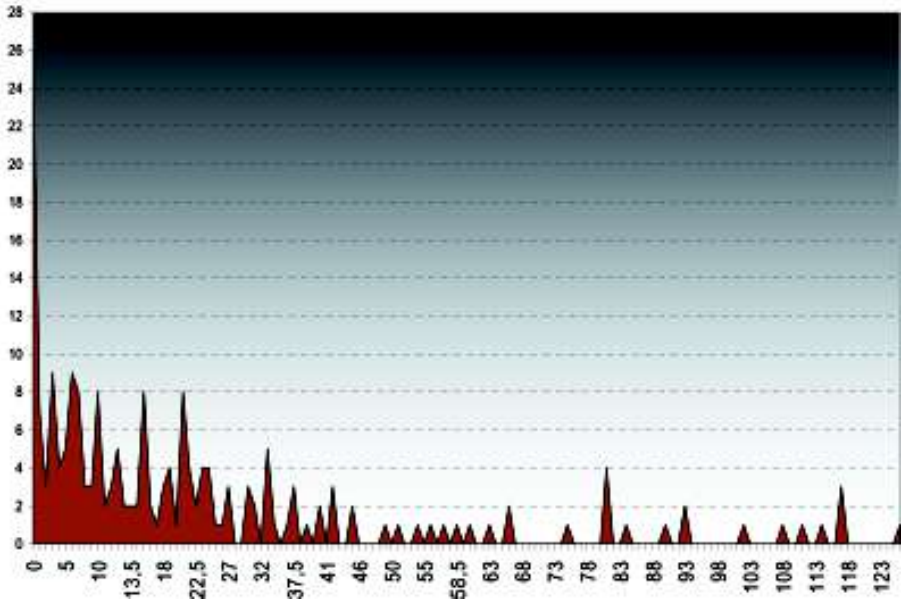


Gráfico 29. Organizaciones según el número de voluntarios

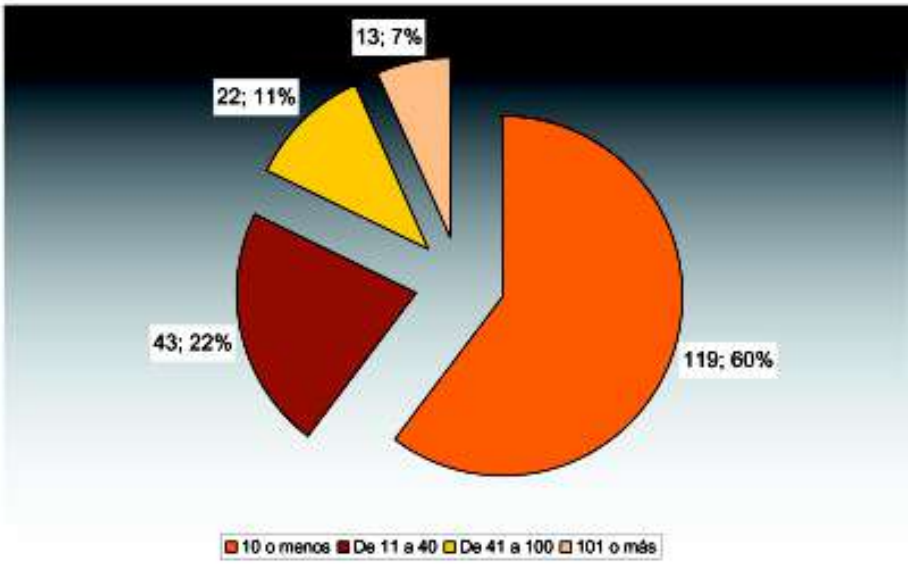


Gráfico 30. Valoración del número de voluntarios en la organización

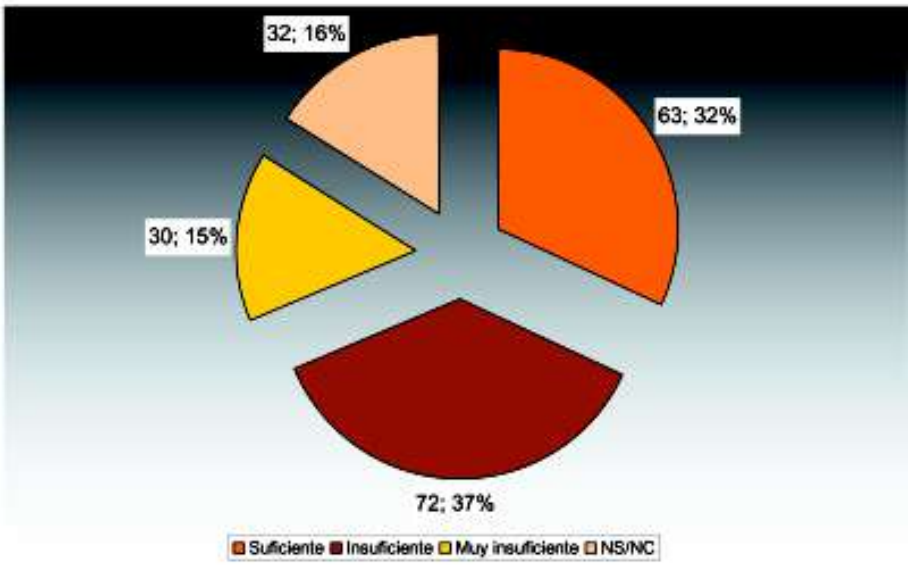


Gráfico 31. ¿Tienen programa de voluntariado?

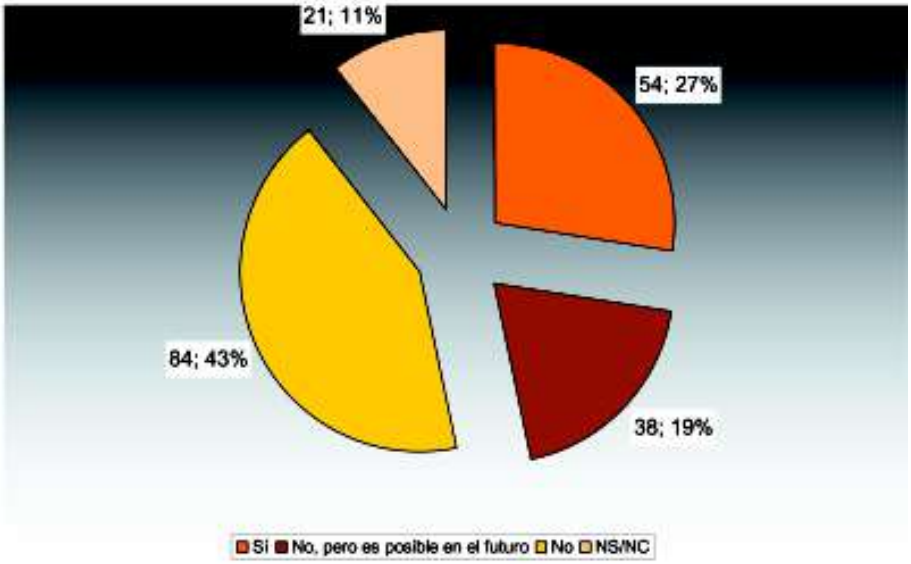


Gráfico 32. Organizaciones según personal contratado

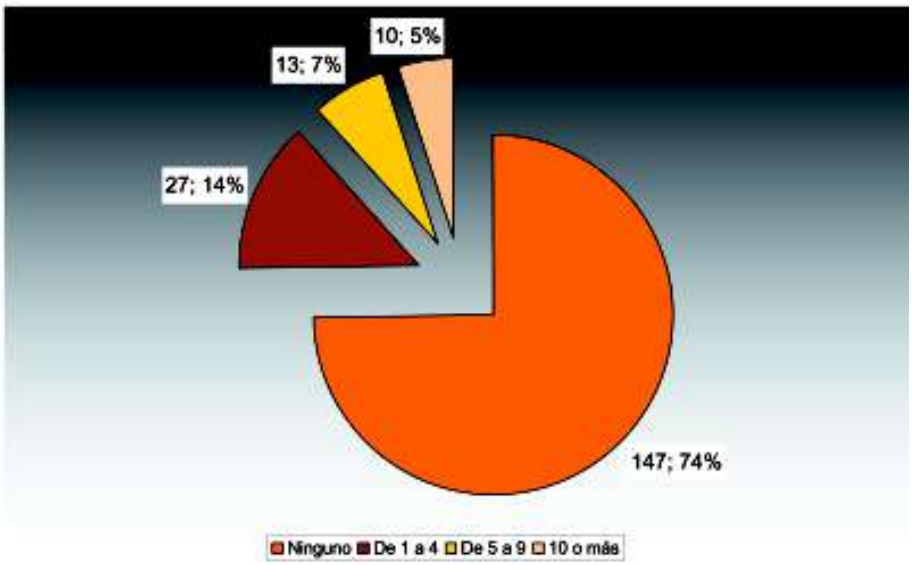


Gráfico 33. Tiempos parciales sobre el total de personal contratado

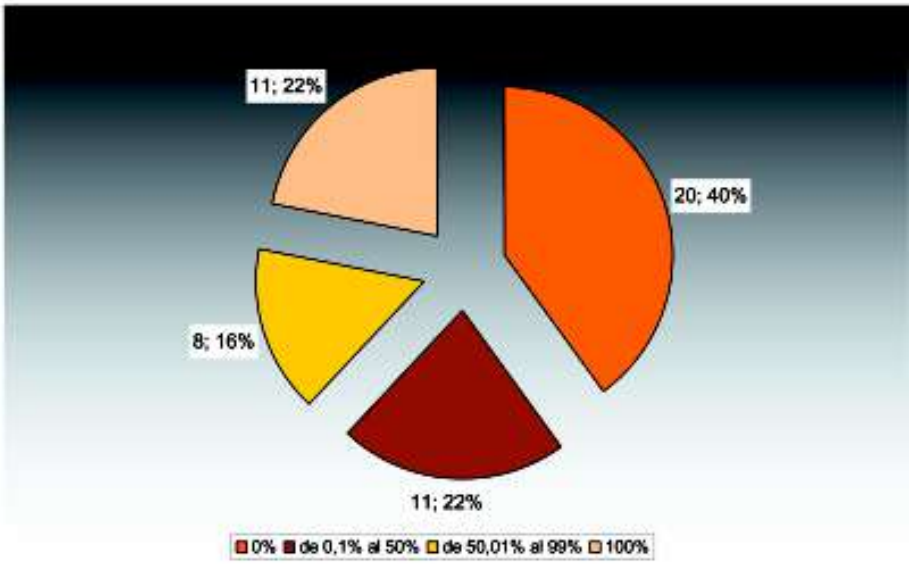


Gráfico 34. Organizaciones según profesionalización (remunerado / total personal)

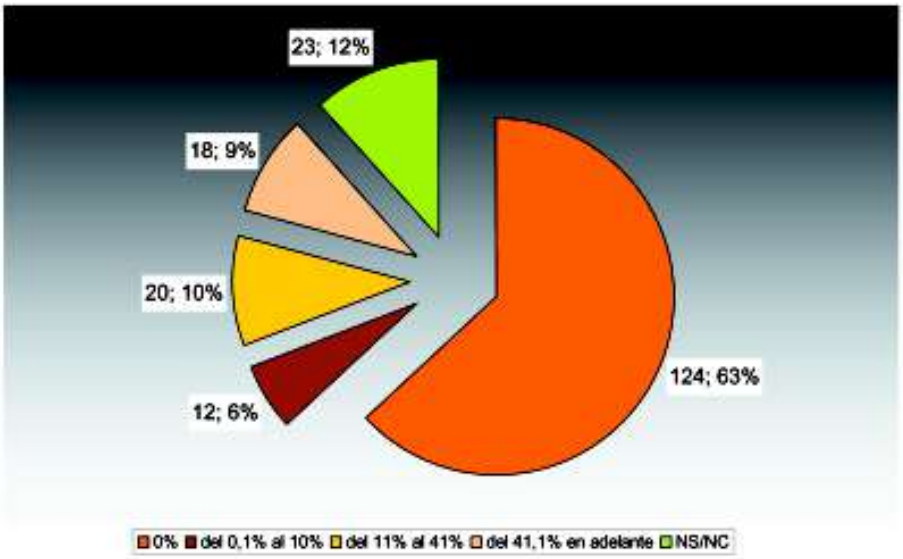


Gráfico 35. Total de recursos humanos de las asociaciones.

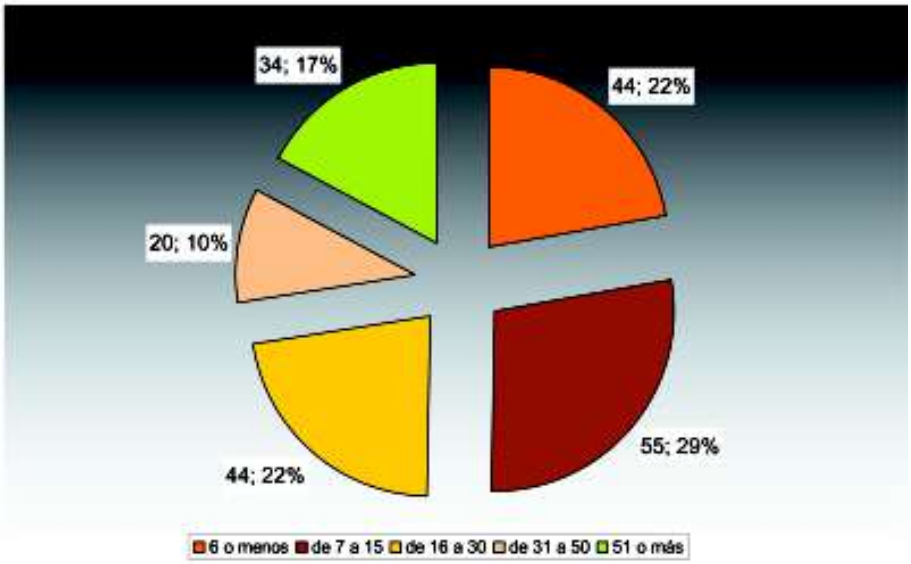


Gráfico 36. Feminización de los puestos de trabajo a tiempo completo en las asociaciones

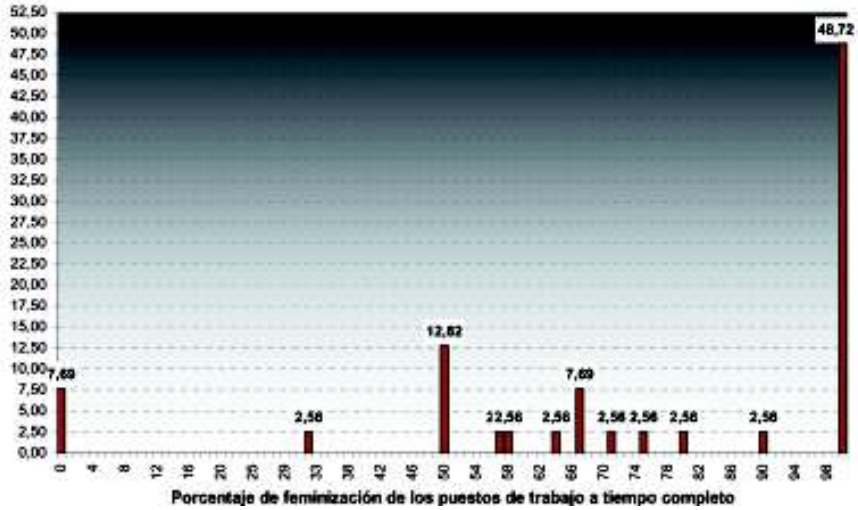
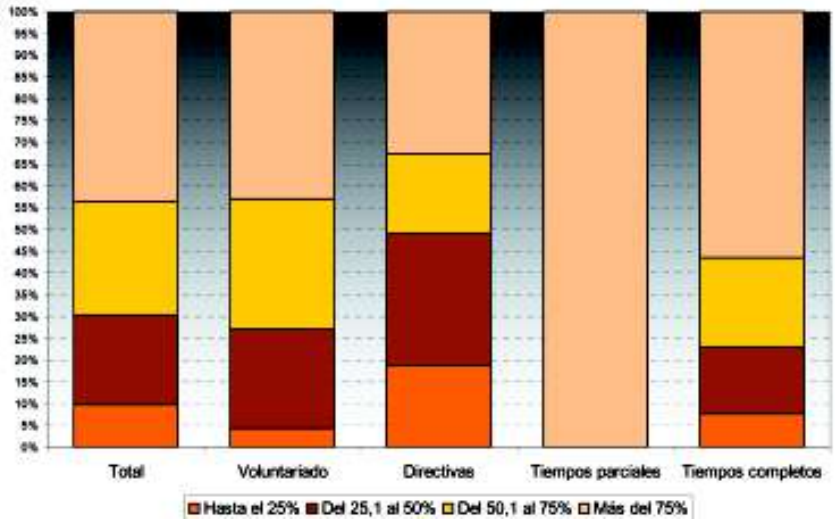


Gráfico 37. Porcentaje de organizaciones según tramos de feminización de diferentes tipos de personal



3. LAS ORGANIZACIONES Y EL TERRITORIO

En este capítulo vamos a centrarnos en las diferencias que hay entre las organizaciones en función de su localización o hábitat. En principio, las organizaciones nacen para dar respuesta a una necesidad percibida como tal por parte del entorno social. Que ese entorno sea más de tipo urbano o más rural debería repercutir en las asociaciones sólo en la medida en que esta dimensión haga referencia a dos sociedades con necesidades diferentes. Pero si nuestro objetivo fuera profundizar en la dimensión rural-urbano habría que disponer de una muestra representativa de las asociaciones según tamaño de los municipios. Habida cuenta de que no es el caso (por otro lado, no existe a día de hoy un censo que posibilite esta muestra), hemos preferido agrupar las asociaciones en dos grandes categorías: Badajoz ciudad y resto de la provincia.

Somos conscientes de que de esta manera entran en el mismo grupo organizaciones de Mérida o de Almendralejo y de Vivares o de Zalamea, con lo que las posibles diferencias entre lo rural y lo urbano se diluirán. Si, pese a ello, insistimos en mantener las dos categorías (Badajoz y Provincia) es por dos razones básicas. En primer lugar, en el mundo asociativo son de gran importancia las redes sociales y una ciudad grande proporciona una mayor cantidad de oportunidades para tejer esas redes. Agrupar a las asociaciones en estas dos categorías permitirá comprobar esta hipótesis. La segunda razón es que la variable «localización» o «hábitat» es la que se ha mostrado más explicativa de todas cuantas hemos trabajado. En efecto, la relación entre esta variable y el resto es estadísticamente significativa en un 70% de los casos. En este sentido, debemos decir que todos los gráficos, tablas, etc. que aparecerán en este capítulo provienen de relaciones estadísticamente significativas entre las diferentes variables y «localización»[18].

3.1. DATOS GENERALES

La edad es un elemento que suele explicar muchos aspectos de las organizaciones y que no depende de otros y, sin embargo, en este caso la localización de las entidades parece tener que ver mucho con el momento de creación de las mismas, ya que el año medio de nacimiento de las asociaciones pacenses es 1987 y el de las de la provincia 1995[19]. En efecto, y como se observa en el Gráfico 1, las organizaciones que surgieron antes de 1975 en la ciudad de Badajoz (en lo sucesivo

[18] En este capítulo, a no ser que se indique lo contrario, todos los porcentajes se han calculado sobre el total de respuesta y no sobre el total de la muestra.

[19] Como nota aclaratoria en cuanto a la metodología expositiva, decir que lo habitual será proporcionar información acerca de los valores medios y, sin embargo, profundizar en ella agrupando las distribuciones por intervalos. La razón es que la existencia de valores extremos desvirtúa el valor de las medias.

Badajoz o capital) son un 12,8%, mientras que en el resto de la provincia (en lo sucesivo provincia) fueron tan sólo el 2,2%. Durante la transición y los primeros años de la democracia siguió siendo Badajoz la que mostró una mayor actividad fundacional (20,1% frente al 9,7% de la provincia), tendencia que se invierte entre 1986 y 1995 (22,1% frente al 29% de la provincia) y que se iguala en la década siguiente (27,9% frente a un 26,9%). Desde el año 2001, sin embargo, son en las localidades de la provincia donde se registra un mayor interés por la creación de asociaciones (16,3% en Badajoz frente a un 32,3% del resto de la provincia).

Otro aspecto relacionado con el lugar de creación de las entidades es el tipo de organización que se crea. En efecto, en el Gráfico 2 se observa que, si bien hay unos determinados tipos que ofrecen distribuciones similares tanto en la ciudad de Badajoz como en el resto de la provincia, otros se han dado sobre todo en Badajoz y, por el contrario, otros más mayoritariamente en la provincia. En el primer caso se encuentran las asociaciones de cultura y educación (7,9% en Badajoz y 7,4% en provincia), ocio y deporte (3,4% y 4,6%), religiosidad (3,4% y 0,9%), ecología (1,1% y 1,9%), familiares de enfermos (2,3% y 3,7%), enfermos (14,6% y 14,8%), vecinales (10,1% y 6,5%) y juveniles (10,1% y 7,4%). Sin embargo, destacan como pacenses las asociaciones de acción social y servicios sociales (31,5% frente al 11,1%), las de ciudadanía y política (6,7% frente al 0%) y las de salud (4,5% frente al 0%). Y, por el contrario, tienen un peso mayor entre las de la provincia las asociaciones de mujeres (4,5% frente al 29,6%) y las de mayores (0% frente al 12%).

Sin disponer de datos cualitativos que expliquen con mayor grado de certeza las causas de esta diferencia, podemos aventurar que en la ciudad de Badajoz es donde se encuentra desarrollada la administración de los distintos recursos sanitarios (lo que explica el caso de las asociaciones de salud) y políticos y del estado de bienestar en general (lo que explica el caso de las asociaciones de ciudadanía y política por un lado y de acción social y servicios sociales por otro). En el caso de las asociaciones del resto de la provincia, es posible que las mismas asociaciones de mujeres y de mayores hayan derivado hacia otro tipo de objetivos diferentes de la identidad con la que se conformaron y estén prestando servicios de acción social, cultura y educación, salud, etc. De hecho, esto es así, ya que las 45 asociaciones de mayores y de mujeres de la provincia se autodefinieron de forma diferente en la encuesta (19 como de acción social, 12 como de cultura y educación, 6 como de ocio y deporte y otras tantas como de ciudadanía/política, 1 de salud y otra de religiosidad). Cabe entender entonces que en la ciudad de Badajoz existe una mayor diversidad funcional de las asociaciones, mientras que en el resto de la provincia lo que ha ocurrido es que son las mismas asociaciones las que asumen otros roles diferentes a los iniciales; posiblemente por la debilidad del tejido asociativo y por economía de recursos.

La población beneficiaria es, obviamente, diferente en el caso de las asociaciones de Badajoz que en el de la provincia. La media de beneficiarios atendidos por las asociaciones de la capital es de 13.808, mientras que en las de la provincia es de

492. La enorme diferencia hay que encontrarla en que Badajoz es la ciudad con mayor población, pero sobre todo en el hecho de que las entidades de la capital pueden estar refiriéndose a población de fuera de ella, sobre todo en el caso de las entidades con un ámbito de actuación provincial.

Así, y como se ve en el Gráfico 3, mientras que es el 29,1% de las asociaciones de Badajoz las que atienden a una población beneficiaria inferior a los 100 individuos, es el 53,3% de las de la provincia las que atienden a esta cantidad. Entre 101 y 1.000 individuos atienden el 30,4% de las asociaciones pacenses por el 41,7% de las de la provincia. Entre 1.001 y 10.000 individuos atienden el 24,1% de las asociaciones pacenses por el 3,3% de las de la provincia. Entre 10.001 y 50.000 individuos atienden el 12,7% de las asociaciones pacenses por el 1,7% de las de la provincia. Y contingentes mayores a 50.001 sólo son atendidos por asociaciones pacenses, en concreto por el 3,8% de las mismas. Otra diferencia importante entre las asociaciones pacenses y el resto es la derivada de la evaluación del cumplimiento de los objetivos. La percepción del éxito por cumplimiento de los objetivos en los últimos años es muy elevada en el 28,9% de las asociaciones pacenses y en el 13,5% de las de la provincia; bastante éxito afirman haber tenido el 68,7% de las pacenses por el 66,7% de las demás; poco éxito dicen haber tenido el 2,4% de las pacenses por el 19,8% de las de la provincia y el 1% de éstas evalúa muy negativamente este aspecto.

Ser de Badajoz capital o bien de otra localidad de la provincia también está relacionado con el tema de las relaciones con el exterior, y en varios aspectos además. La media de empresas que colaboran con las organizaciones es de 4 en el caso de las asociaciones pacenses y de 1 en el del resto de la provincia (si consideramos la no respuesta como no contar con colaboración, la media se dispara a 12 y 2 respectivamente). En lo que se refiere a los contratos, las asociaciones pacenses firmaron una media de 3 con las administraciones, 2 con empresas, 2 con fundaciones y 1 con otro tipo de entidad; en el caso de las asociaciones de la provincia los datos son de 1, 0, 1 y 1 respectivamente. En cualquier caso, se constata una mayor relación con su entorno por parte las asociaciones de Badajoz.

En efecto, y primer lugar, las asociaciones pacenses pertenecen a más redes (federaciones o confederaciones) que las de la provincia (71,9% frente al 40,7%). En segundo lugar, tienen más convenios/contratos de colaboración con otras entidades no lucrativas de manera constante (51,7% frente al 25% de las de la provincia) o esporádica (36% frente al 33%), más colaboración por parte de empresas (31,5% frente al 14,8%) y firmaron contratos con entidades públicas o privadas (49,4% frente al 25,9%). Este es un ejemplo de lo que decíamos antes; la mayor concentración de recursos de todo tipo, tanto personales como económicos, capital social, etc. favorece la conexión y vertebración de las asociaciones con otras organizaciones de su entorno. Es cierto que las nuevas tecnologías permiten superar en gran medida el relativo aislamiento de las asociaciones que operan en entornos menos densamente poblados, pero, como cabe esperar por los datos que comentamos,

existe igualmente una diferencia importante entre los dos tipos de asociaciones también en cuanto a la inserción en la sociedad de la información.

Con respecto al tema de los socios existen también diferencias entre las asociaciones. La valoración de su evolución teniendo como referencia el año anterior es mejor en Badajoz (un 58% cree que es mejor, un 36,4% que es similar y un 5,7% que es peor) que en el resto (en este caso, un 38%, 51,9% y 10,1% respectivamente).

Y sin embargo, pese a percibir mejores evoluciones de las bases sociales en Badajoz capital, se valoran como insuficientes —en diferente grado— en mayor medida también (un 57,8% frente a un 46,6% de la provincia). La razón hay que encontrarla, posiblemente, en los diferentes tamaños de las bases sociales. La media de socios en las organizaciones pacenses es de 551 por 166 en las de la provincia; no obstante, la existencia de valores extremos aconseja realizar el análisis con variables de intervalo. Como se puede observar en el Gráfico 9, hay mayor proporción de asociaciones pacenses con bases sociales muy pequeñas (21,3% frente al 15,8%) y muy grandes (25% frente al 15,8%), mientras que las asociaciones del resto de la provincia tienen mayor peso en las categorías intermedias: bases de entre 25 y 59 socios (16,3% en las pacenses y 24,2% en las de la provincia); de entre 60 y 100 socios (12,5% frente a 15,8%); de entre 101 y 149 socios (7,5% frente a 9,5%); y de entre 150 y 149 socios (17,5% y 19%).

Si nos fijamos en el número de donantes económicos, la situación en la provincia es manifiestamente peor que en la capital. En efecto, y como se observa en el Gráfico 10, las asociaciones que tienen bases sociales económicas pequeñas son más en la provincia (70,8%) que en Badajoz (15,6%), y menos las que tienen bases sociales económicas de tamaño pequeño-medio (34,4% en la ciudad frente al 6,5% en el resto) y grande (37,5% frente al 6,5%). Son similares en el tramo medio-grande (12,5% frente al 16,3% del resto).

Un elemento que puede ser de interés es el que nos proporciona el tamaño de la organización. Son casi la mitad de las asociaciones pacenses las que tienen una presencia en una sola provincia (46,6%), pero este peso casi se dobla en las asociaciones del resto de la provincia (87,5%). Asociaciones que tengan presencia en dos provincias (casi siempre Cáceres) son un 10,3% de las de Badajoz y un 5,7% de las del resto de la provincia. Con presencia en entre 3 y 20 provincias españolas son un 15,5% de las pacenses. Con presencia en más de 20 y hasta 49 son un 5,2% de las de la capital y un 2,3% de las del resto provincial. Finalmente, asociaciones con presencia en toda España son un 22,4% de las pacenses por un 4,6% de las del resto.

Esto significa que las asociaciones de Badajoz son en mayor medida delegaciones o sucursales de asociaciones de ámbito estatal o regional, mientras que las del resto de la provincia lo son de ámbito local o comarcal. Y en efecto, de ámbito local y comarcal son el 38,2% de las asociaciones pacenses por el 75,5% de las del resto de la provincia; autonómico el 31,5% de las pacenses por el 13,2% del

resto; estatal el 5,6% por el 1,9%; e internacional el 10,1% por el 2,8% del resto de la provincia.

Decíamos antes que las asociaciones de la ciudad de Badajoz valoran mejor la evolución de sus bases sociales, cuentan con mayor número de socios y de donantes y, sin embargo, entienden que necesitan todavía más para lograr los objetivos que se proponen. ¿Será que obtienen peores rendimientos económicos, que cuentan con menos ingresos?.

Si atendemos a los datos del Gráfico 11, la respuesta es que no. Un 39,5% de las asociaciones de la provincia obtuvieron en 2004 ingresos menores a los 1.200 euros (frente al 7,4% de las pacenses) y un 44,2% de entre 1.201 euros y 5.999 euros (frente al 24,1% de la capital). En otras palabras, el 83,7% de las asociaciones de la provincia manejaron presupuestos inferiores al millón de las antiguas pesetas (frente al 31,8% de las pacenses). Las asociaciones de la capital tuvieron en general mejores ingresos, habida cuenta de que el 22,2% ingresó entre 6.000 euros y 29.999 euros, un 24% entre 30.000 euros y 99.999 euros y un 22% 100.000 euros o más (frente a un 11,6%, 4,7%, 0% y 0% de las del resto de la provincia respectivamente).

Existen también diferencias significativas entre ambos tipos en cuanto a la estructura de los ingresos. En efecto, si bien la mayor parte obtiene mayoritariamente sus fondos de subvenciones públicas, lo hacen en una proporción sensiblemente mayor las pacenses (66%) que las del resto de la provincia (52%). También son más en proporción las de la capital cuya principal fuente de ingresos son las contrataciones privadas de servicios (6,1% frente al 1% de las del resto de la provincia). Peso similar tienen en ambos colectivos las que sus ingresos dependen especialmente de las donaciones privadas (8,5% frente al 8,1%) y contratación pública (2,4% frente al 1,2%), y son más del doble en el resto de la provincia las que dependen principalmente de su propia actividad para generar recursos (36,7%) que en la capital (17,1%). Como se intuye ahora y se confirmará más adelante, es en las asociaciones más pequeñas y pobres en ingresos económicos donde los recursos propios adquieren más peso en la estructura de ingresos.

Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (NTIC) son una herramienta que ha revolucionado la gestión interna de las organizaciones así como su comunicación y conexión con el entorno. Las empresas y la administración pública han hecho enormes esfuerzos para visibilizarse en internet y hacerse accesibles a los clientes, usuarios y público en general a través de la red. En el caso de las organizaciones del Tercer Sector el impacto de las NTIC es, si cabe, mayor, puesto que al operar en entornos económicos mucho más restrictivos las mejoras y ahorro en materia de gestión organizacional, comunicación, etc. son más determinantes. Valgan como ejemplos (extremos) el que hoy en día una asociación puede estar compuesta y ser gestionada por personas que no hayan mantenido nunca un contacto cara a cara entre sí y el que en una asociación con más de 3.000 socios un solo individuo con un ordenador conectado a internet puede llevar las cuentas al día y

mantener informada a la base social en tiempo real de cuanta actividad se realice en la asociación. En este sentido, ya decíamos antes que las organizaciones pacenses estaban más y mejor relacionadas con el entorno que las del resto de la provincia, y adelantábamos que las NTIC son un instrumento capaz de romper las distancias que impone tener la localización de la asociación en un lugar más o menos alejado de la capital. Pues bien, la realidad es que las organizaciones pacenses tienen mayor disponibilidad de medios tecnológicos que las del resto de la provincia o, dicho de otra manera, que se encuentran más y mejor insertadas en la sociedad de la información. Como informa el Gráfico 13, puntúan en la escala de NTIC en un nivel que hemos definido como muy bajo un 6,7% de las asociaciones pacenses frente a un 44,4% de las del resto de la provincia y en un nivel bajo un 31.5% frente a un 35,2%. En un nivel alto[20] están un 40,5% de las asociaciones pacenses frente a un 19,4% de las del resto de la provincia. Y puntúan en un nivel muy alto el 21,3% de las asociaciones de la capital por tan sólo un 0,9% de las del resto de localidades de la provincia.

También en el capítulo dedicado a los recursos humanos hay diferencias significativas entre asociaciones de la capital y del resto provincial. En primer lugar, con respecto al volumen total de recursos humanos con los que cuentan las asociaciones, el 15,3% de las de Badajoz cuentan 6 personas o menos, frente al 27,8% del resto de la provincia. Entre 7 y 15 personas, entre voluntarios y contratados, tienen el 23,6% de las pacenses frente al 31,5% del resto de la provincia. Entre 16 y 30 tienen el 27% de las de Badajoz y el 18,5% de las de la provincia; mientras que entre 31 y 50 tienen proporciones similares, en torno al 10% en los dos tipos. Finalmente, 51 personas o más tienen el 23,6% de las pacenses, casi el doble que las del resto de la provincia (12%).

Y si tienen más recursos humanos en general, es porque tienen más voluntarios y más trabajadores. En concreto, el perfil medio de las asociaciones pacenses es la de una organización con 113 voluntarios/as[21], 8 directivos/as y 4 trabajadores/as, en concreto casi un puesto de trabajo a tiempo parcial (0,72) y más de 3 a tiempo completo (3,34); forman la asociación un total de 124 personas, 71 mujeres y 53 varones.

Por el contrario, en una asociación media ideal de la provincia de Badajoz nos encontraríamos con que tiene 23 voluntarios/as, 6 directivos/as y un trabajador (trabajadora a tiempo parcial en el 34% de las asociaciones y a tiempo completo en el 73%); del total de 30 personas que hay en la asociación, 23 son mujeres y 6 son varones.

Además, las asociaciones pacenses cuentan con una mejor gestión del voluntariado, ya que el 43,2% dispone de un programa de voluntariado y el 12,5%

[20] En realidad sería medio-alto, pero la clasificación se ha realizado teniendo en cuenta que hubiera grupos homogéneos en lugar de categorías homogéneas.

[21] Un poco más adelante vermos las diferencias que se establecen en materia de feminización.

cree que posiblemente en el futuro disponga de uno (frente al 18,2% y 30,7% de las del resto de la provincia respectivamente). Por otro lado, el 47,1% tiene previsto contratar personal en el futuro frente al 26,8% de las del resto de la provincia.

Para finalizar, la localización de las asociaciones también ha correlacionado significativamente con la feminización del voluntariado, la de las directivas y la total. En el Gráfico 16 se puede ver cómo la presencia femenina en las asociaciones es mayor en la provincia que en Badajoz ciudad tanto en el voluntariado (75,7% frente al 63,2% de Badajoz) como en las directivas (69% frente al 43%) y en el total (72,9% frente al 56,9%).

Ahora bien, como hemos podido comprobar al principio del capítulo, en el resto de la provincia son más frecuentes las asociaciones de mujeres que en la ciudad de Badajoz. Hemos querido controlar el efecto que tienen a la hora de influir en la feminización de las diferentes categorías[22]. Una vez descontadas del análisis, la feminización sigue siendo importante aunque ciertamente menor. El voluntariado está feminizado en las asociaciones de la provincia en un 67,4% (62,3% en las de Badajoz) y las directivas lo están en un 58,3% (41,7% en las de Badajoz); en conjunto, las organizaciones están feminizadas en un 63,8% en las asociaciones de la provincia y en un 56,1% en las de Badajoz. Cabría pensar entonces que la feminización de las asociaciones no es tanta como veníamos diciendo (y como afirman otros muchos estudios) y que debería replantearse a la luz de los datos que acabamos de comentar; sin embargo creemos que no es necesario. Las asociaciones de mujeres forman una parte muy característica del Tercer Sector y, como también vimos anteriormente, desarrollan otras actividades que las acercan a las asociaciones de acción social y servicios sociales, cultura y educación, etc. En el caso que nos ocupa, precisamente son las asociaciones de mujeres las que en muchos casos, especialmente en los núcleos de población más pequeños, llevan a cabo las funciones esenciales que caracterizan al Tercer Sector. Y, en estas localidades, la presencia de varones no es muy abundante.

[22] Hemos de aclarar que, una vez eliminadas del análisis las asociaciones de mujeres, la significación estadística sólo se dio con la feminización de las directivas.

Gráfico 1. Nacimiento de organizaciones según localización de las mismas (n=179)

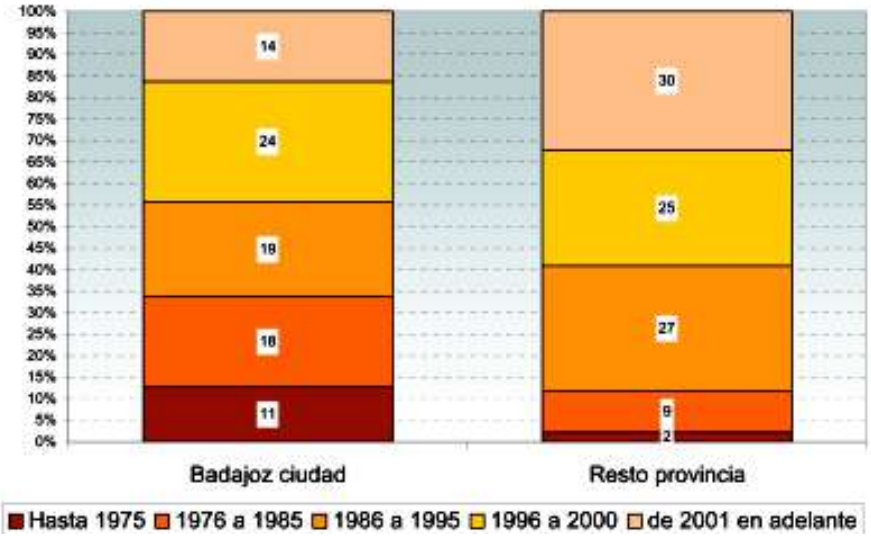


Gráfico 2. Tipo de organizaciones según localización de las mismas (n=197)

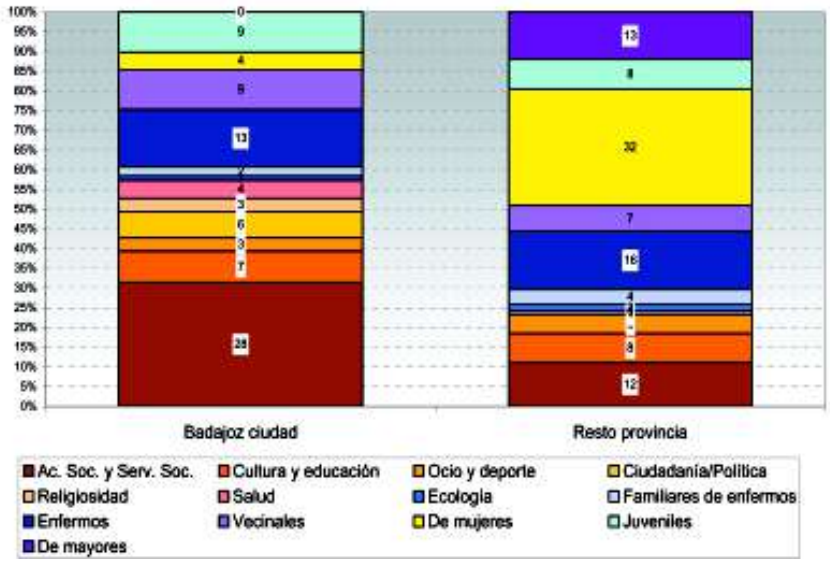


Gráfico 3. Población beneficiaria según localización de las asociaciones (n=139)

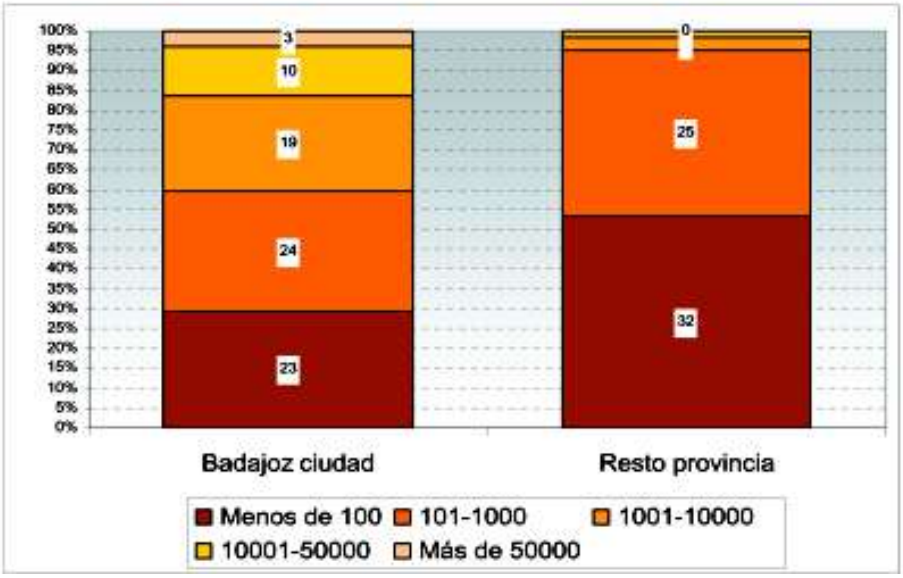


Gráfico 4. Percepción del éxito por cumplimiento de fines en los últimos años (n=179)

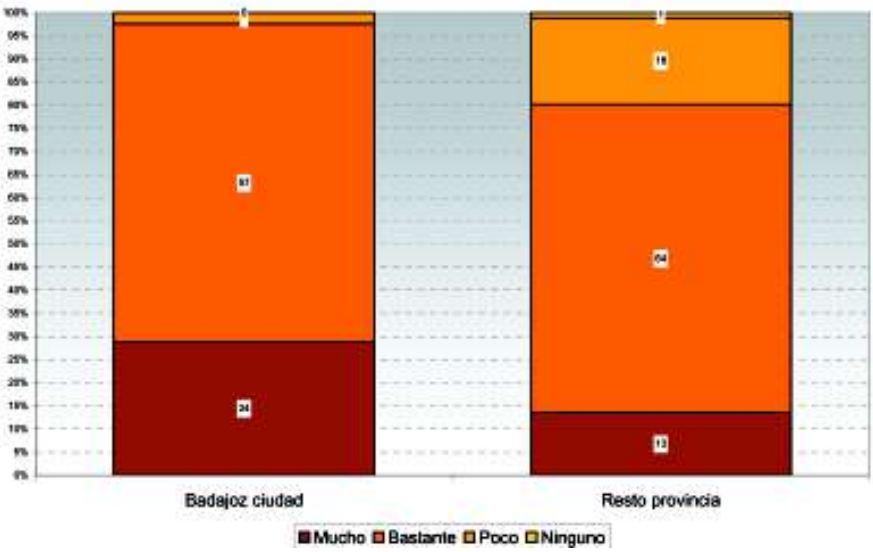


Gráfico 5. Pertenece a federaciones o confederaciones

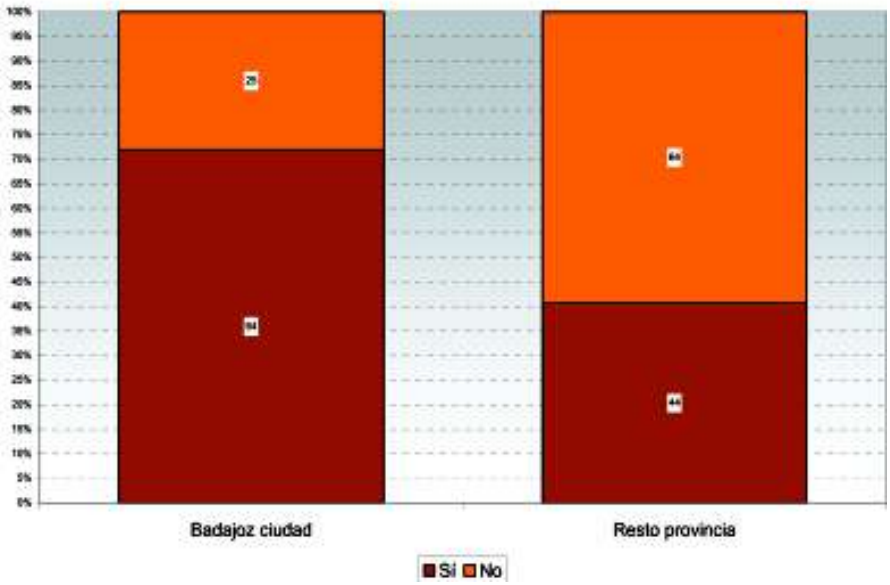


Gráfico 6. Convenios de colaboración con otras entidades firmados en 2004

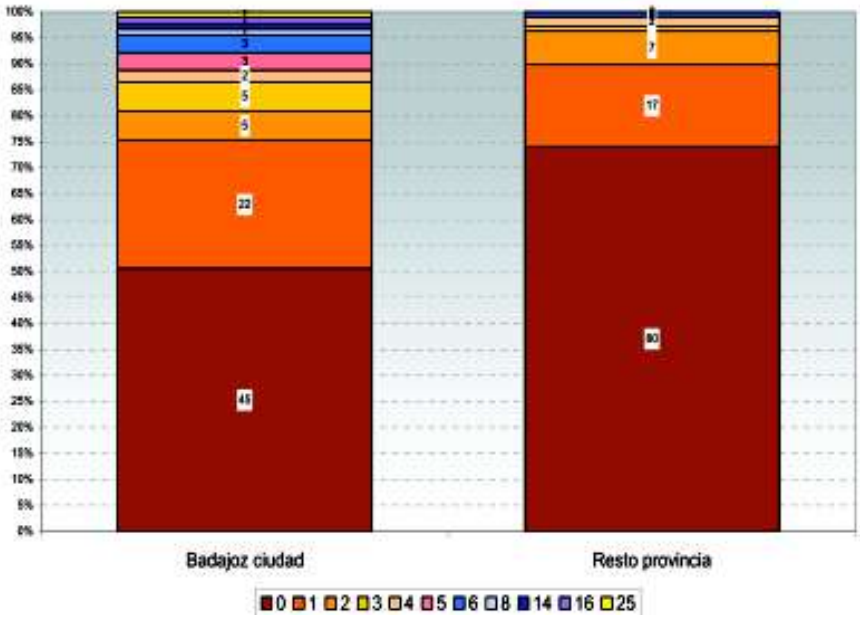


Gráfico 7. Valoración de la evolución de la cantidad de socios con respecto al año anterior (n=167)

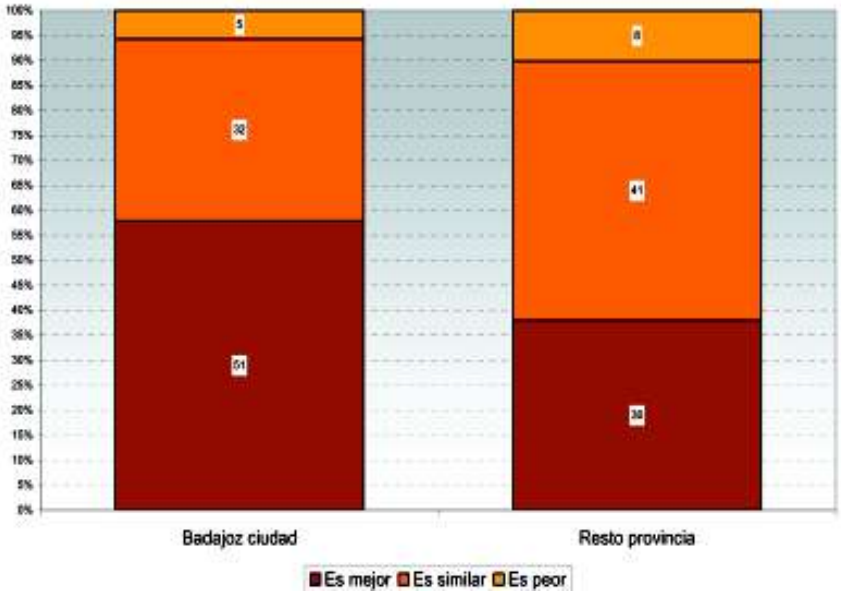


Gráfico 8. Valoración de la cantidad de socios para alcanzar los objetivos de la organización (n=171)

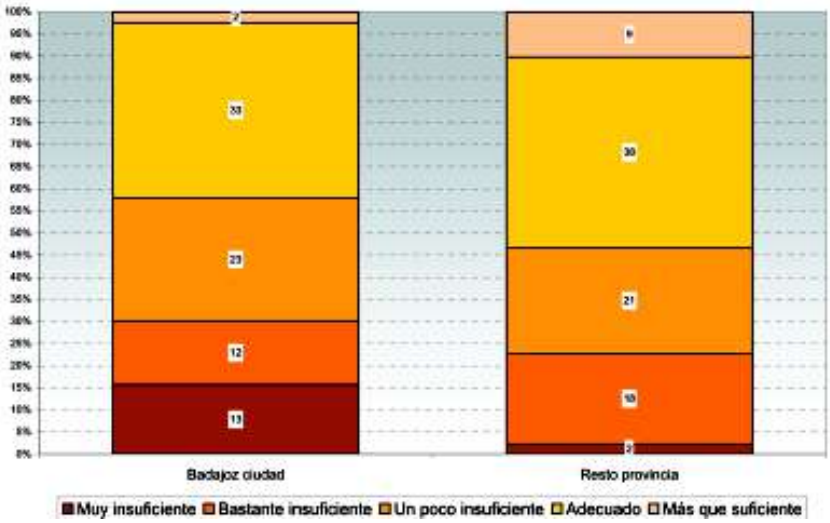


Gráfico 9. Número de socios de la organización (en tramos) (n=175)

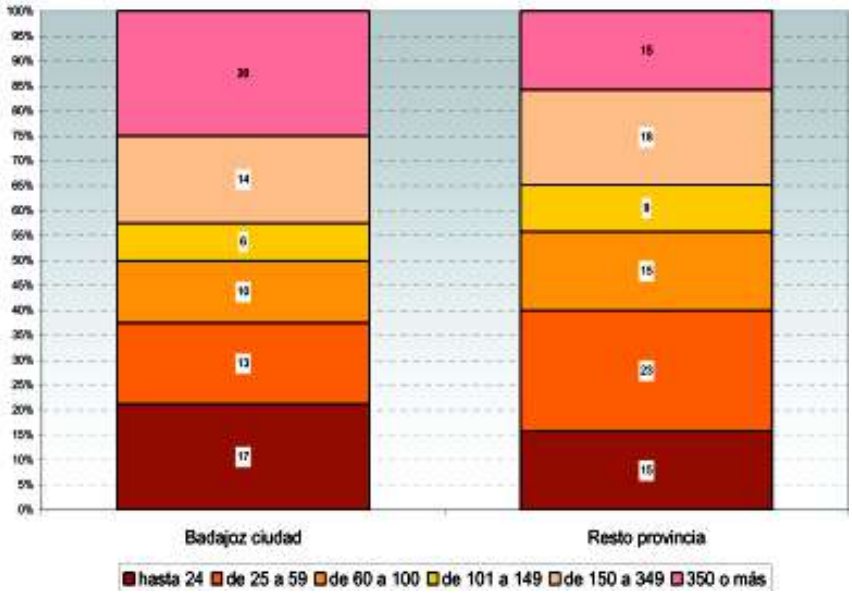


Gráfico 10. Donantes económicos (personas)

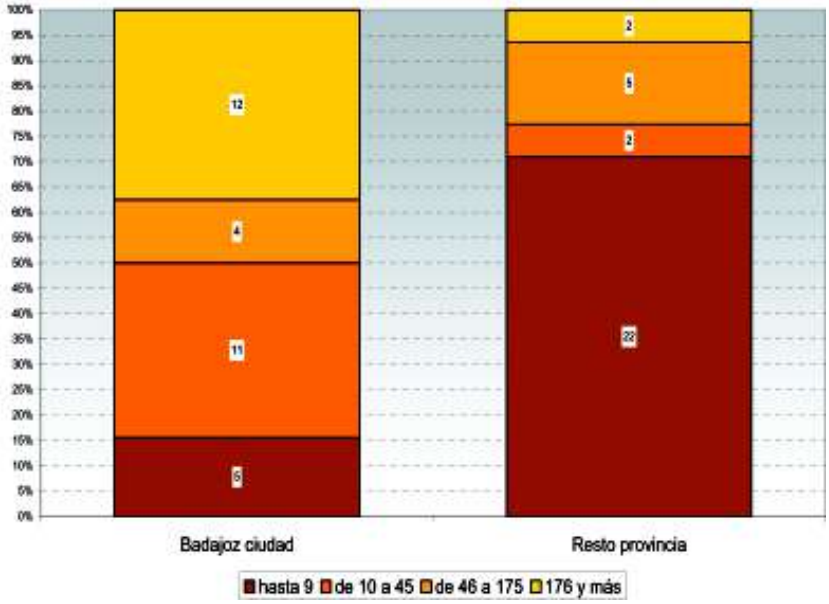


Gráfico 11. Ingresos de las asociaciones (n=97)

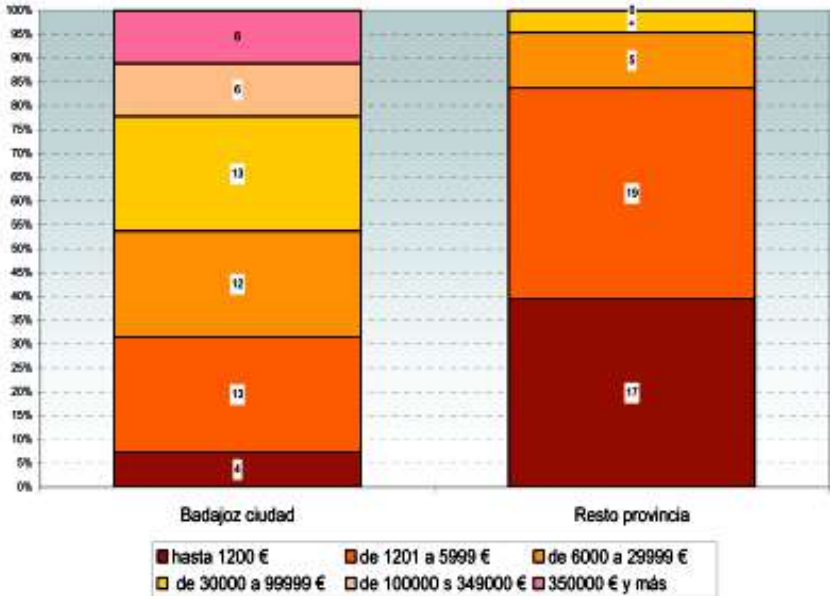


Gráfico 12. Fuente principal de ingresos (n=180)

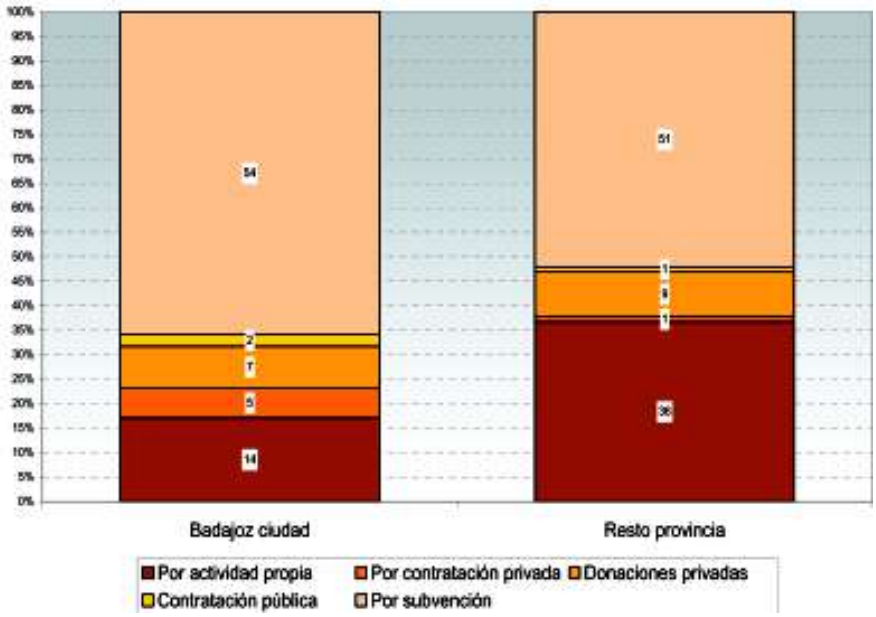


Gráfico 13. Puntuación en la escala de NTIC

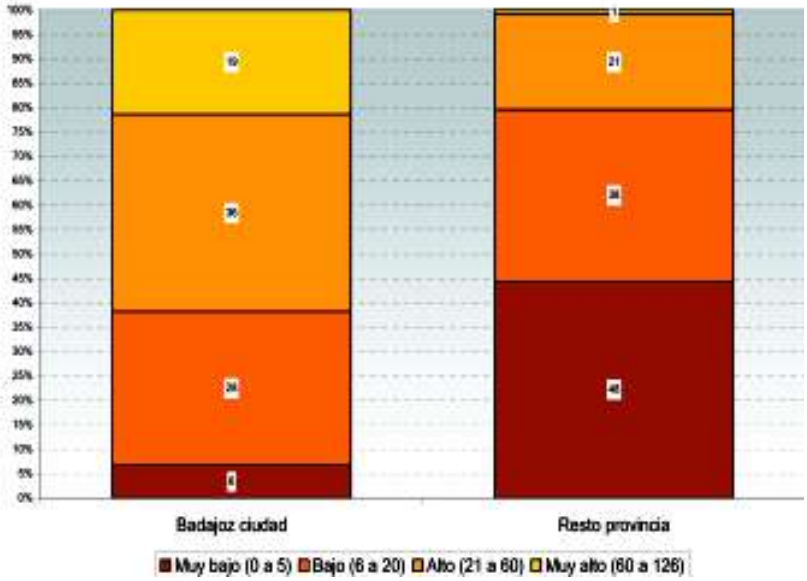


Gráfico 14. Recursos humanos de las asociaciones

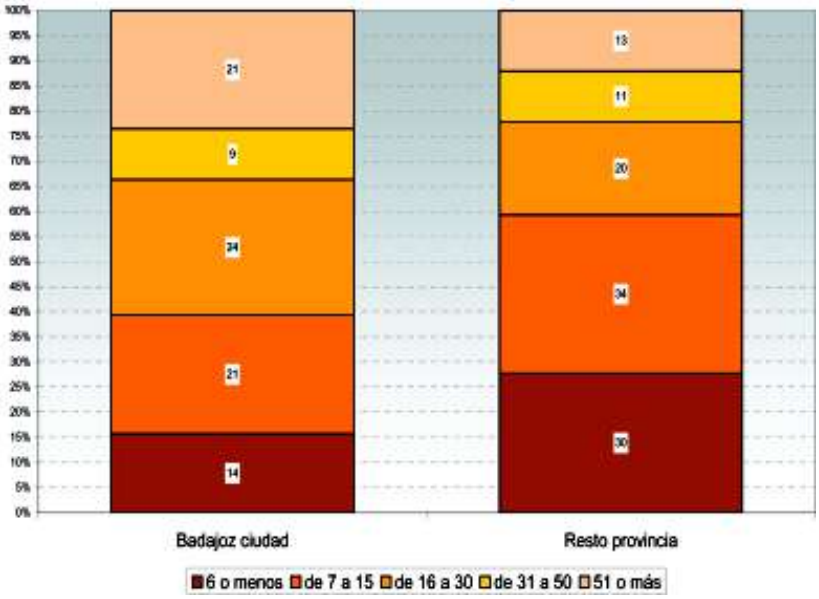


Gráfico 15. Tienen programa de voluntariado

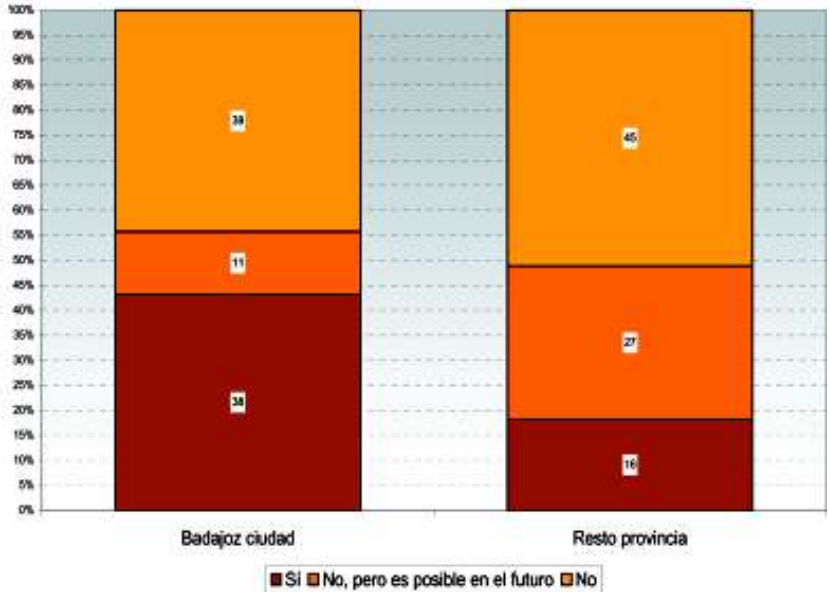


Gráfico 16. Tienen previsto contratar personal en el futuro

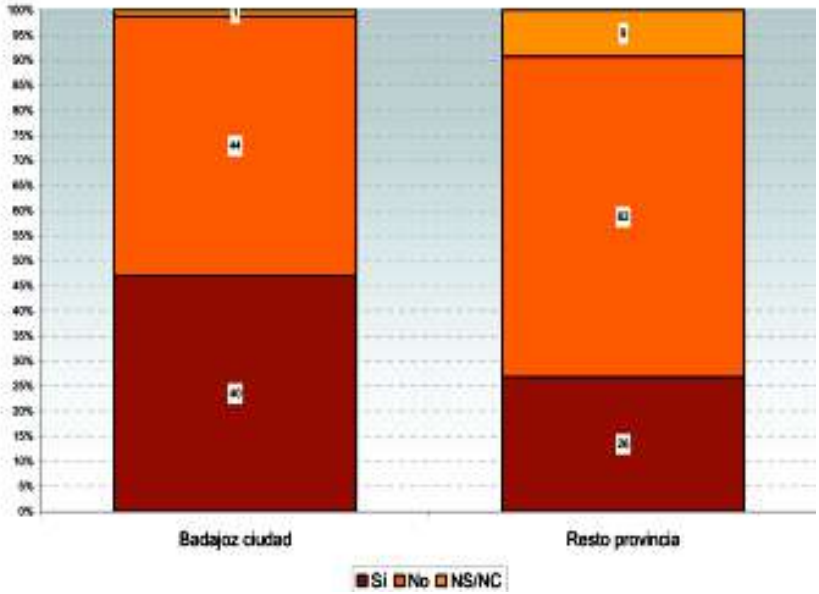


Gráfico 17. Feminización de los voluntariados, directivas y total (%)

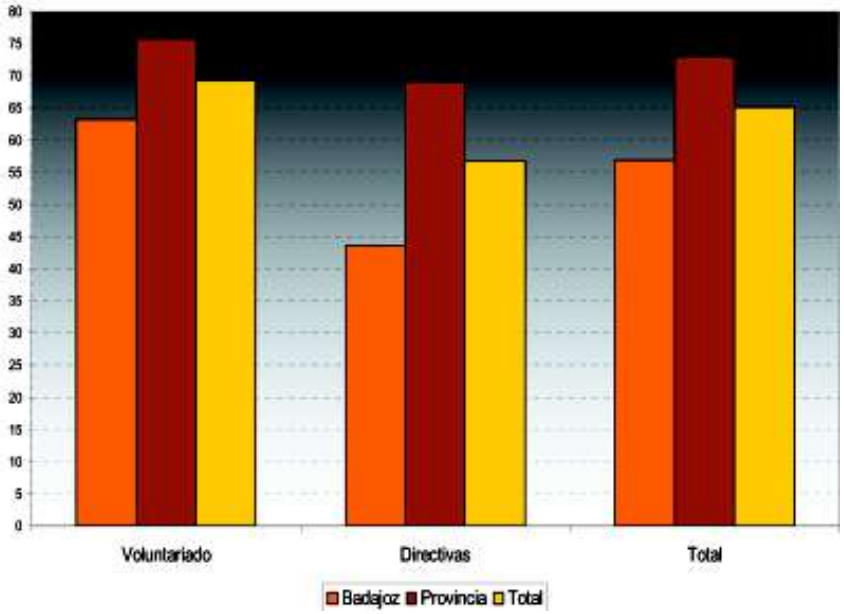
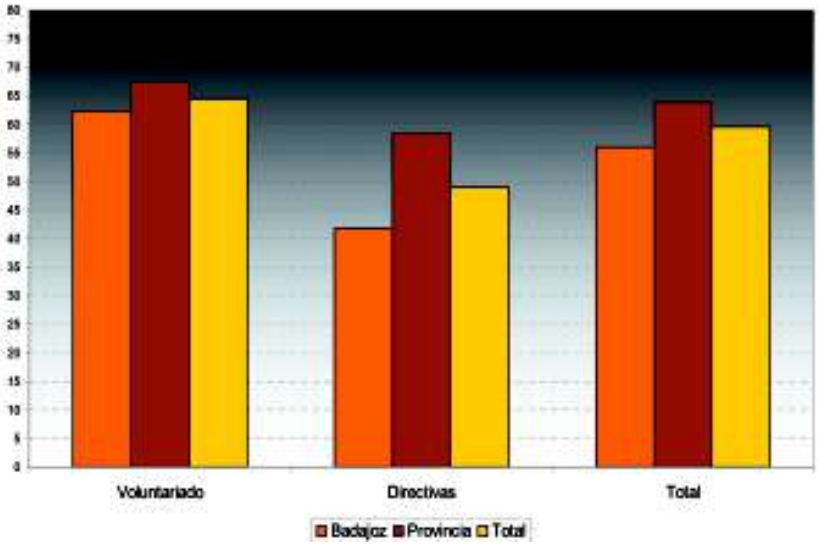


Gráfico 18. Feminización de los voluntariados, directivas y total (descontadas las asociaciones de mujeres; %)



4. EL TIPO DE ORGANIZACIÓN

Ya hemos comentado en el capítulo introductorio la dificultad que existe para clasificar a las organizaciones del Tercer Sector, en general, y a las asociaciones de la muestra, en particular. En efecto, una organización puede realizar actividades tanto de acción social como de cultura y educación, de ocio y tiempo libre, referidas a la salud y también de corte político. Y en el mismo año, además. Con objeto de reducir la incertidumbre, en muchas investigaciones se les pide que especifiquen a cuál de las actividades dedicaron más tiempo o recursos económicos; sin embargo, además de que en no pocas ocasiones resulta difícil responder a tales cuestiones, nos encontramos con que si nos centramos en la estructura del presupuesto como definitoria de la actividad de la organización, ésta podría estar cambiando de sector cada año en función de en qué gastaran su dinero. Por poner un ejemplo de una organización del mercado, es como si una empresa un año figura como un bufete de abogados, como sociedad de inversión en bolsa al siguiente y como hospital el tercero en función de que haya tenido que hacer frente a un juicio, haya adquirido acciones o haya suscrito un importante seguro médico para sus trabajadores. Es muy difícil, por tanto, clasificar a las asociaciones del Tercer Sector, pero no intentarlo es peor, por cuanto seguiremos desconociendo las características de las asociaciones. De ahí el esfuerzo realizado analizando las respuestas de las asociaciones para obtener una clasificación que resulte más explicativa que la que inicialmente se les presentó en el cuestionario. En este capítulo nos referiremos solamente a esta clasificación de 13 categorías y comentaremos también aquellas relaciones con otras variables que se hayan mostrado estadísticamente significativas.

En el Gráfico 1 se ofrecen los años medios de constitución de las entidades y los tramos de tiempo en los que nacieron respectivamente. En ellos se puede comprobar cómo las asociaciones más antiguas son las de salud (el año medio de nacimiento es 1980), seguidas por las de religiosidad (1982), vecinales (1983), acción social y servicios sociales (1985), de mayores (1987), de ciudadanía/política (1992), cultura y educación (1994), de enfermos (1994), de mujeres (1995), de ocio y deporte (1996), juveniles (1997), de familiares de enfermos (1998) y ecologistas (2000). El Gráfico 2 permite conocer con algo más de detalle los períodos de tiempo en los que se constituyeron algunas entidades de manera característica.

En efecto, el tipo de asociaciones que tendieron a conformarse durante la etapa anterior a 1975 son las de salud (el 50% nacieron antes de la muerte de Franco) y, en menor medida, las de acción social y servicios sociales (15,8%) y vecinales (14,3%), así como de cultura y educación (7,7%), juveniles (6,7%) y de enfermos (3,6%). Esto nos da una idea del tipo de entidades consentidas por el régimen franquista y de aquellas que precisamente tuvieron un papel protagonista en su contra (las vecinales).

Durante la etapa de la transición el vigor organizacional se percibió especialmente en las organizaciones de religiosidad, ya que el 100% se constituyeron en

este período; habida cuenta de que fueron casi el único tipo de organizaciones toleradas por la dictadura, seguramente este vigor se debió al deseo de formalizar o regularizar su situación en el nuevo contexto democrático. Pero más que de las entidades de carácter religioso, la transición fue el momento de las asociaciones vecinales, como lo atestigua que el 42,9% de las mismas nacieran en esta época. También fue un buen momento para las de ciudadanía/política y las de mayores (con un tercio del total en cada tipo creadas en este momento), así como las de ocio y deporte (un 25%).

Entre 1986 y 1995 es el período en el que nacen más asociaciones de mayores (el 55,6% de éstas se crean en este momento) y de cultura y educación (el 38,46%). También es cuando comienzan a dejarse notar las de mujeres (36,4%) y las ecologistas (33,3%), lo siguen haciendo las de ciudadanía/política (33,3%) y todavía lo hacen las vecinales (35,7%), que verán frenado su ritmo de crecimiento a partir de ahora. El 23,7% de las asociaciones de acción social y servicios sociales nacen en este momento y su ritmo de crecimiento irá en progresión creciente, algo que le ocurrirá también a las asociaciones de enfermos aunque en este período sólo crecen en un 17,9%. Por su parte, las asociaciones de familiares de enfermos hacen su aparición con un 16,7% del total.

Los años comprendidos entre 1996 y 2000 son los que ven nacer a la mayor cantidad de asociaciones de familiares de enfermos (el 66,7% se crean ahora), juveniles (46,7%) y de mujeres (45,5%). Las asociaciones de salud, de enfermos y de acción social y servicios sociales son igualmente fecundas en estos años (50%, 28,6% y 23,7% respectivamente). Finalmente, los años comprendidos entre 2001 y la actualidad son en los que nacieron más asociaciones ecologistas (el 66,7%), de ocio y deporte (50%), de acción social y servicios sociales (29%) y de enfermos (28,6%). Fueron también años en los que las asociaciones juveniles, de ciudadanía y política y de cultura y educación vieron incrementado su número de manera significativa (40%, 33,3% y 30,8% respectivamente).

Uno de los factores de especiación que son empleados habitualmente es la edad. Se supone que con el tiempo las organizaciones crecen y crean las estructuras que precisan para su adecuado funcionamiento. Por esa razón se espera que las entidades más antiguas sean también las que hayan crecido más y que este crecimiento obligue a una institucionalización que puede ser percibida en el número de departamentos de la organización. Y de hecho es así, puesto que las tres variables están correlacionadas y las mayores correlaciones se dan entre la edad y el número de delegaciones y entre ésta y el número de departamentos. Pero si atendemos a cómo se relacionan estas características de la organización con el sector de actividad principal, nos daremos cuenta de que hay sectores que tienen un mayor desarrollo institucional del que se espera por su edad y otros en los que su crecimiento en tamaño no va acompañado de complejización estructural. Así, son menos complejas (con relación a su edad y tamaño) las organizaciones de religiosidad, que son bastante grandes y antiguas como para estar más institucionalizadas

y las deportivas y de ocio, en las que prácticamente no existen departamentos fuera de los cargos normales de las asociaciones (por departamentos no se consideraron los puestos obligados de presidencia, secretaría, tesorería, etc.). Las más complejas son las relacionadas con la política (seguramente por su antigüedad), con la salud y con la acción social y servicios sociales (en estos casos por ser las que mayor financiación consiguen).

Una diferencia importante entre los tipos de asociaciones es la que se refiere a la población beneficiaria de sus acciones. En principio, la propia naturaleza de la entidad conlleva una casuística muy grande, puesto que los beneficiarios de una asociación ecologista local pueden ser apenas unas decenas de personas, mientras que los de una asociación que opere en toda la región diría que su trabajo beneficia a todos los extremeños/as. De hecho, un caso semejante es el que ocurre en nuestra muestra en el tipo de salud (Gráfico 4), por lo que preferimos trabajar con una variable recodificada en tramos (Gráfico 5).

Son las asociaciones de acción social y servicios sociales las que poseen una mayor variabilidad en cuanto al tamaño de las poblaciones destinatarias de la acción. En cualquier caso, destaca que la mayor parte de las organizaciones (el 39,6%) se dirigen a una población menor de 100 personas. Todos los tipos siguen este patrón, a excepción de las asociaciones de ciudadanía/política (que son tres y repartidas en diferentes intervalos), las juveniles (un 25% de las cuales tiene poblaciones beneficiarias menor de 100 individuos), las de ocio y deporte (un 16,7%) y las de mayores (sólo un 14,3% se dirige a poblaciones menores de 100 individuos). Por el contrario, dos de las tres organizaciones de salud se dirigen a poblaciones que superan los 10.000 individuos, al igual que una de ciudadanía/política, el 21,2% de las de acción social y servicios sociales, el 12% de las juveniles y el 10% de las de mayores y las de cultura y educación y el 5% de las de mujeres.

En lo que se refiere al nivel de relación con el entorno, la variable referida al tipo de organización sólo se mostró estadísticamente significativa con la pertenencia o no a redes de asociaciones. En el Gráfico 6 se puede comprobar cómo las asociaciones más vertebradas en plataformas, coordinadoras, federaciones, etc. son las de enfermos (el 75,9%), seguidas de las de salud (75%), las vecinales (68,8%), las de ciudadanía/política (66,7%), familiares de enfermos (66,7%), de mujeres (61,1%), de acción social y servicios sociales (60%), religiosidad (50%), cultura y educación (40%), juveniles (35,3%), ocio y deporte (25%), de mayores (15,4%) y ecologistas (0%, algo que sorprende en este tipo de organizaciones).

Es digno de mención el hecho de que las bases sociales de las organizaciones tienen una gran variabilidad. El tipo que consigue un mayor número de socios es el de Ciudadanía y Política, algo que es normal si tenemos en cuenta que en esta categoría se encuentran organizaciones grandes como Amnistía Internacional, que cuenta con una gran base social. Las entidades religiosas son las más antiguas y eso le proporciona también un importante número de socios. A partir de estas dos el

incremento y proporción es más estable. Las entidades que son más atractivas para la población son aquellas que desarrollan su trabajo cerca de la gente y que tienen por tanto una gran visibilidad. Así, las entidades de acción social, vecinales y de enfermos son las que destacan tras las ya comentadas. Por abajo, las organizaciones que se dedican al ocio y el deporte pocas veces trascienden más allá de sus beneficiarios, y lo mismo pasa con las organizaciones juveniles. Pero los valores medios incorporan el sesgo de los casos extremos. En el Gráfico 8 se ha recodificado la variable *socios* en tramos y se puede observar cómo hay algunas asociaciones que sólo cuentan con bases sociales de 100 o menos socios, como las de ocio y deporte, o que mayoritariamente tienen esa cifra como tope: las de cultura y educación (86,7%), juveniles (81,3%), familiares de enfermos (75%), acción social y servicios sociales (74,3%) y de mujeres (55,2%). Por el contrario, tienden a tener bases sociales superiores a los 100 socios las asociaciones ecologistas (66,7%), de enfermos (70,4%), de ciudadanía política (80%), de mayores (84,6%), vecinales (86,7%), de religiosidad (100%) y de salud (100%).

A la luz de los datos del Gráfico 9, podemos constatar cómo hay tipos de asociaciones que no gestionan su voluntariado (ninguna de las de mayores cuenta con programa de voluntariado), o que lo hacen sólo un pequeño porcentaje dentro de la categoría (un 13,8% de las de mujeres, un 21,4% de las vecinales). De igual modo, se comprueba que tienden a ser las de familiares de enfermos y las de salud, y en menor medida las de ocio y deporte, las que tienen en marcha programas de voluntariado (80%, 75% y 42,3% respectivamente). Pero quizás lo más significativo sea que el 46% de las asociaciones de servicios sociales y acción social, las caracterizadas por poseer el tipo de voluntariado por excelencia, el social[23], no tengan ni contemplen tener en el futuro programas de gestión del voluntariado.

También existe relación entre el tipo de organización y el nivel de ingresos. En el Gráfico 10 aparece el porcentaje de las asociaciones que cuentan con diferentes ingresos (los tramos se han recodificado para evitar la influencia de los valores extremos). Quizás lo más destacable sea que las asociaciones relacionadas con la salud, bien porque se definan así, bien porque movilicen a enfermos o a sus familiares, son las que obtienen en general mayor cantidad de ingresos. Por el contrario, las asociaciones de religiosidad, ecologistas, de mayores y de mujeres son las que perciben menores ingresos.

Pero además de la cantidad de ingresos, también la estructura de los mismos varía según el tipo de organización. En el Gráfico 11 se muestra cómo las únicas asociaciones que no cuentan con financiación pública son las de religiosidad. Las de mujeres suelen ser independientes de este tipo de financiación (o formulado en negativo, que no reciben muchas subvenciones), al igual que las vecinales; aunque en estos dos tipos nos encontramos con un porcentaje significativo que obtienen el

[23] Aunque como ya hemos visto, muchas de los otros tipos consideran que realizan labores de acción social, por lo que cabe esperar que el voluntariado social no se limite a esta categoría.

100% de sus ingresos de la administración pública, el 29,4% y el 25% respectivamente). En sentido contrario, la mitad de las asociaciones de mayores, de ocio y deporte, de ciudadanía y política y juveniles dependen completamente de la financiación pública para la realización de sus actividades.

Un aspecto relacionado con los tipos de asociaciones, y que tiene que ver con los recursos con los que éstas cuentan, es el grado de inserción en la sociedad de la información. Lo hemos medido con un índice que contempla diversos aspectos (desde el nivel de equipamiento tecnológico hasta la calidad de acceso a internet, etc.) y los resultados se muestran en el Gráfico 12. En él se puede comprobar cómo las asociaciones mejor adaptadas, las que obtienen mejor puntuación en el índice, son las de ciudadanía/política (el 50% de las mismas obtiene una alta puntuación), seguidas de las de salud y de religiosidad (el 25% de ambos tipos obtiene muy altas puntuaciones, aunque cabe matizar el reducido número de estas categorías). El 17,5% de las de acción social y el 13,8% de las de enfermos, así como el 12,5% de las de ocio y deporte y el 11,8% de las juveniles puntúan muy alto en la escala, mientras que sólo el 6,3% de las vecinales lo hacen. No hay asociaciones de familiares de enfermos, ecologistas, de cultura y educación, de mujeres y de mayores que puntúen muy alto en la escala de NTIC; las de mayores, de hecho, tampoco puntúan alto.

En el Gráfico 13 se ponen en relación los ingresos totales, los públicos y la puntuación en la escala de NTIC. Vemos, pues, que hay dos tipos de organizaciones que destacan por encima de las demás. Son las que trabajan los temas de salud y de servicios sociales y superaron las dos los 120.000 euros de media en el año 2004. Entre ellas existe la diferencia del origen de los fondos, puesto que en el caso de las organizaciones que trabajan la acción social la mayor parte de ellos son de la Administración que implementa proyectos a través de las organizaciones, mientras que en el caso de las que trabajan en el campo sanitario son capaces de conseguir financiación privada. La explicación hay que encontrarla en el escaso número de entidades que trabajan la salud y que entre ellas hay instituciones religiosas que tienen como misión fundacional el cuidado de enfermos y, por lo tanto, cuentan con instituciones madre que les proveen de fondos. A cierta distancia están las organizaciones de enfermos y las de familiares de enfermos que tienen un comportamiento semejante, tanto en el volumen como en su origen. También las entidades culturales, aunque en este caso la mayor parte de los fondos son de tipo privado. El resto de organizaciones tienen pocos ingresos, menos de 10.000 al año (exceptuando las de ciudadanía y política, que las doblan), y casi siempre más de la mitad de ellos son públicos. Sólo las organizaciones de mujeres (45% de ingresos de origen público) y las de religiosidad (sin financiación pública) escapan a esta tendencia.

Pero es importante el dato de que la relación de las organizaciones del Tecer Sector con las nuevas tecnologías de la información y comunicación tiene que ver con el tema económico. En efecto, los medios económicos permiten a las organizaciones equiparse tecnológicamente y las entidades más tecnologizadas pueden optar

y conseguir mayor cantidad de recursos tanto públicos como privados al ser capaces de dirigirse a mucha más gente, visibilizarse y, por tanto, informar de sus acciones, incrementar la productividad en la gestión económica y también de los procesos, etc. El Gráfico 14 informa de que esta relación entre ingresos y NTIC existe en todos los tipos de organizaciones. Es especialmente llamativo el caso de las entidades de ciudadanía y política, las juveniles y las de religiosidad, puesto que puntúan más alto en la escala de NTIC en relación a sus ingresos, lo que cabe interpretar como un uso más intensivo de las tecnologías en la comunicación con sus bases y por la mayor facilidad de su uso para los miembros de las entidades juveniles con relación al resto de organizaciones.

Con mucha frecuencia se piensa que el Tercer Sector es un espacio donde la gente trabaja de manera altruista por los demás, lo que hace que se le haya llamado *Voluntary Sector* o Sector Voluntario (Casey, 1997). Siendo esto cierto, cada vez más se van profesionalizando los puestos de trabajo y se les exige a los trabajadores/as unas competencias que son valoradas por las organizaciones y por las que empiezan a competir en forma de remuneración. Aun así, no todas las organizaciones profesionalizan sus puestos de trabajo y no todas son atractivas para un voluntariado potencial.

En lo que se refiere a los recursos humanos, existen también diferencias entre los tipos. El Gráfico 14, muestra que la mitad de las asociaciones de salud tiene más de 50 voluntarios y profesionales, y las de ciudadanía/política cuentan con más de 30. Las asociaciones de mujeres son igualmente relevantes en cuanto a recursos humanos, ya que 41,7% tiene más de 30 y una de cada cuatro más de 50. Las juveniles y ecologistas también destacan, puesto que al menos un tercio de ellas cuentan con efectivos que superan los 30 individuos (35,3% y 33,3% respectivamente). En el caso de las asociaciones vecinales, de ocio y deporte y religiosidad son una de cada cuatro las que tienen más de 30 personas trabajando de manera altruista o profesional y en el de las de acción social un 27,5%.

En sentido contrario, las asociaciones con menos recursos humanos son las de mayores y enfermos, y a cierta distancia las de cultura y educación, ya que el 61,5%, el 50% y el 33,3% respectivamente cuentan con personal de 6 individuos o menos. Les siguen las de salud, mujeres y ocio y deporte, pues una de cada cuatro cuentan con 6 o menos personas trabajando en ellas.

Y sin embargo, son las asociaciones de familiares de enfermos, las de salud y de enfermos las que tienen en mayor medida personal contratado, seguidas de las de acción social y servicios sociales; el 66,8%, 50%, 34,5% y 12,5% respectivamente tienen 5 o más contratados. Por el contrario, las de mayores, juveniles y de religiosidad no cuentan con ninguna trabajadora o trabajador en su seno, al igual que el 97,2% de las de mujeres, el 93,8% de las vecinales, el 87,5% de las de de ocio y deporte y el 86,7% de las de cultura y educación. Dos de cada tres asociaciones ecologistas y de ciudadanía/política tampoco tienen personal contratado.

En el Gráfico 16 hemos relacionado el total de recursos humanos de las organizaciones con el personal contratado y nos informa de que se pueden diferenciar tres tipos de organizaciones: aquéllas que cuentan con muy pocos trabajadores/as remunerados y se basan exclusivamente en el trabajo voluntario, como es el caso de las organizaciones de mayores, juveniles y de religiosidad (que destacan especialmente en este tema); aquéllas que cuentan con algún tipo de puesto de trabajo remunerado, aunque la mayor parte de los trabajadores/as son voluntarios/as, como las organizaciones de mujeres, de ocio y deporte, culturales, vecinales, ecologistas y de ciudadanía y política; y, finalmente, aquéllas que, contando en algunos casos con un volumen importante de voluntarios (como, las de acción social y en menor medida las de salud) o no tanto (las de enfermos y las de familiares de enfermos), son capaces de generar cinco puestos de trabajo estables.

Hay también diferencias en cuanto al tipo de profesionalización de los recursos humanos. En las organizaciones vecinales y culturales casi todos los contratos son a tiempo parcial, mientras que en las organizaciones ecologistas los trabajos parciales sobre los de a tiempo completo son poco más de la mitad y en las entidades de acción social no llega a la mitad. En las entidades de familiares de enfermos también son poco más de la mitad, pero su volumen de contratación es tan alto que merece una mención especial. Finalmente, en las organizaciones de enfermos y de salud hay un contrato a tiempo parcial por cada tres trabajadores (incluyendo voluntarios), lo que cuenta de la capacidad de este tipo de organización para generar recursos económicos, también de su volumen de trabajo y, especialmente, del nivel de conocimiento requerido para llevarlo a cabo.

Si atendemos a los datos que aparecen en el Gráfico 17, referidos a la previsión de contratación, nos encontramos con que son prácticamente los mismos tipos los que tienen pensado crecer en cuanto a personal remunerado en el futuro. Salvo las asociaciones de mayores, no hay ningún otro tipo de asociación que no contemple la posibilidad de contratación, aunque en grado variable según los casos. Así, el 100% de las asociaciones de familiares de enfermos tienen previsto contratar trabajadores/as, lo mismo que el 71,4% de las de enfermos y el 50% de las de salud y de acción social y servicios sociales, el 42,9% de las de ocio y deporte, dos de ciudadanía/política y una ecologista (que como ya sabemos, constituyen el 33% de las de este tipo), el 26,7% de las juveniles, el 25% de las de religiosidad, el 20% de las de cultura y educación, el 18,8% de las vecinales y el 12,1% de las de mujeres. Por el contrario, ya hemos dicho que no hay ninguna asociación de mayores que vaya a contratar trabajadores en el futuro y el 90% asegura que no van a hacerlo. Son tipos de asociaciones tendentes a ser reacias en este sentido (seguramente porque la economía de las entidades no lo permite) las de mujeres (87,9%), vecinales (81,2%), de religiosidad (75%), de cultura y educación (73,3%), de ciudadanía/política (66,7%) y juveniles (60%).

Pero de entre todos los aspectos relacionados con el trabajo en las organizaciones del Tercer Sector, el más destacable es el hecho de la feminización de los

recursos humanos. Feminización que no ocurre en todas las entidades de la misma manera y tampoco en todos los puestos de trabajo. Como se puede constatar en el Gráfico 18, casi todas las organizaciones están fuertemente feminizadas. Sólo hay tres en las que, considerando el volumen total de personal, los hombres son más que las mujeres (vecinales, de ciudadanía y política y de mayores). Si atendemos sólo al voluntariado, de los trece tipos de organizaciones son también tres las que cuentan con más voluntarios que voluntarias (las de ciudadanía y política, las de mayores y las de salud). Pero es llamativo que, en cualquier caso, el ratio de feminización en las directivas es casi siempre inferior al nivel de feminización del voluntariado y del total del personal (exceptuando el caso de las entidades deportivas y de ocio en el que el ratio de feminización del voluntariado es de 55,1 y el de las directivas es de 55,4; aun así hay que tener en cuenta que el grado de feminización total es de 65,8). O sea, las mujeres trabajan de voluntarias más que los varones pero tienen menos poder que ellos o, dicho de otro modo, donde hay puestos de responsabilidad aparecen los hombres.

En efecto, si restamos la femininización del voluntariado a la feminización de las directivas observaremos cómo las diferencias son negativas en todos los tipos excepto en el de ocio y deporte. La diferencia supera los 5 puntos en las mismas asociaciones de mujeres (feminización del 95,3% en el voluntariado y del 90,2% en las directivas). Esta reducción es de 8,8 puntos en el caso de las asociaciones de salud, de 9,2 en las de cultura y educación, de 10,1 en las de acción social y servicios sociales, del 13,2 en las juveniles, del 14,4 en las de familiares de enfermos, 14,6 en las ecologistas, 15,8 en las de ciudadanía y política y 16,2 en las vecinales; aumenta significativamente en el caso de las asociaciones de enfermos (24,2), de mayores (25,8) y es altísima en el caso de las de religiosidad (43,6). Cabe señalar que solamente en las asociaciones de salud y de mayores la presencia femenina no llega a la mitad en el caso del voluntariado (41% y 48,9% respectivamente); en el resto de los casos se supera el 50% de manera más o menos amplia, muy especialmente además en las asociaciones de religiosidad (75,5%). Por eso es especialmente llamativo este tipo de entidad; en las entidades de religiosidad 3 de cada 4 voluntarios son mujeres y menos de una de cada tres directivos es mujer.

Igualmente llamativo es el hecho de la diferencia de género existente en el campo de la contratación[24]. Prácticamente todo el empleo a tiempo parcial que es generado por las organizaciones es ocupado por mujeres. Y en este sentido, hay organizaciones como las de mujeres y las ecologistas donde el nivel de feminización del tiempo parcial y del completo es total; otras, como las culturales, donde no existen puestos de trabajo a tiempo completo y que están igualmente feminizadas; y finalmente otras, como las de ocio y deporte y las vecinales donde no existen tiempos parciales. Pero en el resto de los tipos organizacionales el ratio de feminización en los tiempos parciales es superior al ratio de feminización en los tiempos comple-

[24] Aunque en este caso no son relaciones estadísticamente significativas.

tos, lo que viene a significar, no que los mejores puestos de trabajo en las organizaciones del Tercer Sector sean para los varones, sino que cuando se consolida un puesto de trabajo a tiempo completo, los hombres lo ocupan en mayor medida que las mujeres, mientras que éstas ocupan casi al 100% los puestos a media jornada.

Gráfico 1. Años de constitución de las asociaciones (media)

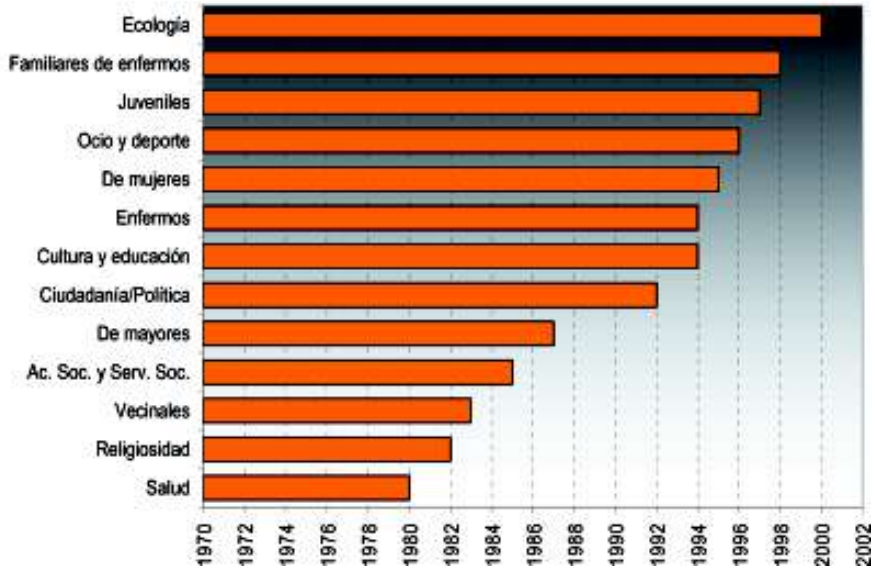


Gráfico 2. Años de constitución de las asociaciones (intervalos)

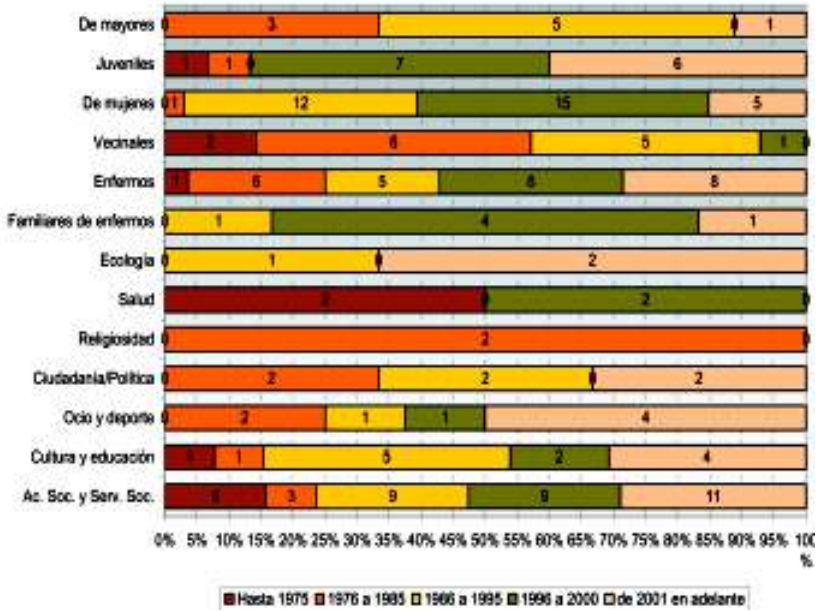
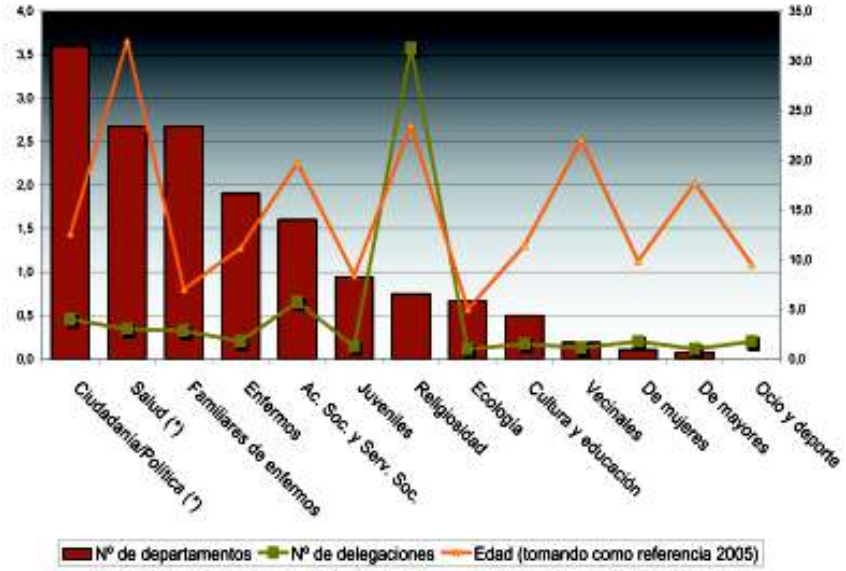


Gráfico 3. Complejización departamental, edad y tamaño según tipo de organización



(*) Se han excluido de estas categorías las entidades singulares que distorsionaban el análisis.

Gráfico 4. Población beneficiaria (media)

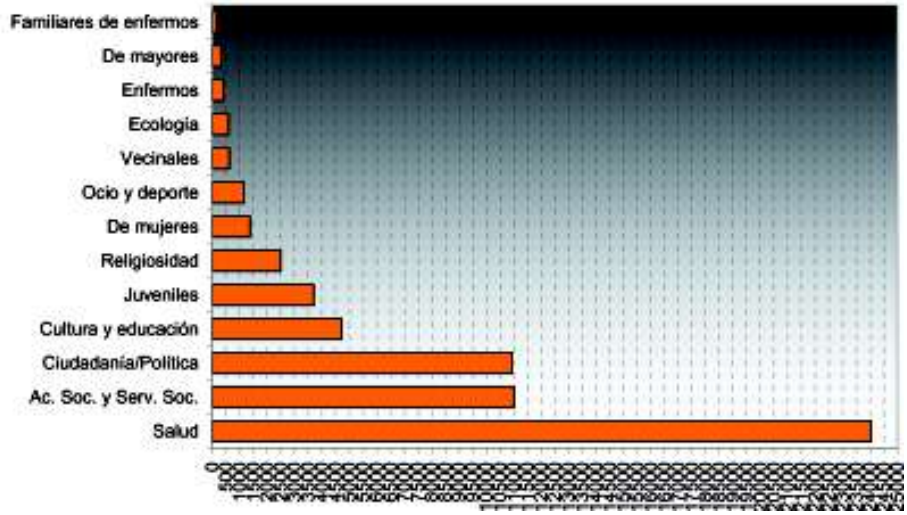


Gráfico 5. Población beneficiaria (intervalo)

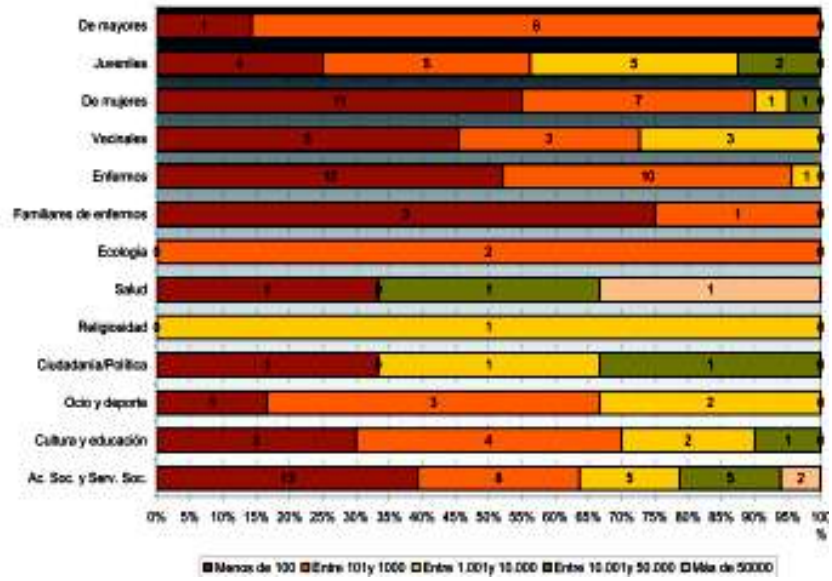


Gráfico 6. Pertenece a coordinadoras, federaciones o confederaciones de asociaciones

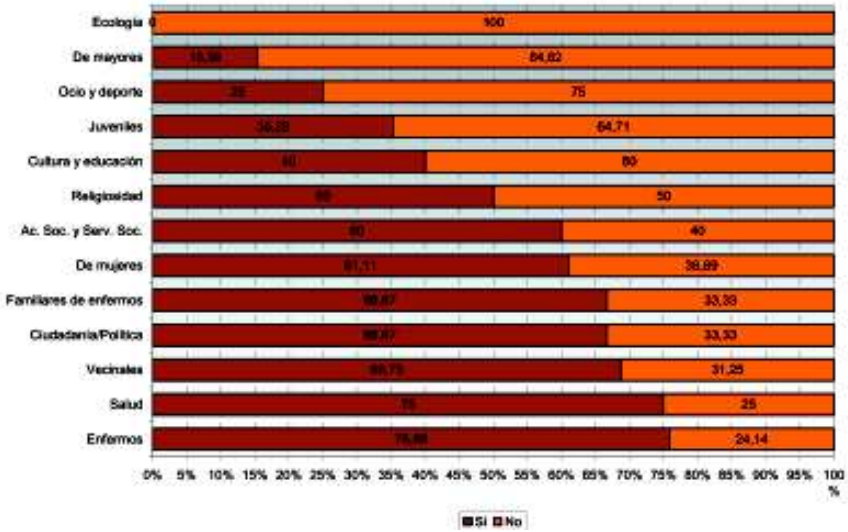


Gráfico 7. Socios (valores medios) según tipo de organización

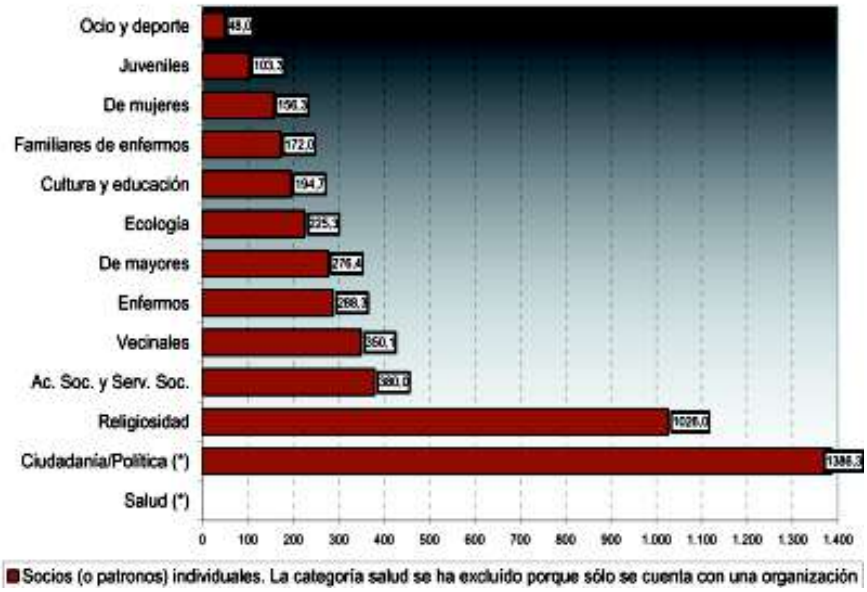


Gráfico 8. Socios

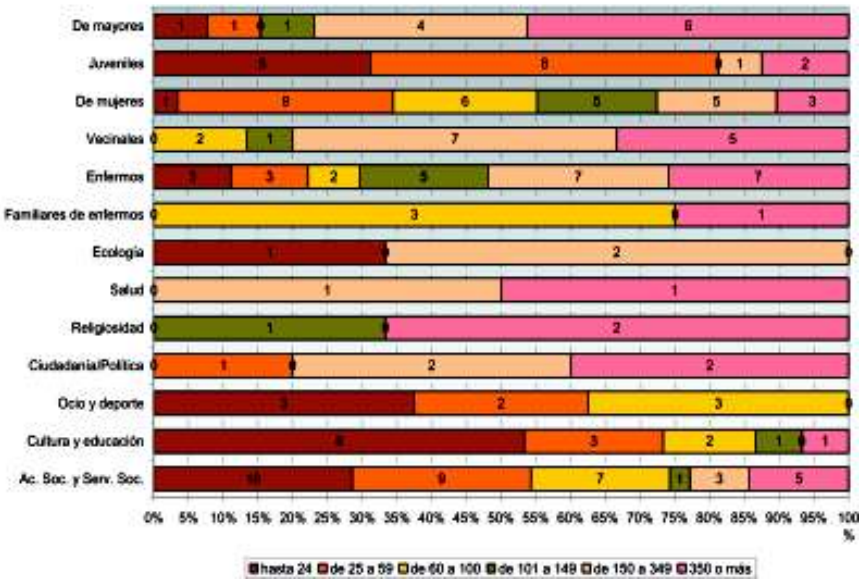


Gráfico 9. Cuenta con programa de voluntariado

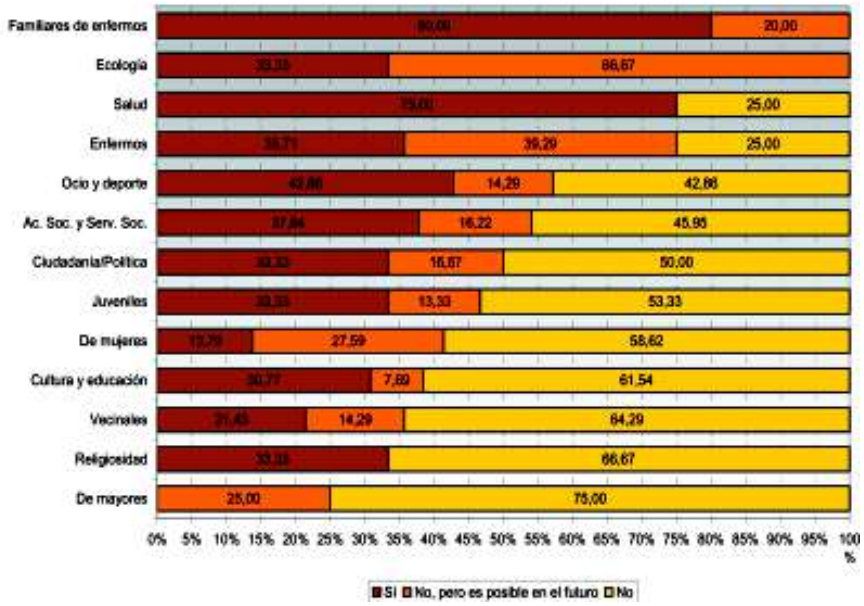


Gráfico 10. Ingresos (n=97)

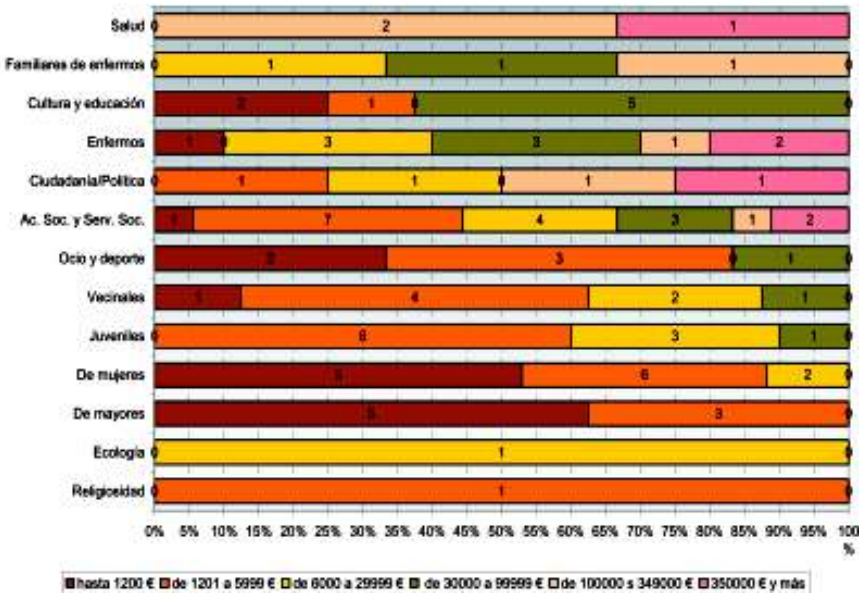


Gráfico 11. % de dependencia de las subvenciones públicas (considerando no respuesta como 0 ingresos privados) (n=97)

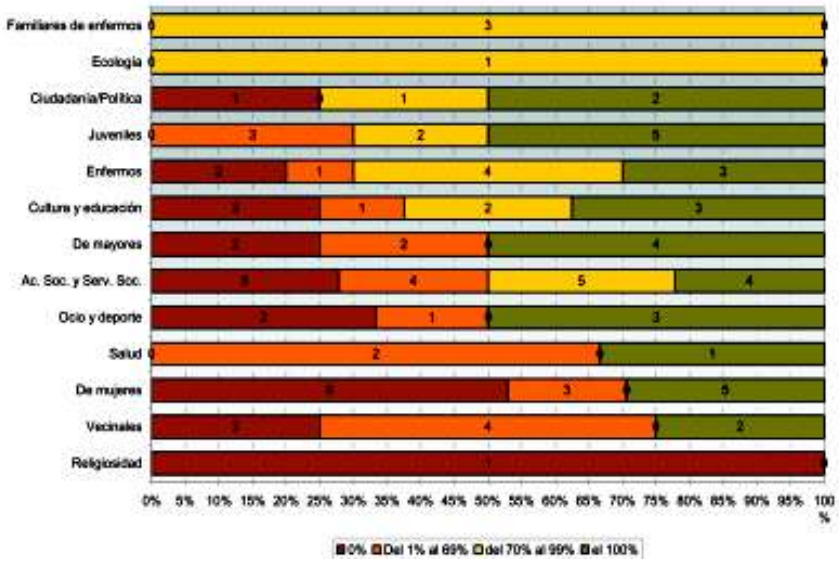


Gráfico 12. Inserción en la sociedad de la información (puntuación en escala de nuevas tecnologías) (n= 197)

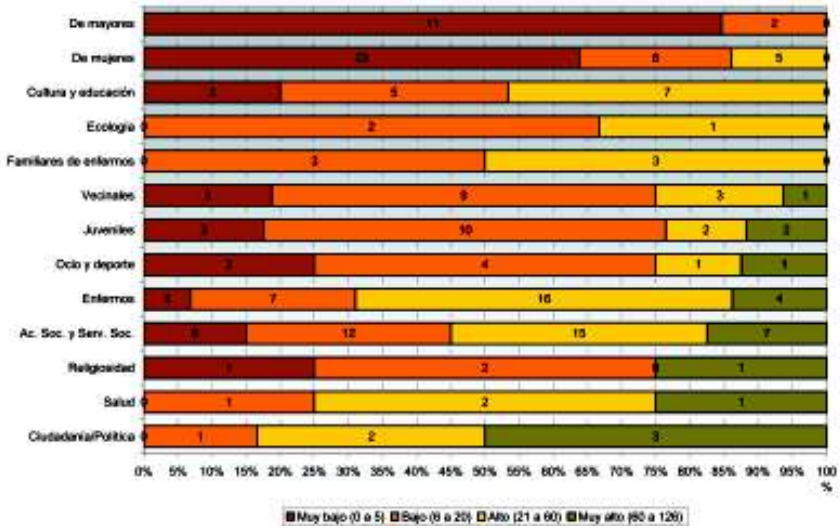
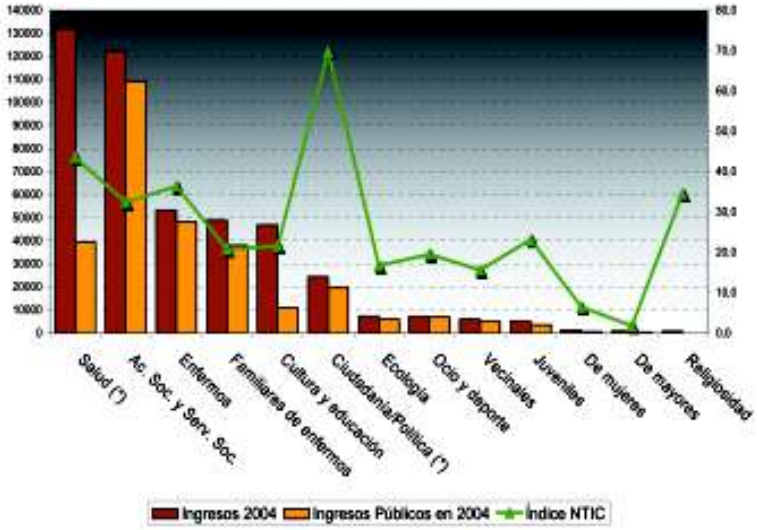


Gráfico 13. Ingresos y relación con las ntic según tipo de organizaciones (valores medios)



(*) Se han excluido de estas categorías las entidades singulares que distorsionaban el análisis.

Gráfico 14. Recursos humanos de las asociaciones

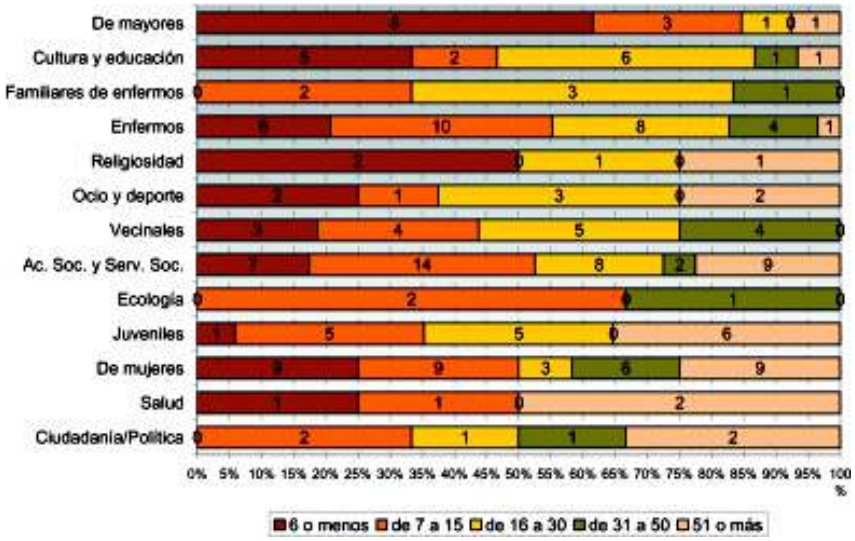


Gráfico 15. Contratados en las asociaciones

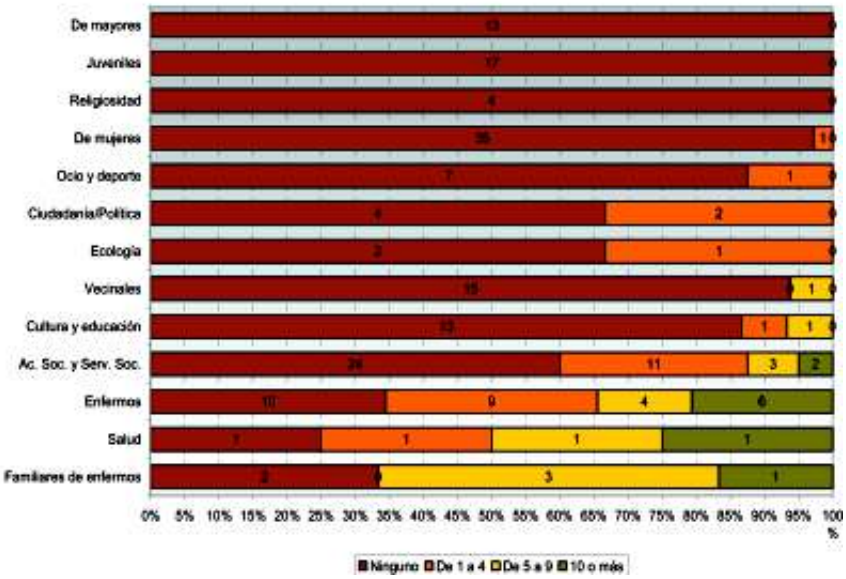
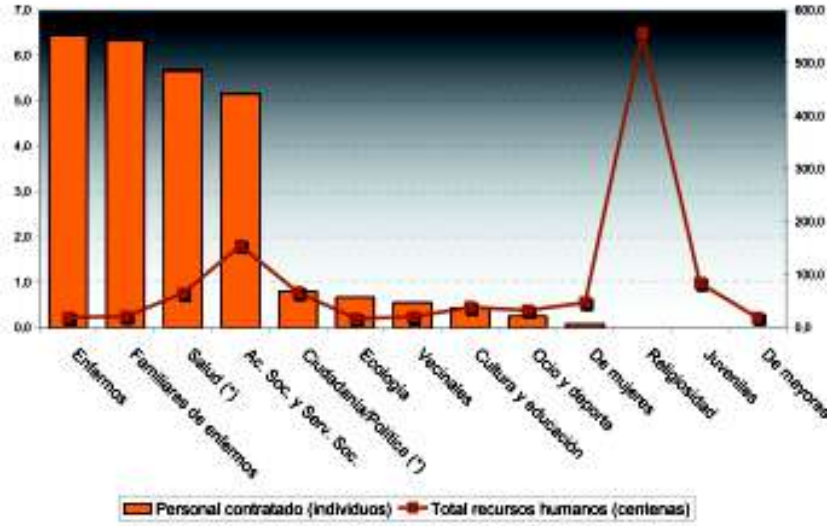


Gráfico 16. Personal según tipo de organización (valores medios)



(*) Se han excluido de estas categorías las entidades singulares que distorsionaban el análisis.

Gráfico 17. Previsión de contratación en el futuro

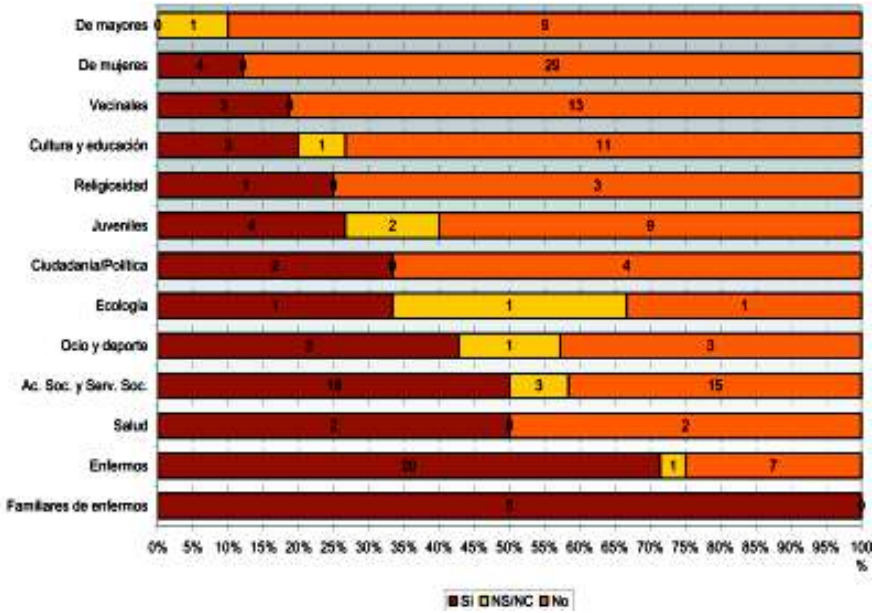
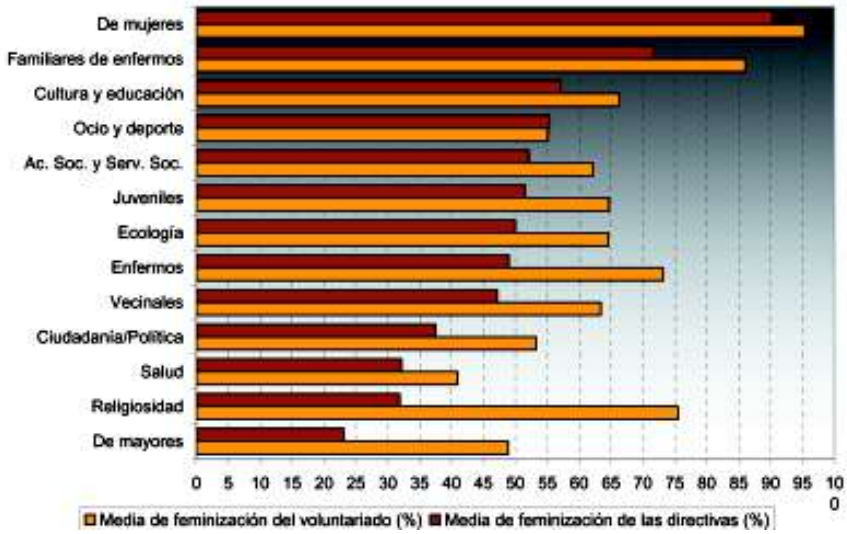


Gráfico 18. Feminización media de las directivas y del voluntariado (%)



5. AL SERVICIO DEL TERCER SECTOR

5.1. UNA VISIÓN GENERAL DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LAS ASOCIACIONES

Tres notas destacan sobremanera del personal al servicio de las asociaciones que componen el llamado Tercer Sector en la provincia de Badajoz: fuerte presencia femenina, relativa juventud y voluntariado. O lo que es lo mismo, en la composición del voluntariado, el grueso de dicho personal (96,3%), sobresale una importante presencia de mujeres y jóvenes, en general.

En efecto, y en primer lugar, tal como se detalla en el capítulo correspondiente y según lo expresado por los responsables de las mismas, es mayoritaria la participación de mujeres entre quienes sirven a estas organizaciones sociales: 63,3% (del que el 60,5% corresponde a voluntarias y el 2,8% a trabajadoras contratadas, frente al 35,8% y el 0,9%, respectivamente, de voluntarios y trabajadores contratados)[25]. Las mujeres son mayoría entre el voluntariado (62,9%) pero especialmente entre los trabajadores empleados o asalariados (76,5%, 70,1% para los que lo son a tipo completo y la totalidad para los que los son a tiempo parcial). Entre las que manifiestan tener personal a su servicio, la proporción media sería de siete mujeres por cada tres hombres[26], cifra que se eleva a 8,5 para el caso de la contratación.

Existe, además, una clara correlación entre el sexo y la edad de los participantes hasta la edad legal de jubilación que explica la creciente y progresiva feminización del tercer sector pacense, llegando a superar el 90% entre los 51 y 65 años. Más allá del límite legal general para trabajar por cuenta ajena y, por tanto, en el ámbito exclusivo del voluntariado, la colaboración masculina se anima un poco descendiendo la femenina hasta algo más del 83%.

La tendencia a una minoración relativa de la participación masculina en las tareas de las asociaciones provinciales, si bien lo es tanto en el ámbito de la contratación como del voluntariado, es más acusada entre los empleados, que prácticamente desaparecen del organigrama de estas organizaciones en edades superiores a los 40 años[27].

---

[25] Ese porcentaje se eleva al 76,9 para el grupo de personas cuyas organizaciones han proporcionado en el cuestionario también su edad.

[26] 70,1%, 69,2% para las organizaciones que cuentan con voluntarios.

[27] No obstante ser clara esa correlación entre el sexo y la edad de las personas que participan en las asociaciones de la provincia de Badajoz, hay que dar un valor puramente estimativo a las cifras ofrecidas teniendo en cuenta que algunas de las organizaciones de la muestra que, cuantificándolos, no han señalado la edad de sus voluntarios, de tal manera que la ignoramos en casi el 40% de los casos (más de un cuarto de las voluntarias y casi dos tercios de los voluntarios). En concreto, son trece organizaciones que representan el 39% del voluntariado de toda la muestra y, muy en particular, Cruz Roja, cuyos 3.718 voluntarios constituyen el 30% de dicho voluntariado y hacen de esta ONG la más importante, cuantitativamente hablando, de la provincia de Badajoz.

Por otra parte, debe subrayarse la relativa juventud de quienes trabajan para las asociaciones de Badajoz, sobre todo de los hombres. Más de un tercio del total de los efectivos con que cuentan estas organizaciones son menores de 31 años y la mitad no supera los 41. La otra mitad se distribuye casi por igual entre personas con edades comprendidas entre 41 y 65 años, por una parte, y voluntarios que han superado la edad de jubilación, por otra. El retiro de la vida activa en términos de mercado de trabajo resulta determinante en el análisis del asociacionismo provincial, primero, porque rompe con la relación negativa entre edad y participación y, segundo, porque eleva sustancialmente su capital humano, básicamente, como acaba de señalarse, con mujeres (un 27,6% del total de las voluntarias frente al 18,2% de los voluntarios).

Los datos relativos al número de efectivos y edad de los mismos ofrecidos por las asociaciones de la muestra, revelan una evolución conjunta de ambas variables en forma de U, de tal manera que a partir de los 30 años el volumen de personas que trabajan para ellas cae drásticamente alrededor de un 180% respecto de la franja de edad comprendida entre 41 y 50 años. La participación de personas jubiladas, suponiendo casi un cuarto del total de dichos efectivos, es un 45% menor que las de los más jóvenes.

Entre el personal contratado, en cambio, observamos que el mayor volumen de asalariados (algo más de la mitad) se contabiliza entre los 31 y 40 años y en menor proporción (casi un 28% menos) entre los menores de 30. Esa dinámica está condicionada por la presencia femenina, ya que hay una ligera mayor contratación de hombres menores de treinta años que de edad superior. Más allá de los 41 años, la contratación es casi anecdótica e inexistente, como acaba de señalarse, entre los varones.

Tabla 5.1. Distribución absoluta del asociacionismo en la provincia de Badajoz por edad y tipo (%)

	<30	31-40	41-50	51-65	>65	Σ
Total RRHH	34,7	16,2	12,4	12,9	23,9	100,0
RRHH ♀	22,9	11,9	10,3	11,7	19,9	76,9
RRHH ♂	11,8	4,2	2,1	1,1	4,0	23,1
Total Voluntariado	32,4	13,2	12,2	12,5	23,9	94,1
Voluntarias	21,3	9,6	10,1	11,4	19,9	72,3
Voluntarios	11,0	3,6	2,1	1,1	4,0	21,7
Total contratos	2,3	3,0	0,2	0,4	—	5,9
Contratadas	1,6	2,4	0,2	0,4	—	4,5
Contratados	0,7	0,6	0,0	0,0	—	1,4

Para concretar, del total de los varones al servicio de las asociaciones de la provincia, casi el 70% tiene menos de 41 años y la mitad menos de 31. Además, el 54% de los contratados por éstas no supera la treintena y casi ninguno la cuarentena. Algo menos del 14% es el número de hombres con edad entre 41 y 65 años.

La edad de las mujeres es, en conjunto, más elevada. El 30% tiene menos de 31 años y el 45% no alcanza los 41. Las empleadas son más jóvenes. El 87% es menor de 41 y más de la mitad está entre 31 y 40.

Finalmente, resulta obligado destacar, al hablar de personas que integran el asociacionismo del Tercer Sector, en general, la enorme heterogeneidad que existe entre aquellas asociaciones que lo componen. Por una parte, no son pocas las que carecen de personal a su servicio, del tipo que sea, para la puesta en práctica y desarrollo de sus objetivos. Pero es que entre las que sí disponen de ese capital humano las diferencias cuantitativamente hablando (también cualitativamente, en términos de tipología) son enormes[28].

En la provincia de Badajoz un 33,5% de tales organizaciones declaran no contar con ninguna persona que trabaje, asalariada o voluntariamente, para ellas. Para ser más precisos, el 42,1% no cuenta con voluntarios y el 74,6% no tiene a nadie en nómina. O lo que es lo mismo, en un 57,9% participan voluntarios, siendo éstos personal exclusivo en el 41,1% de los casos y en seis de las siete asociaciones que superan los 300, mientras un 25,8% emplean trabajadores a sueldo, reduciéndose a 8,6% el número de casos donde éstos son el único personal. Tan sólo un 16,8% manifiesta integrar a voluntarios y empleados conjuntamente.

Las asociaciones que sólo reclutan voluntariado cuentan con el 87,2% del mismo, lo que supone el 84% de todos los recursos humanos del movimiento asociacionista pacense, las que sólo cuentan con personal contratado disponen del 51,6% del mismo, un 2,1% del total de los recursos humanos y, por último, las que tienen al unísono personal voluntario y contratado reúnen el 13,9% del conjunto de los recursos humanos.

Entre las asociaciones de Badajoz en las que sí se contabiliza personal, un 17,6% no superan las seis personas (lo que representa un 45,2% del conjunto del asociacionismo del Tercer Sector) y un 42,7,% las 15 (un 61,9% del conjunto del asociacionismo), mientras que el 19,8% cuenta con 51 o más efectivos (13,2% del conjunto del asociacionismo). En conjunto, no son más de 50 personas las que trabajan para las asociaciones en el 85,2% de los casos, ni más de 100 en el 92,80%.

[28] Hasta el punto de que la media no es estadísticamente significativa. En el caso de la provincia de Badajoz dicha media es de 65,9 personas con una desviación típica de 326,5. El volumen del capital humano oscila entre las muchas organizaciones que carecen del mismo y los 3.708 efectivos de Cruz Roja, los 2.197 de Cáritas o los 1.300 de la Asociación para la Cultura y el Ocio de la Tercera Edad, todos ellos voluntarios.

Precisamente, las «plantillas» de estas asociaciones condicionan sustantivamente la significación que pueda darse en términos de correlación entre la variable recursos humanos y otras variables.

Respecto del propio personal, destacar que el 96,3% participa en las asociaciones de la provincia en calidad de voluntario y únicamente un 3,7% lo hace a sueldo. A su vez, casi cuatro de cada cinco contratos lo son a tiempo completo, lo que supone un peso de la dedicación plena en términos contractuales del 2,9% del total del personal frente al 0,8 que trabaja contratado a tiempo parcial.

Una primera aproximación, por tanto, a los recursos humanos de las asociaciones en la provincia de Badajoz nos retrataría como perfil básico, el de una voluntaria joven o jubilada al servicio de una asociación en la que trabajan fundamentalmente, cuando no exclusivamente, voluntarios. Este perfil básico podría llevarnos, además, a concluir que el Tercer Sector provincial es un espacio de participación femenina, en la acepción de participación menos mercantilizada.

5.2. EL CONJUNTO DE LOS RECURSOS HUMANOS

5.2.1. Antigüedad

Más de la mitad de las asociaciones que cuentan con más de 50 personas a su servicio se crearon con anterioridad a 1975 (25%) y durante el lustro 1996-2000 (29,2%). Precisamente en esos años, que resultaron los más fecundos en cuanto a la aparición de nuevas asociaciones, lo fueron también para las, por así decirlo, medianas (entre 7 y 30 personas). En concreto, el 64,6% de ellas con entre 7 y 15 personas y el 63,3% con entre 16 y 30, vieron la luz entre 1986 y 2000. Por su parte, más de cuatro de cada diez de las asociaciones «grandes» (entre 31-50 personas) se generaron durante el decenio 1986-1995 y un 68,8% entre 1976 y 1995.

El grueso de las asociaciones con más de una y menos de seis personas ha surgido a partir de la segunda mitad de la pasada década (72,7%), aunque el mayor tirón (45,5%) tiene lugar desde el 2001. La creación de las asociaciones carentes de personal tiene una distribución temporal más homogénea, si bien es en los últimos tiempos donde más proliferan.

Tabla 5.2. Asociaciones según el número de recursos humanos y antigüedad (%)

	0	1-6	7-15	16-30	31-50	>51	Total
Hasta 1975	2,2	0,6	—	0,6	0,6	3,4	7,3
1976 a 1985	5,0	1,7	1,7	2,2	2,2	2,2	15,1
1986 a 1995	7,8	1,1	5,6	5,0	3,9	2,2	25,7
1996 a 2000	7,3	3,4	5,6	5,6	1,7	3,9	27,4
2001 en adelante	8,9	5,6	4,5	3,4	0,6	1,7	24,6
Total	31,3	12,3	17,3	16,8	8,9	13,4	100,0

Precisamente, el asociacionismo nacido en los primeros años de este siglo en la provincia de Badajoz describe, a expensas de su desarrollo, lógicamente, un tipo de organización, en general, con menos personal. Así, un 59,9% de las asociaciones creadas en estos años no cuenta con más de seis personas y el 90,9% no contabiliza más de 30.

Tabla 5.3. Recursos humanos por antigüedad de sus organizaciones

	Todos	Mujeres	Hombres	Volunt.	Contrat.
Hasta 1975	45,9	30,0	58,5	48,0	1,9
1976 a 1985	20,4	22,9	15,1	20,7	12,0
1986 a 1995	15,9	22,0	8,9	14,0	55,5
1996 a 2000	11,1	16,4	9,3	10,7	20,9
2001 en adelante	6,7	8,7	8,3	6,6	9,7

Los datos de la muestra permitirían hablar, en principio, de una correlación estadísticamente significativa entre estas dos variables, lo cual, a priori, tiene lógica, si no fuese por el sesgo que conlleva la propia distribución del personal[29]. En efecto, cuanto más antigua es la asociación más recursos humanos maneja, del tal forma que las creadas antes de 1975 cuentan con el 45,9% del personal y las más jóvenes a penas con el 6,7%. La correlación es extensible a la variable sexo y funciona, igualmente para el voluntariado, aunque no así a la contratación, dado que las asociaciones creadas entre 1986 y 1985 emplean a más de la mitad de todos los asalariados de este sector en la provincia.

5.2.2. Presencia geográfica

Un gran número de las asociaciones se hallan en la capital (45,2%) y el resto diseminadas por toda la geografía provincial. Si atendemos al número de personas que participan en ellas observamos, no obstante, que la distribución territorial no es homogénea. Así, el 60,9% de las asociaciones de más de una y menos de seis personas tienen su sede en algún municipio de la provincia distinto de la capital. Para el resto de las escalas de edad ocurre justamente al contrario: un 51,5% de las organizaciones tanto de entre 7 y 15 personas como de entre 16 y 30, un 56,3% de aquéllas que cuentan con entre 31 y 50 personas y el 57,7% con más de 51, tienen su domicilio en la ciudad de Badajoz. Es decir, si atendemos al número absoluto de personas que sirven al Tercer Sector provincial, podemos observar que es en Badajoz

[29] La correlación resulta significativa (-0,512) al nivel bilateral (0,01), pero deja de serlo si excluimos de análisis tan sólo un caso, la Cruz Roja.

ciudad donde existe una mayor densidad de individuos. Concretamente, cuatro de cada cinco (80,1%), si bien esta proporción es más elevada aun en el caso de los varones (92,9%, frente al 77,4 de la mujeres) y menor en el terreno de la contratación (75,8%).

Tabla 5.4. Asociaciones según el tipo de recursos humanos y localización (%)

Voluntarios					
	10 ó menos	**11 a 40**	**41 a 100**	**101 ó más**	**Total**
Badajoz	39,5	51,2	54,5	61,5	45,2
Resto prov.	60,5	48,8	45,5	38,5	54,8
Contratados					
	0	**1 a 4**	**5 a 9**	**10 ó más**	**Total**
Badajoz	39,5	63,0	46,2	80,0	45,2
Resto prov.	60,5	37,0	53,8	20,0	54,8

Con independencia del número de personas a su servicio, aunque especialmente las más pequeñas en términos de recursos humanos o las que carecen de los mismos (80,9%), la mayoría de las asociaciones (71,2%) circunscriben su presencia exclusivamente a la propia provincia. Dichas asociaciones representan el 22,9% del conjunto del personal, el 31,9% de mujeres, el 8,7% de hombres, el 21,7% del voluntariado y el 74,5 del empleo. Sin embargo, siendo menos en número (11,6%), las organizaciones con mayor presencia geográfica (50 provincias o más) comprometen al 61,3% de los recursos humanos y, en concreto, al 54,7% de mujeres, al 71,8% de hombres, al 62,5% del voluntariado y al 12,5 del empleo.

Tabla 5.5. Asociaciones según el número de recursos humanos y presencia geográfica (%)

	0	**1-6**	**7-15**	**16-30**	**31-50**	**>51**	**Total**
1	26,0	11,0	8,9	11,0	6,8	7,5	71,2
2	2,7	0,7	2,1	0,7	0,7	0,7	7,5
3 a 20	2,1	1,4	0,7	1,4	—	0,7	6,2
36 a 49	0,7	0,7	—	—	0,7	1,4	3,4
50 ó más	0,7	0,7	3,4	2,1	1,4	3,4	11,6
Total	32,2	14,4	15,1	15,1	9,6	13,7	100,0

5.2.3. Actividades

Los principales tipos de asociación en la provincia de Badajoz son, por este orden, los de acción social y servicios sociales (20,3%), los de mujeres (18,3%) y los de enfermos (14,7%). Otros perfiles de actividad (cultura, ocio y deporte, etc.) o grupales (jóvenes, vecinos, etc.) son menos frecuentes y ninguno de ellos supera el 10% en la autoidentificación.

Las asociaciones más modestas por número de sus recursos humanos (entre 1 y 6 personas) lo son de enfermos (34,8%) y de acción social y servicios sociales (21,7%). Las que cuentan con entre 7 y 15 personas a su servicio son principalmente de acción social (27,3%) y en menor medida de enfermos o familiares de enfermos (15,2 y 12,1%, respectivamente), las de entre 16 y 30 son principalmente de enfermos (21,2%) y de acción y servicios sociales (18,2%), las de entre 31 y 50 de mujeres (25%) y de acción y servicios sociales, y las de mayores recursos humanos (más de 51 personas) los son, sobre todo, de mujeres (26,9%), de acción social y servicios sociales (23,1%) y juveniles (19,2%). Finalmente, aquellas asociaciones que carecen de personal contratado o voluntario son principalmente de mujeres (27,3%), de mayores y de acción social y servicios sociales (16,7% en ambos casos).

Tabla 5.6. Asociaciones según el número de recursos humanos y área principal de actividad (%)

	0	1-6	7-15	16-30	31-50	>51	Total
Ac. soc. y serv. soc.	5,6	2,5	4,6	3,0	1,5	3,0	20,3
Cultura y educación	2,5	1,0	1,5	1,5	0,5	0,5	7,6
Ocio y deporte	1,0	0,5	0,5	1,0	0,5	0,5	4,1
Ciudadanía/Política	—	0,5	1,0	—	1,0	0,5	3,0
Religiosidad	1,0	—	—	0,5	—	0,5	2,0
Salud	—	0,5	0,5	—	—	1,0	2,0
Ecología	0,5	0,5	—	0,5	—	—	1,5
Familiares de enfermos	—	—	2,0	1,0	—	—	3,0
Enfermos	3,0	4,1	2,5	3,6	1,0	0,5	14,7
Vecinales	3,0	1,0	1,5	1,5	1,0	—	8,1
De mujeres	9,1	1,0	0,5	2,0	2,0	3,6	18,3
Juveniles	2,0	—	1,5	2,0	0,5	2,5	8,6
De mayores	5,6	—	0,5	—	—	0,5	6,6
Total	33,5	11,7	16,8	16,8	8,1	13,2	100,0

Si en lugar de mirar a las propias asociaciones nos detenemos en su personal, se observa un peso distinto en la tipología o perfil de actividad. Como podría esperarse, es en la esfera de la acción social y los servicios sociales donde se concentra el mayor número de personas que sirven a estas asociaciones, casi la mitad (45,5%). En segundo lugar, el área de actividad «religiosidad» aglutina al 17,1%, pese a no representar más que el 2% de las asociaciones de la provincia. En ambos casos, pues, pero muy en concreto en este segundo, se puede hablar espacios del asociacionismo con una elevada «densidad» de personal. Las asociaciones juveniles (10,5% de todos los recursos humanos de asociacionismo) estarían entre las más favorecidas. Sin embargo, a diferencia de las primeras, en las que una sola asociación en cada uno de esos dos espacios de actividad (Cruz Roja, 63% del personal y Cáritas 99,3%, respectivamente) explicaría una gran concentración de personas, el asociacionismo juvenil parece tener una dinámica propia y más amplia de captación.

Justamente lo contrario se observa en las asociaciones de mujeres y, especialmente, de enfermos, de las más numerosas y, sin embargo, con relativos escasos recursos a su servicio (11% y 2,9%, respectivamente). Llama la atención, por otra parte, el escasísimo número de personas implicadas en el asociacionismo ecológico como voluntarios o contratados en las organizaciones que lo representan, máxime cuando hablamos de una provincia como la de Badajoz en la que la naturaleza adquiere un valor estratégico clave.

Si distinguimos por sexo, las mujeres se concentran principalmente en el asociacionismo de acción social y servicios sociales (36,9%, lo que supone el 23,4% de todos los recursos humanos del asociacionismo pacense), religiosidad (20,5%, 13% del asociacionismo) y el propio de mujeres (17%, 10,8% del asociacionismo), mientras que los hombres se ubican básicamente en las organizaciones implicadas con la acción social y los servicios (60,3%, 22,1% de asociacionismo) y en menor medida en el asociacionismo juvenil (13,6%, 5,0% del asociacionismo) y de carácter religioso (11,1%, 4,1% del asociacionismo).

Tabla 5.7. Recursos humanos y área principal de actividad (valores absolutos y relativos) (%)

	Tot.	♀ Abs	♀ Rel	♂ Abs	♂ Rel	Vol abs	Vol rel	Con abs	Con rel
Ac. soc. y serv. soc.	45,5	23,4	36,9	22,1	60,3	43,9	45,6	1,6	43,3
Cultura y educación	3,9	2,4	3,7	1,6	4,2	3,9	4,0	0,1	1,5
Ocio y deporte	1,7	1,1	1,7	0,6	1,7	1,7	1,8	0,0	0,4
Ciudadanía/Política	2,3	1,4	2,2	0,9	2,4	2,2	2,3	0,0	0,8
Religiosidad	17,1	13,0	20,5	4,1	11,1	17,1	17,7	—	—
Salud	1,3	0,9	1,4	0,5	1,2	1,2	1,3	0,1	3,8
Ecología	0,2	0,1	0,1	0,1	0,4	0,2	0,2	0,0	0,4
Familiares de enfermos	0,6	0,6	0,9	0,1	0,2	0,4	0,4	0,3	8,0
Enfermos	2,9	2,1	3,4	0,7	2,0	1,4	1,5	1,4	39,3
Vecinales	1,5	0,9	1,4	0,6	1,7	1,4	1,5	0,1	1,9
De mujeres	11,0	10,8	17,0	0,3	0,7	11,0	11,4	0,0	0,6
Juveniles	10,5	5,5	8,6	5,0	13,6	10,5	10,9	—	—
De mayores	1,5	1,4	2,2	0,1	0,3	1,5	1,5	—	—

En cuanto a las formas de participación, se observa que el 45,6% del voluntariado y el 43,3% de la contratación lo son en las asociaciones de acción social y servicios sociales, lo que viene a representar el 43,9% y el 1,6%, respectivamente, de todos los recursos humanos de Tercer Sector asociacionismo en Badajoz. Más allá de este ámbito, los voluntarios están más presentes en las asociaciones religiosas (17,7%), de mujeres (11,4%) y juveniles (10,9%). Los contratos, por su parte, son poco frecuentes en asociaciones diferentes a las citadas o las de enfermos (39,3%, 1,4% de todo el asociacionismo).

Respecto de las actividades señalar, por último, que los datos de la muestra no reflejan ninguna correlación entre el número de beneficiarios de las mismas y el número de personas con las que cuenta una asociación. En este sentido, observar que hay asociaciones que con poco o ningún personal voluntario o contratado manifiestan llegar a un público o usurario muy numeroso, mientras otras cuentan con una «clientela» que parece no extenderse más allá de ellas mismas, de sus socios o de su voluntariado.

5.2.4. Percepción del éxito y de la credibilidad

Desde la gran mayoría de las asociaciones de la provincia (88,3%) se manifiesta una elevada satisfacción respecto del cumplimiento de los objetivos y fines propios. Un escaso 11,2%, por el contrario, no atribuye un excesivo éxito a su organización y sólo un 0,6% ninguno. Sin perder de vista que los casos de la muestra son las propias asociaciones y no las personas, podría afirmarse, no obstante, que entre el personal de las mismas hay una visión positiva a cerca de la labor realizada. Así, el 89,9% pertenecería a asociaciones que han valorado como bastante exitosa su labor y el 9% a las que la han definido como muy exitosa. Las primeras, además, aglutinarían, igualmente, alrededor del 90% tanto de mujeres como de hombres y del voluntariado y casi el 70% de la contratación y las segundas el 8,5% de mujeres y voluntariado, el 10% de hombres y el 30,8% de la contratación.

Con los dados de la muestra, podríamos entender que no existe ningún tipo de correlación entre la magnitud de la asociación, en términos de personal, y la percepción de su éxito. Aun así, se observa que en aquellas con entre 31 y 50 personas la mucha o bastante satisfacción expresada por sus responsables es total y muy elevada en aquéllas con más de 51 personas (95,4%). La poca satisfacción es más frecuente entre las asociaciones sin personal (21,8%), que es de donde provienen las únicas muestras de insatisfacción (1,8%).

Tabla 5.8. Recursos humanos y percepción del éxito por cumplimiento de fines en los últimos años (%)

	0	1-6	7-15	16-30	31-50	>51	Total
Mucho	3,9	3,4	4,5	5,0	1,7	2,2	20,7
Bastante	19,6	7,3	10,6	12,3	7,3	10,6	67,6
Poco	6,7	1,1	1,7	1,1	—	0,6	11,2
Ninguno	0,6	—	—	—	—	—	0,6
Total	30,7	11,7	16,8	18,4	8,9	13,4	100,0

La percepción que de su éxito tienen las asociaciones que únicamente cuentan con empleados es, en general, mejor que las que, además, reclutan voluntarios o las que sólo trabajan con estos últimos. Entre las primeras, el 83% de los responsables habla de bastante éxito y un 17% de mucho éxito (asociaciones que reúnen al 19,5% y 4%, respectivamente, de toda la contratación), entre las «mixtas», la percepción del mucho éxito se eleva al 40,6% y la del bastante éxito se rebaja hasta 59,4% y, finalmente, entre las exclusivamente de voluntariado el 17,3% los responsables evalúa el cumplimiento de los fines como muy exitoso, el 72% como bastante exitosos y el 10,7% como poco exitoso (asociaciones que reúnen, respectivamente, al 4,8%, 80,5% y 1,2% del voluntariado).

Parece, pues, que entre las asociaciones de voluntarios se percibe una mayor autocrítica o, cuanto menos, existe una visión más prudente acerca de las metas logradas por parte de la propia organización, quizás porque la inexistencia de relación contractual predisponga a autoevaluación más crítica, quizás porque por el propio carácter del trabajo voluntario condicione la realización de los objetivos.

Preguntadas a cerca de la credibilidad en la organización por parte de la sociedad, la percepción de las asociaciones es positiva: para un 46,5% de sus responsables la credibilidad es bastante y para un 27,6% es mucha. Ahora bien, las asociaciones que se atribuyen mucha credibilidad social concentran una buena parte del los recursos humanos del asociacionismo de Badajoz (61,9%, frente al 26,2% de las asociaciones que se atribuyen bastante credibilidad), así como un mayor número tanto de mujeres (57,5%) como de hombres (69,4%) y lo mismo de voluntarios (62,1%) que de contratados (54,6%).

Para un 22,9% de las asociaciones, en cambio, la credibilidad social de las mismas sería poca y ninguna para el 2,9%. Se trata de asociaciones con un menor peso en términos de personal: 9,4% del conjunto, 10,4% de mujeres, 7,7% de hombres, 9,2% del voluntariado y 16% de la contratación, para las primeras y no más de un 0,1% del personal para las que no se atribuyen ningún tipo de credibilidad.

Tabla 5.9. Recursos humanos y percepción de la credibilidad social (%)

	0	1-6	7-15	16-30	31-50	>51	Total
Mucha	5,3	4,1	6,5	7,1	1,2	3,5	27,6
Bastante	14,1	4,7	7,6	7,1	5,3	7,6	46,5
Poca	8,8	2,4	2,9	4,1	1,8	2,9	22,9
Ninguna	2,4	—	0,6	—	—	—	2,9
Total	30,6	11,2	17,6	18,2	8,2	14,1	100,0

Al igual que se ha señalado para la percepción del éxito, los datos de la muestra no determinan relación alguna entre el volumen del personal de la asociación y la credibilidad social que éstas, a través de sus representantes, creen tener. Con todo, se puede señalar que la menor valoración social se la atribuyen las asociaciones sin personal (28,8%, hablan de poca valoración), incluida la nula valoración (7,7%), mientras la mejor se la atribuyen las asociaciones con entre 7 y 15 personas a su servicio, aunque la mucha valoración es mayor entre el grupo de asociaciones con entre 16 y 30 personas (38,7%) y la bastante valoración es más alta entre las que tienen entre 31 y 50 (64,3%).

La credibilidad social autoatribuida siendo, en general, muy alta es algo mayor entre las asociaciones que integran conjuntamente voluntarios y empleados (81,3% se inclinan a pensar que es mucha o bastante) que entre aquéllas que sólo trabajan

con voluntarios (78,9%, que representan el 77,5% de todo el voluntariado) y las de éstas, a su vez, mayor que las que sólo trabajan con empleados (73,3%, equivalente al 50,8% de toda la contratación).

Así, al contrario de lo que ocurre con la autoevaluciación de los fines, los representantes de las asociaciones con personal exclusivamente contratado intuyen menor credibilidad social de sus organizaciones: un 26,7% (que representa al 4,6% de toda la contratación), frente al 19,7% en el asociacionismo exclusivamente voluntario (7,3% del total del voluntariado), en el que, además, un 1,4% intuyen una nula credibilidad social (0,1% del voluntariado), o el mixto 18,8%.

Contempladas al mismo tiempo la percepción del éxito y la autoatribución de credibilidad social de las asociaciones, puede concluirse que la mayoría de éstas (60,4%) tienen una visión realmente positiva de lo que son y de para lo que sirven. Esta visión es más acusada en aquéllas que carecen de personal o que disponen de unos recursos humanos entre 16 y 30 unidades y más discreta entre las que están entre 30 y 50. El conjunto de estas asociaciones, por otra parte, aglutina al 86,1% de personas al servicio de asociacionismo, al 84,2% de sus mujeres y al 89,4% de sus hombres, además del 87,6% del voluntariado y el 47,5% de la contratación.

5.2.5. Comunicación con la sociedad

La mayoría de las asociaciones (alrededor del 35%) tiene en la cartelería y en los trípticos sus principales instrumentos de comunicación y expresión con la sociedad, con independencia del número de recursos humanos, incluso si no los tiene, de si éstos son voluntarios, contratados o de ambos tipos. Fuera de estos medios, las revistas o boletines internos (asociaciones con un número de personas entre 1-6 y 31-50), el correo electrónico (asociaciones con entre 7-15 y 15-30 personas) o los anuncios en prensa (asociaciones carentes de personal o con más de 51 miembros) son los de uso más extendido.

En las asociaciones cuyo personal lo componen exclusivamente voluntarios las cuñas de radio adquieren cierta relevancia como elemento de comunicación así como la comunicación personal, es decir, el boca a boca, en las asociaciones de menos de siete miembros, pero a penas se utilizan, cuando se utilizan, en las asociaciones cuyo personal es únicamente de plantilla.

Tabla 5.10. Recursos humanos y medios de comunicación utilizados por las asociaciones (%)

	0	1-6	7-15	16-30	31-50	>51
Página web	10,1	8,4	8,0	10,7	8,6	9,8
Revista/boletín	8,3	12,0	8,7	11,5	12,9	8,9
Anuncios en prensa	10,7	8,4	10,0	9,2	10,0	12,5
Cuñas en radio	9,5	8,4	12,0	6,9	11,4	8,9
Espacios en TV	7,1	6,0	8,0	5,3	4,3	7,1
Trípticos	14,9	20,5	17,3	17,6	15,7	15,2
Carteles	21,4	16,9	16,7	18,3	20,0	19,6
Correo-e	7,7	10,8	12,0	12,2	8,6	9,8
Personalmente	4,8	4,8	4,7	2,3	1,4	1,8
Correo ordinario	3,0	2,4	1,3	3,8	1,4	2,7
Merchandaising	0,6	1,2	1,3	2,3	5,7	1,8
SMS	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8

Los datos parecen indicar que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación están cobrando importancia como instrumento de comunicación social asociativo, sobre todo a costa de herramientas tradicionales como el correo postal. En torno al 11% de las asociaciones de sólo voluntarios o sólo de contratados emplean el correo electrónico para comunicarse con la sociedad (12% para el conjunto del asociacionismo) y el 10 y el 27%, respectivamente, se valen de una página web (11% para el conjunto del asociacionismo).

5.2.6. Actividades de colaboración con los *stakeholders*

No puede establecerse, en general, una relación directa entre el número de personas al servicio de las asociaciones de la provincia de Badajoz y el número de convenios suscritos por éstas con otras instituciones u organizaciones, sí bien sí existe una correlación significativa de signo positivo para los casos de colaboración con las administraciones. Del 36,5 por cinco de las asociaciones que sí declaran haberlos suscrito en el año de referencia, aquéllas que no disponen de recursos humanos firmaron el 26,5% de los convenios, las que tiene entre 7 y 15 el 27,9%, las que tienen entre 16 y 30 el 18%, las que tienen más de 51 el 12,4%, las que tienen entre 1 y 6 el 9,7% y las que tienen entre 31 y 50 el 5,5%. Por tanto, no sólo no hay un perfil que ligue el número de personal y el de convenios firmados por las asocia-

ciones, sino que a partir del cuarto acuerdo anual, cuando se dan, éstos se pueden contar de uno en uno entre algunas de las distribuciones numéricas de personal.

Las asociaciones que manifestaron haber suscrito algún tipo de convenio en el año de referencia agrupan al 11,8% de todos los recursos humanos del asociacionismo de Badajoz, el 12,7% del femenino y el 10,4% del masculino, además del 9,2% del voluntariado y del 81% de la contratación. En este caso, sí que se observa una correlación de signo positivo, que es especialmente significativa para el caso del personal contratado, que asocia un mayor número de personas al servicio de la organización y el número de convenios suscritos por ésta. Por tanto, a más convenios más recursos humanos pero, sobre todo, más personal de plantilla.

Tabla 5.11. Recursos humanos y número de convenios suscritos por las asociaciones (%)

	0	1-6	7-15	16-30	31-50	>51	Total
0	23,9	8,1	6,6	10,2	6,1	8,6	63,5
1	7,1	2,0	5,6	2,0	1,5	1,5	19,8
2	1,5	0,5	1,0	1,0	0,5	1,5	6,1
3	1,0	—	1,5	0,5	—	—	3,0
4	—	0,5	0,5	1,0	—	—	2,0
5	—	0,5	0,5	0,5	—	—	1,5
6	—	—	0,5	1,0	—	0,5	2,0
8	—	—	0,5	—	—	—	0,5
14	—	—	—	—	—	0,5	0,5
16	—	—	—	0,5	—	—	0,5
25	—	—	—	—	—	0,5	0,5
Total	33,5	11,7	16,8	16,8	8,1	13,2	100,0

Por otra parte, las asociaciones de tipo mixto, es decir, que integran tanto voluntariado como empleo, concentrarían el 5,6% de todos los recursos humanos (6,3% de mujeres y 4,4% de hombres), las exclusivamente de voluntariado el 4,4% (4,3% de mujeres y 4,5% de hombres) y las de sólo contratación el 1,9% (2,1% de mujeres y 1,6% de hombres).

Con respecto a los sujetos del convenio, se observa que lo más frecuente es que se hayan suscrito con alguna administración pública. Este tipo de convenio es, con mucho, el más importante en términos de movilización de recursos humanos dado que involucra al 31% de las asociaciones provinciales que, a su vez, representan el 10,7 del conjunto del personal y, concretamente, al 11,3% del femenino, 9,7% del masculino, 8,2% del voluntariado y 76,5% de la contratación.

Por su parte, un 7,6% de las asociaciones establece convenios con fundaciones y un 6,6% con otros agentes sociales no explicitados, implicando a un 1,8% del capital humano del asociacionismo provincial (2,3% de mujeres, 0,9% de hombres, 1,2% del voluntariado y 16,2% de la contratación) y a un 1,9% (1,9% de mujeres, 1,8% de hombres, 1,6% del voluntariado y 9,2% de la contratación), respectivamente.

Los convenios con empresas, por ultimo, fueron menos frecuentes en el período de estudio. Únicamente los suscribieron el 3,6% de las asociaciones, asociaciones que representan escasamente el 1,1% del total del personal del asociacionismo (1,4% de mujeres, 0,6% de hombres, 0,9% del voluntariado y 6,5% de la contratación).

El personal contratado se concentra, pues, en las asociaciones que suscribieron convenios de colaboración y, fundamentalmente, en aquéllas que lo hicieron con alguna administración pública. Fueran de éstas, el nivel de contratación es mínimo. En el caso de las últimas, además, se describe una muy significativa correlación entre el número de convenios firmados con alguna administración y número de personas contratadas, de tal manera que es sensato suponer que la contratación dentro del asociacionismo tiene que ver mucho con el nivel de ingresos de carácter público que las propias asociaciones son capaces de captar. Así, a más convenios, más ingresos y a más ingresos, más personal contratado.

Respecto del personal voluntario no puede hacerse, sin embargo, la lectura opuesta. Es cierto que las asociaciones que suscribieron convenios cuentan, en conjunto, con pocos voluntarios, pero no parece que sea el número de convenios de colaboración firmados el factor que determine su número.

Tabla 5.12. Recursos humanos y número de convenios suscritos por las asociaciones (%)

	0	**1-6**	**7-15**	**16-30**	**31-50**	**>51**	**Total**
0	29,6	9,7	10,7	10,7	6,1	10,7	77,6
1-3	2,6	2,0	4,6	2,0	2,0	1,0	14,3
>3	1,0	—	1,5	4,1	—	1,5	8,2
Total	33,2	11,7	16,8	16,8	8,2	13,3	100,0

El número de empresas que han colaborado con las asociaciones, por otra parte, no guarda relación alguna con el volumen de recursos humanos de éstas, con independencia de que éstos sean voluntarios o de plantilla. Partimos del hecho de que tres de cada cuatro asociaciones manifiestan no mantener una relación de colaboración con el mundo empresarial. Entre las que sí encuentran colaboración en las empresas, son las que cuentan con entre 7 y 15 ó entre 16 y 30 personas a su servicio en las que el número de colaboraciones es más alto (27,3%, en ambos casos), siendo lo más frecuente entre las primeras que colaboren con éstas menos de tres empresas y con más de tres las otras. Las asociaciones con más de 1 y hasta 6 personas y aquéllas otras con entre 31 y 50 no mantienen acuerdos con más de tres empresas y a penas si lo hacen algunas de más de 51 miembros. A todas éstas, habría que añadir las organizaciones carentes de recursos humanos, el 19,9% de las asociaciones que manifiestan obtener colaboración empresarial.

Las asociaciones que se apoyan en empresas para el cumplimiento de sus fines agrupan al 9% de las personas que integran el asociacionismo (el 9,8% de las mujeres y el 7,6% de los hombres), pero sobre todo a una buena parte del trabajo asalariado de éste. Las organizaciones en cuestión cuentan al 67,2% de su personal asalariado y únicamente con 6,7% del voluntariado.

Las asociaciones que, al apoyo empresarial, suman algún tipo de convenio en el año de referencia agrupan, por su parte, al 6,5 del asociacionismo (7% del masculino y 5,7 del femenino), un 4,5% del voluntariado y un 59,9% de la contratación.

Parece algo obvio, pues, que no sólo las aportaciones de los convenios sino la colaboración activa del mundo empresarial resultan determinantes a la hora de que una asociación se permita el poder mantener una estructura permanente con personal contratado. Tan obvio, como que el voluntariado es el recurso, precisamente, de aquellas otras asociaciones que cuentan con menos recursos provenientes de convenios o menos apoyo empresarial.

5.2.7. Los otros participantes: socios y donantes

Nada tiene que ver el número de socios de las asociaciones de la provincia con el volumen de personal de éstas. Aún cuando las asociaciones de más de 51 miembros (12%) son las que, en conjunto, más socios tienen, el 45,1%, éstos lo son, ciertamente, con independencia los recursos humanos de la organización. Es más, entre las asociaciones que cuentan con más socios están, precisamente, las que carecen de personal. En concreto, hablamos de justamente un tercio de éstas y de un 28,5% del total de socios.

En el segmento de las asociaciones sin personal lo más frecuente es que el número de socios supere los 150, en el de menos de 7 personas y en el de 16 a 30 más de la mitad no superan los 59, en el de 7 a 15 un 27% cuenta con entre 60 y

100, en el de 31 a 50 el 60% tiene entre 25 y 49 y, por último, en el más de 51 un tercio cuenta con 350 o más socios.

Tampoco guarda relación con el número de socios el tipo de personal del que disponen las asociaciones. Valga un dato. El 20% de las mismas concentra al 78,7% de todos los socios al tiempo que al 29% del voluntariado y al 16,4% de empleo. Esta última cifra nos indica, además, que, en general, las asociaciones no necesitan de una estructura estable en términos de personal contratado para gestionar a sus socios. Así lo corrobora el hecho de que únicamente el 30,8% de los socios lo sean de asociaciones en la que existe este tipo de personal o que, incluso, se observe en las que éste es exclusivo una cierta correlación negativa.

Añadir con relación a esto que el 40,6% de socios lo son en asociaciones cuyo personal es únicamente voluntario, el 3,4 en asociaciones cuyo personal es únicamente contratado y el 27,5% en asociaciones en las que se integran tanto personal de plantilla como voluntario.

Tabla 5.13. Asociaciones por recursos humanos y socios (%)

	0	1-6	7-15	16-30	31-50	>51	Total
Hasta 24	4,0	4,0	5,1	4,6	0,6	—	18,3
25 a 59	4,6	2,9	1,1	4,6	5,1	2,3	20,6
60 a 100	4,0	1,7	4,6	1,1	1,1	1,7	14,3
101 a 149	4,0	0,6	1,1	0,6	—	2,3	8,6
150 a 349	7,4	1,7	4,0	2,9	0,6	1,7	18,3
350 ó más	9,1	1,1	0,6	4,0	1,1	4,0	20,0
Total	33,1	12,0	16,6	17,7	8,6	12,0	100,0

Al contrario de lo que podría pensarse a priori teniendo en cuenta las necesidades de estas organizaciones y las estrecheces financieras con las que trabajan, casi la mitad de los representantes de las asociaciones se inclinan a pensar que, para el cumplimiento de sus fines, el número de socios con el que cuentan podría calificarse de suficiente, mientras que, por el contrario, en torno a un tercio de los mismos la insuficiencia les resulta notoria. La valoración más positiva parte de asociaciones que concentran al 44,4% del total del capital humano asociativo provincial (50,6% del femenino y 33,8% del masculino) así como al 43,6% del voluntariado y al 67% de la contratación, mientras la más crítica proviene de asociaciones que representan al 5,5% de ese capital humano (6,4% de las mujeres y 3,9% de los hombres), 5,4% del voluntariado y 7,8% de la contratación. En general, son algo menos críticos con esta cuestión los representantes de las asociaciones que sólo cuentan con

personal contratado que los de aquellas otras que trabajan únicamente con voluntarios.

La suficiencia o insuficiencia de socios es expresada con independencia del número de personas que sirven a la propia organización, si bien en las opiniones parecen influir en algo la variación de dicho número respecto del año 2000. Los representantes de las asociaciones carentes de personal y, especialmente, de aquellas con más de medio centenar de servidores opinan en mayor grado en el sentido de la suficiencia del número de sus socios (54,4 y 66,7%, respectivamente) pero, igualmente, son los que más hablan de mucha insuficiencia (8,8 y 8,3%, respectivamente). Los más críticos, sin embargo, respecto del número de sus socios representan a asociaciones con entre 16 y 30 personas: un 37,9% hablan de que éstos son bastante o muy insuficientes, porcentaje que alcanza el 69 al incluir la insuficiencia moderada.

Tabla 5.14. Valoración de las asociaciones del número de sus socios (%)

	0	1-6	7-15	16-30	31-50	>51	Total
Muy insuficiente	2,9	—	1,2	2,9	0,6	1,2	8,8
Bastante insuficiente	6,4	2,9	2,3	3,5	1,8	0,6	17,5
Un poco insuficiente	5,8	3,5	5,3	5,3	2,9	2,9	25,7
Adecuado	14,6	3,5	7,0	5,3	3,5	7,6	41,5
Más que suficiente	3,5	—	1,2	—	—	1,8	6,4
Total	33,3	9,9	17,0	17,0	8,8	14,0	100,0

En general, la opinión de los representantes de las asociaciones con respecto a los socios de su organización, y con relación al año anterior al de referencia, alterna entre la mejoría y la no variación, aunque es algo mayoritaria la primera postura. Así, al menos, se percibe en las asociaciones sin personal y en aquéllas que si lo tienen, excepto en las que cuentan con entre 7 y 15 personas o más de 51, en las que la mitad o más de los representantes son de la opinión de que la situación no ha variado sustancialmente. La visión más negativa procede de las asociaciones sin personal y las que tienen entre 16 y 30 trabajadores (10,9 y 11,1%, respectivamente).

Tabla 5.15. Valoración de la evolución de los socios por parte de las asociaciones (%)

	0	1-6	7-15	16-30	31-50	>51	Total
Mejor	16,2	6,0	7,2	7,8	5,4	6,0	48,5
Similar	13,2	4,2	9,6	6,6	3,0	7,2	43,7
Peor	3,6	0,6	0,6	1,8	—	1,2	7,8
Total	32,9	10,8	17,4	16,2	8,4	14,4	100,0

La valoración positiva respecto de la evolución de los socios vendría desde asociaciones que representa al 56,8% del total de los recursos humanos del asociacionismo (52% de las mujeres y 65% de los hombres), un 56,8% del voluntariado y un 58% de la contratación; la referida a una situación similar es de asociaciones que integran al 36,5% del total de los recursos humanos del asociacionismo (41,2% de las mujeres y 28,4% de los hombres), un 36,8% del voluntariado y un 29,4% de la contratación; y, finalmente, la valoración positiva parte de asociaciones que representa al 1,9% del total de los recursos humanos del asociacionismo (2,3% de las mujeres y 1,3% de los hombres), un 1,9% del voluntariado y un 1,7% de la contratación.

Entre los representantes de las asociaciones exclusivamente de voluntarios, un 44,3% valora positivamente la evolución de los socios, un 5,7% lo hace negativamente y para justo la mitad la situación no habría experimentado cambios, mientras para los representantes de asociaciones con personal tan sólo con contrato la valoración positiva alcanzaría al 57,1%, la negativa al 35,7% y de similitud al 7,1%.

Al contrario de lo ocurre con los socios, el número de colaboradores económicos o donantes estables, cuando éstos son personas físicas, pude determinar o bien estar determinado por el volumen del personal asociativo. En concreto, se observa que el número de donantes personales tiene una elevada correlación con el número de voluntarios con que cuentan las asociaciones, algo que se observa también para las plantillas de empleados en asociaciones en las que éstos son los únicos trabajadores. En estos casos, se puede asegurar que, en general, los recursos humanos, y sobre todo si éstos son voluntariado, parecen atraer poderosamente la colaboración económica de algunas personas. No ocurre así, sin embargo, con las donaciones realizadas por empresas que deben priorizar criterios estratégicos corporativos que poco tienen que ver con el tamaño en términos de capital humano del receptor de sus aportaciones.

Las donaciones de personas se dan con una mayor frecuencia en las asociaciones carentes de recursos humanos, por un lado, y las que disponen de entre 16 y 30 personas y entre 7 y 15, por otro, y lo más habitual es que el número de donan-

tes no supere los nueve. Las donaciones efectuadas por empresas son más habituales, de modo similar, en las asociaciones sin personal así como en aquéllas con un número de miembros entre 16 y 30 y, a más distancia, de entre 1 y 6. En el caso de este tipo de colaboración económica empresarial, casi un tercio de las asociaciones no contaría más que con el apoyo de un solo donante y algo más de la mitad no superaría el número de dos.

Tabla 5.16. Asociaciones por recursos humanos y donantes personas (%)

	0	1-6	7-15	16-30	31-50	>51	Total
< 9	17,5	7,9	6,3	4,8	3,2	3,2	42,9
10 a 45	7,9	—	3,2	6,3	1,6	1,6	20,6
46 a 175	3,2	1,6	4,8	3,2	—	1,6	14,3
176 y más	7,9	1,6	1,6	6,3	—	4,8	22,2
Total	36,5	11,1	15,9	20,6	4,8	11,1	100,0

Tabla 5.17. Asociaciones por recursos humanos y donantes empresas (%)

	0	1-6	7-15	16-30	31-50	>51	Total
0	5,8	5,8	1,9	1,9	1,9	3,8	21,2
1	15,4	5,8	5,8	5,8	—	—	32,7
2	7,7	3,8	—	1,9	1,9	3,8	19,2
3 a 10	3,8	—	3,8	5,8	—	5,8	19,2
11 y más	—	—	1,9	3,8	1,9	—	7,7
Total	32,7	15,4	13,5	19,2	5,8	13,5	100,0

Las asociaciones que cuentan tan sólo con alguna persona física en calidad de colaborador económico estable (32%) concentrarían al 29,7% del capital humano asociativo (36,5% de las mujeres y 18% de los hombres), además de un 29,8% del voluntariado y un 26,9% de la contratación; aquéllas otras en las que las donaciones son de carácter exclusivamente empresarial (26,4%), pese a que esta modalidad es 26 veces menos frecuente, implicarían a un 27% del capital humano asociativo (33,2% de las mujeres y 16,3% de los hombres), a un 26,2% del voluntariado y a un 48,1% de la contratación; finalmente, las asociaciones en las que se solapan ambos tipos de donación (15,2%) sumarían el 23,8 del capital humano asociativo (29,7% de las mujeres y 13,6% de los hombres), un 24,3% del voluntariado y el 11,1% de la contratación.

Una nota adicional respecto del número de donantes. Tratándose de personas, el 48,1% de los mismos colabora con asociaciones exclusivamente de voluntariado, el 11,4% con asociaciones únicamente de empleados y el 27,2% con asociaciones de voluntarios y trabajadores de plantillas. Tratándose de empresas, la participación de los donantes sería 27,2%, 1,6% y 64,3%, en organizaciones tan sólo con voluntariado, tan sólo de contratación o mixtas, respectivamente.

5.2.8. Los ingresos

La mayoría de las asociaciones (58,3%) tienen en las subvenciones y, en menor medida, en la propia actividad de la organización (27,8%), sus principales fuentes de ingresos. El número de efectivos de los que disponen para el desarrollo de las funciones que les son propias, a penas altera ese esquema respecto del origen de los ingresos, excepto en aquéllas cuyo número de miembros están entre 31 y 50 donde las subvenciones y la actividad propia son fuente principal por igual en el 42,9% de los casos. Más de la mitad de las asociaciones carentes de personal también tienen en las subvenciones el soporte de su financiación (y prácticamente ninguna en la contratación) que es fuente primera para el 71,4% de aquellas con hasta 6 trabajadores.

Tampoco altera el mencionado esquema el tipo de personal de las asociaciones cuando éstas lo son sólo de voluntarios ya que se financian principalmente por subvenciones en el 46,7% de los casos y a través de su propia actividad en el 36%. En cambio, las asociaciones que operan íntegramente con empleados o aquéllas en que éstos coexisten con el voluntariado dependen más de las subvenciones. Las asociaciones que dicen tener en este recurso el grueso de sus ingresos alcanzan el 91,4% en las primeras y el 77,4% en las segundas, siendo pocas las que se confían a otras opciones como, principalmente, donaciones privadas (5,9%) o las aportaciones propias (9,7%), respectivamente.

Tabla 5.18. Asociaciones por recursos humanos y por fuente principal de ingresos (%)

	0	1-6	7-15	16-30	31-50	>51	Total
Actividad propia	11,1	1,7	4,4	3,3	3,3	3,9	27,8
Contratación privada	—	1,1	0,6	—	1,1	0,6	3,3
Donaciones privadas	3,9	0,6	1,1	2,8	—	0,6	8,9
Contratación pública	—	—	0,6	—	—	1,1	1,7
Subvención	16,7	8,3	10,6	11,1	3,3	8,3	58,3
Total	31,7	11,7	17,2	17,2	7,8	14,4	100,0

Así las cosas, el marco de financiación de las asociaciones, con independencia del número de sus miembros, se caracteriza por una alta dependencia de los fondos públicos que, en no pocos casos, es absoluta y que, en general, suele ser superior al 70% para alrededor de la mitad de las organizaciones con más de siete personas a su servicio.

Tabla 5.19. Asociaciones por recursos humanos y por grado de dependencia de los fondos públicos

	0	1-6	7-15	16-30	31-50	>51	Total
0%	42,3	25,0	7,7	21,1	33,3	20,0	26,8
1% al 69%	19,2	33,3	7,7	26,3	25,0	20,0	21,6
70% al 99%	11,5	25,0	15,4	31,6	—	26,7	18,6
100%	26,9	16,7	69,2	21,1	41,7	33,3	33,0

El dato relativo a las asociaciones que únicamente trabajan con empleados puede sugerir la existencia de una relación positiva entre el volumen de las plantillas y las subvenciones recibidas por la organización. En efecto, la correlación estadística es observable si bien con una significación moderada.

En cuanto al personal de las asociaciones, cabe destacar, no que la mayoría pertenece a organizaciones que encuentran en las subvenciones su principal fuente de ingresos (55,3%, 63,3% de las mujeres, 41,1% por cinto de los varones y 53,9% del voluntariado), como cabría esperar de los datos anteriormente expresados, sino, fundamentalmente, que en éstas aparece el 92% del empleo asociativo de la provincia, reafirmando, en parte, la relación entre contratación de personal y financiación pública en el seno del asociacionismo pacense. En las asociaciones cuyo referente

financiero es la contratación privada, en cambio (29,6% del total del capital humano del asociacionismo, 19,2% de mujeres y 47,5% de varones), la presencia de empleados en conjunto es casi anecdótica (0,4%), como lo es en las asociaciones que se apoyan principalmente en otros tipos de financiación, y destaca el número de voluntarios (30,7%).

El análisis de los ingresos muestra una cierta correlación de signo positivo entre la cuantía de éstos y el tamaño de los recursos humanos de la organización, de tal forma que a mayores ingresos, mayor personal. Esta correlación es especialmente significativa con referencia al personal contratado y, se confirma muy en particular, cuando éste tipo de personal es el único que opera en la organización, por lo que cabe inferir que las asociaciones necesitan de un umbral crítico de ingresos para sufragar la contratación de sus trabajadores. La correlación estadística entre el personal contratado y el gasto de la organización vendría a corroborar este hecho. No se observa, sin embargo, una correlación inversamente proporcional referida al personal voluntario que asocie unos menores ingresos o unos menores gastos a una mayor actividad de carácter altruista.

Los ingresos más altos se observan en las asociaciones con más de 51 miembros. Un 13,3% de éstas manifiesta haber ingresado en el año de referencia 350.000 Euros o más y un 26,7% cantidades iguales o superiores a 100.000 Euros. Por el contrario, el 96,2% de las asociaciones sin personal no ingresó más de 30.000 Euros ni el 76,9% más de 6.000. Tampoco expresan haber superado el límite de los 30.000 Euros el 84,6% de las asociaciones con entre 7 y 15 miembro o el 83,3% de las que integran entre 31 y 50.

Salvo en el caso de la contratación, donde concentran el 55,7% de la misma, las asociaciones de mayores ingresos (superiores a 100.000 Euros), un 6% de la muestra, no son curiosamente las que más personal atraen ya que en ellas participan únicamente un 3,9% del conjunto del asociacionismo (4,4% de las mujeres y 3,2% de los hombres) y un 2% del voluntariado.

El carácter público o privado de los ingresos asociativos es muy probable que condicione, en cierta manera, la estructura de las organizaciones sociales en términos de personal dado que, respecto de los de origen público, se constata una muy similar correlación entre éstos y el tamaño de la organización en términos de personal y, especialmente, respecto del asalariado. Igualmente, la correlación entre empleo e ingresos se observa para los de origen privado.

Tabla 5.20. Asociaciones por recursos humanos y carácter de sus ingresos (%)

	0	1-6	7-15	16-30	31-50	>51	Total
Ingresos públicos	22,7	39,1	36,4	45,5	50,0	50,0	36,5
Ingresos privados	28,8	43,5	12,1	45,5	43,8	38,5	33,0
Públicos y privados	13,6	30,4	9,1	33,3	18,8	30,8	20,8

5.3 PROFESIONALES DEL ASOCIACIONISMO

5.3.1. Contratación

A lo largo de estas páginas se han ido señalando aspectos, circunstancias o hechos que, como el número, tipología, ubicación espacial y funcional, etc., caracterizan a aquellas personas que trabajan en el asociacionismo pacense sujetos a un contrato laboral. Veamos algunos otros.

En primer lugar, recordar que tan sólo una de cada cuatro asociaciones pacenses manifiesta contar con personal en nómina y de éstas dos de cada tres trabajan, además, con voluntarios y en una los empleados son personal exclusivo. Recordar, igualmente, que el número de trabajadores asalariados es casi anecdótico en el conjunto de los recursos humanos del asociacionismo, o lo que es lo mismo, frente al voluntariado: un 3,7%, de los que casi cuatro de cada cinco lo son a tiempo completo y sólo uno a tiempo parcial y de los que tres de cada cuatro son mujeres y únicamente uno hombre. Entre los ocupados a tiempo completo siete de cada diez son mujeres y la totalidad son entre los ocupados a tiempo parcial.

Tabla 5.21. Asociaciones en función de número de personas contratadas (%)

	1 a 4	5 a 9	10 ó más
Total contratados	54,0	26,0	20,0
Mujeres	56,3	29,2	14,6
Hombres	80,0	5,0	15,0
Tiempo completo	59,0	23,1	17,9
Mujeres	58,3	30,6	11,1
Hombres	80,0	5,0	15,0
Tiempo parcial	70,0	26,7	3,3
Mujeres	70,0	26,7	3,3

El perfil básico del capital humano asalariado del asociacionismo en la provincia de Badajoz, por tanto, indicaría que, de cada 100 personas, 55 serían mujeres trabajando a tiempo completo, 24 serían hombres trabajando a tiempo parcial y 21 mujeres con tareas a tiempo parcial.

Entre las asociaciones con personal a sueldo, el 54% (13,7% del total) dispone de hasta 4 efectivos, el 26% (6,6% del total) de entre 5 y 9 y el 20% (5,1% del total) de más de diez, que comprometen al 11,3%, 20,2% y 68,5%, respectivamente, de la contratación. En consecuencia, un puñado de organizaciones (el mencionado 5,1%) emplea a la mayoría del asalariado del asociacionismo, concretamente a más de dos tercios.

Tabla 5.22. Empleados en función de número de contratados por las asociaciones (%)

	1 a 4	5 a 9	10 ó más
Total contratados	11,3	20,2	68,5
Mujeres	12,6	23,1	64,3
Hombres	7,1	10,7	82,1
Tiempo completo	7,5	15,2	77,3
Mujeres	7,6	17,1	75,3
Hombres	7,1	10,7	82,1
Tiempo parcial	25,7	38,6	35,6
Mujeres	25,7	38,6	35,6
Hombres	—	—	—

Si bien la media de empleados del conjunto estaría en 9,5 (de ellos 7,3 mujeres y 2,2 hombres), lo más frecuente es que las asociaciones que cuentan con ellos no dispongan de más de cuatro personas trabajando por cuenta ajena, lo que resulta especialmente evidente para el caso de los hombres que lo hacen a tiempo completo y para las trabajadoras con jornada parcial.

El grueso de la contratación y, especialmente, la masculina, estaría, en general, empleada en asociaciones con un número de empleados igual o superior a la decena y lo serían a tiempo completo, mientras la que trabaja a tiempo parcial aparece menos polarizada entre asociaciones que se sirven de pocos o muchos empleados.

El análisis de los datos de la encuesta muestra una correlación muy significativa entre el total de los recursos humanos de una organización y el número de empleados con que cuenta, de tal manera que podría pensarse que un incremento del personal comprometido con la prosecución de sus fines llevaría aparejado un mayor

operativo de gestión (tanto del propio personal como de las estrategias implementadas para el logro de tales fines) de carácter profesional en términos de plantilla. Y sobre todo de la plantilla a tiempo completo, pues a más capital humano en la asociación, pero también a más contratación, más necesidad de trabajadores a tiempo completo. No se observa esa relación, en cambio, con el empleo a tiempo parcial.

Resulta interesante, por otra parte, comprobar el peso que la contratación a tiempo parcial tiene en las plantillas de aquellas asociaciones más profesionalizadas por lo que de útil pueda resultar esta información para confeccionar una aproximación a la calidad del empleo dentro del asociacionismo, siempre a expensas, lógicamente, de que otros elementos, tales como la duración contractual o la percepción salarial, nos ayuden a elaborar un perfil más exacto de este tipo de trabajo.

Las respuestas de los responsables de las asociaciones indican que un 40% de las mismas carece de de trabajadores a tiempo parcial y que únicamente un 22% cuenta con este perfil laboral, por lo demás, como ya se ha indicado en varias ocasiones, exclusivamente femenino. Además, el mismo número de asociaciones, un 22%, estaría, en una horquilla amplia, por debajo del 50% de ratio de trabajadoras a tiempo parcial mientras un 16% superaría ese límite. El 27,7% de las trabajadoras a tiempo parcial estarían en asociaciones en las que únicamente se revelan contratos de esa naturaleza, mientras otro tanto y un 44,6% estarían en otras cuya ratio de tiempos parciales estaría por debajo o por encima, respectivamente, del 50%.

El perfil funcional de las asociaciones muestra que los trabajadores a tiempo completo se ubicarían, por este orden y teniendo en cuenta el solapamiento de perfiles, en organizaciones autoidentificadas con áreas de cultura y educación, acción social u ocio y deporte y en menor grado de salud o cívicas, mientras que los trabajadores a tiempo parcial estarían presentes, igualmente en este orden, en las de acción social, cultura y ecuación, ocio y deporte y salud.

Tabla 5.23. Trabajadores contratados por tipo de asociación

	Acción Social	Cultura Educación	Ocio Deporte	Ciudadanía Política	Religiosidad	Salud	Ecología
Total contratados	**81,7**	**81,9**	**57,6**	**10,9**	**0,4**	**18,7**	**1,3**
Tiempo completo	63,4	70,6	49,8	10,5	0,4	11,8	—
Tiempo parcial	18,3	11,3	7,8	0,4	—	6,9	1,3
Mujeres	61,1	60,9	41,6	9,9	0,4	16,2	1,3
Hombres	20,6	21,0	16,0	1,1	—	2,5	—

5.3.2. Profesionalización

Pese a la creciente percolación por el mercado del Tercer Sector (López Rey, 2006a), el trabajo voluntario forma parte de la esencia y del quehacer de las organizaciones no gubernamentales para el desarrollo, en general, y del asociacionismo, en particular. Es evidente que la labor desinteresada de muchas personas es el soporte de un Estado del Bienestar paralelo y/o complementario en expansión. Los datos del asociacionismo pacense corroboran esta realidad a nivel provincial. Pero en la medida que esa manera de hacer social crece, crecen sus estructuras y en ellas se revela una casi ineluctable tendencia a la profesionalización que, a su vez, puede orientar más a estas organizaciones, a estos agentes de provisión social al mercado o a los cuasimercados.

Es por ello, que resulta interesante verificar el grado de profesionalización existente en las asociaciones, o lo que es lo mismo, la relación entre sus plantillas y el total de recursos o capital humano con que cuentan.

En este sentido, el primer dato a destacar sería justamente la escasa profesionalización de las asociaciones de la provincia ya que, recordemos, casi dos tercios carece de trabajadores por cuenta ajena. Además, muy pocas disponen de 50% en plantilla. En concreto, el 6,9% de las asociaciones tendría contratado al menos hasta el 10% de su personal, el 11,5% entre el 11 y el 41% y el 10,3% a más del 41%, aunque si excluimos a las asociaciones carentes de asalariados, el porcentaje de personal contratado se alcanzaría el 24, 40 y 36%, respectivamente.

El grado medio de profesionalización para el conjunto de asociaciones consultadas es del 14,4% del personal, siendo la específica femenina del 14,31% y la masculina del 7,3%. Si excluimos a aquellas asociaciones que operan sin trabajadores, asalariados o voluntarios, el nivel medio de profesionalización de su personal se eleva al 21,1%, el femenino al 22,1% y el masculino al 14,8%. Si, por otra parte, nos ceñimos exclusivamente a aquéllas en las que, al menos, hay una persona contratada (25,3%) la profesionalización alcanza el 56,6%, 58,8% respecto de la contratación femenina y 10,15% respecto de la masculina.

Estos datos no son significativos por lo extremo de los valores que se dan en la serie. No obstante, los valores promedio pueden orientar la descripción del nivel de profesionalización de las asociaciones ligada a algunas variables significativas. Así, puede afirmarse que, entre aquéllas que cuentan con recursos humanos a su servicio:

· La ratio de profesionalización es más alta entre las mujeres que entre los hombres.

· La localización de la asociación no determina una mayor o menor profesionalización de ésta, pero sí su presencia geográfica en términos operativos. En este sentido, las asociaciones más profesionalizadas serían las de ámbito comarcal (una media de un 46% del personal), seguidas de las de ámbito estatal,

autonómico e internacional. Las asociaciones locales apenas estarían profesionalizadas (una media de un 8%).

· Las asociaciones más profesionalizadas, en función de su autoubicación respecto de la labor desarrollada serían, en este orden, las que operan principalmente en: ecología (una medida del 36,9% del personal), salud (una medida del 30,3%), acción social (una medida del 24,7 por ciento), cultura y educación (una medida del 19,3 por ciento) y ocio y deporte (una medida del 13,1 por ciento). Prácticamente estarían sin profesionales las organizaciones autoubicadas en áreas de actividad religiosa (una medida del 1,1%) o de ciudadanía y política (una medida del 0,8%).

· Se observa una clara relación positiva entre volumen de ingresos asociativo, ya sean de carácter público o privado, si bien en éstos es algo menor, y grado de profesionalización, correlación que se extiende, igualmente, al gasto de la organización. Las asociaciones con más recursos, por tanto, están más profesionalizadas.

· Variables como la colaboración externa con otras organizaciones (por ejemplo, en forma de convenios suscritos), número de colaboradores económicos o número de socios no parecen que predispongan, en general, a una mayor o menor contratación de personal.

· Las asociaciones más profesionalizadas atendiendo a su fuente principal de ingresos sería, en este orden, aquéllas que los obtienen por subvención (una media del 31,9% del personal), por donaciones privadas (una medida del 20,8%) y por contratación privada (una medida del 11,1%).

· En general, y con la debida cautela que se debe tener al trabajar con una muestra tan heterogénea, se percibe la existencia de correlación entre la antigüedad y el tamaño del capital humano de la organización y el nivel del profesionalización alcanzado por ésta, de tal manera que las asociaciones más antiguas o con más personal serían las más profesionalizadas.

5.3.3. Nuevos profesionales

La información de la que disponemos no nos permite conocer, más que indirectamente y de manera tangencial, si el asociacionismo pacense precisa de nuevos profesionales para el desempeño de sus tareas. Dicha información ser refiere, por una parte, a las previsiones de contratación y, por otra, al perfil de los futuros contratados.

Preguntados los responsables de las asociaciones acerca de las previsiones futuras de contratación, el 58,2% manifiesta no tener intención de reclutar empleados frente a un 36,3% en cuyos planes sí está esa incorporación. Un 5,5% lo ignora o no contesta.

En principio, el cruce de variables nos muestra que la previsión de contratación está ligada de manera inversa con el tamaño de la propia plantilla de la organización, pero no con el número de voluntarios o de socios. Es decir, podemos inclinarnos a pensar que las asociaciones que prevén contratar trabajadores son, en términos generales, aquéllas que cuentan no con menores recursos humanos sino con menos empleados, lo cual no indica, por otro lado, una tendencia a la convergencia respecto de la profesionalización del asociacionismo pacense. Muy al contrario, la previsión de contratación la señalan con mayor frecuencia las asociaciones más profesionalizadas. En este sentido, destacan aquellas organizaciones que operan en labores de salud (47,5 %) y acción social (43,8%), en tanto que las cívicas (71,4%), las que trabajan en tareas religiosas (70%) o de ocio y deporte (69,7%), las menos profesionalizadas, en su mayoría, no contemplan la incorporación de trabajadores.

Entre las asociaciones que sí prevén la contratación de personal, un 56,1% habrían manifestado a través de sus responsables que el número de sus socios es insuficiente y entre las que no contemplan dicha previsión un 52,1%.

Las respuestas al cuestionario revelan la existencia de correlación entre los ingresos de las asociaciones y la previsión de nuevas contrataciones. La correlación es especialmente significativa tratándose de ingresos de carácter público, lo que explicaría que el 75,4% de las asociaciones con intención de contratar tengan en la subvenciones su principal fuente de financiación y sólo en 13,8% se apoyen en sus propias actividades o que el 37,9% que no la manifiestan se financie básicamente a través dichas actividades, siendo en este caso un 45,3% las que tienen en las subvenciones sus principales ingresos.

Por otra parte, cabe destacar que seis de cada diez asociaciones que prevén contratar trabajadores se ubican en la ciudad de Badajoz y cuatro en otras localidades de la provincia, mientras que la localización es justamente la inversa respecto de aquéllas que no contemplan una contratación futura. La previsión de contratación la manifiestan, fundamentalmente, los responsables de asociaciones que operan a nivel regional (36,4%) y en menor medida comarcal y local (21,2%, en ambos casos), si bien es en este último ámbito donde esos responsables niegan más frecuentemente una futura incorporación de empleados (59,4%).

Resulta curioso comprobar, por último, cómo la valoración de los responsables de las asociaciones respecto del éxito en el cumplimiento de los fines o de la credibilidad frente a la sociedad de las mismas tiende a tomar la misma dirección que la previsión de contratación, de tal manera que, en general, las asociaciones que se atribuyen mucho o bastante éxito o mucha o bastante credibilidad serían las más proclives a contratar. En concreto, hablaríamos del 95,2% de las asociaciones que prevén contratar trabajadores, para la variable éxito y del 79%, para la variable credibilidad.

Para concluir, un breve apunte sobre el perfil de los trabajadores que las asociaciones pacenses prevén contratar. Dada la heterogeneidad asociativa y las

necesidades particulares de cada organización es preciso hablar no de un perfil sino de una multiplicidad de perfiles. No obstante, podrían destacarse aquellos con competencias sociales o sanitarias y, en concreto, algunas titulaciones o especialidades como la de trabajo social, psicología, administración, fisioterapia, medicina, magisterio o dinamizador, aún a sabiendas que hay organizaciones que tienen previsto incorporar otros profesionales tales como abogados, informáticos, sociólogos, ambientalistas, educadores sociales, politólogos, mediadores, animadores, o un largo etcétera.

Gráfico 1. Distribución por sexo y edad en las asociaciones de la provincia de Badajoz (%)

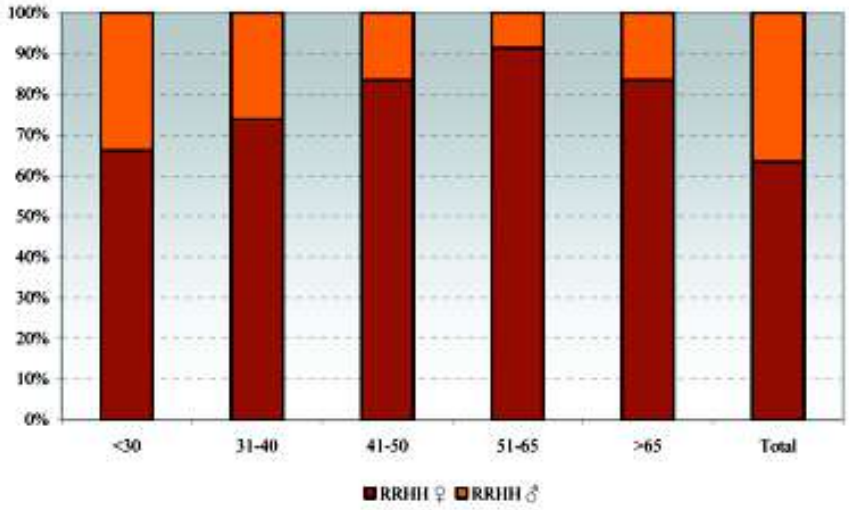


Gráfico 2. Recursos humanos de las asociaciones en la provincia de Badajoz por edad y tipo (%)

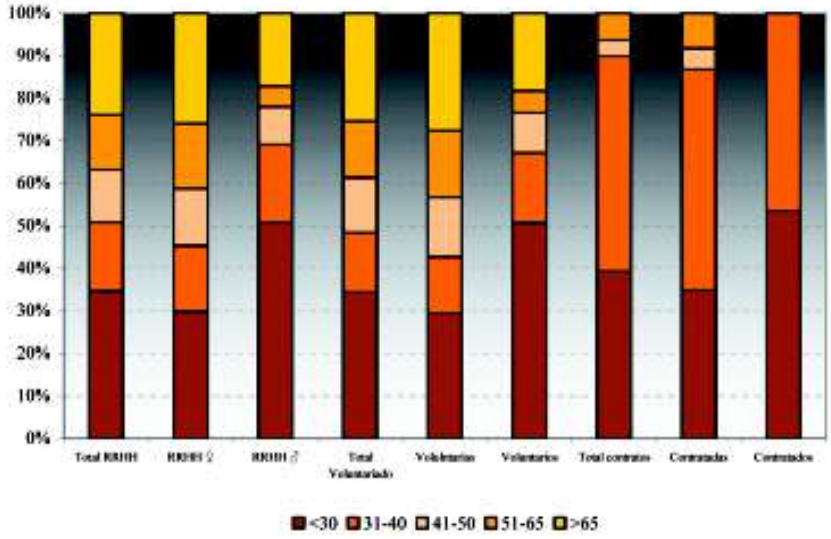


Gráfico 3. Asociaciones por el tipo de personal (%)

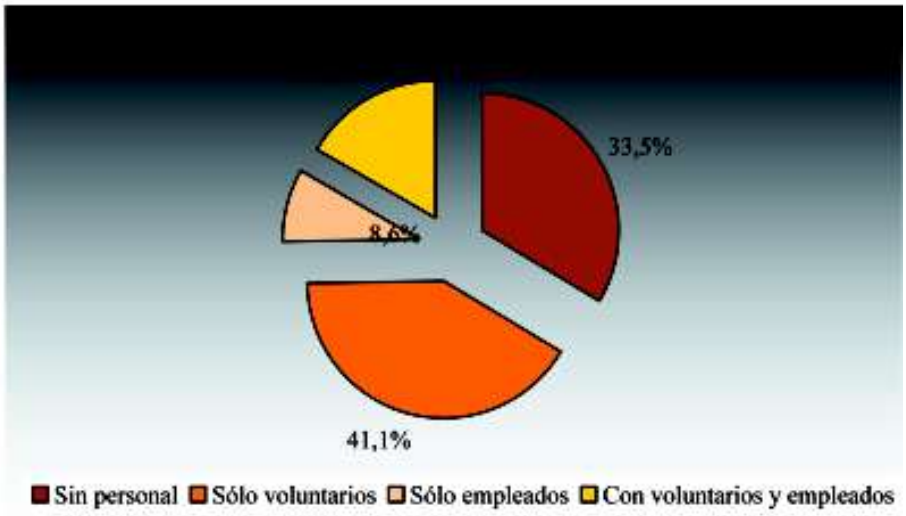


Gráfico 4. Distribución cuantitativa del capital humano de las asociaciones (%)

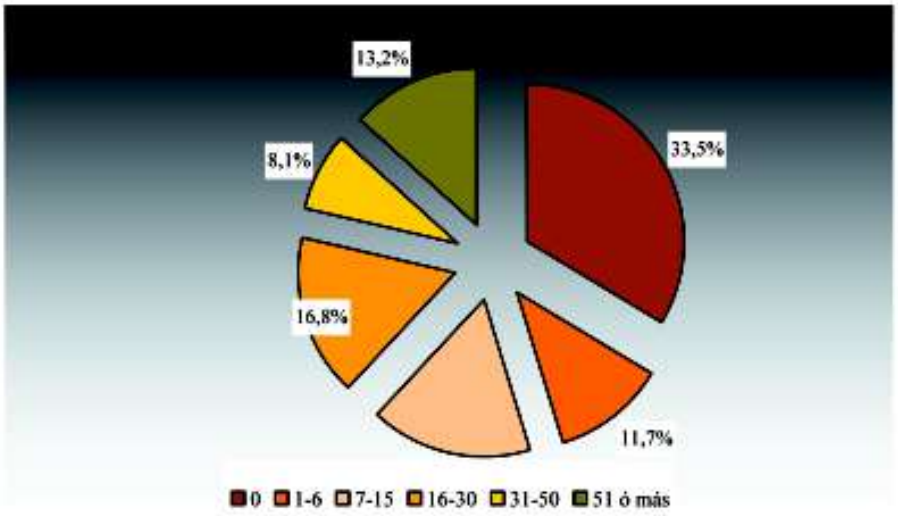


Gráfico 5. Tipo de personal de las asociaciones (%)

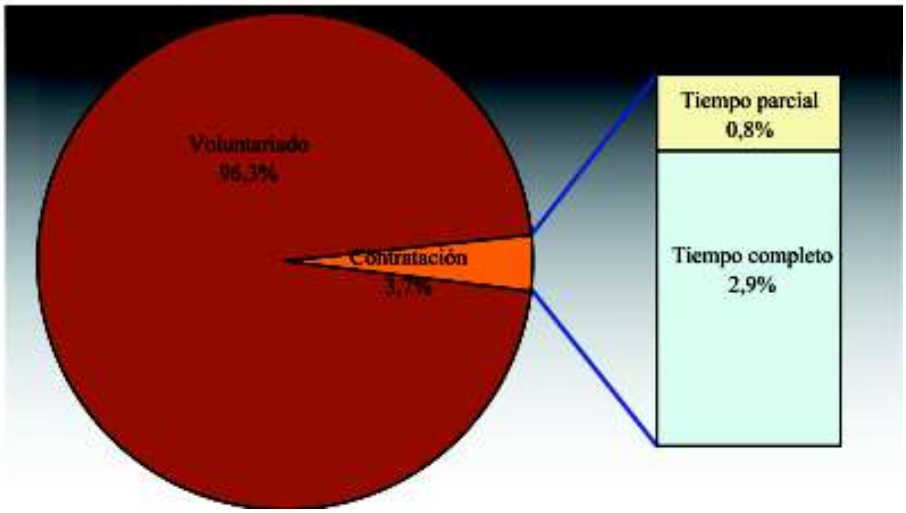


Gráfico 6. Asociaciones según el número de recursos humanos y localización (%)

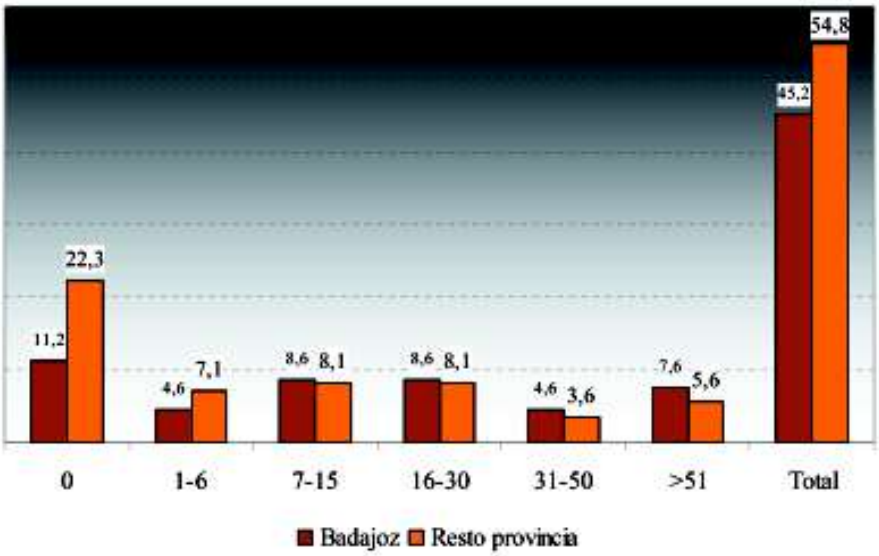


Gráfico 7. Asociaciones en función de su personal que encuentran colaboración en las empresas (%)

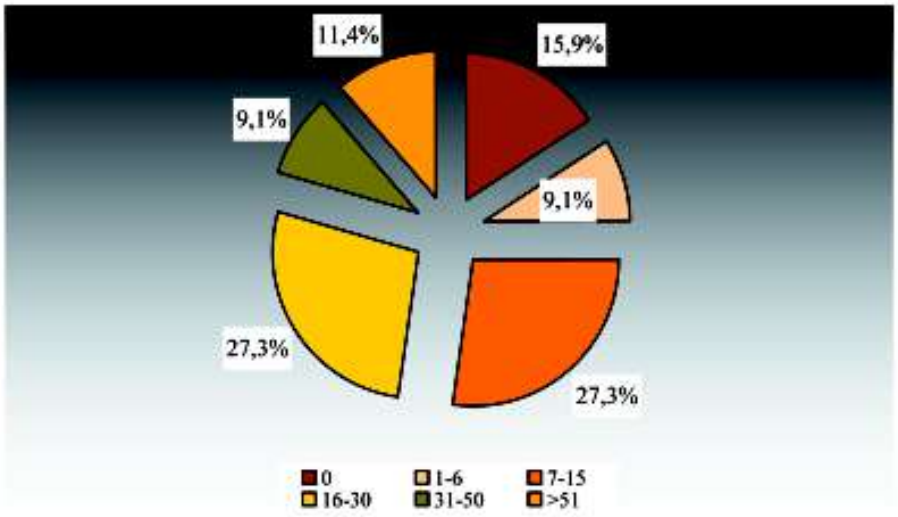


Gráfico 8. Asociaciones por recursos humanos y número de socios (%)

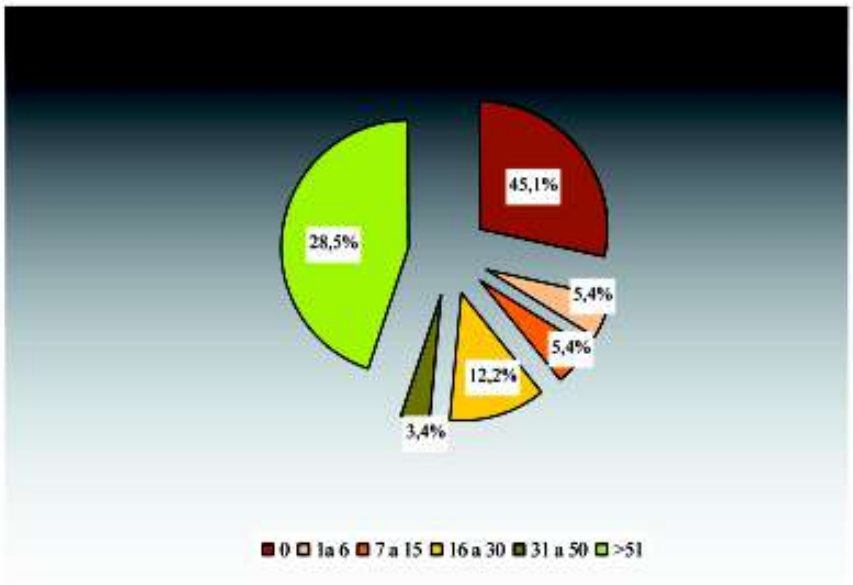


Gráfico 9. Recursos humanos de las asociaciones según el tipo de financiación principal de organización a la que pertenecen (%)

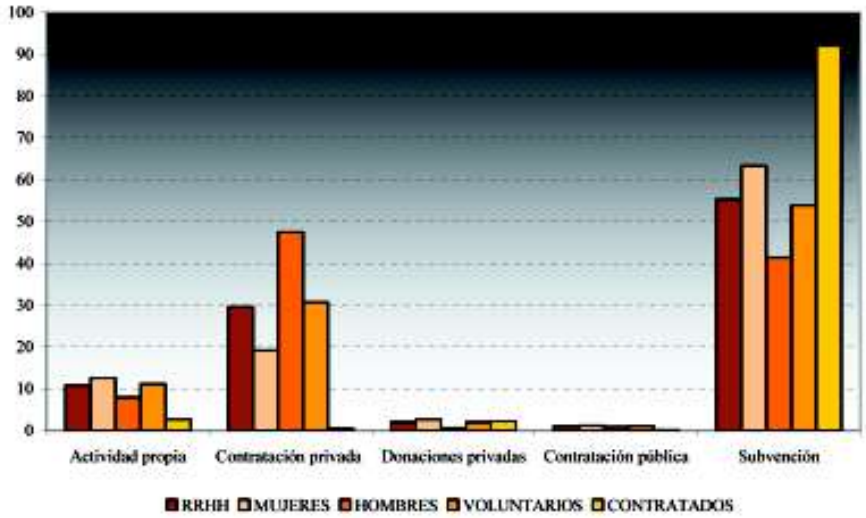


Gráfico 10. Contratación a tiempo parcial sobre la contratación total

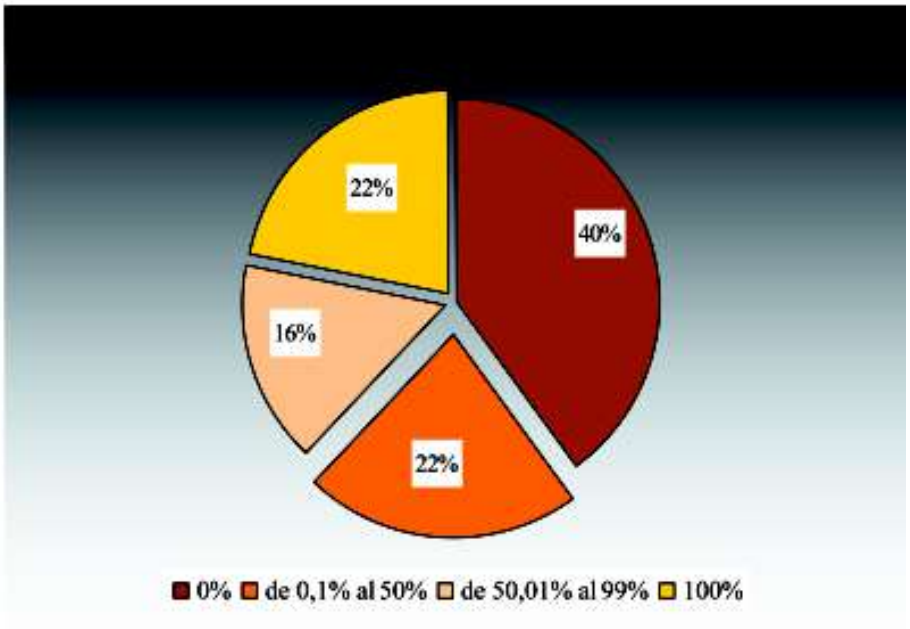


Gráfico 11. Proporción de personal remunerado en las asociaciones de la provincia (%)

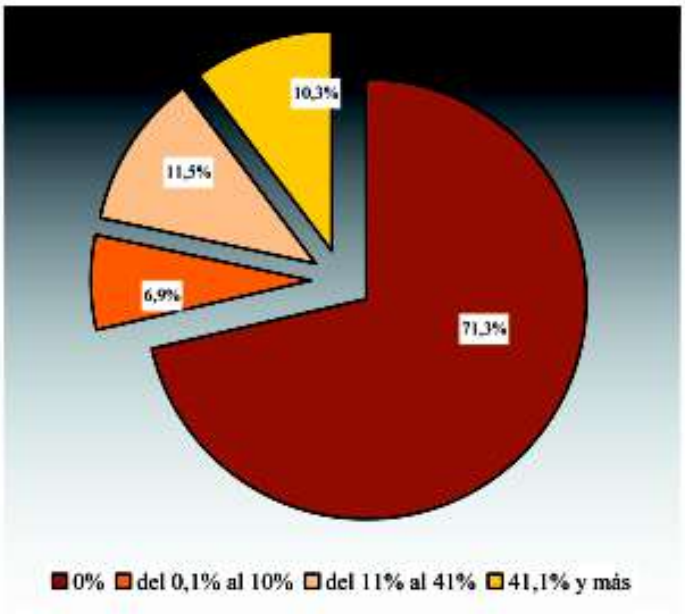
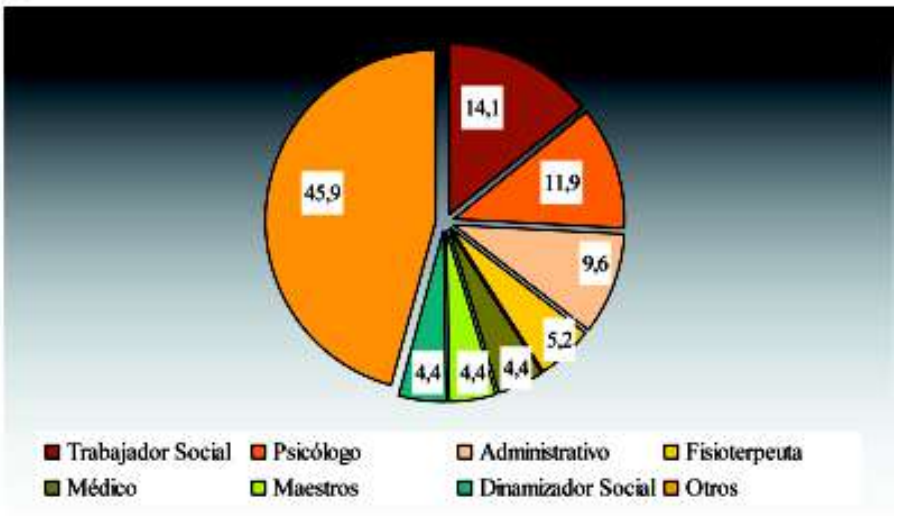


Gráfico 12. Perfil de las futuras contrataciones en las asociaciones (%)



6. LAS ASOCIACIONES DEL TERCER SECTOR: ¿CARACTERÍSTICAS... RELACIONADAS?

La mayor parte de los estudios sobre el Tercer Sector a los que nos hemos referido a lo largo de esta obra, señalan las características básicas del mismo. Esto es lógico, habida cuenta de que lo que se conoce es todavía bastante poco. Pero creemos que resulta interesante profundizar en la dimensionalización del espacio público-privado más allá de la mera descripción, puesto que la información disponible sobre el Tercer Sector comienza a estar socialmente disponible y puede resultar incluso necesario realizar algunas precisiones al respecto. Pongamos un ejemplo de lo que queremos decir.

El estudio dirigido por Ruiz Olabuénaga y publicado en el año 2000 fue el primer intento realmente ambicioso de conocer la realidad del sector. Quizás por lo novedoso del tema, en el mismo informe se enfatizaba la importancia del sector en términos macroeconómicos; en concreto:

> *En términos de empleos a jornada completa, el Tercer Sector español comprende 475.179 empleos remunerados y 253.599 empleos voluntarios, lo que equivale a un total de 728.778 empleos a tiempo completo.*
>
> (Ruiz Olabuénaga, 2000: 10)

El estudio sobre el Tercer Sector Social realizado por Pérez Díaz y López Novo, introduce algunas matizaciones al respecto. Así, el porcentaje de empleo fijo (no se refiere al empleo a tiempo parcial, pero nos sirve igualmente para los propósitos del ejemplo) en el conjunto del sector es del 71,5% sobre el total de remunerados. Pero esta cantidad desciende al 64,1% si excluimos a las grandes organizaciones, y al 42,1% si contemplamos solamente las asociaciones normales, excluidas las más grandes y significativas.

Volviendo a la metáfora del mapa, el estudio de Ruiz Olabuénaga traza las líneas más gruesas sobre esa *terra incognita* que es el Tercer Sector, mientras que el de Pérez Díaz proporciona un nivel de detalle mayor. Pues bien, nosotros nos proponemos aumentar ese nivel de detalle en una parte reducida de ese mapa, la del conjunto de asociaciones (sean o no de voluntariado), y queremos hacerlo llamando la atención sobre las relaciones que existen entre algunas variables organizacionales.

Esta no es una pretensión nueva. De hecho, ya hemos determinado la relación entre diversas características de organizaciones solidarias (López Rey, 2001; López Rey, 2006a) pero medidas en un tipo muy concreto de organizaciones, las ONGD, y solamente en aquellas que forman parte de la Coordinadora de ONGD de España[30].

[30] Esta institución facilitó información cuantitativa de sus asociadas en varios directorios a finales de los años 90. Actualmente la CONGDE ha vuelto a recoger información relevante de sus asociadas en el Directorio 2004.

En un estudio posterior (López Rey, 2006b) analizamos la relación de algunas entidades del Tercer Sector con las nuevas tecnologías, pero el reducido número de organizaciones analizadas no permitía generalizar los hallazgos. La colaboración con la PVPBA nos ofreció la posibilidad de profundizar en esas relaciones pero trabajando con un mayor número, y sobre todo más heterogéneo, de entidades.

A continuación describiremos el sector únicamente a través de las relaciones entre variables que se mostraron significativas[31]. Para facilitar la lectura las hemos agrupado en cuatro grupos: el de las características básicas (tamaño, diferenciación funcional, edad, base social política y relación con las nuevas tecnologías), el de los ingresos (ingresos de origen privado, de origen público, porcentaje de ingresos debido a los socios, a las donaciones, a las fundaciones privadas, a los ayuntamientos, a la Diputación, a la Junta de Extremadura, al Estado Central, a la Unión Europea y el porcentaje de dependencia de fondos públicos), el referido a los recursos humanos (total de recursos humanos, el ratio de empleos a tiempo parcial sobre el total de empleos remunerados y el nivel de profesionalización) y finalmente a la feminización (feminización total, del voluntariado, del empleo remunerado y de las directivas).

En las Tablas 1 a 3 aparecen recogidas las correlaciones entre las diferentes variables. En ellas se puede comprobar que en el conjunto de asociaciones existen una serie de patrones identificables, unas regularidades, que pueden describirse de la siguiente forma:

Son las organizaciones más grandes las que han superado la etapa crítica de la edad y, por tanto, han podido crecer, haciéndolo en tamaño (número de delegaciones y de personal), en base social, en complejidad institucional, en la captación de fondos privados, y, por supuesto, públicos. En efecto, la experiencia es un activo importante y la implantación en el territorio también lo es de cara a obtener financiación pública. Una vez que las organizaciones adquieren financiación más o menos estable pueden, por un lado, dotarse de equipos informáticos y, por otro, contratar personal y estabilizarlo laboralmente. Cuando se alcanza este punto, la financiación les resulta más fácil que al resto de organizaciones, pues cuentan con personal preparado y medios adecuados para ello.

En la medida en la que una organización aumenta su implantación en el territorio y cuenta con presencia en diferentes provincias, es conocida por una mayor cantidad de población, aumentando así las posibilidades de recibir donaciones.

[31] Mientras no se especifique lo contrario, las correlaciones eran significativas al nivel 0,01 (bilateral)

Tabla 6.1. Correlaciones significativas al nivel bilateral de las variables básicas.

Nº de delegaciones	Ingresos públicos	0,663	**Nº de provincias**	Nº de donantes individuales	0,554
	Donantes individuales	0,653		Escala NTIC	0,454
	Edad	0,516		% de ing.de donaciones	0,359
	Ingresos	0,463		Nº de departamentos	0,318
	Total RRHH	0,403		Total RRHH	0,316
	Escala NTIC	0,379		Nº de delegaciones	0,31
	Empl. TC/Total empl.	0,302		Nº de socios individ.	0,246
	Profesionalización	0,224		Ingresos privados	0,225
				Fem. directivas	-0,268
Tamaño (total RRHH)	Nº de donant. individ.	0,684	**Nº de departamentos**		
	Nº de delegaciones	0,403		Escala NTIC	0,464
	Escala NTIC	0,335		Empl. TC/Total empleos	0,344
	Nº de provincias	0,316		Nº de provincias	0,318
	Nº de departamentos	0,186		Profesionalización	0,295
				% de ing.de Diputación	0,294
Edad de las organizacio-nes	Total RRHH	0,516		Ingresos públicos	0,242
	Escala NTIC	0,355		Ingresos	0,221
	Nº de provincias	0,322		% de ing.de Est. Cent.	0,207
	Nº de departamentos	0,196		Edad	0,196
				Total RRHH	0,186
Edad de las organizaciones	Total RRHH	0,684		Fem. directivas	-0,242
	Nº de delegaciones	0,653		Fem. voluntariado	-0,266
	Nº de provincias	0,554	**Socios institucionales**		
	Nº de donantes instituc.	0,536		Nº de departamentos	0,88
	% de ing.de Diputación	0,346		% de ing.de Diputación	0,666
	Nº de socios individ.	0,335		Nº de donantes individ.	0,536
	Nº de donantes individ.	0,335		Nº de provincias	0,417
	Nº de provincias	0,246		% de ing.de U.E.	0,678
	Fem. directivas	-0,215			
Socios individuales	Ingresos públicos	0,76			
	Ingresos	0,622			
	Nº de departamentos	0,464			
	Empl. TC/Total empleos	0,45			
	Nº de delegaciones	0,379			
	Profesionalización	0,372			
	Total RRHH	0,335			
	Nº de provincias	0,268			
	% de ing.de Diputación	0,189			
	Fem. directivas	-0,317			

Tabla 6.2. Correlaciones significativas al nivel bilateral de las variables referidas a los ingresos.

Privados	Ingresos públicos	0,256	**Ingresos públicos**	Nº de delegaciones	0,663
	Nº de provincias	0,225		Empl. TC/Total empl.	0,538
				Profesionalización	0,4
% de socios	Fem. voluntariado	0,28		Escala NTIC	0,31
	Fem. directivas	0,224		Ingresos privados	0,256
	Fem. Total	0,199		Nº de departamentos	0,242
	Empl. TC/Total empl.	-0,199		% de ing.de Junta	0,194
	% depend. fondos públ.	-0,579			
			% donac.	Nº de donantes individ.	0,576
% fund. privadas	% de ing.de Est. Cent.	0,187		Nº de provincias	0,359
				% de ing.de Diputación	0,326
	Nº de donant. instituc.	0,666			
	Nº de donantes individ.	0,346	**% de ing. de UE**	Nº de socios instituc.	0,878
	% de ing.de donaciones	0,326			
	Nº de departamentos	0,294	**% depend. fondos públicos**	% de ing.de Junta	0,399
	Escala NTIC	0,189		% de ing.de aytos.	0,275
				Fem. voluntariado	-0,376
	Fem. puest. asalariad.	-0,369		% de ing.de socios	-0,579
				Fem. puestos asalariad.	-0,638
% Est. Cent.	Nº de departamentos	0,207			
	% de ing.de fund. priv.	0,187	**% Junta**	Fem. puestos asalariad.	-0,369

Tabla 6.3. Correlaciones significativas al nivel bilateral de las variables referidas a los recursos humanos.

Puestos de trabajo a TC sobre total asalariados	Fem. directivas	-0,391
	Fem. Total	-0,409
	Fem. puestos asalariados	-0,507
Profesionalización de los RRHH	Ingresos públicos	0,4
	Escala NTIC	0,312
	Ingresos	0,311
	Nº de departamentos	0,295
	Nº de delegaciones	0,224
	% de ingresos de socios	-0,199

Hasta el momento los datos informan de relaciones normales entre las variables de edad, tamaño, complejidad institucional, bases sociales política y económica, ingresos, profesionalización de los recursos humanos, relación con las NTIC, etc. Existen, no obstante, algunos hechos que llaman la atención. Por ejemplo, la relación entre contar con socios institucionales y recibir ayudas de la Unión Europea. En realidad esto se explica fácilmente, pues este tipo de financiación suele estar vinculada a la participación en redes de entidades que trabajan conjuntamente. Otra relación interesante es la que se establece de tipo negativo entre porcentaje de ingresos de socios y la profesionalización, por un lado, y la dependencia de fondos públicos, por otro. Esto nos informa de que, en la medida en la que una entidad amplía su estructura de financiación y ésta comienza a crecer, la importancia de las cuotas de los socios decrece.

6.1. UN SECTOR FEMINIZADO... PERO NO POR IGUAL

El Tercer Sector, al menos el conjunto de asociaciones que analizamos, es un espacio fuertemente feminizado como se puede comprobar en el Gráfico 1.

Pero siendo un sector feminizado, lo es en diferente grado según las categorías de que se trate y, lo que resulta más interesante, éstas correlacionan de manera especial con algunas variables. Esta situación se puede percibir mejor atendiendo a los datos de la Tabla 4.

Estas correlaciones nos informan de que son las organizaciones más feminizadas las más precarizadas. En efecto, atendiendo solamente a las correlaciones de la variable de feminización total, resulta que las asociaciones más feminizadas son las

que cuentan con un menor peso de empleos de calidad (a tiempo completo) sobre el total de empleos asalariados y un mayor peso de los empleos a tiempo parcial sobre el total de los recursos humanos. O dicho de otro modo, las mujeres ocupan más los empleos a tiempo parcial y menos los que son a tiempo completo.

Pero si atendemos también a las correlaciones significativas al nivel unilateral (0,05), nos encontramos con que son las asociaciones más feminizadas las que están menos institucionalizadas en el sentido de que no han crecido en número de departamentos, seguramente porque son más jóvenes. También dependen en menor medida de fondos públicos y más de los privados, pero recordemos que las cuotas de socios no son una fuente relevante de ingresos, esto es, son las que cuentan con presupuestos más reducidos. Quizás por esa razón son las que peor puntúan en la escala de NTIC.

Cabe argüir, entonces, que la explicación plausible a esta situación es la de la edad de las organizaciones. Que lo que ocurre es que son organizaciones más jóvenes y por tanto más precarias; que con el tiempo estas asociaciones podrán crecer en tamaño, complejidad, base social e ingresos, profesionalizarán su personal, etc. Pero entonces la explicación que subyace es que, en realidad, en el momento en el que una organización crece y se hace importante se hace atractiva para los varones.

Tabla 6.4. Correlaciones significativas al nivel bilateral (0,01) de las variables referidas a la feminización[32].

Fem. total	Empleos a TP/Total RRHH	0,247	**Fem. emp.TC**	% dep. fondos púb.	-0,638
	% de ingresos de socios	0,199			
	Nº de departamentos (*)	-0,165	**Fem. de las directivas**	% de ingr. socios	0,224
	Escala NTIC (*)	-0,17		Nº de delegac (*)	-0,157
	% de ingr de aytos (*)	-0,176		% de ing Junta (*)	-0,178
	Edad (*)	-0,188		Ingresos (*)	-0,179
	% depend fondos púb. (*)	-0,217		Total RRHH (*)	-0,186
	Empl. a TC/Total RRHH	-0,409		Ingr. públicos (*)	-0,197
				Edad (*)	-0,197
Fem. del trabajo remunerado	% de ingresos de aytos	-0,369		Nº socios individuales	-0,215
	% de ingresos de Junta	-0,393		Nº departamentos	-0,242
	Total RRHH	-0,397		Nº provincias	-0,268
				Escala NTIC	-0,317
Fem. del voluntar.	% de ingresos de socios	0,28		Nº donantes individuales (*)	-0,321
	Nº de departamentos	-0,266		Empleos a TC/Total remunerados	-0,391
	% depend. fondos públ.	-0,376			

[32] Las correlaciones marcadas con (*) son significativas al nivel unilateral (0,05) y no al nivel bilateral como el resto (0,01).

Hemos recodificado las variables métricas en otras de intervalo con 4 categorías y hemos realizado un test V de Kramer. El test establece la relación entre ambas variables, aunque de manera débil (0,195 con una significación de 0,028). En el Gráfico 2 entendemos el porqué de esta relación.

En efecto, existe una relación y es que son muy pocas las organizaciones casi totalmente feminizadas que son también muy antiguas (con 21 años o más). Sin embargo son muchas las organizaciones muy feminizadas y veteranas, lo que cuestiona la hipótesis de la edad como factor explicativo de la precarización de las organizaciones feminizadas.

Por otro lado, la edad no está relacionada con los ingresos. Sí lo está con la variable referida a las NTIC, y ésta, a su vez, con los ingresos (ya hemos comentado antes la relación existente entre NTIC e ingresos; una correlación alta, de 0,622). Pues bien, existe también una correlación negativa entre NTIC y feminización de las directivas.

Esta relación es la que se muestra en el Gráfico 3, que evidencia cómo son las organizaciones con directivas menos feminizadas las que puntúan más alto en cuanto a equipamiento tecnológico. Además, es una relación que llama la atención puesto que *a priori* no existe ninguna razón que explique que el poder gestionado por las mujeres se relacione mal con las tecnologías. Este tipo concreto de feminización también resulta muy interesante, puesto que las asociaciones que tienen un mayor peso de mujeres en sus directivas son aquellas que han crecido menos en cuanto a su diferenciación funcional, en cuanto a tamaño y en cuanto a número de socios, no obstante lo cual, son los ingresos provenientes de sus cuotas más importantes para ellas que para el resto de entidades, lo que apunta a que disponen de recursos limitados. Son también las menos equipadas tecnológicamente y las que menos empleos de calidad generan.

Y teniendo también en cuenta las correlaciones significativas al nivel unilateral, las organizaciones con directivas más feminizadas son las más pequeñas en cuanto a tamaño, las que menos financiación obtienen en general, de donantes, de origen público y de la Junta en particular. Además, la cantidad de recursos obtenidos por las organizaciones casi es inversamente proporcional al número de puestos de responsabilidad ocupados por mujeres.

Igualmente llamativo es el hecho de la diferencia de género existente en el campo de la contratación. Prácticamente todo el empleo a tiempo parcial que es generado por las organizaciones es ocupado por mujeres. Y en este sentido, hay organizaciones como las de mujeres y las ecologistas donde el nivel de feminización del tiempo parcial y del completo es total; otras, como las culturales, donde no existen puestos de trabajo a tiempo completo y que están igualmente feminizadas; y finalmente otras, como las de ocio y deporte y las vecinales donde no existen tiempos parciales.

Pero en el resto de los tipos organizacionales el ratio de feminización en los tiempos parciales es superior al ratio de feminización en los tiempos completos, lo que viene a significar, no que los mejores puestos de trabajo en las organizaciones del Tercer Sector sean para los varones, sino que cuando se consolida un puesto de trabajo a tiempo completo, los hombres lo ocupan en mayor medida que las mujeres, mientras que éstas ocupan casi al 100% los puestos a media jornada.

6.2. LA IMPORTANCIA DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LAS ORGANIZACIONES DEL TERCER SECTOR

La importancia de las tecnologías en las organizaciones está fuera de toda duda. En la actualidad, un pequeño grupo de personas equipadas tecnológicamente, y sin que esto suponga necesariamente un costo difícil de asumir, puede acceder a cantidades ingentes de información y a su vez difundirla. Por tanto, y de manera muy económica, es capaz de mantener informada a una amplia red de apoyo social así como estar al tanto de todo tipo de ayudas económicas que las instituciones públicas y privadas facilitan para la realización de sus tareas.

Esto en la teoría, claro. En la realidad, existe un gran número de entidades poco equipadas tecnológicamente; otras que lo están pero que no aplican la tecnología a sus tareas cotidianas que se siguen basando, sobre todo, en el trabajo humano propio de voluntarios y/o profesionales; finalmente, existen otras organizaciones que sí se han adaptado a las llamadas NTIC. Nos resulta, pues, interesante, conocer cómo se relacionan unas y otras con algunos aspectos de la vida organizacional.

Para medir la relación de las organizaciones con las Nuevas Tecnologías elaboramos la Escala NTIC. Esta es una variable resumen del equipamiento tecnológico de la organización (PCs, portátiles, cañón de vídeo, cámaras de foto/vídeo digitales, conexión a internet, calidad de la conexión, pero también página web, etc.) ponderado por la importancia que la propia entidad le da a las nuevas tecnologías (medida a través de la existencia de personal que se ocupe específicamente de las cuestiones informáticas, ya sea de tipo voluntario o remunerado). Esta escala es de tipo continuo y comprende valores de entre 1 y 126. Posteriormente se recodificó en una variable ordinal de cuatro categorías (de 0 a 5, de 6 a 20, de 21 a 60 y de 61 a 126) elaboradas en función de la homogeneidad en cuanto al tamaño de las categorías y el significado de las mismas.

En concreto, relacionamos la Escala NTIC con el nivel de profesionalización y con de ingresos de las entidades. Los resultados son interesantes y aparecen en los Gráficos 4 y 5.

Las organizaciones que cuentan con un nivel muy bajo de inserción en las NTIC son 42, mientras que las que lo tienen bajo son 60, alto 53 y muy alto 19. Se puede observar cómo las NTIC se relacionan positivamente con nivel de profesionalización

y con el de ingresos, aunque el Gráfico 9 parece apuntar un cierto «efecto umbral» a partir del cual las organizaciones no incrementan sus ingresos en la misma medida que se tecnologizan.

6.3. CONCLUSIONES

En este trabajo hemos constatado la existencia de diferencias de género en el Tercer Sector. Llama la atención que en un espacio social con una fortísima presencia femenina, sean aquellas organizaciones más feminizadas las que han crecido menos, tanto en lo relativo a su implantación territorial, como a sus bases sociales, así como a la complejización funcional interna. Son también las que obtienen menos recursos en general, y públicos en particular, siendo su fuente principal de ingresos las cuotas de los socios, algo que denota una precaria estructura de ingresos.

También hemos demostrado que, si bien son las mujeres las que participan mayoritariamente en las asociaciones a través del voluntariado, su presencia en los órganos de poder es menor. Y esto está relacionado, asimismo, con las variables arriba mencionadas, lo cual es si cabe más relevante. Pero las diferencias de género se hallan presentes también en el caso de la profesionalización. Aunque la mayor parte de los puestos de trabajo a tiempo parcial son ocupados por mujeres, en el caso de los trabajos a tiempo completo la ratio de feminización disminuye.

Hemos tratado de saber si las explicaciones a este hecho se podían encontrar en las diversas áreas de actividad de las asociaciones. Para ello hemos propuesto una tipología de organizaciones que, aunque precisa de un mayor desarrollo y sobre todo necesita testarse con tamaños muestrales mayores al de este estudio, se ha mostrado ciertamente explicativa con relación a un conjunto importante de variables, incluyendo las referidas a los distintos tipos de feminización de las organizaciones.

Hemos comprobado cómo, aun cuando tratamos con un sector en el que hay más mujeres que varones, aquéllas tienden a disminuir su presencia en los órganos directivos de las entidades que más ingresos obtienen, como las de salud y enfermos; así como en las asociaciones más grandes, complejas y con mayor base social. Es cierto que la profesionalización de las asociaciones está relacionada con las mujeres, pero éstas ocupan, en líneas generales, los puestos de trabajo a tiempo parcial, mientras que se reduce su peso (con relación al tipo anterior de empleo) en los empleos a tiempo completo en casi cualquier tipo de organización. El Tercer Sector es un espacio fuertemente feminizado, como lo es la Administración Pública, pero a diferencia de ésta, en el sector solidario ocurren los mismos procesos que en las empresas, especialmente las del sector servicios, esto es, feminización en aquellos espacios más precarios. No obstante, debemos insistir en que esta investigación tiene unos condicionantes que no se pueden soslayar; nos hemos centrado en

el mundo de las asociaciones de una de las provincias con menor renta de España y hemos tenido en cuenta especialmente a las entidades del medio semi-urbano y rural. Pero a lo mejor por estas mismas razones son de mayor interés nuestros hallazgos.

Creemos, por tanto, que el Tercer Sector es un sector feminizado como sinónimo de precarizado. Son aquellas organizaciones en las que la presencia femenina es mayor, especialmente entre sus directivas, las que demuestran un nivel menor en cuanto a niveles y fortaleza de ingresos y este hecho determina en gran parte el resto de características organizacionales. Ante esto caben diversas interpretaciones.

Por un lado se puede ver el Tercer Sector como un espacio donde las mujeres desarrollan la actividad altruista y participan en ellas en todos los niveles, desde el voluntariado hasta las directivas. En la medida en la que las organizaciones adquieren cierto nivel de prestigio resultan también atractivas para los varones. Y si las organizaciones poseen ese nivel de prestigio es porque han crecido un mínimo, o poseen una implantación en la sociedad lo suficientemente importante como para despertar el interés de los varones. En cualquier caso, el Tercer Sector no es un espacio diferente de la sociedad en la que se inserta y reproduce los mismos esquemas de desigualdad que ésta, lo que se puede comprobar en las diferencias detectadas en cuanto a los tipos de puestos de trabajo así como a las directivas.

Por otro lado, la teoría de la elección racional diría que las mujeres tienden a ocupar los puestos de trabajo a tiempo parcial puesto que, en un contexto en el que sigue existiendo presión social para que la mujer ocupe el espacio privado familiar, son los que permiten combinar mejor el trabajo dentro y fuera del hogar. Algo semejante ocurriría en el caso de las directivas. En aquellas organizaciones que, bien porque hayan crecido lo suficiente o porque hayan entrado en una dinámica de cierta complejidad que exija una mayor atención y dedicación, las mujeres que deban compaginar esta faceta con la del trabajo doméstico se verán más presionadas para reducir la actividad pública de las asociaciones.

En lo que se refiere a la inserción de las entidades en la sociedad de la información, como cabría esperar, son aquellas organizaciones más equipadas tecnológicamente las que puntúan alto en profesionalización y niveles de ingresos. Aunque seguramente hay que formular la relación al revés: son aquellas organizaciones con mayores ingresos las que se pueden equipar tecnológicamente y así optimizar recursos, e incluso profesionalizarse.

En cualquier caso, creemos que es necesario profundizar en el análisis de las relaciones que se dan entre las características de las organizaciones del Tercer Sector, de manera que esa *terra incognita* se vaya reduciendo en el mapa del espacio público-privado. Es necesario también que los estudios que se hagan en el futuro amplíen los tipos organizativos aquí trabajados (especialmente las fundaciones) y sobre todo su número, para que los resultados puedan ser extrapolados a otros

universos más representativos del sector en su conjunto. En este sentido, creemos también que merece la pena testar la variable referida al tipo de asociación según su actividad que aquí hemos manejado con objeto de determinar su potencia explicativa real.

Pero no podemos terminar estas conclusiones sin hacer una valoración global del conjunto de asociaciones de la provincia de Badajoz. A continuación detallaremos, a modo de síntesis, las características generales del sector. Más que un perfil, son los rasgos que definen al conjunto estudiado:

- Se trata de un sector joven; más de la mitad de las asociaciones tenía menos de 12 años en 2005.

- Los campos de actuación preferentes son la acción social y servicios sociales (71,5%) y la cultura y educación (62%), seguidos del deporte y ocio (42%) y la salud (30,9%). El resto de áreas de trabajo (política, ecología y religiosidad) son minoritarias (menos de un 13%).

- Los beneficiarios de las acciones son colectivos reducidos (casi el 40% de las que respondieron realizan actividades para 100 personas o menos y más de un 35% atienden a entre 100 y 1.000 personas).

- La mayor parte de las asociaciones están satisfechas con su trabajo. El 88,3% valora haber tenido mucho o bastante éxito en el cumplimiento de sus objetivos en los últimos años.

- Es un sector atomizado (el 78,1% de las entidades sólo cuentan con una delegación), y con una presencia de carácter fundamentalmente local (el 41% define su ámbito de actuación como local, y el 13% como comarcal).

- Son asociaciones poco desarrolladas internamente (el 72,6% no cuenta con ningún departamento con responsable identificable).

- Es un sector poco articulado socialmente. Casi el 52% no mantiene relaciones con empresas o administraciones; más del 56% apenas las mantiene con otras entidades no lucrativas.

- Pese a ello, creen que inspiran confianza a la población: casi dos de cada tres consideran que tienen mucha o bastante credibilidad.

- Es un sector que cuenta con pocos recursos. Más de una de cada cuatro dispuso en 2004 de menos de 6.000 Euros para afrontar todos sus proyectos y acciones, así como los gastos corrientes.

- Su estructura de financiación es débil. Sólo una cuarta parte tiene su base de ingresos cimentada en la actividad propia de la organización, y esto porque sus presupuestos son muy reducidos. El 53% de las asociaciones tienen en la financiación pública su primera fuente de ingresos. Y de éstas, el 38,1% es el grupo de asociaciones que muestra mayores niveles de contratación, lo que advierte de una

gran debilidad por cuanto las plantillas de trabajadores expertos son inestables y dependen de las subvenciones. Más de la mitad de las asociaciones que respondieron deben a los fondos públicos más del 70% de sus presupuestos y una de cada tres depende totalmente de ellos.

l Es un sector relativamente débil en cuanto a su apoyo social. La mitad de las asociaciones cuenta con menos de 100 socios. Son pocas las que tienen colaboradores económicos estables y menos todavía las que reciben ayuda de otras organizaciones.

l Aunque para el 41% de las asociaciones el número de socios aumentó en los últimos años, la mitad de las asociaciones entiende que todavía cuenta con un número insuficiente para alcanzar las metas propuestas, mientras que para una de cada tres sus socios son los adecuados.

l Las cuotas en sí son bastante bajas en general (sólo un 7% de organizaciones tiene cuotas superiores a 50 Euros). La situación es peor por cuanto la media para el conjunto de asociaciones apenas supera los 32 euros anuales por socio.

l El voluntariado se halla repartido muy desigualmente entre las asociaciones. Casi dos de cada tres asociaciones cuentan con menos de 10 voluntarios (un 42% dice no contar con ninguno). Por esta razón el 52% considera que tiene un número de voluntarios insuficiente o muy insuficiente para realizar su misión.

l Pero es un sector que cuida muy poco a su voluntariado. Sólo el 27% cuenta con programas de voluntariado (el 43% no se lo plantea ni como posibilidad). Y son precisamente las organizaciones que cuentan con programas de voluntariado aquellas que valoran en mayor medida sus recursos voluntarios como suficientes, mientras que las entidades que no cuentan con programas de este tipo son las que creen que tienen pocos voluntarios y las que ni se lo plantean son precisamente las que valoran como muy insuficiente su número de voluntarios.

l Es un sector poco profesionalizado (casi un 75% de las asociaciones no tiene personal contratado, mientras que sólo un 5% tiene 10 o más trabajadores). Un 33,5% tiene previsto contratar trabajadores en el futuro.

Pero quizás lo más destacable es la poca transparencia. Una de cada diez asociaciones no quiso decir el número de socios; una de cada tres fue reacia a decir cuántos socios están al corriente de pago de sus cuotas; y el 42% se negó a contestar a la pregunta del importe de las cuotas. Más de dos tercios se negaron a hablar de los colaboradores económicos con los que cuentan. Tres de cada cuatro se negaron a dar información sobre las colaboraciones con empresas (incluso para negar que existiera esta colaboración). La mitad de las entidades no quiso contestar a la pregunta de cuáles habían sido sus ingresos en 2004.

Como ya dijimos en su momento, entendemos que a las asociaciones (a sus representantes, más bien) les cueste hablar de sus ingresos, gastos y relaciones

con otras instituciones, puesto que se trata de información que, se puede entender así, forma parte de la vida privada de la entidad. Pero esta mentalidad no tiene cabida en un mundo como el actual y es claramente contraproducente de cara al futuro. Las asociaciones no son familias que puedan o deban ocultar sus datos privados, por el simple hecho de que ni son familias (entidades totalmente privadas) ni lo es esa información. Las asociaciones son organizaciones privadas que trabajan en el espacio público por alcanzar objetivos que atañen al conjunto de la sociedad, a la que le solicitan recursos (económicos y humanos) y de la que los reciben, bien de manera privada con aportaciones particulares y trabajo voluntario, bien a través del Estado en forma de subvenciones y ayudas. Las asociaciones, por tanto, deben ser transparentes. Pero además, y esto es una tendencia que se puede comprobar en muchos tipos organizacionales (desde empresas hasta ONG para el desarrollo), aquellas organizaciones que sean transparentes son las que estarán en mejor disposición de trabajar en el futuro por el mero hecho de que las que no lo sean están condenadas a sufrir el rechazo social.

No es éste el único elemento a tener en cuenta por las asociaciones que deseen utilizar este estudio como elemento de reflexión. Casi igual de importantes son el de la escasa articulación social con organizaciones (tanto empresariales como no lucrativas) de su entorno, la poca atención o cuidado que se da a los voluntarios, la excesiva atomización y fragilidad organizativa y, por supuesto, la radical dependencia de fondos públicos para lograr las metas propuestas (especialmente si se trata de objetivos ambiciosos).

Algunos de estos aspectos pueden estar relacionados con las características del propio sector, como el de la debilidad organizativa (al ser un sector relativamente joven cabe esperar que con el tiempo se vaya fortaleciendo) o con el mal endémico de las asociaciones (no todas) en España que es la fuerte dependencia del Estado; pero otros claramente no. Que las asociaciones apenas mantengan relaciones con las empresas o con otras entidades no lucrativas de su entorno; que no trabajen en red para aprovechar las sinergias que ofrece la colaboración con entidades similares o con la propia Plataforma; que no se preocupen de promocionar el voluntariado o de formar a sus voluntarios; que sean reacias a facilitar información..., todos ellos son elementos que pueden y deben ser analizados y corregidos cuanto antes.

Por otro lado, creemos que el sector es joven y dinámico, que está donde debe estar, trabajando por las causas que debe trabajar y, en no pocas ocasiones, donde no trabaja nadie más por el momento. Tiene la suficiente inteligencia como para detectar nuevos problemas (o viejos, pero aún no resueltos) allí donde se presentan y la autonomía necesaria como para enfrentarse con ellos aun cuando esto implique cambiar sus objetivos iniciales (o reformarlos, o ampliarlos).

En este sentido, puede ser de utilidad hacer un ejercicio de imaginación productiva. ¿Cómo nos gustaría que fuera el conjunto de asociaciones de Badajoz en el futuro? ¿Cómo queremos que sea dentro de diez, quince o veinte años? Cual-

quiera desearía unas asociaciones sólidas, con personal especializado y voluntarios bien formados que sirvieran de nexo con la sociedad en general, con amplias bases sociales de apoyo y fuertes vínculos con otras asociaciones y también con empresas, que les proveyeran de los medios necesarios para realizar sus tareas sin tener que depender de las ayudas públicas. Asociaciones que sean independientes económicamente y que, a partir de esa independencia, obtengan la fuerza y la capacidad para plantear a las administraciones aquellas demandas que la sociedad entiende como justas. Asociaciones que, en definitiva, trabajen conjuntamente para que la sociedad mejore gracias a ellas y compruebe que, efectivamente, merece la pena apostar por ellas.

Pues bien, si ese es el futuro deseado, sólo hay que empezar a andar en esa dirección.

Gráfico 1. Feminización de diferentes tipos de personal en las asociaciones (%)

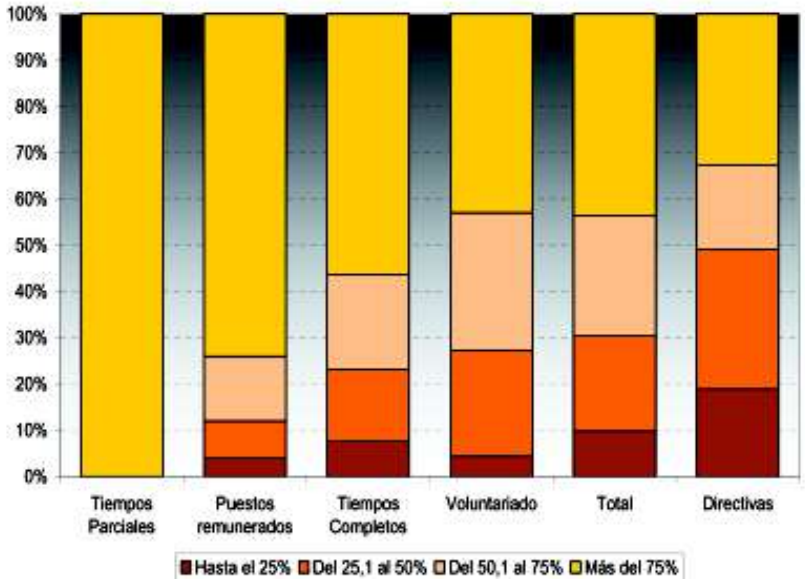


Gráfico 2. Relación entre la edad y la feminización total de las asociaciones.

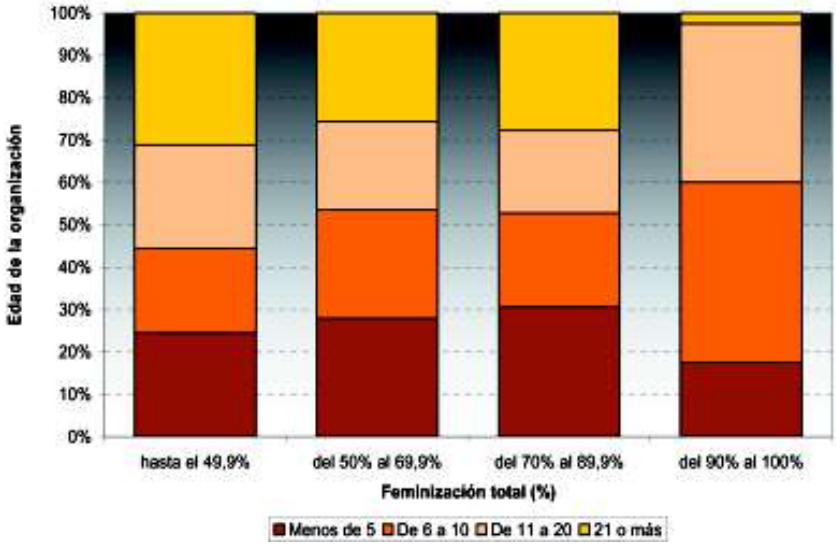


Gráfico 3. Escala de NTIC según feminización de las directivas.

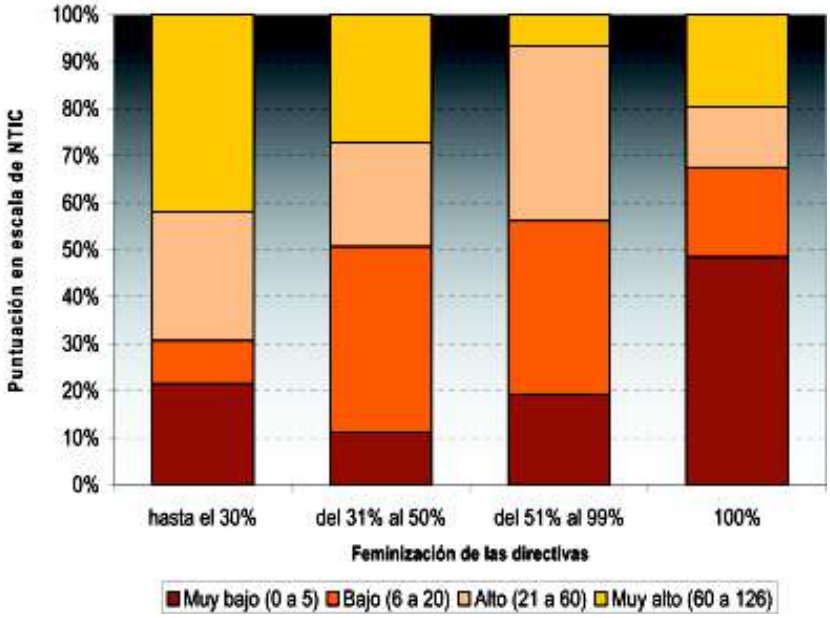


Gráfico 4. Número de contratados en la organización según NTIC.

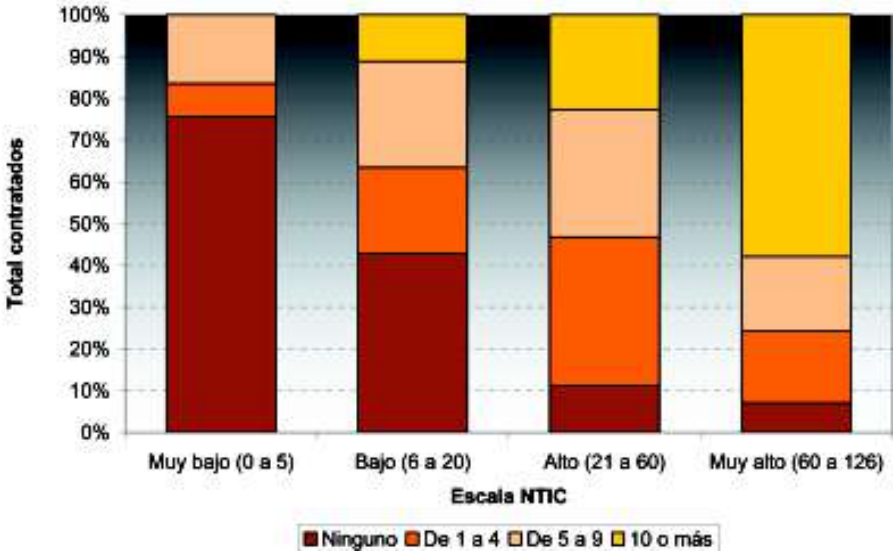
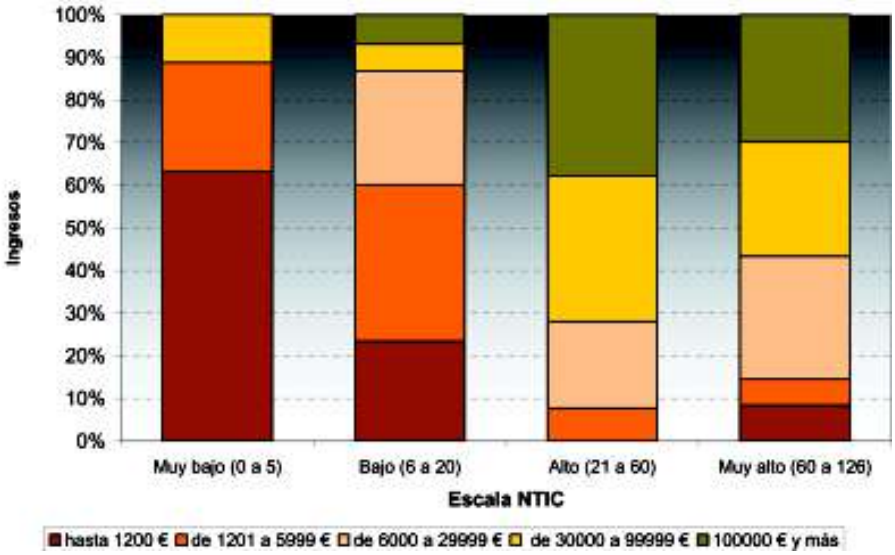


Gráfico 5. Nivel de ingresos según NTIC.



7. BIBLIOGRAFÍA

ASyPE (1999): *Estudio Sociológico del Voluntariado en Extremadura*. Plataforma del Voluntariado de la Provincia de Badajoz.

ÁLVAREZ DE MON, Santiago y otros, (1998): *El Tercer Sector: Retos y propuestas para el próximo milenio*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

ARAHUETES GARCÍA, Alfredo y GAMO RODRÍGUEZ, Alfonso (1989): *Aproximación a la realidad de las ONGs en España*. Madrid. CEDEAL.

ARILLO VILLAROYA, Antonio (2001): *La ciudadanía solidaria.- El voluntariado y las organizaciones de voluntariado en la Comunidad Valenciana*. Valencia. Bancaja.

CARPIO, Maximino (coord.) (1999): *El sector no lucrativo en España. Especial atención al ámbito social*. Madrid. Pirámide.

CASADO, Demetrio (1992): *Organizaciones voluntarias en España*. Barcelona. Hacer.

CEE-FUNDACIÓN TOMILLO (2000): *Empleo y trabajo voluntario en las ONG de acción social*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-CEE/Fundación Tomillo.

DE FELIPE, A. y RODRÍGUEZ, L. (1995): *Guía de la Solidaridad*, Madrid, Temas de Hoy.

DE LA TORRE PRADOS, Isabel (2005): *Tercer Sector y participación ciudadana en España*. Colección Opiniones y Actitudes nº 51. Madrid. CIS.

DONATI, Pierpaolo (1997): *«El desarrollo de las Organizaciones del Tercer Sector en el proceso de modernización y más allá»* en Reis 79, pp.113-141.

GINER, Salvador (1995): «El altruismo asociativo en la sociedad civil. A modo de prefacio», prólogo a la obra de María Jesús Funes Rivas. *La ilusión solidaria. Las organizaciones altruistas como actores sociales en los regímenes democráticos*. Madrid. UNED. pp. 13-26.

HERRANZ DE LA CASA, José María (2008): «*La* comunicación con los voluntarios. Una relación para potenciar la transparencia de las organizaciones sociales». Comunicación presentada en el Foro Internacional sobre Comunicación e Voluntariado, Santiago de Compostela, febrero-marzo de 2008.

HERRERA GÓMEZ, Manuel (1998): *«El Tercer Sector en los sistemas de bienestar».* Valencia. Tirant lo Blanch.

INMARK (1999): *Las ONG's y las fundaciones y su contribución al empleo*. Madrid.

JEREZ, Ariel (coord.) (1997) *¿Trabajo voluntario o participación? Elementos para una sociología del Tercer Sector*. Madrid. Tecnos.

LASARTE, C. (1990): *Curso de Derecho Civil Patrimonial. Introducción al Derecho*. Madrid. Tecnos. 164, tomado de Ortega Carpio ob.cit.p. 181

LÓPEZ REY, José A. (2001): *Solidaridad y Mercado ¿Hay dos culturas en las ONGD?*, A Coruña, Netbiblo.

LÓPEZ REY, José A. (2006a): *Tercer Sector y Mercado. Conflictos institucionales en España*, Madrid, CIS.

LÓPEZ REY, José A. (2006b): «El Tercer Sector extremeño: Un estudio descriptivo sobre su relación con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación» en Aposta Digital. Revista de Ciencias Sociales 29 [http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/lopezrey.pdf].

MARTÍNEZ SÁNCHEZ, Juan Luis (1998): *La imagen de las ONG de desarrollo (Para ir dimensionando el Tercer Sector)*. Madrid. IEPALA.

MORA ROSADO, Sebastián (1996): «El fenómeno del voluntariado en España: aproximación a la evolución del término (de la opacidad a la mitificación)» en *Documentación Social* 104, pp.115-128.

PÉREZ DÍAZ, Víctor y LÓPEZ NOVO, Joaquín (2003): *El Tercer Sector Social en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

PÉREZ DÍAZ, Víctor y LÓPEZ NOVO, Joaquín (2005): *El Tercer Sector, presente y promesa. Un análisis de su problemática y de su realidad en Galicia*, A Coruña, Obra Social de Caixa Galicia.

RODRÍGUEZ CABRERO, Gregorio (1996): *Las entidades voluntarias en España*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

RODRÍGUEZ PIÑEIRO, Miguel et.al. (1993): *El sector no lucrativo en España*. Madrid. Escuela Libre Editorial.

RUIZ OLABUÉNAGA, José Ignacio (2000): *El sector no lucrativo en España*, Bilbao, Fundación BBV.

Cuestionario

Nº cuestionario:

P1. Nombre completo de la Organización:

_____

P2. Nombre por el que se la conoce normalmente:

_____

(Pedir Logo)

P3. Responsable de la Organización y Fecha de renovación /actualización:

_____

P4. Dirección postal: _____

P5. Teléfonos: _____

P6. Fax: _____

P7. Correo electrónico: _____

P8. Página web: _____

P9. Año de constitución: _____

P10. Forma Jurídica

1. Asociación
2. Fundación
3. Federación
4. Confederación
5. Otros, ¿cuál? _____

P11. Presencia / ámbito de actuación:

1. Local / municipal
2. Comarcal
3. Provincial
4. Autonómico
5. Estatal
6. Internacional

P12. Identificar localidades en Badajoz donde tengan presencia (si procede):

P12a. ¿Tienen presencia en la provincia de Cáceres?

1. Sí
2. No

P12b. Número total de provincias españolas en las que tienen presencia (incluyendo Badajoz):

P13. Nº de socios (en asociaciones, personas con derecho a voto; en fundaciones, miembros del patronato):

P14. Nº de socios (en confederaciones o federaciones, organizaciones miembros):

P15. Nº de colaboradores económicos o donantes estables (personas) :

P16. Nº de colaboradores económicos o donantes estables (empresas):

P17. Identidad y valores: Respuesta abierta.

P18. Sector de vinculación (grupo u organización con la que estén vinculados de manera especial: otras ONG, universidades o colegios, parroquias, arzobispados, etc.):

P19. Coordinadoras o Federaciones de Organizaciones a las que pertenece:

P20. Área de actividad (indicar por orden si hay más de uno):

1	Acción social y servicios sociales	
2	Cultura y Educación	
3	Ocio y Deporte	
4	Ciudadanía/Política	
5	Religiosidad	
6	Salud	
7	Ecología	

P21. Subsector de trabajo (indicar por orden si hay más de uno):

1	Personas con discapacidades	
2	Personas mayores	
3	Familia	
4	Infancia	
5	Juventud	
6	Mujer	
7	Hombre	
8	Drogodependencias	
9	Inmigrantes	
10	Sin hogar	
11	Salud	
12	Otros servicios sociales	
13	Cooperación al Desarrollo	
14	Ayuda humanitaria/emergencia	
15	Cultura	
16	Educación	
17	Formación	
18	Investigación	
19	Diversidad Sexual	
20	Animales	

P22. Estimación del nº de beneficiarios de las acciones/actividades el último año:

_____

P23. Áreas de trabajo institucionalizadas (departamentos) con responsable identificable:

- ¿Cuáles?:	Nombre del responsable:

P24.

	Centro de recursos	Nº de ejemplares/vol	Horario de consulta
1	Biblioteca		
2	Hemeroteca		
3	Videoteca		
4	Aula de informática		

P25. Tienen un programa de voluntariado:

1. Sí
2. No, pero lo pensamos para el futuro
3. No

P26. Ingresos y gastos de la organización en los últimos años (en Euros).

	2003	2004
Ingresos privados		
Ingresos públicos (subvenciones)		
Gasto		

P27. Y calculando sobre el total de ingresos del año pasado, podría decirme qué porcentaje del total provino de las siguientes fuentes?

(PRIVADOS)		
1	Cuotas de socios	
2	Donaciones	
3	Recursos propios	
4	Fundaciones Privadas	
5	Empresas	
(PÚBLICOS)		
6	Ayuntamientos	
7	Diputación	
8	Junta de Extremadura	
9	Estado Central	
10	Unión Europea	

P28. La fuente principal de ingresos que tiene la entidad es (sólo una):

1. Por actividad propia
2. Por contratación privada
3. Donaciones privadas
4. Por contratación pública
5. Por subvenciones

P29. ¿Ha recibido el pasado año algún tipo de donación no monetaria (por ejemplo, material de oficina, realización gratuita de algún servicio) por parte de alguna empresa?

1. Sí
2. No
3. NS/NC

P30. ¿Podría decir cuántas son las empresas que colaboran con su organización?

P31. ¿Cuántos convenios ha firmado el último año con Administraciones, empresas, fundaciones privadas...? ¿Podría indicar con cuáles?

	Nº	Cuáles
Administraciones		
Empresas		
Fundaciones		
Otros ¿cuáles?		

(P32 a P37, si son fundaciones referirse a donantes)

P32. Con respecto a los socios, y en relación al año pasado, usted considera que...

1. La situación es mejor
2. La situación es similar
3. La situación es peor

P33. El nº de socios con respecto al año 2.000:

1. Ha crecido
2. Ha disminuido
3. Se ha mantenido estable

P34. En qué porcentaje estima que ha variado:_____

P35. Pensando en lo que la organización se propone conseguir, el nº actual de socios es:

1. Muy insuficiente
2. Bastante insuficiente
3. Un poco insuficiente
4. Adecuado
5. Más que suficiente

P36. ¿Me podría indicar el porcentaje de socios al corriente de pago?:

_____

P37. ¿Podría decirme cuál es el importe de la cuota de socio? ¿Y su periodicidad?

_____

P38. ¿Cambiando de tema, me podría decir cuántos ordenadores en total hay en la entidad?

_____

P39. A continuación le voy a decir una serie de tecnologías de la información y comunicación para que usted me diga si la tienen o no o la usan a través del personal privadamente.

		Sí		No	Personal
1	Teléfono Móvil	1		2	3
2	Fax	1		2	3
3	Ordenadores	1		2	3
4	Ordenadores en red	1		2	3
5	Ordenadores portátiles	1		2	3
6	Conexión Internet	1		2	3
7	Correo electrónico	1		2	3
8	Página web	1		2	3
9	Teléfono fijo	1		2	3
10	Cañón	1		2	3
11	Otros ¿Cuál? _____				

P40. (SÓLO SI SE CONTESTÓ 1 EN LA 6 ANTERIOR) Indique cómo se realiza el acceso a Internet en la organización (MULTIRRESPUESTA: señale todas las que existan)

1. Líneas telefónicas ordinarias con módem
2. Teléfono móvil
3. RDSI
4. ADSL
5. Satélite
6. Inalámbrico (WiFi)
7. Red local
8. Otras ¿cuáles?

P41. ¿Tienen a alguien especializado cuya tarea sea exclusivamente la de atender los asuntos informáticos y/o los de internet?

1. Sí
2. No
3. No sólo se ocupa de eso

P42. Su organización ha colaborado con otras entidades no lucrativas en los dos últimos años:

1. De manera constante
2. De manera esporádica
3. No han colaborado

P43. ¿A cuántas personas han sido capaces de movilizar como máximo para una actividad el pasado año? ¿Y cuántas cree que podrían llegar movilizar como máximo si se emplearan a fondo para conseguirlo?

	Nº pers.
A una actividad el pasado año acudieron	
Como máximo podríamos movilizar a	

P44. Si tuviese que evaluar el éxito tenido por su organización en los últimos años por el cumplimiento de sus fines, diría que tuvo:

1. Mucho éxito
2. Bastante éxito
3. Poco éxito
4. Ningún éxito.

P45. Qué credibilidad cree que tiene la sociedad de su ámbito de actuación en las ONG

1. Mucha
2. Bastante
3. Poco
4. Nada.

P46. ¿Por qué medios se comunica su organización con la sociedad? (Multirrespuesta)

1	Página Web	
2	Revista/boletín	
3	Anuncios en prensa	
4	Cuñas en Radio	
5	Espacios en TV	
6	Trípticos	
7	Carteles	
8	E-mail	
9	Otros ¿cuáles?	

P47. En lo que se refiere a los voluntarios que hay en la organización, en este momento su número es:

1. Suficiente
2. Insuficiente
3. Muy insuficiente

P48. ¿Hay directivos/as de la organización que perciben remuneración por su dedicación? ¿Cuántos?

1. Sí : _____
2. No
3. NS/NC

P49. ¿Tiene previsto en un futuro contratar trabajadores?

1. Sí
2. No
3. NS/NC

P50. ¿Con qué preparación, especialidad o titulación? (respuesta abierta)

P51. A continuación le voy a preguntar acerca del personal que está en la organización. En el caso de que no recuerde la edad de los voluntarios/as o directivos/as le rogaría me dijera el total de voluntarios/as y directivos/as (diferenciando por sexo).

	VOLUNTARIAS						VOLUNTARIOS					
Edad	- 30 años	31-40	41-50	51-65	65 y +	Total	- 30	31-40	41-50	51-65	65 y +	Total
Número												

	MUJERES QUE FORMAN PARTE DE LA JUNTA DIRECTIVA						VARONES QUE FORMAN PARTE DE LA JUNTA DIRECTIVA					
Edad	- 30	31-40	41-50	51-65	65 y +	Total	- 30	31-40	41-50	51-65	65 y +	Total
Número												

TRABAJADORES/AS CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL								
	MUJERES				VARONES			
	- 30	31-40	41-50	51-65	- 30	31-40	41-50	51-65
ESTUDIOS PRIMARIOS								
SECUNDARIOS								
UNIVERSITARIOS								
TRABAJADORES/AS CONTRATADOS A TIEMPO COMPLETO								
	MUJERES				VARONES			
	- 30	31-40	41-50	51-65	- 30	31-40	41-50	51-65
ESTUDIOS PRIMARIOS								
SECUNDARIOS								
UNIVERSITARIOS								