UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA
Departamento de Sociología III

INVISIBLES, PRECARIOS Y SOLIDARIOS: LO QUE EL GÉNERO DESVELA: EMPLEO Y TRABAJO VOLUNTARIO EN ORGANIZACIONES DE INTERVENCIÓN SOCIAL Y DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO.

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR

PRESENTADA POR

Josefina Piñón

Bajo la dirección del doctor

Juan José Castillo

Madrid, 2010

- **ISBN: 978-84-693-1100-4**

Universidad Complutense Madrid
Departamento de Sociología III
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología

TESIS DOCTORAL

Invisibles, precarios y solidarios: lo que el género desvela

Empleo y trabajo voluntario en organizaciones de intervención social y de cooperación al desarrollo

JOSEFINA PIÑÓN

Director: Juan José Castillo

Octubre 2008

A mis hijas, Sofía y Cecilia

y a vos, Rober, por acompañarme

AGRADECIMIENTOS

Hace aproximadamente nueve años, al día siguiente de haber defendido mi tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, Argentina, tomé un vuelo hacia Madrid con mi compañero, para iniciar los estudios de doctorado en el Departamento de Sociología III de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid, para los que había obtenido una beca de dos años de la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo.

Fue sin lugar a dudas un acierto para mí haberme inscrito en el curso "Arqueología industrial: Arqueología del Trabajo". Primero porque me permitió redescubrir Madrid, incluso el barrio donde entonces vivía, su historia industrial, obrera, de trabajo. Y, lo más importante, porque me abrió las puertas a la experiencia concreta de investigación, al trabajo sociológico.

Juan José Castillo y Paloma Candela, junto con Mercedes López García dictaron aquel magistral curso, provocando a la investigación. Me decanté por la cervecera El Águila, por la organización del trabajo en los orígenes industriales en Madrid, investigación que luego se convirtió en mi primer libro gracias al apoyo de la Comunidad de Madrid, la Editorial Complutense y al impulso y apoyo de Juan José Castillo. Él me ha abierto camino en este mundo de la investigación. A su impulso, su generosidad intelectual y afectiva y a su *saber hacer* sociología debo mi recorrido académico de los años que siguen desde dicho curso hasta hoy.

"Mujeres entre Naranjas" fue mi escuela de investigación. Allí aprendí de la profesionalidad de Paloma Candela a interrogar y a interrogarse, a cuestionar lo dado y a cuestionarse lo realizado, a ir al exhaustivo detalle y a su capacidad de cultivar relaciones personales por donde pasa. Gracias por tus aportaciones y notas de reflexión. Gracias a ambos por los desafíos en los que me han embarcado y por el cariño.

Gracias también a los compañeros del Seminario Charles Babbage de Investigaciones en Ciencias Sociales del Trabajo, por las reflexiones compartidas, por las sugerencias y el cordial espíritu de trabajo. Gracias María José Díaz, Itziar Agulló y Pablo López por la ayuda recibida.

Debo mi agradecimiento especialmente a todos los colegas, amigos, trabajadores y trabajadoras que colaboraron con la investigación accediendo a ser entrevistados, a compartir sus biografías, a reflexionar sobre el trabajo, la profesión y el futuro. A quienes me cedieron tiempo y atención, abriéndome las

puertas de los centros de trabajo, compartiendo los problemas institucionales, de gestión y, también, de financiación. Por temor a dejarme a alguien en el tintero, no apuntaré nombres, pero vuestras contribuciones están en el texto, aunque con falsas identidades.

Agradezco también la flexibilidad que me ha brindado Agroconsulting, la empresa donde trabajo, que me ha permitido compaginar los tiempos de investigación. Y en especial, gracias, Marcela por tus anotaciones, lecturas compartidas e incondicional apoyo.

Por último, o debería ser antes que nada; quiero agradecer a mi compañero, Roberto, y a mis hijas, Sofía y Cecilia porque hicieron posible esta Tesis, gracias por la paciencia, el apoyo y la alegría. Y a mis padres, Susana y Francisco, por haberme enseñado sobre la perseverancia.

INDICE

"No me parece bien (el voluntariado).
Al fin y al cabo le estas quitando el trabajo a profesionales,
o sea tu estas haciendo un trabajo gratis.
Yo no conozco a nadie que vaya al Corte Inglés y diga:
`Me voy a poner ocho horas a trabajar...
a vender tazas de váter´.
Yo no conozco a nadie.
Y en este sector se da."

(María)[1]

[1] María tiene 26 años, es licenciada en ciencias políticas y ha realizado un master de cooperación al desarrollo, haciendo un esfuerzo económico (trabajando de teleoperadora, correos, etc. para conseguir fondos). Es la primera "licenciada" de su familia, de hecho sus padres trabajan en el Corte Inglés. Ha realizado voluntariados y ha conseguido un puesto remunerado en una ONG barrial de Cooperación al Desarrollo (Entrevista realizada en mayo 2007).

PRIMERA PARTE. PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS DE ESTA TESIS DOCTORAL

I.i. PRESENTACIÓN

La presente Tesis Doctoral es fruto de largos años de inmersión en el mundo de la solidaridad, en la vida y el trabajo de las personas que trabajan de modo remunerado y voluntario en el Tercer Sector, como en las organizaciones que lo conforman.

Del heterogéneo mundo del Tercer Sector, en la investigación, nos ceñimos al estudio del complejo submundo de las entidades no gubernamentales dedicadas a la intervención social y a la cooperación al desarrollo, buscando el trabajo y el empleo, allí donde se cree que no existe.

El 52% de la sociedad española cree que en este submundo no existe el empleo (CONGDE, 2005b), no existe una trayectoria de profesionalidad, o de trabajo que (aunque invisiblemente) llevan a cabo sobre todo, muchas mujeres. Gran parte de la sociedad española visualiza sólo "voluntarios" en este sector.

Las estadísticas, una vez más, contribuyen a esta invisibilidad. A pesar de los esfuerzos por "cuantificar el sector" desde algunos investigadores, organismos y Comunidades Autónomas, aún no se cuenta con estadísticas agrupadas, fiables, que midan lo mismo, que permitan conocer la realidad del trabajo en este sector.

La tesis tiene el propósito de develar, de sacar a la luz, este mundo del trabajo, que como generalmente ha sido "tomado bajo el ángulo de la ciudadanía y del compromiso, el mundo asociativo no ha sido nunca estudiado por los sociólogos como un mundo del trabajo" (Hély y Simonet, 2008:17).

Los inicios del planteamiento del problema de investigación y su abordaje coinciden con el trabajo de un estudio de caso dentro del Programa de Investigación "*Escenarios de vida y trabajo en la 'sociedad de la información': jóvenes, mujeres e inmigrantes*" realizado por el Grupo de Investigación Charles Babbage en Ciencias Sociales del Trabajo.

Esta investigación se denominó TRABIN II por ser la segunda parte de una investigación emprendida años anteriores TRABIN I ("Trabajo invisible"*: El trabajo invisible en*

España: una evaluación y valoración del trabajo realmente existente, de su condición, problemas y esperanzas). El propósito de los estudios era el de develar las reales condiciones de trabajo a partir, entre otras cosas, de recomponer los procesos completos de producción dando cuenta de la "complejidad de las actuales formas de producir que esconden los lugares donde se crea el valor de las cosas, la riqueza de las personas, de las regiones y de las naciones" (Castillo, 2003:156). Ambas investigaciones fueron financiadas por el Programa Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica del Ministerio de Ciencia y Tecnología y lideradas por Juan José Castillo.

En el TRABIN I participé en el estudio de caso "Mujeres entre naranjas", cuya investigadora responsable era Paloma Candela. Esa fue mi verdadera escuela de investigación. La investigación sobre el trabajo de las mujeres en el manipulado de naranjas en Valencia, fue publicada por el Centro Francisco Tomás y Valiente de la UNED Candela, P. y Piñón, J. (2005a), presentada en una Conferencia desarrollada en 2005 en la Universitat Jaume I en Castellón[2] y en la Reunión Internacional llevada a cabo en 2007 en Albacete[3]. Asimismo, los principales resultados fueron publicados en un capítulo denominado "Mujeres entre naranjas: las trabajadoras de los almacenes valencianos de manipulación y comercialización de cítricos" en el libro cuyo director ha sido Juan José Castillo (2005) donde se recopilaron todos los estudios realizados en el marco del TRABIN I.

En el estudio de caso del TRABIN II se denominó "Los jornaleros de los servicios sociales y de la cooperación: el trabajo voluntario de los jóvenes en las organizaciones no gubernamentales de Madrid", fui la investigadora responsable contando con la colaboración de Paloma Candela. Este estudio, cuyos principales avances fueron expuestos en el IX Congreso Español de Sociología[4], fue el origen de la presente investigación doctoral.

---

[2] "Mujeres entre Naranjas. El trabajo femenino en el sector citrícola. Aspectos de método para una investigación", Conferencia en el Taller de Historia Contemporánea. Universitat Jaume I, Castellón, 4 de mayo, 2005.

[3] Reunión Internacional "Escenarios de Vida y Trabajo en la Sociedad de la Información", 12 de enero de 2007. Salón de Grados del Aulario Benjamín Palencia, Campus de Albacete.

[4] "Invisibilidad y precariedad en el mercado de la solidaridad: organización y trabajo de los jóvenes voluntarios". IX Congreso Español de Sociología, Ponencia leída en Grupo de Trabajo Sociología del Trabajo, Barcelona, septiembre 2007.

La investigación compartida permite conocer otras "cocinas", otras "recetas" o simplemente otras "casualidades" que permiten acceder a la realidad de trabajo y, fundamentalmente, facilita la "construcción colectiva del conocimiento".

En estas investigaciones, por más que se analicen formas o contenidos de trabajo diferenciados, de sectores muy dispares de la economía, aparece como factor recurrente el "constante deterioro de los sistemas de garantías para los trabajadores y de sus condiciones de trabajo (y vida)". (Castillo, 2003:157). Se ha realizado un importante trabajo de búsqueda y reconocimiento de las "reales y complejas situaciones de trabajo" frente a la tan falaz y propagada amenaza del fin del trabajo (Offe, 1992, Rikfin, 1996, Medá, 1998). Y en este contexto de análisis del trabajo realmente existente se inscribe la presente Tesis Doctoral.

El trabajo exploratorio previo fue muy importante en esta investigación que supuso una minuciosa búsqueda y recopilación de datos de las organizaciones, a las que se visitó, que luego hubo que actualizar y reenfocar en función de los datos que finalmente mostraron ser relevantes. También implicó varios encuentros informales con trabajadores remunerados y voluntarios.

Tras este largo y consolidado de trabajo de campo, comenzamos a trazar los primeros interrogantes y el diseño de la investigación y de las fuentes de datos a recoger.

En los inicios de la investigación se buscaron las estadísticas sobre el empleo y el trabajo voluntario publicadas hasta el momento (fuentes secundarias) e, incluso, se realizó un frustrado esfuerzo por trabajar "de primera mano" con una supuestamente prometedora base de datos del Servicio de Voluntarios por Madrid que resultó ser un didáctico ejemplo de cómo se puede hacer un mal relevamiento de datos, base que costó probablemente sobre un millón de euros[5] al Ayuntamiento de Madrid, y cuya utilidad puede ser, al menos estadísticamente, cuestionada.

[5] Para la gestión del servicio "Voluntarios por Madrid" del Ayuntamiento de Madrid (que básicamente consiste en la gestión de la base de datos) se convocan licitaciones anuales con un presupuesto base de licitación de 316.000 euros para el año 2007. Ver: BOAM nº 5775 (27/09/2007). Se destaca que el primer registro de la base data de febrero de 2003 y contenía registros actualizados hasta la fecha en que fue facilitada para su análisis (24 de julio de 2006). En el Ayuntamiento el programa llevaba dos años (con anterioridad se había creado en el marco de la Comunidad de Madrid). Si se realiza un calculo aproximado de los años de gestión de dicha base (por lo menos 4) por un presupuesto aproximado de 300.000 euros, entendemos que su coste superaría el millón de euros.

Para abordar este mundo del trabajo, las entrevistas con "informantes clave" fueron de especial relevancia, ya sea por la orientación brindada y el fino conocimiento del sector, o bien, por todo lo contrario, lo cual también fue elocuente.

Pero el trabajo de investigación más minucioso y rico ha sido el contacto con las organizaciones, las entrevistas con sus directivos y sus técnicos, el análisis de sus memorias anuales, cuentas y balances de resultados, informes de auditoria y de cumplimiento de normas, de sus nóminas, hasta se ha tenido acceso a las formulaciones de sus proyectos, es decir a las justificaciones que realizan de las actuaciones que emprenden y los recursos que prevén destinar para ello.

Y, por otro lado, el análisis del discurso de los trabajadores, empleados y voluntarios, de estas organizaciones. Sus trayectorias vitales y laborales, sus estrategias de inserción en el mercado de trabajo y estrategias profesionales. Los casos que se recogen en la investigación son algunos de los numerosos relatos que en estos años han sido escuchados, con la "malformación sociológica", tanto de las personas que trabajan en España, como de los cooperantes, los que trabajan fuera, los que más mística acarrean.

En estas precisiones metodológicas y en la definición de los objetivos y el problema de investigación se centra la Primera Parte de la Tesis Doctoral.

* * * * *

En estos últimos años en el marco de Naciones Unidas se han ido estableciendo directrices para fomentar una asociación mundial para el desarrollo. Varias declaraciones se han producido al respecto y, sobre todo, se establecieron los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) que instan a reducir a la mitad la pobreza extrema en el año 2015.

Esta propuesta de "asociación mundial" se genera por la necesidad de aumentar la eficacia de la ayuda y evitar la descoordinación de los donantes. La Unión Europea en el "Consenso Europeo sobre el Desarrollo" (2006/C46/01) declara estar firmemente comprometida con dichos objetivos y con un multilateralismo eficaz en el que todas las

naciones del mundo compartan la responsabilidad del desarrollo.

En este documento se establece asimismo que el objetivo primordial y horizontal de la cooperación para el desarrollo de la UE es "la erradicación de la pobreza en el contexto del desarrollo sostenible, incluido el empeño en la realización de los Objetivos de Desarrollo del Milenio".

Ya se ha recorrido la mitad de camino hacia la fecha límite de 2015 en la que deberían lograrse los ODM, pero según el informe 2008, "no estamos bien encaminados para cumplir con nuestros compromisos" (Naciones Unidas, 2008:3). Avances ha habido pero con la actual crisis, algunos logros comienzan a retroceder y las tareas pendientes se tornan cada vez más difíciles. Los dos problemas más importantes que conlleva esta crisis y que proyecta un muy desalentador futuro sobre todo para, como siempre, los más pobres son: la desaceleración económica que hará que disminuyan los ingresos de la población pobre y la crisis en la seguridad alimentaria (potenciada por el alza de precios de los alimento y el aumento de los biocombustibles y los efectos del cambio climático) que "generó 75 millones más de personas hambrientas, lo que eleva el total a cerca de 1.000 millones"[6].

Por otro lado, el volumen de la ayuda a nivel mundial, en lugar de incrementarse, ha disminuido en más de un 10% entre 2005 y 2007. El objetivo del 0,7% de la ayuda sólo contados países lo cumplen. Al contrario de la tendencia general, España esta aumentando paulatinamente su ayuda que actualmente alcanza el 0,41% de su Producto Interior Bruto (PIB)[7], situándose en el puesto siete entre los 22 mayores donantes del mundo.

El problema de la pobreza para el que ha existido un esfuerzo de actuación conjunta a nivel internacional sigue pendiente en un mundo con agendas paralelas (la agenda del desarrollo parece no conectarse con otras planificaciones o políticas a nivel internacional y nacional también[8]) y con un enfoque que, consideramos, descentrado. Como se analiza en la Tesis Doctoral, el problema de la pobreza se traduce, en el caso del territorio nacional, en un problema de

---

[6] *El País,* "La crisis amenaza con liquidar el plan contra la pobreza. Ban Ki-moon pide más ambición para cumplir los Objetivos del Milenio," 26/09/2008

7 *El Mundo*, " España, el país que más aumentó la ayuda al desarrollo en 2007" , 4/04/2008.

[8] " Mientras se destina un dólar a la lucha contra la pobreza, 10 van a gasto militar" citado en: *El País,* " La crisis amenaza con liquidar el plan contra la pobreza. Ban Ki-moon pide más ambición para cumplir los Objetivos del Milenio" , 26/09/2008.

exclusión y, a nivel internacional, en un problema de desarrollo. Así se terminan planteando estrategias "individualistas" (la inclusión de determinado colectivo en determinado barrio) o bien "localistas" (el desarrollo de determinadas comunidades o pueblos del Sur). Estrategias que son válidas en sí mismas pero que no dan cuenta de la dimensión estructural de la pobreza, ni cuentan con capacidad de plantear una actuación integrada, política, del problema.

¿Qué pasa con la cuestión social? ¿Quién la atiende? ¿Quién se ocupa de los desposeídos? ¿Quién es responsable? Estas preguntas, que están en el trasfondo de la tesis, se suscitan en un contexto de progresiva transformación del Estado, de un Estado de Bienestar "bajo mínimos" donde se constata una constante externalización de sus servicios.

Esta Tesis Doctoral versa sobre las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) Madrileñas que, vía concurso, subvenciones o la forma que sea, asumen tareas de servicios sociales y, también, de cooperación al desarrollo. Es decir, analizamos las ONG, y circunscribimos el estudio a la Comunidad de Madrid, que se dedican a la intervención social y a las que trabajan en cooperación al desarrollo.

Estas organizaciones son teóricamente independientes, son entidades no lucrativas que estarían posicionadas en un espacio diferenciado del mercado y del Estado, con fines y visiones propias. El estudio de la realidad, a partir del análisis de sus cuentas de resultados y memorias de actividad, revela una situación de amplia dependencia sobre todo de subvenciones estatales que permite vislumbrar el entretejido de externalizaciones que se ha ido constituyendo, dejando a un estado vacío de contenido.

Estas ONG son parte del "Tercer Sector", sector que nos centramos en definir y en resaltar la dimensión económica que posee y en destacar la multiplicidad de organizaciones que agrupa (entre otras: grupos deportivos, grupos juveniles, partidos políticos, sindicatos, asociaciones de padres de alumnos, asociaciones de vecinos, mutualidades de previsión social, organizaciones de consumidores y usuarios, colegios profesionales o asociaciones de empresarios) que no se incluyen en la investigación.

Nuestro análisis es restrictivo, centrándonos en organizaciones de intervención social y de cooperación al desarrollo, porque éstas son las que en el proceso de "despiece" del Estado están atendiendo a la cuestión social. Y son, además, las que reivindican el altruismo. Su

accionar está socialmente legitimado por la solidaridad, por el voluntariado.

Estudiamos esta forma de legitimación tan fuertemente reforzada por la literatura del sector y que convierte al mundo del trabajo de estas organizaciones, en un mundo distinto, en un mundo donde, como señala María, nuestra entrevistada en la cita que hemos colocado al inicio, una persona puede ofrecerse para trabajar ocho horas sin esperar remuneración, como algo normal, situación atípica en el resto de mercado de trabajo.

Se construye un discurso que valida y valora la solidaridad y, con ello, el voluntario, contraponiendolo, al trabajo remunerado muchas veces condenado por "lucrativo". Analizamos cómo esa idealización del voluntariado se conforma como trasfondo legitimador del Tercer Sector en general, de las organizaciones, de la "bondad" de su intervención o de las prácticas internas de gestión de trabajo. Se plantea el debate sobre si el voluntariado es un canal de participación social, si es un trabajo, qué características adopta el nuevo voluntariado que vio su efervescencia en los años 90.

Esta forma de legitimación es una de las causas de las precarias condiciones de trabajo del sector. Y son estas condiciones de trabajo y los propios trabajadores y, sobre todo, trabajadoras, las que conforman el núcleo central de esta Tesis Doctoral.

En la Segunda Parte de la tesis se aborda esta contextualización sociohistórica y epistemológica del mundo del trabajo en las organizaciones de intervención social y de cooperación al desarrollo, abordando problemáticas que nos permiten explicar muchos de los condicionamientos de este mundo del trabajo, eje del análisis, situado en la Tercera Parte del documento.

* * * * *

En el imaginario social, el mundo del voluntariado, de la intervención social y de la cooperación al desarrollo se encuentra rodeado por un halo de romanticismo, de nobleza que logra crear una mística sobre el trabajo que se realiza – y sobre los trabajadores- signada por conceptos como la solidaridad, la entrega, el compromiso, etc. Pero detrás de este misticismo hay una realidad de trabajo y de trabajadores, no siempre conocida y reconocida.

En la investigación se persigue develar el "mundo productivo" que se genera en torno a la solidaridad. En un mercado de trabajo altamente precarizado que, si bien es comúnmente asociado a una "economía social", su funcionamiento y engranaje no escapa de prácticas típicamente capitalistas. Nos situamos ante formas productivas que siguen las políticas generales de desregulación, flexibilidad, subcontratación, externalización, precariedad contractual, etc. Y donde se busca la "voluntad paradójica y contradictoria", de "querer lograr tener obreros y obreras fuertes e implicados en los procesos de producción , al tiempo que obreros y obreras débiles y desenraizados en el mercado de trabajo" (Castillo, 1998:13).

Pero en el mundo de la solidaridad, el análisis *convencional* - si esto existe- de la sociología del trabajo, necesita otra vuelta de tuerca para dar cuenta del análisis del trabajo, cuando la fuerza de la mano de obra puede no tener precio, ser "voluntaria" (como no retribuida), cuando la implicación en el proceso de producción, no es para acrecentar el capital, sino para ayudar a otros, etc. Y aquí reside el interés -y desafío- sociológico en el estudio del trabajo en el mundo de la solidaridad.

El mundo de la solidaridad, como se ha señalado, se desarrolla en el llamado "Tercer Sector", sector caracterizado por su desvinculación tanto al capital privado como también a las administraciones públicas, "ajeno" a la búsqueda de lucro. Su dimensión económica y social ha crecido considerablemente en la última época, y se han ido generando estudios y análisis estadísticos que dan cuenta de su envergadura, pero son pocos los estudios que analizan la realidad del trabajo y de los trabajadores de este sector.

Las ONG que analizamos canalizan parte de la Ayuda Oficial al Desarrollo - AOD- como de los recursos del Estado destinados a los servicios sociales (Convocatoria IRPF) y su trabajo está basado en gran medida (78% según las estadísticas[9]) por personal voluntario. Entre 1990 y el año

[9] Véase: Fundación Tomillo (2000). No se cuenta con datos suficientemente actualizados que permitan trazar su evolución en estos años, pero según la información proporcionada por directores de organizaciones y otros informantes clave, el sector sigue creciendo, sobre todo a nivel de recursos remunerados. Se cuenta con mayor información por parte de las ONG de cooperación al desarrollo dado que la Coordinadora de ONG de cooperación, CONGDE, emite informes anuales del sector donde se puede constar su evolución (al menos de las organizaciones que pertenecen a

2000 éstas han crecido en número y en volumen al gestionar mayores recursos y contar también con un incremento considerable de personal (se estima que realizan trabajo voluntario entre el 9,5% y el 15% de los españoles mayores de 18 años[10]).

Pero hablar de voluntariado para hacer referencia a los trabajadores del sector no ayuda a conocer la realidad del trabajo, las condiciones de vida y trabajo de sus protagonistas, cuyo perfil mayoritario "es una mujer, menor de 25 años, con titulación universitaria y que desarrolla tareas como profesional" (Fundación Tomillo, 2000).

Las voces oficiales del sector, que ocupan una extensa literatura y se reflejan también en idearios, planes estratégicos y hasta panfletos de las organizaciones, defienden de modo acérrimo el "voluntariado" como un valor fundamental de las organizaciones, como un "componente enriquecedor" situando su labor como una tarea que "trasciende" el trabajo. Hay también voces críticas, que también recogemos, pero esta conceptualización del voluntariado ha "calado" en las personas que trabajan generando, al menos, contradicciones.

Es por ello que, desde el análisis sociológico es necesario contribuir a la definición de qué es el voluntariado y qué es el trabajador voluntario, para diferenciar y también poder valorar en su medida qué es participación y qué es trabajo, qué es compromiso, solidaridad y qué es precariedad laboral.

Con este propósito, redefinimos qué es trabajo, rescatando el aporte de Ray Pahl, sobre la Organización Total del Trabajo, que permite analizar y comprender que no se trata de la naturaleza de la tarea, para definir si algo es o no trabajo, sino el análisis de "*qué* trabajo en *qué* economía, *para qué* miembro de la familia y durante *cuánto* tiempo" (Pahl, 1991: 155).

Tras haber situado *teóricamente* al "voluntariado" como trabajo voluntario, analizamos en las prácticas reales, es decir en el contenido y la situación del trabajo comparando el de los trabajadores remunerados y el de los voluntarios para concluir que, en la mayor parte de las veces, el contenido es el mismo. Y esto conduce a comprender que estamos ante una realidad de trabajo degradado como pasa a

---

la coordinadora), no es el caso de las entidades de intervención social que, en el caso de Madrid, no se cuenta con estadísticas actualizadas.

[10] Véase: Ruiz Olabuénaga, J.I., 2000.

serlo el trabajo voluntario de jóvenes en transición hacia el empleo[11].

En las trayectorias laborales de los trabajadores de las ONG suele existir un período (de años) de trabajo voluntario. Así jóvenes, gran parte mujeres (60,72%), con altas cualificaciones[12], acceden a puestos de trabajo sin remuneración ni seguridad social. En la investigación realizada en el marco del TRABIN II que hemos citado, hemos calificado a estos jóvenes voluntarios como "*jornaleros de la solidaridad*" en la medida que todos realizan tareas más o menos cualificadas pero guiados, instruidos, "mandados" por otra persona de la entidad que se encuentra en una relación jerárquica.

La situación de precariedad de los trabajadores "voluntarios" está ligada a la precariedad del trabajador remunerado del sector, cuyo perfil mayoritario también es una mujer, y una mujer con titulación universitaria, master, idiomas y otros estudios.

Para poder dar cuenta de la *invisibilidad y precariedad en el mundo de la solidaridad* y analizar el *empleo y trabajo voluntario en organizaciones de intervención social y cooperación al desarrollo*, se tienen en consideración las dos dimensiones básicas que dan cuenta del mundo del trabajo: por un lado los trabajadores y, por otro, las organizaciones que contratan, que planean una misión y una visión (aunque no esté en todos los casos definidas), que "generan" trabajo.

Para el estudio de ambas unidades de análisis, y su correlación, tras un largo trabajo exploratorio a nivel documental pero también de "pisar" las organizaciones y de dialogar con directivos, trabajadores y voluntarios, se confecciona una tipología de las organizaciones (en función de sus dimensiones, volumen de personal y de fondos gestionados) como también de los trabajadores mediante su clasificación en función de las diferentes etapas de ciclo vital que atraviesan y dan cuenta de sus trayectorias laborales.

Si bien en el estudio hemos trabajado a la par en el análisis de ambas dimensiones, primero se plasma en el texto el análisis de la dimensión corporativa. A partir de

[11] Existen varios perfiles de voluntarios, pero como se señala más adelante, nos centramos en los jóvenes en transición hacia el empleo.

[12] En Op. Cit. Instituto Nacional del Empleo, 2000, se indica que el 46,9% de los voluntarios son titulados universitarios y el 44,4% posee estudios medios.

ejemplos concretos surgidos de datos primarios recogidos en la investigación y de literatura del sector, se explica la tipología de las organizaciones, poniendo de manifiesto las distintas realidades de trabajo (y proyecciones) que pueden significar para sus trabajadores.

Desde el análisis de las organizaciones, se hace un esfuerzo por sintetizar "el proceso de producción de la ayuda" para descubrir los procesos de trabajo en las entidades de cooperación y en las de intervención social, para poner en relieve cómo las formas de financiación planteadas desde la administración condicionan la precariedad del trabajo, cómo plantean una encrucijada a las organizaciones en torno a su accionar a favor de los otros, pero las pocas posibilidades que, en muchos casos, se tiene de garantizar un empleo digno.

En su camino expansivo, el Tercer Sector entra, en algunos casos, en contradicción con su propia naturaleza al desdibujarse los límites con la lógica mercantil ante el interés del capital privado por este "nuevo mercado", capaz de "limpiar la imagen" de las grandes empresas, como también de facilitar la apertura de mercados en terceros países.

Los datos traslucen una economía sumergida conformada entorno al "mercado de la solidaridad", situación, muchas veces, promovida por los nuevos modelos de prestación de servicios sociales, que suponen una transferencia de competencias estatales a la sociedad civil. Como señalamos, el propio Estado de Bienestar delega en las ONG la atención de colectivos vulnerables (pobres, excluidos, personas mayores, reclusos, etc.) como gran parte de la ayuda al tercer mundo, subvencionándolas en cierto grado (adquiriendo la forma de subcontratas estatales). Las subvenciones recibidas (no siempre garantizadas y desembolsadas en diferentes momentos) posibilitan poner en marcha las organizaciones pero con recursos muy escasos, por lo cual necesitan basar su actividad en el trabajo voluntario.

Y aquí situamos la responsabilidad de la administración. Se analizan también las racionalidades de las entidades, entre solidarias y empresariales y también el infortunado proceso de la conformación de un convenio colectivo que regule el sector.

Para el análisis de la otra dimensión, la de los trabajadores, también se establece una clasificación. Los perfiles de los trabajadores se consideran condicionados por su ciclo vital que se compone de las etapas *formativa*,

en transición, *productiva* y de *utilidad social* y se relacionan con la composición por sexo de los recursos humanos de las organizaciones, como con el tipo de trabajo que realizan: voluntario o remunerado.

Esta clasificación permite plantear las estrategias de vida y trabajo que aparecen como recurrentes en el sector. En una primera etapa se realiza un análisis de las estrategias vinculadas al voluntariado, para develar el entramado de razones que "promueven la participación", para no dar por hecho que sólo hablamos de solidaridad, porque hablamos también de trabajo. En la segunda parte del capítulo se realiza, caso por caso estudiado, el cruce de dimensiones del análisis, es decir, las correlaciones existentes entre la unidad/individuo y la unidad/organización, realizando un recorrido por las trayectorias laborales de los trabajadores remunerados según las etapas del ciclo vital y la tipología propuesta de organizaciones.

Las trayectorias laborales de los entrevistados revelan situaciones de alta precariedad laboral que, en un apartado específico, se estudian en detalle. Se realiza un exhaustivo análisis sobre las condiciones de empleo y trabajo del sector mediante el estudio de los salarios, tipos de contrato, tipos de jornada, presión que implica, dinámicas de inserción, de cualificación, formas de organización y de gestión, condiciones que dan cuenta de la alta precariedad laboral que existe en el mundo (¿o mercado?) de la solidaridad.

Precariedad asociada a juventud, pero sobre todo a mujer. La constatación más nítida del análisis es que hablamos, sobre todo, de mujeres. Estamos ante un sector feminizado y en progresiva feminización y con una proyección futura poco alentadora en lo que respecta a mejoras en las condiciones de trabajo.

Es por ello que se analiza esa precariedad pero centrando la problemática en sus actores, en porqué sus protagonistas son mujeres y mujeres jóvenes. Se sitúa el lugar que ocupa la juventud y la mujer en el mercado de trabajo, lugar de clara desventaja, cuando, significativamente en este sector, donde prima la precariedad, son mujeres la principal fuerza de trabajo.

Intentamos responder al interrogante simple y básico de porqué se trata de un sector feminizado a partir de las clásicas teorías del trabajo de la mujer y de las renovadas aportaciones de investigaciones concretas, que se cuestionan o analizan a partir de los testimonios concretos de los y las trabajadores. El análisis de estos

testimonios, el trabajo con un grupo de discusión, ha posibilitado sacar a la luz, reconocer, muchos de aquellos condicionantes que hacen a la falta de reconocimiento del trabajo de la mujer y a su "flexibilidad forzosa" y que permiten dar respuestas a la pregunta por la primacía de la mujer en este sector.

Esta Tercera Parte que habla de un mundo del trabajo con componentes atípicos pero que, como muchos otros, está signado por la precariedad, este análisis de sus organizaciones y sus trabajadores, es nuestra aportación a la sociología del trabajo.

* * * * *

En la Cuarta Parte concluimos con la recopilación de las principales aportaciones de la investigación, las explicaciones que puedan haber aportado las hipótesis que se han ido trazando y sobre las que se ha trabajado.

I.ii. OBJETIVOS Y ABORDAJE DE LA INVESTIGACIÓN

El problema de investigación

Asistimos en las últimas décadas a un movimiento de auge del voluntariado y de las Organizaciones No Gubernamentales, asunto de alta repercusión mediática, sobre todo en las situaciones de desastres y conflictos bélicos. A nivel mundial el crecimiento de las ONGD ha sido significativo. En 1909 existían 176 ONG internacionales, en 1993 se registran 28.900. Los recursos que gestionan se han incrementado a pasos agigantados. De 1980 a 1993, el gasto creció en más de tres mil millones de dólares (Edward, 2002: 65). Su visibilidad creció enormemente a partir del ciclo de conferencias de la ONU de los años 90, a partir de Río-92, con las movilizaciones ciudadanas paralelas a las cumbres internacionales y con la realización del Foro Social Mundial[13]. De esta manera las ONG se incorporan al escenario social. (De Melo Lisboa, 2004: 342).

En España también registraron un acelerado crecimiento, si bien un paso atrás que el resto de Europa. En el directorio de ONG de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE)14 de 1990, en España figuraban 46 ONG de cooperación al desarrollo, mientras que 156 en Reino Unido y 289 en Francia. A partir de las movilizaciones que desencadenaron la Plataforma 0,7% PIB, fueron surgiendo sin cesar numerosas ONG en España, al punto que en dos años se duplicaron los fondos que gestionaban[15]. En 1999 había

[13] A partir del movimiento antiglobalización que estalló en Seattle en noviembre de 1999, movimientos sociales de resistencia que se han ido aglutinando en torno a los Foros Sociales Mundiales con bastante visibilidad y con el fin de proponer un nuevo orden social en la defensa de la democracia, el pluralismo y la diversidad. El Foro Social Mundial (FSM) es un espacio de debate y movilización que plantea encuentros anuales en torno a alguna problemática.

[14] Ver Isquieta Etulian, J. L. y Callejo González, J. J. (2004).

[15] Véase Ignacio Pérez-Soba Díez del Corral (1997). El libro se presenta como una guía de recursos para la participación de jóvenes en tareas de la cooperación. El autor fue partícipe y promotor del fenómeno social que representó la Plataforma 0,7% PIB que desde 1993 promovió una serie de movilizaciones para que el gobierno cumpla la proposición no de ley aprobada de forma unánime en 1982 por el Senado español de destinar el 0,7% del PIB a la AOD (Ayuda Oficial al Desarrollo). – Se destaca que a fecha de hoy tampoco se ha cumplido dicho objetivo –. La movilización de mayor trascendencia fue la " Acampada de Solidaridad" que tuvo lugar desde el 17 de septiembre al 20 de noviembre de 1994, en el paseo de la Castellana de Madrid y que se reprodujo en varios puntos de España, llegando a haber unas 40 acampadas simultáneas.

registradas 530 ONG y sus socios y colaboradores llegaron a 1.689.000 personas y los ingresos a 76.000 millones de pesetas. (Coordinadora de ONGD de España, 1999:41).

En el ámbito de la intervención social, el crecimiento asociativo es igualmente vertiginoso, aunque en unas proporciones aún mayores, habiéndose registrado 15.454 organizaciones según el estudio de Pérez Díaz y López Novo (2003)[16].

En Madrid, espacio geográfico en el que centraremos el estudio, la tendencia ha sido igualmente progresiva: "más de la mitad de las entidades de voluntariado social primario [que hoy existen] han nacido en los años noventa (54%). En este período se creó un nuevo voluntariado cada nueve días" (Mota López, 2003: 189).

Al hilo de este desarrollo se han ido produciendo estudios sobre el Tercer Sector, el voluntariado, la cooperación al desarrollo, las ONGD, etc. pero generalmente elaborados *desde* y *para* las organizaciones. Estudios que legitiman el accionar, difunden el *ideal* del voluntariado, definen estrategias, objetivos, analizan la ayuda al desarrollo, etc. No obstante, aún no se cuenta con suficientes estudios sobre la envergadura económica global de las ONG de intervención social y de Cooperación al desarrollo en España. Se han realizado diversos esfuerzos por cuantificar el sector (pero bajo variables y presupuestos distintos, no comparables) y, además éstos no han sido actualizados (la mayor parte se realiza en la década de los años 90), lo cual es por demás contradictorio al ser la transparencia la bandera del Tercer Sector. La principal dificultad reside en la carencia de registros centralizados, exhaustivos y uniformes: el dinero global que se gestiona, los recursos humanos con los que se trabaja (voluntarios y remunerados) y las personas que resultan "beneficiarias" de las acciones desarrolladas.

En los últimos años se han hecho esfuerzos por parte de los gobiernos de las Comunidades Autónomas en algunos casos o bien por parte de instituciones o de investigadores por *cuantificar, describir* este fenómeno[17]. No obstante

[16] Citado en: García Delgado (dir), (2004).

[17] Para el caso de Madrid, destacamos un estudio encargado por la Comunidad de Madrid y elaborado por Rosalía Mota López y Fernando Vidal Fernández (2003) que aporta una riqueza cuantitativa al realizar un censo – relativamente exhaustivo- en la Comunidad de Madrid de organizaciones de voluntariado. EL INEM y la Fundación Tomillo han desarrollado también investigaciones en este campo (anteriormente citadas). A nivel Español una de las aportaciones más relevantes sobre el análisis y la configuración de las

consideramos escasas las investigaciones que buscan *explicar* esta problemática sobre todo desde su repercusión en el mercado de trabajo.

En este aspecto, el discurso oficial promovido de una parte por *intelectuales* como Rifkin que auguraron la era posmercado basada en el Tercer Sector (Rifkin 1996), y por otra desde las administraciones, las ONGD y los medios de comunicación[18], tiende a considerar el Tercer Sector y el fenómeno del voluntariado como generador neto de empleo y como resultado de transformaciones del mercado de trabajo y en la estructura de los tiempos sociales. Un ejemplo: "*El voluntariado tiene como fundamento material la disponibilidad de un excedente de tiempo individual que es, finalmente, social. La jornada de trabajo se ha reducido (intensificando el tiempo de trabajo) y el acceso al mercado de trabajo se bloquea por abajo y cercena por arriba la pirámide social. La reducción de jornada y la reducción del empleo liberan tiempo disponible para los consumos individuales y, también para la solidaridad. Ambos son tiempo social reproductivo, de orden económico y de cohesión social*" (Marbán y Rodríguez Cabrero, 1998:49). Bajo esta concepción el voluntariado es causa de un aumento del tiempo libre facilitado por la dinámica actual del mercado de trabajo. Que los jóvenes no puedan ingresar al mercado no se valora como defecto del sistema sino como facilitador de la expresión solidaria de los mismos.

La acción solidaria, cargada de elementos idealizantes y moralizantes, se constituye como elemento legitimador. Es la razón de ser tanto de las organizaciones como del mismo del voluntariado y, hasta de los trabajadores remunerados. Elemento incuestionable que fomenta la participación altruista de la sociedad civil. En aras de la solidaridad muchas veces se justifica toda precarización del empleo, que comienza con la participación de personal voluntario y repercute en los bajos salarios del personal remunerado que trabaja en las organizaciones.

Pero las críticas hacia el mundo de las ONG suelen quedar silenciada ante el prestigio que han adquirido y su relativa capacidad de movilización. No se pone en entredicho que su crecimiento en los años 90 coincide con

---

entidades voluntarias de acción social en España es el libro coordinado por Gregrorio Rodríguez Cabrero (2003).

[18] Un ejemplo de la difusión de este discurso en los medios de comunicación es el artículo " Las ONGs aumentan y especializan la plantilla" , Suplemento *Expansión y Empleo* del periódico El Mundo, Nro. 217, 1 y 2 de mayo de 2004. Comienza con la siguiente afirmación: " Las organizaciones no gubernamentales (ONGs) son un nicho de empleo en alza" .

el ascenso del neoliberalismo y con el agravamiento de la pobreza y cuando la lucha social retrocede. Tampoco se pone en entredicho el hecho que asuman la gestión de los servicios sociales del Estado, mientras éste se "descarga" de sus responsabilidades.

Si bien muchas ONG promueven la transformación social, cuestionando el orden vigente, otras tantas están integradas en los discursos dominantes dado que la elevada dependencia financiera que poseen de fondos externos y, sobre todo, públicos, incide en la naturaleza misma de las entidades. No obstante, la solidaridad es para todas el elemento fundacional manifiesto como lo es también para el voluntariado, vedando así la posibilidad de muchas de las críticas que deberían plantearse.

Y el "auge" de la creación de los puestos de trabajo en el Tercer Sector no ha sido suficientemente cuestionado. Algunos estudios críticos en España existen al respecto (Rodríguez Cabrero, 2003; Zurdo Alaguero, 2004; Ararteko, 2008;) pero normalmente, la "producción" de estudios sobre el Tercer Sector, muestra una mirada complaciente en tanto no crítica, con la realidad de trabajo que se presenta.

Es cierto, que el escenario general del mercado de trabajo español cuenta con importantes signos de precariedad y las políticas laborales generalmente promovidas tienden a acentuar la desprotección de los trabajadores. La flexibilidad laboral, planteada oficialmente como una mejora de la eficiencia, en el sentido de mejorar las condiciones de producción mediante una promoción de una mayor variabilidad de productos y una mejor utilización de los medios de producción (Brunet y Alarcón, 2004) es una política empresarial generalizada que se trasluce en el amplio abanico de modalidades temporales, desprotegidas y precarias (Beck, 2000). Si este es el escenario laboral para la población activa, para los jóvenes que pretenden ingresar en el mercado de trabajo, las condiciones ofertadas remiten a los últimos escalafones (peores salarios-si es que los hay- y peores condiciones contractuales -si es que existen). Se cuenta con varias formas de contratación que posibilitan, dando crédito legal, la realización de trabajos altamente precarizados (ETT, contrato en prácticas o de formación)[19].

El voluntariado proporciona a los jóvenes experiencia laboral rentabilizable en un mercado laboral altamente flexibilizado como es el caso español. Las dos principales

[19] Véase: López Calle, P. y Castillo, JJ. (2004), En concreto sobre la alta siniestralidad registrada en trabajos realizados por jóvenes ver: Castillo, J.J. (2003a).

reformas del Estatuto de Trabajadores -1984 y 1994- han repercutido claramente en el escenario de trabajo, tanto en aspiraciones como en condiciones reales, con el que se encuentran hoy los jóvenes. "La reforma laboral supeditó todas las medidas legales propuestas a un objetivo común: la reducción del desempleo. Y se centró, para ello, en regular sólo uno de los polos que constituyen las relaciones laborales – la oferta de trabajo-, desregulando el otro-la demanda de trabajo (la reforma de la enseñanza) y la reforma de la contratación" (López Calle, P. y Castillo, JJ.: 2004-15).

Contamos hoy con jóvenes cualificados al margen del mercado de empleo para la oferta de trabajo realmente existente. La persuasiva teoría de la Tercera Vía de ampliar los conocimientos de la ciudadanía - bajo el supuesto de que si cuentan con capital humano adecuado, los ciudadanos podrán obtener mayor beneficio a partir de los mercados – no ha constituido una solución sino más bien un entretenimiento para los jóvenes que continúan formándose durante años para acceder a un puesto de trabajo que sólo ocasionalmente será acorde a sus cualificaciones.

Que el perfil mayoritario de los voluntarios sean *mujeres, menores de 25 años, con titulación universitaria y que desarrollan tareas como profesional,* no hace más que constatar lo antedicho. Mientras que se alarga el período formativo retrasando la inserción al mercado de trabajo, los recursos humanos se sobrecualifican y no encuentran luego la manera de ingresar al mercado de trabajo. El voluntariado les permite desempeñarse como profesionales, demostrar su valía, adquirir experiencia aunque no generar ingresos o realizar aportes (Seguridad Social, Seguro al Desempleo). De esta manera, para los jóvenes el voluntariado representa un tiempo transicional hacia el empleo (Tovar y García Albert, 1999).

El trabajo voluntario se constituye como una vía de ingreso al empleo, pero si se analiza el perfil del trabajador de este sector, la tendencia de que sean "mujeres formadas" se agudiza aún más. Estamos ante un sector mayoritariamente constituido por mujeres profesionales que cuentan con unas precarias condiciones de trabajo.

El contenido de su trabajo puede estar vinculado al trabajo de la ayuda, al trabajo significado socialmente como esencialmente femenino, donde la percepción de lo femenino tiene que ver con aquellos elementos relacionados con el afecto, lo intuitivo, lo contenedor. "La construcción de la identidad femenina tiene que ver con la maternidad, lo privado y la subordinación. La definición de lo femenino

está relacionada entonces con el cuidar y servir a los demás. Estos estereotipos se continúan en el ejercicio profesional (...) Esta relación fue construida a través de la historia que se inicia con la beneficencia marcando profundamente un rumbo que con mucho esfuerzo se trata de cuestionar, de modificar, pero que de alguna manera existe en el imaginario de los sujetos del accionar profesional como también de parte de los mismos trabajadores sociales". (Genolet, 2005:51).

Entendemos que es fundamental comprender porqué es un sector que se feminiza, más allá de porqué sea un trabajo asociado a la ayuda y, con ello, al ámbito reproductivo, de la mujer. Estamos ante un sector "nuevo", con una importante dimensión económica, que atiende el bienestar de la sociedad, pero que supone, para sus trabajadores, unas muy precarias condiciones de trabajo.

Y quiénes viven esa precariedad son mujeres, pero no mujeres carentes de formación, que no tendrían otra "salida". Estamos ante mujeres formadas, ¿qué tampoco tienen otra "escapatoria"? ¿O se trata de un trabajo bonito y que se ajusta a los tiempos de trabajo (social) de las mujeres, es decir que posibilita la tan sabida conciliación familiar y laboral? ¿O nos encontramos una vez más ante una *flexibilidad forzada* de la mujer?

Como señalan Hély y Simonet en su artículo "Splendeurs et misères du travail associatif", el mundo asociativo ha sido largamente invisible como mundo del trabajo (Hély y Simonet, 2008). Y es este mundo del trabajo, invisible para gran parte de la sociedad, como mundo de trabajo, es el que se pretende reconstruir para poder dar cuenta de la invisibilidad y precariedad que representa.

En definitiva, la falta de reconocimiento social, la falta de "status" que puede representar este trabajo para sus protagonistas, puede ser subjetivamente peor tolerado que la dimensión salarial aunque ésta, esta fuertemente enraizada tanto con el reconocimiento social como con la subjetividad de las trabajadoras (Linhart, 2008).

Como el sector se "justifica así mismo", como toda práctica se legitima en un argumento de peso moral, que es la ayuda al otro, estamos ante una realidad que puede ocultar y, en algún caso, suponer una realidad de coerción moral que no permita reconocer la precariedad real de trabajo que existe en el seno de muchas organizaciones, propiciada, como se analiza, por la propia administración. Y ante la producción "literaria" y estadística de las propias organizaciones y también de la administración, se propone una reconstrucción

del mundo de trabajo desde una lectura crítica, dado que "es preciso descontruir y desmontar ese discurso monolítico, para que la razón sociológica pueda nuevamente abrirse paso en la jungla del sentido común imperante" (Castillo, 2003:30).

Los objetivos de la investigación, hipótesis de trabajo

La presente tesis doctoral cuenta como principal objetivo develar la *invisibilidad y precariedad en el mundo de la solidaridad* y comprender y analizar *el empleo y trabajo voluntario en organizaciones de intervención social y de cooperación al desarrollo*.

Para ello, para poder dar cuenta de la precariedad laboral del Tercer Sector, se considera necesario reconstruir el mundo del trabajo, analizando los componentes más importantes que contribuyen a esta precariedad, como también la propia "construcción", a nivel de sentido, de subjetividad, que realizan los trabajadores de esa precariedad. ¿Cómo es vivida? ¿Porqué es tolerada? y ¿Qué relación tiene esta precariedad con que estemos ante un mercado de trabajo altamente feminizado?

Reconstruir el mundo del trabajo supone, en primer lugar, analizar la peculiaridad que posee el sector en cuanto coexisten dos formas de trabajo, en principio, diferenciadas: el trabajo voluntario y el trabajo remunerado.

Realizando una lectura crítica a las teorías oficiales sobre el Tercer Sector como generador neto de empleo y del voluntariado como síntoma de participación y compromiso social, se realiza un análisis concreto del trabajo en el sector y de las condiciones que supone.

En un contexto de mercado laboral altamente precarizado, donde los jóvenes encuentran muchas trabas para su acceso, la práctica del voluntariado es estudiada como un recurso *precario* más para los jóvenes que desean insertarse laboralmente. En efecto, no ponemos en duda las motivaciones altruistas que subyacen el accionar, pero, en la práctica, la experiencia de voluntariado constituye una vía de promoción profesional para los jóvenes. El voluntariado actual "tiene que ver más con *buscarse la vida* que con la solidaridad" (Callejo, 1999:58).

Y la otra cara, o trampa, del voluntariado es precisamente su repercusión en el mercado de trabajo del Tercer Sector. Las interminables *reservas* de voluntarios tienen, de manera evidente para el análisis social aunque no se reconozca en el discurso oficial, un impacto altamente negativo en las condiciones de trabajo del personal remunerado de este sector. Bajos salarios, alta temporalidad, baja estabilidad, jornadas mínimas, son características extendidas en las condiciones de trabajo de los asalariados de las organizaciones.

A partir de la literatura consultada y la investigación preliminar realizada, se plantean dos primeras hipótesis:

- a. **El voluntariado se presenta para los jóvenes como una alternativa *precaria* más de acceso al empleo;**
- b. **El voluntariado se constituye como mano de obra –no barata – *gratuita y que abarata* el resto de los puestos de trabajo salariados del sector.**

Para constatar ambas premisas necesitamos estudiar las trayectorias de inserción de los jóvenes como el contenido de las tareas que realizan, los métodos de selección e incorporación a las entidades, la formación que reciben –y con la que ingresan-, la duración de su colaboración y la intensidad de la misma, los incentivos que reciben, etc.

En tanto que actividad no retributiva y en teoría al margen o en los márgenes del mercado laboral, el trabajo voluntario de los *jóvenes en etapa de transición (ingreso al trabajo)* constituye un interesante ejemplo de inserción laboral en un marco de trabajo altamente precario, precisamente porque la precariedad esta justificada no por su falta de experiencia, la escasez de puestos de trabajo, etc. sino por un elemento legitimador de peso *moral*: su participación solidaria.

Por tanto, se trata de analizar con una mirada crítica la participación voluntaria de los jóvenes en las ONG, no sólo a través de un análisis objetivo de las actividades que realizan, en qué condiciones, en qué grado, etc., sino también a través de su propia percepción: cuáles son sus motivaciones, qué esperan dar y qué recibir, cómo se definen, a qué aspiran.

En el camino de constatación de la precariedad laboral que supone el trabajo voluntario, se analiza la situación de los trabajadores renumerados, cuya situación de precariedad dista sólo en algunos puntos de la primera.

Para realizar un análisis comprensivo del mundo de trabajo de la solidaridad, de la precariedad que existe, se

considera necesario dar cuenta del escenario global del trabajo, donde se interrelacionan personas y organizaciones, trabajadores y empresas (en nuestro caso, ONG), como también aquellos condicionantes estructurales que intervienen en la relación entre ambos.

Es por ello que se plantea, a partir de la información sobre las organizaciones previamente recopilada como de las entrevistas exploratorias y el conocimiento del sector, como tercera hipótesis de trabajo la **(c.) *existencia y correlación de configuraciones organizacionales y conductuales –que corresponden a determinadas etapas del ciclo vital- típicas que permiten explicar tanto la configuración del sector a nivel organizacional como de las trayectorias de los trabajadores.*** Pero esta interrelación no puede analizarse sin considerar los condicionantes estructurales, es decir, el escenario donde se construye y desarrolla, escenario signado por el desmantelamiento del Estado de Bienestar y de *generación residual* de empleo, donde las formas de legitimación (basadas en la idealización del voluntariado), son factores clave para realizar una lectura comprensiva del mundo del trabajo de la solidaridad.

La tercera hipótesis, contextualizada en el escenario planteado en el párrafo anterior se articula y desarrolla a lo largo de la investigación.

Es decir, para analizar el mundo del trabajo que se busca develar, sacar a la luz, no sólo se trata de estudiar cómo se comportan, como variables, las organizaciones y los trabajadores, se trata de comprender sus formas de organización y trabajo en el contexto socio-histórico en el que se inscriben y, también, sus formas de legitimación.

Y ese contexto socio histórico también determina las formas de organización de las entidades en la medida que no estamos ante empresas generadoras de sus propios ingresos a partir de los cuales se costea el personal y se reparten beneficios. Estamos ante entidades no gubernamentales que carecen de fines de lucro, que atienen "cuestiones sociales" y que dependen de financiación estatal. Y esta financiación, como se detalla y estudia condiciona las formas de organización de las entidades y, en suma, las formas de precariedad.

Y esta es la siguiente hipótesis de trabajo: **(d.) La *forma de financiación de las ONG es una causa directa de la inestabilidad en la que viven y de su precaria configuración del trabajo.***

Ahora bien, este sector, generador "neto de empleo", pero de empleo precario, está constituido básicamente por mujeres, mujeres formadas y jóvenes. ¿Qué significa la feminización del sector? *¿Por qué, una vez más trabajo precario se asocia a mujer*? Si bien han sido publicadas interesantes investigaciones sobre el trabajo en este sector (Teresa Torns, 1997 y 2007, Ribas Bonet, 2005, Thomas y Wilson, 2007, Dema Moreno, 2008,) que dan cuenta de la realidad predominante de mujeres, en la gran mayoría de estudios sobre el sector no se ha analizado suficientemente ***lo que el género desvela***. Si bien puede mencionarse que estadísticamente hay más mujeres, no se indaga sobre el porqué de esa realidad. Es necesario comprender qué desvela el género sobre la realidad de invisibilidad y precariedad del trabajo en el sector.

Se considera que no se puede comprender la realidad del empleo en este sector, sino se atiende, si no se analiza que estamos ante una realidad eminentemente femenina. Y ante una realidad que, según lo constatado, cada día se feminiza aún más, la proporción de mujeres sobre los hombres aparentemente revela una relación en aumento.

Y la hipótesis de trabajo planteada en este sentido es que **(e.)** ***la feminización del sector está relacionada con la precariedad de trabajo del mismo, precariedad condicionada por las formas de financiación del sector desde el propio Estado***.

Se trata de un sector *generador neto de empleo* (como proclaman las voces oficiales)*, pero de empleo precario, de empleo femenino.*

Sobre las formas de legitimación, es decir, la impronta con la que signa el voluntariado a las organizaciones, se hace un análisis transversal, durante todo el texto, dado que es un factor recurrente que afecta no sólo al componente corporativo, sino también a la configuración del trabajo y a las percepciones de los trabajadores.

Dentro de esta perspectiva, la investigación se centrará en:

a) Analizar, a partir del estudio empírico, la pertinencia de las *teorías oficiales sobre el Tercer Sector* que lo definen como generador neto de empleo, estudiando la realidad laboral del sector.

b) Identificar las *características reales de las tareas* que realizan los trabajadores voluntarios y remunerados y las condiciones en las cuales trabajan, relacionando el puesto

que desempeñan con la formación/capacidades que tienen y las retribuciones que reciben.

c) Conocer las *experiencias de trabajo*, a partir de la percepción de los propios actores, para comprender las motivaciones e intereses que subyacen tanto a la acción voluntaria, como a la profesionalización en este sector y conocer cómo es vivida por ellos mismos.

d) Explorar la *dimensión corporativa del voluntariado*, analizando las organizaciones, su configuración, su organización del trabajo, comprendiendo las estrategias organizativas y lógicas que persiguen, como también los condicionamientos externos que deben afrontar.

e) Indagar en la precariedad y en quiénes son las personas que trabajan en el sector, porqué es un sector que se feminiza y qué consecuencias esto tiene de cara a la profesionalización del sector y a las condiciones de trabajo.

Nuestro objeto de estudio se delimita bajo una doble vertiente, por un lado, en el ámbito organizacional, nos ceñimos a las ONG de la Comunidad de Madrid que trabajan en intervención social y en cooperación al desarrollo, dado que son las entidades que atienden a la "cuestión social" como se señala en la investigación.

A nivel de los trabajadores, dado que estamos en un sector joven que madura a la par de sus actores, *nos centramos para la investigación en personas en "período de transición[20]" y en "etapa productiva"*. La "etapa formativa" se entiende que antecede a la laboral y la de "utilidad social" esta cubierta mayormente por jubilados y prejubilados (mayoritariamente voluntarios) cuya relación con el trabajo es distinta y excede nuestra investigación.

La construcción metodológica de la investigación

La estrategia metodológica utilizada para abordar el problema es la compartida por el equipo de investigación del Seminario Charles Babbage de Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid, en el marco del cuál surge, se configura y se debate la investigación, hace ya cuatro años. Dicha estrategia implica trabajar a

[20] Se hace referencia a las etapas del ciclo vital que se analizan y argumentan en la investigación.

partir de situaciones de trabajo concretas, donde el investigador se transforma en un *artesano* ante el objeto de estudio desde su abordaje con todas las herramientas –y sentidos- que le sea posible (observación directa, entrevistas informales y formales, notas de campo, recopilación de fotografías, publicaciones, estadísticas, comunicaciones, publicidades, etc.), como también desde sus reflexiones y bagaje teórico. Compartir la cocina de la investigación, como también los interrogantes y conceptos clave de análisis del mundo del trabajo, ha sido fundamental para enriquecer este *artesanado* (Mills, 1991).

Antes de comenzar el trabajo de campo, en una primera etapa, se ha realizado un exhaustivo trabajo previo de revisión de los estudios realizados hasta la fecha y una primera definición de conceptos clave. Además se realizó un primer relevamiento de la información sobre las ONG en Madrid y de estadísticas sobre recursos humanos (que supuso la recogida y sistematización de datos, entrevistas exploratorias, etc.). Se trazaron estrategias de aproximación, de identificación de informantes clave, etc.

En una segunda etapa y una vez concretada la estrategia metodológica, emprendimos el trabajo de campo con el objeto de lograr la "*comprensión de los escenarios o las personas en sus propios términos*" (Taylor y Bogdan: 1996:159).

Y partimos de datos concretos, de un minucioso estudio de una serie de organizaciones a las que hemos visitado y entrevistado a directivos y a personal de la misma, como, por otro lado, participamos de largas horas de reflexión y debate con los trabajadores voluntarios y remunerados, hombres y mujeres, a partir de las cuales establecimos entrevistas en profundidad con personas concretas y un grupo de discusión. Hemos realizado también "investigación participante" en la medida que asistimos a cursos de formación del voluntariado y, en calidad de potenciales voluntarios, participamos de los procesos de búsqueda de "ofertas de empleo voluntario". Toda la información recogida y sistematizada ha sido enriquecida desde el análisis, desde el cuestionamiento de los planteamientos teóricos aprendidos.

Al decir de Jesús Ibáñez, "al contrario de lo que ocurre en otras ciencias, no es posible la deducción a partir de la teoría, sólo la inducción a partir de la empiria. No se trata de un atraso coyuntural de la teoría: es que la teoría sociológica es imposible" (Ibáñez, 1994: 3).

En esta línea, Glaser y Strauss plantearon "El descubrimiento de la Teoría basada en los datos" (Grounded

Theory), como un programa de trabajo metodológico que pretenda cerrar el hiato entre la teoría y la investigación empírica, tradiciones diferenciadas que cada uno representaba. Glaser procedía de la Universidad de Columbia, identificada con las teorías de Merton y la metodología cuantitaiva, de Lazarsfeld y Strauss, por su parte, de la Universidad de Chicago, donde "la tradición de Chicago" (desde los años 20 a los 50) se asocia a la investigación cualitativa, muy ligada al trabajo de campo.

Para salvar dicho hiato, los autores proponen una investigación cualitativa entendida como procedimientos no matemáticos de análisis e interpretación, se trata de realizar interpretaciones sobre los datos recogidos. Una teoría fundada en los datos es derivada inductivamente del estudio del fenómeno que ella representa. Es decir que es descubierta, desarrollada y provisionalmente verificada a través de la recolección y análisis sistemático de datos pertenecientes a ese fenómeno. De esta manera la recolección de datos, el análisis y la teoría están en relación recíproca unos con otros. Uno no comienza con una teoría y luego la prueba. Uno comienza con un área de estudio y trata de hacer emerger lo que es relevante para la misma(Glaser y Corbin, 1991).

Ahora bien, como advierte Ibañez es erróneo asociar una investigación cualitativa a los procedimientos "no matemáticos" de análisis e interpretación: "La matemática es necesaria al enfoque científico. Pero matematizar no es necesariamente cuantificar (la categoría matemática más general es la del orden), e – incluso- cuantificar no es necesariamente alcanzar una métrica y no métrica) (...) El primer paso en el proceso de matematización de un campo de objetos (cualidades) es su integración en conjuntos (de cada elemento retenemos no lo que es – su cualidad- sino lo que no es- las diferencias entre ellos-)" (Ibáñez, 1994:46).

La distinción entre "cuantitativo/cualitativo" no es, en este sentido, suficiente para dar cuenta de la diferencia entre las técnicas de investigación. Ibáñez propone construir un paradigma complejo de perspectivas de la investigación social (distributivo, estructural y dialéctico) que de cuenta de las diferencias entre las técnicas de investigación (encuesta, grupo de discusión, socioanálisis) que deberían estar integradas en un proceso de investigación.

En la genealogía histórica y también actual que realiza Miguel Valles (2003) de la investigación cualitativa se resalta la necesidad de, al menos, cuestionar el uso

acrítico de la dicotomía cuantitativo/ cualitativo y de seguir una práctica investigadora capaz de utilizar técnicas complementarias. Y señala que la "credibilidad de un estudio cualitativo se relaciona con el uso que se haya hecho de un conjunto de recursos técnicos (duración e intensidad de la *observación-participación* en el contexto estudiado: triangulación de datos, métodos e investigadores, acopio de documentación escrita, visual propia del contexto; discusiones con colegas, revisiones de información e interpretación con las personas estudiadas; registro de cuadernos de campo y diarios de investigación)" (Valles, 2003:104). Se ha realizado un largo e intenso trabajo en el que se utilizaron numerosos recursos técnicos como forma de investigación.

En este largo recorrido, siguiendo la orientación de Juan José Castillo de "estudiar lo real, las tendencias que se detectan en lo real y las políticas de transformación de lo real" (Castillo, 2007:20), nos hemos centrado menos en el planteo de cuadros teóricos generales y más en el desarrollo de tradiciones de investigación donde se otorga protagonismo al "actor", al trabajador.

Se ha comenzado delimitando el área de estudio (el trabajo en el mundo de la solidaridad) y, en base a investigaciones anteriores sobre el tema (bastante escasas las que no fueran producidas desde el propio sector), datos estadísticos y la experiencia y conocimientos previos, se ha ido avanzando en la investigación a la par que se ha ido delimitando y conceptualizando los interrogantes y las hipótesis de trabajo.

Y en la perspectiva señalada del protagonismo del trabajador, la aproximación metodológica del análisis cualitativo ha permitido conservar el lenguaje original de los sujetos, indagar su definición de la situación y la visión que tienen de su propia historia y de los condicionamientos estructurales, lo que hace particularmente rico para el análisis de estrategias.

Se realizaron dos tipos de entrevistas. Una, a informantes clave, gestores de voluntariado de organizaciones, de la escuela de voluntariado y gestores municipales de voluntariado, gestores de entidades (de personal remunerado y voluntario), miembros de coordinadoras, miembros de plataformas para la reinvindicación del convenio. El segundo tipo fueron las mencionadas entrevistas en profundidad a trabajadores, remunerados y voluntarios, como también el grupo de discusión realizado con mujeres trabajadoras de un centro de menores.

Se ha accedido a estas entrevistas a través de redes de "conocidos", intentando instaurar en las entrevistas relaciones de comunicación "no violentas". Como señala Pierre Bourdieu "es el encuestador el que entabla el juego e instituye la regla del juego (...) esta disimetría esta reafirmada por una disimetría social, todas las veces que el encuestador ocupa una posición superior a la del encuestado, en la jerarquía de distintos tipos de capital, de capital cultural, principalmente" (Bourdieu, 1993: 903)

Se destaca que las personas a las que se ha entrevistado compartían en gran medida el "mercado de bienes lingüísticos y simbólicos" del entrevistador en tanto que, si bien no se especializaban en sociología del trabajo, contaban con carreras universitarias, estudios de master, doctorado, etc. En algunos casos esta asimetría sí podía atribuirse a distintos capitales culturales y en otros a cuestiones de edad, pero intentó ser en tales casos reducida, no sólo en el uso del lenguaje, sino también en un posicionamiento cercano al Tercer Sector.

Respecto al tamaño de la muestra de los entrevistados, se ha buscado alcanzar la saturación, a la vez que se ha buscado garantizar conscientemente la diversificación de los informantes. Se ha buscado ese punto de saturación donde, después de un cierto número de entrevistas, el investigador tiene la impresión de no aprender nada nuevo, al menos en lo que concierne al objeto sociológico de la entrevista (Bertaux, 1980). Y para garantizar la diversidad de los informantes, se ha buscado garantizar una multiplicidad de situaciones, de perfiles de informantes, tanto a nivel de sexo, edad, trabajo remunerado y trabajo voluntario, trabajo en intervención social y en cooperación al desarrollo. No se ha buscado una "representación estadística, sino una representación tipológica, socioestructural correspondiente a los objetivos del estudio" (Valles, 2002:68) Se ha realizado un total de 18 entrevistas en profundidad. En el ANEXO a. se recogen los perfiles de los entrevistados.

Para la realización de las entrevistas se elaboró un guión inicial de preguntas (que ha tenido "ajustes" durante el proceso de investigación) de respuestas libres y abiertas. "El *guión de entrevista* es a las entrevistas en profundidad lo que el cuestionario a las entrevistas de encuesta (...) A diferencia del cuestionario de encuesta, el *guión de las entrevistas* en *profundidad* contiene los temas y subtemas que deben cubrirse, de acuerdo con los objetivos informativos de la investigación, pero no proporciona las formulaciones textuales de pregunta ni sugiere las opciones de respuestas. Más bien se trata de un esquema de puntos a

tratar, pero que no se considera cerrado y cuyo orden no tiene que seguirse necesariamente. En las entrevistas en profundidad menos dirigidas interesa, justamente, recoger el flujo de información particular de cada entrevistado, además de captar aspectos no previstos en el guión (que se incorporarán a éste de considerarse relevantes)." (Valles, 2003: 203-204).

Sobre el final de la investigación, con el objeto de profundizar en la problemática que se advierte como clave para la comprensión del mercado de trabajo en el "Tercer Sector", se planteó la realización de un grupo de discusión en el que participaron solamente mujeres y de una misma organización.

Se buscó esta "homogeneidad externa" en la medida que se consideró necesario que todos los integrantes del grupo conocieran y vivieran las mismas reglas o condicionamientos de trabajo, ya para ajustarse a ellos, ya para transgredirlos. Esta situación ha sido especialmente significativa y enriquecedora en cuanto permitió cuestionar lo "dado", es decir las creencias que se construyen en los grupos de trabajo, que se validan como norma, pero que pueden no tener correlato con la normativa de las entidades. En este sentido, el investigador (la investigadora) no llega a conocer todos los procedimientos y normativa interna de cada organización, que sí conocen los propios trabajadores (o normalmente los más antiguos).

Se buscó la "heterogeneidad interna" al grupo, es decir que poseyeran mayor o menor antigüedad en el centro de trabajo y con trayectorias biográficas diferenciadas con el propósito que el grupo "*funcione*". "Una excesiva homogeneidad entre los actuantes puede potenciar el grupo básico pero inhibir el grupo de trabajo: por eso es necesario que haya diferencias entre los actuantes (diferencias y/o contradicciones que se homogeneizan en el proceso de consenso, que se ´intercambian´)" (Ibáñez, 2003:275).

Para realizar el análisis de las organizaciones del Tercer Sector, hemos recurrido a la estrategia metodológica de Max Weber de la construcción de tipos ideales que enfatizan rasgos y trazan una lógica de acción, como figuras ideales, conceptualmente construidas de tipos de organizaciones. En el análisis concreto de cada entidad se puede estudiar cuánto dista o se acerca de aquellas figuras ideales. En el capítulo VIII se ofrecen consideraciones teórico metodológicas sobre esta construcción de tipos, como también de la clasificación que se ha realizado de los trabajadores en función de su etapa del ciclo vital. Ambas

construcciones metodológicas, se ponen en relación a la largo de la investigación como herramientas analíticas.

Para el análisis concreto de las organizaciones, se trabajó con un total de 41 ONG, clasificadas según la tipología propuesta y seleccionadas en función del porcentaje de voluntarios y personas remuneradas que poseen, de su tamaño, antigüedad, tipo de actuación (cooperación o acción social), vinculaciones (Iglesia, partidos políticos, independientes), modos de gestión y selección del voluntariado, estilos de trabajo, entre otras características que permiten diferenciarlas y poder realizar un estudio lo más representativo posible del sector.

En el ANEXO c. hemos elaborado fichas detalladas de cada una de las entidades analizadas en las que se realiza una presentación de cada una, se señalan sus fines institucionales, el colectivo de atención, el origen y la evolución de la entidad, su ámbito de actuación, su capacidad administrativa, su capacidad económico financiera e información sobre su plantilla de personal y salarios.

En todo el trabajo de investigación, a lo largo de los últimos cuatro años, hemos tratado, siguiendo a los clásicos, de: *ser capaz de fijar la atención en lo que se ve, se oye o se lee; ser capaz de ordenar deliberada y pacientemente todos los hechos; ser conciente de que uno es siempre sujeto en situación, con orientaciones teóricas que permiten ver pero también limitan la mirada* (Webb, 1926).

SEGUNDA PARTE. DE LA CUESTIÓN SOCIAL AL VOLUNTARIADO

II.i. POBREZA, EXCLUSIÓN Y DESARROLLO

Introducción: la cuestión social

Debido a que la fuerza de las circunstancias
tiende siempre a destruir la igualdad,
la fuerza de la legislación
debe tender siempre a mantenerla.
ROUSSEAU

La pobreza fue durante mucho tiempo la condición generalizada de la población, sin ser un elemento desestabilizador del orden social. Sólo cuando se constituye en *problema*, es cuando surge la preocupación por lo social. De esta manera, la *cuestión social* se instituye históricamente cuando el sistema feudal entra en crisis por la complejidad ascendente de la estructura social y se resquebrajan los lazos de vasallaje.

La "cuestión social", siguiendo el análisis de Castel, es definida como la "inquietud acerca de la capacidad para mantener la cohesión de una sociedad" (Castel, 1997:29). Mientras que la precariedad fue generalizada y las redes familiares, de linaje o de vecindad de la comunidad eran las que aseguraban una protección contra las incertidumbres de la vida, la cohesión social estaba asegurada. A partir del siglo XI, con los primeros efectos del crecimiento demográfico y la complejidad de la estructura de la sociedad, las redes de tutela no eran suficientes.

El sistema de protección tradicional –basado en el concepto de protección cercana propio de la sociabilidad primaria- se renueva, entonces, mediante prácticas *especializadas* de asistencia a los pobres. Instituciones sociales atienden problemas que antes eran asumidos, sin mediación, por la comunidad. De esta manera la sociedad actúa sobre sí misma –sociabilidad secundaria- mediante la construcción de un conjunto de prácticas de función protectora o integrativa (y, más tarde, preventiva), dando lugar a estructuras asistenciales más sofisticadas.

Para instrumentar lo *social-asistencial* fue necesario contar con personal especializado, funcionarios de lo social, bosquejando de esta forma la *especialización* de los profesionales que brindan servicios de asistencia. Consecuentemente, se plantea la necesidad de una *tecnificación*

del profesional que necesitará conocer las características de la población objeto de la intervención (definir quiénes merecen auxilio, cómo se actuará, etc.)

Así, bajo formas organizadas se suplen las carencias de la sociabilidad primaria ante una estructura social que se hace más compleja.

Las formas de asistencia[21], institucionalización y circunscripción de las poblaciones objeto de ayuda – definido por un doble criterio de domiciliación y de incapacidad para el trabajo-, se han ido transformando. Ante la evolución de la *condición salarial*, fue progresivo el aumento de la vulnerabilidad de la población, impidiendo trazar una división nítida entre *los pobres* y *los miserables*[22]. La asalarización implicó la ficción de la libertad del trabajador para vender su fuerza de trabajo, quedando así exento de la tutela.

El avance del capitalismo fue decisivo en este proceso, promoviendo, las clases altas, la noción de responsabilidad personal (self-aliance). En esta dinámica, las formas de organización de los trabajadores se consolidaron, logrando la clase obrera definirse como tal e irrumpir en la vida política de las sociedades. El orden social fue cuestionado, propiciando la necesidad de redefinir el papel del Estado, hasta entonces eminentemente administrativo y político. En este escenario surge el *Estado social* (o Estado de Providencia).

El Estado de Providencia asumió por función la de promover los seguros sociales contributivos (voluntarios y obligatorios), o seguros profesionales, financiados por las propias cuotas de los afiliados y únicos beneficiarios. El modelo consistió más bien en una previsión social para los trabajadores. La función asistencial hacia los indigentes continuó siendo suministrada por las instituciones de beneficencia.

De modo muy sintético, ésta ha sido la historia de la conformación de la cuestión social y cómo se llega a involucrar el Estado, en aras del mantenimiento del orden, en lo *social*. Tampoco nos detenemos en las páginas siguientes de la historia más cercana, es decir en la constitución del Estado de Bienestar y su "evolución y desarrollo", pero consideramos que si bien los ya clásicos modelos de "Estados de Bienestar" (Esping-Andersen, 1990) y su contenido (Titmuss, 1958) ha sido

[21] La caridad cristiana fue una de las formas tradicionales de la asistencia y que implicó formas de valorización de la pobreza (como ascesis para llegar a Dios) como también una economía de salvación.(Castel, 1997:46).

[22] " El vagabundo es un asalariado ´puro´, en el sentido de que, en términos absolutos, sólo posee la fuerza de sus brazos. Es la mano de obra en estado puro. Pero le es imposible entrar en una relación salarial para venderla" . (Castel, 1997:112).

dispar, es decir, ha estado históricamente contextualizado en realidades sociohistóricas distintas, ha jugado un papel clave en la atención de la cuestión social que hoy se traslada, en parte, a las organizaciones objeto de nuestro estudio.

Existe un consenso bastante generalizado en remontar a la legislación social del Informe de Lord Beveridge[23], publicado en 1942, en el cual se persigue la creación de un seguro social dirigido al asalariado, creando una ruptura con las instituciones de beneficiencia. Ahora bien, la configuración de las garantías y la estructuración del orden social en torno al asalariado se realizó bajo un modelo de sociedad con la familia como garante, donde se presupone al hombre como el sujeto asalariado (el lugar de la producción) y a la mujer como ama de casa, cuidadora de hijos y ancianos (el lugar de la reproducción), tal y como lo presuponen las siguientes líneas:

"Según el proyecto del seguro social, que constituye el objeto principal de este plan, cada ciudadano en edad de trabajar contribuirá, en su clase apropiada, de acuerdo con la seguridad que necesite, o como mujer casada a través de las cotizaciones que habrá satisfecho su marido" (Informe Lord Beverdidge, 1989:14).

Más allá de las transformaciones económicas y políticas acaecidas desde entonces, el fracaso del modelo del Bienestar que se basa en el pleno empleo y el crecimiento económico, centralizando el trabajo asalariado como la norma, y la norma que compete al hombre en su estatus de ciudadano-trabajador (Offe, 1990), lo que interesa resaltar, en estas páginas es el cambio del modelo de sociedad donde la familia es garante también del bienestar.

Esping-Andersen (2001) plantea que las causas que originan el actual escenario de crisis, son *exógenas* al propio Estado Benefactor: se trata de los mercados laborales y las familias. El régimen del bienestar se sostuvo durante décadas, admitiendo que la producción acumulativa del bienestar de sociedad se lograba a través de los aportes de los mercados (básicamente, el empleo), las familias y la política social pública. Por tanto, si el funcionamiento de las familias y del mercado es deficiente – si dejan de producir bienestar-, recaerá sobre el Estado la mayor parte de la carga.

Cuando ya no existe la seguridad de que el hombre pueda ser sostén de su familia (por medio del salario y los beneficios

[23] El Informe *Seguro social y servicios afines* de Lord Beveridge es publicado en 1942, cuando la mayor parte de los países capitalistas desarrollados tratan de suavizar los efectos de la guerra mediante una doble redistribución de la renta que actuase sobre la seguridad social y otras subvenciones estatales.

sociales), ni de que la familia – léase la mujer - se ocupe del bienestar social de la misma (la atención de niños y ancianos), ni la familia como tal sea una institución *eterna* (aumento de separaciones y divorcios), sumado a las dificultades de los jóvenes para acceder al mercado de trabajo, la *estabilidad* de la ecuación del bienestar, ya no es –de la misma manera-, posible. La estructura de necesidades y de riesgos se ha transformado.

En esta nueva ecuación del bienestar, se sitúa el desarrollo del Tercer Sector y de las organizaciones que estudiamos, como parte de un proceso de ampliación del espacio civil y mercantil, frente al retroceso del espacio estatal. Gregorio Rodríguez Cabrero en el estudio que coordina sobre las entidades voluntarias de acción social en España (2003), realiza una primera parte introductoria al análisis sobre el contexto socioeconómico y el marco institucional de dichas organizaciones en el que se analiza el proceso histórico y no concluido de reestructuración del Estado de Bienestar y el desarrollo *intensivo y extensivo* del Tercer Sector.

Dicho desarrollo lo contextualiza en el marco de "tres procesos de cambio que alteran el diseño institucional previo que pueden ser denominados como *reestructuración del Estado de Bienestar, remercantilización de las relaciones sociales y económicas y reconstitución de la sociedad civil*. Se trata de tres procesos de cambio mutuamente interrelacionados que redefinen la llamada economía mixta a favor de un esquema en el que lo público estatal retrocede a favor de lo privado mercantil, de lo privado social, de lo público social. La génesis de este cambio no es otra que el agotamiento institucional del modelo fordista-keynesiano en cuanto a su eficiencia económica, capacidad reproductiva y legitimación política" (Rodríguez Cabrero, 2003:27).

Estos procesos conducen a una reducción del protagonismo del Estado ante su incapacidad para asumir las demandas sociales y políticas, cuando el empleo deja de ser "pleno", deja de estar garantizado y deja de ser garante de la ciudadanía social y cuando la estructura familiar también se ve modificada. El sistema de "protección social" plantea nuevas necesidades que el Estado de Bienestar, en los pilares que se constituyó, no puede responder sino es afrontando una crisis fiscal y, también, institucional. Ante una práctica sistemática de subordinación práctica de la política social a los imperativos de la política económica (Rodríguez Cabrero, 1991), supone la necesidad de buscar nuevas formas de gestionar el bienestar.

Como señala Rodríguez Cabrero, este contexto hace emerger una economía mixta del bienestar, donde el Estado conserva gran parte del poder de regulación y financiación pero transfiere

"al mercado y al Tercer Sector la producción y gestión de servicios públicos y comunitarios. El mercado amplía su espacio material y refuerza su peso ideológico al extender la lógica mercantil en forma de cuasi-mercados en el Estado de Bienestar y en la propia esfera relacional. El Tercer Sector, por su parte, también amplía su espacio material a lo largo de una diversidad de relaciones de autonomía y/o dependencia con el sector público y de colaboración y/o competencia con el mercado para la producción social de servicios de ayuda mutua, para el mercado y para colectivos sociales menos favorecidos o excluidos (Rodríguez Cabrero, 2003:28-29).

En esta reestructuración del estado, las organizaciones no gubernamentales del Tercer Sector, con menos costos burocráticos y de gestión, canalizan parte de las necesidades sociales emergentes en un contexto de particularismo social y creciente mercantilización de la política social, donde la empresa privada también comienza a "ganar cuotas de mercado".

Esta forma mixta de articulación del Bienestar, conlleva nuevas formas de protección social, nuevas formas de atención de la cuestión social donde se pasa del universalismo del Estado de Bienestar como garante de los derechos sociales a un "particularismo social" y a una "remercantilización de los derechos sociales" (Rodríguez Cabrero, 2003). Este proceso de reestructuración genera interrogantes sobre la protección de dichos derechos, que responden en definitiva a la necesidad de la atención de la problemática de la pobreza.

Pobreza y Tercer Sector

La pobreza ha sido larga y diversamente abordada desde las ciencias sociales, a partir de enfoques y tradiciones dispares. No es el objeto de análisis de la presente investigación, pero sí posee un lugar destacado para las organizaciones que se analizan, que sitúan la problemática de la pobreza en su razón de ser.

Ante el desmantelamiento de las instituciones del Estado de Bienestar, surgen organizaciones no gubernamentales (de intervención social y de cooperación al desarrollo) que buscan dar respuestas propias a la *cuestión social.* Es por ello que más que el debate de la sociología de la pobreza, interesa más bien el abordaje que se realiza desde el Tercer Sector a este tema. La perspectiva teórica asumida influirá en los modos de intervención y de enfocar las realidades de pobreza en las que se trabajan.

Las organizaciones del Tercer Sector, las personas que trabajan en ellas, intervienen directamente en la realidad social, gestionan recursos y personas para atender a los *desfavorecidos*. En el trasfondo se sitúa, o debería situarse, el debate sobre la pobreza, qué es la pobreza, cuáles sobre sus causas, sus condicionantes y las posibles estrategias para su erradicación.

No obstante, en muchas ocasiones, desde la literatura de las entidades de cooperación, la problemática de la pobreza se traspasa al concepto del *desarrollo* y desde las entidades de intervención social, la problemática se ha trasladado al problema de la *exclusión*. Esta traducción conceptual no es inocua, influye en los modos de explicar el fenómeno y, también, en las formas de intervención.

De hecho, la pregunta que subyace el accionar de las entidades de cooperación y las de intervención social es si realmente se está combatiendo la pobreza o si la labor se reduce a destinar tiempo, recursos económicos, trabajo a perseguir el desarrollo de una comunidad o zona específica, o bien, a lograr la inclusión ("la normalización") de algunos beneficiarios de determinado tipo de colectivo excluido en determinado barrio de la ciudad de Madrid. En definitiva el cambio de abordaje conduce a la atomización de la problemática. Este planteo es difícilmente asumido porque, más allá de los intereses políticos y económicos "globales" que puedan o no ser cuestionados, nos encontramos ante la lucha concreta de muchos hombres y, sobre todo mujeres, que día a día trabajan por "un mundo mejor".

Así se construye una brecha entre la retórica y la realidad de la intervención.

Perspectivas de estudio de la pobreza

Para abordar las perspectivas de estudio de la pobreza, seguiremos de guía el análisis que Juan Iglesias (2008) realiza en su tesis doctoral: *El componente "étnico" en la nueva precariedad urbana: el caso de los trabajadores ecuatorianos en la región metropolitana madrileña (1995-2005)"*[24], cuya claridad de abordaje merece ser retomada.

Juan Iglesias propone tres tipos de perspectivas de estudio de la pobreza: la teoría de la cultura de la pobreza, un enfoque

[24] La Tesis Doctoral de Juan Iglesias Martínez ha sido presentada a la UCM y se ha defendido el 24 de septiembre de 2008. Se destaca que la Tesis fue dirigida, como la presente, por Juan José Castillo.

de tipo estructural culturalista y una tercera perspectiva, la que él asume, que denomina articulacionista de la pobreza. Esta perspectiva trataría de superar una cierta visión o inercia investigadora que lleva a presentar la pobreza como un contenedor o receptáculo pasivo, generalmente degradado, de los procesos socio estructurales en curso en la sociedad donde surge la pobreza.

El primer enfoque corresponde a una importante tradición de estudio de la pobreza que es la encausada por Oscar Lewis, antropólogo norteamericano que realiza entre 1940 y 1960 un trabajo etnográfico con comunidades pobres de países del Tercer Mundo, que sitúa como eje central del análisis de la pobreza el concepto de *cultura de la pobreza*. Esta perspectiva culturalista explica la pobreza desde las características culturales de la forma de vida de los pobres como algo marginal y socialmente degradado, como una subcultura en la que viven los trabajadores pobres. Se representa un escenario cultural degradado, en comunidades desorganizadas, con altos índices de desempleo, baja cualificación, fracaso escolar, familias desestructuradas, falta de hábitos laborales, pobreza material, etc., que sólo podría generar formas de vida delictivas, miserables y, sobre todo, marginales.

Esta cultura de la pobreza en la que se nace y se crece no permitiría abrir nuevos horizontes, reproduciéndose necesariamente las condiciones de la pobreza. Desde una mirada reductora de este análisis, no defendida por Lewis pero políticamente asumida, la "culpa" de la pobreza es de los pobres, de su propia cultura marginal que termina explicando sus condiciones de precariedad material. "De modo que fácilmente se forjaba la impresión de que el mayor problema de los pobres radica en ellos mismos" (Casado, 1982:7).

Desde esta mirada se desliga la pobreza del contexto económico y social en el que surge y se desarrolla. Frente a este enfoque nace una corriente de análisis de tipo estructural culturalista que sitúa la génesis de la pobreza en las dinámicas socioeconómicas del contexto social donde se desarrolla. No obstante, se mantienen las anteriores representaciones y descripciones de la pobreza, como una subcultura marginal.

Bajo este análisis la marginalidad no sería la causa de la pobreza, sino una consecuencia de los procesos de segregación y empobrecimiento de origen estructural. Consecuencia que, a la larga, devendría asimismo en factor causal de la pobreza, dado que el ambiente cultural degradado, desestructurado y marginal contribuiría a perpetuar la pobreza, terminaría reproduciéndola. "Se trata, pues, en el fondo, de una perspectiva que más que desarrollar el origen estructural de la pobreza, desarrolla el origen estructural de la cultura o

subcultura de la pobreza o, dicho de otra forma, un enfoque que subraya la importancia de los procesos estructurales externos por los que la pobreza se convierte en un submundo deteriorado, marginal y degradado que reproduce las condiciones de precariedad material y a los mismos pobres como sujeto social precario" (Iglesias, 2008).

En España, la sociología de la pobreza entre los años 80 y 90 genera numerosos estudios a partir de las nuevas situaciones de pobreza urbana desencadenadas por la crisis económica de los años 70 y la necesidad de rediseñar el estado de bienestar y las políticas sociales. Estos estudios rescatan tanto el carácter estructural de la pobreza como el cultural.

"La pobreza reproduce pobreza. Dados los contextos y procesos que hemos venido describiendo, existen las condiciones suficientes para que la pobreza se transmita y perpetúe" (Renes, 1993:184, citado en Iglesias 2008) Desde la sociología de la pobreza se resalta la doble condición de la pobreza, como origen en la estructura pero que se perpetúa por la cultura que se genera en torno a ella. "Una dinámica de reproducción de las condiciones de la pobreza desde la propia pobreza" (Iglesias, 2008), desde un submundo social de los pobres, condicionado a perpetuarse.

Así la precariedad económica de familias y barrios pobres es considerada, desde esta lectura, como causa de su misma reproducción, el llamado círculo vicioso de la pobreza. "La pobreza reproduce pobreza. Nos encontramos en una situación de carencias concretas en una familia o en un grupo social. El ambiente social se desarraiga (agresividad, desequilibrios afectivos, despreocupaciones y malos tratos, con especial incidencia en mujeres y niños (...) cada uno busca su salida: alcohol, abandono familiar..." (García Nieto, 1989:4 citado en Iglesias 2008). Reproducción que se plantea generada en los procesos de socialización familiar y comunitaria y en el ambiente social y cultural de los barrios pobres. "Los individuos pobres, que generalmente forman parte de las familias pobres, suelen habitar en habitats pobres o empobrecidos, a su vez, los hábitats deteriorados tienden a producir familias e individuos pobres y empobrecidos". (Colectivo IOE, 1987:21)

Como señala Iglesias, estamos ante una perspectiva que ha incorporado la visión estructural al análisis de la pobreza pero que mantiene, al mismo tiempo, las definiciones y representaciones de la pobreza que venían utilizando desde las versiones culturalistas. Y esta perspectiva estructural que rechaza a las causas culturales como causas de "partida" de la pobreza, al señalar que son factores que hacen a la reproducción de la pobreza, las sitúa como causas (aunque en

una segunda etapa del "círculo"). Es decir, se termina "volviendo" a culpar a los pobres de su propia situación de pobreza.

Iglesias critica la "machacona" idea de la pobreza como ausencia de trabajo, como condición social ligada al paro y a la desocupación, cuando la realidad actual del trabajo obrero y manual de los sectores populares urbanos madrileños, esta marcada por un continuo de trabajos y empleos. Hoy la vida de los "pobres" rebosa de trabajo, de múltiples trabajos. También critica la visión de pasividad e inactividad que se tiene de la vida política de los "pobres", señalando que su actividad y movilización existe, aunque no sigue los causes normales. Hay que cambiar la mirada para apreciarla.

Como defiende la teoría articulacionista, los pobres no son un estrato social marginado, excluido de la dinámica productiva y laboral, ni están inmersos en un mundo social degradado y desintegrado, ni carecen de capacidad para movilizarse. Por tanto, el análisis de la pobreza – y la actuación sobre ella – no es lo suficientemente comprensivo desde la categoría de la cultura de la pobreza.

"La definición de la pobreza como algo desorganizado y pasivo, legitima todas aquellas acciones de lucha, literal, contra la pobreza, que tratan de transformar sus peculiares y desorganizados rasgos de vida y trabajo, que, o bien explican su precariedad material, o bien, contribuyen a reproducirla, incluso, en aquellas ocasiones que tan sólo son el subproducto pasivo de amplios procesos de empobrecimiento cuyo origen es estructural" (Iglesias, 2008).

Exclusión y acción social en el mundo desarrollado

Con la atención brindada por una ONG
de cualquier lugar español,
alguien ha salvado la vida.
Con el plato de comida de un comedor público,
Idriss tendrá energía para continuar en la búsqueda de los papeles.
Con los programas de reinserción para ex reclusos,
quizá Manolo y Antonio consigan trabajo.
Con la visita de un voluntario a la casa de una anciana,
habrá más sonrisas y poemas.
(Busaniche, 2002)

El concepto de exclusión social ha adquirido, en los últimos quince años, un lugar destacado en el análisis de la realidad desde la sociología de la pobreza pero sobre todo desde las organizaciones no gubernamentales de intervención social, que adoptaron la terminología bajo el influjo de la Comisión Europea.

Pero la conceptualización de la "exclusión" no fue suficientemente clara, delimitada, abarcando todo lo que se denominaba anteriormente pobreza, incorporando nociones como desafiliación social, desintegración social, pero sin poder escapar de los enfoques clásicos de la noción de la pobreza. Lo propio que tendría el término de exclusión sería una situación de agravamiento a la pobreza material, por falta o la ruptura de redes sociales.

Este concepto ha moldeado las formas de actuación social: se trata de atender a los excluidos, a los diferentes tipos de colectivos excluidos con el objeto de que cada uno de los individuos que se ajusten al *tipo* de excluido, sea "normalizado", se logre que adopte formas de relación social y de vida que se ajusten a los parámetros socialmente aceptados como normales.

A lo que tiende esta conceptualización es a focalizar la acción social. A la atomización de los problemas y las problemáticas y a actuar consecuentemente.

Ahora bien, exclusión social no es igual a pobreza. Atender la exclusión social no quiere decir, solamente, atender la pobreza. Son cosas distintas, aunque muchas veces se confundan. "Los conceptos de pobreza y exclusión social no son intercambiables. Es decir, se puede ser pobre (situación de grave carencia y privación) sin por ello estar excluido y viceversa. Sin embargo es difícil encontrar situaciones de exclusión que no vayan acompañadas de precariedad y penuria económica, y situaciones de penuria y, especialmente, de grave carencia económica que no produzcan un efecto de exclusión social" (Renes, 2006:132).

La exclusión respondería a un proceso de acentuación de la pobreza y la precariedad por la debilidad de las redes sociales que no posibilitarían respuestas o salidas a la situación de precariedad. El término de exclusión pone la mirada en las condiciones socio estructurales de las sociedades modernas donde se han debilitado las redes familiares, laborales, sociales, ante las nuevas formas de trabajo, vida, ocio y ante el protagonismo del individuo frente al grupo.

No obstante, también se entiende la exclusión desde lo negativo, desde la ruptura, desde el aislamiento y el deterioro

personal y social. "Entendemos (...) la vulnerabilidad como aquel proceso de malestar producido por la combinación de múltiples dimensiones de desventaja en el que toda esperanza de movilidad social ascendente, de superación de su condición social de exclusión o próxima a ella, es contemplada como extremadamente difícil de alcanzar. Por el contrario, conlleva una percepción de inseguridad y miedo a la posibilidad de una movilidad social descendente, de empeoramiento de sus actuales condiciones de vida. Los colectivos vulnerables, por tanto, despliegan sentimientos tanto de amenaza como de impotencia y estarán compuestos, por tanto, por aquellos sectores que se encuentran en los márgenes o en riesgo de caer en la exclusión" (Alguacil, 2006:161).

Y por su parte el concepto de exclusión, como el de pobreza, también carga con la extensión hacia lo barrial, como una dimensión espacial que favorece y reproduce la exclusión: "El desarraigo y la desafección que generan los procesos de vulnerabilidad y de exclusión social, junto a la destrucción de las redes sociales tradicionales y de los vínculos de proximidad, crean las bases para una ciudad insolidaria, enferma, insegura, hostil, competitiva y agresiva (...) Los sentimientos de vulnerablidad son, por tanto, a la vez causa y efecto de la violencia urbana y la inseguridad ciudadana" (Alguacil, 2006:161).

Y el trabajo "contra" la exclusión social ha sido asumido por las organizaciones de intervención social, siguiendo el imperativo general.

Se repite la conceptualización de la pobreza como la falta de empleo "visible". El mundo sigue necesitando de mano de obra no cualificada que, como señala Iglesias, cuenta con muchos trabajos, incluso una "febril actividad". De hecho, la "crisis" que actualmente España atraviesa, donde el sector de la construcción pierde la fuerza de creación y mantenimiento de puestos de trabajo "no cualificados" (y cualificados también), se considera que son precisamente los más "excluidos", las personas inmigrantes, las que tendrían más opciones de adaptarse a esta situación (se pueden trasladar hacia donde haya empleo, como en la recolección de la fresa, o lo que sea cuando, a un español asentado en su barrio – "integrado"-, le costaría más el cambio).

La "lucha contra la exclusión" requiere una corresponsabilidad a tres bandas, entre los sectores político, privado y Tercer Sector. Al sector privado le corresponde emplear y formar a personas de baja cualificación o desarrollar actividades de mecenazgo social, al sector público le corresponden los subsidios, las pensiones no contributivas, los salarios sociales y financiar a las ONG para que atiendan a los más

excluidos, dado que, por la heterogeneidad de los grupos, la administración no puede dar cuenta de ellos.

Y la labor de las entidades sociovoluntarias en la lucha contra la exclusión sería, según los ítems, señalados por Marbán y Rodríguez:

"a) Gestión de proyectos sociales en la lucha contra la exclusión social, prestando servicios, diversificando la oferta y satisfaciendo carencias o ausencias de servicios estatales.
b) Creación de nuevas formas de seguridad colectiva que amortigüen la precariedad laboral y social (Rodríguez Cabrero, 1999).
c) Actuando como defensoras contra actitudes insolidarias mejorando, dentro de lo posible, las actitudes de la gente.
e) Garantizando valores de participación, voluntariado y protección de las minorías más débiles (...)
c) Incluso consolidando nuevos espacios de empleo en el seno de las ONG (...) Para ello, las entidades voluntarias podrían actuar en varias direcciones. Por un lado internalizando la experiencia y potencial de los beneficiarios de sus acciones (emigrantes, gitanos, drogadictos, reclusos, etc.), facilitando su tránsito al voluntariado como primer paso hacia su inserción sociolaboral. Por otro lado acentuando las potencialidades de los colectivos más desfavorecidos instruyéndoles y asesorándoles para autoemplearse bajo entidades de autoayuda (empresas sociales, cooperativas, mutuas, sociedades anónimas laborales, etc.)" (Marbán y Rodríguez, 2006:101-102).

Existe una Estrategia Europea para la Inclusión Social (con decisiones adoptadas en Lisboa y Niza 2000) y Planes de Inclusión Social nacionales. Planes que "aún tienen una fuerte debilidad dado que todavía no están provocando un impacto decisivo sobre la pobreza y la exclusión en el horizonte marcado en Lisboa para el año 2010" (Renes, 2006:135).

Entre las líneas prioritarias del plan, se encuentra en primer lugar la erradicación de la pobreza severa y la acción expresa y específica para resolver y prevenir la exclusión. Para alcanzar estas líneas prioritarias, se deben cumplir unos ejes estratégicos entre los que está la "garantía de los derechos fundamentales que están en cuestión en las situaciones de pobreza y exclusión". En el detalle de estas garantías, esta el sistema RMI, la accesibilidad a la vivienda y la realización de un programa de salud y exclusión.

Si bien el plan es más abarcativo, este primer eje se considera clave, aunque no deja en claro cómo se garantizan esos derechos y quién tiene la obligación de asegurar su garantía. Es decir, la corresponsabilidad señalada anteriormente entre mundo privado, político y Tercer Sector, es teóricamente atractiva,

pero su implementación puede no ser acertada, puede no asegurar el cumplimiento de los derechos ni que se realice un enfoque integrado de análisis y actuación sobre las causas de la pobreza.

El principal problema que afrontan las ONG de intervención social es su atomización y la parcelación de la problemática que abordan, careciendo, la gran mayoría de capacidad de incidencia a nivel general, a nivel de políticas sociales. Salvo contadas entidades que tienen capacidad para incidir, en su conjunto no cuentan con los medios para atender la problemática ni con poder para influir en las políticas globales, como fue el papel que tuvo, en su día, la Iglesia. Si nos remontamos en el tiempo, la Iglesia desempeñó un rol esencial en la administración de la asistencia y del socorro público. Tenía capacidad (estructura de parroquias) para estar "a pie de calle" como las organizaciones actuales pero también contaba con poder político y el mandato de actuar en los problemas de asistencia en nombre de la colectividad y a nivel estatal. Así, su abordaje podía ser holístico, en la necesidad concreta y en las políticas globales. Esta segunda dimensión es la que, en gran medida, carece el sector.

Desarrollo y cooperación con terceros países

Oír "países en vías de desarrollo"
suena tan ridículamente deshonesto
como oír llamar a los parados
"trabajadores en vísperas de empleo"

(Rafael Sánchez Ferlosio)

Como hemos señalado, la lucha contra la pobreza se operativiza, desde el ámbito internacional en la cooperación al desarrollo. Lo que se persigue es el desarrollo. De hecho, la expresión "países en vías de desarrollo" viene a explicitar la promesa del desarrollo, basada en la "coartada, totalmente falaz, del desarrollo tecnológico [que supone] que el continuado progreso y enriquecimiento de los países ricos acabará algún día beneficiando a los más pobres" (Sánchez Ferlosio,1986:110).

Como sostiene Mary Douglas (1996) el arraigo de una idea es un proceso social. Todo el proceso de arraigo de una idea es al tiempo social y cognitivo. Los paradigmas de desarrollo han

registrado significativos cambios y evoluciones y han estado *condicionadamente orientados*.

Si se realiza una sucinta trayectoria que registre los hitos más importantes en el derrotero de la idea de desarrollo hasta llegar al actual paradigma del desarrollo humano sostenible, habría que mencionar como en la década del 50 el desarrollo aparece asociado al crecimiento económico y la industrialización. El indicador por excelencia que lo expresaba era el PBI per cápita. Dos décadas más tarde, se repara en el uso irracional de los recursos naturales y la contaminación ambiental que había provocado el proceso precedente de crecimiento e industrialización y se plantea la necesidad de un desarrollo integral.

Tras la década del 80, calificada como perdida por el pobre desempeño de las economías latinoamericanas, se impone el pensamiento neoliberal que se plasma en medidas concretas y formulaciones sencillas en el Consenso de Washington -disciplina fiscal, reforma impositiva, privatizaciones, liberalización del comercio internacional, entre otras-, y que termina asociando el desarrollo a la aplicación de programas de estabilización y ajuste económico. Quizás porque la vertiente neoliberal termina obviando toda la tradición previa que incluía los ricos aportes de los debates que se venían produciendo en torno a la idea del desarrollo, las consecuencias fueron el aumento de la pobreza, la desigualdad, la exclusión social y el deterioro ambiental para aquellos países que siguieron sus consignas.

El actual paradigma de desarrollo humano sustentable[25] considera al desarrollo como un fenómeno multidimensional, y la forma de medirlo es un índice combinado elaborado en 1990 en el marco del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y que incluye la tasa de esperanza de vida, las tasas de alfabetización adulta y de matriculación combinada, y el ingreso per cápita.[26]

---

[25] "El Índice de Desarrollo Humano (IDH) es un indicador compuesto que mide el avance promedio de un país en función de tres dimensiones básicas del desarrollo humano, a saber: vida larga y saludable, acceso a conocimientos y nivel de vida digno. Estas dimensiones básicas se miden, respectivamente, según esperanza de vida al nacer, tasa de alfabetización de adultos y tasa bruta combinada de matriculación en enseñanza primaria, secundaria y terciaria y producto interno bruto (PIB) per cápita en paridad del poder adquisitivo en dólares de Estados Unidos (PPA en US$). El índice se construye con indicadores disponibles en todo el mundo" (PNUD, 2007: 227).

[26] Sobre este concepto, y en menores dimensiones, se han ido proponiendo otros postulados como el " Desarrollo a Escala Humana (DEH)" de Manfred Max-Neef, Premio Nobel Alternativo 1983, que plantea que el desarrollo no consiste, solamente, en la generación de riqueza sino en la felicidad, en la calidad de vida. En esta línea propone estudiar, para medir el desarrollo a escala humana, tres pilares: la satisfacción de las necesidades humanas

Paralelamente, y en el marco de Naciones Unidas, se establecen los Objetivos de Desarrollo del Milenio que se proponen, entre otros, fomentar una asociación mundial para el desarrollo. Esta nueva concepción del desarrollo así como los objetivos antes mencionados se plasman en el "Consenso Europeo sobre el Desarrollo" (2006/C46/01)[27], en donde a la par que se declara que la UE está firmemente comprometida con un multilateralismo eficaz en el que todas las naciones del mundo compartan la responsabilidad del desarrollo, se sostiene que la erradicación de la pobreza en el marco de un desarrollo sostenible "no es sólo una obligación moral sino que contribuirá asimismo a la construcción de un mundo más estable, pacífico, próspero y equitativo, reflejo de la interdependencia de sus países más ricos y más pobres".

En este documento se establece asimismo que el objetivo primordial y horizontal de la cooperación para el desarrollo de la Unión Europea es la erradicación de la pobreza en el contexto del desarrollo sostenible, incluido el empeño en la realización de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

Los compromisos adoptados en torno a los Objetivos del Milenio si bien han sido un hito en sí mismos por ser el resultado de un complejo proceso político de diversos países, organismos multilaterales y agencias de desarrollo, no han exentos de críticas y escepticismo por su "ritmo de progreso inquietantemente lento" (Intermón Oxfam, 2007). Los cuestionamientos parten desde múltiples argumentos que van desde la definición de los "mínimos básicos[28]" definidos (como la falta de enfoque de derechos humanos que posteriormente se revisa por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos), como también desde la falta de atención hacia los otros factores condicionantes de la pobreza de muchos países como son "ciertas normas y políticas relacionadas con el comercio, la ayuda, el tratamiento de la deuda, el acceso al conocimiento tecnológico o el recurso a los medicamentos básicos, aspectos todos ellos que requieren del

fundamentales, la generación de niveles crecientes de autodependencia y la articulación orgánica del hombre, la naturaleza y la tecnología (Max Neef, 2007).

27 Diario Oficial de la UE (24.02.2006). Declaración conjunta del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo, del Parlamento Europeo y de la Comisión sobre la política de desarrollo de la Unión Europea titulada " El consenso Europeo sobre desarrollo" .

28 Los ODM definen unas metas básicas a alcanzar por todos los países en lo relativo a salud, educación, seguridad alimentaria, medioambiente, igualdad de géneros para combatir la pobreza (además de un objetivo de alianza mundial). Se identificaron indicadores para medir las metas para los que se tomaron valores iniciales que se compararán luego con los que se obtengan en 2015, cuando se deberían alcanzar los mínimos establecidos.

concurso protagonista de los países desarrollados" (Alonso, 2005:16).

Más allá de la actual crisis financiera donde hemos sido espectadores de un inaudito despliegue de fondos para "salvar" a las instituciones bancarias, mientras se sigue reclamando el cumplimiento de los compromisos económicos asumidos para erradicar el hambre, otro condicionante no menor que puede poner en riesgo la consecución de los ODM es el proceso señalado por José Antonio Sanahuja como "securitización de la ayuda". La estrategia neoconservadora de guerra contra el terrorismo desplegada tras el 11S, ha desviado la ayuda a las regiones donde se localizan éstas luchas en detrimento de otras zonas anteriormente consensuadas como prioritarias. "La seguridad, en detrimento de la lucha contra la pobreza, también se está convirtiendo en el argumento clave para justificar la ayuda en otros actores que tradicionalmente eran más sensibles a los problemas del desarrollo. En distintas tomas de posición, la UE, el Banco Mundial, Naciones Unidas y otros donantes han propuesto un aumento de la AOD apelando a la relación causal que existiría entre el terrorismo global, los fundamentalismos y la desesperación causada por la pobreza y la desigualdad, alegando que el desarrollo debe ser un componente indispensable de toda estrategia de seguridad creíble" (Sanahuja, 2005:36).

Los datos constatan este proceso de securitización: "en 2006 el gasto militar fue 11,6 veces más elevado que los recursos movilizados para la lucha contra la pobreza. Aún así, la inversión en armamento este año creció mientras la ayuda oficial al desarrollo decrecía. Los datos son rotundos y retratan, sencillamente, un orden perverso de prioridades en la agenda de los países más ricos" (Intermón Oxfam, 2007:22).

Jeffrey Sachs, economista e "ideólogo" [29]del Tercer Sector, realiza una acérrima defensa de que las causas de la pobreza no radican en que los pobres sean perezosos o sus gobiernos corruptos, es decir en causas culturales, sino de tipo estructural. Ahora bien, su concepción de lo estructural podemos calificarla como parcial, como se deduce del siguiente análisis: "La mayoría de las sociedades que disponen de buenos puertos, contacto estrecho con el mundo rico, un clima favorable, fuentes de energía adecuadas y libertad frente a las enfermedades epidémicas han escapado de la pobreza. El desafío al que tiene que hacer frente el mundo no consiste fundamentalmente en superar la indolencia y la corrupción, sino

[29] Sachs ha sido consejero del secretario general de las Naciones Unidas y ha trabajado como asesor económico para diferentes gobiernos de América Latina, Europa del Este, Asia y África. Cuenta con varias publicaciones sobre la reducción de la pobreza y la deuda en el Tercer Mundo. Ver Jeffrey Sachs (2005).

más bien en superar el aislamiento geográfico, la enfermedad, la vulnerabilidad a los cambios climáticos y cosas similares" (Sachs, 2005: 321-322). Para superar esta situación *estructural*, esboza una estrategia para acabar con la pobreza extrema para el año 2025 centrada en inversiones clave en personas y en infraestructuras que se puedan proporcionar a las comunidades pobres de todo el mundo.

"¿Cómo superar la trampa de la pobreza? Los pobres parten de un nivel muy bajo de capital por persona, y después se ven atrapados en la pobreza porque la proporción de capital por persona en realidad va decreciendo de una generación a otra. La cantidad de capital por persona decae cuando la población crece más rápido de lo que se acumula el capital. Este se acumula, a su vez, en función del equilibrio de dos fuerzas, una positiva y otra negativa. Del lado positivo se encuentra el capital que se acumula cuando las familias ahorran una parte de los ingresos que reciben, o bien cuando una parte de sus ingresos está grabada para que el gobierno financie inversiones públicas. Los ahorros de las familias, o bien se prestan a las empresas (a menudo a través de intermediarios financieros como los bancos), o bien se invierten directamente en negocios familiares o en valores que se intercambian en el mercado. El capital disminuye, o se deprecia, como consecuencia del paso del tiempo, el gasto y el reparto, o la muerte de trabajadores cualificados, por ejemplo, a causa del SIDA. Si los ahorros superan la depreciación, hay una acumulación de capital neta positiva. Si los ahorros son menores que la depreciación, la acumulación del capital decrece. Aún cuando la acumulación neta de capital sea positiva, la cuestión del crecimiento de la renta per cápita es si la acumulación neta de capital es lo bastante grande para mantener el crecimiento de la población". (Sachs, 2005: 345)

Más tarde añade: "la Ayuda Oficinal al Desarrollo (AOD) contribuye a arrancar el proceso de acumulación de capital, crecimiento económico y aumento de las rentas familiares (....) Si la ayuda exterior es lo bastante importante y se prolonga lo suficiente, la acumulación de capital aumenta lo necesario para elevar la renta de las familias por encima del nivel de subsistencia. En ese momento, la trampa de la pobreza se desactiva (...) El crecimiento deviene autosostenido gracias a los ahorros familiares y las inversiones públicas financiadas por los impuestos familiares. En este sentido, la ayuda exterior no es una limosna, sino que constituye realmente una inversión que rompe de una vez por todas la trampa de la pobreza".

Ahora bien, las actuaciones propuestas parecieran limitarse al ámbito local, "a pequeñas, pero significativas intervenciones en la vida local con vistas a mejorar las condiciones de vida

de sus habitantes y la satisfacción de (alguna de) las necesidades básicas de estos" (Tortosa: 2001:35). Como señala José María Tortosa, "es más frecuente referirse al desarrollo como si fuera *desarrollo local*, ámbito en el que el crecimiento para satisfacer las necesidades básicas inmediatas es más pensable y en el que la participación directa de los implicados es más posible". (Tortosa: 2001:35)

Es notorio que con la AOD no se logrado acabar con la pobreza del mundo, aunque se haya contribuido en muchas ocasiones al desarrollo, pero de zonas específicas. No existen políticas globales a asumir a escala mundial concebidas como ayudas como fue en su día el Plan Marshall (actualmente se contabiliza como AOD tanto los préstamos que se realizan como las donaciones) que operen bajo una política comercial global. Y no se ha planteado radicalmente el tema de la deuda a la que la AOD contribuye.

En esta línea, consideramos importante reflexionar sobre el origen de la ayuda externa con el objeto de comprender su "fin utilitarista", es decir su finalidad de "protección" de los países del norte, más que un verdadero compromiso de desarrollo de los países del sur. Como señala José Antonio Sanahuja (2001) las políticas de ayuda externa nacen como un elemento constitutivo del sistema internacional de posguerra y se justifican en argumentos político-estratégicos y económicos (mundo de postguerra fría, necesidad de sostener aliados, seguridad nacional) que dejan de estar vigentes (salvo los temas relativos a la seguridad nacional) ante el proceso de globalización que modifica las condiciones de acceso al capital de inversión, disminuye la importancia de la ayuda y hasta se pone en cuestión el marco institucional y los instrumentos de la ayuda (Sanahuja, 2001)

Como analiza el autor, existen dos visiones en pugna sobre el futuro de la ayuda y la cooperación al desarrollo, una es la correspondiente al modelo liberal-conservador de la AOD (liberal en lo económico y conservador en lo político e institucional). Según esta visión, el desarrollo es el resultado natural de la integración de las economías en el mercado, por lo cual para lograr el desarrollo se necesitaría liberalizar la economía y garantizar a su vez el "buen gobierno", respetando los derechos de propiedad (y las inversiones extranjeras). El segundo modelo, sería el basado en el concepto de ciudadanía mundial, fundado en una visión social y democrática de la globalización con plena vigencia de los derechos humanos (Sanahuja, 2001).

Críticos con el modelo liberal conservador de la AOD son los movimientos por la justicia global creados a partir del movimiento antiglobalización que estalló en Seattle en

noviembre de 1999, movimientos sociales de resistencia que se han ido aglutinando en torno a los Foros Sociales Mundiales con bastante visibilidad y con el fin de proponer un nuevo orden social en la defensa de la democracia, el pluralismo y la diversidad. "Los movimientos son muy críticos con la AOD de los países ricos por considerarla un instrumento al servicio de la política exterior y comercial de los estados y por ser económicamente muy débil: algo más de 50.000 millones de dólares, un monto seis veces inferior a la cantidad anual que los países del Sur transfieren a los del Norte por el pago del servicio de la deuda" (Díaz-Salazar, 2002:55).

La cooperación tal y como hoy está planteada genera enormes gastos de estructura, que de hecho permiten el mantenimiento de grandes organizaciones al desarrollo, consultores, organismos internacionales, etc, pero que *consumen* también la ayuda. "Al contrario de lo que habitualmente se cree, la cantidad de ayuda por africano y año es verdaderamente muy pequeña, de sólo 30 dólares procedentes de todo el mundo por africano subsahariano en el año 2002. De esta modesta suma, casi 5 dólares se destinaron en realidad a pagar a asesores de los países donantes, más de 3 a ayuda alimentaria y otras ayudas de emergencia, otros 4 dólares a pagar los intereses de la deuda de África y 5 a operaciones de reducción de la deuda. El resto, 12 dólares, fue lo que se destinó a África" (Sachs, 2005:432).

En lo que respecta a España, en año 2003 la AOD era equivalente a algo menos de 2.000 millones de dólares. En 2007 supera los 5.700 millones. El coeficiente de AOD sobre el PIB, que mide el esfuerzo de los donantes, pasó de un modesto 0,23% al 0,41% actual. A pesar de los esfuerzos, la eficacia de la ayuda puede ser cuestionada por, como señala José Antonio Alonso, "la excesiva fragmentación de la ayuda: un rasgo derivado de la presencia en su seno de múltiples actores que operan con notable autonomía. Además de la Administración central, los gobiernos autonómicos y las corporaciones locales están implicados en la política de ayuda, aportando algo más del 14% del total de la ayuda". [30]

Según los datos reflejados en el informe anual de Intermón (una de las ONGD españolas de mayor prestigio y perteneciente a la red internacional Oxfam) sobre *la realidad de la ayuda*, en el año 2006, el total de fondos de la cooperación canalizados por la vía de las ONGD ascendió a 512,5 millones de euros, el 27,16 por ciento de la AOD bilateral bruta" (Intermón Oxfam, 2007:122).

[30] Artículo de opinión de José Antonio Alonso: " España, en guerra contra el hambre. La ayuda española a la lucha contra la pobreza en el mundo aumentó significativamente en los primeros años del gobierno de Zapatero. Ahora hay que corregir errores como el exceso y la dispersión de objetivos" . EL PAIS; sábado 5 de julio de 2008

Ahora bien, respecto a la planificación de la ayuda a nivel estatal, en España, con la aprobación del Plan Director de la Cooperación Española en 2005 se ha ido mejorando en el camino de precisar las estrategias globales, definiendo prioridades a medio y largo plazo y buscando alinear los recursos en consecuencia. Así se generaron documentos de estrategia a nivel país, sectorial, etc. (Alcalde y Moreno, 2007). No obstante, pese a estos esfuerzos de dotación de coherencia de la ayuda, existe un "excesivo desarrollo en lo formal, divorcio entre la estrategia y la práctica de la gestión, la dificultad de identificar patrones específicos de conducta o posiciones efectivas basadas en criterios de especialización de nuestra cooperación, la ausencia de una perspectiva propia o la consideración de demasiados ámbitos geográficos o sectoriales como prioritarios" (Cámara y Puras, 2007:81).

La dispersión de donantes fomenta el clientelismo de las ONG y genera trabajo (y puestos de trabajo) dado que cada ayuda fragmentada conlleva mecanismos de seguimiento y de control. La gestión de una colaboración de 5.000 euros puede significar, simplificando, en costes de seguimiento y control, lo mismo que una de 500.000 euros. En este sentido, la descentralización de la ayuda, conlleva a la descentralización de las ONG y a la parcialización del trabajo que se realiza. Una vez más, la atomización de las problemáticas y de las formas de intervención.

Este trabajo a escala de "proyectos" ha generado la "industria de la ayuda", donde se ha venido imponiendo la lógica de los proyectos sobre las estrategias" (Joseph, 2004:183), generando "no una visión de cambio sino benéfica" (Murphy, 2004:103). De hecho, "La solidaridad (...) no consiste en recaudar fondos para dirigir proyectos en el extranjero, sino de recaudarlos para que otros puedan usarlos para pelear sus propias batallas"(Murphy, 2004:102).

Y la dispersión y fragmentación de los fondos, también ha contribuido a que "la experiencia de las ONG por lo general ha estado limitada a proyectos de micro-nivel, en pequeña escala, que resulta difícil, si no imposible, extrapolar a políticas y programas de macro-nivel o internacionales" (Tandon, 2004:68).

En esta línea, Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICEI) ha desarrollado un estudio que analiza los factores institucionales y organizativos que condicionan en trabajo de las ONGD españolas en Perú, en el que se concluye que, si bien las intervenciones pueden ser correctas y tener resultados positivos, "la suma de estas intervenciones en el nivel ´micro´, sin embargo no se traduce en indicadores

positivos de impacto agregado en el desarrollo del país o de determinadas regiones o sectores" (Martínez, 2007:133).

"Los proyectos, como herramienta, no son apropiados para todas las iniciativas de desarrollo, sino para las más técnicas, como construir carreteras. Allí donde se trata de transformar el comportamiento humano, los proyectos son menos apropiados. De aquí surgen muchas limitaciones para la eficacia de las ONGD. Los proyectos sirven a la burocracia del sistema de ayuda (...) son una serie de objetivos, suposiciones, actividades y recursos predefinidos con un calendario estricto que deberían producir efectos mensurables y beneficiosos (Eade y Ligteringen, 2004:46).

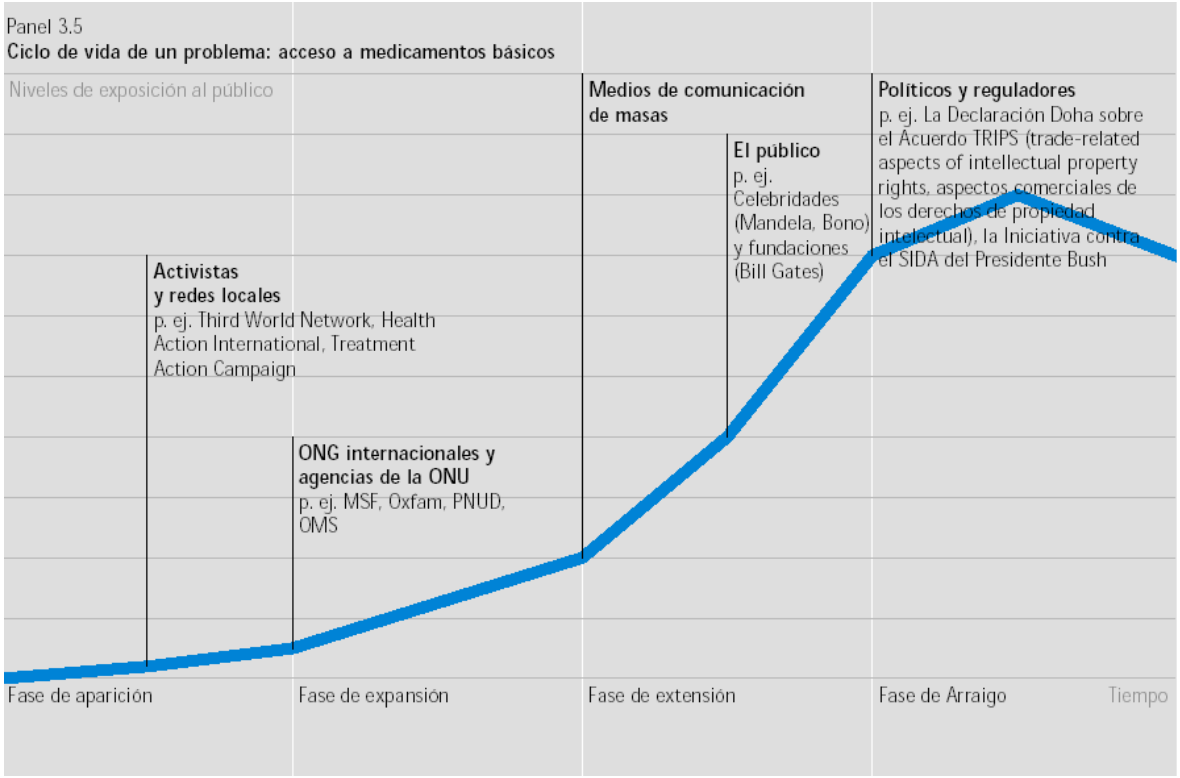
Lo que en ocasiones ocurre, es un déficit de comprensión de la situación de los países en desarrollo y de las posibilidades reales de cooperación a través de las ONG. Lecturas fragmentarias, parciales y simplistas por englobar la pobreza como la misma en todo lugar, no facilitan la actuación "contra" la pobreza, y se promueve una visión intrusiva de la cooperación, asumiendo que el otro no tiene capacidades, que necesita la ayuda y que es el mundo desarrollado quién sabe lo que el otro lado del mundo necesita. Estas posturas no facilitan un compromiso serio de la política de cooperación comunitaria con el desarrollo de las diferentes regiones.

El rol de las ONG de cooperación al desarrollo ha sido largamente discutido, como las implicancias de su accionar. No obstante, la tendencia general es el desarrollo de proyectos y una baja capacidad de incidencia política, a excepción de algunas organizaciones de mayor envergadura pero que, de todas formas se ven inmersas en el *sistema*, en la dinámica que se ha ido consolidando en torno a la gestión de las ayudas. En esta dinámica, denominada como la "cadena de la ayuda" (Sogge, 1998) se inscribe, y también circunscribe, el trabajo de las ONGD. En la segunda parte de esta Tesis, en el capítulo III, analizamos en detalle el mecanismo de esta cadena, de este proceso de producción de ayuda, resaltando las limitaciones que supone, intrínsecas a la propia dinámica.

La capacidad de actuación de las ONGD ha estado, y sigue estando, colmada de expectativas por su *postulado* a favor de los derechos sociales de los más desfavorecidos, por su muchas veces *teórica* independencia, como por la eficacia de actuación que en principio representan, al contar con menos costos que el sector público. No obstante, también se han generado voces críticas advirtiendo de sus posibilidades y condicionantes reales. En esta línea Ruiz Olabuénaga señala: "Las ONGs no forman parte de ningún paradigma alternativo exitoso y carecen de las cualidades que se les supone inherentes - la participación, la orientación comunitaria, el funcionamiento

democrático, la flexibilidad, la capacidad de innovación, la efectividad en los costos, la replicabilidad y la sustentabilidad-. Las ONGs no constituyen ningún tipo de alternativa al Estado y no pueden representar una alternativa al fracaso estatal, a causa de su esfera de acción y alcance limitado. La única alternativa al fracaso del Estado, que es además endémico, no es la privatización, el mercado ni ningún paradigma nuevo o alternativo, sino el Estado mismo" (Ruiz Olabuénaga, 2000a:202).

Gráfico 1: Ciclo de vida de un problema



Fuente: "La ONG del siglo XXI. En el Mercado, por el cambio" SustainAbility (2005)

Este gráfico ha sido publicado en el documento "La ONG del siglo XXI. En el Mercado, por el cambio" elaborado por la empresa consultora SustainAbility (2005) a partir de una investigación en la que participaron 200 personas de todo el mundo, entre las que se encontraban integrantes de ONG, empresas, gobiernos y universidades. Se destaca que The Global Compact y la United Nations Environment Programme UNEP, también firman la documentación. Es decir, grupos de Naciones Unidas están avalando esta tesis del "Cambio" donde activistas y redes locales detectarían el problema, a las ONG y agencias de la ONU les toca el papel de "generar una masa crítica que lleve el problema al programa de actuación de los que toman decisiones".

Es decir, a las ONG se las sitúa al inicio de la cadena, en un papel de generador de conciencia cuando su capacidad real de hacerlo es, en muchos casos, limitada. Son los Foros Sociales Mundiales u otros organismos internacionales de mayor envergadura quienes poseen mayor capacidad de incidencia en ese aspecto.

Llama la atención que en el informe se señala que las ONG deben "darse cuenta de que los mercados son fundamentales para su futuro" y percibir que éstos son más "eficientes y eficaces" que muchos de los enfoques tradicionales y "están convirtiéndose en canales legítimos para el cambio social".

Es decir, como en el área social, se reivindica el rol del sector privado (empresas) como agentes de cambio. Papel legítimo, por cierto, pero que puede convertirse en una herramienta de doble filo al quedar ligadas las ONG a las empresas y, con ello, perder capacidad de independencia.

No obstante, la capacidad de incidencia debería ser acentuada y defendida dado que: "Lo que hace imperativo para las ONG equipar su trabajo de desarrollo de base con su capacidad analítica y de presión. Con demasiada frecuencia hay una brecha entre el tipo de trabajo de prestación de servicios que las ONG hacen o apoyan en el terreno y el enfoque político más crítico que en un momento dado motivó su trabajo (...) Las ONG han sucumbido demasiado rápidamente a la noción de que la globalización en su forma actual es inevitable e irreversible, y por lo tanto han reducido su papel a aliviar sus efectos más perjudiciales" (Eade y Ligteringen, 2004:17).

Hay iniciativas en este camino como ha sido la "Llamada Global para actuar contra la Pobreza (Global Call Against Poverty - GCAP), red internacional que agrupa a organizaciones de la sociedad civil y a movimientos sociales de más de cien países para aunar esfuerzos. Las ONG españolas se han hecho eco de esta iniciativa a través de la Campaña "Pobreza Cero[31]" de la CONGDE con las consignas de "convertir la pobreza en historia" y de "ser la primera generación capaz de erradicar la pobreza". Se destaca que se convocó el 21 de octubre de 2007 una marcha en 50 ciudades españolas bajo el lema "Rebélate contra la Pobreza. Más hechos y menos palabras". En Madrid, según las cifras oficiales de los organizadores de la campaña, asistieron "miles de personas[32]", es decir, una capacidad de movilización

[31] Otra iniciativa española es la creación de parte de algunas ONG de la Plataforma 2015 y más para analizar como pueden contribuir a los Objetivos del Milenio.

[32] Nota publicada el 22/10/2007 titulada " Éxito de participación en la manifestación contra la pobreza en Madrid" en la página web de la Coordinadora de ONG

muy pobre. Sólo se movilizó un sector que no abarcó al conjunto de empleados, voluntarios y socios de las organizaciones (por no hablar de la sociedad en general).

Gilbert Rist (2002), se pregunta por las razones por las que se quiere hacer creer que el objetivo de "pobreza cero" es realizable. Si la lucha contra la pobreza es un eslogan o una coartada, si las recetas del Banco Mundial para vencerlas, van a ser esta vuelta "efectivas" o van a seguir condenando al mundo al triunfo de la mundialización. Rist señala que el problema de la pobreza no es otro que el de la riqueza y, esto, no se cuestiona.

O bien, como plantea José María Tortosa: "*el problema del subdesarrollo se origina en los países llamados desarrollados, se agudiza gracias a estos últimos con la visible colaboración de las elites de los países pobres y sólo se solucionará cuando los países llamados desarrollados cambien de políticas hacia los subdesarrollados y las elites muy ricas de los países pobres abandonen su actividad igualmente depredadora*" (Tortosa: 2001:12).

http://www.rebelatecontralapobreza.org/spip.php?article383 (consultada el 30 de junio de 2008)

II.ii. EL "TERCER SECTOR" Y LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES

El Tercer Sector

No existe aún un consenso respecto a la conceptualización del Tercer Sector. Su primera identificación se basa en una exclusión: lo que no es ámbito público (entendido como estatal) ni privado (entendido como mercado). Esta denominación no permite conocer lo que es el Tercer Sector, sino todo lo que –teóricamente- no abarca.

Generalmente, se concibe al Tercer Sector como un espacio social diferenciado, regido por otras leyes ("economía social") y regentes: "la categoría Tercer Sector sugiere un tercer sistema cuyo actor principal ahora es el ciudadano (es decir, el poder del pueblo), contrastado con el poder del príncipe (sistema estado) y con el poder del mercader (sistema mercado)" (De Melo Lisboa, 2004: 408).

La ausencia de búsqueda de lucro como de intereses políticos se presentan como factores altamente valorados que confieren nobleza a las organizaciones que lo componen. Así, la noción de Tercer Sector adquiere *connotaciones simbólicas* como un sector "promotor de una lógica superadora de la crisis del supuesto monolitismo burocrático de lo público/estatal, y a la vez de la violencia determinista del mercado, en un nuevo espacio por completo democrático y aconflictivo" (Albarracín, Ibáñez y Ortí, 1999: 64).

La carga simbólica que adquiere la noción de Tercer Sector no facilita una conceptualización del mismo que sirva de herramienta de análisis. "El tercer Sector es una convención carente de todo valor teórico y práctico y que sólo sirve para designar globalmente una enorme área de sujetos no incluidos ni en el *business* ni en el *government*, un área de gran complejidad y absolutamente heterogénea" (Ascoli, 1987:124 citado en Jerez, A. Y Revilla, M., 1997).

Este espacio heterogéneo, laxo que normalmente se lo sitúa entre el Estado y el mercado, engloba un sin fin de entidades no lucrativas, no gubernamentales, sumamente dispares (encontramos un gran abanico de asociaciones: deportivas, culturales, de salud, de atención social, de formación profesional, religiosas, de cooperación internacional, medioambientales, etc) desarticuladas entre sí.

Este amplio abanico de instituciones sociales son agrupadas bajo un gran paraguas denominado *Tercer Sector*, *sector no lucrativo*, *sector del voluntariado*, *sociedad civil* o *sector independiente*. No obstante, si bien las organizaciones que lo componen comparten características comunes (que consisten básicamente en diferenciarse del estado por lo no gubernamental –si bien se ocupan de problemáticas vinculadas a lo público- y de las empresas por lo no lucrativo –si bien son organizaciones privadas), no constituyen un entramado social, dado que no se encuentran articuladas entre sí y representan una realidad heterogénea, cambiante y con una pluralidad de lógicas, visiones y valores institucionales.

La denominación de este "conjunto asociativo" como Tercer Sector, sociedad civil o por todas las acepciones señaladas que comúnmente recibe es puesta en cuestión, precisamente por la dificultad primera de unir en el análisis a una realidad tan heterogénea, como también por la presunción simplista de la existencia de una tercera esfera separada del estado y del mercado.

La gerencia de estas entidades no gubernamentales es oficialmente independiente del estado y del mercado, si bien la necesidad de captación de fondos conduce, en muchos casos, a una dependencia del estado y/o del mercado. Ambos imponen objetivos, ritmos, modos de proceder y, sobre todo, el desarrollo de una competitividad entre las asociaciones y fundaciones que necesitan subvenciones y una "base social"[33] que garantice su funcionamiento. Además, se puede señalar que las organizaciones que lo componen compiten también con el Estado y con el Mercado al ofrecer servicios tradicionalmente abastecidos por ambas esferas. Por tanto, no se trataría de un sector "independiente".

No obstante, de cara a facilitar el análisis consideramos, y siguiendo a Roitter (2004), que se pueden diferenciar ciertos atributos nominales en un primer momento analítico, pero que luego deben ser contemplados en relación a las otras dos esferas. A pesar de la heterogeneidad y el divorcio que supone hablar de sector, concebir al Tercer Sector como productor de servicios de bienestar (en combinación o alternativo al Estado y las empresas) posibilita estimar su importancia económica, como también –y este es el objetivo de nuestro estudio- su importancia a nivel de los puestos de trabajo, remunerados y voluntarios, que moviliza.

De esta manera, "las asociaciones, sea cual sea su estatuto jurídico, pueden concebirse como un sector, no por compartir

[33] Los socios de las organizaciones suelen realizar contribuciones mensuales que son parte de los ingresos estables que las ONG poseen.

lógicas ni objetivos, sino por formar parte de un universo que produce servicios o es expresión de intereses y de proyectos políticos y que, a tal efecto, trabajan en un espacio diferenciable de la órbita estatal y las empresas. ¿Para qué sirve esto? Podríamos responder que, entre otras cosas, sirve para aumentar nuestras capacidades de generar conocimiento, ya que sin su legitimación como esfera social diferenciada difícilmente atraiga atención de diversos actores, académicos y no académicos, así como de las áreas de estimaciones económicas en los diversos países" (Roitter, 2004: 21).

Por tanto, consideramos al *Tercer Sector como un espacio dinámico, favorecido por el desarrollo democrático, de conformación de entidades privadas, que se autogestionan, no reparten beneficios y poseen fines vinculados a la producción de servicios de bienestar*.

En este sentido, el Tercer Sector se integra en el proceso de garantizar el bienestar. Ante los vacíos de atención y de servicios, se presentan las organizaciones no gubernamentales como *complemento* de la actuación estatal. De esta manera, su labor se considera *funcional* al Estado de Bienestar. De hecho, se concibe que el futuro del Estado del Bienestar exigirá una gestión pluralista del mismo (Cabra de Luna, 1996) por la multiplicidad de organizaciones que brindan servicios.

Ahora bien, es importante diferenciar la labor de estas asociaciones entre complementaria o alternativa. El concepto de Tercer Sector se acuñó en Estados Unidos en los inicios del siglo XX[34] "en un contexto de consolidación de tendencias políticamente conservadoras que se oponían a la extensión de las potestades del Estado en materia social, proceso que acompañó a la inigualable concentración de riquezas acaecida en esa época. La mezcla de darwinismo social y caridad de raíz religiosa dieron nacimiento a un discurso que veía la acción voluntaria como alternativa – y no como complemento – a la provisión estatal de servicios sociales" (Salamon citado en Roitter, 2004:22). Por tanto, Roitter afirma que la idea de sector puede considerarse como subproducto del neoliberalismo si se considera como alternativa a la acción estatal y como la propia esencia de la sociedad civil. No obstante, también puede significar la búsqueda de autonomía por parte de actores sociales que participan de lo público pero por fuera del Estado.

[34] La circulación del término " Tercer Sector" en los ámbitos académicos, empieza en alguna referencia esporádica en los años setenta, siendo James Douglas (1983) el primero en introducir explícitamente en el título de su trabajo la idea de Tercer Sector: Why Charity? The case for a Third Sector. Sin embargo, hasta bien entrados los años noventa no se empieza a utilizar sistemáticamente el término (Roitter, 2004).

La importancia económica del Tercer Sector

En el mundo

La consolidación del Tercer Sector en los últimos años puede verse reflejada por el volumen de recursos humanos y económicos que moviliza. Los datos que expondremos a continuación, son resultado de un estudio sobre el Tercer Sector en veintidós países, dirigido por Lester M. Salamon que la Universidad Johns Hopkins publica en 1999[35], según el cual en los últimos años se ha desarrollado una *revolución asociativa mundial,* un surgimiento masivo de actividades de voluntariado privadas y organizadas prácticamente en todos los rincones del mundo.

Los resultados del estudio (Salamon, 2001) ofrecen los siguientes datos que ponen de manifiesto que el sector no lucrativo representa una notable fuerza económica, representando importantes cuotas de empleo y gastos nacionales.

El estudio realiza una cuantificación de los recursos del Tercer Sector de los 22 países analizados, alcanzando la cifra de 1,1 billones de dólares. Se calcula que emplea aproximadamente el equivalente a 19 millones de trabajadores a jornada completa (datos de 1995).

Se destaca que si bien el estudio se publica por primera vez en 1999 y luego en 2001, la toma de los datos es del año 1995 cuando el sector se encontraba en plena expansión. No ha habido estudios posteriores que permitan actualizar la información, por lo cual nos ceñiremos a los datos existentes.

Cuadro 2. El sector no lucrativo en 22 países, 1995

1,1 billones de dólares en gastos
_ 4,6% del PIB

19 millones de empleados remunerados
_ 5% del empleo total no agrario
_ 10% del empleo total del sector servicios
_ 27% del empleo público

Fuente: Proyecto de estudio comparativo del sector no lucrativo Universidad Johns Hopkins, extraído de

[35] La versión al español fue publicada por la Fundación BBVA en octubre de 2001, pero también se basa en datos del año 1995 y tampoco ha sido actualizada. Se puede descargar el informe en la página de la Fundación: http://w3.grupobbva.com/TLFB/tlfb/TLFBindex_pub.jsp. (página consultada en septiembre del año 2005).

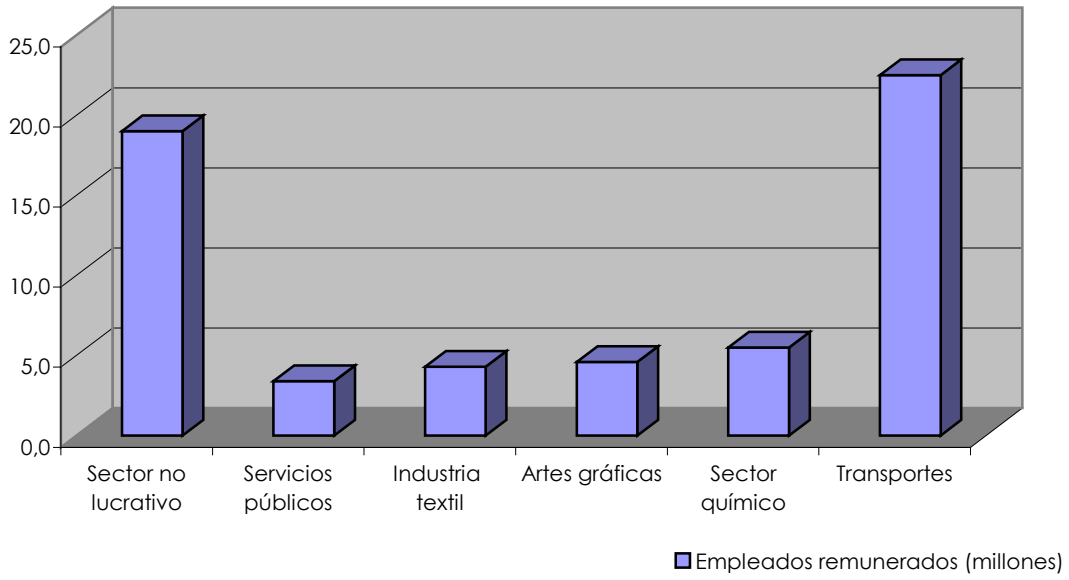
Salamon (2001): La sociedad civil global. Las dimensiones del sector no lucrativo, Fundación BBVA, Bilbao.

Además se realiza la siguiente extrapolación: si el sector no lucrativo formase una economía nacional independiente, comparado con el PIB de los países desarrollados, estaría situado en el octavo puesto, por encima de España. Es decir, se trataría de la octava mayor economía del mundo (ver gráfico en el ANEXO e)

El empleo del sector no lucrativo de los países analizados supera el conjunto del empleo de las mayores empresas privadas de cada país, en una proporción de 6 a 1 (19 millones de empleados del sector no lucrativo frente a 3,3 millones del conjunto del personal de las mayores empresas privadas de cada uno de los veintidós países (ver gráfico en el ANEXO e)

Como sector, supera a numerosos sectores económicos tradicionales. En los 22 países estudiados, el número de personas adscritas al sector no lucrativo supera al del sector de servicios públicos, la industria manufacturera textil, la industria papelera y de artes gráficas o el sector químico, y representa casi tanta mano de obra como en los sectores de transportes y comunicaciones.

Cuadro 3. Empleo en el sector no lucrativo en comparación con otros sectores, 1995



Fuente: Proyecto de estudio comparativo del sector no lucrativo Universidad Johns Hopkins, extraído de Salamon (2001): *La sociedad civil global. Las dimensiones del sector no lucrativo,* Fundación BBVA, Bilbao.

En los datos reflejados con anterioridad no se ha reflejado el trabajo voluntario que es parte constitutiva del Tercer Sector. Un promedio del 28% de la población de los países estudiados dedica parte de su tiempo a las organizaciones no lucrativas. Ello se traduce en un trabajo equivalente a otros 10,6 millones de empleados a tiempo completo, lo que eleva el número total de puestos a tiempo completo equivalentes de las organizaciones del sector no lucrativo a 29,6 millones. Incluidos los voluntarios, el sector representa, pues, de promedio, el 7% del total del empleo no agrario de estos países, el 14% del empleo del sector servicios y un sorprendente 41% del empleo del sector público (ver gráfico en el ANEXO e).

Respecto a la composición interna del empleo del sector Tercer Sector por regiones, se señala un mayor volumen de personas trabajando en el mismo en los países desarrollados, tanto a nivel de personal asalariado como voluntario.

Los servicios que brindan las organizaciones cuyos datos se recogen en el estudio ponen de manifiesto el predominio de servicios de bienestar social: educación (30%), sanidad (20%) y servicios sociales (18%). En el caso de las organizaciones españolas, más del 40% del empleo está destinado a cubrir servicios de atención social, seguidos de educación.

Por último se destaca que respecto a la estructura de ingresos del sector, los principales recursos provienen de cuotas y pago por servicios (49%), luego de fondos públicos (40%) y por último de donaciones privadas (11%).

En España

En España el estudio de la Universidad Johns Hopkins (dirigido por Lester Salamon y Helmut Anheier) ha sido coordinado por José Ignacio Ruiz Olabuénaga[36] (Ruiz Olabuénaga, 2000a) y también ha ofrecido información relevante más allá de posibilitar la comparación de la realidad de este sector con el resto del mundo. En adelante expondremos, casi literalmente, los principales resultados del estudio para el caso español.

El sector no lucrativo español concentra gran parte de sus recursos humanos y financieros en los campos del bienestar social, especialmente en el área de servicios sociales. Sin embargo, al contrario que en la mayoría de los otros países de

[36] José Ignacio Ruiz Olabuénaga ha actuado como colaborador local para el proyecto y junto a él, han prestado su colaboración Antonio Jiménez Lara, Demetrio Casado, José Luis Orella, Carmen Labrador, Mikel Mancisador y María Luisa Oyarzabal. Además, se añaden al equipo, los esfuerzos de un comité local de asesoramiento presidido por María Ángeles Oiarzabal.

la región europea occidental, las organizaciones no lucrativas españolas cuentan con mayores ingresos procedentes de las cuotas privadas que de subvenciones estatales. Otra particularidad es el nivel relativamente alto de donaciones privadas en los ingresos mixtos.

Respecto a la dimensión económica del sector, fue cuantificada en 22.600 millones de dólares sin tener en cuenta el componente religioso. Esta cifra representa el 4% del Producto Interior Bruto español.

Como fuente de empleo, representa una fuerza laboral equivalente a 475.179 trabajadores remunerados a jornada completa. Esta cifra constituye el 4,5% del total de los trabajadores españoles, exceptuando los que se dedican a la agricultura; el 6,8% de los trabajadores del sector de servicios; y casi la cuarta parte (22,9%) del personal empleado por la Administración pública en cualquiera de sus ámbitos: nacional, autonómico (regional) y municipal.

Cuadro 4. El sector no lucrativo en España, 1995

22.600 millones de dólares en gastos
_ 4,0% del PIB

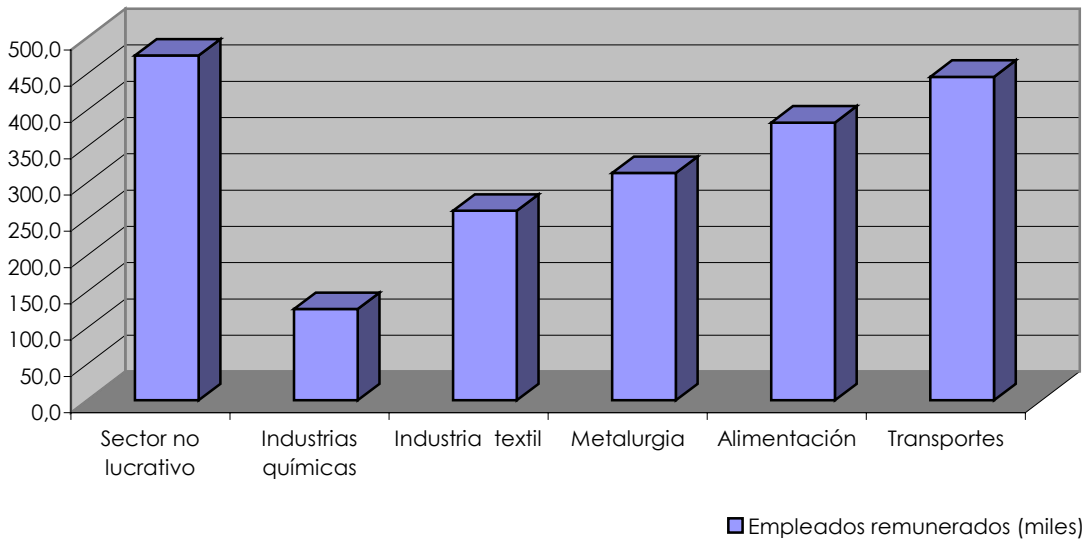
475.179 empleados remunerados
_ 4,5% del empleo total no agrario
_ 6,8% del empleo total del sector servicios
_ 22,9% del empleo público

Fuente: Proyecto de estudio comparativo del sector no lucrativo Universidad Johns Hopkins, extraído de Salamon (2001): La sociedad civil global. Las dimensiones del sector no lucrativo, Fundación BBVA, Bilbao.

El empleo no lucrativo en España sobrepasa con creces al empleo de la mayor empresa privada española, en una proporción de casi siete a uno. Así, en comparación con los 475.179 trabajadores remunerados de las organizaciones no lucrativas españolas, la mayor empresa privada de España, Telefónica, cuenta con sólo 68.380 empleados.

El sector no lucrativo emplea a más gente en España que muchas otras industrias del país, incluidos los sectores de transportes y comunicaciones; alimentación, bebidas y tabaco; metalurgia; industria textil; y las industrias químicas.

Cuadro 5. El empleo no lucrativo en España en contexto con otros sectores, 1995



Fuente: Proyecto de estudio comparativo del sector no lucrativo Universidad Johns Hopkins, extraído de Salamon (2001): *La sociedad civil global. Las dimensiones del sector no lucrativo,* Fundación BBVA, Bilbao.

Para conocer la verdadera envergadura del sector es necesario sumar el volumen de trabajo voluntario. De hecho, aproximadamente el 9,8% de la población adulta española afirma dedicar parte de su tiempo a colaborar con organizaciones no lucrativas, lo cual se traduce en otros 253.599 empleados, lo que aumenta el número total de empleados de las organizaciones no lucrativas españolas a 728.778, o al 6,8% del total del empleo no agrario en España (ver gráfico en el AEXO d).

Los datos recogidos en el presente apartado ponen de manifiesto la relevancia económica y social (y también académica) del Tercer Sector que podrían reafirmar las teorías oficiales sobre el Tercer Sector que lo definen como generador neto de empleo. No obstante, estos datos ponen en evidencia la "fachada" del Tercer Sector pero no la realidad laboral del mismo. Para ello consideramos necesario adentrarnos en el análisis de las organizaciones que lo componen como de sus actores.

Las organizaciones del Tercer Sector

El Tercer Sector esta compuesto por una gran variedad y heterogeneidad de asociaciones, cuya gran mayoría ha surgido con el desarrollo democrático, lo cual explica, en parte, el

retraso español en el desarrollo del Tercer Sector, cuya andadura cuenta con mayor trayectoria en Europa.

Esto no quiere decir que antes no hubiera este tipo de organizaciones. Desde luego que su trayectoria se remonta históricamente en las antiguas redes de tutela o instituciones de beneficencia, deportivas y culturales. No obstante, como conjunto y ante la gran diversidad de organizaciones que se han ido creando de modo vertiginoso, constituyen una realidad nueva, un *sector emergente.*

Para comprender el mundo del trabajo en éstas organizaciones, comenzaremos definiendo qué es una ONG, como también especificando que tipo de ONG, entre la amplia diversidad existente, constituyen el objeto de análisis de la presente investigación.

Definición de ONG

Las organizaciones no gubernamentales sin fines de lucro que pertenecen al Tercer Sector, a pesar de su heterogeneidad, reúnen características comunes. Para analizarlas, seguiremos la definición propuesta en el citado estudio sobre el Tercer Sector dirigido por Lester M. Salamon.

Los rasgos comunes que comparten son:

- "Organizaciones; es decir, poseen una presencia y una estructura institucionales.
- Privadas; están separadas institucionalmente del Estado.
- Que no reparten beneficios; no generan beneficios para sus gestores o el conjunto de los ¨titulares¨ de las mismas.
- Autónomas, controlan esencialmente sus propias actividades.
- Con la participación de voluntarios; la pertenencia a ellas no está legalmente impuesta y atraen un cierto nivel de aportaciones voluntarias de tiempo o dinero" (Salamon, 1999:1).

A esta suma de factores, es necesario añadir una finalidad en común, finalidad que adquiere particularidades diferentes en cada organización. Los objetivos que persiguen (culturales, deportivos, benéficos, de cooperación al desarrollo, de asistencia a personas en situación de desigualdad, a personas mayores, a personas con discapacidad, medioambientales, etc.) pueden resumirse en realizar una contribución al bienestar.

Consideramos que son *Organizaciones no gubernamentales sin fines de lucro autónomas de participación voluntaria que contribuyen con el bienestar social.*

En la realidad, cada "postulado" que conlleva la definición adquiere sus matices, al haber organizaciones cuya autonomía pueda ser realmente cuestionada o bien que carezcan de voluntarios y, en una gran minoría, cuya finalidad y carencia de ánimo de lucro real, pueda ser cuestionada.

Existe una normativa internacional y nacional que ampara la constitución y funcionamiento de las ONG basadas en el derecho de libertad de expresión y asociación[37].

La primer regulación del sector en España[38] se refleja en la Ley de Asociaciones de 1964 y el Orden de regulación del Registro de Asociaciones (1965) que en el caso de las Fundaciones se retrasa hasta 1994 con la Ley 30/1994 de Fundaciones y de Incentivos fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General. Es en 1996 cuando se crea la primera Ley de voluntariado (Ley 6/1996 de 15 de enero del Voluntariado), sobre la cual volveremos más adelante.

El desarrollo normativo que sigue a la creación de estas leyes, tanto en lo que compete a las fundaciones como a las asociaciones ha posibilitado regular en alguna medida el funcionamiento de las entidades, creándose en 1998 una ley específica de Cooperación al Desarrollo (Ley 23/1998 de 7 de julio de Cooperación Internacional para el Desarrollo). No obstante, como plantea Antonio Madrid (1997) desde una perspectiva jurídica formal, quedan cuestiones pendientes a las que el derecho, pese a la existencia de regulaciones específicas, no ofrece soluciones satisfactorias.

A nivel jurídico, las entidades pueden clasificarse del siguiente modo (Casado, 1989):

- Asociaciones:
    - Asociaciones de hecho (no formalizaron su constitución)

[37] El artículo 20 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 protege el derecho de los individuos a " reunirse o asociarse de manera pacífica" . El artículo 19 establece " que todas las personas tienen el derecho a la libertad de opinión y expresión" . Por otro lado, está el Convenio Internacional de los Derechos Civiles y Políticos de 1966 es un tratado multilateral, con carácter obligatorio ratificado por más de 135 países, garantiza el derecho de realizar asambleas pacíficas y la libertad de asociación, además de la protección de la propia Constitución española 1978 (INEM, 200).

[38] Dentro de las competencias de las Comunidades Autónomas se incluye la creación de marcos normativos de regulación del voluntariado, las organizaciones y las actividades de carácter social o asistencial.

- Asociaciones en régimen general.
- Asociaciones en régimen especial (mutuas y mutualidades voluntarias)
- Entes asociativos de derecho canónico (en virtud del acuerdo entre la Santa Sede y el Gobierno Español de 1979).

- Corporaciones de derecho público (raíz social-civil por ejemplo los colegios profesionales)
- Fundaciones (fundaciones de derecho estatal privado o canónico, se excluyen las fiduciarias y las de interés particular y familiar)
- Otras (obras voluntarias de partidos, sindicatos, acciones sociales empresariales, etc.)

Las Asociaciones, según lo propuesto por Casado (1996) y siguiendo la clásica clasificación de Lord Beveridge, se distinguen entre:

- Los *grupos de autoayuda* (ayuda mutua) son aquellas organizaciones constituidas por los propios beneficiarios (por ejemplo "Secretariado General Gitano") o por familiares de los afectados (por ejemplo "Asociación de Familiares y Amigos de Enfermos de Alzheimer de Burgos" o "Jardines de España" que trabaja con personas con discapacidad mental, creada en origen por un grupo de padres). Dentro de este grupo de autoayuda se incluye normalmente a las entidades tradicionales dedicadas a la previsión social.

- Los *grupos de heteroayuda* (solidaridad altruista) son aquellas organizaciones constituidas por personas que desean contribuir a cambiar la realidad del otro o a mejorar su calidad de vida (por ejemplo "Madrid Puerta Abierta" que trabaja con personas inmigrantes, o "RAIS" que trabaja con personas sin techo, o " APRAMP" que trabaja con personas que ejercen la prostitución, etc.). En este grupo también se encuentran las entidades que trabajan en cooperación internacional, en defensa de los derechos humanos o en temas medioambientales.

Esta tipología posibilita comprender el origen de muchas organizaciones aunque en su evolución no conserven el tipo "puro". Por ejemplo, una asociación que se conforma por familiares de personas discapacitadas, una vez que consolida su trabajo, constituye un centro de día y la administración le concede "conciertos de plazas" (es decir le subvenciona mensualmente un determinado número de plazas) también le derivará por medio de los servicios públicos a otros usuarios del Centro. Así, comenzarán a colaborar con otras personas, con

las mismas necesidades, pero que no formaron parte del proyecto inicial de la asociación[39].

Las fundaciones, según la Ley 30/1994 son "organizaciones constituidas sin ánimo de lucro que, por voluntad de sus creadores, tienen afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de fines de interés general".

Centraremos nuestro análisis en el estudio de asociaciones y fundaciones del Tercer Sector, destacando que la diferencia jurídica entre ambas aporta elementos de análisis que pueden ser significativos para nuestro estudio, como por ejemplo la participación del voluntariado que las fundaciones no requieren, pero que deben ser relativizadas dado que, con la publicación de la Ley 49/2002 de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, muchas asociaciones se han convertido en fundaciones con el objeto de percibir los mismos beneficios fiscales.

Otros estudios proponen diferentes clasificaciones de las organizaciones no gubernamentales en función de criterios como su finalidad (García Roca, 1996), por la participación de sus asociados (Ruiz, 1994), o la seguida por el Registro de Asociaciones.[40]

El objeto de estudio de nuestra investigación no es el conjunto asociativo en general que incluye a entidades culturales, medioambientales, clubes deportivos, etc. La investigación se centra en el trabajo en el "mundo de la solidaridad", entendida como la ayuda al otro o la heteroayuda con una finalidad social.

Dentro de las entidades con "finalidad social", se clasifican dos tipos en función al contenido, a los destinatarios de su acción y ámbito geográfico de la ayuda: organizaciones de ***intervención social*** y de ***cooperación al desarrollo.*** Es en estos dos tipos de entidades donde se centra el análisis.

[39] Por ejemplo, la Asociación " El Despertar" (Madrid) que se funda en 1991 con el fin de brindar tratamiento asistencial, rehabilitación y, en la medida de lo posible, reinserción de paralíticos cerebrales, cualquiera sea su grado de minusvalía psíquica, física o sensorial. Los padres de los usuarios fueron quienes constituyeron las asociación liderados por el renombrado periodista Andrés María Aberasturi Ferrer.

[40] El Registro Nacional de Asociaciones clasifica a las entidades en: asociaciones culturales e ideológicas; deportivas; recreativas y juveniles; disminuidos físicos y psíquicos; económicas y profesionales; familiares, consumidores y tercera edad; femeninas; filantrópicas; educativas; vecinos.

Las entidades abocadas a la cooperación internacional, suelen autodenominarse "ONG para el Desarrollo" [41]y cooperan mediante la implementación de programas y proyectos con los países del sur (heteroayuda). Tienen una estructura organizacional en España con personal remunerado y voluntario encargado de captar fondos para realizar proyectos de desarrollo en países del sur y/o para sensibilizar a la población del norte sobre los problemas del sur. Para su ejecución trabajan en conjunto con organizaciones locales (que pueden pertenecer a su misma organización matriz o ser totalmente independientes) que los ejecutan. En algunos casos participa personal "expatriado" de la organización, voluntario o remunerado.

Las entidades de intervención social, pueden ser de ayuda mutua o heteroayuda y trabajan en España con personal remunerado y voluntario en la atención de colectivos desfavorecidos o en riesgo de exclusión social (personas con discapacidad física o psíquica, reclusos, drogodependientes, personas sin techo, minorías excluidas, personas inmigrantes, personas mayores o con enfermedades neurodegenerativas y otras personas en riesgo de exclusión social).

Nos centraremos, por tanto, en el análisis de entidades del Tercer Sector que "ofrecen servicios" contribuyendo con el bienestar a nivel nacional y mundial.

Mapa del Tercer Sector en España

Si bien acotaremos el estudio a organizaciones que poseen sede en la Comunidad de Madrid, reflejaremos brevemente un "mapa de las ONG" en España, conforme a los datos reflejados en el estudio realizado por la Fundación Tomillo "Empleo y trabajo voluntario en las ONG de acción social" elaborado en 1999 y publicado en 2000.[42]

[41] Las organizaciones dedicadas a la cooperación, han incluido a la sigla " ONG" (Organización No Gubernamental) una " D" final (" Desarrollo") para diferenciarse de las ONG de servicios sociales. En este informe se utiliza el término " ONG" para denominar al conjunto de las entidades, dado que nos interesa realizar un análisis a nivel agregado. Cuando sea intención diferenciar, se anotará " de intervención social" o " de cooperación" en función de las caracterizaciones realizadas. Respecto al uso del plural, no se aplicará una " s" final (ONGs u ONG´s), respetando las reglas de la lengua española.

[42] Una vez más carecemos de datos más actualizados sobre el sector que cuenten con datos específicos sobre entidades de intervención social. Existe un estudio posterior (García Delgado, 2004) con datos de 2001, pero en el que se contabiliza de modo agregado las Asociaciones, Fundaciones, Entidades Singulares, Cooperativas, Sociedades Laborales y Mutualidades (Tercer Sector en el sentido amplio).

En el estudio de la Fundación Tomillo se tienen en consideración las entidades que prestan servicios sociales en España, dejando fuera las organizaciones de cooperación. Cuando nos centramos en el análisis en la Comunidad de Madrid, presentamos datos agregados.

En la medida que se utilizan fuentes secundarias para la cuantificación del sector, para cuya elaboración se ha partido de premisas y enfoques diferenciados al presente, no es posible ofrecer datos "concretos" y exclusivos de las entidades objeto de estudio. Se ha utilizado la fuente señalada por el nivel de detalle que ofrece y dado que acota el estudio a entidades de acción social.

En la publicación *Las cuentas de la economía social. El Tercer Sector en España*, cuyo director es José Luis García Delgado (2004), se realiza un esfuerzo por "cuantificar para conocer" la realidad del sector, configurando las cuentas satélite y haciendo un relevamiento de los datos existentes (en donde el último año de recogida de datos es el año 2001). Se logra hacer "un ejercicio aproximado (...) bajo distintos supuestos que imponen cautela en el análisis" (García Delgado, 2004:82). Es decir, los diferentes abordajes metodológicos y la falta de fuentes oficiales unívocas no facilitan ni la cuantificación, ni el conocimiento del sector. [43]

Según este informe, que no se circunscribe a las entidades de acción social sino que es abarcativo del conjunto del Tercer Sector, el total de entidades que se cuantifican, dentro del territorio español, asciende a 164.000 organizaciones. Otros informes arrojan cifras aún más altas (ver ANEXO e Gráficos que revelan la dimensión del Tercer Sector).

La disparidad de datos que ofrecen unos y otros estudios es analizada por Julia Montserrat Cordorniu (2003) en un ejercicio de medición de la dimensión de las organizaciones voluntarias, donde resalta que a la falta de información estadística se le suma la falta de precisión sobre las organizaciones "activas", siendo muy factible que se esté sobredimensionando su número. [44]

[43] Se destaca que al momento de presentar la Tesis Doctoral al Departamento de Sociología III, de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, de la Universidad Complutense de Madrid, se ha querido actualizar los datos que fueron recolectados en los inicios de la investigación. No obstante, las carencias de registros unificados y oficiales, no ha permitido hacerlo. Las fuentes que han sido utilizadas, fueron elaboradas "ad hoc·" con el objeto de cuantificar el sector, pero los estudios no han sido actualizados. Algunas Comunidades Autónomas han realizado esfuerzos por cuantificar el sector dentro de su comunidad, pero no es el caso de Madrid.

[44] La autora propone: "A nivel metodológico se debería sustituir la percepción del "elevado" número de organizaciones no lucrativas por la "certeza" del número de organizaciones

Según el informe de la Fundación Tomillo, el número total de asociaciones, fundaciones de acción social y federaciones y confederaciones de las mismas, asciende a 11.043, con la siguiente distribución según personalidad jurídica y comunidad autónoma:

Cuadro 6. Distribución de las Organizaciones del Tercer Sector en España por personalidad jurídica y Comunidad Autónoma (1999)

Comunidad Autónoma	Fundaciones	Asociaciones	Otras	Total
Andalucía	***103***	***1.467***	***7***	***1.577***
Aragón	88	334	4	426
Asturias	53	151	0	204
Baleares	55	171	3	229
Canarias	33	262	2	297
Cantabria	94	109	0	203
Castilla León	207	602	7	816
Castilla La Mancha	97	400	3	500
Cataluña	***597***	***1.326***	***27***	***1.950***
Valencia	95	625	8	728
Extremadura	35	215	2	252
Galicia	78	386	5	469
Madrid	***591***	***1.313***	***86***	***1.990***
Murcia	48	276	2	326
Navarra	22	138	1	161
País Vasco	158	650	0	808
La Rioja	28	77	2	107
Total	**2.382**	**8.502**	**159**	**11.043**

Fuente: Fundación Tomillo, *Empleo y trabajo voluntario en las ONG de acción social,* (2000)

Del Directorio de ONG de acción social que se utiliza en el estudio, que recoge más de 11.000 entidades, se indica que el

activas". Conocer la realidad del número de organizaciones (universo) permitiría no sobredimensionar los resultados de los estudios realizados a partir de muestras poblacionales. Asimismo, seria conveniente poder disponer de estadísticas con datos homogéneos sobre las actividades y datos económicos de las organizaciones. Estos problemas podrían ser subsandos si las Administraciones públicas (Ministerio, Protectorado de Fundaciones) dispusieran de unos Registros de organizaciones activas, únicos o coordinados entre si para evitar duplicidades, dispusieran instrucciones para homogeneizar la información económica y asistencial contenida en las Memorias de las entidades y reglamentaran sobre la obligación anual por parte de todas las entidades de presentar sus cuentas anuales" (Montserrat Codornui, 2003:211). Se destaca que la *Ley* Orgánica 1/*2002*, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación obliga a la presentación de cuentas anuales y a "actualizar" la situación de la entidad ante el Ministerio. No obstante muchas entidades de pequeñas dimensiones, si bien siguen en actividad, no se han ajustado a la ley.

77% son asociaciones, un 22% son fundaciones y 1% restante corresponde a federaciones y confederaciones. La mayor parte de las entidades se ubican en Madrid (17,9%), Cataluña (17,6%) y Andalucía (14,2%).

Por personalidad jurídica, se destaca que el 50% de las fundaciones se encuentra ubicado en Madrid y en Cataluña.

La Rioja, Navarra, Madrid, el País Vasco y Cantabria son las comunidades con mayor densidad de ONG de acción social: en torno a cuatro entidades por cada 10.000 habitantes.

Este volumen organizacional se ha generado en los últimos años, si bien históricamente han existido fundaciones en España. El crecimiento comienza en los años ochenta del siglo XX alcanzando un hito vertiginoso en los 90. El 47% de las entidades de acción social nacieron en los años 90 y sólo el 18% antes de los años 80. La proliferación del Tercer Sector en España, se explica sobre todo, con el fin del régimen franquista y la instauración de la democracia (Giner de Grado: 1996).

A excepción de Cruz Roja que se crea en 1864 en España con fuertes vínculos a la jefatura de estado, las primeras ONG del Tercer Sector de este país nacen de la mano de la Iglesia Católica como Cáritas, que surge en 1942, AMS (ahora OCSI-AMS), OCAHA (ahora OCAHA-Cristianos del Sur) en 1957. En el marco del Concilio Vaticano II y la encíclica "Populorum Progressio"[45] se crearon otras ONG que aún vinculadas a la Iglesia católica tenían como misión promover el desarrollo de los países del Tercer Mundo como Intermón en 1956, IEPALA en 1958, Campaña contra el Hambre-creada en 1960 por las Mujeres de Acción que actualmente se llama Manos Unidas o Justicia y Paz en 1967 (Pérez Soba, 1997). Con el auge de los movimientos civiles se constituye en España, Médicos Mundi en los años 60. Luego surgen algunas entidades dispersas hasta los años 80 cuando comienza el despegue del crecimiento debido al desarrollo económico del país y su consolidación democrática, el ingreso en la Unión Europea y la captación de sus fondos, el impulso mediático de la labor de las ONG y la creación de la infraestructura administrativa para canalizar las ayudas. En 1983 se constituye la Coordinadora Española de ONG para el Desarrollo (CONGDE)[46], en 1985 la Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamérica – SECIPI- y en

[45] Firmada por Pablo VI el 26 de mayo de 1961. La traducción de su título es: " El progreso de los pueblos" , y su subtítulo: " sobre la necesidad de promover el desarrollo de los pueblos" .

[46] Esta creación se oficializa recién en 1986 cuando se registran oficialmente sus estatutos.

1988 la Agencia Española de Cooperación Internacional –A.E.C.I.[47]- (INEM, 2000).

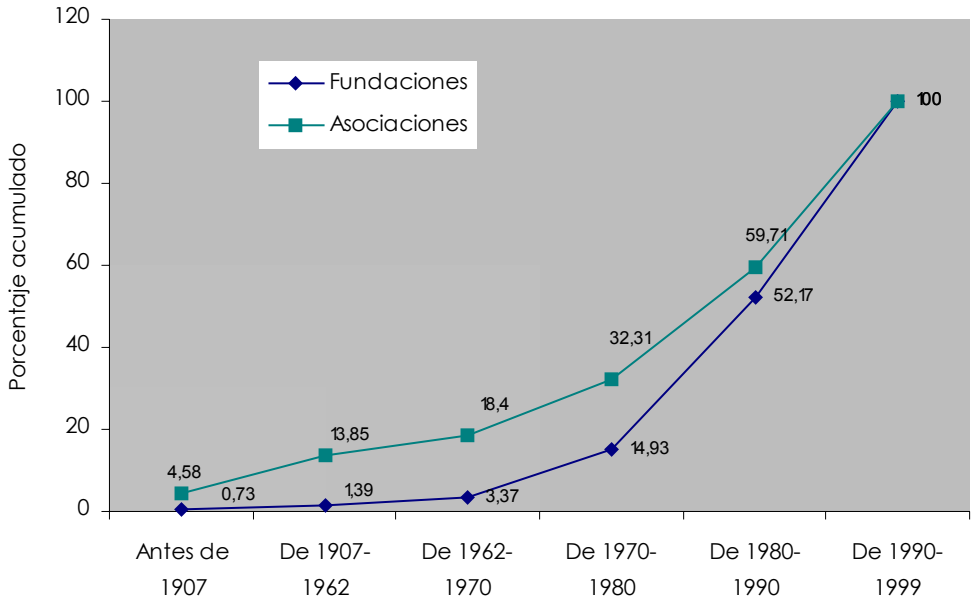
Recién en 1980 el FMI consideró a España como "país industrializado" , siendo catalogada por el Banco Mundial como "país en vías de desarrollo" hasta 1981, lo que implicaba ser país receptor de la Ayuda Oficial Internacional al Desarrollo. Es a partir de estas fechas que empieza a ser exclusivamente país donante, desarrollando, por tanto infraestructura para hacerlo. Es en 1991 que España se incorpora al Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico), integración que también contribuirá al impuso del Sector (Pérez Soba, 1997).

De hecho, en los años 90 crece considerablemente el movimiento. La Plataforma 0,7% constituida en 1993 ha sido un punto de inflexión para el Tercer Sector, en tanto se ha vislumbrado como movimiento social. Se desencadenaron numerosas movilizaciones con el objeto de presionar al Gobierno para que cumpla la proposición no de ley aprobada de forma unánime en 1982 por el Senado español de destinar el 0,7% del PIB a la AOD (Ayuda Oficial al Desarrollo) –a fecha de hoy tampoco se ha cumplido dicho objetivo -. La movilización de mayor trascendencia fue la "Acampada de Solidaridad" que tuvo lugar desde el 17 de septiembre al 20 de noviembre de 1994, en el paseo de la Castellana de Madrid y que se reprodujo en varios puntos de España, llegando a haber unas 40 acampadas simultáneas, que desencadenaron la Plataforma 0,7%PIB, fueron surgiendo sin cesar numerosas ONG en España, al punto que en dos años se duplicaron los fondos que gestionaban (Pérez-Soba, 1997).

En el siguiente cuadro se puede constatar el vertiginoso crecimiento de las organizaciones de acción social en España, donde el inicio de la democracia es un factor clave, propiciando un escenario "participativo" que posibilitó la constitución de muchas organizaciones, pero cuyo principal salto se da en la década de los noventa.

[47] Actualmente la Agencia se denomina Agencia Española de Cooperación al Desarrollo (AECID).

Cuadro 7. Distribución de las Organizaciones del Tercer Sector (Asociaciones y Fundaciones) en España Según su fecha de constitución (1999)



Fuente: Fundación Tomillo, *Empleo y trabajo voluntario en las ONG de acción social*, (2000)

No obstante, el desarrollo de la democracia no puede ser considerado como un factor unicausal del crecimiento del sector. De hecho, como señala Ruiz Olabuénaga (2000a) en el caso español se ha visto condicionado por una combinación de diferentes factores y como la presencia social hegemónica de la iglesia católica con su peso de tradición histórica, el proceso de secularización de la sociedad española que se traduce en una pérdida de poder y presencia de lo religioso (lo católico), la dinámica de corporatización social, el condicionamiento de los principios ideológicos de la economía social y el proceso de retorno de la sociedad civil a participar en la gestión de la cosa pública.

Es interesante resaltar la "versión oficial de la administración" respecto a la proliferación de ONG en la década de los 90. Este crecimiento es explicado mediante cuatro motivos:

- "Mayor disponibilidad de tiempo libre
- Retraso de incorporación al trabajo de los jóvenes
- Percepción de aumento de necesidades y grupos de marginación (inmigrantes)
- Crecimiento de subvenciones y ayudas a nivel local, autonómico, nacional y europeo" (INEM, 2000:23)

Este análisis, más que sesgado parece "ocultista", en la medida que no contempla la necesidad existente de cobertura de servicios sociales que el Estado no cubre como de niveles comprometidos de ayuda al desarrollo. El único punto que hace referencia a una necesidad, es enfocado como un problema de "percepción" y de inmigración, olvidando todos los colectivos beneficiarios con los que trabajan las ONG (cabe destacar que en el mismo documento del INEM se señala que sólo el 11,1% de las entidades trabajan con "minorías"-no se utiliza el término inmigrantes-). Los dos primeros puntos dan cuenta de una realidad laboral "institucionalizada" que no es puesta en tela de juicio.

Volviendo al informe de la Fundación Tomillo, se señala que los ingresos anuales que perciben las ONG, en el citado informe se calcula una media de ingresos por organización que se sitúa en torno a los 516.870 € (86 millones de pesetas). Respecto a la estructura de los ingresos, se señala que el 53% de estos procede de subvenciones de administraciones públicas. Las cuotas de los socios y las donaciones de particulares aportan, en media, otro 25% de los ingresos y la prestación de servicios un 15% adicional. Las actividades comerciales (3%) y otras fuentes de financiación (4,3%) tienen una importancia menor.

Se destaca que el 82,5% de las entidades tiene establecido un convenio o acuerdo de gestión de servicios con algún organismo público. Este tipo de relaciones es más frecuente en las asociaciones (86%) que en las fundaciones (75%).

En cuanto a los gastos, las entidades destinan el 50% del gasto total a la ejecución de las actividades. La remuneración del personal asalariado absorbe en torno al 35% del gasto y un 17% adicional se destina al mantenimiento de infraestructuras y a gastos de dirección (dirección y administración).

Con relación al número de trabajadores, según lo reflejado en el informe, el 50% tiene 20 trabajadores o menos y el 75% no supera los 37 trabajadores. Las Fundaciones presentan un mayor tamaño promedio que las Asociaciones. Más adelante volveremos sobre este punto centrándonos en el análisis de las organizaciones en Madrid y sumando los datos relativos a las organizaciones de cooperación al desarrollo. No obstante hay que destacar que estos datos corresponden al análisis de las entidades que brindan servicios sociales en España, por tanto se acota el universo de análisis (en el capítulo anterior se hacía referencia a todas las organizaciones no lucrativas en el informe de Salamon).

Conforme los datos aportados en la citada investigación dirigida por García Delgado (2004), que contabiliza también el total del sector, cuantifica en 835.409 los asalariados (6% del

total de la economía española). En este informe se especifica que, como existe una amplia tendencia al empleo parcial, el "empleo equivalente" de los asalariados se reduce a 721.639 trabajadores (de los 835.409). Si se unifica el empleo "equivalente" de remunerados y voluntarios, la cifra asciende a 1.210.081 trabajadores (9% del total de la economía española).

Según el Informe de la Fundación Tomillo, el número de trabajadores en las entidades de acción social asciende a 1.357.321, de los cuales en torno a 284.000 tendrían una relación laboral como asalariados con las entidades –por tanto 2 de cada 100 asalariados en España trabaja en una ONG de acción social-. Sin embargo, como en el Tercer Sector el trabajo a tiempo parcial es una práctica generalizada, en el estudio también se propone calcular el número de trabajadores a tiempo completo equivalente (TCE). Según esta variable, el número de trabajadores se aproximaría a los 450.000, de los cuales unos 215.000 serían asalariados (TCE) –lo que representa el 1,9% en el total de asalariados a TCE de la economía española. (Fundación Tomillo, 2000).

Mapa del Tercer Sector en Madrid

Para aproximarnos a la realidad organizativa de Madrid, tomamos como referencia los datos reflejados en el estudio "Las ONG´s y las Fundaciones y su contribución al empleo" del INEM (2000) dado que reflejan datos agregados sobre las entidades de servicios sociales y de cooperación. Existen, por tanto diferencias con las cifras del informe de la Fundación Tomillo reflejadas anteriormente, según las cuales en Madrid existen 1.990 entidades. Según el estudio del INEM, este total asciende a 2.402 entidades (los datos fueron relevados aproximadamente en las mismas fechas), de las cuales se estima estén operativas 1.663

Según el informe del INEM, la composición asociativa en Madrid es la siguiente:

Cuadro 8. Composición de las ONG en Madrid

Total Entidades en Madrid	**2.402**
asociaciones / federaciones	1.898
fundaciones	504
% sobre el nivel nacional	15,8%
Entidades operativas (estimación)	**1.663**

Fuente: INEM, *Las ONG´s y las Fundaciones y su contribución al empleo*, (2000)

Como se refleja en el gráfico, el porcentaje de asociaciones es significativamente mayor (79%) al de las fundaciones en la Comunidad de Madrid.

Respecto al total de trabajadores, en el informe se señala un total de 158.219 personas, de las cuales el 81% es voluntario. El número de contratados es de 29.274 personas, lo que representa el 1,49% sobre el total de ocupados.

El número de voluntarios asciende a 128.943 personas, de las cuales el 20,6% realiza labores diarias y el 54,8%, trabaja varios días a la semana (más de dos). Si sumamos ambos porcentajes, podemos afirmar que el 75% de los voluntarios realiza labores continuas en las organizaciones.

Cuadro 9. Composición de los trabajadores de las ONG en Madrid y su dedicación

Modalidad / dedicación de Trabajo	**Total (*)**	**%**	**% acumulado**
Contratados	29.274	18,50	
A tiempo total	*21.091*	*72,05*	*72,05*
A tiempo parcial	*8.183*	*27,95*	*100,00*
Voluntarios	128.945	81,50	
Todos los días de la semana	*26.567*	*20,60*	*20,60*
Varios días a la semana	*70.713*	*54,84*	*75,44*
Una o dos veces a la semana	*16.356*	*12,68*	*88,13*
De vez en cuando	*3.863*	*3,00*	*91,12*
Otras alternativas	*11.446*	*8,88*	*100,00*
Total	**158.219**	**100,00**	

(*) Se destaca que en el informe se refleja como total de voluntarios la cifra de 128.943 y como total de personal 158.217.
Fuente: Elaboración propia. Datos de INEM, *Las ONG´s y las Fundaciones y su contribución al empleo*, (2000)

Respecto a los servicios que ofrecen, en el informe del INEM se catalogan del siguiente modo conforme al área de actividad:

Gráfico 10: Servicios ofrecidos por las ONG de cooperación y de intervención social

Área de Actividad	Principales servicios ofrecidos	Servicios más característicos
Cooperación al desarrollo	- Formación y capacitación - Protección de la salud - Progreso del desarrollo comunitario - Atención a familias - Proyectos de inserción laboral	- Formación y capacitación - Protección de la salud - Progreso del desarrollo comunitario - Atención a familias - Proyectos de inserción laboral - Atención al menor - Campañas de sensibilización
Salud / asistencia sanitaria	- Protección de la salud - Atención a familias - Formación y capacitación - Atención a discapacitados	- Protección de la salud - Atención a familias
Asistencia Social	- Formación y capacitación - Atención a familias - Atención a discapacitados	- Protección de la salud - Servicios sociales: información y asesoramiento. - Desintoxicación drogodependientes
Promoción del voluntariado	- Formación y capacitación - Campañas de información y sensibilización - Atención a familias - Servicios sociales: información y asesoramiento	- Proyectos de inserción laboral - Formación y capacitación - Campañas de información y sensibilización - Servicios sociales: información y asesoramiento - Campaña / apoyo domiciliario

Área de Actividad	Principales servicios ofrecidos	Servicios más característicos
Derechos Humanos	- Formación y capacitación - Protección de la Salud - Progreso del desarrollo comunitario - Proyectos de inserción laboral	- Formación y capacitación - Progreso del desarrollo comunitario - Atención a la mujer - Atención al menor - Protección de la salud - Campañas de información y sensibilización - Servicios sociales: información y asesoramiento. - Atención al menor - Atención a la mujer - Actividades lúdicas - Estudios de necesidades
Empleo y economía social	- Proyectos de inserción laboral - Formación y capacitación - Atención a discapacitados	- Protección de la salud - Atención a familias

Fuente: INEM 2000

Los servicios prestados están parcialmente reflejados en el cuadro, pero se cita con un propósito meramente descriptivo, de primera visualización de las actividades que desarrollan las organizaciones. Las áreas de actividad son dinámicas dado que las organizaciones pueden asumir más de una o agruparlas en un mismo objetivo. Como señala Ruiz Olabuénaga "delimitar los campos de actuación del sector español en términos precisos y exactos es hoy por hoy una tarea imposible" (Ruiz Olabuénaga, 2005:157). A modo ilustrativo, se considera que refleja el contenido del trabajo que realizan las ONG que, como señalamos está vinculado al objetivo de la producción de servicios para la "contribución al bienestar".

La naturaleza de la actividad de las entidades de cooperación al desarrollo que se refleja en el cuadro es sin lugar a dudas la menos fidedigna e incompleta. Es por ello que se recoge la clasificación de organizaciones realizada por Gómez Galán y Sanahuja (1999), en la que se señalan perfiles de entidades, no excluyentes entre sí, donde una organización podría encuadrarse en más de un tipo:

- Organizaciones de socorros y emergencias y de ayuda humanitaria.
- Organizaciones de desarrollo de base (Organizaciones situadas en el Sur, constituidas por la población beneficiaria)
- Organizaciones de incidencia política y defensa de derechos
- Organizaciones de innovación y difusión tecnológica
- Centros de investigación, estudios y formación
- Agencias populares de desarrollo (tanto del Sur como del Norte)
- Contratistas de servicios públicos (ejecutan proyectos con financiación pública vinculados directa o indirectamente con las políticas oficiales de desarrollo de los países donantes).

II.iii. EL VOLUNTARIADO COMO TRASFONDO LEGITIMADOR DEL TERCER SECTOR

Cartel de Campaña de Publicidad del Día Internacional del Voluntariado del Ayuntamiento de Madrid

"Claro luego te das cuenta que jo, es difícil, difícil también hay una movida y es que tu, parece que tienes que ser perfecto para entrar aquí, ¿No?" (Miguel)

"Con 18 años no entendía lo que es ser un voluntario. No entendía la obligatoriedad esa que tienes que poner y, sabes, el sentimiento que le tienes que dar" (Daniel[48])

En el desarrollo del presente capítulo se estudia el voluntariado como movimiento, como acción social, no como acción individual. En el último apartado nos detendremos en la persona del voluntario y, más concretamente, en el *trabajador voluntario*.

Tiene especial relevancia explicativa el análisis del voluntariado en la medida que, si bien no es un factor común a todas las organizaciones, ni mucho menos en los mismos sentidos y proporciones, es un elemento colmado de sentido dado que se constituye como seña de identidad de los miembros del conjunto del sector asociativo (Albarracín, Ibáñez y Ortí, 1999).

[48] Daniel tiene 29 años, es licenciado en ciencias políticas, y ha realizado varios años de voluntariado en el ámbito social, ha trabajado como "autónomo" dentro de un organismo oficial de la administración en el ámbito de la cooperación y finalmente accede a un puesto de trabajo como coordinador en la ONG de intervención social en la que siempre fue voluntario. Finalmente se pasa a una consultora del sector pero que trabaja con financiación de la Unión Europea, es decir, con una mayor proyección. (entrevista realizada en octubre 2007).

Si bien el protagonista del voluntariado no es el grupo o la comunidad sino el sujeto voluntario (Madrid, 1990:80; 2001:117) que aparece cargado de connotaciones simbólicas idealizantes, representado en un superhéroe, según el discurso modélico construido por las propias organizaciones y el Estado, el voluntariado como dimensión colectiva se constituye como *trasfondo legitimador* del Tercer Sector en su conjunto.

El voluntariado: contextualización histórica

El voluntariado es un fenómeno dinámico que a lo largo de la historia se ha ido transformando en función de las sociedades en las que se inscribió. No se trata de un fenómeno nuevo aunque sí su significación y, como veremos más adelante, su estructuración.

La actual concepción de voluntariado como uno de los "*instrumentos básicos de actuación de la sociedad civil en el ámbito social*" y como "*expresión de la solidaridad desde la libertad y el altruismo*" (LEY 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, pág.1), no se corresponde con la significación *tradicional* del término, ligada al uso militar. El uso moderno del término voluntario procede de los tiempos de la Revolución Francesa donde voluntarios eran los ciudadanos componentes de los batallones que resistieron a las fuerzas contrarrevolucionarias (Callejo, 1999).

En esta línea, en el Diccionario de la Real Academia Española el vocablo "Voluntariado" tiene tres acepciones: 1. "*Alistamiento voluntario para el servicio militar*"; 2. "*Conjunto de los soldados voluntarios*"; 3. "*Conjunto de las personas que se ofrecen voluntarias para realizar algo*". Es en la tercera acepción en la que se pierde la carga militar y se aproxima a la resignificación actual del término, si bien no posee un significado social. "Realizar algo" no tiene porqué ser reflejo de participación social.

El término "voluntario/a" posee tres acepciones como adjetivo y dos como sustantivo. Como adjetivo significa: 1. "Dicho de un acto: Que nace de la voluntad, y no por fuerza o necesidad extrañas a aquella"; 2. "Que se hace por espontánea voluntad y no por obligación o deber"; 3. "Que obra por capricho". Y como sustantivo: 4. "Persona que, entre varias obligadas por turno o designación a ejecutar algún trabajo o servicio, se presta a hacerlo por propia voluntad, sin esperar a que le toque su vez"; 5. "soldado voluntario". Como adjetivo hace referencia a la libertad de la acción y, como sustantivo al soldado que libremente se alista para el servicio, es decir a una *libertad institucionalmente condicionada.*

Entendemos entonces que el voluntariado puede ser concebido como fruto de una acción libre (voluntad individual) o por una libertad institucionalmente condicionada (o bien sociohistóricamente condicionada).

La dimensión de participación social del concepto en el sentido de "sociedad civil" (dado que la labor de los soldados también es social aunque con otras implicancias) no queda reflejada en la definición de la Real Academia Española.

La resignificación que ha tenido el término es reflejo de una transformación social, donde es necesario "nombrar" o "dar entidad" a un fenómeno de creciente magnitud. Realidad que comienza tímidamente en los primeros años de la democracia (Casado, 1994), se desarrolla en la década del 80 y se consolida como actor social en los años noventa.

Es en la década de los años ochenta cuando se produce, según Rodríguez Cabrero, la mayor transformación a nivel de significante. El término voluntariado deja de estar signado por valoraciones negativas gracias a una "legitimación desde arriba". El voluntariado era concebido como un residuo de la beneficencia superada por un sistema público de Servicios Sociales, como encubrimiento de puestos de trabajo, como prácticas residuales, paternalistas y carentes de profesionalización.

El propio estado creó un grupo de trabajo sobre "Voluntariado y Acción Social" con representantes de la administración y personas de distintas organizaciones voluntarias con el objeto de clarificar el papel del voluntariado que se caracterizaba como social que suscitaba desconfianzas. En esta línea se crea la Plataforma para la Promoción del Voluntariado con el objetivo de potenciarlo y establecer cauces comunes de pensamiento y acción. Estimulado desde estos ámbitos, se genera un proceso de resignificación del voluntariado que comienza a ser reconocido por la sociedad civil y que conlleva intentos de diálogo y consenso de mínimos de las distintas corrientes de voluntariado (laico, religioso, de izquierdas, conservador, etc.)(Mora: 1996).

Este cambio de valores es considerado funcional al Estado quién, en los años ochenta, pudo competir con los servicios prestados por asociaciones ciudadanas con una oferta pública dotada de dinero y recursos, modelo que no pudo sostener con la crisis de los años noventa. Es entonces cuando se descubren las bondades del voluntariado y la participación social (Montañés, Villasante y Alberich, 1996).

El "boom" del voluntariado

La gran expansión del fenómeno del voluntariado se registra en los años 90 de la mano del crecimiento de las organizaciones no gubernamentales.

Este crecimiento no es sólo cuantitativo sino también cualitativo. Se pasa de una intervención más ligada a *lógicas de socorro-emergencia* a una búsqueda de eliminación de las causas que desencadenan las necesidades y nuevas formas de pobreza. Esto implica cambios en el abordaje de la pobreza. Se persigue una aproximación sistemática a los problemas, lo que requiere una consecuente *operatividad en redes de solidaridad* (Tabaza, 1995). La filantropía individual cede lugar a una acción colectiva altruista, es decir, a una estrategia de intervención *organizada*.

La dimensión organizativa es la *novedad* del fenómeno del voluntariado. "No existe más solidaridad y voluntariado sino que hay más asociacionismo y más organizaciones asociativas" (Ruiz Olabuénaga, 2001: 74).

Como señala Ruiz Olabuénaga "tal vez fuera más acertado hablar a su propósito de un fenómeno ´novedosamente social´ más bien que, como se hace habitualmente, de un fenómeno ´socialmente nuevo. En otras palabras, tal vez lo nuevo de este fenómeno no sean tanto su realidad y dimensión sociales, cuanto su éstructuración´ y su ínstitucionalización formalizada. Asistimos a un fenómeno antiguo reestructurado de forma diferente" (Ruiz Olabuénaga, 2000a:65).

El voluntariado se institucionaliza por varios caminos, ya desde su propia iniciativa conformando organizaciones no gubernamentales, o ya desde las entidades existentes que convocan a potenciales voluntarios.

No obstante, en este período de esplendor donde se regula hasta legislativamente el voluntariado, se pierde la delimitación conceptual lograda anteriormente. El voluntariado ya no es sólo el *social* sino cualquier práctica no remunerada (Mora: 1996). Así se amplía el ámbito del voluntariado a lo deportivo, cultural, medioambiental, etc.

A fines de los años 90, comienzos del 2000, las administraciones públicas buscan operativizar el voluntariado no sólo a través del apoyo a las entidades no gubernamentales (mediante subvenciones, formación, etc.) sino a partir de su "propia" gestión (*relativamente propia* porque en realidad los casos citados en las próximas líneas se trata de "subcontratas"). En Madrid se crea la Escuela de Voluntariado

de Madrid[49] y se constituye dentro del Ayuntamiento un área y programa específico de voluntariado con una base de datos propia de Voluntarios por Madrid[50]. Con estas fórmulas lideradas desde la Administración se busca la creación del cuerpo de voluntariado cívico del Ayuntamiento de Madrid que ofrezca apoyo logístico en todos los acontecimientos que acontezcan en la capital. Un ejemplo de esto es la utilización de la base de datos con registros de personas dispuestas a ser voluntarias para "vivar" a los Príncipes de Asturias el día de su boda. Lejos queda, entonces, la delimitación del voluntariado como voluntariado social (y hasta cívico desde un punto de vista republicano).

"*La verdad es que lo que sí que me he dado cuenta es que la percepción de la gente hacia lo social ha cambiado bastante. O sea, hay un gran camino por recorrer, pero ha cambiado mucho. Antes la gente te daba pues lo de siempre, eh… la ropa que no quiero, usada y deteriorada, los juguetes rotos, los libros rotos… Y ahora no, ahora ves cosas nuevas. En Solidarios yo recuerdo es que te venían, te llamaban y te decían: Oye que es que tengo, yo que sé. Un día llamó una señora que tenía un saco enorme de muñequitos de la Warner nuevos. Y es que esa tipa trabajaba en la Warner y apareció con un saco con dos mil muñecos o por ahí. Y eso lo utilizas tu luego con los niños… Si que he visto que ha cambiado mucho. Antes era como: eso es cosa de la parroquia y ya está*" (Daniel)[51].

No obstante, el voluntariado adopta múltiples caras y formas, no siendo posible unificar, en una misma conceptualización, los diversos tipos que existen. Helen Bussell y Deborah Forbes (2002) desarrollan en su artículo sobre el voluntariado un modelo para clasificar el mercado de voluntarios llamado "las cuatro "W" del voluntariado", (de acuerdo a la letra con la que comienzan las cuatro preguntas centrales del modelo según los términos en inglés): qué (*what* - definición), dónde (*where* - contexto), quién (*who* - características de los voluntarios) y

[49] Se crea en 1996 para otros fines pero a partir del 98 es que ya funciona como Escuela Municipal de Voluntariado. La Escuela está gestionada (íntegramente) por la Fundación Luis Vives desde marzo de 2004. (Entrevista Director de la Escuela de Voluntariado de Madrid, abril 2006).

[50] Actualmente existe un Departamento de Voluntariado dentro de la Dirección General de Inmigración, Cooperación al Desarrollo y Voluntariado del Ayuntamiento de Madrid del que depende el Programa Voluntarios por Madrid que funciona desde el año 2004 y que es gestionado por una empresa de Call Center. En el año 2005 además se aprueba la creación de una Fundación "Voluntarios por Madrid", presidida por Alberto Ruiz-Gallardón, como alcalde de la capital, cuyos objetivos son promover el voluntariado, establecer puntos de coordinación en todos los distritos y ofrecer apoyo logístico.

[51] Daniel tiene 29 años y es licenciado en ciencias políticas. Desde joven que realiza voluntariado social en Madrid (tiene una trayectoria de más de 10 años de "voluntariado") y ha trabajado en cooperación al desarrollo en diversas entidades de carácter público y también en ONG.

por qué (*why* - motivación), donde cualquier respuesta en alguno sólo de los ámbitos sería demasiado simplista como para dar cuenta de la diversidad de situaciones existentes.

Delimitación legal del voluntariado

La definición que contiene la Ley de voluntariado de la Comunidad de Madrid (de 1994, es decir anterior a la nacional de 1996), especifica claramente que se trata de "voluntariado social" y por éste entiende al "*conjunto de actividades de carácter voluntario y desinteresado, desarrolladas por personas físicas en el seno de una organización y dentro del marco de los programas propios de Acción Social*" (Ley 3/1994, de 19 de mayo, del Voluntariado Social en la Comunidad Madrid).

La ley nacional (LEY 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado), no especifica "social" pero sí hace referencia al desarrollo de actividades "de interés general", que describe como: las asistenciales, de servicios sociales, cívicas, educativas, culturales, científicas, deportivas, sanitarias, de cooperación al desarrollo, de defensa del medio ambiente, de defensa de la economía o de la investigación, de desarrollo de la vida asociativa, de promoción del voluntariado, o cualesquiera otras de naturaleza análoga.

El concepto de voluntariado se define de la siguiente manera:

> *"1.- A los efectos de la presente Ley, se entiende por voluntariado el conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas, siempre que las mismas no se realicen en virtud de una relación laboral, funcionarial, mercantil o cualquier otra retribuida y reúna los siguientes requisitos:*
> *a) Que tengan carácter altruista y solidario.*
> *b) Que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico.*
> *c) Que se lleven a cabo sin contraprestación económica, sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos que el desempeño de la actividad voluntaria ocasione.*
> *d) Que se desarrollen a través de organizaciones privadas o públicas y con arreglo a programas o proyectos concretos.*
> *2.- Quedan excluidas las actuaciones voluntarias aisladas, esporádicas o prestadas al margen de organizaciones públicas o privadas sin ánimo de lucro, ejecutadas por razones familiares, de amistad o buena vecindad.*

> *3.- La actividad de voluntariado no podrá en ningún caso sustituir al trabajo retribuido"* (LEY 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado).

En esta definición se hace especial incidencia en la "libertad" de la acción como en el carácter "altruista" pero "institucionalizado" aunque "no retributivo" de la misma.

En cuanto a la "libertad" de la acción como elemento distintivo del voluntariado se ha objetado que esta condición no es excluyente de la práctica voluntaria. De hecho, Montañés, Villasante y Alberich (1996) traen a colación la teoría de Marx sobre la libertad de quién vende su fuerza de trabajo en el mercado para destacar que también el trabajo es una acción libre: "Definir a las personas que realizan determinadas actividades por su predisposición voluntaria es tanto como definirlas por sus obligadas imposiciones" (Montañés et all, 1996: 19).

La condición del desarrollo de la actividad voluntaria en el marco de alguna organización restringe el concepto descartando de esta manera las prácticas individuales de ayuda "vecinal". Así, el militante político o la persona que ayuda a otro en una relación de vecindad, no estarían incluidos dentro del voluntariado en la medida que son actuaciones aisladas, aunque puedan ser constantes, no se enmarcan en una relación contractual con una ONG, que implica derechos y deberes. La ley regula el voluntariado organizado, no considerándose al voluntario individual.

De esta manera, la ley promueve un concepto, ideológicamente orientado y funcional al Estado. Se legitima la labor de las "*organizaciones privadas o públicas y con arreglo a programas o proyectos concretos*" como su participación en ellos, facilitando su trabajo en la provisión de servicios sociales.

El voluntariado, según especifica, "*no podrá en ningún caso sustituir al trabajo retribuido".* Cláusula "hueca" porque es de imposible comprobación. En las ONG no existen catálogos de puestos de trabajo retribuido con delimitación de competencias, donde los voluntarios no contribuyan. La relación voluntariado y empleo es más dinámica y compleja de lo que supone esa consideración normativa (Cachón, 1999).

En cuanto a la orientación ideológica que subyace la ley se entronca en dos aspectos: en primer lugar, el *carácter altruista* promulgado (que abrigará toda acción, decisión, condiciones de trabajo, etc.) y en segundo lugar, el *carácter individualista* de la acción. El hecho de incidir en la voluntariedad de la acción implica una concepción individualista de la sociedad, según la cual todo depende de

las voluntades individuales. Así los problemas sociales son concebidos desde una concepción funcionalista, como problemas individuales (de inadaptación, desviación) que deben ser corregidas apelando a la voluntad de las personas.

Se trata de una participación individual, que nace de la voluntad propia de los individuos y se plasma en una acción también individual aunque con dimensiones colectivas. De esta manera, la participación social deja de ser colectiva pasando a ser una suma de individualidades. La dimensión grupal queda debilitada, máxime si se tiene en consideración que esta participación es contenida, mediada o canalizada por las ONG, agentes sociales *cristalizados* como altruistas aunque su capacidad de movilización está sujeta a su capacidad de captación de recursos, donde el estado y el mercado juegan un papel esencial como ya se ha señalado.

Nos encontramos ante una progresiva ampliación del referente social del voluntariado, propulsada desde el Estado, donde cualquier actividad de "interés general" realizada desde una matriz organizativa es susceptible de ser considerada voluntariado, debilitando la posibilidad de una "identidad" del voluntariado social, lo que se traduce a su vez en una dificultad de delimitar y de conocer la realidad del fenómeno. A pesar de la proliferación de estadísticas que existen, el voluntariado parece volverse inconmensurable.

Voluntariado: altruismo y gratuidad organizada

Desde las organizaciones del Tercer Sector definen el voluntariado haciendo referencia, sobre todo, al carácter altruista y gratuito de la acción voluntaria pero bajo una concepción individualista de la acción si bien se anota que debe darse en el marco de una institución.

Desde el Tercer Sector se ha generado copiosa literatura sobre el voluntariado cuyas definiciones, ambiguas y difusas, están cargadas de connotaciones morales careciendo de validez para realizar un análisis sociológico de un fenómeno social concreto. No obstante, es relevante traer a estas páginas ejemplos de estas definiciones dado que suelen hacer referencia al "deber ser" del voluntariado, contribuyendo a crear *una imagen modélica del voluntariado.* Imagen idealizante que se extiende en la sociedad, prevaleciendo como imaginario colectivo, y que llega a constituirse en elemento legitimador del Tercer Sector en su conjunto. Así, el estudio realizado por la Comunidad de Madrid de la opinión pública ante el

voluntariado[52] concluye que el 93% de los encuestados afirma que las Asociaciones de voluntariado son necesarias para la sociedad actual.

Por ejemplificar:

Desde Cáritas, entidad emblemática en el sector por su dimensión, antigüedad y transformación en los últimos años, se concibe al voluntariado como un acto libre, altruista y gratuito pero organizado: "La acción voluntaria es una expresión de la vida misma, no requiere más connotaciones que la propia conciencia y el deseo de servir, esto lo hace desde su libre voluntad. El voluntario da lo que tiene, se da asimismo (tiempo, capacidad y esfuerzo) en beneficio de los demás, del otro, del próximo, en especial de los que juegan con desventaja. Pero no lo hace como *franco tirador*, sino de forma organizada y coordinada. Todo esto lo hace desde sus convicciones personales y desde la identidad de la organización. *El voluntario debe ser solidario desde la gratuidad absoluta*" (Salinas Ramos: 1996:7-8)[53].

Asimismo, Cáritas entiende el voluntariado como "un proceso de la propia persona, no sólo una manera de hacer, sino una forma de vivir, que impregna todas las facetas de la vida, e impulsa a comprometerse con unas actitudes y valores concretos: la gratuidad, la solidaridad, los derechos humanos, la dignidad e igualdad de todas las personas, desde una opción por los más débiles y los últimos, como una expresión del amor de Dios a los hombres" (Vidal, 1996:191 -192). El voluntariado en Cáritas es un compromiso "creyente", un estilo de vida.

Para la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja el voluntariado (1999) es una actividad que: a. se fundamenta en el libre albedrío de la persona que presta servicios de voluntariado, y no en el deseo de obtener un beneficio material o pecuniario, ni en presiones sociales, económicas o políticas externas; b. tiene por objeto ayudar a las personas vulnerables y a sus comunidades y c. su organización corre a cargo de representantes reconocidos de las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja.

[52] El estudio fue realizado en 1997 por la Dirección General de Voluntariado Social de la Consejería de Educación y Cultura de la Comunidad de Madrid con el apoyo de la Fundación Universidad – Empresa, siendo sus autores González Blasco y Gutiérrez Resa. El estudio se basa en los resultados obtenidos en una encuesta aplicada a 1.500 personas, como muestra representativa de la población de mayores de 18 años de la Comunidad de Madrid.

[53] La cita es del texto de presentación del Director de la Revista *Documentación Social* de Cáritas en la primera revista que publican sobre el Voluntariado (en el año 2001 actualizan los artículos en " 2001 Repensar el Voluntariado"). Salinas Ramos, 1996.

El Manual del Voluntariado de la ONG "Solidarios para el Desarrollo" cita las palabras del entonces Secretario General de las Naciones Unidas, Pérez de Cuellar para ilustrar el espíritu del voluntariado: "los voluntarios sociales son mensajeros de la esperanza que ayudan a las personas y a los pueblos para que éstos se ayuden a sí mismos" (García Fajardo, 2001: 33). En el manual se recogen los siguientes *Compromisos, Actitudes, Aptitudes y Deberes* de los Voluntarios: libertad, conciencia solidaria, gratuidad, compromiso, respeto, necesidad de formación, humildad, participación, asertividad, paciencia, empatía, no proselitismo, cuidar los recursos de la organización, disfrutar de la acción voluntaria, no poseer complejos de culpa, implicación personal, etc.

Para RAIS (Red de Apoyo a la Integración Sociolaboral), la acción voluntaria tiene siempre como fin trabajar desde la clave de lo relacional, como el gran reactivador de capacidades sociales. Se trata de ir al encuentro de la persona, huyendo de paternalismos, desde el respeto por la diferencia, y desde el enriquecimiento que supone esta. Pero ésta, por si sola, corre el peligro de convertirse en beneficencia o asistencialismo sin repercusión en las causas que producen la exclusión social. Por ello se necesita una actitud hacia el cambio. El voluntariado es también una actitud de búsqueda de mayor justicia social. Al conocer la exclusión social a través del contacto directo que supone la acción voluntaria, tiene la obligación de preguntarse por las causas, y ser vehículo de transformación social. Esta actitud se puede materializar en la necesaria sensibilización social.

En el documento de "Identidad" de Entreculturas donde se define quién es la organización y cuáles son sus convicciones se señala: "Entreculturas concibe el voluntariado como encuentro. Un encuentro que tiene diferentes dimensiones: con la realidad, con el sufrimiento, con otros con los que compartimos un proyecto y una tarea, con uno mismo,... En todos esos encuentros encontramos una invitación al cambio y compromiso personal. El voluntariado, tanto aquí como en el Sur, no puede concebirse como una acción aislada y puntual, sino como parte de una implicación de la totalidad de la persona que va transformando el conjunto de nuestra vida" (Entreculturas: sin fecha, 27[54]).

Podríamos seguir reproduciendo el discurso generado en torno al voluntariado por las propias organizaciones pero consideramos que los ejemplos recogidos son suficientemente elocuentes sobre la carga de valor que implica el término voluntariado, valor que se extiende hacia el Tercer Sector en general, legitimando las actuaciones de las organizaciones no gubernamentales.

[54] Entreculturas, sin fecha, *Identidad*, Colección Institucional

A pie de calle: el rol de las organizaciones

"El ayuntamiento realmente no tiene la capacidad de tener una atención tan individualizada como se puede tener en las asociaciones de barrio, y un seguimiento tan continuado. Porque aquí nosotros vemos a los chavales todos los días, en el caso de la administración una vez al mes. Entonces la idea que nosotros podemos tener de aquí, es mucho más amplia, las asociaciones estamos a pie de calle" (Sara)[55].

Las organizaciones tienen la conciencia de ser funcionales al Estado de Benestar que, si bien de modo estructural ha ido retrayendo su intervención, ha encontrado en estas entidades la forma de atender –externalizando los servicios- las necesidades sociales actuales. Pero suelen coincidir en que poseen un valor agregado respecto al Estado en su posibilidad de estar a pie de calle, en su cercanía con la problemática que atienden y en la capacidad de contacto directo, capacidad que posibilita el trabajo voluntario.

Rodríguez Cabrero realza la oportunidad de desarrollo democrático local que representan estas entidades, denominándolas como "formas activas de politeya capaces de participar en la gestión democrática de la ciudad lo que implica desde canalizar demandas sociales, reconstruir identidades, luchar contra la exclusión y la pobreza y desarrollar proyectos de desarrollo sostenible en colaboración con las distintas Administraciones y empresas" (Rodríguez Cabrero, 1999:27).

Para mayor comprensión de la relación entre la labor del voluntariado (de las organizaciones voluntarias) y los servicios sociales del Estado, señalamos los "roles permanentes" [56] que Luciano Tabaza (1995) atribuye al voluntariado en su estudio sobre el voluntariado italiano:.

a) *Rol de anticiparse al Estado en la intervención directa*, para contrarrestar los procesos de disgregación social emergentes. A causa de la oportunidad de las

[55] Sara tiene 31 años, es psicóloga y tiene un master de psicología clínica. Como no conseguía trabajo para lo que se había formado, comienza a trabajar de teleoperadora, hasta que lo deja y comienza su carrera laboral en el sector, primero como voluntaria, hasta que sale un puesto de psicóloga en la ONG barrial de intervención social en la que trabajaba como voluntaria. (Entrevista realizada en diciembre 2006).

[56] En su estudio sobre el voluntariado italiano, Luciano Tabaza (1995) distingue entre roles permanentes y roles históricos (estos últimos condicionados por los acontecimientos históricos, sociales y políticos de las comunidades nacionales).

intervenciones que se realizan para paliar la emergencia social, se posibilita que experiencias de intervención privadas puedan llegar a ser parte de la reflexión del Estado y se conviertan en posible legislación futura.

Esta capacidad de anticipación o "rol profético", la consideramos propia de las organizaciones del Tercer Sector más que del Voluntariado:

"En el caso de las ONG de Cooperación al Desarrollo yo creo que han sido primero las ONG de Cooperación y luego la Política Española de Cooperación. Hay ONG españolas de los miembros de la coordinadora que están celebrado sus cincuenta cumpleaños y la Cooperación Española arrancó en el año 1985 o por ahí hasta el 82, 83 creo que éramos país receptor de ayuda (la AECID se constituyó más tarde todavía) claro a partir de 1985 por ahí se crea la SECIPI la Secretaria de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica (...) o sea que antes fueron las ONG que la Cooperación Oficial en España, de hecho creo que el movimiento de las ONG fue el que provocó el boom de la cooperación descentralizada en España las reclamaciones de las ONG, la acampada de la Castellana, las campañas del 0.7, el año 94 -95 la crisis de los Grandes Lagos, la movilización de ONG españolas en acción humanitaria en esa crisis, etc. provocó que Ayuntamientos y CCAA descubrieran que era un tema sensible para la ciudadanía española y ante el cual interesaba estar presente y empezaron abrirse convocatorias de ayuda al desarrollo de nivel descentralizado que era un caso insólito. En Europa no hay otros países que tengan este nivel. Ahora mismo estamos en una situación en que si miras los datos de ayuda bilateral no reembolsable el volumen que se gestiona desde entidades locales y CCAA es casi tan grande cómo el del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación o sea que es un peso muy fuerte dentro de la Ayuda Española" (Alto cargo de la Coordinadora de ONG de España)[57]

Otro ejemplo de este rol de anticipación de las entidades no gubernamentales es la aprobación del proyecto de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas Dependientes (Ley de Dependencia) que garantizará el derecho a la atención social a todos los españoles mayores de tres años que no pueden valerse por sí mismos[58]. Según esta ley, los cuidadores familiares

[57] Entrevista realizada a un alto cargo de la Coordinadora de ONG de España, CONGDE en abril de 2007.

[58] El proyecto de Ley de Dependencia configurará una sistema público de atención a las personas sin autonomía personal, entre ellos más de un millón de mayores o discapacitados, de las cuales casi 600.000 serán atendidas entre 2007 y 2009. Un baremo determinará el tipo

tendrán una compensación económica por su trabajo si se dan de alta en la Seguridad Social. La familia es actualmente la principal proveedora de atención como también organizaciones no gubernamentales conformadas por los propios familiares de los beneficiarios (asociaciones de ayuda mutua) que se organizan ante la carencia de servicios por parte del Estado. Pueden considerarse estas iniciativas asociativas como precursoras del proyecto de ley. De hecho los servicios que ofrecen son los reconocidos por la ley (ayuda a domicilio, centros de día, servicios de autonomía personal, atención residencial, ayudas técnicas y para la adaptación y accesibilidad del hogar, etc.).

b) El segundo *rol* del voluntariado está constituido por la *integración de servicios públicos.* El voluntario no sería una "terminal" del Estado sino un colaborador con igual dignidad que enriquecería, integrándose en ella, la red de servicios promovida por las autonomías locales. Esta "integración" consideramos que está trazada de modo idealista dado que en la realidad las administraciones son las que, aunque no elaboran, sí aprueban y subvencionan los programas de voluntariado. Se promueve, bajo una supuesta canalización de las iniciativas ciudadanas, el "propósito dirigido a convertir a las asociaciones que se acojan a estos programas en los instrumentos con los que suplir las carencias institucionales en materia de prestaciones sociales"(Montañés et all, 1996:20).

Los voluntarios coinciden con Tabaza en su papel integrador, en estar presentes allí donde el Estado no *puede* llegar "*¿Qué va a hacer el Estado? ¿va a meter un trabajador social por cada persona así? Ojalá, no lo va a meter. Si esa señora viviera con un tipo o tuviera una persona que fuera una vez a la semana a lo mejor las cosas le cambiaban… pero a., tiene que ser la señora la que vaya a algún sitio o que alguien se entere de que a esa señora le ocurre algo y b., tiene que haber un voluntario dispuesto…*" (Daniel).
"*Yo creo que existe el voluntariado y cada vez más, por una serie de cosas. Primero, porque el Estado de Bienestar español no lo cubre ni lo cubrirá nunca. O sea a mí me encantaría no ser voluntariado. Me encantaría tener una librería o un bar*" (Daniel).

---

de prestación a la que tiene derecho cada persona -en función de su nivel de dependencia-, y habrá un catálogo nacional de prestaciones mínimas. Fuente: Diario El Mundo, 5/10/2005: " El Congreso aprueba la Ley de Dependencia, que atenderá a 600.000 personas entre 2007 y 2009" .

c) El tercer *rol* es el de la *humanización de la intervención pública que se arriesga casi siempre al anonimato*. Bajo esta concepción el funcionario público, el trabajador social, en su horario de trabajo, se topa con la universalidad de los clientes que no le permite objetivamente establecer relaciones personalizadas. "El voluntariado, en cambio, tiene esta posibilidad, porque el tiempo de la relación entre el protagonista de la acción gratuita y el ciudadano en dificultades es más rico, se desarrolla en una atmósfera de amistad, no de ese esfuerzo profesional que comúnmente transcurre entre ciudadano y dependiente público"(Tabaza, 1995:42).

"*En la asociación tienes que hacer de todo. Desde coger a uno que esta medio borracho, sentarte y estar una hora con el para ver qué le pasa, porqué ha recaído. Sabes que aquí es, no se como decirte, es muy distinto, por ejemplo a la intervención que lleva un psicólogo que tiene sus citas y nada más al día. Aquí es el trato más, directo. Tu te sientas ahí, mesa, tu y yo psicólogo y vamos a ver qué pasa. Ganas en que los conoces tanto que es imposible que te mientan*"(Sara).[59]

d) El *rol* de *estímulo a la administración y a las instituciones para la aplicación puntual de las leyes* y de las disposiciones para el cuidado del ciudadano. En este caso se considera a las organizaciones capaces de expresar una continua fuerza de presión y que están en condiciones "*no sólo de ser escuchadas sino también de ser temidas*" por lo cual pueden luchar por la aplicación de los derechos constitucionales y ciudadanos. Esta situación se considera idealista al considerar la relación clientelar que existe entre gran parte de las entidades y las administraciones y el sector privado por la alta dependencia que tienen de las subvenciones que reciben para poder sobrevivir. En el caso de las ONG de cooperación que pertenecen a la coordinadora, los ingresos por subvenciones públicas alcanzan el 55% del total de los ingresos (Informe CONGDE 2007)[60]. Este porcentaje, está desvirtuado por las pocas organizaciones que realmente tienen independencia para generar fondos propios (cuotas de socios, campañas, etc.). Los porcentajes de dependencia

[59] Sara tiene 31 años es psicóloga y con master en psicología clínica. Para poder trabajar de lo que ha estudiado (comienza siendo teleoperadora) apuesta por realizar diversos voluntariados en organizaciones sociales. Finalmente en una entidad de tipo barrial, donde era voluntaria, la contratan, pasando a ser la psicóloga de la institución además de realizar otras múltiples labores de atención, logística y relación con los financiadores.

[60] El porcentaje que representa dentro de las organizaciones de cooperación al desarrollo, los fondos públicos, es un porcentaje en aumento. Según el informe CONGDe 2005, éstos representaban el 48% y según el informe CONDGE 2007 ascienden al 55%.

que priman son mayores al 70% de los ingresos. En el ámbito social se repite esta tendencia aunque más agudizada.

e) El *rol* es la *promoción de estrategias económicas de solidaridad*, es decir el traspaso de "sus valores" para la renovación de la gestión pública y privada de los servicios sociales. Así es como se instaura la moda de la Responsabilidad Social Corporativa en las empresas o el Marketing con Causa, acciones que posibilitarían añadir un valor agregado a las empresas al vincularlas a iniciativas sociales o al sector de la cooperación.[61] Consideramos que estos "valores" son también rentabilizados desde las empresas o desde el Estado, cuando se los apropian. En el caso de las empresas es conocida la estrategia de colaborar en cooperación como vía para la apertura de nuevos mercados en el extranjero.

f) El último *rol* de *denuncia de la injusticia, de la opresión, de las fuerzas de la marginación*, hace referencia a la capacidad de las organizaciones de denunciar ante la injusticia por su alta credibilidad de la opinión pública. Capacidad *relativamente teórica* dada la alta dependencia de subvenciones que poseen que teñiría su independencia política. Teórica también dada la relativamente baja capacidad de movilización que tienen muchas veces su reclamos. Por ejemplo la Campaña "Sin Duda, Sin Deuda" organizada por CONFER, Caritas, Manos Unidas, Justicia y Paz, y REDES, ha recogido, tan sólo 70.000 firmas orientadas a solicitar al Gobierno la cancelación en su totalidad de la deuda que con España tienen contraída los países más empobrecidos (África Subsahariana, Países Pobres Altamente Endeudados y Países Menos Adelantados). Pero más allá de todos los condicionantes de la "independencia", sí que existe cierta capacidad dado que, volviendo al ejemplo citado. finalmente el Congreso de los Diputados ratificó, el 23 de noviembre de 2006, la Ley de Deuda, que incorpora algunas de las propuestas lideradas desde esta campaña, pero no asume todo lo solicitado.

[61] La Fundación Empresa y Sociedad, es una fundación que se concentra en fomentar la actuación de las empresas para reducir la brecha social, esto es, para facilitar la plena integración en la sociedad de personas desfavorecidas. Es una asociación que dirige su trabajo a empresas con el fin de orientarlas sobre como " gestionar" su *compromiso social*. En su patronato se encuentran directivos de Nike, Applus+, Bankinter, BBVA, BP España, Canal de Isabel II, Citigroup, Grupo Norte, Ferrovial, Ford España, Grupo Lar, Grupo Santander, Telefónica, Grupo Vips, Iberdrola, Iberia, Inditex, La Caixa, MRW, ONCE, Philip Morris Spain, Repsol YPF, Unión FENOSA, Vodafone, etc. Entre sus publicaciones se encuentra: *Marketing con causa: Como añadir valor a las marcas vinculándolas a proyectos sociales*, Fundación Empresa y Sociedad, Madrid, 2000.

Cinco funciones asigna Dirk Jarre (1991) a las asociaciones y fundaciones como respuesta a las necesidades sociales: aportar innovaciones, prestar servicios, actuar como defensor (grupo de presión), garantizar valores y constituirse en estructura mediadora entre el individuo y el Estado.

Según el discurso estatal, el valor añadido de las organizaciones no gubernamentales en su tarea de prestación de servicios hace referencia al fomento de la participación ciudadana (Informe FOESSA), generar trabajo (informe del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), su buena imagen...y su capacidad para intervenir en la redistribución de la renta. Montserrat Codorníu afirma que las ONL cumplen una función social de redistribución de la renta en la medida que proveen aquellos servicios cuya oferta por parte de las empresas privadas es insuficiente. Son éstas organizaciones y no el Estado quiénes están en mejor situación para producir estos servicios ya que tienen más capacidad de drenar recursos del sector privado (Montserrat Codorníu, 1996).

¿Nuevo voluntariado?

"Ha llegado el momento de la solidaridad impulsada y ejercida por la sociedad civil sobre la base de la fraternidad que proclama el artículo 1º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: *Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros*" (Mayor Zaragoza, 2005: 127).

Este momento que Mayor Zaragoza define por actual, ya Alexis de Tocqueville lo anunció hace más de ciento cincuenta años: "Los hombres de las democracias modernas muestran naturalmente piedad los unos por los otros. Al tener relaciones frecuentes y fáciles entre sí no se irritan fácilmente; es natural que se ayuden mutuamente en sus necesidades" (Mayor Zaragoza, 2005) Y añade adelantándose a la conceptualización del altruismo indoloro de la "edad posmoralista" de Gilles Lipovetsky: "En las democracias raramente se conceden grandes favores pero se hacen constantemente buenos oficios. Es raro que un hombre se muestre sacrificado, pero todos son serviciales". La igualdad que instaura la democracia es la que favorece la empatía de unos con otros y, con ello, una solidaridad "indolora" (Lipovetsky, 1994).

Así, "el voluntariado no escapa al proceso de fragmentación individualista de lo social: los individuos se adhieren a grupos con objetivos circunscriptos y personalizados

concernientes a su ser íntimo, la asistencia es a la vez autoasistencia, descubrimiento de sí mismo, afirmación de un particularismo autoidentificador. En la hora del posdeber, la actitud de ayuda mutua deja de poder ser analizada en términos de "normalización burguesa", se combina con las pasiones narcisistas de expresión, de autoafirmación, de reivindicación particularista. La acción voluntaria no se basa ya en un imperativo universalista rigorista, es terapéutica e identificadora, el nuevo individualismo no erradica la compasión y el deseo de ayudar a los semejantes, los asocia a la búsqueda de uno mismo" (Lipovetsky, 1994: 145).

En palabras de nuestros entrevistados: "*La verdad es que lo que sí es interesante de todo esto es que te das cuenta que te conoces mucho a ti mismo, entonces esto de darte a los demás en el fondo es conocerte a ti mismo, porque te crees que tu eres de una manera y te vas dando cuenta, que ostias, que no eres así que eres de otra manera, muy jevi, esta muy bien*" (Manuel).[62] "*Igual para mi la experiencia fue de lo más interesante. Hoy me preguntas y fue la experiencia más interesante que he tenido. Abrirte, cambiar de país, la mentalidad es totalmente diferente*" (Francisco)[63].

Desde la propia literatura del sector se fomenta esta ética indolora, como se cita en el Manual del Voluntariado de Solidarios para el Desarrollo: "El voluntariado no es una actividad que necesariamente implique sacrificio. El compromiso debe ser agradable. El sufrimiento o el mucho esfuerzo a la hora de realizar una acción voluntaria no son sinónimos de trabajo bien hecho" (García Fajardo, 2001:57).

Bajo esta lógica, la solidaridad se basa en estrategias individuales de voluntarios que responden a una ética indolora sin obligación ni sanción. Ya no se responde a órdenes superiores que invocan sacrificio como la ética propia de la cultura judeo-cristiana o de la tradición política socialista. En el análisis que Helena Béjar realiza sobre las motivaciones del voluntariado pone de manifiesto que en los testimonios que recoge se produce un cruce del lenguaje secundario del cristianismo con el primario del individualismo, donde existe

[62] Manuel tiene 34 años, es bombero, casado y con una hija. En sus tardes libres colabora actualmente como voluntario (jugando a la pelota con niños) en una ONG. Antes había intentado realizar otros voluntariados pero no tuvo buenas experiencias en las reuniones iniciales con los promotores de voluntariado de las organizaciones con las que lo intentó.

[63] Francisco tiene 32 años y es abogado. Por su vocación religiosa se va a Venezuela como voluntario (prestación social sustitutoria) pero se siente "utilizado" más que parte de un proyecto común. A su vuelta le cuesta reinsertarse pero consigue finalmente trabajo remunerado en cooperación si bien en malas condiciones. Trabajó en varias organizaciones y ahora planea tener una familia y se esta cuestionando dejar de trabajar en el Tercer Sector para poder tener más ingresos. (Entrevista realizada en octubre de 2005).

un rechazo al lenguaje moral y a la prédica. Compara el voluntariado con la venta de una alfombra donde se despliega el producto en abanico para que el cliente escoja la mejor opción entre las que está el no comprar nada. No se enseña, se muestra (Béjar, 2001).

La participación social. El trabajador voluntario

Creemos necesario diferenciar entre la concepción tradicional de la participación social, voluntaria, del trabajo que realiza un voluntario, del tipo de participación que esta figura implica. El concepto de participación social hace referencia a un fenómeno colectivo, de dimensión grupal, mientras que el modelo de participación del voluntariado actual es en clave individual (agregada).

Según la tesis de Ulrich Beck (1997), en la actualidad lo político se manifiesta al margen del sistema político formalizado, en la "subpolítica" donde según su percepción, se plantean las grandes cuestiones del futuro. Este planteamiento hace referencia a un modelo de participación social que, si bien rompe con las formas tradicionales, da cuenta de participación con intención pública, política. Y aquí podemos situar a los foros sociales mundiales y a campañas o marchas por la paz, por la preservación del medioambiente, etc. que buscan tener incidencia en las políticas del futuro.

No obstante, queremos diferenciar la participación social que conlleva un carácter público o político con un modelo de voluntariado, desencantado de lo público, volcado hacia un tipo de intervención privada. Así nos cuenta un responsable de voluntariado de una importante organización que trabaja en intervención social. "*El objetivo del voluntariado es trabajar la parte relacional, trabajar la parte afectiva con esa persona que se encuentra en una situación de exclusión social y un ciudadano normal y corriente que quiere acercarse a esa realidad y encontrarse con esa persona, el entendimiento mutuo que se produce a través de esa relación*" (Coordinador del programa de voluntariado de una organización de intervención social[64]).

Es bajo esta perspectiva que compartimos la conceptualización de Melucci (1989) de los movimientos sociales como *nómadas del presente*, en cuanto que la participación social (que llamaríamos voluntariado, no participación) en la actualidad carece de una visión de futuro abarcadora sino que más bien se encuentra orientada al presente, con objetivos temporales y

[64] Entrevista al Coordinador del programa de voluntariado de una ONG profesionalizada de intervención social realizada en diciembre de 2006.

reemplazables, siendo la propia participación un objetivo en sí mismo.

"La solidaridad del voluntariado se convierte así en potestativa, personal y graciable, sentimiento desideologizado y prepolítico que sin modificar los derechos distributivos y de propiedad se puede ejercer como lenitivo de los males sociales que ya se han dado por demasiado grandes para poderse resolver de manera radical" (Alonso, 1999: 15).

Lejos del asociacionismo clásico (político o de clase), la participación que representa el Tercer Sector se manifiesta en la escena social mediante algunas movilizaciones puntuales (Campaña contra la pobreza, etc.). El concepto de militancia se traduce en el de compromiso, como compromiso de participación o de trabajo un número determinado de horas semanales en alguna entidad. Helena Béjar, en los testimonios que recoge de los propios actores, señala que sus voces expresan la mudanza que se ha producido desde un asociacionismo ciudadano, político y activista a otro filantrópico, asistencialista y humanitario. "De nuevo vuelve el voluntariado como el último sueño de la democracia directa" (Béjar, 2001:121).

En el Tercer Sector, normalmente, la participación suele ser medida por el volumen de personas asociadas o afiliadas a una organización no lucrativa. Los porcentajes de afiliación, en torno al 30% de la población española (Marbán y Rodríguez, 1995), tienden a ser superiores a los de voluntarios que se sitúan entre el 9,5% y el 15% (Ruiz Olabuénaga, 2000). Una cosa es contribuir con donativos y otra es donar el propio trabajo.

La donación del propio trabajo sería lo que, a grandes rasgos, marcaría la diferencia entre la participación voluntaria del trabajador voluntario.

TERCERA PARTE. EL TRABAJO REALMENTE EXISTENTE: VARIACIONES, EXPECTATIVAS Y FUTURO

III.i EL TRABAJO REMUNERADO Y VOLUNTARIO EN LAS ONG

En esta tercera parte nos abocamos a la realidad del trabajo tanto voluntario como remunerado en las organizaciones. Realidad que presenta dos dimensiones, una a nivel corporativo, de las estrategias organizacionales de crecimiento o supervivencia y, otra, a nivel de los trabajadores, de sus estrategias laborales que también podríamos situar entre el crecimiento y la supervivencia.

Nos situamos ante una realidad de trabajo compleja en la medida que posee características diferenciadas de otros mundos del trabajo por confluir, en su seno, dos tipos de vinculaciones a los centros de trabajo: una en la que media una remuneración y otra en la que, al menos en principio, no. La primera forma es, en repetidas ocasiones, tildada de capitalista y otra de solidaria, con el estigma que supone situarse en el primer tipo de relación en un contexto que valoriza lo solidario y persigue, al menos en sus postulados, otras formas de economía social.

Es por ello que consideramos que lo primero que debemos hacer para adentrarnos en el análisis, y a lo que se hace referencia en el presente capítulo es definir qué es trabajo, para desde la sociología, poder categorizar, analizar, si las tareas que los jóvenes realizan como *voluntarios* pueden ser consideradas como *trabajo.*

La conceptualización del trabajo se realiza desde la concepción de la Organización Total del Trabajo. Parafraseando al precursor de esta teoría, R. Palh (1991) [edición original 1984], no se trata de reducir el trabajo a simples dicotomías como productivo o no productivo, generador de dinero o no, productor de valor de cambio o valor de uso, dado que sería un atentado contra la experiencia de la gente y supone que las relaciones sociales del capitalismo han llegado a penetrar de forma generalizada.

En una segunda parte nos detenemos en el análisis de quiénes son los trabajadores, cuál es el contenido y el contexto del trabajo, y también analizamos cuáles son las definiciones que desde el propio sector se consensúan como voluntariado y como trabajo, teniendo presente la percepción de sus actores.

Conceptualización del trabajo

Como se ha señalado, el mercado de trabajo que se constituye en torno a la solidaridad tiene una particularidad propia al albergar en su seno a dos tipos de fuerzas de trabajo: una que implica una relación salarial y otra que no. Esta afirmación es, desde luego, simplista y no da cuenta de toda la riqueza que puede conllevar el voluntariado (como concepto y como trabajador) pero que, entendemos, nos es útil para discernir entre el empleo remunerado y el trabajo voluntario.

Si bien desde la literatura del Tercer Sector, el voluntariado se vincula más a una acción solidaria, a una ayuda que al trabajo, visiones más críticas y cercanas conceptualizan estas prácticas como trabajo, pero como trabajo no remunerado: "*El voluntario se define como el que no cobra*" (Callejo, 1999:57)

Y es un trabajo no remunerado que se realiza en un contexto formal, en una Organización No Gubernamental, tal y como se reseña desde el propio sector: "Su actividad (la del voluntario) ha de llevarse a cabo en el marco de una organización y en programas o proyectos concretos en actividades de *interés general*. Pero todo ello sin *contraprestación económica* porque su actividad es altruista y libre" (Cachón, 1999:34).

Consideramos que si se trata de realizar "una actividad de interés general" en un contexto formal aunque sin percibir remuneración, se trata de realizar un trabajo. Estamos ante un trabajador, ante alguien que ocupa un puesto de trabajo, es decir que *desempeña tareas asignadas en el marco de una organización prestando un servicio con una utilidad social*. La particularidad de este trabajo reside no tanto en el contenido del mismo, sino más bien en su gratuidad.

Siguiendo a Julio Neffa (2003), definimos el *trabajo* como una actividad, realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un servicio o la producción de un bien – que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo-, con una utilidad social: la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas. El trabajo puede dar lugar a la producción de bienes y servicios destinados al uso doméstico, en la esfera no mercantil, sin contrapartida de remuneración salarial. Cuando el trabajo se realiza con el objetivo de obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador o actuando por cuenta propia, estamos en presencia de un *empleo.*

Por tanto, como primera aproximación, consideramos que la actividad voluntaria es un *trabajo* (tiene un fin y una utilidad), aunque no un *empleo* (no tiene como contraprestación un ingreso).

Como segunda aproximación, se propone trascender el modelo dualista del trabajo, siguiendo las propuestas de Gershuny que diferencia, en un principio, en tres "economías" (la formal, la informal/familiar y la comunal) como distinciones analíticas, ampliando así la noción de trabajo. De esta manera, el trabajo tiene lugar en tres esferas diferentes y no simplemente en la economía formal. Propone analizar "*qué* trabajo en *qué* economía, *para qué* miembro de la familia y durante *cuánto* tiempo" (Pahl, 1991: 155).

En esta línea y siguiendo a Pahl, no toda actividad social es trabajo, ni el trabajo es sólo lo concerniente a lo productivo desde el tradicional modelo bipolar producción-reproducción. "El trabajo puede entenderse únicamente en conexión con las relaciones sociales específicas en que se haya inmerso. Gente concreta en circunstancias concretas y en sistemas específicos de relaciones sociales, puede ser descrita de una forma precisa en los términos de si está realizando un trabajo o un juego" (Pahl, 1991: 166).

En el mismo libro Pahl distingue diferentes formas de trabajo (y de relaciones sociales que implican) que se clasifican en torno a dos ejes: el productivo y el reproductivo.

Dentro del *ámbito productivo* sitúa al (1) trabajo asalariado (ya sea en la gran industria, en pequeñas empresas o en tareas informales y estacionales), (2) la pequeña producción mercantil por parte de autoempleados, (3) el empleo en organizaciones estatales (para la producción o para la supervisión y control de los otros), (4) la subsistencia, (5) el trabajo asalariado oculto, (6) la pequeña producción mercantil oculta.

En el *ámbito reproductivo* distingue entre la (7) reproducción social (de los trabajadores existentes, de nuevos trabajadores, el mantenimiento del hogar, y el mantenimiento de uno mismo), (8) la reproducción de la desigualdad (el trabajo como dominación/subordinación donde el mantenimiento de la dominación de género, clase y raza es el fin principal), (9) la reproducción de la conciencia colectiva (trabajo de solidaridad social o trabajo de supervivencia) y, por último, (10) el trabajo voluntario.

El autor realiza un rico ejercicio de interpretación sobre qué puede significar "una mujer planchando una prenda en un

entorno doméstico". La actividad por si sola no puede ser explicada sin conocer las relaciones sociales en las que se inscribe. Podría tratarse de *trabajo asalariado* si la mujer es empleada externa de un fabricante de ropa, podría tratarse de una autoempleada que quiere vender la ropa que confecciona, entonces sería trabajo *asalariado oculto*. También podría planchar su ropa para el trabajo asalariado del día siguiente, tratándose entonces de *reproducción individual o de reproducción social* si se tratara de la ropa de trabajo de su marido o hijo (donde podrían develarse modelos de dominación y subordinación propias de relaciones sociales basadas en el patriarcado). Pero también podría estar planchando para un vecino enfermo, con lo cual la acción podría describirse como un *trabajo de solidaridad*, o podría estar planchando anónimamente para otros, con lo cual podría considerarse *trabajo voluntario*.

En su ejercicio por comprender el trabajo desde las relaciones sociales que implican y el contexto donde se realizan, estudia todas las formas de trabajo y de todos los miembros de la familia (concibiendo la familia como unidad económica básica). Propone un esquema de interpretación basado en las diferentes formas de trabajo que define (autoabastecimiento, empleo doméstico y diversas formas de trabajo informal) y las fuentes de trabajo (el hogar familiar, la provisión formal de servicios y diversas fuentes de trabajo informal).

En la misma línea que Pahl, un artículo de Rebecca Taylor (2004)[65] analiza las diferencias del trabajo voluntario y el empleo, especificando todas las variantes existentes de trabajo remunerado y no remunerado, vinculadas con lo público y lo privado, lo formal y lo informal que pueden situarse en un continuo, más que en esferas mutuamente excluyentes y dividirse por un eje vertical que significa trabajo remunerado y no remunerado.

De esta manera, dejando de lado los aspectos del trabajo vinculados a si es remunerado o no, este marco conceptual crea una serie de *zonas* que, moviéndose de izquierda a derecha, se parte del trabajo formal en la esfera pública dentro de instituciones y organizaciones, transitando a través de una zona central de trabajo informal pero público tomando lugar en la comunidad y el vecindario estructuradas por la red social, para llegar a la esfera informal o privada a la derecha, el dominio de la familia.

[65] Taylor, Rebecca (2004), " Extending conceptual boundaries: work, voluntary work and employment" en *Work, employment and society*, Volume 18(1): 29– 49, SAGE Publications, London,Thousand Oaks, New Delhi.

Estas zonas están divididas entre trabajo remunerado (arriba) y no remunerado (abajo), creando, en lugar de la clásica dicotomía, seis formas de trabajo: *empleo remunerado, trabajo voluntario formal, trabajo no remunerado informal, actividad económica informal, trabajo remunerado dentro de la familia y trabajo doméstico no remunerado*. Las actividades de trabajo aquí, como en la propuesta de Pahl, son entendidas por el contexto y las relaciones dentro de las cuales se insertan.

Gráfico 14 Esquema de la organización total del trabajo según Rebecca Taylor

	PAGADO	
Empleo formal pagado en el sector público, privado y voluntario.	**Actividad económica informal**	**Trabajo del hogar / familiar**
por ej. contable o cuidador	por ej. niñera pagada para amigos o vecinos	por ej. niñera pagada dentro de la familia
PÚBLICO / FORMAL	**PÚBLICO / INFORMAL**	**PRIVADO INFORMAL**
por ej. contable o cuidador no pagado	por ej. cuidador no pagado de un vecino enfermo o mayor	por ej. cuidador no pagado de un pariente enfermo o mayor
Trabajo formal no pagado en el sector público, privado o voluntario	**Trabajo informal no pagado**	**Trabajo privado doméstico**
	NO PAGADO	

Los trabajadores voluntarios que estudiamos están realizando según este análisis trabajo formal, público, no pagado. A la luz de esta interpretación, podríamos señalar que, para los perfiles señalados, lo que lo diferencia del trabajador "remunerado" es únicamente la donación gratuita de su trabajo.

El objeto de análisis de la Tesis Doctoral no se extiende al conjunto del voluntariado sino que se circunscribe al trabajo voluntario de jóvenes que están en situación de ingresar al mercado laboral, en donde argumentamos que su participación en las actividades de las organizaciones no gubernamentales es empleo aunque no suponga una relación salarial. En los siguientes apartados se indaga sobre qué tipo de actividades realizan y en qué se diferencian de las que hacen los que son empleados. Descubrimos que en unos casos se trata de labores diferenciadas pero, en otros, de las mismas tareas, con lo cual estaríamos ante trabajadores "discursivamente" invisibilizados. Es decir, ente trabajadores que no se les reconoce su labor como empleo, no sólo desde lo económico, sino tampoco desde lo conceptual, negándose todo lo que el "valor" trabajo supone, en tanto reconocimiento social.

Lo que trasciende este análisis es, más bien, lo que subyace en esta falta de reconocimiento del trabajo voluntario.

Parece evidente que puedan haber motivaciones de puro índole económico en el sentido que si se reconociera desde el sector que se trata de trabajo, debería ser reconocido mediante una remuneración o bien replantearse las relaciones entre trabajadores remunerados y voluntarios.

Pero el trasfondo consideramos que es más complejo, que puede remitir también a la persistencia del tradicional modelo dualista del trabajo donde el trabajo productivo (y del hombre) es contrapuesto al trabajo reproductivo (de la mujer). Las tareas vinculadas a la ayuda, que podríamos equiparar a las desarrolladas por las entidades de intervención social, son tareas consideradas tradicionalmente del ámbito doméstico y, por tanto, "económicamente" neutras. Es decir, son actividades que si bien pueden estar reconocidas por su utilidad (y entonces estaríamos hablando de "trabajo" no de "actividad") no están valoradas en la economía de mercado. No tienen valor de cambio. No son empleo.

Y esta falta de valor de cambio, esta falta de valorización de este tipo de trabajo vinculado a la ayuda en el mercado, como se analiza en esta tercera parte de la tesis, afecta no sólo a los trabajadores voluntarios, sino también a los remunerados, signando la "profesionalización" del sector.

Los recursos humanos de las ONG de la Comunidad de Madrid

En el estudio "Las ONG´s y las Fundaciones y su contribución al empleo" del INEM (2000)[66] -que tomamos como referencia dado que reflejan datos agregados sobre las entidades de intervención social y de cooperación- se cifra en 158.219 personas el total de los recursos humanos de las Organizaciones No Gubernamentales de Madrid, de las cuales **el 81% es voluntario**. El número de contratados es de 29.274 personas, lo que representa el 1,49% sobre el total de ocupados.[67]

El número de voluntarios de estas organizaciones asciende a 128.943 personas, de las cuales el 20,6% realiza labores diarias y el 54,8%, trabaja varios días a la semana (más de dos). Si sumamos ambos porcentajes, podemos afirmar que el 75% de los voluntarios realiza labores continuas en las organizaciones.

Respecto al *perfil de los trabajadores contratados* se señala que son mayoritariamente mujeres, entre 25 y 40 años, con título universitario y que realizan tareas de atención directa o, en menor medida, de administración y gestión.

En cuanto al *perfil de los trabajadores voluntarios* se señala que si bien siguen siendo más mujeres su distribución es más equitativa (56,6%), son menores de 40 años, con estudios superiores o medios y que están en contacto con el colectivo atendido.

En la composición del perfil del trabajador voluntario se aprecia una disminución del alto porcentaje de titulados universitarios, un aumento de los más jóvenes y de los hombres como el predominio del trabajo vinculado con la atención directa. En el siguiente gráfico se puede apreciar, comparativamente, la composición porcentual de ambos perfiles.

[66] Se destaca que no se cuenta con datos más actualizados que agrupen a estos dos tipos de organizaciones en la Comunidad de Madrid.

[67] Se destaca que estos datos se aproximan a los señalados en el informe *Solidaridad y Morfología de los Voluntariados Madrileños* elaborado por Mota y Vidal Fernández (2003) para la Dirección General de Inmigración, Cooperación al Desarrollo y Voluntariado de la Comunidad de Madrid en el que se cuantifica en 162.285 personas el total de los recursos humanos de las organizaciones de voluntariado del Municipio de Madrid. El número de contratados es de 18.252 personas (11%). El 89% restante es voluntario. En términos relativos un 3% de la población de 16 y más años de la Comunidad de Madrid dedica parte de su tiempo a tareas voluntarias.

Cuadro 11 Comparación de perfiles de trabajadores contratados y voluntarios en las ONG68

Fig. 1. Perfil de sexo del contratado

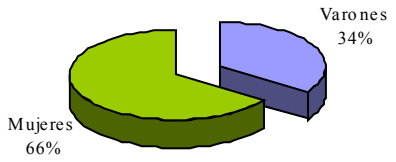


Fig. 2. Perfil de sexo del voluntario

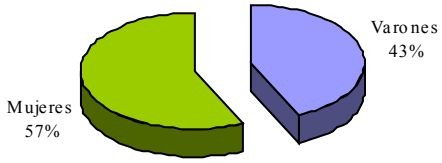


Fig. 3. Perfil de edad del contratado

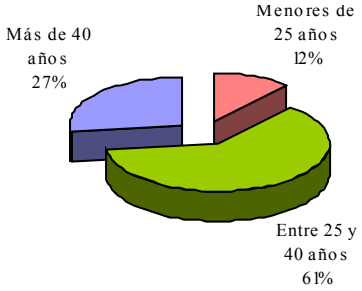


Fig. 4. Perfil de edad del voluntario

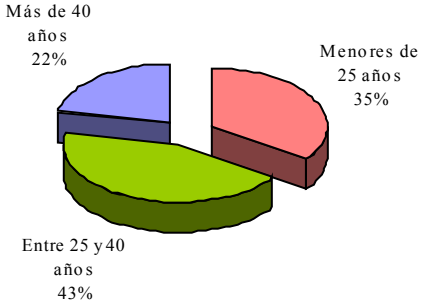


Fig. 5. Perfil de estudios del contratado

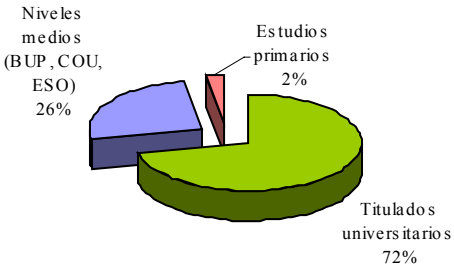
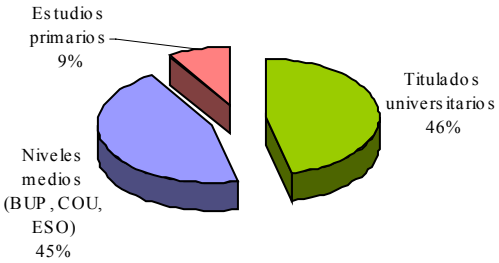


Fig. 6. Perfil de estudios del voluntario



[68] Los datos hacen referencia al personal de las " Organizaciones No Lucrativas Asistenciales" que comprenden el estudio " Las ONG´s y las Fundaciones y su contribución al empleo" del INEM (2000). Se reflejan datos agregados sobre las entidades de servicios sociales y de cooperación al desarrollo. Se destacar que los datos relativos al perfil del contratado son datos exclusivos de la Comunidad de Madrid, mientras que los datos relativos al perfil de las personas voluntarias es extensivo al territorio español.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del estudio "Las ONG´s y las Fundaciones y su contribución al empleo" del INEM (2000).

Las cifras reseñadas respecto a los trabajadores voluntarios muestran un perfil genérico, producto de las estadísticas, pero es importante señalar que en la realidad confluye una gran multiplicidad de personas con edades, situaciones socioeconómicas y motivaciones diversas, que no permiten acotar el objeto de estudio, si bien es cierto que priman las mujeres y las mujeres jóvenes.

Conforme a lo señalado por los informantes clave de nuestra investigación, ha habido una evolución del perfil del trabajador voluntario en la medida que se han incorporado más hombres prejubilados y hombres y mujeres que rondan los 30 años que deciden "cambiar de vida".

"El perfil cambia mucho del voluntariado local al voluntariado internacional. Incluso también dentro del voluntariado local de la sede central a la de las delegaciones. En el voluntariado internacional es un perfil muy variado y además nos tiene también como muy despistados. Tradicionalmente siempre había sido un perfil de gente joven, o bien que había acabado sus estudios o bueno, si que todavía estaba como en esa etapa de acabar tus estudios universitarios y bueno pues decides pasar un tiempo fuera, gente que venía muy vinculada al mundo social aquí y que quería tener una experiencia de ese tipo en Latinoamérica y gente que venia con pues un cierto compromiso social, ¿no?. De repente hace unos años para acá han venido gentes con otras motivaciones, con otras historias totalmente diferentes, ¿no?. De repente aparece gente que ya lleva un aquí un tiempo considerable de vida profesional en España pues a lo mejor te estoy hablando incluso de 8 ó 10 años, o sea ha subido considerablemente la edad, de las personas que se acercan y muchas veces las motivaciones ya no tienen tanto que ver con una trayectoria de compromiso social, sino con unas ganas de cambiar de vida. Y a veces, claro, tienes que cuidar que eso no sea una huida de una situación complicada, pero a veces eso realmente es una motivación auténtica bueno de, yo no encuentro en esta vida profesional que llevo, no encuentro el sentido, no encuentro, quiero comprometerme de otra forma y realizar otras cosas. Y eso es como una especie de salto, Claro, eso nos genera otro tipo de historia para formación, para acompañamiento de esta gente, para un montón de cosas, pero es verdad que nos ha sorprendido mucho..."

(Coordinadora del programa de voluntariado de una organización profesionalizada)[69]

En relación al personal contratado y voluntario propio de las entidades de cooperación al desarrollo, señalamos las siguientes particularidades, basándonos en el informe de la CONGDE sobre el Sector de las ONGD 2005[70]:

Sobre su distribución porcentual:

- Del total de los recursos humanos de las organización de cooperación al desarrollo (en base a una muestra de 82 ONGD) **el 89% es personal voluntario**. No obstante, se destaca que, la mayor parte de este voluntariado (92%) trabaja en las delegaciones de las entidades.
- La distribución de personal voluntario y remunerado en las oficinas centrales es relativamente paritaria (55% de voluntarios y 45% de remunerados).
- En las delegaciones, el 95% del personal es voluntario.
- En el extranjero, la paridad es manifiesta (53% de voluntarios y 47% de remunerados).

Sobre su distribución por sexo:

- **3 de cada 4 trabajadores** de las organizaciones de cooperación al desarrollo **son mujeres**.
- El **53% de los voluntarios son mujeres** (en base a una muestra de 79 ONGD) pero si se excluyen los datos de Cruz Roja Española, el porcentaje de mujeres voluntarias asciende al 64%.
- El **74% de los trabajadores remunerados en España son mujeres**, descendiendo al 49% en el caso de los trabajadores remunerados en el extranjero.

Sobre su distribución por edad:

- El **45% de los voluntarios tiene entre 25 y 45 años**, el 35% tiene menos de 25 años, el 15% entre 45 y 65 años y el 5% más de 65 años.
- El **84% de los trabajadores remunerados en España tiene entre 25 y 45 años**, el 13% entre 45 y 65 años, el 3% tiene menos de 25 años, y menos del 1% más de 65 años. Estos porcentajes presentan variaciones mínimas en el caso del personal remunerado que trabaja en el extranjero.

[69] Entrevista realizada a la Coordinadora del Programa de voluntariado de una ONG profesionalizada de cooperación al desarrollo realizada en noviembre de 2006.

[70] Se destaca que la CONGDE emite informes anuales sobre datos del Sector, pero el publicado en 2005 contenía un apartado especial sobre recursos humanos que aún no ha sido actualizado.

Sobre su distribución por nivel de estudios:

- No se cuenta con datos específicos sobre los voluntarios (en el informe de la CONGDE)
- Más del 57% de los trabajadores remunerados en España han cursado estudios universitarios superiores (diplomatura, licenciatura y doctorado). Este porcentaje es aún más elevado en el caso del personal en el extranjero, donde supera el 90%.

Del análisis de los datos se desprende que nos encontramos frente a un sector primordialmente femenino, joven y con un alto nivel de formación.

Cuadro 12 Comparación de perfiles predominantes de trabajadores contratados y voluntarios en las ONG en general, cooperación al desarrollo y en el Sector Servicios

Perfil predominante	Serv. Soc. + Coop. (*)		Cooperación(**)		Sector Servicios (***)
	Contratado	Voluntario	Contratado	Voluntario	
Mujeres	66%	57%	74%	53%	51%
Edad entre 25-45 años	61%	43%	84%	45%	60%
Titulados universitarios	72%	46%	57%	s/d	38%

(*) Los datos corresponden al informe del INEM (2000)[71] y hacen referencia al conjunto de las entidades de servicios sociales y de cooperación.
(**) Los datos corresponden al informe de la CONGDE (2005) y son relativos a las entidades de cooperación al desarrollo.
(***) Los datos corresponden a la rama de actividad del sector servicios en España (INE, Encuesta de Población Activa, año 2004) que refleja el informe de la CONGDE (2005).

En el cuadro comparativo elaborado se puede observar como la predominancia femenina en las organizaciones no gubernamentales es aún más acentuada en el caso del personal

[71] La poca actualización de los datos en este caso también responde a la escasez. Ante el crecimiento del fenómeno asociativo y del voluntariado en los años 90, se realizaron varias investigaciones (sobre el 2000) para cuantificar el fenómeno (aunque cada una toma parámetros diferentes que no facilitan la comparación) pero aún no han sido "revisadas", actualizadas a fecha de hoy. Se ha decidido no actualizar la referencia de la Encuesta de la Población Activa (INE 2004) de cara a que la comparación se realice con cifras del mismo período.

remunerado y, sobre todo, en el caso del personal contratado en organizaciones de cooperación al desarrollo, alcanzando un valor del 74 por ciento. En todos los casos, los porcentajes de mujeres sobrepasan a la media de mujeres en el sector servicios en España.

Respecto al tramo de edad mayoritario en el sector, entre 25 y 45 años, se destaca que en el caso del personal contratado de las entidades de intervención social coincide con el sector servicios en España, pero es ampliamente mayor en el caso de las entidades de cooperación (84%). Ahora bien, el nivel porcentual disminuye notoriamente en el caso del personal voluntario – tanto en entidades de servicios sociales como de cooperación, donde existe mayor dispersión. Si bien predomina el tramo de edad entre 25 y 45 años (43%), el anterior, de menores de 25 años también es significativo (35%).

En cuanto a la formación académica del personal, el porcentaje de titulados universitarios es notoriamente más elevado que respecto a la media del sector servicios (38%). Se destaca que es el personal contratado de las entidades de intervención social y de cooperación el que mayor nivel educativo presenta (72%).

El contenido y contexto del trabajo.

Siguiendo el estudio del INEM (2000), el papel asignado a los voluntarios dentro de las organizaciones es fundamentalmente de apoyo en la labor asistencial de la misma, con una escasa presencia en puestos de gestión y/o administración. Las tareas del trabajador voluntario se enmarcan en un contacto más directo con el colectivo al que atienden. No obstante es importante destacar que estas mismas tareas representan el 60% de las actividades de las personas que están contratadas, es decir que trabajan en la tarea principal de la entidad como los que están remunerados.

Cuadro 13 Comparación de tipo de tareas que realizan trabajadores contratados y voluntarios en las ONG72

Fig. 7. Tareas que realiza el contratado

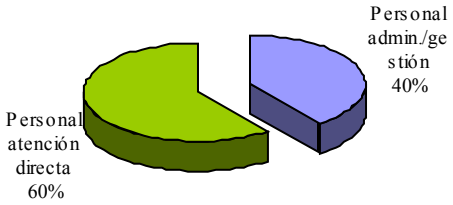
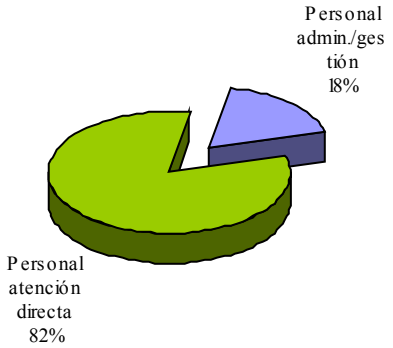


Fig. 8. Tareas que realiza el voluntario



Fuente: Elaboración propia en base a datos del estudio "Las ONG´s y las Fundaciones y su contribución al empleo" del INEM (2000).

No obstante, las conclusiones de este análisis ponen de manifiesto una realidad que, siendo predominante, corresponde sobre todo a las entidades que hemos denominado de intervención social. En el caso de las entidades de cooperación al desarrollo, la realidad es diferente al implicar la "atención directa" el traslado a los países donde se desarrollan los proyectos. Los trabajadores voluntarios de las entidades de cooperación al desarrollo realizan normalmente tareas de administración y gestión. Algunas organizaciones envían también a voluntarios que trabajan en el extranjero pero su porcentajes es significativamente menor.

Si analizamos el contenido de las tareas de los trabajadores voluntarios en las organizaciones de cooperación al desarrollo, debemos diferenciar, entonces, aquellos que desarrollan actividades en la sede de la entidad (o en delegaciones pero en España) y aquellos que se trasladan a los países con los que las organizaciones trabajan en el desarrollo de programas, proyectos o acciones. Significativamente, los que se trasladan son más hombres que mujeres.

Tomando como referencia al ya citado informe de la CONGDE sobre el Sector de las ONG de cooperación del año 2005, se destaca que la mayor parte de las actividades que realizan los voluntarios en las organizaciones son labores administrativas o de gestión o actividades relacionadas con

[72] Los datos hacen referencia al citado estudio " Las ONG´s y las Fundaciones y su contribución al empleo" del INEM (2000).

campañas de sensibilización y la educación para el desarrollo. En menor porcentaje realizan actividades de calle puntuales, trabajan en comunicación, documentación, realizan traducciones, apoyan en temas de informática / internet o de captación de fondos, participan en investigaciones o estudios o realizan tareas vinculadas al comercio / artesanías.

Se trata de trabajo "administrativo" encargado de tareas de "oficina", no de relación con el *otro beneficiario*. Aquí es donde los límites sobre el contenido del trabajo son más difusos y, al decir de una de nuestras entrevistadas: "*no está bien que voluntarios hagan tareas que corresponden ser remuneradas, yo he hecho de todo para formarme, para pagarme el master, desde teleoperadora, tirar carritos de correos, para que vengan otros y hagan por nada, lo que a mí me ha costado alcanzar y por lo que espero me paguen*" (María). Según su percepción los voluntarios en cooperación deberían dedicarse a sensibilizar a la población, porque están implicados por la causa, "*deberían estar en la calle para juntar socios para las ONG, pero los que están en realidad son contratados por una ETT, te contratan 8 horas por 400 euros y a comisión por cada socio que consigas...*:"(María).

Quienes realizan tareas de voluntariado en el extranjero, por el contrario, participan mayoritariamente en la realización de proyectos de cooperación o diversos trabajos de campo. Presenta carácter residual la realización de tareas catalogadas como voluntariado religioso, turismo solidario y acción humanitaria.

El voluntariado de cooperación que trabaja en España dedica menos de 4 horas semanales en el 45% de las entidades. En un 28% de las entidades dedican más de 10 horas semanales y en el 27% restante de 4 a 10 horas. La estancia media – en un 60% de los casos – de los voluntarios en el extranjero es inferior a los 3 meses. En el 29% de los casos, la estancia de los voluntarios es superior a un año.

Respecto a las tareas que realiza el voluntariado en las entidades de servicios sociales podemos describirlas, sintetizándolas, en función de la tipología propuesta por García Roca (1994) quién distingue cuatro tipos:

- El voluntariado "guía" o voluntariado de rehabilitación,
- El voluntariado "vigía" o voluntariado de la prevención,
- El voluntariado "mediador" o de la integración,
- El voluntariado "acompañante" o voluntariado de la asistencia.

Estos perfiles podrán encontrarse en las organizaciones en función de la propia orientación y misión de las mismas. No obstante, un tipo de voluntariado que puede ser común a todas las entidades (lo que no implica que todas dediquen sus recursos voluntarios a este tipo de tareas) es el voluntariado "administrativo" encargado de tareas de "oficina", no de relación con el *otro beneficiario*. Este voluntario es, como señalamos, el predominante para las organizaciones de cooperación al desarrollo.

Los tipos señalados pueden generalizarse bajo el título "jornaleros de la solidaridad" en la medida que todos realizan tareas más o menos cualificadas pero guiados, instruidos, bajo las directrices de otra persona de la entidad que se encuentra en una relación jerárquica.

Por otra parte, existe otro tipo de voluntario con un perfil radicalmente opuesto: "el voluntario patrono" que ocupa un rol jerárquico dentro de la organización. Es este tipo de voluntario el más conflictivo en términos de relación de personal remunerado y voluntario.

El *voluntario patrono* es aquella persona que realiza tareas de voluntariado dentro de la organización pero desde puestos de responsablidad y/o dirección. No incluimos dentro de este concepto a los *patronos voluntarios* de las organizaciones – ya sean fundaciones o asociaciones – que pertenecen a los miembros del patronato o a la junta directiva, según corresponda, y que tienen un rol de impulsores de las organizaciones velando por el cumplimiento de la misión pero que no realizan una actividad regular dentro de las entidades.

El voluntario patrono, al ocupar puestos de responsabilidad dentro de las organizaciones puede generar controversias con el personal remunerado que debe responder a directrices establecidas por personas que accedieron al cargo por el carácter voluntario de su trabajo y no por sus capacidades profesionales. Este orden regulado por la gratuidad más que por el mérito violenta toda proyección profesional que el personal remunerado pueda tener dentro de la organización. Esta situación se recoge en los testimonios de los entrevistados, siendo una crítica repetida por los trabajadores remunerados de las organizaciones respecto a la posible falta de compromiso de los voluntarios que puede ser dañina para la organización si estos ocupan, sobre todo, puestos de responsabilidad.

"*Yo viví una experiencia que fue para mi traumática en una organización en la que la responsable del departamento, la*

responsable de zona geográfica, la responsable país eran voluntarias. Fue cuando surgieron las famosas inundaciones de febrero del 2000 en Mozambique. La responsable del departamento decide que va a pasarse una semana con una hija suya que estaba no sé dónde y tenía muchas ganas de verla. La responsable de zona geográfica tenía programado un crucero por el Nilo con su marido y la responsable del país le dio tanto miedo lo que se encontró sobre la mesa que le dio una medio depre y se fué. Entonces la organización tenía un compromiso muy serio de actuación en Mozambique y en medio de esas inundaciones, los responsables desaparecieron del mapa y hubo que buscar personal que se hiciera cargo, personal remunerado trayéndolo de fuera para que respondieran a una crisis en un momento en que las contrapartes locales estaban escribiendo a la organización diciendo: ´Oye que el proyecto que tú me estabas financiando, está inundado el hospital, casi ni se ve, tenemos este problema, este problema, necesitamos apoyo para tal cosa, para tal cosa, para tal cosa´ ¿Que le decíamos?, ¿Espérate que dentro de dos semanas vuelve la responsable del Nilo? ¡Vamos!, ¿Entiendes? Y no es decir (que no trabajaran los responsables) porque luego eran gente que le tenían una dedicación fácilmente de tres o cuatro horas día a día, cuando estaban en la oficina pues fácilmente estaban tres o cuatro horas diarias pero...¿tu eres responsable o no eres responsable?, claro luego el comentario era como yo no percibo ningún tipo de remuneración yo no tengo porqué estar aquí..¡Joder! Pero entonces ya me ha desmontado todo el tema de las relaciones voluntarios y profesionales. Lo que me estas diciendo en el fondo, tú que eres la persona que has luchado para que no haya profesionales aquí, me estas diciendo que hay profesionales o hay riesgo de que esto no funcione" (Juan)[73].

Especificaciones sobre el empleo remunerado y voluntario.

En la tarea de demostrar que la "participación" de los voluntarios en las actividades de las organizaciones no gubernamentales es trabajo porque se sitúa en el ámbito formal, público, aunque no suponga una relación salarial, se ha realizado un análisis sobre qué tipo de actividades efectúan y en qué se diferencian de las que hacen los que son

[73] Juan es abogado y ronda los 40 años. Ha sido uno de los propulsores del sector con una larga experiencia de trabajo voluntario fuera de España y de trabajo remunerado en España en organizaciones de cooperación al desarrollo, teniendo un papel muy activo en la reivindicación de derechos, de mejora de la ayuda, etc. (Entrevista realizada en abril de 2007).

empleados. Descubrimos que en unos casos se trata de labores diferenciadas pero, en otros, de las mismas tareas.

En las entidades de intervención social, los voluntarios suelen hacer tareas administrativas y de trato con el beneficiario, es decir el mismo tipo de trabajo que hace la gran mayoría de los trabajadores empleados que tienen estas entidades. Sólo en el caso de las organizaciones *profesionales* y *complejas* (que definiremos en el capítulo siguiente), es decir, en las de mayor envergadura y experiencia aunque de menor número, cuentan con planes específicos de voluntariado, donde se definen claramente las funciones de unos y otros.

En las entidades de cooperación, los voluntarios no pueden dedicarse al trato con el beneficiario, a excepción de quiénes se desplazan a los países con los que colaboran. Aquí, en España, las tareas de los voluntarios se limitan a lo administrativo y a la sensibilización.

Sostenemos entonces que **las diferencias entre trabajo voluntario y remunerado no pueden ser definidas conceptualmente en función del contenido del trabajo** a realizar dado que en la realidad, en el quehacer cotidiano de estos jóvenes en el conjunto de las entidades del sector, no existe una diferencia clara y constante.

No obstante, se trata de una diferencia que desde el discurso *oficial* del propio sector, se busca mantener: "El voluntariado tiene su propia identidad y función. Su labor no es de suplencia ni de subsidiariedad entendida como secundariedad, por ejemplo en la relación con los profesionales. El voluntariado actúa de manera complementaria, aportando lo que le es propio en una tarea común, donde también participan aquellos que tienen una dedicación laboral remunerada" (Vidal, 1996:192). Claro que en este discurso, falta definir qué le es propio al voluntariado.

Existe, en general, una tendencia en la administración y en los gestores del voluntariado de las mismas organizaciones a resaltar diferencias entre ambos tipos de trabajadores que exceden la cuestión salarial. No se le quiere asignar un papel secundario al voluntario – porque de hecho tiene que existir al ser el "capital solidario", al decir de Bourdieu, el elemento legitimador del Tercer Sector-, pero tampoco se lo quiere equiparar al personal remunerado dado que sería poner de manifiesto la existencia de *trabajo invisible* en el sector. Es decir, reconocer oficialmente la existencia de trabajo precario en el Tercer Sector.

Como señalamos, en algunas organizaciones la diferencia de tareas y funciones queda delimitada claramente, mientras que en otras se solapan. De hecho una mujer, psicóloga, con master, puede ejercer de psicóloga en una entidad como voluntaria (sin recibir salario) o hacer la misma actividad como trabajadora remunerada (si la ONG consigue finalmente una subvención a la que imputar su salario).

El contenido del trabajo puede ser el mismo, perciba o no salario, como en el caso de Teresa, licenciada en antropología social, con cursos de doctorado realizados, master de cooperación y sabiendo hablar inglés y francés, cuando estuvo de voluntaria en una ONG de Cooperación al Desarrollo: "*Ahí hacia lo mismo. Lo que hacía cuando estaba en prácticas, hacía exactamente lo mismo. O sea formulaba, preparaba auditorias, preparábamos auditorias para la AECID. Pues eso, eran reformulaciones. Eso sí, no te hacían hacer fotocopias, estas ahí trabajando. Es un trabajo especializado*" (Teresa)[74].

En el caso de existir diferencias entre voluntarios y remunerados, éstas residen, no tanto en las cualificaciones que cada uno tenga sino en cómo se gestione el trabajo dentro de la organización, es decir si se plantean acciones diferenciadas. En este sentido, un trabajador voluntario nos cuenta "*Yo en el taller de informática me limito, ya te digo, a trabajar con ellos (los usuarios del centro) ciertas cosas utilizando la informática, como el profesor del taller de pintura utiliza la pintura para otras cosas. Y luego son, la trabajadora social, la educadora social y la psicóloga, las que van un poquito mas allá, las que intentan conjugar todo eso que se va consiguiendo para aplicarlo a su vida y hacer algo de una manera mas explícito, ese trabajo. Digamos que nosotros lo que trabajamos, lo trabajamos un poco mas implícito. Ellos lo explicitan más, la psicóloga y la educadora*" (Jorge)[75].

[74] Teresa tiene 32 años, es licenciada en Antropología, Diplomada y con estudios de doctorado (DEA). Luego de unos años como becaria en la universidad decide dejarlo todo y se va a Perú con una ONG para un proyecto antropológico y de cooperación pero resultó tener un fuerte contenido religioso que no compartía. Vuelve a España, hace un master de cooperación y comienza un largo período de voluntariados y trabajos supuestamente remunerados pero que no consigue "cobrar". Finalmente logra un puesto de trabajo en una consultora del sector con un salario muy bajo.

[75] Jorge tiene 30 años y es informático, cuenta con trabajo fijo con horario reducido y por las tardes colabora como voluntario en una organización de intervención social de tipo barrial donde conoció a su actual mujer y llegó a constituirse como el tesorero de la entidad, además de dictar los cursos de informática para los beneficiarios. (Entrevista realizada en noviembre de 2006).

Y Sara, la psicóloga de esta organización (que antes fue voluntaria hasta que la contrataron), ofrece su punto de vista como trabajadora, ahora, remunerada: "*Las personas que estamos trabajando (remuneradas) tenemos más información, por lo tanto ofrecemos más información en esas reuniones de cara a los chavales, pero cada monitor (voluntario) tiene su taller y es responsable de su taller y tiene que resolver conflictos en su taller. O sea, no vale el salir del taller y decir, `oye, ven que tengo un problema arriba con un chico´, o sea que cada uno... Estamos todos relacionados y cada uno es independiente en su taller, pero todos con una misma idea. Y no hay problema, `tu trabajas, yo soy voluntario´ pero estamos a lo mismo*" (Sara).

En esta organización el rol de los voluntarios, por más que esté limitado, acotado, puede llegar a ser clave para el trabajo diario: "*Jorge come aquí y tira aquí toda su tarde con ellos. Además es nuestro soporte técnico. Falla Jorge, nos falla el ordenador ... y aquí todos no tenemos nada que hacer. O sea que.., hay una buena relación*" (Sara).

Si profundizamos en el discurso oficial relacionado con la diferenciación entre tareas de personas voluntarias o remuneradas, Blanco nos muestra que "El profesional realizará su trabajo, administrando recursos, pensando proyectos, reorganizando y evaluando servicios, coordinando al voluntariado, etc. El voluntariado hará el suyo, más difícil de delimitar dado el amplio abanico de posibilidades" (Blanco, 1996: 139). Según esta autora los profesionales (hace referencia al personal remunerado) aportan una cualificación asegurada "pero su trabajo es incompleto si no se complementa con la motivación, la riqueza y la dimensión real que sólo puede aportar el voluntariado" (Blanco, 1996: 139-140).

El tipo de prejuicio que se lee en el texto de Blanco, también es común en este sector como anticipábamos en la introducción. Y aquí nos preguntamos si por ser remunerado el trabajador carece de motivaciones y de riqueza. ¿La motivación sólo es válida si es gratuita?

En este punto podríamos coincidir con Diez Rodríguez (1999) en que "la donación del trabajo no sólo consigue los costes de la mano de obra más bajos posibles sino que construye la imagen del salario como lucro del trabajador". Así, la trampa podría quedar tejida, si buscas una retribución por tu trabajo – algo reconocido hace ya tiempo como derecho- te mueves por el mismo interés del mercado, como aquel monstruo del capitalismo.

De esta manera, se fomenta la creación de "una cierta ambivalencia en el corazón del lazo asociativo entre los trabajadores asalariados a quienes se les demanda el mismo compromiso que a los voluntarios y los trabajadores voluntarios cuya actividad presenta las mismas características que la "profesión acabada" descrita por la sociología funcionalista de Talcott Parsons" (Hély, 2008:29).

III.ii TIPOS DE ORGANIZACIONES

Introducción

En el presente apartado, siguiendo la sociología comprensiva de Max Weber construimos *tipos ideales,* como recurso metodológico para explicar las diferentes organizaciones que se inscriben en el Tercer Sector. Tipos "puros" que "*muestren en sí la unidad más consecuente de una adecuación de sentido lo más plena posible; siendo por eso mismo tan poco frecuente quizá en la realidad – en la forma pura absolutamente ideal del tipo–*" (Weber, 1992: 17). Más adelante se conforman también los perfiles de los actores que trabajan en estas organizaciones.

La capacidad explicativa de esta construcción reside en la capacidad de reflexionar combinando dos unidades de análisis diferenciadas: la unidad – individuo y la unidad – organización, como en la definición de una temporalidad correspondiente al ciclo vital clave para la comprensión de la composición del mercado laboral en el Tercer Sector influida, asimismo, por la *juventud* del sector que *madura* a la par que sus propios actores.

La tipología de las organizaciones responde a dinámicas particulares, a diferentes volúmenes de recursos y a sistemas de organización heterogéneos que, no obstante, responden a mecanismos de legitimación análogos.

Por su parte, los perfiles de los trabajadores, como se detallará más adelante, se consideran condicionados por su ciclo vital que se clasifica en las etapas *formativa*, *en transición*, *productiva* y de *utilidad social* y se relacionan con la composición por sexo de los recursos humanos de las organizaciones, como con el tipo de trabajo que realizan: voluntario o remunerado.

Los nexos explicativos entre ambas unidades de análisis se establecen desde una doble óptica: a) en primer lugar, a través de la relación entre las diferentes etapas del ciclo vital de los trabajadores y la dinámica de participación en estructuras organizacionales distintas; b) en segundo lugar, mediante la detección de los factores típicos de cada organización que pueden condicionar su estructura de recursos humanos.

La existencia y correlación de configuraciones organizacionales y conductuales –que corresponden a determinadas etapas del

ciclo vital- típicas es la hipótesis que permite explicar tanto la configuración del sector a nivel organizacional como de las trayectorias de los trabajadores. Si bien el escenario donde se entreteje el Tercer Sector, de desmantelamiento del estado y de *generación residual* de empleo, como su forma de legitimación, son factores clave para realizar una lectura comprensiva del mundo del trabajo de la solidaridad. Tesis que se articulan y desarrollan a lo largo de la investigación.

Para el análisis de la correlación de configuraciones organizacionales y conductuales, se plantea la clasificación de tipos ideales introducida y que se desarrolla en el presente capítulo en lo que respecta al componente organizativo (unidad-organización). En el capítulo iv. de esta Tercera Parte de la Tesis Doctoral, se analiza en concreto la otra dimensión del análisis, la unidad-individuo, si bien ambas dimensiones, su características e interrelación, son el eje vertebrador del análisis general de la Tesis.

Para realizar la clasificación de los tipos de las organizaciones nos basamos tanto en fuentes secundarias (datos estadísticos del sector, informes de buenas prácticas[76] de las entidades) como de datos recogidos en la investigación (entrevista a informantes clave, directivos, personal remunerado y voluntario de diferentes tipos de entidades, análisis de Memorias, Planes estratégicos, balances, cuentas de resultados e informes de auditoria) estructurados en las "Fichas de las Organizaciones" que figuran en el ANEXO c.

El trabajo previo con las organizaciones y sus trabajadores (entrevistas exploratorias, análisis de entidades) y la información estadística – fuentes secundarias – nos ha permitido realizar una primera aproximación y clasificación de las entidades, que posibilitó la selección de organizaciones representativas de cada tipo, *ejemplares*, en la que hemos focalizado la toma de datos.

[76] La Fundación Lealtad se presenta a sí misma como " una organización independiente cuya misión es fomentar la confianza de la sociedad en fundaciones y asociaciones que cumplan fines de acción social, cooperación al desarrollo o medio ambiente. Con ello, se pretende lograr un incremento de donaciones y voluntariado de particulares y empresas" (www.fundacionlealtad.org). Se trata de una organización creada por un empresario interesado en el Tercer Sector (Salvador García Atance) que, junto con los patronos de la organización y un equipo técnico, establece una serie de " Principios de Transparencia y Buenas Prácticas" bajo los cuales analiza a las organizaciones del Tercer Sector – que sumidas en el mandato de la transparencia se dejaron " calificar" sin poner aparentemente en cuestión la legitimidad de esta Fundación para evaluar a las ONGs. En el año 2002 edita su primera *Guía de Buenas Prácticas* que tiene por objeto dar a conocer a las empresas y a potenciales colaboradores el nivel de cumplimiento de *sus* Principios de cada organización. Más allá de la legitimidad que pueda tener el análisis que realiza esta fundación, los informes que realizan de cada entidad son interesantes en la medida que se cuenta con datos desagregados de la misma en lo que respecta a número de trabajadores, voluntarios, socios, cuentas, etc.

La "focalización" de la toma de datos se ha realizado en base a 41 entidades que han sido estudiadas en profundidad, realizando una muestra representativa por cada uno de los tres tipos de organizaciones que se han definido, tanto para entidades de cooperación al desarrollo como de intervención social. Como se ha señalado, en el ANEXO c. se presentan fichas detalladas de cada una de las entidades analizadas en las que se realiza una presentación de cada una, se señalan sus fines institucionales, el colectivo de atención, el origen y la evolución de la entidad, su ámbito de actuación, su capacidad administrativa, su capacidad económico financiera e información sobre su plantilla de personal y salarios.

Tipología de las organizaciones

Con el fin de comprender la realidad laboral del Tercer Sector hemos agrupado conceptualmente tres tipos de organizaciones en función de su tamaño y factores organizacionales comunes. Esta simplificación si bien supone no dar cuenta de la compleja realidad de las organizaciones, nos permitirá, en el siguiente capítulo, dar luz a la dinámica del mercado de trabajo en este sector.

Cuadro 15 Tipología de las organizaciones del Tercer Sector

Organización "barrial"	Organización "profesionalizada"	Organización "compleja"
. Sin estructura organizacional definida.	. Estructura organizacional definida.	. Estructura organizacional compleja.
. Son voluntarios los que desarrollan la actividad.	. Cuentan con profesionales para el desarrollo de sus tareas.	. Profesionales coordinan y gestionan las actividades y el voluntariado.
. Los miembros del "patronato" son los propios "voluntarios".	. Los miembros del "patronato" colaboran en temas puntuales con la entidad.	. Los miembros del patronato son reconocidas personalidades.
. Predominio de voluntariado	. Cuentan con voluntarios para completar las plantillas.	. Buscan promover el voluntariado, al que capacitan y promocionan.

. Dependen de donaciones y alguna subvención para el desarrollo de sus **actividades.**	. Dependen de subvenciones para el desarrollo de sus **proyectos.**	. Dependen fondos propios (socios) para la implementación de sus **programas.**
. Carecen de "vinculaciones"	. Poseen vínculos con otras entidades (políticas, religiosas, sindicales)	. Vinculación internacional
. No planificación financiera Sistema contable artesanal	. Planificación financiera Contabilidad normalizada. Auditoria de cuentas	. Planificación financiera Contabilidad normalizada. Auditoria de cuentas. Evaluaciones.
Ejemplo: Amigos de Catuche A Tiempo	Ejemplo: Entreculturas RAIS	Ejemplo: Manos Unidas Cruz Roja

Estas categorías son puramente analíticas, son generalizaciones, lo que no significan que todas deban cumplir estos requisitos para ser clasificadas en algún punto. Se trata de "tipos puros" que posibilitan el análisis de las organizaciones, las cuales se sitúan en un continuo entre lo que representaría una organización barrial, una profesional y una compleja.

Las entidades estudiadas son:

- Entidades Barriales de Intervención Social

Número de Ficha	**Nombre de Entidad**
Ficha 1	Asociación Nacional Pro-Recuperación de Marginados
Ficha 2	Colectivo Alucinos - La Salle
Ficha 3	Colectivo San Blas
Ficha 4	Iniciativas Fontarrón
Ficha 5	Asociación Buena Noticia
Ficha 6	Asociación Cultural San Pablo
Ficha 7	Asociación de Promoción Comunitaria Pan Bendito
Ficha 8	Asociación Madrid Puerta Abierta
Ficha 9	Asociación A tiempo
Ficha 10	Proyecto Gloria

- Entidades Barriales de Cooperación al Desarrollo

Número de Ficha	Nombre de Entidad
Ficha 11	Fundación Juan Ciudad
Ficha 12	Fundación Madreselva
Ficha 13	Amigos de Catuche
Ficha 14	No te quedes al margen
Ficha 15	Bomberos Unidos sin fronteras
Ficha 16	Asociación Mano Amiga
Ficha 17	Fundación Humanismo y Democracia
Ficha 18	Yolocamba Solidaridad
Ficha 19	COPADE

- Entidades Profesionalizadas de Intervención Social

Número de Ficha	Nombre de Entidad
Ficha 20	Asociación de Educadores "Las Alamedillas"
Ficha 21	Grupo Interdisciplinar Grupo GID
Ficha 22	Asociación Candelita
Ficha 23	Asociación para la Integración del Menor PAIDEIA
Ficha 24	Save The Children
Ficha 25	APRAMP (Asociación para la Prevención, Reinserción y Atención de la Mujer Prostituída)
Ficha 26	Fundación BOBATH
Ficha 27	Fundación RAIS
Ficha 28	Fundación para la Infancia Meniños

- Entidades Profesionalizadas de Cooperación al Desarrollo

Número de Ficha	Nombre de Entidad
Ficha 29	Fundación Solidaridad Internacional
Ficha 30	Fundación CODESPA
Ficha 31	ISCOD
Ficha 32	CESAL
Ficha 33	Entreculturas
Ficha 34	Acción contra el Hambre
Ficha 35	Asamblea de Cooperación por la Paz
Ficha 36	Ayuda en Acción

- Entidades Complejas de Intervención Social

Número de Ficha	Nombre de Entidad
Ficha 37	Cruz Roja Española
Ficha 38	Asociación Mensajeros de la Paz

- Entidades Complejas de Cooperación al Desarrollo

Número de Ficha	Nombre de Entidad
Ficha 39	Manos Unidas
Ficha 40	Intermón Oxfam
Ficha 41	Caritas

Se destaca que en la gran mayoría de las entidades complejas, como en alguna de las profesionalizadas como Save The Children o Paideia, el hecho de asignarlas en un tipo de actividad es arbitrario[77], en el sentido que trabajan tanto en lo social como en la cooperación.
La caracterización por tipología es la siguiente:

Organización "barrial"[78]

Las organizaciones "barriales" son entidades de escaso tamaño y con un ámbito de actuación limitado. Trabajan en el mismo barrio en el caso de las entidades de intervención social y en

[77] En el caso de las entidades profesionalizadas Paideia y Save The Children, se las ha situado en el campo de la intervención social por ser su ámbito de intervención originario, aunque luego hayan emprendido camino en la cooperación hasta significar, como en el caso de Save The Children, actualmente el 50% de sus fondos.
Se ha clasificado a Cruz Roja Internacional como de intervención social, dado que los datos que se poseen de la entidad son agregados del conjunto y la intervención en España representa su estructura más significativa. La Asociación Mensajeros de la Paz, por su parte trabaja íntegramente en España.
En el caso de Manos Unidos e Intermón Oxfam, su labor es la cooperación al desarrollo. En el caso de Cáritas, los datos que se reflejan son los de " Servicios Generales" , es decir, desde donde se centraliza la cooperación al desarrollo.
[78] La nomenclatura "Barrial" se considera acertada para las entidades de intervención social. Evidentemente, para las organizaciones de cooperación al desarrollo, es una nomenclatura que no es válida, dado que si bien cuentan con una dimensión "pequeña" (en relación a otras de cooperación) no cuentan con un carácter barrial, salvo unas pocas como, por ejemplo, Amigos de Catuche. Pero en este grupo también se agrupan entidades de pequeña estructura a nivel de personal remunerado pero con importante respaldo institucional, sobre todo de carácter religioso, como por ejemplo la Fundación Madreselva (Hijas de María Auxiliadora) o la Fundación Juan Ciudad (Hermanos San Juan de Dios).

el caso de las de cooperación en algún lugar específico del mundo –que luego puede ir ampliándose- en función del contacto directo de algún miembro con dicho lugar (por ejemplo estancia de algún voluntario, vacaciones en la zona, etc.). Las entidades de cooperación con respaldo de organizaciones religiosas, cuentan con una estructura mayor, que dependerá de la implantación mundial que posea la orden correspondiente.

Su constitución no suele ser lejana en el tiempo (nacieron en los años 90 en adelante) y sus fines y las motivaciones de su creación están presente en el imaginario colectivo de sus miembros por la cercanía de los fundadores, sin la necesidad de la creación de idearios, memorias históricas o documentos de identidad.

En el caso de las *entidades dedicadas a la intervención social*, su origen suele estar vinculado a la parroquia local. Grupos de jóvenes vinculados a la iglesia y de la mano del cura párroco y algún laico comprometido que, de modo espontáneo, atienden a necesidades sociales próximas. Tras temporadas de trabajo continuado deciden constituirse formalmente en asociación. De esta manera cuentan con personalidad jurídica propia e independencia respecto a la parroquia.

Eligen un nombre y adquieren un espacio propio generalmente cedido por la parroquia pero que, con el paso del tiempo, suele quedar pequeño y se trasladan a otro local – dentro del mismo barrio – pero cedido esta vez por el Ayuntamiento o, simplemente, alquilado. El mobiliario y equipamiento con el que cuentan suele ser donado (por sus miembros, la parroquia, el ayuntamiento, otra entidad, etc.) y, a medida que van creciendo comienzan a renovarlo mediante alguna subvención que reciben o fondos propios que destinan a ello.

Los asociados se reparten los cargos del patronato y toda la labor que hacen – hasta ahora – es voluntaria. El espíritu del grupo juvenil continua vigente si bien, muchas entidades, una vez ya constituidas en asociación y con la capacidad de recibir – y gestionar- subvenciones públicas o privadas, necesitan contratar personal especializado para la atención de sus beneficiarios.

El personal remunerado que tienen suelen ser los que se perfilaban como líderes en los grupos siempre y cuando no sean miembros del patronato. Como los cargos son rotativos pueden dejar de serlo para pasar a ser contratados. Se pueden incorporar otros profesionales que suelen estar muy vinculados al barrio. El acceso a los puestos es por proximidad y, muchas veces, supone un trabajo de voluntariado previo en la organización.

Las organizaciones de tipo barrial son las más numerosas aunque cuentan con un número de voluntarios menor. Según el Informe de Investigación de la Comunidad de Madrid (2003) 75 de cada 100 organizaciones tienen 50 voluntarios o menos y, 50 de cada 100 tienen 20 o menos voluntarios. De hecho, 20 voluntarios es la mediana de distribución.[79]

Quienes la conformaron en su origen y quiénes trabajan en ella son del barrio. "*Yo vivo lejos, por que llegué aquí de casualidad. Y los demás bueno, quién mas quién menos, hay alguno que vive un poquito...por Conde de Casal, una zona un poco retirada. Pero de alguna manera u otra están relacionados con el barrio y tienen una relación mucho mas duradera en el tiempo. Pero todos los que están en la junta directiva, son gente de aquí*" (Jorge).

Cuentan con una estructura pequeña y la gestión de sus recursos humanos no sigue una política elaborada y premeditada sino más bien se actúa en función de las necesidades que se van generando con el desarrollo de la actividad y el pasar del tiempo. La toma de decisiones se caracteriza por ser horizontal, con alta implicación del personal voluntario pero sin que se definan oficialmente los canales de comunicaciones ni exista gestión de conocimientos.

El trabajo en el barrio implica un conocimiento pormenorizado de la realidad social de su entorno y una voluntad decidida de intervención sobre ella. La gestión de los programas y servicios que desarrollan se basa en la espontaneidad y en el aprendizaje "sobre la marcha". Con el tiempo y la incorporación de profesionales o la participación en mesas de debate que les permite conocer la actuación de otras entidades con mayor recorrido, van mejorando la planificación y la ejecución de sus actividades incorporando, en muy contados casos, algún tipo de monitoreo y evaluación de su labor (siempre de carácter interno).

Los recursos económicos que poseen para el desarrollo de sus proyectos suelen ser escasos. Los ingresos que perciben estas organizaciones provienen, en primer lugar, de las cuotas de socios. Estas cuotas, si bien son ingresos estables para la organización, no representan económicamente mucha cantidad. Se trata de aportaciones voluntarias de socios (voluntarios implicados o vecinos y familiares) que pueden aportar al año 20 o 50 euros cada uno. Estas sumas representan los fondos propios

[79] Ver Mota y Vidal: *Solidaridad y Morfología de los Voluntariados Madrileños. Informe de Investigación,* Gráficas Arias Montano S.A., Madrid, 2003. En el estudio se utiliza el estadístico mediana (valor que deja por encima y por debajo el mismo número de casos) en lugar de la media por la elevada dispersión que presentan las entidades respecto al número de voluntarios.

de las entidades. Ingresos estables pero insuficientes que pueden ser complementados con donaciones y patrocinios. A medida que las entidades se formalizan y aumentan su capacidad de gestión pueden acceder a solicitar subvenciones públicas y/o privadas para la financiación de sus actividades y para solventar parte de sus gastos administrativos y de infraestructura.[80] Estas subvenciones deben ganarse cada año[81], sólo en algunos casos las entidades tienen un concierto con la administración que les garantiza la continuidad de la ayuda (se financian x número de plazas para los beneficiarios). Más adelante incidiremos sobre la inestabilidad institucional y la relación "clientelar" que genera esta situación.

Como muestra Amigos de Catuche, estas entidades no cuentan con planificación financiera y la contabilidad que llevan se puede calificar como artesanal. Cuando comienzan a percibir subvenciones necesitan ordenar sus cuentas, para lo cual suelen contar con la colaboración de algún voluntario entendido en la materia que "les eche una mano" y les confeccione la justificación del gasto para presentar al financiador como realizar el Balance y Cuenta de Resultados que si bien es obligatorio a partir de la nueva Ley Orgánica 1/2002 de 22 de marzo, Reguladora del Derecho de Asociación, pocas entidades de esta envergadura han normalizado sus cuentas.

En el caso de que cuenten con respaldo de organizaciones religiosas, partidos políticos u otros organismos, si presentan contabilidades normalizadas y se ajustan a los requerimientos oficiales, sobre todo en el caso de las que trabajan en cooperación al desarrollo.

A título de ejemplo:

---

[80] Los costes administrativos y de infraestructura se consideran " costes indirectos" de los proyectos (de actividades o de infraestructura – compra de equipos o de inmuebles para la atención de los beneficiarios) y puede incluirse un porcentaje determinado de ellos en cada solicitud de subvención, conforme a los criterios de cada financiador.

[81] Las entidades se presentan a convocatorias abiertas o cerradas (acotadas temporalmente) de proyectos en las que deben completar un formulario de solicitud y cumplir con una serie de requisitos administrativos. A estas convocatorias se presentan muchas entidades solicitando la financiación de proyectos similares para iguales colectivos beneficiarios de las cuales el financiador selecciona aquellas que considera mejores y les concede una subvención anual.

Ficha de Asociación A Tiempo

Entidad de Servicios Sociales

En el año 1995 un grupo de personas del barrio de Fontarrón (Vallecas), miembros de la parroquia, detectaron la necesidad de ayudar a los drogodependientes que deambulaban por las calles del barrio. Muchos de ellos con patología asociada a los efectos del consumo de drogas, personas enfermas de VIH SIDA. Por su situación psicológica social y sanitaria no se encontraban en condiciones de incorporarse a programas libres de drogas y conseguir la abstinencia como única solución. Así surge la asociación A Tiempo que comienza trabajando en un local cedido por la parroquia con medios económicos mínimos aportados por la parroquia, Caritas y los socios del barrio.

En 1999 consiguen subvenciones y contratan a dos personas. En el año 2000, con ayuda de Obra Social Caja Madrid adquieren un local de mayores dimensiones donde atienden a sus beneficiarios.

Con el tiempo han mejorado la atención que brindan. Anualmente intervienen con 100 personas entre toxicómanos y sus familiares.

La asociación consta con una plantilla de 5 personas remunerados de manera fija, 19 voluntarios y 45 socios.

Cuentan con ingresos anuales de 70.000 euros de los que el 54,65% procede de subvenciones (Ayuntamiento de Madrid, Agencia Antidroga, Grupo Loyola, Cáritas, Caja Madrid, La Caixa, Fundación Santa Maria, Servicio Regional de Salud).

Ficha de Amigos de Catuche

Entidad de Cooperación

Amigos de Catuche nace en 1999 a raíz del trabajo que un voluntario de Entreculturas realiza en el Barrio de Catuche en Caracas, Venezuela.

Cuando el voluntario vuelve, su madre que se encuentra en una posición social acomodada, sensibilizada por la vida de los jóvenes de este barrio, funda la entidad con su familia y sus compañeras de bridge.

Familia y amigos están implicados en el patronato. No hay personal contratado. Todos son voluntarios que se reparten las tareas que básicamente consisten en la captación de fondos para el envío a Caracas donde un conocido, de modo voluntario, selecciona a los jóvenes que se van a beneficiar de las becas de estudio (tecnicatura). Él gestiona las becas y reporta sobre el estado de avance de los estudiantes. Editan un boletín (que facilitan a sus socios) donde cuentan las experiencias de los chavales. Actualmente cuentan con 25 becados y trabajan también en Bolivia.

Los fondos de la entidad provienen básicamente de fondos propios (cuotas de socios y alguna donación) si bien han contado en alguna ocasión con alguna financiación privada. Sus ingresos anuales rondan los 10.000 euros.

No cuentan con local propio y, cuando se reúnen en asamblea, lo hacen en un espacio cedido por los jesuitas en pleno barrio de Salamanca.

Los datos que arrojan la muestra de las entidades barriales seleccionadas para el año 2006 son los siguientes:

Intervención Social			
		Personal	
Entidades	ingresos	remunerado	voluntario
Asociación Nacional Pro-Recuperación de Marginados	154.542,15 €	**5**	10
Colectivo Alucinos - La Salle	272.962,23 €	**11**	14
Colectivo San Blas	95.856,86 €	**3**	17
Iniciativas Fontarrón	319.392,22 €	**15**	10
Asociación Buena Noticia	148.950,83 €	**5**	16
Asociación Cultural San Pablo	81.260,32 €	**2**	17
Asociación de Promoción Comunitaria Pan Bendito	89.390,43 €	**6**	14
Asociación Madrid Puerta Abierta	222.931,21 €	**6**	37
Asociación A tiempo	100.219,21 €	**5**	20
Proyecto Gloria	99.900,00 €	**2**	15

Cooperación al Desarrollo			
		Personal	
Entidades	ingresos	remunerado	voluntario
Fundación Juan Ciudad	1.826.175,17 €	**6**	50
Fundación Madreselva	855.605,31 €	**6**	8
Amigos de Catuche	10.000,00 €	**0**	15
No te quedes al margen	62.031,71 €	**0**	11
Bomberos Unidos sin fronteras	1.515.016,75 €	**7**	320
Asociación Mano Amiga	53.935,54 €	**2**	30
Fundación Humanismo y Democracia	3.403.693,00 €	**9**	24
Yolocamba Solidaridad	485.396,47 €	**6**	22
COPADE	410.191,30 €	**11**	14

Organización "profesionalizada"

Las organizaciones que denominamos "profesionalizadas", suelen ser más antiguas que las anteriores. Han sido creadas en la década de los 80 y también en la de los 90. Su ámbito de trabajo es mayor adquiriendo una dimensión municipal-regional para las que trabajan en los servicios sociales, e internacional para las que trabajan en cooperación.

Sus orígenes suelen vincularse más que a iniciativas individuales (como en el caso anterior) a iniciativas institucionales, alguna congregación religiosa, universidad, partido político, sindicato o asociaciones de padres de afectados con algún patrono de renombre que facilite la captación de fondos.

Estas entidades, si bien también han ido creciendo y consolidándose con el devenir de los años, han nacido, en algunos casos, con un propósito institucional preestablecido. Desde el primer momento han tenido capacidad para contar con profesionales remunerados para la gestión operativa –ejecutiva- de los proyectos y programas que desarrollan, reservando la gestión política al patronato que colabora en temas puntuales con la entidad.

Poseen una estructura de recursos humanos relativamente estable (en función al número de puestos dado que suele haber rotación en los empleados) que puede variar entre los 10 y 50 empleados en relación al volumen de recursos que gestionen y del tipo de actividad que realicen.

Dada la marcada diferenciación que suele encontrarse en este tipo de organizaciones entre la estructura de gobernabilidad –junta directiva- y la estructura operativa, se crea la necesidad de dejar por escrito tanto los orígenes de la entidad como la filosofía que la signa. Hoy, gran parte está escribiendo o ya ha definido su "misión, visión y valores". Así quienes ingresan a trabajar, ya sea voluntarios o personal remunerado, deben conocer y compartir la *ideología* de la organización.

En el caso de las *entidades dedicadas a la intervención social* suelen estar especializadas en uno o varios colectivos beneficiarios, prestando diferentes servicios en función del colectivo. Comenzaron respondiendo a necesidades básicas (actuación de emergencia) de su colectivo y con el tiempo tienen la capacidad de ofrecer una oferta variada de servicios complementarios para mejorar su calidad de vida.

En el caso de las *entidades de cooperación* suelen tener un campo geográfico de actuación definido pero de envergadura trabajando en varios países y regiones. Algunas están especializadas sectorialmente (salud, educación, etc.) y otras apoyan cualquier iniciativa que desarrollen sus socios locales (entidades no gubernamentales de países en desarrollo con las que colaboran y que son quiénes, en definitiva, ejecutan los proyectos, supervisados por la ONG española). Estas entidades en general han establecido varias delegaciones en distintas comunidades de España, mediante voluntarios que asumen la delegación, de cara a poder captar fondos de diferentes autonomías.

Este tipo de organización basa su estructura de recursos humanos en el personal contratado que posee si bien cuenta con personal voluntario para completar sus plantillas y poder tener un volumen de actividad mayor lo que les permite "reducir costes" de cara a ser más "competitivos" en los proyectos que presentan a financiadores.

En el caso de las entidades de *intervención social* el personal voluntario realiza un trabajo de atención directa con el colectivo beneficiario. La gestión de este voluntariado se ha ido con el tiempo profesionalizando, teniendo la entidad una estrategia concreta de "captación y trabajo" del voluntario. Han nombrado a gestores, establecido reglas, programas de formación y, de esta manera y gracias al trabajo de sus voluntarios, alcanzan a realizar las tareas previstas.

Estas entidades de tamaño relativo ("pymes" del sector) no son numerosas aunque cuentan con mayor capacidad que las anteriores para la gestión de voluntarios. Según la citada investigación de la Comunidad de Madrid (2003), sólo un 20% de las organizaciones gestiona entre 51 y 500 voluntarios. Porcentaje que se desglosa entre un 9% que gestiona de 51 a 100 voluntarios y un 11% de 101 a 500.

En el caso de las entidades de *cooperación* el personal voluntario suele hacer actividades de tipo administrativas y de gestión, sin contacto con la realidad que quieren cambiar –como gran parte del personal remunerado-. Muchas entidades ofrecen la posibilidad de trabajar voluntariamente en los países donde ejecutan los proyectos. No obstante, en ambos casos, el volumen de voluntarios que gestionan es mucho menor que sus pares de servicios sociales si bien cuentan con mayor experiencia en la gestión profesionalizada del voluntariado, sobre todo aquellas que envían personas al extranjero.

La gestión de los programas y servicios que realizan sigue pautas que se van estableciendo o ya prefijadas tanto en planificación, ejecución, monitoreo y evaluación. Estas dos

últimas actividades las realiza las propia entidad y rara vez contrata a agentes externos para ello por propia iniciativa. Por iniciativa del financiador sí suelen contratar o recibir evaluaciones y/o monitoreo.

La capacidad económico financiera que poseen estas entidades es notablemente superior a las primeras. No obstante, la dependencia de subvenciones externas es aún más pronunciada. Si bien cuentan con mayores fondos propios que las organizaciones barriales, por mayor capacidad de recepción de donaciones, patrocinio o campañas de recolección de fondos, las subvenciones que perciben son de importancia *vital* para la organización. Cabe destacar que éstas concurren en las mismas convocatorias que las barriales provocando una competencia "desleal" en la medida que sus capacidades y experiencia son significativamente mayores que las barriales si bien sus costes operativos también lo son. La gestión de un amplio número de voluntarios puede contrarrestar esta situación.

El apoyo institucional que poseen suele ser clave para respaldar situaciones de disolución de la continuidad de las subvenciones, soporte que carecen las barriales. Cuentan con capacidad de gestión financiera y la rendición de cuentas, control de gasto y elaboración de balances y cuentas de resultados está en manos de especialistas contratados, parte de la plantilla estable de la organización, que responden a la dirección ejecutiva y al patronato. Cuentan con contabilidad normalizada que hacen pública en sus memorias. Muchas auditan sus cuentas.

A modo de ejemplo:

Ficha de la Fundación RAIS

Entidad de Servicios Sociales

La Fundación RAIS (Red de Apoyo a la Integración Sociolaboral) nace en Madrid en 1998, de la mano de un grupo de profesionales de distintas áreas de lo social y de colaboradores voluntarios, con la idea de ayudar a la inserción de las personas "sin hogar", o en situación de exclusión. Desde su fundación, el objetivo principal de RAIS ha sido la creación de redes sociales que favorezcan la integración de las personas con las que trabaja.

Su patronato está formado por destacables personas del mundo social, de la empresa, de la cultura, de la universidad y de la política.

Si bien es una entidad de ámbito Estatal, la Fundación mantiene actividad en La Comunidad Autónoma de Madrid (donde tiene dos sedes), Comunidad Valenciana y País Vasco.

Su plantilla está compuesta por más de 40 profesionales y más de 100 voluntarios. En relación al voluntariado, han creado un departamento específico (compuesto por una persona "gestora").

En el año 2004 sus ingresos han sido 1.300.000 euros de los cuales el 75% procede de subvenciones públicas (Fondo Social Europeo, Administraciones públicas españolas, etc.). Somete anualmente las cuentas auditoria externa.

Pertenece a múltiples redes de apoyo a las personas sin hogar y en situación de exclusión. Han diseñado un plan estratégico de actuación que orienta su actividad. Han recibido premios por la labor que realizan. Cuentan con un código ético propio.

Ficha de Entreculturas

Entidad de Cooperación

La Fundación Entreculturas Fe y Alegría es una ONG promovida por la Compañía de Jesús, constituida en 1.986. Su misión es impulsar la educación popular como motor del cambio social. Trabaja principalmente en América Latina con Fe y Alegría (entidad que es filial de Entreculturas y que gestiona colegios de varias organizaciones religiosas en América Latina).

Entreculturas cuenta con su sede central en Madrid y con 26 delegaciones distribuidas por todo el territorio español.

Sus ingresos en el año 2004 ascendieron a 13.454.742€. La principal fuente de financiación son subvenciones públicas (64%) y privadas (27%). Los ingresos por cuotas de socios y donantes representan sólo el 9% del total.

Cuentan con 40 personas remuneradas y 300 voluntarios (la mayor parte está en las delegaciones. También tiene voluntarios en el exterior). La organización ha crecido en 13 personas remuneradas y 150 voluntarios entre 2004 y 2005. Para la gestión del voluntariado cuentan con un departamento interno (compuesto por una persona gestora) y una entidad independiente (VOLPA) para la gestión del voluntariado.

Posee un plan estratégico a tres años que sirve como herramienta de trabajo para el logro de la misión y la evaluación de actividades y tiene documentos formales en los que se recogen las principales políticas (voluntariado, colaboración con empresas, etc.)

Los datos que arrojan las entidades profesionalizadas de las muestra para el año 2006 son los siguientes:

Intervención Social			
		Personal	
Entidades	ingresos	remunerado	voluntario
Asociación de Educadores "Las Alamedillas"	2.498.984,42 €	**103**	0
Grupo Interdisciplinar Grupo GID	1.876.529,52 €	**69**	12
Asociación Candelita	4.049.690,33 €	**236**	30
Asociación para la Integración del Menor PAIDEIA	4.334.751,06 €	**159**	20
Save The Children	4.741.241,54 €	**122**	1617
APRAMP (Asociación para la Prevención, Reinserción...)	946.183,41 €	**35**	21
Fundación BOBATH	2.056.127,00 €	**49**	4
Fundación RAIS	2.027.101,93 €	**65**	127
Fundación para la Infancia Meniños	1.868.161,80 €	**88**	40

Cooperación al Desarrollo			
		Personal	
Entidades	ingresos	remunerado	voluntario
Fundación Solidaridad Internacional	9.791.783,2 €	**34**	25
Fundación CODESPA	5.528.448,5 €	**28**	2
ISCOD	5.619.992,5 €	**40**	0
CESAL	4.685.184,4 €	**27**	50
Entreculturas	18.697.738,0 €	**50**	300
Acción contra el Hambre	28.916.396,0 €	**52**	42
Asamblea de Cooperación por la Paz	8.232.553,6 €	**101**	287
Ayuda en Acción	49.151.000,0 €	**109**	1200

Organización "compleja"

Si nos permitimos la asociación de las entidades barriales a las empresas familiares, las profesionalizadas a las pymes, las organizaciones complejas serían las multinacionales, por su envergadura, antigüedad, alcance y vínculos interorganizacionales.

Se trata de organizaciones creadas generalmente antes de 1980 que gestionan un gran número de voluntarios y con un ámbito de actuación de carácter estatal y, en su caso, internacional. Se trata de entidades con una antigüedad considerable que les ha permitido fortalecer su capacidad organizativa, expandirse y – en la mayoría de los casos – "modernizarse".

Sus orígenes se difuminan por lejanía temporal y por las transformaciones acaecidas en las organizaciones –y en España y el mundo- que muchas veces implicaron cambios de concepción de su propia labor. Cáritas, Cruz Roja son ejemplo de estas macroentidades, supranacionales, de larga trayectoria y amplia actuación. Más jóvenes, pero comparativamente veteranas en el Sector, podemos señalar a Manos Unidas, la Fundación ONCE o a Intermón (que ahora es Intermón Oxfam) que ha cumplido ya su 50 aniversario.

Son entidades referentes en el sector y para el Estado con capacidad de actuación a nivel nacional y también –en la mayor parte de los casos- internacional. Si bien algunas, como la Fundación ONCE, sólo trabajan en *intervención social*, muchas lo hacen también (o únicamente) en *cooperación*. Y al revés, algunas que sólo trabajaban en cooperación, con la situación actual de la emigración, han comenzado a prestar servicios para la población inmigrante en España (esta conversión no es privativa de las organizaciones complejas sino que también afecta a las profesionales).

Aunque escasas, las organizaciones complejas acaparan la mayor parte de los recursos humanos -y económicos- del sector. Según la investigación de la Comunidad de Madrid (2003), sólo 2 de cada 100 organizaciones pueden ser consideradas entidades de macrovoluntariado, es decir, con más de 1000 voluntarios. Un 3% gestionan un volumen de 500 a 1000 voluntarios. El volumen de personal contratado que poseen es igualmente importante pero no equiparable al volumen de voluntarios que gestiona. Cruz Roja cuenta con 20.025 trabajadores, 18.776 voluntarios (94%) y 1.249 remunerados (6%), Manos Unidas cuenta con 4.852 trabajadores, 4.736 voluntarios (98%) y 116 remunerados (2%).[82]

[82] Datos de 2004. Fuente Informe de la CONGDE sobre el sector de las ONGD, 2005.

La estructura organizativa que presentan es compleja no sólo a nivel interno (estructura de gobernabilidad y estructura operativa) sino también en relación a los vínculos interorganizacionales que poseen. La gestión de los recursos humanos está planificada tanto en el caso del personal remunerado como el voluntario (aunque adolece de carencias que se reseñarán más adelante). Se trata de entidades netamente gestoras de voluntariado mediante el cual desarrollan todos su actuación. Están trabajando por mejorar la gestión de los procesos y suelen contratar evaluadores, auditores y consultores externos para mejorar su gestión interna como de los programas y servicios que realizan. Cuentan con delegaciones a nivel nacional y, en su caso, en el extranjero.

La capacidad económico financiera de estas entidades está consolidada contando con departamentos de contabilidad y gestión del gasto. Sus cuentas son públicas y están auditadas anualmente. Muchas de estas entidades poseen suficiente independencia económica en relación a los fondos públicos por su alta capacidad para generar ingresos propios. Intermón y Manos Unidas son dos entidades prototípicas en esto (el 71% y 84% respectivamente de sus ingresos son privados). Cruz Roja, en cambio, posee una dependencia mayor de subvenciones públicas (sólo el 31% de sus fondos provienen de ingresos privados).

Ficha de Manos Unidas

Entidad de Cooperación

Manos Unidas nació como una Organización No Gubernamental para el Desarrollo (ONGD) católica, de voluntarios, que desde 1960 lucha contra la pobreza, el hambre, la malnutrición, la enfermedad, la falta de instrucción, el subdesarrollo y contra sus causas.

Nació como una campaña puntual contra el hambre y a partir de 1978 adquirió plena personalidad jurídica, canónica y civil, como organización, pasando a denominarse "Manos Unidas". Para cumplir su objetivo financia proyectos de desarrollo en los países del Sur y realiza campañas de sensibilización en nuestro país.

Se denomina como una entidad "de voluntariado" que promueve el voluntariado que ocupa altos cargos dentro de su organización. Cuenta con 116 empleados y 4.500 trabajadores voluntarios. El número de socios colaboradores asciende a 93.300.

Se trata de una entidad con una compleja organización y extensión territorial. Cuenta con un plan estratégico de actuación. Trabaja en múltiples sectores de actuación y en casi todo el mundo. Posee 71 Delegaciones en España.

Pertenece a varias alianzas y confederaciones internacionales (CIDSE, Consejo Pontificio Cor Unum, CONCORD y a Global Compact (iniciativa internacional que parte de Naciones Unidas con la finalidad de potenciar la responsabilidad social de las empresas)

Gestiona un presupuesto anual de 48.229.700 €, del cuál sólo el 16% proviene de fondos públicos. Tiene un departamento financiero interno y, además, tiene capacidad de constituirse ella misma en "financiadora" de otras organizaciones de cooperación más pequeñas (siempre ligadas a la Iglesia Católica). Audita sus cuentas y ha recibido premios por su labor.

Los datos que arrojan las entidades profesionalizadas estudiadas para el año 2006 son los siguientes:

Intervención Social			
		Personal	
Entidades	ingresos	remunerado	voluntario
Asociación Mensajeros de la Paz	13.145.671,00 €	**488**	180
Cruz Roja Española	482.757.542,00 €	**10.058**	156.000

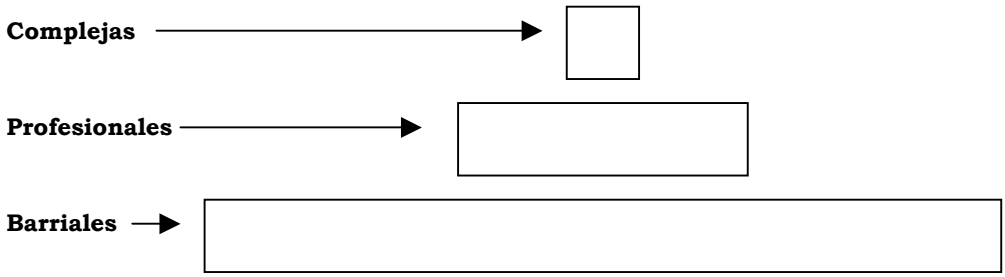
Cooperación al Desarrollo			
		Personal	
Entidades	ingresos	remunerado	voluntario
Manos Unidas	60.046.422,00 €	**118**	4500
Intermón Oxfam	68.554.000,00 €	**472**	1660
Caritas	42.829.390,00 €	**94**	23

A nivel general, los datos de las tipologías señaladas son los que se reflejan en el siguiente cuadro:

		Intervención Social			Cooperación al Desarrollo		
			Personal			Personal	
Tipo de entidad	Valor expresado	ingresos	remunerado	voluntario	ingresos	remunerado	voluntario
Barrial	rango	de 80.000€ a 320.000€	de 2 a 15	de 10 a 37	de 10.000€ a 3.400.000€	de 0 a 11	de 8 a 320
	mediana	124.585,02 €	5	15,5	485.396,47 €	6	22
Profesionalizada	rango	de 950.000€ a 4.750.000 €	de 35 a 236	de 0 a 1617	de 4.700.000€ a 49.100.000€	de 28 a 109	de 0 a 1200
	mediana	2.056.127,00 €	88	21	9.012.168,45 €	45	46
Compleja	rango	de 13.150.000€ a 482.700.000€	de 488 a 10.058	de 180 a 156.000	de 42.830.000€ a 68.550.000€	de 94 a 472	de 23 a 4500
	mediana	247.951.606,50 €	5.273	78.090	60.046.422,00 €	118	1.660

Para concluir esta labor clasificatoria, creemos necesario resaltar cómo se configura el mapa de las organizaciones del Tercer Sector en función a la proporción existente de cada tipo de entidad, donde se vislumbra un amplio predominio numérico de entidades barriales[83], situación que puede representarse gráficamente de la siguiente manera:

Cuadro 16. Distribución representativa de la proporción de entidades del Tercer Sector



Ahora bien, son las entidades complejas las que concentran el mayor número de "ocupados" del sector. Por ello, la representación respecto al número de trabajadores sería proporcionalmente inversa.

[83] Si bien señalamos que las entidades barriales son las más numerosas, en el estudio sobre organizaciones de la Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España de 1997 se señala que sólo el 29% de las asociaciones tiene ámbito municipal, un 35% trabaja en un ámbito provincial y en el ámbito nacional-internacional actúan un 36% de las asociaciones. Estos porcentajes no coinciden con la distribución que hemos señalado de las organizaciones en relación a su estructura. Entendemos que la diferencia radica en una estrategia de las organizaciones de declarar un ámbito de trabajo mayor de cara a tener acceso a un número mayor de subvenciones.

III.iii. ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES

Para comenzar el análisis de los trabajadores del sector y de sus condiciones de trabajo, se necesita abordar en un primer lugar la perspectiva institucional, es decir las organizaciones en las cuales se desarrolla el trabajo, las organizaciones que contratan (o no) a los trabajadores.

Analizar "la patronal" en este sector presenta dificultades al encontrarnos ante un sector que si bien cuenta con instancias de coordinación, no constituye realmente una realidad organizada. Se trata más bien de instancias de coordinación por diferentes niveles, con vocación de mejora de las actuaciones realizadas (y de la captación de fondos) pero no constituye una realidad de "patronal" que aboga por establecer criterios o directrices respecto a los trabajadores del sector.

Esta realidad, que responde entre otras cosas a la gran heterogeneidad y multiplicidad de organizaciones existentes que se agrupan bajo el concepto de Tercer Sector, se ha puesto de manifiesto con la negociación del convenio colectivo, donde un grupo de trabajadores sociales impulsa el convenio en acuerdo con un grupo patronal y, en el camino, se constituyen nuevas patronales (algunas constituidas al efecto) que disienten y rechazan el convenio. De hecho, surgen varias patronales constituidas ad hoc para vetar la negociación, para vetar la mejora de las condiciones de trabajo que se proponían.

En este apartado, se realiza un análisis de las diferentes estrategias de funcionamiento o de supervivencia que siguen estas organizaciones, cómo es la gestión de los fondos, la cuestión de la transparencia tan socialmente reclamada, sobre todo a partir del análisis de la lógica institucional que persiguen. Se trata de develar si estamos ante una "economía alternativa" o si la lógica del capital ha impregnado el accionar de las organizaciones. En este sentido, José López Rey (2006) propone la existencia de una penetración cultural por parte del mercado en el seno del Tercer Sector -que denomina "*percolación cultural*"- que entra en conflicto con la mentalidad tradicional que existe en las organizaciones solidarias.

Se quiere poner de manifiesto que el análisis que se realiza en las siguientes páginas no tiene como objeto el reproche o el cuestionamiento sin más a las formas de gestión que finalmente asumen las organizaciones que en ocasiones poco se corresponde con los postulados del Tercer Sector. En efecto, no se puede

desvincular la responsabilidad social que el Estado tiene en estas situaciones de invisibilidad que hasta se podría decir "propicia" con la subcontratación de servicios de bienestar. En esta subcontratación muchas veces se imponen reglas de financiación opresoras, sobre todo para las entidades más pequeñas, y que, además, las sitúan en una situación de competencia –que no competitividad- entre todas para acceder a las subvenciones.

Para poder comprender el entramado general del sector y entender los procesos de "producción" que se generan, se plasma en primer lugar una imagen simplificada de cómo es el trabajo en las organizaciones, cómo se estandarizan procedimientos, cómo se forjan saberes en este *tipo particular de producción de bienes inmateriales* como es la intervención social o la cooperación al desarrollo. No estamos ante trabajadores del software, emblemáticos trabajadores del conocimiento, pero, sobre todo en el caso de las organizaciones de cooperación, se pueden identificar elementos comunes que pueden arrojar luz sobre las formas de trabajo. En la publicación de la investigación realizada por Juan José Castillo[84] (2007) sobre las fábricas del software, sobre el trabajo fluido en la sociedad de la información, se identifican situaciones de deslocalización, de estandarización de procedimientos, de división entre la concepción y la ejecución del trabajo, categorías analíticas que también dan cuenta de la realidad del trabajo en el Tercer Sector.

La producción de la ayuda: una aproximación simplificada a los procesos de trabajo en las ONG

Siguiendo la tradición de investigación del grupo Babbage[85] que ha encabezado Juan José Castillo y que ha sido el punto de partida, y de encuentro, de distintos estudios realizados en torno a las condiciones reales de trabajo, se estudia el "proceso concreto y completo de producción y las vivencias e interpretaciones de los actores sociales implicados" (Castillo, 2007ª:20).

En las líneas que siguen se esboza una descripción simplificada de los procesos de trabajo al interior de las organizaciones no gubernamentales y se las sitúa en el entramado de "actores" que

[84] Castillo, Juan José (2007): *El trabajo fluido en la sociedad de la información: organización y división del trabajo en las fábricas de software*, Editorial Miño y Dávila, Buenos Aires.

[85] Los diferentes estudios de caso analizados en los citados proyectos de investigación TRABIN I y TRABIN II parten de este esfuerzo de dar cuenta de las condiciones de trabajo en España a comienzos del siglo XXI a partir de analizar el proceso productivo concreto y en su contexto más amplio.

conforman el sector. Sólo desde una mirada comprensiva que abarque el contexto, se puede intentar explicar la dinámica de estas organizaciones, tanto en su interior – formas de organización del trabajo – como en su interacción con las sinergias del entorno en que se encuentran.

Procesos de trabajo en las entidades de cooperación

Si se hace un recorrido por las misiones o fines de las entidades de cooperación al desarrollo se puede corroborar claramente como la razón de ser de estas entidades es la ejecución de proyectos o programas para contribuir al desarrollo de los países de menor desarrollo y, para ello, conseguir y canalizar fondos. Quizá muy al pesar de muchos trabajadores de las organizaciones, este papel de "agente de financiación" es clave y explica su localización en este lado del mundo (en el mundo rico). Si se tratara de acción directa deberían estar situadas al otro lado del océano y del mediterráneo.

Como ejemplo, trasladamos los fines de la organización Solidaridad Internacional (entidad profesionalizada del sector y con amplio reconocimiento) que se señalan en su Memoria de Actividades (año 2006):

- *"Desarrollar y financiar proyectos de cooperación internacional para el desarrollo y de acción humanitaria, en estrecha colaboración con las entidades y organizaciones sociales de los países empobrecidos, desde los principios de compromiso mutuo, corresponsabilidad e igualdad.*

- *Promover el desarrollo humano sostenible, la erradicación de la pobreza en todas sus dimensiones, la solidaridad entre los países y en el interior de cada uno de ellos, a través del acceso justo a los mercados nacionales e internacionales, el consumo responsable y sostenible, la protección de los recursos naturales y del medio ambiente, el logro de niveles de vida dignos para las poblaciones más pobres y el pleno acceso a los bienes públicos globales.*

- *Contribuir a través de acciones y programas a la consecución de la seguridad, la paz y la democracia, a la protección de los desplazados por los conflictos y por causa de la emigración, asegurando la equidad en el trato y el respeto a la identidad de género, al origen racial, étnico o social; a la nacionalidad, religión o creencias, a la orientación sexual, discapacidades o a la edad.*

- *Articular la captación de fondos de solidaridad, tanto de la sociedad como de las instituciones públicas, para la consecución de dichos fines. " (Memoria 2006 Solidaridad Internacional)*

A excepción del segundo fin, de carácter más general, el resto claramente revela el papel de captación de fondos y de implementación de proyectos o programas.

Los proyectos o programas son *instrumentos de asistencia /actuación utilizados por un organismo (donante o no donante), con el objeto de fomentar el desarrollo (entidades de cooperación) o bien de contribuir a la mejora de una problemática social (entidades de servicios sociales).*

Es en torno a estos proyectos donde se estructuran las organizaciones. En las entidades de cooperación normalmente existe un departamento de proyectos (aunque esté compuesto por un único técnico en función del tamaño de la entidad). Estos proyectos son los canales de financiación y a su vez las propuestas de actuación. El resto de la estructura responderá a otros fines que pueda tener la entidad o, si se trata de entidades de gran envergadura a la organización en torno a procedencia de fondos, marketing, recursos y medios, etc.

Estas entidades pueden ser canalizadoras de recursos para que otras entidades (entidades del sur) ejecuten los proyectos –además del rol de sensibilización social e incidencia política que puedan tener- o bien ser ejecutoras directas de los proyectos (tener personal desplazado y/o delegaciones en el exterior) para hacerlo. Algunas combinan ambas formas.

Sea cual sea la forma que se adopte, siempre existe la realidad de equipos de trabajo con localización diferente, que pueden pertenecer o no a la misma organización, con condiciones de trabajo y de vida diferenciadas, que conforman la misma "cadena de producción". Y aquí pueden haber distintas formas de organización y división del trabajo, entre el que piensa y el que ejecuta, entre el que diseña el proyecto y el que lo implementa.

Sobre el proceso:

Un proyecto puede nacer en el sur o en el norte. Es decir ser una iniciativa que parta desde la propia población, comunidad o país beneficiario o bien desde quién otorga la ayuda.

En el sur puede nacer desde la población beneficiaria o desde una organización que detecte una necesidad y genere un "proyecto" para poder satisfacerla (organización local).

En el norte puede partir o bien desde una organización que en función de su misión quiere intervenir en algún lugar o en algún sector (educación, salud, etc.) y propone un "proyecto" que finalmente consensúa con el sur. O bien puede surgir desde la propia entidad financiadora en concordancia con sus Planes Estratégicos, por ejemplo.

No sólo la definición del problema (problemática, necesidad social, etc.) puede partir del norte y del sur, también la estrategia de intervención. Dicha estrategia se suele traducir en la formulación de un "marco lógico"[86] donde se plantean objetivos, resultados, actividades e indicadores que permiten diseñar qué se va a hacer, para qué, con qué recursos y como se puede medir si se han alcanzados los resultados previstos. Es decir, se establece una forma de actuación y gestión basada en resultados.

El presupuesto y el plan de financiación se pueden diseñar también desde ambos lados del mundo pero, lo que es característico – por eso se habla de cooperación norte-sur- es que la financiación proceda de este lado del mundo. Por eso, muchas veces, el papel fundamental de las entidades de cooperación al desarrollo es el de ser gestoras de recursos, de conseguir financiación para que en los países con los que trabajan se puedan ejecutar los proyectos.

Los organismos financiadores (AECID; gobiernos autonómicos , cajas de ahorro, etc.) son quienes financian los proyectos (o programas, convenios, etc.) mediante convocatorias abiertas (se pueden presentar constantemente las solicitudes) o cerradas (en términos acotados de tiempo). En estas convocatorias las entidades compiten por los recursos destinados a la cooperación y quienes presenten las

[86] El marco lógico es una herramienta que se utiliza para mejorar el diseño de las intervenciones, más frecuentemente a nivel del proyecto. Comprende la identificación de elementos estratégicos (insumos, productos, efectos, impacto) y sus relaciones causales, indicadores y los supuestos o riesgos que pueden influir en el éxito o el fracaso. De esa manera facilita la planeación, la ejecución y la evaluación de una intervención para el desarrollo (CAD/OCDE).

mejores propuestas, serán las adjudicatarias de los fondos. [87]

Las mejores propuestas suelen ser las mejor formuladas, es decir quienes hayan realizado un marco lógico de calidad. En este camino, los técnicos de las ONG se convierten en expertos del marco lógico, en expertos en formulación de proyectos. Si se recibe financiación, se ejecuta el proyecto –aquí normalmente la entidad responsable es la del sur aunque la ONG española puede enviar personal a acompañar, liderar o supervisar el proceso de ejecución-. Una vez ejecutado se deben justificar los fondos al financiador, tarea en la que también se especializan los técnicos de las ONG.

La división del trabajo puede ser entre quién diseña y quién ejecuta aunque la tendencia es que el diseño parta de los propios beneficiarios, es decir que sea elaborado por las organizaciones ejecutoras y que en España se "retoque" en función de los criterios, requisitos de financiación.

No obstante, la división que es insalvable es entre el que ejecuta y el que dispone de los recursos. Y quién posee los fondos es quién escribe las reglas del juego (en qué se gasta, cuánto y de qué forma).

El abordaje en términos de división del trabajo entre organizaciones (aunque se trate de una misma entidad entre su sede y sus delegaciones) facilita la ampliación de la mirada, es decir comprender la organización interna del trabajo en función del contexto. Y por ello es necesario ahondar más en el análisis. En el caso que los fondos procedan de subvenciones y no de fondos propios de la entidad ("lujo" que sólo algunas poseen), la relación de dependencia/dominación que se genera, trasciende a la organización española. Como se ha señalado, es el financiador quién escribe las reglas y la organización española la encargada de supervisar que se cumplan: la local siempre ejecuta.

Las relaciones entre los actores de la cooperación se construyen de modo jerarquizado donde los receptores de la ayuda se sitúan en el plano inferior, en el extremos superior, los donantes y en una posición intermedia las agencias de ayuda y agentes contractuales (donde se encuentran las ONGD, empresas

[87] Para ahondar en este proceso, ver: Josefina Piñón (2008) " Valoración de Proyectos" en Fundación Luis Vives, *Gestión del ciclo de vida del proyecto*, Programa de Gestión Directiva de Organizaciones no Lucrativas, F.L.V. (formato electrónico).

consultoras, embajadas). La asimetría de información entre ambos eslabones, como la diferente capacidad de gestión y de *acceso* a los recursos caracterizan el modelo teórico caracterizado como la "cadena de la ayuda" (Sogge, 1998), donde "las cuotas de poder de los diferentes actores aumentan a medida que ascendemos en la cadena de la ayuda, y las de responsabilidad lo hacen a medida que descendemos, fortaleciendo así las relaciones de desigualdad dentro de la cadena. Ésta, debido a su jerarquización institucional, a su verticalidad generada por el flujo de la financiación y la dirección que adopta la rendición de cuentas, otorga, en el diseño de las intervenciones, un peso desproporcionado a los actores más elevados de la cadena, e impide el acceso de los receptores al proceso de toma de decisiones en la elaboración de políticas de cooperación" (Martínez, 2007: 15-16)[88].

Ahora bien en la construcción de esta jerarquía organizacional en torno a la disposición de los fondos, se destaca que se presentan características distintivas a las relaciones organizacionales que pueda haber entre empresas que, en aras de economizar, desplazan sus servicios fuera de las fronteras nacionales.

En este caso, las condiciones de vida y trabajo de los que se sitúan en España pueden no ser mejores de los que están en la periferia. Aquí nos encontramos con dos realidades bien diferenciadas dentro de las organizaciones españolas. Por un lado están las personas de clases sociales acomodadas que trabajan en el sector, normalmente de modo voluntario y que cuentan con un nivel de satisfacción de necesidades sociales no comparable con las personas que trabajan en las entidades del sur[89]. Y por otro están los trabajadores jóvenes, los "técnicos" (voluntarios o remunerados) que están haciendo su carrera profesional en el sector y perciben bajos salarios que limitan sus condiciones de vida (imposibilidad de acceso a vivienda, etc.). La situación de estos trabajadores, aunque residan en el mundo desarrollado, puede ser peor que la de los trabajadores del tercer mundo (a no ser que procedan también de clases acomodadas).

En el tercer mundo, de modo genérico, se pueden encontrar dos tipos de organizaciones: las que, por gestionar fondos de la cooperación se encuentran relativamente mejor posicionadas que

[88] Ignacio Martínez (2007) en el marco de la actividad de investigación del Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICEI) realiza un sustantivo análisis del trabajo de ONGD españolas que trabajan en Perú, utilizando el modelo analítico de "la cadena de la ayuda".

[89] También puede darse la situación que en la organización del sur trabaje una persona que también proceda de los sectores favorecidos del país y en ese caso, la situación sería equiparable.

otros centros de trabajo en la zona (ya sea organizaciones, empresas, locales comerciales, etc.) y que ofrezcan a sus trabajadores salarios y condiciones mejores a la oferta de mercado de trabajo local, y aquellas otras que no puedan hacerlo y entonces reproduzcan las condiciones generales del país.

Por esta situación, un técnico con la responsablidad de gestionar, desde España, uno o varios proyectos por, por ejemplo, más de un millón de euros, puede cobrar 1000 euros, mientras que su interlocutor (compañero de trabajo) en el país de ejecución percibe también 1000 o 2000 euros con la diferencia adquisitiva que supone para uno u otro. No es lo mismo disponer de 1.000 euros mensuales en España que 1.000 o 2.000 euros en Bolivia o en Senegal.

Ahora bien, retomando los modos de producción, se destaca que existen otros actores que también intervienen en el contexto general, sobre todo en los mecanismos de subcontratación y externalización.

Además de los organismos financiadores como la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo, AECID, las administraciones autonómicas y entidades privadas y las ONG, existen entidades orientadas a brindar servicios a unos y a otros: las empresas consultoras y los consultores independientes.

Los organismos financiadores requieren servicios para la gestión de los fondos de cooperación como puede ser la valoración de los proyectos que se presentan a las convocatorias (selección de las mejores propuestas), o bien de seguimiento y evaluación de los informes y la justificación del gasto que presenten las ONG o bien para la evaluación de los proyectos (evaluaciones de impacto) o bien para elaborar sus Planes Estratégicos, Estrategias País, desarrollo de nuevos instrumentos, etc. Todas estas tareas si bien podrían ser asumidas por las propias entidades financiadoras, normalmente se externalizan, se contratan a otras organizaciones para hacerlo. La justificación puede ser por abaratamiento de costes (necesitan menor estructura si subcontratan), por la voluntad "política" de mantener el entramado institucional (o la relación concreta con alguna empresa o profesional) y en aras de garantizar la transparencia (una entidad externa, seleccionada por concurso público[90]).

[90] En este sector se sigue la Ley de Contratación general según la cual por contratos menores de 20.000 euros se pueden realizar asignaciones directas sin necesidad de concursos públicos y mesas de contratación. Los financiadores privados (como las cajas de ahorros) no están obligados a realizar concursos públicos para la asignación de sus contratos.

Esta búsqueda de transparencia a veces se transforma en mera apariencia, como se pone de manifiesto la adjudicación de contratos que ha recientemente (julio 2008) realizado la Generalitat Valenciana para la valoración ex ante de los proyectos presentados a las convocatorias de cooperación al desarrollo a un consorcio entre un despacho de abogados y una empresa inmobiliaria sin referencias en temas de cooperación al desarrollo y habiendo presentado una de las ofertas económicas más caras.[91]

Estos procesos de externalización pueden realizarse no sólo a empresas (consultoras) sino también directamente a consultores particulares. Institutos de cooperación de las Universidades también son proveedores de servicios más allá de la formación que realizan (y también generan formas de subcontratación).

Las ONG pueden por su parte también externalizar "puntas" de trabajo como es la formulación de los proyectos, la elaboración de informes para presentar a los financiadores, etc. O bien contratar expresamente una entidad (o consultor) para realizar una evaluación externa de algún proyecto o programa, o bien para evaluación de procesos de gestión, auditorías, sistemas de calidad, etc.

Se destaca que la externalización que realizan las ONG es, en muchos casos, propiciada por la propia administración que contempla partidas para contratación de este tipo de servicios (partida de evaluación, de auditoría y hasta de formulación de proyectos[92]). Es por ello que, por ejemplo Solidaridad Internacional (entidad profesionalizada de la que se han plasmado los fines) en el año 2006 encargó tareas a una consultora externa por un valor total de 120.000 euros. Muchas entidades, destinan de sus fondos (es decir gastos que no imputan a subvenciones porque no se trata de prácticas reconocidas[93]) para contratar a técnicos conocidos ("colaboradores") para la elaboración de informes finales a ser presentados ante la administración.

En esta cadena de subcontratación existe aún otro eslabón. Las empresas que asumen los servicios que externalizan las

[91] Se destaca que en los pliegos del contrato la propuesta económica tenía un valor de 40 puntos sobre 100 y las referencias de la empresa 20 puntos. Por vías *normales* no podrían haber sido adjudicatarios.

[92] En el caso de los Convenios firmados con la AECID se pueden dedicar hasta 60.000 euros para la formulación de los mismos, pudiendo subcontratar el servicio.

[93] Normalmente se los financiadores subvencionan una partida de " costes indirectos" que permitiría a las entidades contratar a técnicos para hacer el seguimiento de los proyectos (los informes finales). Por ello, el externalizarlo no sería una práctica adecuada. Se destaca que dentro de estos colaboradores a los que suele recurrir pueden ser los propios voluntarios de las organizaciones.

administraciones o las ONG no siempre cuentan con la plantilla de personal suficiente para asumir los contratos, tendiendo, a su vez, a subcontratar otros técnicos o profesionales para que realicen los trabajos. Como funciona en la generalidad del mercado de trabajo, en estos encadenamientos de subcontrataciones, cuanto más "abajo" se llega, peores condiciones laborales existen.

Y como hablamos de trabajo intelectual, no se necesita más que un ordenador en casa –además de los conocimientos claro está- para poder realizar los servicios que se externalizan. Se trata de una cantidad no contabilizada de trabajadores *invisibles* que, desde sus casas, son parte del proceso productivo de la ayuda (normalmente son profesionales del sector que realizan estos trabajo para *completar* sus salarios). **Otra peculiaridad: lo que se externaliza no es el trabajo descualificado, es el cualificado, el trabajo inmaterial.**

Procesos de trabajo en las entidades de intervención social

El trabajo orientado en la consecución de resultados, es decir, el trabajo estructurado en torno a proyectos, se ha traspasado al sector social siguiendo la misma dinámica de financiación a través de subvenciones a proyectos. De esta manera aquí también se han comenzado a generar, especialistas en marcos lógicos, en justificación de subvenciones, etc.

En el campo social, las formas de financiación son más variadas. Por ejemplo se puede firmar un convenio entre el Ayuntamiento y la organización para cubrir el coste de plazas de un centro de día o centro ocupacional (se recibe una cantidad al año por cada plaza cubierta), haber ganado una licitación para gestionar un servicio determinado de una comunidad autónoma o Ayuntamiento (como un centro de atención de inmigrantes o de fomento del empleo en las dependencias de los servicios sociales de determinado barrio de Madrid, etc.).

Estas vías de financiación por un lado brindan a la entidad una seguridad económica mayor que las subvenciones a proyectos (subvenciones a las que se concurre anualmente), pero normalmente en los pliegos de las licitaciones se premia a quién por menor costo realice el servicio, baja que normalmente repercute en el salario de los profesionales.

"Si lo ves desde una perspectiva empresarial y política, si yo tengo 5.000 €, pues mira, 4.000 € se los doy a los trabajadores y son unos trabajadores en condiciones. Si con esos 4.000€ se los doy a una empresa y le doy 2.000 € a los trabajadores y los otros 2.000€ quedan para la empresa. O sea que con dinero público estoy generando empresas. Y luego tienes que ver las

vinculaciones de las empresas a los partidos políticos o lo que sea. Salvo unas pocas que no tienen nada que ver, que normalmente son pequeñitas y son las que mejores servicios suelen dar, por estar comprometidas" (Eduardo).[94]

La organización interna del trabajo en las entidades sociales depende de su estructura. Las de mayor envergadura cuentan con lo que sería el equiparable al departamento de proyectos de las entidades de cooperación, es decir, personal dedicado a la búsqueda de subvenciones, elaboración de "marcos lógicos", de informes semestrales y finales, etc. A medida que decrece la estructura, son los propios directores de las entidades o los propios ejecutores de los proyectos (es decir los que están también en la intervención social) quienes asumen todas las tareas. Es decir, en pequeñas estructuras, la división del trabajo interno de las organizaciones es significativamente menor y normalmente se encuentra casi la totalidad de la plantilla volcada a la intervención.

Por ejemplo, la Asociación a Tiempo (entidad barrial) cuenta con una pequeña estructura (5 personas remuneradas y 20 voluntarios) y gestiona anualmente presupuestos limitados (próximos a los 100.000 euros) provenientes en su mayor parte del Gobierno autonómico y local. La totalidad de su estructura esta volcada a la intervención, atendiendo también tareas de coordinación, representación y gestión de subvenciones. La contabilidad de la entidad la gestiona una de las personas voluntarias. En el caso de una entidad Profesionalizada, por ejemplo la Fundación para la Infancia Meniños, cuenta con una sede (en A Coruña) y tres delegaciones en España. La delegación de Madrid cuenta actualmente con 53 personas: 1 directora (labores de representación y coordinación), 2 administrativos y 50 personas dedicadas a intervención directa. En la central poseen un departamento específico para la elaboración de proyectos, gestión de subvenciones y convenios, etc. que centraliza esta labor que incide en el trabajo de las entidades. En el caso de las entidades complejas, los departamentos de administración se diferencian de los de captación de fondos como de los que realizan la intervención. La persona que sea responsable de la coordinación del proyecto que sea financiado (o financiable) es quién hace de nexo entre las tres áreas.

Dado que el mayor contenido de trabajo de estas entidades responde a la propia intervención, cuando se externaliza el

[94] Eduardo ronda los 35 años, es licenciado en psicología y en pedagogía. Su experiencia de trabajo está centrada en el ámbito de la intervención social, primero como voluntario y luego como remunerado. Trabaja en una entidad compleja donde comenzó una carrera ascendente hasta cuando creó un comité de empresa, razón por la cual intentan despedirlo. (entrevista realizada en mayo de 2008).

trabajo es, sobre todo, en temas de servicios complementarios (como puede ser el comedor en un centro de mayores o de personas con discapacidad, un abogado para consultas de extranjería) y en temas de formación (por ejemplo dictado de cursos para los beneficiarios). Pero el camino más seguido para "abaratar costes" esta ligado al trabajo voluntario.

La consultoría en este sector se encuentra en pleno crecimiento. Al igual que en cooperación, los financiadores contratan servicios para la valoración ex ante, el seguimiento y el control de la justificación del gasto en los casos de financiación vía proyectos, como también para la elaboración de Planes Estratégicos, estudios específicos (por ejemplo de viabilidad de algún centro) o servicios o programas que brindan (como el Programa Voluntarios por Madrid que lo gestiona una empresa (de call centers) en las propias dependencias del Ayuntamiento o la Escuela de Voluntariado gestionada por una Fundación.

Los servicios de consultoría que contratan las entidades de intervención social son significativamente menores de las de cooperación. Las evaluaciones externas, por ejemplo, se realizan excepcionalmente y sólo en el caso de entidades de gran envergadura. No se contempla, por parte del financiador como en las entidades de cooperación, la inclusión de una partida de evaluación de la que pueda disponer la entidad para medir el impacto de sus actuaciones o sistematizar buenas prácticas. Sólo las que disponen de muchos recursos (las complejas) son las que tienen la posibilidad de realizar estas evaluaciones. Las auditorías tampoco están suficientemente extendidas en el sector (otra vez son las de mayor envergadura quienes las realizan). Lo que se encuentra en proceso de desarrollo es la incorporación de sistemas de calidad, para lo que sí existen algunas vías de financiación procedentes, por ejemplo, de Obras Sociales de las Cajas de Ahorros.

Como se señala anteriormente, la cadena de subcontratación se inicia en la propia administración que externaliza cada día más servicios sociales. "*Ya servicios públicos no hay. Si tu te coges la memoria del Ayuntamiento o de la Comunidad vas a ver que ya no hay un servicio público que brinde el estado. Todo esta privatizado, externalizado. Incluso en Ayuntamientos más de izquierdas"* (Eduardo). Situación que refleja claramente el desmantelamiento del estado de bienestar y que se desarrolla con el consenso de las propias entidades "defensoras" del bienestar en su batalla de supervivencia.

Y aparece la competencia desde la empresa privada que persigue el lucro. Competencia que puede hacer tambalear a las pequeñas organizaciones que trabajan en la intervención social.

Como se señala en el estudio sobre el marco financiero de las organizaciones de acción social de la Fundación Luis Vives (2000): "En un primer momento el traspaso de competencias en materia de servicios sociales hacia el sector privado no fue posible al tratarse de actividades no rentables o con un nivel de riesgo comercial inaceptable para el sector privado lucrativo. Pero el traspaso de competencias sí encontró eco en una sociedad civil organizada en entidades sin ánimo de lucro con deseos de participar en la política social y económica en las materias que le afectaban directamente (...) Sólo cuando la actuación de las entidades sin ánimo de lucro, con mucho esfuerzo y dedicación personal de sus voluntarios, aclaró la viabilidad y la capacidad económica de determinados sectores (como la ayuda a domicilio, la recogida selectiva de basuras, el reciclaje de muebles, ropa, etc.), entonces es cuando ha surgido una iniciativa privada lucrativa en el ámbito de la acción social que ha llegado a convertirse, en los últimos años, en una seria amenaza competitiva para las entidades sociales, hasta el punto que aquellas pueden resultar expulsadas de sus más tradicionales actividades, las cuales se enmarcan ahora en el emergente mercado de los servicios sociales" (FLV, 2000: 7-8).

Ahora bien, según los miembros de la Plataforma ECO, la ejecución de las licitaciones de los servicios sociales "*no es rentable. Lo que pasa es que se dan servicios de poca calidad. Hay mucha competencia. Prácticamente te tienes que dar de tortas para conseguir chavales. Si el Ayuntamiento saca el CID, la Comunidad saca el CAD. El mismo servicio, pero uno del Ayuntamiento y otro de la Comunidad. Y luego realmente hay muchos programas con muchos servicios, para mucha población, pero no hay una política integral que abarque unos objetivos comunes y una organización común. Con el mismo dinero, incluso con menos dinero, pero con funcionarios públicos o gente bien pagada que se quedase en los puestos de trabajo y con una política coherente social, harías el doble y mucho mejor*" (Miembro de Plataforma ECO)[95].

Fuentes de financiación y estrategias de supervivencia. Análisis organizacional en función de las tipologías

"A diferencia del movimiento obrero e incluso *de los movimientos sociales, en éstos el componente social y participativo resultaba vital para su supervivencia, dado que la fuerza para alcanzar las reivindicaciones prevenía de la movilización. En el caso de las ONG*

[95] Entrevista realizada a un miembro de la Plataforma ECO de reivindicación por el Convenio Colectivo del Tercer Sector realizada en mayo de 2008.

lo realmente vital son los recursos económicos".
(Díez Rodríguez, A.)[96]

Sobre como condicionan las formas de financiación

Las formas de financiación de las entidades no sólo condicionan su forma de organización interna sino también sus estrategias de supervivencia. La estabilidad de la financiación posibilita planificación, proyección y asegura una plantilla de personal determinada y una intervención prolongada en el tiempo y de mayor calidad (las interrupciones o la alta rotación de personal condicionan la actuación se realice). La inestabilidad de la financiación, moneda corriente en este sector, conduce a un escenario de precariedad en todos los sentidos, en la proyección de la entidad, en las condiciones de trabajo de los empleados y en el servicio que se brinda.

Si bien la dependencia de las subvenciones es una realidad extendida tanto en las entidades de cooperación como en las de servicio social, la condición de inestabilidad de la subvención tiene consecuencias aún más directas para las entidades de servicio social. En este caso la reducción o suspensión temporal de alguna financiación puede provocar la necesidad de expedientes de regulación de personal (como en el caso de Madrid Positivo) o suspensión de pagos a los trabajadores (como en el caso de Madrid Puerta Abierta). Las entidades de cooperación, al no ser la mayoría ejecutoras directas de los proyectos, sino contar con contrapartes en los países que se encargan de su implementación, si cuentan con menos subvenciones, dejan de apoyar algunos proyectos sin que esto afecte directamente a su estructura (a no ser que esta situación se extienda en el tiempo y entonces sí se deban tomar medidas de reducción).

Esta diferenciación se produce dado que el personal de las entidades de servicios sociales es normalmente imputado a "costes directos" de proyectos u otras formas de subvenciones, porque, como se ha explicado, están volcados casi íntegramente a la intervención social. Entonces, la ecuación es directa, ingresan menos recursos, se puede sostener una menor plantilla y una menor intervención.

En las entidades de cooperación al desarrollo, por contrario, el personal se imputa a "costes indirectos" dado que participan de la "gestión" (formulación, seguimiento, control financiero, evaluación) pero no lo ejecutan directamente. Normalmente se

[96] Díez Rodríguez, A. 2001:206. Citado en Gómez Gil. Carlos, *Las ONG en España, de la apariencia a la realidad*, 2005, Madrid, Editorial Catarata.

acepta en las subvenciones a proyectos, programas, la imputación de un porcentaje que oscila entre el 8 y el 12% de los costes de la subvención a costes indirectos, es decir de estructura (según el caso, se puede financiar costes de alquiler de local, mensajería, salarios de técnicos que realizan la gestión de los proyectos, desplazamientos al país de ejecución para control, etc.). Es decir que estos "costes indirectos" permiten costear infraestructura de las entidades, pero siempre dimensionados al proyecto[97] (es decir partes proporcionales de los gastos generales y el salario de un técnico), las entidades que poseen o quieran poseer estructuras de personal más complejas, por ejemplo con departamento de recursos humanos, de investigación, de calidad, de obtención de fondos, deberían contar con *otras* fuentes de financiación que puedan sostener esa estructura.

Esta última afirmación significa que entidades de cooperación profesionalizadas o complejas no pueden ser cualquier entidad que simplemente crezca en volumen de proyectos financiados, necesita contar además con un respaldo financiero para soportar una estructura de mayor profesionalización. Este respaldo puede proceder de una vinculación a un partido político, entidad religiosa, sindicato, afiliación internacional, que garantice una entrada de fondos con destino a costes de estructura o bien que cuente con una importante base social (socios que aporten cuotas que puedan ser dedicadas a infraestructuras). La fórmula de apadrinamiento es un recurso que asegura ingresos que posibilitan este tipo de estructuras.

Una vez señalada la relación de determinación que existe entre la o las formas de financiación y las estrategias organizacionales, se expone una breve clasificación de las fuentes de financiación de las entidades para poder ahondar en el análisis de estas estrategias.

Clasificación de formas de financiación

Las entidades pueden poseer "fondos propios" o depender de financiación externa ya sea de fuentes públicas o privadas. Los fondos propios son los que garantizarían una estabilidad relativa pero son los menos generalizados.

[97] Se destaca que la AECID, a partir de la normativa publicada en mayo de 2006 (BOE 31/05/2006) posibilita la financiación, dentro de los " costes directos" del proyecto de personal " en sede" (es decir del técnico de seguimiento que trabaja en España normalmente se financia como costes indirectos). Esta medida, si bien proporciona la imputación de mayores gastos a las subvenciones, puede ser socialmente cuestionada al destinarse una proporción aún menor de las subvenciones a países en vías de desarrollo, disminuyendo la ayuda real.

Siguiendo la clasificación realizada en el informe de "Propuestas de Acción sobre el voluntariado y el marco financiero de las organizaciones de acción social", realizado por la Fundación Luis Vives (2000), se destacan las siguientes fuentes de financiación:

1. Fondos propios:

- Cuotas de socios
- Donaciones o legados de particulares, empresas u otras organizaciones sociales
- La venta de productos o prestación de servicios
- Las actividades de patrocinio o mecenazgo
- Los ingresos procedentes de rendimientos patrimoniales

Se destaca que en el citado informe los ingresos procedentes de concesiones administrativas o los ingresos por convenios, conciertos o proyectos, se clasifican como fondos propios, pero se considera que si bien son formas de contratación de servicios (por lo que es correcta su clasificación como fondos propios), se propone clasificarlos como fuentes externas, dado que suponen una relación contractual administrativa con un principio y un fin (aunque su duración es significativamente mayor a las subvenciones a proyectos) y que normalmente se depende de esa financiación para la prestación del servicio.

2. Fondos externos:

- Ingresos procedentes de concesiones administrativas o los ingresos por convenios o conciertos
- Subvenciones públicas o privadas para proyectos, programas o convenios
- Subvenciones públicas o privadas de explotación para la compensación de pérdidas del ejercicio
- Exenciones, desgravaciones y deducciones fiscales
- Subvenciones públicas o privadas de capital traspasadas al ejercicio
- Préstamos y créditos bancarios

Los fondos propios normalmente representan un bajo porcentaje en el presupuesto de las entidades. La base social con la que cuentan que realiza aportaciones constantes normalmente es muy baja. Los costes que suponen para las entidades aumentar la base social, suelen no ser rentables.

Por ejemplo en el caso de Intermón Oxfam, una de las entidades de mayor envergadura en el sector y que trabaja en cooperación al desarrollo, se destaca que destina el 9,5% de sus gastos para la captación de fondos. Los gastos totales de

comunicación, captación de fondos y mantenimiento de la base social de Intermón, no es una cifra menor, ascendieron en el período 2007 a 7.120.725€. Este montante incluye los citados gastos, así como gastos generales de captación de socios, campañas publicitarias, sensibilización, tramitación de fondos públicos y privados y contratación de agencias de captación de socios a pie de calle. En concreto, para esta última actividad el coste de captación de cada nuevo socio fue de 101 € con un promedio de cuota media anual de 99€.[98]

Si analizamos la base social de la muestra de las entidades con las que se ha trabajado, se pone de manifiesto la baja base social que existe, sobre todo en las organizaciones dedicadas a la intervención social en España. Salvo las entidades de mayor envergadura, como Cruz Roja o Mensajeros de la Paz (entidades complejas), tanto las barriales como las profesionalizadas cuentan con una base social con una mediana de 47 y 25 socios. Se destaca que en el caso de las profesionalizadas, una única entidad cuenta con un volumen importante de socios (16.344) y es Save The Children que también trabaja en Cooperación Internacional.

Grafico 21 Rango y mediana de socios por tipo de entidades en intervención social y en cooperación al desarrollo.

		Intervención Social	Cooperación al Desarrollo
Tipo de entidad	**Valor expresado**	**Socios**	**Socios**
Barrial	rango	de 11 a 212	de 3 a 1.030
	mediana	47	48
Profesionalizada	rango	de 6 a 16.344	de 9 a 15.200
	mediana	25	387
Compleja	rango	de 691 a 755.000	de 3.600 a 258.000
	mediana	377.846	88.773

En el caso de las de cooperación al desarrollo, en las barriales, la mediana es igualmente baja (48 socios), destacando que una de ellas se ha constituido con sólo 3 socios y la única que supera los 1.000 socios es Juan Ciudad, ligada a la Orden Hospitalaria de los Hermanos San Juan de Dios y que, si bien cuenta con una ONG de cooperación al desarrollo de pequeñas dimensiones, su implantación en España es alta (por el voluntariado de los hermanos de la Orden).

En el caso de las entidades profesionalizadas y complejas, de Cooperación al Desarrollo, el esfuerzo por captar socios es más

[98] Fuente: Informe Intermón Oxfam de la Fundación Lealtad.

notorio y, además, es más atractivo para la sociedad española, si bien la tendencia general que se registra es de una cada vez menor afiliación.

La fórmula que proporciona mayor estabilidad y mayor atractivo ("mayor gancho") es el apadrinamiento de niños en el caso de las entidades de cooperación al desarrollo. El rostro de un niño, la posibilidad de saber que se colabora con un niño en concreto que uno "apadrina" suele encontrar calado en la sociedad. De esta manera, las entidades que utilizan esta fórmula tienen garantizados ingresos que les permiten no depender de subvenciones o bien, poseer una dependencia menor.

No obstante, el apadrinamiento es discutido dentro del sector dado que puede representar la utilización de un niño para conseguir dinero. La figura del rostro sucio, con mocos y lágrimas fue "condenado" en el sector en la normativa de utilización de imágenes del tercer mundo que confeccionó la Coordinadora de ONGD. De hecho, la mayoría de las entidades que se basan en el apadrinamiento no pertenecen a la coordinadora (por ejemplo Plan Internacional).

El cuestionamiento sobre este método no sólo reside en la posibilidad de la utilización de un niño para conseguir dinero, sino también en cuánto de ese dinero que el "padrino español" aporta, va *directamente* al niño. Y aquí, la proporción es muy pequeña, no sólo porque normalmente se busca ayudar no sólo al niño, sino también a la comunidad a la que pertenece, por ejemplo, mejorando la escuela, las fuentes de agua, la comercialización de los productos de la zona, etc. Según los tipos de apadrinamientos que se planteen, puede ser que *directamente* el niño sólo reciba un cuaderno y unos lápices de colores para escribirle a su padrino español (pero mejorará su escuela, los ingresos de su familia, etc.). Y hay muchos padrinos que se representan que el dinero lo recibe directamente *su niño.* Pero la *desviación* del dinero a la comunidad, es una situación que por muchos puede ser aceptada y comprendida. De hecho muchas entidades han "cambiado el mensaje" que dirigen a los padrinos, informando que se trata de ayudar a la comunidad en la que vive el niño. Lo que no se dice, es que parte del dinero destinado al apadrinamiento, se queda en gastos de estructura, no sólo en el país donde el niño viva (gastos operativos de funcionamiento: personal, luz, alquiler, comunicaciones, etc.) sino también en España (gastos de personal de seguimiento, luz, comunicaciones, departamento de marketing, gastos de auditoría, dirección, etc.). Este dinero, al no ser justificado mediante facturas – se justifica con la carta que escribe el niño al padrino – puede costear los gastos que normalmente los financiadores no quieren financiar (gastos de estructura). Sin embargo, estos gastos son fundamentales para posibilitar y garantizar una buena

intervención. Por ejemplo, Ayuda en Acción, entidad que se ha profesionalizado dentro del sector y que ha visto incrementados y sostenidos sus ingresos gracias a este sistema de apadrinamiento, puede "darse el lujo" de contar con una importante estructura de gestión y administración que le posibilita plantearse intervenciones a diez años vista en las comunidades en las que trabaja, pudiendo diseñar estrategias de reducción de la pobreza a mediano plazo. Las entidades que no cuentan con estas *garantías* de financiación, sólo pueden pensar a 12 meses o 2 años, el plazo que tenga el proyecto financiado (siempre que luego se consiga la financiación y pueda implementarse).

Respecto a los fondos externos, en el caso de las entidades de servicios sociales, los que mayor estabilidad representan son las que permiten establecer una relación contractual con las administraciones públicas para la gestión de servicios públicos (concesiones o conciertos). Los procedimientos de adjudicación pueden ser abiertos (cualquiera que cumpla los requisitos mínimos establecidos tienen derecho a presentar ofertas) o bien mediante concurso (al que se presentan sólo las entidades invitadas).

Como se ha señalado esta situación de competencia, conduce a las entidades a realizar "rebajas" que afectan luego a las condiciones en las que se implementa el servicio, llámese salarios, calidad de atención, etc. Pero un problema añadido es que en la competencia han ingresado entidades de carácter lucrativo, con mayor capacidad financiera y comercial para preparar las propuestas.

Esta competencia se percibe como "desleal" dentro del sector y se reclama a la administración que la concurrencia para estos contratos sea sólo entre entidades sin ánimo de lucho.

La precariedad condicionada: situaciones generadas por las formas de financiación

En el Informe sobre las "Condiciones de Trabajo en el Tercer Sector de Intervención Social", de la institución del Ararteko al Parlamento Vasco de mayo de 2008, se identifica claramente la problemática que atraviesan las organizaciones vascas debido a las formas de financiación de la administración. Las convocatorias anuales y los pagos efectuados con el año muy avanzado, o casi al final del año, significan una precariedad para las entidades, para poder realizar sus servicios (sin dinero para personal ni para otros gatos) que normalmente es reconocida –según el informe- por la Administración, pero ésta reconoce su incapacidad para intervenir dado que los retrasos normalmente proceden no de los departamentos que conceden la

subvención sino los de Hacienda y Finanzas. "En cualquier caso, se trata de una situación que condiciona la viabilidad de las entidades y aumenta la precariedad laboral en las mismas, además de reducir la acción directa del Tercer Sector, que se ve obligado a solicitar líneas de crédito para hacer frente a los pagos mensuales y, por tanto, destina una importante cantidad de dinero a pagos de intereses bancarios en vez de a la acción social directa" (Ararteko, 2008:75).

Según el testimonio brindado por entidades vascas de intervención social, como por madrileñas de cooperación al desarrollo, el Gobierno Vasco lleva retrasos en el pago de subvenciones de dos años (desde 2006). Basta decir este año para imaginar la vulnerabilidad de las organizaciones, como de los trabajadores.

Los datos que arroja el análisis de la muestra de entidades realizado, reflejan un escenario poco alentador. Salvo contadas excepciones, el ratio de dependencia de subvenciones de las entidades es muy elevado (más del 90%) a excepción de las entidades "complejas" que cuentan con una mayor diversidad de ingresos.

El nivel de endeudamiento que reflejan puede ser calificado como preocupante, superando muchas veces los fondos propios que poseen. Pero en el caso del endeudamiento, es necesario distinguir el endeudamiento bancario, real, que el que procede de "deudas comprometidas con los beneficiarios", es decir de subvenciones a proyectos que aún no han sido aplicadas. El problema mayormente radica en las subvenciones que la administración concede se desembolsan tardíamente – hasta años pueden pasar–. No obstante, las entidades tienen el compromiso de llevar a cabo los proyectos y recurren a créditos bancarios para poder implementarlos. El problema es quién financia los intereses bancarios, porque normalmente la administración no lo hace, debiendo ser aporte "propio" de la entidad. Es decir, si las entidades están endeudadas, es posible que utilicen los ingresos procedentes de cuotas de socios para pagar los intereses de los créditos asumidos por los nefastos procedimientos de pago de la administración.

Pero las situaciones financieras pueden llegar a ser realmente delicadas por más que se trate de una organización profesionalizada y con respaldo institucional. Es el caso de Solidaridad Internacional, cuya deuda para 2006 asciende a 9 millones de euros, cifra que ronda el total de sus ingresos

anuales para dicho ejercicio, cuando sus fondos propios alcanzan el millón de euros[99].

La dependencia de fondos, no solo puede ocasionar reducciones sino también exponencial crecimiento de estas entidades, como en el citado caso de Solidaridad Internacional que sobretodo gracias a la formula de Convenios de la AECID, ha incrementado exponencialmente sus ingresos. En 2004 los ingresos eran 6.696.185 € , en 2005 eran de 7.787.000 euros, en 2006 alcanzan los 9.702.000 euros y en 2008 cuenta con un presupuesto de 15 millones de euros.

El instrumento de "Convenio" de la AECID es una práctica que se implementa con la gestión del partido socialista, a partir del 2006, que supone la concesión de importantes sumas de dinero para destinar a una actuación a largo plazo (máximo 4 años) en una zona o región. Las entidades que pueden acceder a este tipo de colaboración son las "calificadas" por la AECID. Sólo para acceder al proceso de calificación es necesario cumplir unos requisitos mínimos de experiencia y volumen de fondos gestionados que hacen que sólo las entidades profesionalizadas y las complejas puedan acceder a este tipo de recursos que ofrecen proyección y ciertas garantías.

Las entidades de tipo barrial, en este competitivo escenario donde se prima la experiencia y volumen de fondos gestionados, cuentan con un horizonte menos alentador. No obstante, si bien igualmente existen casos de endeudamiento, como los costes de su estructura son menores y los proyectos que afrontan son de menos envergadura económica, sus estructuras financieras suelen estar más saneadas. Es decir, cuentan con capacidad limitada pero suficiente para implementar las acciones que normalmente ejecutan.

Las entidades abocadas a la intervención social, en el caso de las profesionalizadas también en muchas ocasiones han registrado un acentuado crecimiento en estos años a partir de la gestión de servicios municipales como es el caso, por ejemplo, de la Fundación para la Infancia Meniños que ha registrado un crecimiento exponencial desde 2004 cuando el Ayuntamiento de Madrid encarga a la entidad la gestión de dos importantes programas vinculados con la gestión de los servicios sociales. En aquel año eran 9 personas hoy (2008) son 50 (3 chicos y 47 mujeres). En este momento no prevén expandirse sino "consolidar" su crecimiento. Se destaca que los fondos de origen privado de la entidad prácticamente no se han alterado y rondan los 200.000 euros pero el crecimiento fue a

[99] Según lo informado por personas cercanas a la entidad, la entidad ha contraído una deuda para pagar intereses de otras deudas pero ha necesitado aplicar el crédito a gastos de estructura (personal) que no podía asumir.

nivel de fondos públicos. En 2004 gestionaban 1.600.000 euros y en 2006, 5.170.000 euros.

Se destaca que los equilibrios financieros que deben realizar las entidades por el tema del retraso en el pago de las subvenciones afectan sobre todo a las entidades de intervención social, dado que su plantilla está afectada por completo y oscila conforme a esas subvenciones.

Las entidades de intervención social de tipo barrial cuentan normalmente con débiles estructuras institucionales y sus trabajadores se encuentran en alta precariedad laboral. Pero es muy probable que exista un alto compromiso de los fundadores "que tiran del carro" y se suele contar con personas voluntarias que se implican laboralmente. Para los profesionales, suele ser una "escuela" o etapa de aprendizaje, el trabajo en este tipo de entidades.

En este complejo escenario no sorprenden las condiciones de trabajo que se analizan.

Entre la racionalidad solidaria y la impronta de la lógica empresarial

La racionalidad o cultura empresarial pareciera haber penetrado el Tercer Sector, muchas veces como símbolo del éxito o de la buena gestión. Entidades profesionalizadas e incluso complejas, adoptan prácticas (y personal) de la empresa privada para mejorar la gestión. Así, el director de Ayuda en Acción proviene de la empresa privada como la directora de Intermón Oxfam, que es mujer, pero que no ha hecho trayectoria en el sector sino en la empresa privada.

La inclusión de estrategias empresariales no es por sí misma cuestionable, sobre todo porque en muchos casos ha efectivamente contribuido a la mejora de la gestión de estas organizaciones. No obstante, donde llega a ser objetable es cuando se convierte en un contrasentido, cuando no se condicen las prácticas implementadas con los valores que se propugnan.

En su proyección exterior

En lo que respecta a su actuación hacia el exterior, que tiene que ver con las estrategias de captación de fondos y la imagen de la solidaridad, las entidades han hecho, sobre todo las de cooperación al desarrollo, esfuerzos por mejorar.

Esto se ha traducido, por ejemplo, en la contratación de estudios de mercado o la incorporación, en el caso de las de mayor envergadura, en su interior de departamentos de márketing con la finalidad de crear "una imagen de marca", que dentro del sector se describe como "claridad de identidad" o "comunicación de valores", términos que soportan una menor carga de dialecto corporativo y lenguaje empresarial.

Así, la imagen de marca (o claridad de identidad) de Intermón Oxfam es su slogan "Soy IO". Se busca, en definitiva, una diferenciación de producto o nichos de mercado en los que crecer. "Y en lógica con estos planteamientos diseñan o aceptan campañas de publicidad en las que prima el impacto emocional y la intención de provocar una donación, aún a costa de presentar una visión lastimera sobre el llamado Tercer Mundo, o de exagerar los resultados de su actuación, la eficacia de sus proyectos y las posibilidades reales de cambio a través de donaciones, apadrinamientos, ayuda alimentaria o de emergencia. En algunos casos llegan, incluso, a solicitar aportaciones para actuaciones que no realizan o para territorios y problemas en los que no están presentes. Suelen utilizar también las épocas más propicias (Navidades) para lanzar sus campañas de recaudación y participan en telemaratones y concursos, subastas de pertenencias de famosos y fiestas benéficas, etc. Y en general aceptan estar presentes en los medios de comunicación (empresas y multinacionales de la comunicación y de la "cultura") recreando las visiones falsas o simplistas sobre la pobreza y las fórmulas cómodas de paliarla (la "solidaridad" desde el sillón), el discurso de la lástima y su discurso complementario de la superioridad, el tópico del altruismo y el heroísmo de los cooperantes, la "solidaridad" con las causas lejanas y el adormecimiento sobre las cercanas, etc" (Nieto, 2002: 16-17).

Esta situación fue advertida por las ONG, sobre todo las de cooperación al desarrollo, donde existe un esfuerzo por preservar la imagen que es fundamental, sobre todo, para la captación de fondos. Si se pierde la legitimación, se acorta la capacidad de actuar.

Es por ello que las entidades agrupadas en la Coordinadora Estatal de ONG al Desarrollo (CONGDE) decidieron en 1996 crear un código ético que guíe su acción. En 1998 fue ratificado por asamblea el "Código de Conducta de las ONG de Desarrollo" en cuya presentación se reconoce la enorme confusión del espacio de trabajo en el que se mueven las distintas ONG, así como la necesidad de transparencia ante situaciones de irregularidad

surgidas en determinadas organizaciones y en un escenario en el que "aparecen ONG como setas" (Gómez Gil, 2005)[100].

El código fue revisado en 2005 y adaptado en 2008[101]. Es decir es un elemento que se le ha asignado valor dado que busca garantizar unas normas éticas básicas que permitan excluir a quienes no las siguen.

Los escándalos mediáticos sobre la malversación de fondos en el sector, no son constantes en el tiempo, pero cuando salen a la luz, lo perjudican enteramente. No se cuestiona solamente la entidad observada, sino que se pone en cuestión a todo el sistema.

En dicho código se clarifican conceptos y se consensúan principios relativos a: la identidad de las ONGD, sus campos de trabajo, los criterios generales de actuación y de organización interna, y las pautas a seguir en cuanto a publicidad, comunicación y uso de imágenes.

La utilización de herramientas de márketing para la captación de fondos se ha ido progresivamente extendiendo en el sector. Algunas con aciertos y otras, si bien con alto grado de eficacia en términos económicos, que han sido cuestionadas como la implantación de las tarjetas "kilo de ayuda" de IUVE.[102]

Pero lo más cuestionado o cuestionable es la asociación con empresas, para la implementación de proyectos. Es decir, las empresas realizan "marketing con causa" donando parte de sus beneficios a una ONG para el desarrollo de un determinado programa. Esto se ha visto con mayor recelo, porque implicaría transferir la legitimidad del sector a la de la empresa. De hecho la Fundación Universidad Empresa[103] se ha dedicado largamente a asesorar a empresas a cómo mejorar su imagen mediante la colaboración con entidades del sector.[104]

---

[100] La referencia a la aparición de ONG como setas es recogida por Carlos Gómez Gil de la declaración que el vocal de la CONGDE realiza al Diario El País el 18 de diciembre de 1997 bajo el titular " las ONG adoptan un código de conducta para regularse" .

[101] La última revisión del Código de Conducta de las ONG de desarrollo de la coordinadora puede ser consultado en la página web de la Coordinadora: http://www.coordinadoraongd.org/uploads/descargas/Codigo_de_conducta_2008.pdf

[102] Tarjetas que se colocan en las líneas de cajas de los supermercados con valor de 1€ y el rostro de un niño pobre del tercer mundo. Comprando esa tarjeta se *compra* " 1 kilo de ayuda para el niño" .

[103] Se destaca una de las publicaciones de esta Fundación, dirigida a empresas: *Marketing con causa: como añadir valor a las marcas vinculándolas a proyectos sociales,* Fundación Empresa y Sociedad, Madrid, 2000.

[104] Un caso emblemático fue la campaña de marketing de la marca de tabaco Fortuna, denominada " Fortuna 07" , donde se apropió de la campaña a favor del 0,7 por ciento que venía llevándose a cabo por las ONG para incrementar la Ayuda Oficial al Desarrollo. La campaña proponía que se destinará el 0,7 por ciento de las ganancias de las ventas a

Pero la participación de las empresas en la cooperación es aún más delicada: "Además de los beneficios asociados a la rentabilidad de las ventas, la empresa obtiene beneficios indirectos relacionados con las posibilidades de apertura de nuevos mercados que la cooperación propicia. Entre los beneficios que cabe reseñar figuran:

- Refuerza los niveles de internacionalización de la empresa ampliando sus niveles de presencia en el exterior.
- Permite el conocimiento de nuevos mercados, a través de operaciones de bajo riesgo.
- Facilita el establecimiento de lazos estables con empresas de otros países.
- En el caso especifico de la consultoría y asistencia técnica, tiene además un potencial efecto multiplicador, facilitando la posterior penetración de otros sectores empresariales.
- La experiencia en estos ámbitos facilita el acceso, en mejores condiciones a los concursos de obras, suministros y asistencia técnica financiados por organismos multilaterales" (Alonso, 1999:432).[105]

En lo que se refiere a la proyección exterior, se recuerda también la problemática que ha habido con los fondos de inversión donde muchas ONG colocaron dinero provenientes de subvenciones públicas en fondos de inversión, ligados a paraísos fiscales como el fondo Gescartera donde, por ejemplo, Manos Unidas perdió 53 millones de pesetas. "Esta ONGD colocaba sus fondos a altos tipos de internes en territorios donde se lava el dinero del tráfico de armas, del narcotráfico, de la corrupción, de la evasión de impuestos...."(Nieto, 2002:12).

Para cerrar esta breve muestra de la yuxtaposición de los mundos empresariales y de la cooperación, se señala otra tergiversada fórmula: una ONG premia a una empresa solidaria. Se trata de la FUNDACIÓN CODESPA, ligada al Partido Popular y cuyo presidente de Honor es el Príncipe de Asturias entrega todos los años (va por la doceava edición) el Premio CODESPA a la Empresa Solidaria "un galardón con el que esta ONG pretende reconocer públicamente el compromiso de la empresa y sus empleados con el desarrollo de una sociedad más justa a través de la acción social y el voluntariado corporativo (...) desea reconocer la acción social del sector privado a favor de los países menos desarrollados, bien sea a través de la actuación

proyectos de cooperación al desarrollo. Las ONG que aceptaron el dinero que la tabacalera entregó fueron duramente cuestionadas por proceder de fondos no considerados éticos.

[105] José Antonio Alonso, (1999), *Estrategia para la Cooperación Española*, Ministerio de Asuntos Exteriores, Madrid. Citado en Luis Nieto (coord.), *La ética de las ONGD y la lógica mercantil*, 2002, Barcelona, Editorial Ikaria

directa de las compañías en dichos países, o bien a través de acciones llevadas a cabo en colaboración con ONG españolas (...) Los premios han recaído en anteriores ediciones en compañías como Grupo SOS, La Caixa, Telefónica, Inditex, Grupo Santander o Leche Pascual" (CODESPA)[106].

Evidentemente no se ha conseguido una postura común por parte de las ONG, pero se rescata que existe el debate en su interior respecto a la *mercantilización de la solidaridad* y que se están realizando esfuerzos por aunar las formas de proceder. Y existen también aquellas que rechazan cualquier forma de aproximación al mundo empresarial, como Justicia y Paz, que plantean que la pobreza no es una cuestión de dinero: "*Realizamos una gran campaña, le sacamos a las empresas todo el dinero que le podamos sacar y arreglamos el problema. Pero si la pobreza no es cuestión de dinero, ¿Qué hacemos pidiendo dinero*?" (López Rey, 2006:87).[107]

En la cultura organizacional

La hipótesis que plantea José Lopez Rey en su estudio sobre la racionalidad de las organizaciones solidarias, es que se ha producido una penetración cultural por parte del mercado en las ONG, es decir, que la lógica institucional del mercado ha irrumpido en el Tercer Sector.

Siguiendo el planteamiento de Donati (1997)[108], el Tercer Sector, cuenta con una cultura propia basada en el altruismo, el don, la reciprocidad, la solidaridad y la confianza. Esta cultura se ha visto "percolada" por la fuerza hegemónica del capitalismo que extiende su lógica institucional a ámbitos aparentemente autónomos.

López Rey plantea las siguientes subhipótesis:

"- Proponemos la existencia de dos racionalidades diferentes en las OTS (Organizaciones del Tercer Sector). Una solidaridad expresiva, se correspondería con la que Donati define como *medio de intercambio simbólico generalizado*, propio del Tercer Sector. La otra, que llamamos economicista, va más allá de la instrumentalidad que cabe esperar que exista en cualquier

[106] El texto ha sido extraído de la Convocatoria al XII Premio CODESPA a la Empresa Solidaria, publicado en su página web: www.codespa.org

107 Extraído del testimonio recogido por José López Rey de la entonces representante de la Coordinadora de ONG. López Rey, José (2006), *El Tercer Sector y el mercado: conflictos institucionales en España,* Madrid, CIS, Centro de Investigaciones Sociológicas, núm. 222, pág. 87.

[108] Donati, Pierpaolo (1997), " El desarrollo de las organizaciones del Tercer Sector" , Reis, 79, pp. 113-141.

organización y refleja la introducción de los valores propios del mercado.
- Creemos que en la historia reciente de las ONGD en España se ha producido un cambio en el entorno organizacional que ha modificado sustancialmente el entramado institucional, lo que ha permitido el conflicto institucional entre las dos lógicas ya señaladas.
- Creemos que dentro del sector organizacional estudiado se pueden encontrar pautas de comportamiento diferenciadas para las organizaciones en función de diversas variables relacionadas con las lógicas expresiva y economicista. En concreto, proponemos que el tipo jurídico, el tamaño y tipo de la base social y el grado de profesionalización han de reflejar actuaciones distintas de las organizaciones derivadas de la preeminencia de una cultura bien de tipo expresivo, bien mercantil.
- Finalmente, (...) defendemos que la adopción de una de las dos lógicas institucionales por parte de los miembros de las ONGD está relacionada con el grado de ideologización de éstos; en concreto, con la ideología religiosa y/o política de izquierdas. Creemos que cuanto mayor sea la identidad religiosa y/o la ideología de izquierdas, mayor será la resistencia a la adopción de una cultura proveniente del mercado" (López Rey, 2006:61).

El análisis que realiza describe el comportamiento organizacional y los distintos patrones de conducta que se generan en función de las dos culturas que plantea: la *solidaridad expresiva* y la *instrumental economicista*, en donde, según el tipo jurídico que presenten, de naturaleza patrimonial o personal. Las fundaciones son más propensas a la segunda línea y las asociaciones, sobre todo aquellas que persiguen el apoyo social, se identifican más con la solidaridad expresiva.

De hecho, como ya se ha señalado, puede haber asociaciones interesadas más por la base social económica que sigan una lógica instrumental economicista, es decir que funcionen como Fundaciones enfatizando la gestión sobre la participación.

Pero estas lógicas trascienden a las instituciones, son asumidas también por los trabajadores. Según el estudio que realiza, el personal contratado participaría en mayor medida en la cultura instrumental economicista y los voluntarios en la solidaridad expresiva. Quienes toman decisiones y cuentan con mayores responsabilidades dentro de las organizaciones asumirían lógicas instrumentales. Por último, los más veteranos de las organizaciones, por contrario, son poseedores de una cultura expresiva.

La precolación cultural se divisa presente con mayor o menor medida en las organizaciones. Las que poseen una racionalidad

expresiva están en contra de la privatización del sector solidario por la incorporación a este sector de determinadas técnicas de management para incrementar la productividad y la eficacia. No es baladí que precisamente en los puestos directivos de muchas organizaciones referentes del sector, estén personas que procedan del mundo empresarial.

López Rey propone hablar "de un continuo formado por dos tipos ideales de organizaciones. En un extremo se situaría una ONGD guiada por una racionalidad expresiva que representaría el rechazo total a una lógica de mercado y que aspira a la transformación social; en el otro, una suerte de sociedad anónima de cooperación internacional que careciera de accionistas y que reinvirtiera íntegramente los beneficios de cada ejercicio en proyectos de desarrollo. Las ONGD se situarían en distintos puntos de ese continuo ideal". (López Rey, 2006:294).

Entre las prácticas asumidas por las entidades, propias de la empresa privada, podemos señalar la progresiva organización en función de departamentos especializados de marketing, captación de fondos, comunicación, personal, administración, entre otros.

La gestión del personal, que siguiendo la cultura del sector especificada por Donati, debería seguir un estilo de cooperación, cercanía, confianza, etc., no sigue en todos los casos este estilo. En muchos sí y, por ello, facilita la aceptación de los trabajadores de sus condiciones de trabajo más allá de los bajos salarios que persiguen. Pero, en otros casos, se recurre a técnicas como el "fichado" para el control del personal. Un sin sentido si se persigue una lógica de solidaridad expresiva.

"*Fichábamos. Me parece absurdo en el sentido que yo ficho siempre y cuando me vas a pagar las horas extra. Pero si es para ver quién hace menos horas...es absurdo. Además, como la máquina fichadora estaba en la entrada, luego la quitaron y la llevaron a otro piso, porque no quedaba bien"* (Claudia[109]).

Por otra parte se destaca que en aras a garantizar la transparencia y las buenas prácticas en el sector, varias entidades están haciendo grandes esfuerzos por acceder a normas de calidad, a estandarización de procesos, etc. Si bien no existe una regulación propia del sector, se están aplicando normativas como la Norma ISO 9001:2000, el Modelo EFQM de

[109] Claudia tiene 31 años, es trabajadora social e hizo voluntariados en ONG de intervención social, pero como el trabajo no la llenaba hace un master en cooperación y comienza su trayectoria de voluntariados por el ámbito de la cooperación hasta que logra un puesto remunerado. Ha trabajado en varias organizaciones del sector buscando un sitio adecuado. Hoy quiere estabilidad para poder formar una familia con su novio (entrevista realizada en mayo 2008).

Excelencia, la Norma ONGconCalidad. Además están los instrumentos ya mencionados como la Guía de Transparencia y Buenas Prácticas de la Fundación Lealtad y el Procedimiento de Calificación de la AECID.

Normas de calidad que terminan siendo utilizadas más como forma de control o de "certificado de transparencia" que como una mejora de calidad real en los servicios ofrecidos.

El convenio colectivo

Normalmente, en la mesa de negociación de los convenios colectivos de los trabajadores, se sientan patronal y sindicatos.

En este caso se repite el esquema (con infinitas particularidades) pero, la Plataforma de los trabajadores, lo que reclama, es quién debería sentarse, en el fondo, es la propia administración. Es la administración quién subcontrata los servicios, quién de modo indirecto termina fijando el salario y las condiciones de trabajo. [110]

En el largo proceso que ha significado la negociación del convenio, salvo contadas excepciones, han existido reticencias por parte de las organizaciones en constituirse como Patronal. De hecho, desde que se inicia el proceso de la elaboración del convenio en el año 2000, hasta el año 2007 cuando se firma, muy lentamente fueron constituyéndose grupos de patronales. Fue la firma del convenio (y la voluntad de impugnarlo) lo que "acelera" el proceso de constitución de grupos de patronal. Es evidente que para las entidades defender y asumir "mínimos" en lo que respecta a las condiciones laborales de su personal es complicado cuando ellas no generan los recursos para su financiación sino que dependen de las normas y condiciones que imprime la administración, quién no se sienta en la mesa de negociación. Otro factor de peso en la poca capacidad de la patronal de constituirse como tal ha sido la alta heterogeneidad del sector, a la que contribuyó también la mala gestión de los sindicatos, que no favorecieron su unificación.

De los trabajadores sociales, de los que trabajan en entidades abocadas a la intervención social, es de donde surge la necesidad de regular las condiciones de trabajo, de mejorar las precarias condiciones en las que se encontraban. No hubo en

[110] En la convocatoria de la Plataforma ECO a la huelga de los trabajadores (diciembre 2007) por la impugnación del convenio de intervención social, se hace explícita referencia al lugar que debería ocupar la administración. Esto se hace mediante un vídeo titulado "La administramomia privatizadora frente al convenio de intervención social" que puede verse en Youtube (http://www.youtube.com/watch?v=4kEjIi9zKS0)

este tiempo diálogo con los trabajadores de cooperación al desarrollo a los que, sin embargo, también les afectaba el convenio. De hecho, la patronal de las entidades de cooperación se conforma sobre el final del proceso.

Para plasmar las peculiaridades de la larga lucha –e infructuosa en el caso de Madrid y a nivel Nacional- por la firma de un Convenio de la Intervención Social, se reconstruye el testimonio en primera persona de uno de los miembros de la Plataforma, por lo revelador que resulta.

"En el año 2000 iniciamos la plataforma varios educadores sociales que vimos la necesidad de hacer un convenio del sector. Pero la realidad sindical es la que es, eso que siempre te cuentan y no te crees. Nos pusimos en contacto con UGT y con Comisiones. UGT vinculó la intervención social a la federación de enseñanza, como Comisiones al principio. UGT tiene una estructura más jerárquica que Comisiones aunque, al final no se sabe qué es mejor, si algo poco jerárquico pero sin organización.

UGT comienza contratando a dos personas para la afiliación del sector. Ellos funcionan como una empresa, en vez de vender una cosa, te venden servicios de representación. La afiliación es, entonces, lo primordial. Así que empezamos con el tema de la afiliación y a promover elecciones. Pero nos unimos más a Comisiones Obreras porque la veíamos menos empresa. Empezamos a construir un pequeño tejido entre las entidades, porque como este sector funciona en red, nos fuimos diciendo unos a otros.

Pero esto, a nivel de las entidades, se ha visto fatal. Ahí se ve el estilo más democrático o autoritario de las organizaciones. Se ha visto la estructura autoritaria real que poseen. Muy mal en todas. Y eso que estamos en el Tercer Sector. A nadie le gusta que en su corral la gente venga con temas de regulación, de derechos, cuando realmente lo que prima es "te doy esto y estas agradecido por lo que te doy. No porque tengas un derecho". Muy mal en todas. Hemos tenido reuniones y reuniones en la plataforma en la que todos comentaban los problemas que habían tenido, que habían intentado crear un comité y lo habían despedido. A mí, sin ir más lejos, me despidieron a la primera de cambio. Y estamos en el Tercer Sector. Si tu te metes en la página web de cualquiera de estas entidades, la tolerancia es el primer valor, que los derechos, que la libertad, la inserción.

Por eso yo digo que es la lucha del derecho contra lo asistencial. Yo quiero mi derecho, no que me des algo, sino mi derecho.

La gente normalmente se regula por el Convenio de oficinas y despachos que es lo más general que hay. Es pre constitucional. A partir de allí si tuvieras algo mejor, tendrías que estar agradecido porque siempre te puedo desmejorar las condiciones. Estamos, con la mendicidad y encima con el agradecimiento. Por ejemplo, nosotros ahora estamos haciendo 35 horas cuando en nuestro contrato dice 40. Nadie quiere poner por escrito que son 35 y así con los salarios y todo. Increíble. Hay un margen unas son más y otras menos, pero la regla general es esa.

El problema con el Convenio es que no hay patronal para negociar. Entonces nos ponemos en contacto con las patronales, con una que estaba más reglada (AMESOR) y con las que son más transparentes que sí les interesa regular algo (Alamedillas, Unión de Cooperativas, etc.), es decir asociaciones que funcionan como asociaciones, no que se han puesto esa palabra para poder trabajar en el sector.

En un principio personas de la patronal participan en la elaboración del convenio y personas de la plataforma participan en la negociación. Esto era por el año 2002, 2003 donde también pudimos negociar con la administración. Era una cosa curiosa porque nos presentábamos, como delegados sindicales, como plataforma, pero en paralelo al sindicato. Utilizando las horas sindicales que teníamos y diciendo que éramos delegados para tener más presión, pero los sindicatos, ni comisiones obreras, ni UGT sabían que estábamos ahí. Funcionábamos en paralelo.

Conseguimos algunas mejoras en los pliegos de las licitaciones del Ayuntamiento, conseguimos que a los educadores sociales se les ponga una cláusula de protección salarial, por lo cual no se podía cobrar menos de unos mínimos. Mentiras y engaños de parte de la administración. Me acuerdo que en la Agencia de Drogas nos dicen que eso es imposible, no se puede hacer, pero sí se podía. Al final el Ayuntamiento lo hace. Y una vez que lo hace hay entidades que se quitan del concurso porque ´es que si tengo que pagar eso a los educadores, no me quedo con margen´. Y nos llamaba la Administración, acojonada, que nos han metido en un lío, que ahora no se presentan las organizaciones, que la licitación queda desierta, que no sabemos qué hacer...

A mi me despidieron y me encontré con un comité acojonado, porque imagínate que si echaron al presidente, lo que puede pasar con el resto. Entonces me acuerdo que teníamos reuniones terapéuticas los viernes a ver qué hacemos y qué no hacemos. Los que más me siguieron fueron los que tenían amistad conmigo. En ese trayecto varias personas dimitieron del Comité. Y al final conseguimos crear un mal clima entre los trabajadores de la Fundación y los mismos directores. Y con mi persistencia, no me quise ir, y los tres o cuatro que me siguieron, al final me dijeron que me readmitían.

Yo si en ese momento decido quedarme es por mi dignidad. Yo, que hasta ese momento, había sido muy bien considerado dentro de la Fundación, parto del hecho que quiero hacer un comité y me echan. Pero estoy a gusto en mi equipo de trabajo, que es mi día a día y por eso me quedé.

Hemos tenido unos inicios que cuando se lo comentábamos dentro del sindicato a los de administración, nos decían pero cómo puede estar pasando esto ¿No estamos ante un país democrático? Y encima si piensas que estamos en lo social.

Dentro de los sindicatos fuimos teniendo contacto con las distintas federaciones, porque se iban generando los comités de empresas y cada comité caía en un lado distinto.

En 2002-2003 nosotros teníamos contacto con AMESOC y dentro de UGT con enseñanza no reglada, pues proponen meter dentro del convenio de enseñaza no reglada la figura de educador social, la de monitor y alguna más...Nosotros no queríamos, que era una chapucería, que queríamos un convenio amplio del sector, que te iban a pagar cuatro duros más, que no tenía sentido. Entonces hacemos la primera concentración en las puertas de la UGT. Y aquí empezamos a ver cómo funcionan las cosas. Así, los comités que van surgiendo se van a comisiones obreras y UGT queda fuera del asunto. Ese convenio esta firmado, todos los que están con AMESOC, están ahí.

Dentro de comisiones, la estructura es por federaciones y nos van metiendo en distintas federaciones según donde caiga cada comité de empresa. CONFIA es la federación que tiene el convenio de oficinas y despachos y lleva lo que tiene que ver con ONG. Estaba ahí la Cruz Roja, Green Peace. Así había gente en CONFIA, otros en sanidad, en enseñanza, pocos en administración pública. Empezamos a tocar palos, los de CONFIA nos dicen que es utópico el convenio del sector, en enseñanza dicen que nos apoyan, pero todo el rato nos presionan para que consigamos delegados, querían más afiliados no el convenio realmente, nos ponían el caramelito para que siguieses ahí pero no hacían nada. Con sanidad no llegamos a mucho porque desconocíamos bastante el tema.

Durante 2003-2004 fuimos conociendo más la realidad sindical y llegamos a administraciones públicas dentro de Comisiones con la lógica que los servicios que se prestan desde las instituciones son públicos, y que teníamos que tener esa ventaja ahí. Administraciones públicas no conocen nada del sector pero si ven la idea del convenio y deciden tirar para adelante. Ellos se ven ante delegados que conocen el sector y con mucho trabajo que se ha hecho previo. A nosotros nos

interesa que se firme el convenio, y decidimos ir adelante. Firmamos un acuerdo de colaboración.

Nosotros no sabíamos como funcionaba todo esto, lo burocrático que era, pero tuvimos suerte de pedir estar en la mesa de negociación y, como ellos no conocían mucho del tema, aceptaron. Normalmente a la mesa solo van patronal y sindicatos y te dejan aparte. Ponen a personas suyas que están bien apalancados y apoltronados dentro del sindicato y ellos son los que negocian. Así es realmente como se negocia la mayoría de los convenios.

Habernos dejado en la mesa de negociación fue una suerte para nosotros pero una "cagada" para ellos porque iba en contra de sus intereses. Sus objetivos eran la firma del convenio que esto le traería más afiliación del sector, que la gente se movilice. Y están muy acostumbrados a negociar convenios basurilla, con condiciones poco dignas pero ellos cumplen sus objetivo.

Pero nuestro propósito era firmar un convenio digno. Han habido veinte mil historias. No queríamos negociar cualquier cosa. Al estar en la mesa de negociación, teníamos poder, pudimos sacar muchos comunicados que, sino, todo se hubiera tapado.

Estamos en el momento en que estamos sentados en la mesa y aparece la patronal AMESOC, la patronal AECIP (la de cooperativas, los que querían el convenio) y otra patronal que parece que sí estaba registrada, con sede en Barcelona (AESAC) que también tiene la idea de firmar un convenio pero a nivel estatal.

Se abre mesa, nosotros no estábamos acostumbrados a esto, AMESOC, que sí, empieza a insultar a todo el mundo para que la mesa se quede en nada. Ahí los de comisiones estuvieron inteligentes que no entraron a trapo, por UGT se presentó lo que equivale a CONFIA, FES creo que se llama. Y ellos dicen que no conocen el sector, que no saben nada de nada y que no pueden decidir en ese momento si se negocia o no. Y se queda ahí. Entre el resto de patronales y Comisiones Obreras se decide seguir. Empezamos a negociarlo, pensábamos que si seguíamos adelante, UGT se tendría que meter. Negociamos bastante bien, dentro de lo que había.

Durante este proceso de negociación, surgen las historias, hay patronales que no lo quieren y hay federaciones dentro del sindicato que no lo quieren porque si es administraciones públicas quién lo negocia, todos los delegados que tienen ellos que van a pasar allí y ellos perder afiliaciones. Entonces surgen miles de trapicheos políticos.

Paralelamente, se crea la patronal que tiene que ver con los convenios de reforma y protección y abren una mesa de negociación propia, independientemente de este, con la federación de enseñanza de comisiones y UGT, para hacer su propio convenio. Hay un montón de traiciones internas porque, por ejemplo, la federación de administraciones públicas mete gente dentro de esa negociación y a nosotros no nos dice nada. Ellos querían un convenio, si no salía el nuestro, que salga el otro.

Cuando nos enteramos de eso, no lo podíamos creer. Sabíamos que todo eso existía pero no lo podías creer, las mismas personas con las que habías estado comiendo...

Pero vamos paralizando esas cosas como podemos, sabiendo que tenemos el control de los delegados dentro del sector y que nuestra opinión es reconocida. Hacemos asambleas de trabajadores en las que vamos luchando intentado paralizar iniciativas de estas.

Otra iniciativa surge con enseñanza y la patronal de AMESOC que en un día, de "extranjis", negocian otro convenio. Se sientan en mesa, ningún delegado de esto. Y lo firman con Comisiones y con UGT. Cuando nos enteramos que había pasado, al final va una persona de la federación de administraciones públicas y obliga a enseñanza a que no llegue a firmar el documento.

Aquí lo que prima no son los intereses de los trabajadores sino que esa persona del sindicato se quede en ese asiento para el resto de su vida. Esa es la realidad que vas descubriendo poco a poco.

Así, nos encontramos frente a nuestro convenio y otros dos paralelos. Uno negociándose con otra patronal y otro ya firmado que es una copia, corte y pega, del nuestro que lo llevan a publicar. Lo dejamos pasar.

Cuando ya estábamos por firmar el nuestro, llega enseñanza de comisiones obreras y apoya el otro convenio y lo firma. Ante eso nos vemos obligados a hacer otra concentración dentro de comisiones, para tirar abajo lo otro. Hablamos con todas las federaciones y le reprochamos que primaran sus intereses políticos frente a los derechos de los trabajadores. Y sentados, cara a cara, nos dijeron: "una cosa es lo sindical y otra lo político. Esto es una cuestión política". Les dijimos que haríamos una concentración pero no nos creyeron, se pensaban que estábamos muy controlados, dentro del sindicato. Ellos estaban acostumbrados a darse esas patadas pero se queda todo en casa. Pues nada. Sacamos todo a la luz, hicimos un comunicado. Y ya es cuando se decide retirar el convenio (aunque no se hace del todo).

Por la parte de UGT, en todo este tiempo, piensan que van a hacer con el convenio social, y como es más jerárquico se decide desde arriba darle a la federación de servicios públicos el papel de encargarse de este convenio. Y se acaba el problema (no hay batalla interna).

A todo esto, el convenio de actividades socioeducativas que se había firmado se queda paralizado porque se queda sin legitimidad sindical. Y el de reforma y prevención se sigue negociando. No sé si en la actualidad se sigue negociando.

Nosotros ya firmamos el nuestro. Otra batalla, hasta que se publica es otra lucha eterna con más entramados políticos de Comisiones. Pero antes se publica el estatal, uno en el País Vasco y otro en Valencia. Los contenidos son similares. El estatal es un copia del de Madrid y se publica antes con la patronal de Cataluña. Aquí hay un apoyo político del Ministerio de Trabajo para que salga (fue aprobado por el Director General de Trabajo). Sólo lo firma la patronal de Cataluña porque fue impuesto, no se negoció, se quería hacer un convenio marco, pero con tablas salariales específicas por comunidad.

En Madrid, el convenio se va al garete. Se firma y publica y entonces surgen nuevas patronales que ven el convenio firmado y entonces se ponen las pilas. Así surge la patronal que tiene a Cáritas, que es la patronal con todo lo que tiene que ver con el IRPF, se conforma otra patronal que es la de AESES (Mapfre Quavitae y Grupo 5), que son los primeros que impugnan. Y luego se impugna en cascada. Lo que les une a ellos es lo social y Mapfre es de las grandes, se puede quedar con el sector...

En el convenio se puso una cláusula de exclusión de otros convenios con la idea de que, lo que no esté regulado, esté dentro del convenio. Que pasó, que cuando hay una impugnación se le da por todos los lados: que los firmantes no son representativos del sector, que las patronales no son representativas del sector. La historia es que esto no se puede demostrar así como así. Como no hay sector, como no hay patronal. Vete tu a decir que no es representativo.

Lo que viene a decir la sentencia, es que como este convenio abarca todo, que dado el ámbito funcional que se pone, abarcaría a los trabajadores de discapacidad, a los que trabajan en residencias, incluso al funcionariado público que trabaja en social. La sentencia dice que aunque excluyésemos el funcionariado público, sólo los trabajadores de discapacidad, equivale a un sector de 16.000 trabajadores y las patronales que había en la firma representarían a 1.000 trabajadores. O sea, el Convenio esta muerto.

Para renacer, tiene que ponerse de acuerdo, primero todas las federaciones de comisiones obreras a nivel interno y, luego, entre todas las patronales. Convenio habrá, el tema es que no se rebaje.

Lo que esta claro es que la privatización (a nivel de enseñanza, sanidad) es un hecho, que ya no vamos a hablar de si la paramos o no la paramos, sino de cómo se privatiza. Europa va a otro rollo, el mundo va a otro rollo y España no puede ir en contra. Desde los sindicatos lo tienen asumido". (Miembro de Plataforma ECO)[111].

Proyecciones

La proyección institucional de las entidades es compleja y dependerá de cómo evolucione la privatización de la gestión de lo social. La amenaza que el mundo empresarial representa para estas organizaciones no es menor máxime cuando desde el Estado se propicia esta participación en medidas como la ley de dependencia o en no poner como cláusula en los contratos que saca la necesidad de ser entidades sin fin de lucro.

Esta amenaza esta vigente, sumada a la de la crisis o desaceleración de la economía que conlleva, como se ha expresado, el aún mayor recorte de los servicios sociales por parte del Estado.

Este escenario es, sobre todo, para las entidades de intervención social y para los trabajadores de estas organizaciones que seguramente se vean afectados. Pasar a empresas de gestión privada, lucrativa, muchas veces significa empeorar aún más sus condiciones porque, la empresa necesita garantizar un margen para que sea rentable el contrato, en cambio una ONG, en teoría, como no tiene la obligación de repartir beneficios, podría asumir contratos con ganancia 0, sin repercutir los costes en el trabajador. Aunque, como señala un trabajador: "No conozco más empresa que la fundación donde trabajo" (Eduardo).

Sólo el hecho de aplicar el convenio, de acordar unos mínimos en las tablas salariales de los trabajadores, supuso reacciones, la primera de imputarlo y, la segunda de la puesta en cuestión de la viabilidad de las organizaciones de tipo barrial.

[111] Entrevista realizada a un miembro de la Plataforma ECO de reivindicación por el Convenio Colectivo del Tercer Sector realizada en mayo de 2008.

"A quienes más les puede perjudicar el tema de aplicar las tablas salariales es a las más pequeñas organizaciones que no podrán pagar los salarios ni aplicar el convenio en general. El convenio estaba produciendo un movimiento de replanteamiento de todo. Es viable, pero hay que repensar el sector con una política coherente de lo social. Si puedes contratar a 5 en malas condiciones o a 3 bien. Yo, por respeto a los que contratas, prefiero la opción de 3. Sino, es un cachondeo." (Eduardo)

Y las consecuencias que conllevan a nivel de la intervención y de los trabajadores. La alta rotación de personal por falta de estabilidad incide en las actuaciones que se realizan pero, también, en la profesionalización del sector.

Las entidades de intervención social de tipo barrial y las profesionalizadas que dependan principalmente de subvenciones anuales para financiar su actividad, tienen un horizonte de precariedad laboral cada vez más acentuado, ante la falta de consolidación de las fuentes de financiación y de la posibilidad de establecer planes más allá del corto plazo. Quienes cuenten con modelos de financiación basados en la concertación y el convenio u otras fuentes alternativas, cuentan con un horizonte más alentador.

En el marco de la cooperación al desarrollo, el escenario tampoco es alentador en cuanto que, si bien la Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD) ha tenido un exponencial crecimiento y los fondos públicos que han gestionado las ONG han aumentado, la nueva situación económica que atraviesa España es posible que también repercuta en estos fondos. Por otro lado, a nivel de estructura, existe una percepción de "crisis de modelo", de altos costes operativos que no queda muy claro a dónde conducen.

"Pero empieza a ser muy caro. Los niveles de exigencias de auditorias, seguimiento financiero y técnico, burocracia de los proyectos. Esta siendo demasiado caro. Yo creo que lo que hay es una crisis del modelo, modelo de funcionamiento con expatriados, modelo proyectos. Tuvimos un modelo que era apoyo presupuestario en prestados, pasamos a esta cuestión de pequeñas comunidades organizadas con las que haces un proyecto, y de repente un movimiento social se convierte en una organización con unos fines en si mismos también. ¿Cuánta energía esa organización esta invirtiendo para su mantenimiento y no para el cumplimiento de sus fines? Todo eso esta influyendo y el modelo, absolutamente esta en crisis" (César)[112].

[112] César tiene 35 años, es licenciado en estudios árabes islámicos y en ciencias políticas, hizo el master en cooperación y tras varios años de trabajar fuera de España hoy cuenta un puesto

Y esta crisis afectará como piensan los trabajadores a las organizaciones profesionalizadas. "*Las pequeñas, bueno...siempre existirán. Siempre se están creando. De momento ( ), siempre se están creando y es muy bueno que se estén creando. Las grandes yo creo que pasan a otro nivel....Cruz Roja, yo creo que pasa a otro nivel, tiene incluso una trayectoria para sus propios trabajadores, muy clara ¿no?" (César). Sobre todo, las profesionales sin especialización "las que lo mismo hacen un centro de salud que un puente"* (Beatriz)[113], es decir, aquellas sin una finalidad propia, definida, aquellas que su razón de ser es la mera gestión de fondos.

de coordinación en una ONG de cooperación profesionalizada (entrevista realizada en marzo 2008).

[113] Beatriz tiene 32 años, estudió administración de empresas, domina el inglés y el francés, ha realizado dos master (uno en cooperación y otro en evaluación de políticas públicas). Al momento de realizar la entrevista, junio 2008, se encontraba en el paro tras una larga trayectoria de diferentes trabajos en distintas organizaciones de cooperación del sector.

III.iv ESTRATEGIAS DE VIDA Y DE TRABAJO

Nuestra estrategia de abordaje de la realidad de vida y de trabajo de los "actores" del sector, tanto los voluntarios como los remunerados, ha sido la en relación su contexto biográfico y organizacional.

Como se ha señalado, nuestra hipótesis es que la ***correlación de configuraciones organizacionales y conductuales –que corresponden a determinadas etapas del ciclo vital- típicas, permite explicar tanto la configuración del sector a nivel organizacional como de las trayectorias de los trabajadores.***

El análisis de ambos componentes, la dimensión organizativa y la individual, se ha realizado de forma paralela, enriqueciendo la comprensión del fenómeno, las indagaciones, pautas e interrogantes procedentes de una y otra dimensión.

Pero al escribir, el discurso se ordena separadamente. Primero situamos el análisis organizacional y, en este segundo momento, el de los trabajadores. Se plantea la clasificación efectuada de los perfiles de los trabajadores y luego se analiza, por un lado las motivaciones que subyacen el voluntariado y, por otro, las estrategias de trabajo que se explican a partir de la relación entre las etapas del ciclo vital y la dinámica de participación en estructuras organizacionales distintas.

Estas trayectorias se realizan en instituciones (centros de trabajo) concretas, cuya tipología puede arrojar luz sobre las *estrategias* seguidas por nuestros entrevistados. De esta manera proponemos realizar un cruce de las tipologías planteadas (entre tipos de organizaciones y perfiles de trabajadores) que nos permita analizar la trayectoria de los trabajadores por el Tercer Sector, pudiendo trazar una serie de motivaciones que puedan orientar el accionar del voluntariado.

Cuadro 18 Cruce de tipologías de perfiles de trabajadores y de organizaciones

		Tipos de organizaciones		
		Barrial	*Profesionalizada*	*Compleja*
Perfiles de trabajador (etapas)	*formativa*			
	transición			
	productiva			
	utilidad social			

Trabajadores según su ciclo vital

Entendemos "Ciclo vital" como aquellos comportamientos relacionados con el calendario de vida en relación al mundo del trabajo. Diferenciamos cuatro "etapas": *formativa*, *en transición*, *productiva* y de *utilidad social*. El momento del ciclo vital que atraviesa la persona es un factor condicionante en su modalidad de participación en el mercado de trabajo.

Cada etapa del ciclo vital conlleva una significación socio-cultural precisa en la que se incorpora un conjunto de condiciones, preferencias y decisiones que vienen determinadas tanto por las necesidades individuales como por las expectativas que la sociedad desarrolla en torno a los sujetos en función del período en que se encuentren (Funes, 1999).

El elemento de temporalidad es clave para analizar la posición en el mercado de cada trabajador. Si bien no es el único elemento a considerar porque los condicionantes son múltiples (género, formación, etc.), la temporalidad es determinante en cada biografía de cada trabajador.

Pero también es determinante en el tipo de trabajo al que esté dispuesto a acceder. Como señala Susana Narotzky: "El ciclo de vida de los individuos así como su posición en la estructura del grupo doméstico y las connotaciones ideológicas que suponen en cada momento, afectan tanto la disponibilidad de los individuos respecto del mercado laboral como las formas de contratación, el salario que pueden obtener y su lugar en los procesos de trabajo (Narotzky, 1995: 149).

Respecto a las motivaciones de los trabajadores (voluntarios y remunerados) relativas a las estrategias de inserción y posicionamiento en el mercado laboral en el Tercer Sector se destaca que:

- éstas no son necesariamente explícitas, conscientes o intencionales aunque existe la posibilidad de que sí lo sean;
- las trayectorias seguidas responden a decisiones frente a alternativas concretas de acción y no en base a cálculos abstractos (análisis coste-beneficio);
- es posible, aunque no excluyente, que los actores no apliquen una racionalidad determinada en el sentido de la búsqueda de la consecución de fines mediante la instrumentación de determinados medios.

De todos los perfiles definidos, en la investigación se ha trabajado con el personal remunerado y con el voluntariado joven (el susceptible de buscar la inserción laboral).

A nivel corporativo, se ha especificado, que se trabaja con organizaciones no gubernamentales madrileñas de intervención social y de cooperación al desarrollo.

A nivel de trabajadores, se acota, entonces, el trabajo de personas -mayormente mujeres jóvenes – en etapa de transición y productiva, que perciban o no remuneración por su trabajo. Hemos estudiado las trayectorias de hombres y de mujeres trabajadores del sector, analizando las diferencias que se crean en la división sexual del trabajo.

No se abarca la etapa "formativa" y de "utilidad social", dado que corresponde en gran medida a perfiles de voluntariado con otras motivaciones y posiciones dentro de las entidades. Puestos remunerados en estas etapas son escasos, ya por la juventud que representa o bien por que se trata de un sector joven, que madura a la par de sus profesionales.[114]

Para el análisis, se han realizado entrevistas en profundidad a 15 personas que respondían a los perfiles de las etapas de "transición" y "productiva", tanto a trabajadores remunerados como voluntarios, hombres y mujeres[115], buscando una visión retrospectiva, permitiendo el trazado de *trayectorias laborales*. En el ANEXO a. se recogen los perfiles de los entrevistados de modo sintético y se toman dos casos, dos trayectorias -que se plasman con mayor grado de detalle - que podríamos calificar de típicas en la medida que se trata de personas con alto nivel de formación que han comenzado a realizar una carrera profesional en el sector, introduciéndose por la vía del voluntariado y que, en el momento de realizar la entrevista, se encontraban en etapa "productiva", siendo ya *profesionales* del sector (ver ANEXO b. Trayectorias Tipo).

Respecto a las cuatro "etapas" del ciclo vital: formativa, en transición, productiva y de utilidad social, se detalla en adelante sus características más significativas:

Siguiendo la línea de análisis que desarrolla María Jesús Funes, la etapa que hemos nombrado como ***formativa*** -que situamos entre los 16 y los 22 años – se corresponde con el fin de la adolescencia y el inicio de la juventud. Es una etapa en la que

[114] De hecho, las personas remuneradas que hay de esta etapa del ciclo vital proceden de la empresa privada y son generalmente voluntarios o "directores" de las entidades.

[115] En el caso de quienes se encuentran en la etapa de " utilidad social" (jubilados y prejubilados), en líneas generales, no pueden ofrecer una visión retrospectiva dada la *juventud* del sector.

comienza un proceso de construcción personal en el que se espera que la persona comience a diseñar un currículum de decisiones propias (amigos, ocio, selección de la formación superior o aproximaciones al mercado laboral). En esta etapa existe una valoración positiva de lo comunitario que aporta al sujeto referentes simbólicos adecuados para la definición de la personalidad. Lo afectivo emocional ocupa un lugar prioritario por lo que resultan atractivas las opciones colectivas que posibiliten en desarrollo de vínculos afectivos.

Los jóvenes que se acercan al Tercer Sector en esta etapa son indistintamente hombres y mujeres cuya motivación principal es la de establecer vínculos afectivos, pertenecer a un grupo de referencia y "pasarlo bien" mientras se realiza una tarea socialmente útil.

La etapa de **transición** – que situamos entre los 23 y los 29 años – se corresponde con la etapa de juventud en la que la sociedad demanda al sujeto una postura clara y definida ante sí mismo y ante su contexto social inmediato que se cristalizará en el diseño de una determinada situación personal (especialización profesional, primer empleo, relaciones de pareja más estables). En esta etapa lo personal y lo comunitario, lo público y lo privado se conjugan de modo articulado, favoreciendo la implicación en la acción colectiva, dada la disponibilidad de tiempo libre y las predominantemente bajas responsabilidades económicas.

Los jóvenes que se acercan al Tercer Sector en esta etapa son jóvenes, mayoritariamente mujeres, que están realizando una formación superior y/o aproximaciones al mercado de trabajo mediante prácticas, pasantías y el trabajo voluntario aparece como una opción más de modalidad precaria de trabajo mientras se construye el currículo.

La etapa **productiva** –que situamos entre los 30 y los 55 años – que se corresponde con la edad adulta en la que se activan mecanismos de reafirmación y de estabilización (alta dedicación laboral, profesionalización, nacimiento de los hijos, incremento de la responsabilidad económica). La exigencia de la sociedad se centra ahora en los campos personal-familiar y laboral-profesional. La participación en la esfera pública es difícil que comience en esta etapa si bien puede ser que se continúe con actividades iniciadas en etapas anteriores y que se han adoptado como estilo de vida. Señalamos que esta caracterización *todavía* responde al modelo masculino del ciclo vital. En los casos donde la mujer se ha quedado al margen del mercado laboral (o ha salido) para abocarse al cuidado de los hijos, cuando éstos demandan menor implicación (por estar en el colegio o ya ser mayores), puede generarse esta necesidad de participar en lo social y/o de ingresar en el mercado laboral.

Por tanto, en esta etapa productiva encontramos, sobretodo, personas remuneradas, mayoritariamente mujeres, que plantean desarrollar su vida profesional dentro del Tercer Sector por una cuestión vocacional. Los voluntarios de esta edad son principalmente esas mujeres madres que buscan participar en la esfera pública saliendo del ámbito privado donde centraron todos sus esfuerzos durante la crianza de sus hijos. También en esta etapa encontramos como voluntarios a personas desencantadas con su vida y que persiguen un cambio radical.

La última etapa, de **utilidad social**, que corresponde con la edad madura (en el caso de los jubilados, no de los pre-jubilados que todavía deberían estar en la etapa productiva) está caracterizada por un período de disminución de responsabilidades y de intensidad de la actividad. Suele haber más tiempo libre no sólo a nivel profesional sino también en el ámbito privado (los hijos abandonan la casa) lo cual propicia la participación en el ámbito público.

Las personas que se acercan al Tercer Sector en esta etapa lo hacen normalmente de modo voluntario. El perfil responde a mujeres de un nivel socioeconómico medio-alto que buscan colaborar con los demás, establecer relaciones y ocupar su tiempo libre (el tradicional perfil de las tradicionales señoras de la caridad), o bien, a hombres "expulsados" del mercado laboral que desean seguir en activo.

Por la juventud del sector, aún no hay personas de esta franja de edad que hayan realizado su trayectoria personal en el mismo. El personal remunerado que se encuentra de esta edad suele proceder del mundo de la empresa privada.

En el siguiente cuadro se resumen las características principales de los perfiles de los trabajadores según las etapas del ciclo vital y diferenciando según sean hombres o mujeres.

Cuadro 17: Perfiles de trabajadores en función de las etapas del ciclo vital

Grupos de edades	Etapas	Características	Tipo de trabajo	Composición Sexo
16 - 22 años	*formativa*	. Jóvenes en formación . Espíritu solidario . Motivación de conocer gente	voluntario	Hombres y Mujeres
23 - 29 años	*transición*	. En formación "superior" . Búsqueda de capital relacional . Búsqueda de inserción laboral	voluntario remunerado	más Mujeres
30 - 55 años	*productiva*	. "vocación" de solidaridad . Profesionales del sector social . Mujeres madres con hijos criados	remunerado voluntario	más Mujeres
más de 56 años	*utilidad social*	. Prejubilados/jubilados "activos" . Espíritu de caridad	voluntario	Hombres y Mujeres

Fuente: elaboración propia

En los siguientes apartados se realiza en primer lugar un análisis sobre las estrategias vinculadas al voluntariado, de por qué se es voluntario, en el que se pone de manifiesto cómo el voluntariado constituye una alternativa precaria de acceso al empleo y, en una segunda instancia, se realiza un estudio de las trayectorias laborales correlacionado con el contexto institucional.

Estrategias vinculadas al voluntariado: motivos para ser voluntariado

Los estudios que predominan sobre las motivaciones del voluntariado suelen estar elaborados desde el propio sector o desde la administración, incurriendo en dos falencias: una es su finalidad instrumental, es decir están escritos para ayudar a la gestión del voluntariado, a asegurar su permanencia y su compromiso, etc., y la segunda es la constante identificación del voluntariado con el altruismo, otorgando carácter moral a

la acción. Ambas *orientaciones* no facilitan la comprensión del fenómeno en todas sus dimensiones.

Entendemos que un análisis motivacional debe, siguiendo a Max Weber, ocuparse del sentido "subjetivamente mentado" de la acción, cuyos motivos pueden ser explícitos o no para el actor y que, entendemos, no responden a un análisis causal único. Es decir, la explicación moral que pueda subyacer en el accionar de las personas que realizan trabajo voluntario, no explica *solamente* la acción.

A partir de los relatos de nuestros entrevistados, estamos estudiando las motivaciones –conscientes- que los han llevado al trabajo voluntario, como aquellas menos evidentes pero que pueden ser reconstruidas a partir de los trayectorias *vitales*, laborales.

Es decir, en el presente capítulo se persigue "probar" la utilidad analítica de dos de las tesis planteadas:

- El voluntariado se presenta para los jóvenes como una alternativa precaria más de acceso al empleo;

- La existencia y correlación de configuraciones organizacionales y conductuales –que corresponden a determinadas etapas del ciclo vital- típicas.

Primeras aproximaciones al mundo social

Las primeras aproximaciones al mundo social pueden estar ligadas a alguna experiencia de voluntariado juvenil de tipo parroquial o vecinal, o bien en la participación de entidades de voluntariado complejas como Cruz Roja, Manos Unidas o Solidarios para el Desarrollo.

Pueden ser personas que provengan de carreras universitarias en el ámbito social (trabajo social, psicología, ciencias políticas, pedagogía, etc.), que en el tránsito hacia el empleo, recurren a organizaciones sociales dado que "no tenía trabajo y bueno, entre que estoy buscando algo, aprovecho el tiempo y estoy aquí con ellos...vivo muy cerca, pues me voy a acercar a colaborar con ellos. Este trabajo voluntario en una asociación, como estrategia consciente o no, le posibilitó a Sara acceder al empleo: "*Y así estuve como seis meses de voluntaria y luego surgió la posibilidad de que me podían coger aquí. Y aquí me quede*" (Sara).

La experiencia de Sara concuerda con el prototipo de voluntaria en transición, de una chica con alta cualificación y que desea

ingresar en el mercado de trabajo. "*Claro, yo tenia mi carrera, me pongo a estudiar un master en psicología clínica de la salud. Entonces cuando termine el master pues, no hay trabajo. A lo cual yo me puse a trabajar pues, como la mayor parte de los que estudian carreras sociales, de teleoperadora. Y a los seis meses me entró como una angustia vital de: `pero bueno, que he hecho´. Sabes, que he estado estudiando siete años. Y que esté aquí, sabes, atendiendo el teléfono. Entonces decidí dejarlo todo y retomar un poco el tema social y se me... Yo estaba en un curso de educadores y ahí conocí a alguien que me ofreció la posibilidad de trabajar de voluntaria en Cádiz. Y lo tomé como un paso para reciclarme, para tomar otra vez de nuevo el contacto con lo social. Y así fue, ahí que me bajé a Cádiz*" (Sara).

El voluntariado de verano que realiza Sara en Cádiz, tras haberse licenciado y terminado el máster, no era su primer contacto con el voluntariado. En su colegio "*había un programa de voluntariado y pues había excelentes posibilidades y entre ellas estaba o bien ir a la planta de pediatría, a estar unas horas con los niños que estaban allí, que no tenían los papás. Y ahí es que empecé. Luego pasé a una residencia de ancianos, luego me metí.., cuando estaba en la carrera, en un grupo que trabajaba en Orcasitas. O sea, ya tenía un poquito de idea, por que había estado en otras organizaciones*" (Sara).

Amelia es la más joven de nuestras entrevistadas, tiene 23 años y está terminando de cursar empresariales en la Universidad Complutense que le queda cerca de su casa. Vive en Aravaca. Aún no sabe qué va a ser pero le interesa el sector. "*Pues realmente cooperación estoy empezando ahora, empecé con voluntariado social, lo típico que es ....pues quiero tal.... y me fui de Erasmus a Francia y, no sé, me llamó mucho la atención que había mucha gente en la calle y tal, había una especie de Cruz Roja debajo de mi casa en Francia. Estuve de Erasmus en París hace dos años por ahí*" (Amelia). Empezó en el mundo social para conocer gente.

Francisco siempre tuvo una vocación religiosa importante pero para dejar contento a su padre, primero que nada en la vida tenía que ser abogado. Con la excusa de la prestación social sustitutoria decide irse a Venezuela a trabajar en una organización, ayudado por un tío sacerdote. Pero antes necesita hacer un año de formación. "*Terminé la carrera y a los dos meses me puse a trabajar en un despacho de abogados por contacto de mi padre y durante ese período estuve dos años en el despacho y un año hice el proceso de formación. Antes, durante la carrera había estado haciendo un curso de formación de misionero pero no fue bien*" (Francisco). Por la prestación social sustitutoria le pagan el pasaje y se marcha hacia su experiencia de voluntariado en un país que no conoce y a

realizar una tarea que no era la que le habían prometido. No estaría en contacto directo con los niños sino que trabajaría allí en una oficina como técnico de proyecto, lo mismo que si hubiese estado en una ONG en Madrid.

El inicio de Teresa en la cooperación surge a partir de una oferta que le llega mientras tenía una beca de la Universidad Complutense. Con una trayectoria académica importante para su edad (licenciatura, cursos de doctorado, becaria de la facultad) decide dejarlo todo e irse a los 25 años a Perú con una ONG italiana que no conocía a trabajar en cooperación. Por dos estancias anteriores que había hecho, con la universidad, en Bolivia y en Perú, se había interesado por la cooperación y había comenzado un curso.

Los inicios de María, de 26 años, en el voluntariado se remontan a su adolescencia cuando colaboraba en un comedor para indigentes en Móstoles, cerca de su casa, donde sus padres eran voluntarios. Mientras estudiaba ciencias políticas siguió colaborando aunque fue dejando de participar en la acción directa (preparar y servir desayunos) sino que pasó a contribuir en la contabilidad del comedor que estaba a cargo de su padre quién carece de estudios. No podía seguir trabajando en las acciones diarias porque pronto tuvo que ponerse a trabajar para poder asumir los gastos que le implicaba su carrera universitaria y ahorrar para realizar un Master. A partir del Master de Cooperación que realiza, inicia su trayectoria de voluntariado por entidades de cooperación de tipo barrial: "*Empecé de voluntaria en una organización porque, claro, hay que empezar de voluntario, te lo venden como prácticas del master pero es voluntariado puro y duro*" (María).

Los testimonios que hemos extraído y reflejado hasta aquí son, en realidad a excepción de Amelia que se encuentra finalizando sus estudios, de personas que siguen su trayectoria laboral en el sector. Los dos casos que siguen son de dos hombres que, una vez que cuentan con empleo remunerado, se interesan por colaborar en el tiempo libre que tienen. Uno de ellos, incluso, intentó acercarse al sector antes de poseer el empleo pero decidió posponer su ingreso a una vez estabilizado.

Jorge, voluntario de la misma organización barrial, con 27 años, también comienza de casualidad, por seguir a un amigo: "*Una persona que estaba en ese club de Buceo, estaba trabajando de voluntario en un taller de informática. Me parece que se rompieron un par de ordenadores por aquel entonces y le digo que yo soy informático, y me pidió que si podía ir a arreglarlos. Entonces te vienes, me los arreglas los dos y me dice: `bueno, tengo que venir mañana, porque me faltaba alguna cosilla´. Y al día siguiente, pues, cuando volví, pues, no sé, me gustó esa asociación, estar con la gente, el ambiente y tal.*

Y bueno pues, pasaron unas dos semanas y cuando volvimos a hablar del tema, decían que estarían interesados, o sea, que podría haber la posibilidad de que viniera a dar clases de informática, (como voluntario). Digo bueno vamos a probar. Y ya esta. Ahí empecé, dando clases de informática, luego estaba un tiempo también con el personal liberado y con los asociados y al final me metí en la junta directiva. Sin darte cuenta te vas metiendo en un fregado. Natalia que es mi mujer, estaba trabajando como liberada aquí cuando la conocí y bueno pues ya te..te vienes del todo". (Jorge) Así Jorge que no tenía, en principio, interés en especial por este sector y que por curiosidad y por colaborar puntualmente, se acercó a la asociación, no sólo se hizo camino hasta llegar a ser parte de la Junta Directiva de la Asociación sino que, además, encontró una pareja con la que formó una familia. El hecho de haber aterrizado en una entidad de tipo barrial carente de estructura piramidal y donde los socios fundadores están en continuo contacto es lo que le posibilitó a Jorge acceder a ser parte de la Junta Directiva. El hecho de ser "hombre", como se analiza más adelante, también fue un factor determinante en esa facilidad de progresión.

Manuel, recién a sus 34 años y una vez "estabilizado" en la vida se decide a ser voluntario. Antes no "*porque no sabía ni qué estudiar, ni en qué trabajar, ni qué tal, pues si yo no sabía ni qué hacer de mi vida, ¿Cómo iba a pretender ayudar a alguien? ¿Sabes? Hombre lo podría hacer, pero yo necesitaba centrarme en mi (...) Ahora estoy ya centrado, adoro a mi trabajo, dejo de ser el coñazo ya, pues nada así que como que tengo cierta conciencia desde hace tiempo, pero es muy difícil dar el paso. Yo, de hecho, intenté dar el paso ya te digo con esta chica pero no me convenía, luego me puse en contacto con una ONG a través de un periódico de anuncios y me pidieron un compromiso que yo sabía positivamente que no iba a dar o no me gustó por lo que fuera y me quité*" (Manuel).
Cuando consigue un trabajo (hace las oposiciones para ser Bombero) "*El caso es que ya me surge el tiempo de decir ya tengo mi trabajo, claro la obsesión mía es que conseguir un trabajo, ser un hombre de provecho, ¿no? Ya de repente lo tengo el trabajo, gano dinero y una mujer, y de repente tengo tiempo para hacer otras cosas que no sean mi futuro y entonces es ahora cuando estoy preparado*" (Manuel). Hombre de provecho, se decide a buscar nuevamente un trabajo voluntario. Como no tiene conocidos en el sector vuelve a recurrir a los anuncios. "*También en aquella época guardé un recorte de periódico antes en el ABC, aunque sea el ABC, un periódico de derechas, que es muy heavy, pero tenía unas páginas naranjas, de salmón, de esas de trabajo, pues había una de trabajo voluntario y venían todos los domingos y entonces yo lo compré y venía un folio entero, trabajos voluntarios necesitamos para no sé qué". Finalmente accede a una entidad de voluntariado que le interesa y "ya me*

hice un curso de formación, introducción al voluntariado, que sí que está bien porque te dan ideas de lo que es, para que no vayas engañado, ¿no?, está muy bien, me gustó bastante" (Manuel). Su actividad de voluntariado consiste en jugar al fútbol con personas sin hogar. Va dos veces por semana.

Motivaciones religiosas

Las motivaciones religiosas pueden incidir en este interés por el sector pero no son hegemónicas dado que si bien muchos de nuestros entrevistados comienzan con grupos parroquiales y hasta alguno nos ha reconocido su interés, en un principio, de ser misionero, otros se confiesan ateos y que su interés radica en conocer otras culturas, o bien su implicación responde a la necesidad de hacer algo por el otro o, en los más jóvenes, de conocer gente: "Estaba de Erasmus y me llamó mucho la atención que había mucha gente en la calle y tal, había una especie de Cruz Roja debajo de mi casa en Francia" (Amelia).

En este punto es interesante el planteamiento de Helena Béjar que distingue tres tipos de discursos del voluntariado que identifica con diferentes tipos de voluntariado como son el juvenil (que sitúa entre los 20 y los 25 años) que asocia a la filantropía democrática, el voluntariado que califica de antiguo y tradicional y en decadencia, el de las amas de casa que se corresponde con el discurso cristiano donde el voluntariado es una práctica con un fin moral y, por último el discurso cívico de los profesionales que son también voluntarios (Béjar, 2001).

De todas formas, por más que exista una tendencia secular dentro del voluntariado, es muy común que, a raíz de una participación religiosa, se comience el contacto con temas de voluntariado. En la investigación realizada por Ruiter y De Graaf (2006) en 53 países sobre hasta qué punto el contexto religioso nacional afecta el voluntariado, señalan que existe una tendencia mayor al voluntariado entre los países más religiosos y, a nivel de devotos, también. Aquellos que son más practicantes tienen una participación mayor en temas de voluntariado, sobre todo, en países católicos.

Disponibilidad de tiempo

La disponibilidad de tiempo libre es un factor clave y recurrentemente analizado que favorece la posibilidad del trabajo voluntario. "El voluntariado tiene como fundamento material la disponibilidad de un excedente de tiempo individual que es, finalmente, social. La jornada de trabajo se ha reducido (intensificado el tiempo de trabajo) y el acceso al

mercado de trabajo se bloquea por abajo y cercena por arriba la pirámide laboral. La reducción de la jornada y la reducción del empleo liberan tiempo disponible para los consumos individuales y, también, para la solidaridad. Ambos son tiempo social reproductivo, de orden económico y de cohesión social. Por la parte superior de la pirámide sociolaboral el tiempo disponible se ha ampliado debido a la jubilación anticipada de personas mayores-jóvenes que, con una esperanza de vida a los 55 años de 25 años, disponen de tiempos de participación social muy variados, parte de los cuales son tiempos asociativos: mutualistas o altruistas. Por la parte inferior de la pirámide sociolaboral se libera también tiempo de trabajo posible en tiempo de formación, ocio-consumo, prácticas de progresiva inserción sociolaboral y de aprendizaje individual de la disciplina de entrada en el mercado de trabajo. Es decir, en términos laborales el voluntariado es en muchos sentidos; casi siempre al mismo tiempo, una espera disciplinada a la entrada en trabajos estables, una escuela de aprendizaje sociolaboral y un tiempo de solidaridad tan altruista como pragmático" (Marbán y Rodríguez, 1995: 49-50).

El planteo es si la disponibilidad de tiempo por sí sola garantiza la colaboración voluntaria en las entidades. En el caso quienes tienen un trabajo estable, la jornada reducida, puede ser un factor clave que posibilite el voluntariado. Como en los más jóvenes que sólo estudian y disponen de tiempo. Pero si consideramos la situación del resto de los entrevistados, la disponibilidad de tiempo no pareciera ser un factor clave que explicara la motivación hacia el voluntariado dado que para muchos supone un "dejarlo todo" y realizar una apuesta por sus aspiraciones, intereses o proyección profesional.

Para Jorge la disponibilidad de tiempo libre a los 27 años y sin pareja es clave para su inserción en el sector "*Si, yo sigo trabajando en el mismo sitio. En otras condiciones, tal, pero yo sigo trabajando. Yo trabajo en la ONCE. Tenemos un horario muy bueno, que yo termino a las tres de la tarde, antes de las tres ya hemos terminado, así que me permitía tener libre todas las tardes y nada, pues, las tardes me vengo para acá*" (Jorge).

Amelia, de Erasmus, en París, también tenía tiempo y "*pues eso que estaban debajo de mi casa y vi entonces que tenían reuniones, pues bueno me dije déjame pasarme a ver que hacen y bueno*" (Amelia).

Pero si consideramos la situación del resto de nuestros entrevistados, la disponibilidad de tiempo no parecería ser un factor clave que explicara la motivación hacia el voluntariado sino más bien la juventud y ganas de crecimiento, es decir el encontrarse en una *etapa de transición* de su ciclo vital. Para Sara, Teresa y Francisco, su primer voluntariado significó un

corte con la vida que venían llevando, los tres trabajaban y habían terminado sus carreras universitarias y otros estudios, pero no trabajaban en lo que querían, las mujeres, además, de modo precario. Prepararon sus maletas y fueron hacia Cádiz, Perú y Venezuela. Daniel ocupó sus sábados por la mañana.

Crecimiento, satisfacción personal y ayuda

Coinciden los testimonios en que el voluntariado contribuye a un cambio personal de quienes lo realizan. Hacia el otro (el que se ayuda) el cambio que se busca también es de tipo personal, no se persigue un cambio social que queda relegado a la labor de sensibilización que realizan las organizaciones.

La situación de Jorge: "*Yo por ejemplo doy uno de los talleres, el de informática. Yo no sé si va a salir ningún informático, ningún programador. Pero me valgo de la informática, para hacerles crecer como personas. Con la informática, yo puedo trabajar con ellos la memoria, puedo trabajar la organización, puedo trabajar todas las cosas, que yo estoy seguro que les vale. Poquito a poco les va haciendo crecer como personas. No se si eso cambia en algo, yo me imagino que si*" (Jorge).

A Miguel en su curso de formación para ser voluntario, dictado por la Asociación donde trabaja, le advirtieron sobre la dimensión real de su ayuda para que no se decepcione: "*Pues te das cuenta que no vas a hacer tanto bien o que el bien es tan pequeñito que tu vas con muchas expectativas, entonces a la primera te hundes, te encuentras que las expectativas tuyas para una vez que te movilizas, que crees que vas a salvar el mundo y de repente el mundo te da un golpe y te dice espera que tu eres un pringao, ¿Sabes? Y eres una cosita así pequeñita, entonces claro, si eso no lo tienes claro, pues es fácil que lo dejes, porque se te queda muy grande el proyecto cambiar el mundo*" (Miguel).

La ayuda al otro permite la realización personal propia, mejorando la autoestima por sentirse "útil" y dado que permite reconocer la mejor situación en la que el voluntario se encuentra respecto al ayudado. "*La acción voluntaria remite circularmente al individuo, y por ello no sale del obsesivo lenguaje primario del yo*" (Béjar, 2001:48). Para uno de los entrevistados, está claro que su trabajo voluntario le reporta, sobre todo, gratificación interna. *No sé...., no sé que me da, ni qué me va a dar, pero me siento bien haciéndolo. Yo muchas veces me pregunto, ´¿por que sigo aquí?´. Estoy bien, yo aquí comparto con los chicos, tal. Esta bien. Hay muchas veces que te pones a decir ´que haces un bien, tal´. No, no no, yo no llego a tanto, no sé, me siento bien y ya esta*" (Jorge).

Sara piensa que el voluntariado "*Es como algo bidireccional, por que si (consideras) las satisfacciones que ellos te ofrecen también, son gratas y tu te llevas algo. Y por supuesto tu ofreces, ofreces tu tiempo, ofreces tu experiencia, ofreces tu profesión, para de alguna manera poner tu granito de arena en.., en ayudar, en lo que sea*" (Sara).

Para quienes trabajan en "intervención directa" es decir en contacto con otra persona a la que tienen que ayudar, existen, desde las propias organizaciones consignas muy claras de distanciarse, limitar el afecto, de lograr una objetividad en la intervención social, colmando de contradicciones el encuentro con el otro.

"*Vamos a ver, lo que tu nunca debes, nunca debes olvidar, ni lo que eres, ni a qué vas*". Daniel se define a sí mismo como "*yo soy un tipo que trabajo en una consultora, que tengo mi vida particular, tengo una pareja, que vivo con ella, soy muy feliz. Y los sábados, cojo las mañanas de los sábados, y la dedico a irme con un grupo de chavales, que ya son amigos míos, por los años… a intentar hacer una acción de distracción, acompañamiento, comprensión, llámalo x, a una serie de personas, sin mirar lo que tengo delante. En el momento en que olvide lo que soy, a qué voy y lo que tengo delante, me tengo que ir*" (Daniel).

Las consignas son claras y están interiorizadas por los protagonistas respondiendo a una estrategia de superviviencia emocional ante la tragedia del otro. Se acota la intervención como el tiempo que se comparte.

"*El voluntariado de cárcel es jodido. Te lo tienes que tomar con muy buen humor porque claro, jamás cometas el error de... que lo que vas a hacer es una acción de voluntariado y punto pelota. O sea, el que está ahí nunca se te tiene que olvidar que es un interno, en un centro penitenciario, y que está ahí. Puede tener razón, no puede tener razón, pero es un preso. Entonces, todo lo que sea información propia, personal... ahá... Bueno, eso es una norma del voluntariado a nivel general, pero aquí en este caso, más. Y en realidad nosotros a lo que nos dedicamos es eh... es curioso porque el objetivo fundamental es llevarles una charla, tenemos un tiempo muy acotado. Tenemos una entrada entre las 10 y media y las once de la mañana y a la una, una y media, tenemos que estar fuera*" (Daniel).

Pero, por más consignas, el encuentro se genera entre personas y la objetividad de la actuación es, muchas veces, insostenible, encontrando en ello, el placer de la tarea.

A Daniel, con una larga historia de trabajo voluntario en sus espaldas, el voluntariado en la cárcel le "*encantó. Y es que yo me siento super cómodo allí. Me encanta*" (Daniel). "*Es muy emotivo el voluntariado. Se te saltan las lágrimas, es que es jodido el voluntariado. Porque tu por más que vayas de jo jo jo, llega un momento en que te pillan y te sueltan cualquier cosa y te pillan, es que te caes*" (Daniel).

Búsqueda de grupo

Como se ha señalado, para Amelia, su experiencia de voluntariado en Paris, cuando estaba sola mientras estaba de Erasmus, le permitió conocer gente, sentirse en familia. "*Tenían un programa que estaban empezando a montar, parte del voluntariado social y tal, estábamos poquísimos, estábamos quince, con lo cual era un ambiente casi en familia, y nada comencé a hacer voluntariado con gente, con gente en la calle, personas sin hogar*" (Amelia).

Jorge, que está en una asociación de tipo barrial, reconoce que "*llega un momento, ya pasando un año, que ya conoces todo, conoces a todos, todos los chicos son conocidos y te conocen. Y es que es como una pequeña familia esto. Me siento muy a gusto.*" (Jorge) Pero ingresó cuando estaba soltero, sin novia, con las tardes libres, con ganas de hacer cosas y espíritu de liderazgo. "*Yo me he prestado mucho a ayudar, si había que hacer algo, o lo coordinaba o por lo menos ayudaba al que lo coordinaba. Siempre me he metido en las cosas activas. Bueno esto se ha ido quitando ya, luego te casas, tienes hijos y se van quitando las cosas, pero si, al principio de un fregado en otro.*"(Jorge) Con 32 años, casado y con una hija se encuentra en otra etapa de su ciclo vital donde el tiempo es más productivo y familiar, quedando poco tiempo social disponible: "*Con la familia si que me quita algo, yo antes me pasaba dos, tres tardes. Por ejemplo, la semana pasada, el jueves trajeron esos ordenadores. Si yo no tuviera a la niña y mucho menos si estuviera alejado, yo, el jueves habría venido a instalarlos y el viernes también. Estando la niña... El Lunes si que vengo seguro, porque tengo clases y aprovecho comer rápido y hacer otras cosas, configurar ordenadores, lo que haga falta. Y a lo mejor, si es muy necesario, vengo otro día, pero ya hay muchas semanas que ya solo vengo una vez. Entonces si, claro, quita...*"(Jorge).

En el caso de los jóvenes la búsqueda de grupo se puede dar en cualquier tipo de asociación. En cambio, en otras etapas del ciclo vital, la cuestión de proximidad que ofrecen las organizaciones barriales son factores clave que facilitan el trabajo voluntario. "*Ese grupo duro del que te hablaba antes, pues son el vecino del cuarto, a lo mejor son vecinas de*

sesenta años, cincuenta años. Que dice `yo es que sólo doy manualidades´. Joder, una maravilla. Pero esa mujer, que da manualidades y que vive aquí arriba, no va a irse a una asociación más grande. Porque no, porque no tiene sentido. Tiene sentido aquí, en el barrio. Esa señora no va a ayudar nunca en Cruz Roja" (Jorge).

En el caso del voluntariado en servicios sociales se propicia, desde la gestión, la conformación de pequeños grupos que facilitan el compañerismo, reforzando el factor colectivo.

Para Daniel que es voluntario en Solidarios para el Desarrollo, una entidad que gestiona un importante número de voluntarios pero siempre organizados en pequeños grupos que facilitan el compañerismo, el factor colectivo es importante: "*Y luego lo que es curioso es eso, es… es que es eso, la palabra es curioso. Ver todos los sábados a las nueve a un grupo de gente, que todos aparecemos con la misma cara de sueño, de resaca, de claro, y sin afeitar… unas pintas…Y coges el sábado, y te vas a las nueve…"(*Daniel).

El compañerismo, las relaciones de amistad pueden forjarse también con quienes se ayuda (sino son casos de exclusión social como los presos), "*porque Solidarios también empezó con el tema de los estudiantes discapacitados. O sea, esos grandes monstruos de hormigón que son las facultades, pero cojones, hay gente que es disminuida psíquica y disminuida física que va a la universidad. ¿Entonces como va esa peña de su casa? Entonces empezaron a pues venga, a ver, ¿quién tiene coche? Venga a qué facultad vas, tu, a matemática, pues venga hay un pibe que se llama Manolo, que vive en Entrevías y que va a esa facultad. Entonces Fulanito iba todas las mañanas, recogía lo llevaba a la facultad, y luego lo llevaba de vuelta, todos los días. Y se montaban verdaderas relaciones de amistad*" (Daniel).

Miguel cuenta con las "horas extra" que le implican el voluntariado. "*Los del voluntariado que se quedan a lo mejor, nos quedamos a lo mejor, terminan las reuniones mensuales y a lo mejor terminas a las 10 y te tomas unas cervezas y en vez de las 10 terminas a las 12 ó más*" (Miguel).

Búsqueda de status y proyección profesional

Esta motivación de búsqueda de status o de reconocimiento nos aparece en los testimonios de quienes poseen trabajo remunerado y buscan, mediante su trabajo voluntario, gratificaciones carentes en su actual empleo.

Jorge, por ejemplo, empleado informático, al ingresar como trabajador voluntario a una organización barrial pudo

rápidamente conocer toda la tarea que realizaban y, al ser voluntario y pasar a conformar parte de la Junta Directiva y encargarse de la gestión de los fondos de la entidad. Lo que entre otras cosas supone administrar el salario de su mujer, contratada en la organización con anterioridad a su ingreso. "*Y en alguna junta de esas, Javier, que es el cura, que es el monitor de matemáticas; era el que llevaba las cuentas. Pero también llevaba las cuentas de las jóvenes, de los niños, de la asociación de vecinos. Y dijo que ya no podía llevarlas más. Claro ese día en, esa mesa pues, eran todas personas mayores o que no sabían mucho de cuentas. Y bueno pues, ahí, cojo yo. Hay dos problemas, aprender la aplicación informática y la contabilidad. La aplicación informática , para mi no era ningún problema, y contabilidad, empezar a hacer cursos. Y bien, porque he aprendido contabilidad; no es que sepa de empresas pero, por lo menos ahora al día de hoy, entiendo un poquillo. Y nada pues, me fueron pasando, poquito a poco, las cosas de contabilidad... Luego eso se traduce en que tienes que estar en la junta directiva y figurar como tesorero."* Al final nos confiesa: *"Me gusta, me gusta esta figura que tengo en esta asociación"(Jorge).*

De esta manera consiguió una posición de poder, experiencia que ha sabido rentabilizar en su trabajo remunerado (lo ascendieron por tener experiencia en gestión de grupos y en dirección).

Experiencia o "contactos" son claros beneficios del voluntariado aunque no en todos los testimonios aparecen de modo evidente. La necesidad de gratuidad coacciona muchas veces la posibilidad de pensar la compensación que pueda tener la experiencia del voluntariado: "la proyección que le puede dar el voluntariado a nivel profesional, no lo había pensado la verdad, es una buena pregunta" (Miguel).

El acceso al empleo

"*Y luego ves que es lo que te gusta y siempre dices: `ojalá me pagaran por esto´"* (Sara). A Sara su trabajo como voluntaria en la asociación barrial le permitió constatar que le gustaba lo que había estudiado y quería dedicarse a ello y no a teleoperadora que fue lo que el mercado de trabajo le "ofreció" tras su licenciatura y master. Su constancia en la entidad y la posibilidad que se generó en ella de contratarla, le posibilitó cumplir su proyección. Habiendo pasado su etapa de *transición* como voluntaria, hoy desarrolla su etapa *profesional* como remunerada (y haciendo el mismo trabajo).

Teresa sabía que se trata de hacer currículum "*O sea que siempre cogen a gente que ha estado allí. Siempre te llaman. Entonces bueno, eso que ganas. Sabes que aunque no sea el*

trabajo de tu vida, ni con las condiciones que quieras, aunque sea temporal, bueno, para empezar a hacer currículum..." (Teresa).

Pero el contenido del trabajo voluntario puede ser cada vez más complejo e incluso haber prestaciones encubiertas o prometidas: "*este ya me ocupó más tiempo, porque se supone que era la Coordinadora - Coordinadora de manera voluntaria*" (Teresa). ¿Qué le ofrecían? "*Pues, era un voluntariado (RISAS), ofrecen poco...., ofrecen experiencia..., ofrecen contactos...Hombre, después los contactos han resultado, no, pero te ofrecen todo muy ambiguo, no ofrecen ninguna recompensa económica, vamos, real, que realmente te la den. O sea, se supone que al final sí que la va a haber, pero de primeras te dicen que no. La idea es que la persona que lo coja sabiendo que no hay nada. Y luego ya te dicen en la entrevista sí que me dijeron que como la función no era sólo ser la coordinadora de las cenas, sino también de un seminario internacional que sí que estaba presupuestado una remuneración. (¿Y ya la recibiste?) No, todavía no ha llegado. El seminario se hizo, tuvo mucho éxito, pero no. Se supone que la recibiré. Yo la espero, yo la espero*" (Teresa).

O como lo relata María: "*Te lo venden, cuidado, esas propias ONG te lo venden, te dicen `bueno, empieza como voluntario y si sale algún puesto, si surge alguna posibilidad, te contratamos´. Te ponen el caramelo y tu aguantas, aguantas y aguantas, hasta que ves que te tienes que buscar un curro de otra cosa*" (María).

Esta situación de precariedad en el ingreso al empleo y la estrategia de servirse del voluntariado como camino al empleo remunerado es reconocida por personas con cargos de importancia en el sector. "*Entonces es probable que una persona que tenga esa vocación y diga yo quiero dedicarme a esto y dedicarme de lleno. He estudiado la carrera, he hecho el master y ahora...¿Cómo entro? Bueno pues me voy a meter de voluntario en una ONG que me guste, asumo que voy a tener un primer año de trabajo en el que no voy a ganar un duro, pero gano experiencia, me conocen y si surge alguna oportunidad pues soy alguien de dentro de la casa. Es como una especie de promoción interna se abre una convocatoria de personal y yo que soy voluntario me presento, se van a presentar 800 más pero a mí me conocen y saben como trabajo y saben que conozco el departamento y como se hace y tal, tal ,tal… es probable* que hoy día haya bastante gente que si tenga ese planteamiento" (Alto cargo de la CONGDE)[116].

[116] Entrevista realizada a un alto cargo de la Coordinadora de ONG de España, CONGDE en abril de 2007.

Y desde las propias organizaciones que gestionan voluntariado se conoce esta situación que se quiere, en vano, evitar, desconcertando a otros con estrategias distintas como las de Miguel: "*Fui a una entrevista, y era un grupo en el que decían no nos gustan que vengan aquí para como formación de gente que trabaje a lo mejor de trabajadores sociales, sabes estudios relacionados con esto y decían que ellos no querían voluntarios de eso, entonces eso yo no lo entendía, bueno yo en mi caso no iba por ello (...) Como un poco como buscarse, darse un primer paso para entrar a trabajar, pues yo no entendía por qué por esa razón no podían participar ¿sabes?, sea por la razón que sea, si tu ayudas siempre va a estar bien*" (Miguel).

Y los que tienen "estrategias distintas" (es decir ya cuentan con un empleo) pueden desconcertarse, como Miguel, ante las situaciones de remuneración encubiertas que en realidad existen en el voluntariado, o bien, como Jorge, ser muy críticos hacia ellas (aunque no escapa de la lógica de "algo me corresponde" por el trabajo que realiza). De hecho Jorge, denuncia la "búsqueda de lucro" de los voluntarios aunque él *se pueda quedar con un poco de memoria de los ordenadores...*"*Yo entiendo el voluntariado como eso, como voluntario. No voluntario, pero me pagan un poco de dinero. Entonces yo entiendo.., pero son cosas que tengo en mi cabeza. Yo entiendo que en el momento que me den una peseta, yo ya no soy voluntario, yo ya estoy haciendo estas cosas por esa peseta. Que sea mucho o poco, eso ya es cosa mía negociando. Pero mi labor voluntaria es, voluntaria, sin nada de dinero. Ahora hay aquí muchos ordenadores; todos los ordenadores que hay aquí son mejores que el que tengo yo en casa por ejemplo. Bueno pues, si a alguno le sobra memoria pues, me la cojo. No pasa nada, o sea cosas de esas, sí. Pero, por supuesto, ningún contrato, ninguna retribución, ni gasolina, ni nada. Yo es como entiendo el voluntariado. Aquí hay voluntarios, que no.., que no se si se les pagara gasolina o lo que sea, no pasa nada. Yo no digo nada. Pero yo como entiendo el voluntariado, es ni una peseta*" (Jorge).

En conclusión, a través del análisis de los motivos para ser voluntariado, se han puesto de manifiesto las motivaciones de las personas entrevistadas (jóvenes en etapa formativa y en transición), entre las que se resalta las motivaciones religiosas, la disponibilidad de tiempo, la búsqueda de crecimiento y satisfacción personal, la búsqueda de grupo, la búsqueda de status y proyección profesional.

No obstante, la que se pone en evidencia en los discursos de los entrevistados, con mayor o menor grado de explicitad, es la búsqueda del empleo. Salvo en el caso de las dos personas que ya contaban con un empleo, para el resto de los jóvenes el

voluntariado ha sido "una alternativa precaria más de acceso al empleo", confirmando, entonces, nuestra tesis de partida.

Trayectorias laborales según etapas de ciclo vital y tipología de organizaciones

Los recorridos profesionales normalmente suponen trazados ascendentes, es decir, la búsqueda de proyección profesional, de crecimiento. Estos saltos a veces suponen un cambio de área dentro del sector (de lo social a la cooperación al desarrollo) o el paso por consultoras o por ser consultores independientes[117], contratados (subcontratados) para algún servicio del Ayuntamiento, Comunidad, AECID, etc.

Realizaremos un análisis de los tipos de estrategias profesionales de los entrevistados, excluyendo a las dos personas que realizan trabajo voluntario en el sector pero que cuentan con otro empleo fijo (Jorge y Manuel). Estudiaremos la trayectoria de 11 mujeres y 5 hombres, coincidiendo con los perfiles mayoritarios del sector.

Para señalar el recorrido de cada uno, desde el gráfico de cruce de categorías planteado, se utilizan los siguientes símbolos:

(entre paréntesis)	Trabajo voluntario
{ entre corchetes}	Trabajo en consultaría (se indica contrato)
cursiva	Trabajo fuera de España
en negrita	Cargo de coordinación
en negrita y subrayado	Cargo de dirección

i. Experiencias "puras" en cooperación al desarrollo

Las siguientes trayectorias transcurren exclusivamente en el ámbito de la cooperación al desarrollo.

Estamos ante el caso de dos hombres y dos mujeres en una etapa productiva del ciclo vital. Todos comienzan su recorrido en el sector a través de trabajos voluntarios que hacen en cooperación, tanto en España como fuera de España. Los hombres son los que más experiencia de trabajo tienen fuera de España.

[117] El paso por la consultoría, se catalogará como en el ámbito de lo profesionalizado, aunque especificando que se trata el trabajo como consultor independiente o en relación de dependencia y para qué financiador.

Salvo uno de ellos, el resto han realizado el Master en Cooperación al Desarrollo.

Beatriz
(licenciada en Administración de Empresas y Master en Cooperación al Desarrollo y en Evaluación de Políticas Públicas)

		Tipos de organizaciones		
		Barrial	*Profesionalizada*	*Compleja*
Perfiles de trabajador (etapas)	*formativa*	(cooperación)		
	transición		(Cooperación) {Coop: Ayto}	
	productiva		cooperación **Cooperación** **Cooperación** en paro	*Cooperación*
	utilidad social			

Beatriz, luego de que "su madre y su hermano" decidieron que tenía que estudiar administración de empresas, comenzó trabajando de modo voluntario en una entidad de cooperación de tipo barrial, de un amigo del padre. Le recomendaron hacer un Master de Cooperación para poder comenzar a trabajar de forma remunerada. Hizo el master y con el consiguió realizar prácticas (voluntarias) en una entidad de cooperación. Por un contacto llega a una consultora que la contratan para hacer un trabajo de consultoría para el Ayuntamiento de Madrid. Aquí está tres años, cobrando muy poco dinero, menos de mil euros. Por contactos, pasa a una ONG profesionalizada, donde realiza primero tareas de técnico (por 1.100 euros) y luego de coordinación de un área (por 1.300 euros), salto laboral que no le compensa, por la carga de trabajo y responsabilidad que implicaba. Por desentendimientos con la entidad, se marcha a una compleja pero como expatriada[118]. Se va a Filipinas (por 2.200 euros). A su vuelta se queda en el paro un tiempo hasta que, por contactos ingresa en otra ONG con un puesto de coordinación también (por 25.000 euros anuales). Por desentendimientos con la entidad, después de tres meses, renuncia. Hoy esta en el paro. Lo que le ofrecen, es como técnico, por 20.000 euros anuales, "*la media del sector, hasta me han llegado a ofrecer eso por puestos de coordinación*" (Beatriz). Y, respecto a su futuro: "*Me veo en el sector, al final te das cuenta que eso es lo único que has trabajado. El*

[118] Como se detalla más adelante las personas "expatriadas" son aquellas que se desplazan a trabajar a otro país en el marco de una intervención de una ONG, siendo contratadas desde la legislación Española.

salto a otro lado no lo sé. No se qué haría, no me veo. En un Banco me muero del asco" (Beatriz).

Teresa

(Licenciatura en Historia con especialidad en los itinerarios de Antropología Americana y Prehistoria, Diploma de Estudios Amerindios, cursos de doctorado, en el Dpto. de Antropología Americana)

		Tipos de organizaciones		
		Barrial	*Profesionalizada*	*Compleja*
Perfiles de trabajador (etapas)	*formativa*			
	transición		*(Cooperación)* {*Cooperación*}	
	productiva		{Cooperación}	
	utilidad social			

Teresa[119] tras su licenciatura en historia con especialidad en antropología americana desarrolla una importante trayectoria formativa de trabajo – como becaria- en la universidad (cursos de doctorado, DEA, ayudante de Museo de América, etc.) y realiza trabajos de campo de investigación en Bolivia y Perú que le hacen despertar el interés por la cooperación. Para entrar en este mundo, abandona su "expediente académico" y se va de voluntaria a Perú con una ONG con la que tiene una mala experiencia. Al volver, para conseguir trabajo dentro de las ONG en España decide hacer el Master de cooperación (para subvencionarlo hace pequeños trabajos sin cotizar). Hace las prácticas no remuneradas del master en una ONG y, como voluntaria (aunque con una promesa de pago futura) coordina un seminario internacional. Finalmente, por los contactos ganados en su experiencia de trabajo voluntario, consigue a los 30 años trabajo en una consultora dentro del sector en la que por primera vez, tras cinco años de haber estado como voluntaria y formándose en el sector, accede a una remuneración aunque muy baja (600 euros por ocho horas) que no le permite irse de la casa de sus padres.

[119] La trayectoria de Teresa puede verse con mayor detalle en el anexo B. "Trayectorias Tipo".

César
(Licenciado en Estudios Árabes Islámicos y en Ciencias Políticas y Master en Cooperación al Desarrollo)

		Tipos de organizaciones		
		Barrial	*Profesionalizada*	*Compleja*
Perfiles de trabajador (etapas)	*formativa*			
	transición		(*Cooperación*) Cooperación	
	productiva		**Cooperación**	
	utilidad social			

César cuando acaba la licenciatura hace una beca de lectorado en la franja de gaza. Cuando vuelve a España, sensibilizado por su estancia en un campo de refugiados, busca una formación que le permita orientarse al mundo laboral y, a los 27 años, hace el master de cooperación. "*Ya tocaba dejar de vivir de becas y empezar a formarse de cara al empleo*" (César). El Master le permite hacer prácticas (trabajo voluntario) en diversas entidades. Tras el master estuvo un año sin conseguir trabajo. Finalmente ingresa a una entidad profesionalizada, pero como expatriado. No había trabajo aquí sino que tenía que irse fuera. Fue a Cisjordania, como coordinador de un proyecto, sin haber tenido experiencia de trabajo en terreno. Cuando volvió a España, se tuvo que volver a ir como expatriado a los territorios palestinos, tres años. Cuando acaba esta experiencia, "*me volví a España sin más*" (César), pero se abre un puesto de coordinación en la ONG para la que trabajaba como expatriado y ahí se queda. Lleva ya dos años.
"*¿qué viene después? Generalmente creo que lo que viene después es, o te quedas ahí y tu vida personal es estable, estas en España, donde has formado una familia. Generalmente te vienes, por que ya la has formado, bueno pues tienes una vida estándar, estable, un salario....están dentro de la media, incluso por debajo de la media, pero bueno.. da para vivir tranquilo. Es una opción fantástica. O la gente lo va dejando, la gente vuelve a estudiar. Algunos no han formado familia, o la situación familiar les permite irse todos y empiezan a acceder o intentar acceder a organizaciones internacionales, etc. Bueno los salarios, ahí si son altos, en el exterior, fuera de las O.N.G., si son altos*"(César).

Juan
(Abogado)

		Tipos de organizaciones		
		Barrial	*Profesionalizada*	*Compleja*
Perfiles de trabajador (etapas)	*formativa*	*(cooperación)*		
	transición	*(Cooperación)*	Cooperación	
	productiva		**Cooperación**	
	utilidad social			

Juan, mientras hacía la carrera, con su novia "*estábamos participando en grupos cristianos pues nos planteamos, como proyecto de matrimonio, queríamos tener algún tipo de compromiso*" (Juan). Se involucraron con una ONG barrial, que es una obra de misioneros seglares, y, una vez terminada la carrera se fueron de voluntarios a República Dominicana "con un planteamiento muy misionero en el sentido que el trabajo es fundamentalmente pastoral y, a su vez, para desarrollar un proyecto de desarrollo puro y duro". Estuvieron siete años viviendo en una comunidad alejada, donde tuvieron a sus tres hijos. Siete años estuvieron los dos de voluntarios: "*nos daban la casa para vivir y 100 USD a cada uno al mes para comer era trabajo de voluntario*" (Juan). A su vuelta a España, el comenzó a trabajar en una ONG profesionalizada y luego pasó a la ONG que actualmente dirige, donde lleva ya 6 años. Su mujer ingresó a trabajar en un puesto remunerado de la ONG con la que se habían ido fuera.

Salvo el caso de Juan, que tiene mujer y tres hijos, el resto son personas solteras, sin hijos y con más de treinta años.

En el caso de Juan, tanto su mujer como él "viven del sector", así que como recurso, él realiza labores de consultoría cada tanto (valoración o evaluación de proyectos) para poder completar los ingresos anuales. Cuenta con un cargo de responsabilidad en el sector y un papel activo en temas de movilización. Cree en el trabajo y la potencialidad del Tercer Sector.

ii. Experiencias "puras" en intervención social

Sara
(Licenciada en psicología y Master en Psicología Clínica)

		Tipos de organizaciones		
		Barrial	*Profesionalizada*	*Compleja*
Perfiles de trabajador (etapas)	*formativa*	(social)		
	transición	(social) social	(social)	
	productiva	social		
	utilidad social			

Sara acaba la licenciatura de psicóloga – hace entre tanto un voluntariado en una organización barrial- y realiza un Master en psicología clínica. Como no conseguía trabajo en su profesión se dedicó a ser teleoperadora hasta que un día se replanteó para qué se había formado. Deja el trabajo y comienza su experiencia de voluntariados en organizaciones de intervención social, primero en una profesionalizada y luego en una Barrial. En la última que estuvo como voluntaria, finalmente la contrataron. Hoy es la psicóloga de la entidad, percibe un salario bajo (alrededor de los 1000 euros). Vive con sus padres.

Marta
(licenciada en psicología)

		Tipos de organizaciones		
		Barrial	*Profesionalizada*	*Compleja*
Perfiles de trabajador (etapas)	*formativa*	(social)		
	transición	(social)		social
	productiva			social
	utilidad social			

"*Estudié psicología, por esta idea utópica que tiene la juventud de tratar de ayudar a alguien y no sabes ni a quién o si la que necesitas ayuda eres tu. Un poco entender la conducta humana y tratar de ayudar a la gente. Y luego te das con la cabeza. Luego pico de todo, trabajo voluntario de recursos humanos y luego en una asociación ANDE*" (Marta). Estaba apuntada al paro y de la Fundación compleja en la que hoy trabaja la llamaron desde el INEM. Lleva 8 años en trabajos dentro de la fundación, va rotando. En el centro de día donde hoy trabaja, está hace 4 años.
Su contrato se rescinde en agosto y no sabe si la vuelven a contratar en septiembre (aparentemente no habría posibilidades). Esta preocupada, tiene un niño pequeño y su salario, si bien es inferior al de su marido, lo necesitan: "*No sabemos qué vamos a hacer de nuestra vida*" (Marta).

Isabel
(licenciada en pedagogía)

		Tipos de organizaciones		
		Barrial	*Profesionalizada*	*Compleja*
Perfiles de trabajador (etapas)	*formativa*			
	transición	Social	(social)	social
	productiva			social
	utilidad social			

Estudió pedagogía y al acabar la carrera tuvo un trabajo remunerado como auxiliar de clínica, por un contacto. "*Cuando se me acabó el contrato me puse a trabajar en cosas relacionadas con educación, trabajé en colegios, trabajé con autistas, con parálisis cerebral (siempre de voluntaria). Me dediqué a hacer cursos para especializarme porque la pedagogía es tan amplia, que dices que eres pedagoga y te dicen y qué? De qué puedes trabajar tu? Cuestión que empecé a especializarme. Hice un curso en lecto escritura y al hacer eso me especialicé en Educación Infantil y comencé a trabajar en colegios. En Tomillo estoy hace tres años, porque me llamaron desde el INEM. Pocas personas conocemos que las llamen del INEM, siempre es por contactos, pero en nuestro caso fue así*" (Isabel). Lleva tres años y, al igual que Marta, su contrato finaliza ahora y cree que no se lo renuevan. ¿Sobre el futuro? "*Yo estaba haciendo el currículum, precisamente en este momento*"(Isabel).

Olaya:
(Magisterio)

		Tipos de organizaciones		
		Barrial	*Profesionalizada*	*Compleja*
Perfiles de trabajador (etapas)	*formativa*	(social)		
	transición	(social)	{social: CAM	
	productiva			social social
	utilidad social			

"*Hice Magisterio, estuve haciendo suplencias, en Academias o tal siempre de voluntario. Me tiraba lo social así que me metí en un consorcio de población marginal, trabajábamos con un poblado chabolista, trabajaba más en equipo, trabajé con*

gitanos, y tal, y me gustaba. Me gustaba el tema de trabajo en equipo y el tema de compensatoria, pero siempre las veía marginadas de los coles, pero al final nos echaron a unos cuantos" (Olaya). Luego se la contrata como consultora independiente (le pagan una vez al año) desde la Comunidad Autónoma de Madrid (CAM) para trabajar en un proyecto en Carabanchel con menores. "*Con los cambios políticos la Comunidad fue deshaciéndose de los programas, pasándolo a lo privado*" (Olaya). Así la contrata la Fundación donde actualmente trabaja, hace ya 10 años, para trabajo con menores en distintos centros de día. Lleva varios años en el trabajo en el que esta actualmente.
Su contrato también se acaba. Tampoco sabe qué pasa con su futuro, sus hijos están en el colegio y su marido es funcionario. Ella necesita trabajar y le gusta lo que hace.

Paloma:
(Licenciada en psicología educativa)

		Tipos de organizaciones		
		Barrial	*Profesionalizada*	*Compleja*
Perfiles de trabajador (etapas)	*formativa*		(social)	
	transición	(social)	{social: Ayto}	
	productiva			Social **Social**
	utilidad social			

Paloma estudió psicología educativa, hizo encuestas durante la carrera y los veranos se iba de campamento con una ONG profesionalizada de chicos con discapacidad cerebral. Su primer trabajo con una carga horaria concreta fue en una entidad barrial que trabaja con chavales en dificultad social, pero no era un trabajo remunerado. La contratan desde los servicios sociales de Usera (a través de una empresa) en la que hacía un trabajo social que le gustaba pero "iba a su aire" dado que nadie se preocupaba por la atención, su jefa, funcionaria le decía que ella se "involucraba demasiado". Conoció a la Fundación donde hoy trabaja: "*pues lo típico, en Usera estuvimos haciendo un estudio para ver los recursos de la zona, conocí a la Fundación Tomillo, una chica me puso en contacto, me hicieron una entrevista y cambié. No se si para mejor o peor. Cambié porque aquí el trabajo era en equipo y en Servicios Sociales era bastante solitario. Aquí se trabajaba de modo integral, era llegar a más de lo que había estudiado*"(Paloma). "Desde servicios sociales, yo trabajaba mediante un convenio con una empresa, pero se respetaba el convenio con el ayuntamiento. Yo tenía las mismas horas que

tenían los funcionarios aunque repartida, pero tenía un convenio más estable" (Paloma). En donde está hoy, más allá del bajo salario que percibe, "*Tu trabajo no está definido, puedes venir aquí para dar apoyo escolar y dedicarte a mil cosas a la vez*" (Paloma). Tiene cargo de coordinación y cuenta con contrato indefinido. Si cierran el recurso, ella pasará a la Fundación pero no sabe en qué situación. Es soltera, no tiene hijos. Le encanta su trabajo. Cree en la intervención social como herramienta de transformación.
Se pregunta por qué no oposita: "*Yo siempre me planté hacer una oposición, pero tenemos un trabajo bastante duro con un horario muy largo, sales de aquí a las 6 o 7 de la tarde y ponte a estudiar. No puedes. Pero piensas, que motivación voy a tener?...voy a ser funcionario y eso me va a dar un prestigio y una seguridad, pero es que no lo sé. Me lo he planteado muchas veces y no se porqué me quedo aquí, hay una droga o algo que engancha*" (Paloma).

Eduardo:
(Licenciado en Pedagogía y Psicología)

		Tipos de organizaciones		
		Barrial	*Profesionalizada*	*Compleja*
Perfiles de trabajador (etapas)	*formativa*	(social)		
	transición			Social
	productiva			Social
	utilidad social			

Eduardo es licenciado en psicología y en pedagogía. Comenzó a trabajar con organizaciones sociales barriales como voluntario hasta que llegó a la Fundación Tomillo, donde "era guay", tenía reconocimiento por parte de la Fundación hasta que comenzó a movilizarse y movilizar a otros en la tarea de construir un convenio de intervención social del Tercer Sector. Creó un comité de Empresa dentro de la Fundación (que cuenta con 1.600 empleados y no tenía comité) y, al hacerlo, lo echan. Finalmente lo readmiten, aunque le consideran menos horas de las que tenía (de jornada completa, le hacen un contrato indefinido por 19 horas). Hoy "*es el único chico de la Fundación al que no ascienden*" (Olaya)
No sabe qué va a hacer de su vida, la larga e infructuosa lucha por el convenio, le cansó pero disfruta de su trabajo, le gusta el grupo donde trabaja, pero claro, no le permite "*ni piso, ni coche, ni nada*" (Eduardo).

Los perfiles de estas personas con iniciativas "puras" en intervención social, son más variados aunque todos proceden de carreras sociales. Salvo Sara que tiene un master en psicología clínica, el resto cuenta con un nivel de formación hasta la licenciatura y, en un caso, magisterio.

Todos comenzaron también con experiencias de voluntariado. Sara encuentra su proyección profesional en otra organización de mayor envergadura, con más personal remunerado, más recursos y más programas.

El resto de los entrevistados, están trabajando en una Fundación compleja[120], por lo cual cuentan con la proyección, a nivel de dimensión de las organizaciones, ya realizada. Sienten que llegaron a su techo, porque para crecer dentro de la fundación, necesitarían ser hombres, que "suben como la espuma". Y Eduardo, el único hombre es, según el mismo y las entrevistadas, el único que no ha ascendido, pero por estar penalizado por haber conformado el Comité de Empresa. Su horizonte, no lo tiene claro.

iii. Con experiencias en social que pasan a cooperación

Amelia
(estudiante de licenciatura de Dirección y Administración de Empresas)

		Tipos de organizaciones		
		Barrial	*Profesionalizada*	*Compleja*
Perfiles de trabajador (etapas)	*formativa*			*social)* (social) (cooperación)
	transición			
	productiva			
	utilidad social			

Amelia aún no ha finalizado su carrera universitaria, vive con sus padres en Aravaca. Se interesó por el voluntariado social en su Erasmus en París que le posibilitó tener un grupo, conocer gente (en una entidad compleja). Cuando regresa hace voluntariado social en una ONG ligada a su universidad (También en una organización compleja) que posteriormente le ofrece un contrato de prácticas, en temas de cooperación al desarrollo,

[120] Se destaca que Olaya, Paloma, Marta e Isabel pertenecen al grupo de discusión con el que se ha trabajado.

que le interesa. No sabe bien a qué se va a dedicar cuando finalice la carrera.

María
(Licenciada en Ciencias Políticas y Master en Cooperación)

		Tipos de organizaciones		
		Barrial	*Profesionalizada*	*Compleja*
Perfiles de trabajador (etapas)	*formativa*	(social)		
	transición	(cooperación) cooperación		
	productiva			
	utilidad social			

Tiene 26 años, vive con sus padres, es del sur de Madrid y la primera *licenciada* en su familia (sus padres trabajan como vendedores en el Corte Inglés – donde ella dice que nadie se ofrece a trabajar gratuitamente durante ocho horas-). Su licenciatura en Ciencias Políticas y el Master en Cooperación que realizó lo hizo en base a su esfuerzo económico, es decir trabajando (de teleoperadora, en correos, etc.) Además realizó trabajo voluntario en un comedor social del barrio donde vive. Actualmente tiene un puesto remunerado y con contrato en una ONG barrial pero anteriormente ha trabajado como voluntaria " de gratis" y "de pago" (le pagaban "en negro" 600 euros mensuales lo que llamaban un voluntariado) en otras entidades de cooperación barriales.

Claudia
(licenciada en Trabajo Social y Master en Cooperación al Desarrollo)

		Tipos de organizaciones		
		Barrial	*Profesionalizada*	*Compleja*
Perfiles de trabajador (etapas)	*formativa*	(social)		
	transición	Cooperación	{Cooperación}	(social) (Cooperación) Cooperación Cooperación
	productiva		Cooperación Cooperación	
	utilidad social			

Claudia quería inclinarse originalmente a la intervención social. Su madre es una antigua novicia javeriana, colombiana, que siempre trabajó con mujeres desplazadas de Colombia. Estudió trabajo social y trabajó de voluntaria en una entidad barrial de Aravaca, de niños con discapacidad, pero no le convenció el trabajo. Se interesó por la Cooperación y, para poder ingresar al sector, hizo el master en Cooperación. Cuando acabó se dedicó a hacer durante dos años trabajo voluntario en Manos Unidas (entidad compleja de cooperación al desarrollo), martes y jueves. Lunes, miércoles y viernes, trabajaba de voluntaria con Cruz Roja (entidad compleja de intervención social), dando charlas en centros escolares. Finalmente Manos Unidas le ofrece un contrato por tres meses para organizar un seminario. Los contactos a los que llega con el seminario, le permiten acceder a una consultora del sector que la contrata para hacer un trabajo en la AECID (en las oficinas de la AECID) de revisión de informes finales. Tres años después, cuando finaliza el trabajo, se va a una entidad de cooperación de tipo barrial pero donde le ofrecen mejores condiciones salariales. Como disiente de la filosofía de la entidad, vuelve a presentar el currículum en Manos Unidas y, ahora sí (ya cuenta con experiencia suficiente) le ofrecen un contrato pero en peores condiciones que el anterior. Tiene un pequeño ascenso interno y le suben un poco el salario, pero luego del tiempo, cuando ya ha asumido más obligaciones que las que le competen y no hay un reconocimiento de la entidad, decide marcharse. "*Tienes un techo muy claro, los coordinadores son voluntarios, a ti, como trabajador remunerado, no te van a dar un puesto de coordinación*" (Claudia).
Se cambia a otra entidad de cooperación, profesionalizada, donde le mejoran las condiciones. Pero, otra vez, disiente de la filosofía de la entidad. "*No fueron transparentes conmigo, sabía que eran del movimiento Comunión y Liberación, pero no me dijeron que rezaban el ángelus todos los días, me sentía discriminada*" (Claudia). Así que cambió el "ángelus" por la "guitarra de los jesuitas" y se fue a una entidad profesionalizada también, de una orden religiosa, pero que "*son transparentes en todo, la identidad jesuita ahí esta y es lo primero que te dicen, pero no importa si tu eres o no religioso*" (Claudia). Allí volvió a retroceder económicamente. No le importó. Quiere estar a gusto.

Ahora sí, de cara a futuro... "*Yo tengo claro que cuando me asiente un poco más tengo que buscar una alternativa para mejorar mis ingresos, porque con esto no puedo pagar una casa ni mucho menos plantearme tener hijos y vivir más o menos bien. Con mi sueldo y con el sueldo de mi novio estamos en las mismas porque el trabaja en una ONG también y es difícil pensar en tener una comodidad. Vivo bien pero en el momento que quiera pensar en algo más es imposible*" (Claudia).

Trayectorias como la de Claudia, dan cuenta de la alta rotación que hay en el sector. A sus 31 años, ha trabajado en múltiples organizaciones, siguiendo un camino de voluntariado al principio, hasta que logra hacer contactos que la introducen en el trabajo asalariado, en una consultora (para un trabajo en la AECI) que le da trayectoria y experiencia porque le permite viajar. De ahí, puede "saltar" a una barrial, ganando en salario. Y luego, una vez que tiene una trayectoria conformada, puede volver a la entidad compleja donde hizo sus primeros pasos (como voluntaria y, al final, con un contrato de 3 meses). Pero por la filosofía de la entidad ("los voluntarios coordinan"), encontró su techo en sólo dos años. Pasó a una profesionalizada (las complejas son contadas en el sector) donde le subían el salario. Como se tuvo que ir por cuestiones filosóficas, pasó rápidamente a otra profesionalizada, con menos salario, pero con posibilidades de crecimiento interno. Es decir que cada "retroceso" que hizo a nivel organizacional, le permitió mejorar sus ingresos.

El paso de María por lo social, fue, si se quiere, casual. Trabajó en un comedor social con el que colaboraban sus padres, pero su inquietud fue siempre la cooperación y en ese campo se movió, pero siempre dentro de organizaciones de tipo barrial, pasando de trabajos voluntarios, cobrando "en negro" a finalmente, en otra entidad, consiguió un contrato.

Claudia, en su caso, apostó por lo social, pero no le convenció y se "recicló" en Cooperación al Desarrollo.

iv. Con experiencias en cooperación (y social) que pasan a social

Eva
(Licenciatura en Traducción y Master en Cooperación al Desarrollo)

		Tipos de organizaciones		
		Barrial	*Profesionalizada*	*Compleja*
Perfiles de trabajador (etapas)	*formativa*		(cooperación)	
	transición	social	{cooperación}	
	productiva			
	utilidad social			

"*Yo era bastante empollona de pequeña, me interesaba el arte y las letras, idiomas, lingüística, y eso*" (Eva) y estudió traducción "empujada" por su madre. Siente que debería haber hecho trabajo social. Siempre se emocionó por "hacer algo en

navidad", pero no percibió que lo suyo fuera lo social. Es de Sevilla y se vino a Madrid, a Comillas, a hacer traducción. Durante la carrera hace un voluntariado de tres meses en una ONG de cooperación profesionalizada. Cuando terminó la carrera y tras la muerte de su padre, se fue a Inglaterra un año. Cuando vuelve, quiere ingresar en el mundo de la cooperación, trabajando como traductora. Dado que no conseguía trabajo, se planteó en irse a un voluntariado largo para conseguir la experiencia o hacer el Master en Cooperación al Desarrollo. Finalmente hace el master, hace prácticas en el propio IUDC, Instituto de Cooperación al Desarrollo de la UCM, donde colaboró en la elaboración de publicaciones, traducción, etc. El trabajo era remunerado pero no tenía contrato ni condiciones tácitas ("*no había diferencia entre fines de semana y días normales*") y le pagaban muy tarde. Decide dejarlo y pasa a trabajar, como remunerada, en una entidad social. Siente que ha mejorado notoriamente sus condiciones laborales, aunque: "*Cobramos en negro. Eso tampoco lo podemos decir, pero bueno, te lo cuento un poco. Cobramos en negro porque no somos lo suficientemente estables como para cotizar*" (Eva)
Mejoró sus condiciones, pasando a lo social, porque cobra todos los meses (800 euros), aunque no cotiza.

Daniel
(Licenciado en Ciencias Políticas)

		Tipos de organizaciones		
		Barrial	*Profesionalizada*	*Compleja*
Perfiles de trabajador (etapas)	*formativa*	(social)		(social)
	transición	(cooperación)	(cooperación) {Coop: AECI}	(social) **Social, Coop**
	productiva		{Coop: cons	
	utilidad social			

Daniel desde joven hizo labores de voluntariado ligadas a la parroquia, pero que no recuerda como positivas. Lo que realmente le ha conmovido y apasiona es el voluntariado social que hace desde una organización compleja, en el que, todos los sábados, visita la cárcel. Lo hace desde cuando estudia y lo continúa haciendo.
El interés por la cooperación al desarrollo le surge en la carrera y, cuando se recibe de ciencias políticas, tiene que

hacer la prestación social sustitutoria que hace en la AECI mientras que, por las tardes, hace un voluntariado en una ONG profesionalizada de cooperación "*para enterarme qué era eso de los proyectos y las ONG*" (Daniel).
En la AECI estuvo durante 9 meses y luego le ofrecieron contratarlo como "asistencia externa" es decir, si bien era parte del personal de la AECI no era funcionario[121]. Cuando 5 años más tarde ¿descubren? que su contrato (como el de sus compañeros) es ilegal, lo echan. Llega a juicio y gana. En las ONG no pudo encontrar trabajo "*noté la mano de los cojones de la AECI*" (Daniel). Por un contacto se incorpora como consultor en una Fundación hasta que la entidad en la que estaba haciendo el voluntariado lo llaman y le ofrecen trabajo. "*Entré en Solidarios porque la cabra tira al monte. Porque no pude decir que no. Yo no conocía a la gente de Solidarios de proyectos ni nada. Y un día me llamaron, me dijeron que habían un técnico que se iba de cooperación, si me interesaba. Y entonces le dije que podíamos vernos un día y tal..*" (Daniel). Muy pronto pasa a ser el coordinador del área de cooperación y del área social, lo cual lo termina agotando. Se termina yendo a una consultora del sector pero que trabaja con financiación de la Unión Europea, es decir, con una mayor proyección.
Vive con su novia en Lavapies y no descarta irse fuera, como consultor, para mejorar los ingresos.

Francisco[122]
(Licenciado en Derecho)

		Tipos de organizaciones		
		Barrial	*Profesionalizada*	*Compleja*
Perfiles de trabajador (etapas)	*formativa*		(*cooperación*)	
	transición		(*Cooperación*) {Coop: AECI}	
	productiva	Cooperación	**{Social}**	
	utilidad social			

Francisco tras acabar sus estudios de abogacía, comenzó a trabajar en un despacho de abogados para satisfacer a su padre, pero con la excusa de la objeción de conciencia, plantea irse con una ONG religiosa de voluntario a Venezuela durante dos

[121] Hasta ahora hemos visto casos en donde es a través de empresas consultoras que se contrata a personas para trabajar en organismos oficiales. En este caso, es la propia administración quién lo contrata.
[122] La trayectoria de Francisco puede verse con mayor detalle en el anexo B. "Trayectorias Tipo".

años. A Francisco siempre le interesó el tema religioso fomentado por su tío sacerdote. Se fue a Venezuela con la intención de quedarse como misionero . Primero tuvo que formarse y trabajar como voluntario dos meses en la ONG española aprendiendo las tareas administrativas que luego desarrollaría en el país. No se quedó como misionero porque descubrió que, como voluntario, en realidad no participaba de la filosofía de la entidad, que no eran una comunidad. Estuvo dos años en muy precarias condiciones, sin cotización pero que considera "un lujo" dado que no tenía que preocuparse de nada más que de "hacer su trabajo".
Cuando regresa a España le cuesta encontrar empleo en el sector hasta que accede a una consultora para realizar un trabajo en la administración donde durante tres meses ni le dan de alta en la seguridad social ni le pagan, finalmente se regulariza su situación. Tras dos años en esta consultora pasa a una fundación de cooperación pequeña pero en mejores condiciones salariales para luego pasar a otra consultora que trabaja en temas sociales, como coordinador. Tiene proyección de casarse y formar una familia por lo cual se plantea dejar el sector para poder tener dinero suficiente para la hipoteca, la familia, etc.

Estas trayectorias, el paso por la cooperación ha posibilitado "un salto" a lo social, en la medida que se ha podio ingresar con mejores condiciones económicas (aunque en el caso de Eva son muy precarias).

Se destaca que el ciclo de vida como dimensión organizadora del tiempo biográfico implica privilegiar acontecimientos que constituyen transiciones importantes en la vida del individuo. Transiciones pautadas en un mundo urbano moderno y construidas en función de la trayectoria laboral de los individuos (preparación, ingreso, consolidación y retiro de la fuerza de trabajo), pero también articuladas a la vida familiar. Es decir, no se trata de acontecimiento solamente individuales, ya que se dan dentro del conjunto de relaciones sociales del individuo. Las transiciones individuales están ligadas a las relaciones de familia (dejar el hogar paterno, constitución de uno propio, la constitución de una familia propia, etc.)

Y aquí, en el análisis de las trayectorias laborales –y de vida- de los entrevistados, queda, claramente reflejado como, no sólo el período de *transición* puede suponer varios años para alcanzar una mínima consolidación (en la búsqueda de un salario y una estabilidad relativa), sino también como el haber alcanzado la etapa productiva, el haberse posicionado laboralmente, no significa estar a la altura de las transiciones solamente esperadas para determinada edad.

Si bien existe un retraso general en toda la sociedad española en la hora de dejar el hogar paterno y constituir uno independiente, casarse o tener hijos, parece significativo resaltar como la precariedad laboral, como los bajos salarios condicionan las estrategias familiares de los trabajadores, al punto de estar buena parte de ellos sin hijos, prolongando la estancia en la casa de sus padres o alquilando mini pisos o pisos compartidos.

En conclusión, en las trayectorias laborales de los entrevistados, se traza una proyección de mejora que puede suponer o bien una progresión en lo que respecta a la dimensión organizacional en la que se trabaja, o bien un retroceso en este nivel pero que implique mejoras en las condiciones de trabajo (salarial, puesto de mayor jerarquía o búsqueda de afinidad institucional). Una tercer estrategia que aparece es el paso del campo social a la cooperación al desarrollo, lo cual se construye como un crecimiento profesional. El paso a la inversa, otra vez, implicaría mejoras en las condiciones de trabajo (salarial, puesto de mayor jerarquía o búsqueda de afinidad institucional).

En la etapa formativa del ciclo vital, el ingreso al sector supone, en todos los entrevistados, un ingreso mediante trabajo voluntario, ya sea en organizaciones complejas, donde cuentan con programas específicos para voluntariado o bien en entidades de tipo barrial, a través de conocidos. El ingreso en organizaciones profesionalizadas, como trabajadores voluntarios, suele suponer un "trabajo en prácticas" que se realiza por las universidades, ya a través de carreras universitarias, como de programas de master.

La estrategia del master, de la formación superior, para acceder al empleo, es común en el caso de los que se perfilan para el ámbito de la cooperación al desarrollo y, sobre todo, en las mujeres. El master se realiza en la etapa en transición, como apuesta al empleo, pero que conduce, en todos los casos, al trabajo voluntario. La experiencia se presenta como requisito sin equa non para el ingreso. Así, en la etapa formativa se puede participar de una entidad compleja y, para acceder a un puesto remunerado, ya en la etapa profesional, a esa entidad, es necesario realizar el master y un recorrido por organizaciones barriales y profesionalizadas, que aporten esa "experiencia".

En suma, se considera que las trayectorias trazadas en el apartado, permiten comprobar la hipótesis planteada de la existencia y correlación de configuraciones organizacionales y conductuales –que corresponden a determinadas etapas del ciclo vital- típicas.

III.v CONDICIONES DE EMPLEO Y TRABAJO

"El trabajo industrial y de servicios
no existe sólo para quién no lo ve,
pero sí para quién lo vive"
(Castillo, 1998a)

En el presente capítulo analizamos la composición del mercado de trabajo en el Tercer Sector a partir del testimonio de los trabajadores remunerados y voluntarios, como también de la información recabada de las distintas organizaciones que hemos analizado (entrevistas a directivos, memorias, informes de auditoria, balances y cuentas de resultado, entre otros[123]).

En este punto, hemos de recordar la heterogeneidad que representa el sector no lucrativo de cara a analizar la composición del mercado de trabajo, así como la falta de datos estadísticos fiables que midan la realidad de las entidades de servicios sociales y de cooperación. Por ello y con el objeto de situar nuestro análisis en un marco *estadístico* aproximativo, partimos de los principales datos ofrecidos por el citado estudio de INEM (2000), para el conjunto de las entidades, y del Directorio de la CONGDE 2005, para las de cooperación específicamente. Informes que, como se ha señalado, no han tenido una actualización hasta la fecha.

Salarios, tipos de contrato, incentivos

La composición de los trabajadores de las entidades es significativamente heterogénea desde el momento que conviven entidades que carecen de trabajadores remunerados, mientras que otras disponen de más de 500 personas contratadas. Sin embargo, la mayor cantidad de asociaciones tiene entre 1 y 5 trabajadores (INEM, 2000:87)

Las entidades que hemos denominado de tipo "barrial" son las más numerosas del sector. Cuentan con escaso personal remunerado y basan su actividad en el trabajo voluntario de vecinos y/o amigos que se comprometen con el fin de la entidad. Con el paso del tiempo han logrado incorporar a profesionales, que normalmente comenzaron como voluntarios, gracias a alguna

[123] En el ANEXOa. Se relaciona todos los actores entrevistados, no sólo las personas a quiénes se ha realizado entrevistas en profundidad.

subvención recibida, pero que garantiza financiaciones anuales. No pueden ofrecer garantías de continuidad a sus trabajadores dado que dependen de financiación pública para la que concurren anualmente.

En estas entidades se registra toda la gama posible de voluntarios (en etapas formativa, transición, productiva y de utilidad social) es decir, personas jóvenes de grupos parroquiales, hijos de fundadores, vecinas amas de casa, jubilados y prejubilados, profesionales amigos de los fundadores que colaboran con tareas específicas, jóvenes estudiantes en prácticas, etc.) Los remunerados son aquellos jóvenes que demostraron su valía como voluntarios y luego fueron contratados o los mismos miembros fundadores que lograron tener su propio empleo.

Esta figura de "profesionales movilizados" por una causa o de asociaciones que se escinden por discrepancias internas, es una figura repetida en el sector (ej: Asociación de Mujeres para la Salud, Grupo Interdisciplinario, Grupo GID, Prosalus) pero que normalmente puede asociarse a organizaciones profesionalizadas. Cuando los fundadores son psicólogos u otros profesionales del sector, existe una tendencia a priorizar como valor la profesionalidad, más que la participación solidaria de voluntarios.

En el caso de las organizaciones profesionalizadas, el número de remunerados predomina sobre el de los voluntarios. Los voluntarios que participan en estas entidades es menos variado, predominando jóvenes universitarios en prácticas o simplemente como voluntarios en etapas *formativas* o de *transición.*

En el caso de las organizaciones complejas suele ascender tanto el número de trabajadores voluntarios como empleados, encontrando todo tipo de voluntarios.

A mayor dimensión, las condiciones laborales de las personas remuneradas suelen estar más delimitadas y reguladas, si bien no significa que las retribuciones sean mejores. El nivel de ingresos de los empleados de este sector es significativamente bajo. Según nuestro propio análisis de los salarios del sector, las entidades de servicios sociales[124] cuentan con retribuciones aún más bajas que las de cooperación al desarrollo.

Según el informe de la CONGDE 2005, las categorías profesionales de las personas remuneradas dentro de las

[124] No contamos con datos estadísticos sobre las categorías profesionales y los salarios del personal de las entidades de servicios sociales. Los datos que poseemos se desprenden de recopilación propia de la información recabada de éstas entidades.

entidades de cooperación al desarrollo, se agrupan del siguiente modo:

- Dirección (Gerente, Director, Secretario General, Adjunto Gerente)
- Puestos Técnicos (Director, Coordinador de Departamento o área, Técnico de departamento o área)
- Puestos administrativos (Administrativos, auxiliar administrativo).

Los puestos de directivos se sitúan en un rango de salario de entre 24 - 36 mil euros anuales para los de mayor nivel y entre 18 - 24 euros para los "adjuntos de gerente o equivalente.

Los puestos técnicos tienen por lo general salarios comprendidos entre los 15 - 24 mil euros.

Los puestos administrativos tienen una retribución más baja, situándose mayoritariamente en el rango de salario inferior a 12 mil euros.

Estos salarios, comparando con la población española ocupada[125], están muy por debajo de la media global, diferencia que se acentúa en los puestos de dirección (salario medio de 54.649 euros para dirección, 26.173 euros para puestos técnicos y 17.154 euros para puestos administrativos).

Estos datos, ilustrativos respecto al bajo nivel salarial que poseen quienes trabajan en ONG de cooperación, sólo reflejan las remuneraciones "oficiales", cuando estas no dan cuenta de la totalidad de la realidad retributiva del sector (que exceden a las ONG incluyendo a consultoras y a la propia administración), donde existen múltiples formas de "contratación" no regladas, como se refleja en las experiencias de nuestros entrevistados:

> *"He estado trabajando, con contrato o sin contrato, remunerada, no remunerada pero he estado trabajando" (María)*
>
> *"Bueno...`contratado´. Los primeros tres meses que estuve trabajando para esa entidad no me dieron de alta en la Seguridad Social. Y luego esos tres primeros meses no me los pagaron hasta seis meses después. Con lo cual, estuve trabajando tres meses sin cobrar (...) Yo estuve preguntando pero qué pasa aquí que no pagan, no pagan y*

[125] En el informe de la CONGDE (2005) se compara datos de la Encuesta Estructura Salarial (año 2002) del Instituto Nacional de Estadística. Tabla Ganancia media anual por trabajador y sexo 3.2.

claro pero como te encuentras en esa situación, recién llegado y sin trabajo....” (Francisco).

“Además de los voluntarios, en nuestra ONG hay pasantes a raíz de conciertos con algunas universidades. Por ejemplo generalmente todos los años nos viene una persona de psicología de la Complutense y además tenemos chicos de un ciclo de estos de Formación Profesional y pasa aquí todo el año, mañana y tarde, por que son de estos ciclos que tienen un año de prácticas” (Sara).

“Me llamaron, me decían que necesitaban gente, que sí, que tal, muy bien pero que no me podían contratar. Pero yo entonces dije bueno, pero cómo lo hacemos porque para estar de gratis, sigo donde estoy (estaba haciendo un voluntariado en otra ONG). *Al final me dijeron que me iban a pagar y les dije: `Pero bueno, ¿cuánto? porque para mí el hacer este voluntariado me supone un dinero, me tengo que desplazar, tengo que comer fuera´...`Bueno te vamos a pagar 600 euros, sin contrato´. Todo era por detrás, en negro. Esto era en octubre, me dijeron que si en diciembre la cosa iba bien, me hacían el contrato. En diciembre, que bueno, que no tenían ni un duro, que tal, que seguíamos sin contrato pero te subimos a 700 euros. Dije bueno, mientras no salga nada, seguimos así. Y en el mes de febrero, me llamaron de otra ONG, me ofrecieron contrato, por lo mismo, pero con contrato....Evidentemente, cuando ya les dices que te vas, que te ofrecen un contrato en otro lado, entonces ya sí te pueden contratar. Se portaron muy mal”* (María).

“Sí, yo valoré en mi casa, no tuve contrato. Se supone que te pagan por proyecto valorado, por trabajo terminado presentas la factura. Pero parece que hay un pequeño problema porque el financiador paga a la empresa con un año a posteriori, y la empresa paga entonces a los valoradores un año a posteriori" (Teresa). A pesar de trabajar desde los 22 años, recién a los 30 años se da de alta en la seguridad social y percibe su primer salario. Tiene su primer contrato, *“es por cuatro meses, por excedencia de producción y mi sueldo...cobro netos 590 euros, por ocho horas diarias. Coincide con la jornada intensiva, pero en septiembre empiezo las ocho horas por el mismo sueldo”* (Teresa).

“Si hubiera tenido más tablas de trabajar en este sector, pues quizás hubiera podido decir: a ver, vamos a llegar a estos acuerdos, yo no quiero trabajar los fines de semana, o si trabajo un fin de semana, lunes y martes me los voy a tomar” (Eva). Eva trabajó sin contrato y sin horario y con una retribución muy tardía *“a mi me cuesta cobrar”* en un

instituto de formación de cooperación. Se pasa al ámbito social donde "las condiciones que trabajo que me ofrecen, paradójicamente, son mucho mejores que las anteriores". Aquí tampoco tiene contrato pero sí un horario "claro que algunas semanas son terribles" y, sobre todo , una remuneración todos los meses, aunque no cotiza. Recibe 800 euros por jornada completa.

"*Los contratos que tenemos cada curso se acaban. Hay una escuela de invierno y otra de verano y hay un mes del año que no te cubre, que no trabajas ni cotizas. Te echan todos los años. Luego, si hay trabajo, en septiembre te vuelven a contratar*" (Marta).

También hay figuras de voluntarios que en realidad perciben salarios pero no están contratados, no representan gastos de "estructura" para las organizaciones. "*El monitor de taller de plástica , que también se le paga algo, es que él está bastantes horas, tiene un contrato y todo. Pero con el sueldo que le damos está claro que no está liberado, vamos no hace nada. Pero si que se le paga y tiene un contrato y se justifica en las subvenciones y todo eso*" (Jorge). "Que se justifica en las subvenciones" quiere decir que presentará un recibo por horas taller que dicta, que luego se presenta como justificación económica de las tareas realizadas al financiador de la entidad (ya sea público o privado). No está contratado porque no tiene contrato de trabajo formal. Mientras se posee la subvención puede pagársele al trabajador. Cuando la subvención falta, no hay relación contractual real que le garantice al trabajador la continuidad de su empleo. Es un monitor "voluntario".

O bien, otra situación que se repite es la contratación de personal en una categoría profesional menor a la que corresponde: "*me dejaron muy claro que querían a alguien formado, con master en cooperación al desarrollo, que supiese inglés...y me contrataron como auxiliar administrativo en lugar de cómo licenciada, de hecho yo tuve que llevar una fotocopia de mi título de licenciada y del master, para que me contraten como auxiliar administrativo*"(María).

El caso de Daniel es peculiar dado que sus condiciones de trabajo en la Administración, terminan en un juicio que finalmente sale a su favor. Él ingresa a trabajar allí para cumplir con la prestación social sustitutoria. "*Después de la objeción me hicieron un contrato de asistencia técnica que consideraron que no era necesario que tuviera Seguridad Social, IRPF y ese tipo de cosas…Ni IVA ni ostias. Entonces yo estuve esos 9 meses contratado así. (...) Me pagaban y punto. Ellos se quedaban con un 8% del IRPF y a mí me daban el resto. Pero el resto era una mierda. No recuerdo que me pagaban, pero eran*

como no sé, 130 mil pelas, una cosa así…(...) Mi segundo contrato, yo les dije que nonai de la China y que me dieran Seguridad Social. Entonces seguí de asistencia técnica, me aumentaron, pero ese incremento monetario era para el IVA…, Seguridad Social y tal. Y así, poco a poco fui incrementando hasta que llegué al límite de la asistencia técnica que eran 6 meses y 12 mil euros… 1000 euros de donde te tenías que pagar todo, obviamente que salías al mes por unas 100 o 110 mil pelas de impuestos. Y así hasta que me echaron." Estuvo 5 años con este tipo de contrato de asistencia técnica. "Ahora la llaman asistencias laborales. La política de asistencias laborales salió desde que salió mi sentencia". A él y sus compañeros que estaban en la misma situación los echan porque "Intervención Delegada había dicho que los contratados no eran… legales, y que se tenían que ir, que no iban a acabar el contrato y que se piraban… Bueno se montó una de tres pares de cojones en nuestro despacho obviamente. (...) Y yo pensaba… pero porqué, porqué, porqué… ¿Pero porqué, qué hemos hecho? Si yo me he dejado la puta vida aquí, o sea he estado saliendo a las 9 de la noche casi todos los días, y trabajando y trabajando…aparte me encanta este trabajo, es que me encanta. Bueno pues nada, ni mu". (Daniel) El juicio fue por contrato con fraude de ley, despido improcedente, etc.

Los bajos salarios y situaciones de precariedad que generalmente se viven en el sector, suelen ser contraprestados por una serie de incentivos que van desde la gratificación por el trabajo, la posibilidad de realizar viajes y conocer otras realidades (en el caso de las ONG de cooperación), primas económicas, o bien el reconocimiento profesional mediante la asunción de nuevas responsabilidades (estamos ante un sector joven, con jóvenes directivos) pero que no suele estar refrendado también en lo económico.

A nivel legal, "*No hay ninguna regulación aparte de la misma que tienen las mismas empresas. Estaríamos hablando del salario mínimo interprofesional garantizado o convenio colectivo.* (Lo que regula) *aquí en Madrid es el convenio de oficinas y despachos de la comunidad que no tiene nada que ver con nuestro sistema de trabajo, con nuestro planteamiento ni nada*" (Alto cargo de la CONGDE[126]). En realidad a nivel legal se estaba negociando el convenio del Tercer Sector, pero ante un desconocimiento muy significativo de las entidades de cooperación al desarrollo, a quiénes les afecta y que, a último momento se suman configurando una patronal.

Un trabajador, involucrado en el proceso de negociación del convenio y que forma parte del comité de empresa de la

[126] Entrevista realizada a un alto cargo de la Coordinadora de ONG de España, CONGDE en abril de 2007.

Fundación donde trabaja, señala: "*Con toda la movilización que hubo por el convenio logramos finalmente subir el salario en 50 €. Los que estaban en 997 € , ahora están en 1050 €. En general, en el sector, el salario de un técnico ronda entre los 800 y 1200 euros. De coordinador, entre los 1500 y los 1700 euros, depende de las entidades. Y luego, coordinadores, directores de más cargo, depende de cada uno, lo que se quiera poner en su nómina. En Tomillo, la directora cobraba 6.000 euros, otros 5.000 euros y luego hay varios directores por 3.000 euros. Qué vamos a hablar de justicia social. Por ahí va la cosa en el sector*" (Eduardo)

A nivel salarial, otra de las debilidades del "sistema" es que las nóminas suelen estar cargadas de "pluses", como el del transporte reflejado en el Convenio de Intervención Social. "*Creo que se pueden hacer esfuerzos todavía en reflejar a nivel salario. Es decir, que la base cotizable sea más alta. Por que mucho del patrón de pago es a través de dietas, una gran parte del salario, es muy bajo. Creo que eso habría que cambiarlo. Y luego en términos de paro, jubilación, etc., el patrón de retribuciones tiene que cambiar y reflejar en el salario base que sea mucho mas alto*" (César).

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo son de lo más variadas en este sector. En las entidades que se dedican a la intervención social, suelen estar signadas por el tipo de colectivo con el que se trabaje.

Una entidad barrial que trabaja con jóvenes en situación de desigualdad seguramente implicará trabajos de fin de semana, campamentos de verano, (Por ejemplo; Madrid Puerta Abierta, Asociación 4 Ocas, etc). Quienes trabajan con personas sin techo o con colectivos de prostitución, trabajan por las noches haciendo rondas o llevando unidades móviles a Casa de Campo o a Carabanchel (Por ejemplo: AMPRAM, Médicos del Mundo, Solidarios para el Desarrollo, RAIS, etc.) Quienes trabajan con personas con discapacidad mental, o con niños enfermos terminales de cáncer, por ejemplo, por más que tengan un horario normalizado – aunque también realizan excursiones-, su labor implica una fortaleza emocional meritoria y de constante desgaste (Por ejemplo: Asociación Nuevo Futuro, Fundación Española de Hemofilia, etc.)

Se resalta que estas horas extra, días extra, esfuerzos emocionales y entereza, son normalmente asumidos por los trabajadores voluntarios y remunerados como "lo bonito" de su trabajo. Es vivido como lo gratificante y sólo entra en

conflicto cuando las situaciones familiares no permiten disponer de suficiente tiempo libre para dedicar al *otro*.

En este sector existe una cultura del trabajo muy particular, de entrega sin condicionamientos, que evidentemente posibilita que el trabajo salga adelante con colectivos tan particulares y en condiciones tan poco favorables. En muchos trabajadores voluntarios y remunerados se puede constatar esta implicación absoluta que cabría asemejar a brindar un "cheque en blanco de sus vidas". Esta situación es, desde luego, honorable pero puede llegar a cegar a los trabajadores de sus propios derechos, de su situación de trabajador. Es en esta línea interpretativa que creemos que se puede analizar la falta de reivindicación que este sector tiene para sí mismo, para las condiciones de trabajo de sus propios trabajadores.

"*Por un lado hay una admiración del aguante, de la capacidad de aguante, de la paciencia, tal. Pero por otro lado te dicen: ¿no estarías mejor en otro sitio? Sabes*" (Marta). En el centro de día para menores y adolescentes en riesgo social donde trabaja, se cumple un horario "*bastante amplio, horario de comercio, bastante difícil trabajando con chavales, con los adolescentes y con dificultades es un trabajo bastante duro, cuando llegan las cuatro de la tarde, cuando tienes que empezar con ellos, quieres que se acabe la jornada laboral es que ya estoy que no puedo más, necesitas descansar*" (Paloma).

En general perciben que "*Hay un descuido a nivel de horario, a nivel de sueldo, que yo no sé si quejarme mucho o poco. El campo de lo social es un campo que esta bastante infravalorado. Nosotros trabajamos en realidad por una subvención de la Consejería de Educación. No sabemos donde estamos. Sabemos lo que hacemos, sabemos porqué lo hacemos pero no se sabe muy bien de quién dependemos*" (Paloma). El tema de las "subcontrataciones" también genera malestar en los trabajadores que, a fin de cuentas, no saben quién es su interlocutor último, de quién dependen y, lo peor, es que de todos lados les piden rendiciones de cuenta de su trabajo: "*todos te empiezan a pedir cosas, la consejería, la fundación, la escuela, al final, no sabés a quién realmente debes reportar y te hacen un lío. Están todo el día pidiendo cosas. Y a lo mejor es incoherente todo entre sí. Cada uno tira de lo suyo*" (Olaya). Así los trabajadores si sienten en una situación de vulnerabilidad "*estamos indefensas*" (Pilar) ante la falta de definición del "patrono".

En el caso de los jóvenes que realizan trabajo voluntario y se encuentran envueltos en las dinámicas de estas entidades que estructuran su actividad en torno a una demanda cada vez mayor pero con escasos recursos, llega un momento que deben tomar decisiones, respecto a buscar otro trabajo remunerado si no les

ofrecen finalmente un contrato donde están. *"Entonces yo aquí, mira aquí, evidentemente la pasas liado, pero en un momento dado tienes que resolver, por que en una asociación el trabajo es muy rápido y eso día a día. Y luego tenemos la suerte de que muchos de los que han hecho prácticas, se quedan de voluntarios. Y mi caso, por ejemplo, que finalmente me contrataron "* (Sara).

En el caso de cooperación al desarrollo, donde el otro beneficiario no implica una relación directa (salvo en el caso de trasladarse) o de puestos de responsabilidad en entidades sociales, las demandas "extras" llegan a extenuar a las personas, independientemente de situaciones familiares. Es el caso de Daniel que luego de su experiencia en la administración pública, trabaja en una ONG importante dedicada a la cooperación y a los servicios sociales. Estaba "*en Cooperación pero me dedicaba a Cooperación, a Social... claro, yo era el responsable... Y era un momento de trasvase bastante importante porque fue el momento clásico de la ONG que se va media gente, y la ONG cambia, no es que cambie de punto de vista o de ser, pero sí que cambia en su personal. A mí el trabajo me gustaba y tal, pero acabé cansadísimo... aparte de los proyectos y todo... estar todo el día así, agachando la cabeza (...)Económicamente estaba bien, eh… pero no tenía vida. O sea, era una salvajada porque estaba montando un equipo nuevo. Monté un equipo nuevo. No tenía respaldo por parte de la dirección en nada. Me sentía como que tenía que echar una mano también a la gente de Social…y no entendía porqué, porque yo creo que cada uno tenía sus responsabilidades. Pero era un desastre. Porque en ese momento era un desastre, se habían marchado los dos directores históricos de las áreas de cooperación y de social, que eran Cristóbal y Alfonso: Y entonces, a mí me tenían como Cristóbal-Alfonso*" (Daniel).

En el caso de los que trabajan en cooperación y deciden irse (normalmente como voluntarios) a trabajar a otros países, su percepción sobre las "condiciones de trabajo" varían en función de la ONG con la que asuman el compromiso y el conocimiento exacto que tengan de a dónde se dirigen. No obstante, la preocupación mayor que existe, no es tanto en qué condiciones realicen su trabajo en los países sino cómo se reinsertan luego en la sociedad española sin haber realizado aportes y volviendo a la casa de sus padres.

"*En la casa dónde estaba yo había voluntarios españoles y voluntarios venezolanos. Cuando llegué yo estaríamos como trece voluntarios en la casa y al final pues, estaríamos, como cuatro o cinco. La verdad es que el tema de la convivencia es uno de los temas más peliagudos de la estancia allí, de los más complicados. Cada uno es de su padre y de su madre y cada uno está allí por ideas diferentes. Yo a lo mejor podía ser un tema*

de inquietud interna, religiosa mía, y los demás pasaban. Es más, la mayoría de la gente de allí pasaba del tema religioso. Era por conciencia social o vete a saber porqué y estaban en la casa. Entonces en la casa teníamos, la casa que no nos costaba dinero, nos pagaban el gas, la luz y el agua. Aunque había veces que se despreocupaban y nos cortaban la luz, eso era una historia....Entonces, no estaban muy pendientes de nosotros. Luego nos daban un pequeño mercado de comida, al mes, nos daban un dinero una vez al mes para ir a comprar. Y luego a cada uno nos daban 100 $ así con esos 100$ te comprabas el shampoo, la pasta de dientes (...) la casa era, al principio, un desastre. Estaba toda llena de cucarachas, de ratones (...) Con el dinero que nos daban no nos alcanzaba. No teníamos comida suficiente para todos" (Francisco).

Teresa se fue a Perú a trabajar "*en una aldeíta de cuatro casas, sin luz, sin agua, sin nada donde íbamos a hacer el taller*". Les daban alojamiento y comida y para el pasaje las "ayudaron" a recolectar fondos: "*con la gente de aquí de España hicimos fiestas y esas cosas para sacar dinero, que también nos ayudaron*" (Tatiana). La entidad con la que se fue no le proporcionó ninguna formación. Ella estaba haciendo un curso porque le interesaba el tema.

Una pareja de jóvenes voluntarios, relata su experiencia "*Tuvimos un periodo final de formación un último año, nos casamos y nos fuimos siete años a República Dominicana. Fuimos a un proyecto de desarrollo comunitario que tenía una parte del trabajo que estaba encargado por el obispado y era de atención pastoral en una zona donde no había cura, pues para apoyar a las comunidades cristianas y todo lo que tenía que ver con pastoral y una parte también de desarrollo humano. Teníamos la dirección de la escuela primaria que se acababa de crear en esa zona que no tenia nada pero era una escuela primaria dentro del esquema público de educación, o sea que dependía del ministerio de educación y el trabajo nuestro fue consolidarla como escuela. Empezó con tres aulas pequeñitas y con tres profesores asignados y cuando acabó el trabajo, pues tenía primaria completa, secundaria completa, formación profesional y unas instalaciones muy apañadas y había trabajos de desarrollo en los barrios, asociaciones de vecinos, comités de salud en fin, nosotros vivíamos en el barrio, nos daban la casa para vivir y 100USD cada uno al mes para comer. Era trabajo de voluntario, era voluntariado*" (Juan).

No cotizaron, "*a partir de la mitad de los tres años y medio la organización empezó a cotizar a la Seguridad Social por cada uno de nosotros por un régimen especial que hay para trabajadores españoles en el extranjero que no te sirve ni a efectos de prestación de desempleo, ni nada. Lo único que sirve es la antigüedad. Cuando esa persona vuelva no empieza*

de cero si no que ya tiene una antigüedad frente a la seguridad social de lo que haya cotizado tres años, tres años y medio entonces eso si lo asumió la organización el cotizar por cada uno" (Juan). Allí tuvieron a sus tres hijos.

A la vuelta, no existe compromiso por parte de la organización de incorporarte. "*De hecho la organización solo tiene dos personas liberadas, toda la organización es voluntariado y bueno volvimos pues a ver qué hacíamos, nos volvimos con los tres hijos, estuvimos un tiempito, como tres años viviendo con mi suegro*" (Juan).

La organización con la que se fue Teresa tampoco le prometió nada a su vuelta: "*yo creo que lo que pensaban es que nos íbamos a convertir y quedar allí para siempre. Estas misiones, están compuestas por italianos que están allí siempre*" (Teresa) Su compañero "*sí cumplió las expectativas de la organización dado que se quedó a vivir allí `convertido´ por una peruana con la que se casó*" (Teresa).

"*Claro, y llegas aquí, a España con 27 años, había estado ya trabajando dos años de abogado, luego otros dos años en Venezuela y te plantas en Madrid, con 27 años, joder, sin trabajo y en casa de tus padres* (...) *Con el tema de la subida de las viviendas se hace imposible independizarse. Hay gente que se frustra un poco cuando ha estado fuera de la casa de sus padres, tener que volver*" (Francisco).

Teresa, a su vuelta, terminó organizando un seminario internacional desde su casa ante la escasez de medios con que contaba la entidad en la que trabajaba. O sea que no sólo dispuso de su tiempo sino también de sus propios recursos ante la promesa de una recompensa económica que aún no tuvo. "*Me dijeron que lo más probable era que trabajase en la escuela de voluntariado. Compraron un ordenador portátil y estuvimos allí en una oficina que no utilizaban pero no había nada. Tenía el ordenador portátil pero realmente seguíamos sin conexión a internet que era fundamental para el trabajo que yo tenía que hacer. Entonces al final trabajé desde mi casa*" (Teresa). El trabajo no se acabó tampoco en los tiempos previstos. "*El seminario trae cola porque está la justificación económica a los financiadores y la publicación que es con lo que estamos ahora. Entonces, pues eso, trabajaba unas tres medias jornadas, pero al final le echas mucho más tiempo. Como trabajaba desde mi casa, el mes anterior al seminario, todos los días, a cualquier hora, pues ha sido mucho, mucho jaleo. Pues era coordinar todo, los viajes, el catering, los ponentes, las ponencias, había muchos ponentes de otros países, que si les localizas, que si no, o sea, mucho jaleo*" (Teresa).

En la convocatoria a la participación de las manifestaciones que se efectuaron desde la Plataforma ECO se realizó el siguiente análisis de la situación de las condiciones del trabajo en el Tercer Sector (sobre todo en intervención social):

"- Predomina la *desregularización* y la extendida *precarización* de las condiciones sociolaborales de los trabajadores y trabajadoras, la contratación por obra y servicio; la *temporalidad* y *falta de estabilidad*.

- *Falta de continuidad* en los proyectos que se interrumpen en verano para no tener que pagar las vacaciones, aun siendo necesario y coherente su continuación.

- *Diversidad de salarios*, incluso ante las mismas funciones, puestos de trabajo, dependiendo de quien contrate (administración) y que entidad gestione. Salarios en conjunto mucho más inferiores que en puestos similares o iguales dentro de la administración.

- *Falta* clara de *responsabilidad* ¿administración o entidades?

- *Diversidad de convenios* supuestamente aplicables cuando ninguno refleja nuestro trabajo. Ningún convenio colectivo se ajusta a la condiciones y realidad del sector.

- Falta de dignificación en nuestras profesiones.

- *Dificultad* patente en el *ejercicio* de los *derechos laborales*, con sus repercusiones en la representación sindical y afiliación.

- *Falta* de existencia de *planes de formación*, *prevención y seguridad laboral"*
(Página web de Plataforma ECO)

Los testimonios recogidos y la situación que se refleja desde la plataforma ECO dan cuenta de las precarias condiciones de trabajo en las que se encuentran los trabajadores remunerados y voluntarios. Y sin una regulación propia del sector (Convenios) ni interlocutores claros, que posibiliten la reivindicación de mejoras en dichas condiciones.

El cooperante

En una página web, en Blog de cooperantes, bajo la consigna "como conseguir trabajo de cooperante en una ONG" se señala:

"Muchos de los que estamos interesados en temas de cooperación lo que más nos gusta es directamente irnos a trabajar al terreno, a aquel lugar exótico y remoto perdido en algún continente en el cual queremos empezar a desarrollar nuestra experiencia como cooperante. Es para ello que muchas veces enviamos nuestro curriculum a cientos de ONG con la esperanza de obtener un puesto en una misión. Sin embargo, ¿sabéis que es lo mas importante para que una organización decida escogeros para una misión?. Que ya hayáis estado en una" (http://www.cooperantesblog.com/2007/09/12/como-conseguir-trabajo-en-el-terreno-con-una-ong/#comments)

La figura del cooperante es la más cargada de mística en el sector, en el ámbito de la cooperación al desarrollo, mística por la labor que realiza, por el trabajo día a día en algún lugar "exótico" como señala el texto del Blog, aunque, más que exótico, habría que decir pobre. Donde la persona deja sus comodidades diarias para vivir en otra cultura donde puede no contar con cosas tan básicas como luz, agua, etc y donde incluso puede arriesgar su vida si se desplaza a zonas de conflicto bélico.

Pero también su mística puede responder a que se trata de los puestos mejor remunerados, sobre todo si hay organismos internacionales o la Unión Europea de por medio. Para señalar un ejemplo de las "diferencias salariales" que esto puede suponer. Un experto contratado por la Unión Europea para realizar una misión corta, puede cobrar 350 euros por días más las dietas estipuladas del país donde se desplace (dietas de 200 euros por día como media). Un expatriado de una ONG puede cobrar 2.200 euros por mes (como Beatriz, una de nuestras entrevistadas). Depende de la organización que lo contrate y para qué proyecto (es decir quién subvenciona), los salarios podrán ser mayores o menores, cubriendo costes de traslado, mudanza, etc.

La situación del cooperante fue una de las primeras consignas reivindicativas del sector porque, aquí la precariedad puede ser también muy notoria (otra vez, depende de las organizaciones aunque ahora se cuenta con un Estatuto[127] que

[127] El Estatuto del Cooperante fue publicado el 13 de mayo de 2006, en el que se recogen deberes de los cooperantes pero también sus derechos. Se destaca que gracias a este se conforma un seguro colectivo, financiado en parte por la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo, y medidas para promover la incorporación al mercado de trabajo a los cooperantes que, finalizada su labor en el extranjero, retornen a España. Este estatuto, de todos modos comprende a un acotado colectivo de trabajadores. Según datos de la CONGDE de 2006, con el

debería regular el sector). Recordemos la experiencia de Juan que por siete años estuvo de cooperante con su mujer, no cotizó (sólo los últimos años) y percibía sólo 100 USD por mes, para comer. Le daban una vivienda.

Es decir, no es la misma situación la del "cooperante voluntario" que la del personal expatriado con contrato laboral, derechos, etc. La situación de vulnerabilidad no es la misma, por más que el expatriado pueda tener mejores o peores condiciones.

Dinámicas de inserción laboral. Sistema de reclutamiento de personal.

Las iniciativas de reclutamiento de los nuevos trabajadores remunerados y voluntarios se complejizan en función de las dinámicas organizaciones y estructuras burocráticas que hayan desarrollado.

Se puede pasar de convocatorias muy simples y ligadas a momentos episódicos de sensibilización de la comunidad local, pueden ser más cuidadas y acompañadas de iniciativas de formación propedéutica de los voluntarios o de orientación para la asunción de metas más afines con la disponibilidad del nuevo voluntariado, sobre todo en presencia de organizaciones que ya tienen una articulación más o menos compleja de roles y de objetivos (Tavazza, 1995).

No obstante, en el caso español nos encontramos como constante dos claras vías de acceso, más allá de tratarse de estructuras organizacionales más o menos complejas: el "contacto" o el "voluntario" al que se conoce y lleva tiempo trabajando.

Con estas dos vías, lo que se garantiza es la afinidad ideológica que se asegura mediante *contactos*. Para ingresar a trabajar *de nuevas* es necesario haber sido voluntario de dicha organización y que conozcan de primera mano las *capacidades* y *orientación* del candidato. "*¿Para entrar a trabajar? Pues no sé. Al menos, en la que participé yo, se contrata una empresa externa que te hace la selección. Hacen un par de entrevistas y luego pasas a entrevistarte con personal de Fe y Alegría. Pero como todo en este mundo, eh...realmente, esto está muy bien. Esto es todo pantalla. Si tienes contactos, entras" (Francisco).*

---

estatuto se beneficiarán "cerca de 1.400 cooperantes españoles que desarrollan su labor en situaciones de riesgo.

"Lo que sí suelen hacer es tirar de la gente que ha trabajado antes con ellos. Y se veía allí. Mientras estuve salió un puesto y cogieron a una chica que había estado de prácticas allí" (Teresa).

Francisco consiguió un puesto, tras su experiencia de voluntariado, "*a través de una amiga de mi madre me mandó a una persona que conocía hace muchos años, que estaba trabajando en temas de cooperación. Entonces le llamé, quedé un día con él, me hizo una entrevista, le estuve contando más o menos lo que te cuento a ti ahora y me dijo que bueno, que si hay trabajo me llamaría. Yo la verdad es que no albergaba ninguna esperanza de que surgiera algún puesto...*" (Francisco).

"Estando trabajando en la fundación, un conocido me dijo: `Mira, hay una auditora, a la que les estoy haciendo una serie de trabajos pero necesito una persona que esté de continuo y realice las labores que estoy haciendo´...entonces tuve una entrevista con ellos, lo cierto era que iba recomendado por esta persona, porque si no me imagino que hubiera sido muy, muy difícil que entrara a trabajar" (Francisco).

Sara siempre trabajó como voluntaria en organizaciones pequeñas, "*de casualidad. Pues bien porque conozco a alguien y le comento mi inquietud y me dice, `pues vente, porque realmente ahí puedes hacer algo´"(*Sara). En la organización que hoy trabaja asalariada: "*Empecé dos días a la semana y luego entré en contacto con algunos monitores y como yo tenía tiempo ya ellos contaban conmigo, sabes que, lo mismo estoy en mi casa, que puedo estar aquí. O sea que.. me fui quedando más y haciendo un lugar en la asociación. Y como había necesidad también de un área de psicólogos aquí en la asociación, pues quizás, podía ser un punto, el tener la posibilidad de ejercer de psicóloga dentro de la asociación. Mientras seguía buscando trabajo. Lo que pasa que, como es tan lento... Y luego yo creo que ellos decían: `bueno, es que se nos va a ir´. Vamos a apostar por ella. Y así entré. Me contrataron"* (Sara).

Amelia progresó de "voluntaria" a "becaria" en la ONG en la que finalmente consigue entrar: "*Cuando volví del Erasmus a España, que llegué en enero hace un año y nada también busqué una asociación que tuviera algo de voluntariado social y entonces pues eso, vamos que tuviera más que nada voluntariado con personas sin hogar, entonces llegué a Solidarios y de ahí empecé como voluntaria y de ahí empecé pues de becaria y este año en octubre de becaria en del Departamento de Proyectos y de Cooperación y eso*"(Amelia).

Por el Instituto Nacional de Empleo (INEM) sólo dos de nuestras entrevistadas encontraron empleo, reconociendo la excepcionalidad del caso: "*Estoy aquí hace tres años, porque me*

llamaron desde el INEM, como a ella. Pocas personas conocemos que las llamen del INEM, siempre es por contactos, pero en nuestro caso fue así" (Isabel).

Un recurso de captación de personal al que muchas entidades recurren es el portal de Internet www.hacesfalta.org donde se pueden encontrar múltiples ofertas de trabajo remunerado y voluntario de organizaciones de servicios sociales y de cooperación. Este recurso "funciona" en el caso de puestos de voluntariado a los que se hace una llamada masiva.

En el caso de puestos remunerados, este recurso se utiliza para garantizar procedimientos de transparencia pero no resulta operativo para las entidades, por la gran demanda que supone. "*Haces una oferta de empleo y te llegan ochocientos curriculums para un puesto de técnico de proyecto de gente que es titulada superior universitaria, que han hecho una ingeniería, o económicas o tal que en master en cooperación por alguna de las universidades españolas que ha tenido un par de años de experiencia sobre el terreno y que quiere dedicarse a esto. Y así encuentras mucha gente, cada vez más, porque también es verdad que las universidades han hecho más oferta formativa de master de cooperación*" (Director de una ONG profesionalizada)[128].

También encontramos, detrás de las páginas de búsqueda de empleo del Tercer Sector en Internet, a Empresas de Trabajo Temporal que ofrecen empleo para procesos de captación de socios de grandes organizaciones. Un testimonio elocuente: "*Toda la gente que hay por la calle a cada paso que das, `Hola soy de Médicos Sin Fronteras, un donativo´, eso deberían ser voluntarios quienes lo hagan, no chavalitos, contratados por una ETT que les pagan una mierda y que encima van a comisión, que tienen una vocación tremenda, que saben genial que te están vendiendo, porque te lo están vendiendo igual que si te estuviesen vendiendo una moto...A mi me mandan así de correos de Infojob, `Promotor por las mañanas de una ONG´, y se piden `valores, derechos humanos..´ Alguna vez he llamado por curiosidad y son 300 euros y necesitas hacer por lo menos 8 socios a la semana para llegar a los 400 euros...*" (María).

La cualificación de los trabajadores. La formación y adquisición de competencias.

Los perfiles mayoritarios de los trabajadores remunerados que se desprenden de las estadísticas señaladas, son mujeres,

[128] Entrevista realizada al Director de una ONG profesionalizada de Cooperación al Desarrollo (marzo 2007).

jóvenes con estudios universitarios en el ámbito social (trabajo social, psicología, pedagogía, ciencias políticas, sociología). Los perfiles de los voluntarios están menos definidos, si bien siguen siendo en su mayoría mujeres jóvenes aunque el nivel formativo no es tan alto.

Para profundizar en las cualificaciones requeridas de los voluntarios, hemos realizado una búsqueda de ofertas de trabajo voluntario anunciadas en portales de Internet (www.plataformavoluntariado.org y www.hacesfalta.org).[129] En estos portales se anuncian ofertas de empleo remunerado y voluntario para entidades tanto de servicios sociales como de cooperación al desarrollo.

¿Qué se solicita para cubrir puestos voluntarios? Técnico para departamento de proyectos, periodistas, técnicos de mantenimiento de equipos informáticos, bibliotecario, técnico para el sistema integrado de gestión, traductores de inglés, francés y de alemán, apoyo en tareas administrativas, voluntario para trabajo con menores o con adolescentes, para trabajo con discapacitados psíquicos, para impartir clases en escuela de adultos, monitores de ludoteca, conductores, atención telefónica, profesor de informática, profesor de árabe, para realizar una base de datos, abogados.

De los puestos ofertados se deduce que para gran parte de ellos se requiere algo más que buena voluntad o motivación. Se destaca que el 42% de las ofertas de trabajo posee como "requerimiento" estudios a partir de FP y en una quinta parte de las ofertas se solicitan directamente "licenciados". Recordamos que estamos ante ofertas de trabajo *voluntario*, donde además en un 23% de los casos se requiere experiencia previa y en un 10% conocimiento de idiomas, tal y como se detalla en el cuadro siguiente.

Cuadro Nro.19 Porcentaje de ofertas de trabajo voluntario en función de formación, experiencia, conocimiento de idiomas y dedicación solicitada.

Formación solicitada	%	Dedicación solicitada	%
No especifica	29	No especifica	50
Conocimientos básicos/informáticos	29	Menos de 3 horas/semana	10
FP/Diplomado/Educadores	15	De 3 a 6 horas/semana	23
Estudiante de	8	De 7 a 15 horas/semana	6

[129] Se recogieron todas las ofertas de trabajo voluntario (48) publicadas en los portales señalados durante el mes de marzo de 2006.

licenciatura			
Licenciado	19	Más de 15 horas/semana	10
	100		100

Experiencia	**%**	**Idiomas**	**%**
Requiere	23	Requiere	10
No requiere	77	No requiere	90
	100		100

Fuente: Elaboración propia en función de las ofertas de trabajo voluntario anunciadas en portales de Internet (www.plataformavoluntariado.org y www.hacesfalta.org) en marzo de 2006.

Si analizamos la dedicación temporal que se solicita, se resalta que en un 50% de las ofertas no se especifica cuánto tiempo habrá que dedicar. Del 50% restante, un 23% indica que será entre 3 y 6 horas a la semana mientras que un 10% solicita menos de 3 horas por semana y otro 10% más de 15 horas por semana.

Es decir que mientras que en imaginario se considera que "cualquiera puede ser voluntario", que basta con la "buena voluntad", si atendemos a los requerimientos que planean estas ofertas de trabajo voluntario, esa concepción se desvanece. Mientras que en algunos casos se busca simplemente a personas para la ludoteca o para compartir ratos de ocio con menores o adolescentes, en muchos otros casos se demandan especialistas (ingenieros industriales superiores, abogados, periodistas, etc.) y hasta en un 23% de los casos, con experiencia previa.

Se busca un voluntariado formado, más que para acompañar, para realizar tareas específicas que requieren de calificación previa. En este punto también nos preguntamos si no es para cubrir puestos de trabajo que deberían ser remunerados, sobre todo cuando requieren de una dedicación constante. Pareciera ser contradictoria la búsqueda de personas con alta formación pero que su labor no sustituya la de una persona remunerada.

"Mi opinión del voluntariado ha cambiado radicalmente desde que me dedico a esto. El voluntario tiene un papel que no puede suplir a la persona remunerada. Eso lo entiendo ahora. En su momento, te piensas que bueno, si eres voluntario, tu lo puedes hacer todo porque tienes buena voluntad. Y no, no es así. Tu no puedes ir al hospital y decirle al cirujano: `Deje que opero yo, que tengo muy buena voluntad´. No." (María)

Pero para buena parte de la sociedad, el voluntariado, sobre todo el que se realiza fuera, en otros países, sigue siendo una tarea que no precisa calificación y basta con la buena voluntad, como se refleja en el testimonio de una de las participantes del Blog de cooperantes: "*Ahora veo que ayudar es más difícil de lo que creía. Entiendo que las ONG no se puedan arriesgar a mandar a una persona que se vaya a volver a los 2 días… Pero aún así no entiendo tantas trabas. Yo sólo quiero ayudar, y estoy absolutamente convencida de ello, por lo que en ningún momento me echaría atrás y además pondría todas mis fuerzas en hacerlo lo mejor posible. Y no pido nada a cambio. Es frustante…*" (http://www.cooperantesblog.com/2007/09/12/como-conseguir-trabajo-en-el-terreno-con-una-ong/#comments) [130]

Las organizaciones profesionalizadas y complejas que gestionan voluntarios cuentan con planes de formación para sus voluntarios (cursos introductorios que más que nada responden a un esquema de "adoctrinamiento"), o los derivan a la Escuela de Voluntariado Municipal o de la Comunidad. Estos servicios tienen planes de formación propios y canales de derivación a entidades de voluntariado.

No obstante, la formación real se hace en las propias actuaciones, es el aprender – haciendo, el método más extendido de formación.

Más delicado suele ser el tema de la formación para las personas que se quieren ir a hacer experiencias de voluntariado en otros países, donde muchas veces las decisiones se toman por impulsos más que por iniciativas sopesadas. "*En mi caso, el curso de Fe y Alegría no hubiese sido necesario porque yo estaba seguro que me quería ir, pero sí había mucha gente que a lo largo del curso formativo se borró. Entonces está bien porque durante un año te da tiempo a pensarte si realmente te quieres ir o no" (Francisco).*

Y no siempre los cursos son "útiles" para los que los realizan en la medida que la realidad de su trabajo puede luego distar de la prevista. "*Pero dos meses antes de irme a Venezuela, me dicen en Fe y Alegría: `Oye, qué te parece si en vez de irte a hacer trabajo social, porque ahora necesitamos alguien que vaya a la oficina, con los proyectos...´ Y bueno como yo me lo había planteado como opción de vida, dije que sí. Si es realmente eso lo que necesitan, no es que me haga mucha gracia, porque yo quería ir a trabajar con la gente. Y antes me habían hablado de ir a trabajar a un barrio, yo ya tenía la idea que iba a trabajar en Catuche, un barrio pobre del centro de Caracas. Y yo ya llevaba tres o cuatro meses pensando en ello, en cómo lo iba a hacer. Y me vienen con lo de trabajar en la oficina. Y*

[130] Página consultadas en febrero de 2008.

acepté. Dije si eso es lo que necesitan...Lo de formular proyectos y eso no tenía ni idea. Entonces estuve yendo como dos meses todos los días a la oficina de Fe y Alegría aquí trabajando como becario para aprender. Y los dos técnicos de la oficina me enseñaban." (Francisco)

Ahora bien, en la dinámica interna de las entidades barriales, la formación es más que nada previa de quienes participan y hay poco espacio para formación interna y mucho menos para la proyección profesional en estructuras organizacionales tan limitadas. *"Mi proyecto a título personal es..., no te sabría decir exactamente. Es formarme más, porque siempre si que es bueno..., si que es cierto que aquí, al ser la única psicóloga pues, muchas veces te quedas un poco.., que se te van cerrando todas las ventanas que tenías abiertas y decir `necesito más´. Entonces formarte más y bueno que a largo plazo pues, ya veremos que sucede. Por ahora estoy aquí...Y luego te vuelves muy creativo, cuando estás tu solo, porque con una terapia de grupo, pues tienes que ir improvisando y luego también en función de los chavales que tienes, tienes que darles una cosa u otra y te vuelves, vamos artista, poco más o menos, mas que psicóloga. Pero bien."* (Sara)

Como Sara señala, *"Crecer aquí mismo es imposible. No, claro es que ya es...psicóloga, no hay mas"* (Sara). Esta limitación (Sara trabaja en una entidad Barrial) sumada a las precarias condiciones salariales, genera que haya mucha movilidad entre los trabajadores, tanto voluntarios como remunerados.

Esta situación se postula como problemática de modo recurrente en el sector pero sobre todo de cara al voluntariado, planteándose en términos de falta de compromiso, motivación, mala gestión del voluntariado, etc. No se consideran aspectos estructurales relativos a en qué organizaciones participan, qué lugar se les asigna y si tienen posibilidades de proyección. En el caso del personal remunerado – y también en el voluntario sobre todo en aquellos perfiles "en transición" podría ser fundamental considerar la cuestión salarial (y de proyección interna) como elemento de análisis en la alta rotación.

En aquellas organizaciones con una estructura profesional o compleja, la movilización no es tan acentuada: *"Entre el personal contratado me da la impresión de que va habiendo más estabilidad que ya no se puede hablar de un grupo de chavales de buena voluntad porque ya somos mayoría los de 25 a 45, o sea que se ve que el sector en ese nivel de puestos contratados va teniendo una estabilización ya no es un movimiento permanente de uno que entra y otro que sale y dedico este primer año después de la carrera pero luego cuando me salga otro trabajo*

me largo ¿no?, va habiendo ya más estabilidad" (Alto cargo dentro de la CONGDE)[131].

Pero consideramos que para comprender esta "estabilidad" debemos tener en cuenta no sólo el factor organizacional, sino también la problemática de género y de ciclo de vida que hemos planteado. El grupo al que se hace referencia en la cita superior, sería el que se encuentra en la etapa "profesional", es decir, en la de consolidación en el mercado de trabajo. ¿Y quiénes son las que se consolidan en el mercado de trabajo de la solidaridad? Predominantemente las mujeres o también los hombres en los puestos directivos.

Los más jóvenes presentan un nivel de rotación mayor, a niveles muy altos como en una organización donde predominan los jóvenes en la que "*no se si la media de permanencia es nueve meses, nada. Y de salida también*". (César). Las historias de Beatriz y de Claudia también son elocuentes por la "salpicada" trayectoria que han tenido en busca de una estabilidad. En palabras de Claudia: "*Quiero quedarme de una santa vez en un solo sitio. Quiero estabilizarme"* (Claudia).

La organización del trabajo. Gestión profesionalizada o liderazgo carismático. Democracia interna.

Un factor de análisis importante para comprender las dinámicas organizacionales es la forma jurídica que presenten. Como señala López Rey, "El tipo jurídico está directamente relacionado con la naturaleza de la organización, que puede ser de tipo personal o patrimonial. Cada naturaleza implica diferentes concepciones y mentalidades de cómo se debe afrontar la cooperación internacional, y conlleva estructuras de poder radicalmente distintas" (López Rey, 2006:168).

Si bien se considera un elemento de análisis de importancia, no lo es al punto de implicar estructuras de poder radicalmente distintas. De hecho, con la ley de subvenciones de 2002, como se ha señalado, muchas asociaciones se han convertido en fundaciones, para tener los mismos beneficios fiscales. Hecha la aclaración, se considera que los aspectos normativos pueden influir en la configuración de estructuras de organización y culturas distintas.

Formalmente las asociaciones son constituidas por personas que participan en la vida institucional y que se asocian con un fin en común. Esta situación de partida, imprime un espíritu

[131] Entrevista realizada a un alto cargo de la Coordinadora de ONG de España, CONGDE en abril de 2007.

democrático a las asociaciones. Es la asamblea de socios ante quién se realiza la rendición de cuentas.

No obstante, hay que aclarar la diferencia entre los socios fundadores iniciales, que sí podían compartir un espíritu común, y los que se han ido "captando", sumando, socios colaboradores que comparten las metas pero que pueden no conocer a nadie de la entidad, más que al responsable de captación de fondos. Es decir, los nuevos socios pueden incorporarse a la entidad sin "tener vida asociativa", sin conocer a los otros socios y sin participar de las asambleas, que son normalmente una vez al año. Seguramente la dimensión de los socios y el grado de sociabilidad que haya, incida en las formas de organización. No obstante, también es necesario recordar que los trabajadores no participan en la asamblea de socios y pueden no existir (o no funcionar) los canales de comunicación hacia los empleados, quedando "el brazo operativo", relegado a sus tareas.

Como cita López Rey, las fundaciones son "un patrimonio o un conjunto de bienes adscrito permanentemente al servicio de un fin de interés general y sin ánimo de lucro" (Lasarte, 1990:169, citado en López Rey, 2006). "En otras palabras, si lo constitutivo de las asociaciones son las personas, en el caso de las fundaciones es el patrimonio. En la asociación la participación de los socios es fundamental para alcanzar el objetivo organizacional e incluso puede modificarlo con el correr del tiempo. Pero en la fundación no hay participación porque no existen socios, y el objetivo que guía la fundación de la organización no puede ser modificado" (López Rey, 2006:170).

No obstante lo que señala López Rey, las decisiones que se tomen en las reuniones de patronato pueden no ser comunicadas ni consensuadas con los empleados, o todo lo contrario. Hay fundaciones que cuentan con "delegados" de los trabajadores que participan en los patronatos (aunque sin voto). Y hay fundaciones que hacen transparente a sus empleados las metas propuestas y discuten los ellos los Planes Estratégicos a implementar.

Es decir, se considera que el espíritu democrático no es una constante en el sector "*la verdad no nos enterábamos qué pasaba en la asamblea de socios. Estábamos aparte*" (Claudia). Pero no sólo incide la forma jurídica. Muchas veces la mala gestión, la falta de profesionalidad en ella, o bien las formas concretas de personas a cargo, suelen tener una alta incidencia en las formas organizativas, sobre todo en lo que se refiere a la inclusión de los trabajadores en la participación de la misión y visión institucional.

Y la alta información no suele ser garantía tampoco de participación. Como en el caso de una importante organización compleja: "Era muy transparente todo, te llegaba mucha información de todo, de todo lo que hacían (...) pero ¿Poder de decisión mío? Poco, lo que me incumbía como trabajo pero no lo estratégico, lo de seguir en Nías[132] no fue discutible (...) Es muy burocrática, vive de espaldas al terreno. Tiene tanto control de seguimiento, de calidad, que se le ha hecho una máquina demasiado pesada, no tienen tiempo más que para reunirse y cumplir los procedimientos. Hay miles de procedimientos. Y eso los hace estar de espaldas al terreno" (Beatriz).

Pero también hay experiencias como la de Beatriz en una entidad profesionalizada donde "*A nivel de la organización había mucha información. Tenías 20 correos al día. Además tenías más espacio para proponer y discutir*" (Beatriz).

La gestión profesionalizada de las entidades es una práctica con escasa trayectoria y, en ocasiones, una tarea pendiente, a excepción de las entidades de mayor tamaño.

Sobre todo en el caso de las entidades de intervención social, el trabajo a "pie de calle", supone muchas veces trabajo "a demanda", es decir que la dinámica de trabajo se establece por factores externos. Esta situación dificulta la posibilidad de realizar una gestión suficientemente organizada del trabajo. La escasez de recursos con la que conviven las entidades supone la implicación de la dirección en la atención directa, en el día a día.

Sólo aquellas que han tomado como imperativo profesionalizarse, han logrado establecer espacios diferenciados de planificación y de gestión que han posibilitado la proyección de la entidad. De hecho, en estos años, muchas organizaciones han tenido crecimientos exponenciales guiados por Planes Estratégicos expresamente elaborados. Es el caso de Save The Children que a partir de su Plan Estratégico proyecta su crecimiento en España y en el ámbito de la cooperación al desarrollo, consiguiendo efectivamente las metas planteadas y aumentando su planilla de personal de 20 a 200 trabajadores.

Pero otras, como es el caso de esta Fundación (organización compleja) de intervención social, responden a prototipo de fundaciones que señala López Rey, donde prima el patrimonio constitutivo, como impronta organizacional. "*Yo creo que más*

[132] Nías es una isla de Filipinas donde trabajó Beatriz como expatriada. Iban a cerrar el proyecto pero como "fue la Reina con Leire Pajín, la AECI llamó para decir que presentaran otro proyecto ahí que financiaron y hubo que seguir estando en el país donde pensábamos estratégicamente cerrar la oficina" (Beatriz).

empresa que la Fundación en donde trabajo no hay. Es verdad. Porque una empresa, se sabe que es una empresa y te tratan como trabajador. En una Fundación, pueden decir que tienen unos fines, pero con otra forma de democracia, de meter a mi hijo en este puesto, y de formas de desigualdad importante. La anterior directora estaba cobrando 6.000 euros al mes y a nosotros nos estaban pagando 997 euros. Y nos peleaban media hora de coordinación. Por debajo de esa hay una jerarquía bestial, otro director que cobra 5.000 euros, otro director que cobra 3.000 euros, en una entidad de doscientas y pico de personas. O sea que el lucro está en el beneficio que tu puedas obtener o en los puestos que le des a las personas para que se enriquezcan y luego en el trasvase de dinero, que si tienes cuatro o cinco grupos dentro de la fundación, como una empresa de limpieza a la que contratas (la más cara pero a la que contratan)....es algo de cultura popular, que se sabe que hay, pero cuando lo estas viviendo en tus propias carnes..Y no es que los sindicatos lo denuncien, ni todo el mundo lo diga. Yo, así, no comparto los fines de la Fundación donde trabajo. Yo comparto los fines con mi equipo de trabajo" (Eduardo).

La gestión del voluntariado en las organizaciones

La gestión del voluntariado en las organizaciones depende del nivel de estructuración que tengan. En las entidades barriales, las más extendidas, no existe formación específica ni programación sobre sus actividades y funciones. Normalmente se conoce la ley y se aplica en el sentido de cubrir a los voluntarios con los seguros reglamentarios.

La gestión del trabajo diario en estas organizaciones barriales, con escaso personal, imprime ritmos que no posibilitan una mejor planificación: "*Dentro de una asociación es que tienes un montón de funciones, o sea yo por ejemplo, aparte de meterme a trabajar con los chicos, a nivel psicológico, individual y grupal pues tengo la coordinación de los monitores de la tarde* [los voluntarios). *Entonces, coordinas con esos monitores y coordinas que todas las actividades tengan un contenido concreto y tienes que bajarte a coordinar con los centros. Yo por ejemplo vengo con el coche para recoger metadona. Es decir que tienes luego, una cantidad de cosillas que hay para hacer, que aburrir, no te aburres. Luego por ejemplo, presentar proyectos, que yo pues también hago la gestión de los financiadores"* (Sara).

En las organizaciones profesionalizadas o complejas que explícitamente gestionan voluntariado, tienen planes desarrollados de actuación y formación, inicial y, en las más dinámicas, constante: "Si, siempre hay formación. Solidarios

siempre hace un… se llama Seminarios, que son charlas seminarios son todos los jueves. Y cada jueves es sobre un voluntariado en cuestión. Entonces suelen hacer en la facultad de periodismo y en la Casa Encendida. Entonces cada jueves toca, pues, medioambiental, o cárceles o mayores…"(Daniel).

En RAIS, por ejemplo, han profesionalizado la gestión del voluntariado y ampliado exponencialmente el número de voluntarios que poseen (de 5 pasaron a 50). Dictan cursos de formación inicial y acompañan a los voluntarios: "*Es una gran ayuda la formación, porque claro si te vas a un proyecto que te dejan solo con el problema o las personas que tienes que ayudar y dices ¿ahora que hago yo? Te asusta, ¿sabes?"* (Miguel).

Para los voluntarios esa formación y conocimiento de lo que están haciendo, con quienes y para qué es fundamental y, aunque parece lógico que las entidades deberían brindar esta información, no siempre lo hacen. Como señalamos la vorágine diaria, y la falta de experiencia también, no facilitan estos procesos. Con el tiempo, van reconociendo la importancia de "formar" a los voluntarios y realizan alguna acción entorno a ello. Jorge nos relata su experiencia en este sentido: "*Si, bueno eso se ha ido cambiando. Yo cuando empecé no las había. Ya les hemos metido bastante caña con esas cosas. Por que venían chicos nuevos, y a mi en un principio no me tiene que importar por que están aquí. Está aquí y les das las clases como a los demás, pero.., luego te das cuenta que sí, que es importante saber por qué han venido, por si tienen algún retraso psicológico, si pueden tener alguna conducta violenta" (*Jorge).

Un director de una ONG especializada analiza esta situación: "*En las organizaciones donde hay profesionales normalmente el voluntariado tiene una implicación más fuerte y un seguimiento más continuo que en las organizaciones donde no hay profesionales. Aquí el voluntariado en muchas ocasiones se siente muy disperso porque un voluntario que va dos horas, una mañana y otras dos horas otra mañana, un par de veces a la semana, cuatro o cinco horas a la semana.... sino tiene alguien de referencia que le da la continuidad en el trabajo y cuando llega dos días después le cuentan que sobre el tema que estuvo trabajando se han movido tal cosa..Esa persona se queda en el aire y el trabajo que hizo en su día es difícil retomarlo dos días después porque es un sector que tiene mucho movimiento*" (Director de una ONG profesionalizada)[133].

La falta de motivación "salarial" también puede ser un elemento de "gestión" que explique la alta rotación del voluntariado:

[133] Entrevista realizada al Director de una ONG profesionalizada de Cooperación al Desarrollo (marzo 2007).

"*en proyectos hay poco voluntariado, están un tiempo revisando facturas pero tiene fecha de caducidad, al final te dicen oye o me contratáis o yo aquí no puedo más*" (Claudia).

Un problema recurrente de los trabajadores voluntarios y remunerados es la falta de involucración que poseen en la "toma de decisiones" o la definición de la "misión" de las ONG. Como señalamos en un principio, las Asociaciones y Fundaciones (principales formas jurídicas de las Organizaciones No Gubernamentales) poseen una junta directiva o patronato que son quienes fijan las líneas de actuación a seguir. Muchas veces existe una escisión entre esta instancia y la operativa, a no ser que los trabajadores sean a su vez los "voluntarios patronos" (miembros de la junta directiva o patronato).

Esta situación puede generar mucha decepción, tanto para los voluntarios, como para los remunerados. Así nos cuenta Francisco que le pasó en su experiencia de voluntariado..."*Esperaba formar parte de un grupo con el que ponerme a trabajar, con los religiosos, de trabajar en comunidad...Pero eso no es lo que me encontré. Lo que me encontré es que tu eres una persona que vas allí y estas trabajando con ellos, cobras poco o no cobras nada, le sacas el trabajo, estas a todas horas, sin horario...*" (Francisco) También como remunerado ha sentido la misma frustración:

"*Necesitaban un técnico que más o menos le sacara el trabajo, para cuestiones técnicas, pero no les importaban las recomendaciones que les dábamos (...) Como siempre tienes que hacer las cosas que ellos te digan aunque no tengan ninguna lógica. No podías participar en la toma de decisiones ni en el espíritu de la entidad. Se hacía lo que quería el dueño de la fundación que es un empresario inmobiliario importante de Madrid" (Francisco).*

Para Teresa la experiencia de contacto con la "filosofía" de la entidad fue impuesta cuando ya estaba en Perú y a pesar de que había pactado realizar un trabajo no ideológico, como antropóloga. "*Tuvimos una reunión con ellos y, vamos, sabíamos que eran una entidad católica, eran salesianos, era muy claro, pero se suponía que nosotros íbamos a estar un poco al margen de eso. Y no. No iba a ser así. Además, teníamos que ser sus mentores espirituales*". (Teresa) Se suponía que ella y su compañero iban a hacer cooperación al desarrollo aunque no habían recibido formación alguna. "*Yo ya tenía idea de lo que era la cooperación pero el otro chico no. Y ellos tampoco. Las misiones no tenían nada de idea. Llegamos allí y nos encontramos con la evangelización pero así como te digo de que ellos se asombraban porque la gente que vivía allá no se sabían santiguar y nosotros teníamos que enseñarles. Y en la lucha con*

los protestantes y el reparto de comida según la gente que iba a la Iglesia y esas cosas"(Teresa).

Y es en esta situación de decepción, cuando los esfuerzos brindados no son tomados en cuenta, cuando surgen las críticas al sistema: *"Las ONG son como empresas, quieren eficacia pura, de pagar lo menos posible, en el menor tiempo y ahorrarse el mayor dinero"* (María).

En este contexto hay que entender el alto grado de rotación (o de recambio) de personal que muestra el sector: *"Por el tema de la retribución y el no ser reconocido en lo que haces. Como no tomas decisiones o como simplemente eres un trabajador...y como a la gente que trabaja en este mundo le gusta como aportar su granito de arena, eso si no lo dejas ....te van quemando. La gente cambia mucho. En el mundo de las ONGs la gente suele cambiar cada año, dos años, la gente suele cambiar"* (Francisco).

Otro aspecto fundamental para comprender la gestión del voluntariado, es la relación entre el personal remunerado y el voluntario.

La dinámica general de las entidades ha sido, en la medida de las posibilidades, una tendencia hacia la profesionalización. En las entidades barriales, el papel del voluntariado sigue siendo fundamental para hacer el trabajo diario dada la escasez de personal remunerado que poseen.

En el caso de las entidades profesionalizadas, muchas por filosofía no tienen voluntarios dado que entienden que el trabajo deben hacerlo profesionales los que se comprometan como en cualquier otro empleo y posean su remuneración. Otras sí cuentan con voluntarios dado que: *"El hecho de que haya un número importante de voluntario implicado en la organización supone que tu no eres simplemente una organización con la esclerosis que puede suponer. Es decir soy una organización que tiene siete profesionales trabajando en este tema y soy muy eficaz, muy eficiente y tengo mi resultado y punto, sino que al mismo tiempo tiene la apertura a la participación social y tiene un grupo de gente que entra que sale, que va cambiando porque es una parte de la dinámica del voluntariado. Que también tiene un coste muy importante para las organizaciones pero que te permite abrir la puerta a que la sociedad esté entrando y participando en tu trabajo en lo que la organización hace y tal. Realmente el inicio de las ONG fue ese el del voluntariado y el crecimiento del trabajo y la complejidad del trabajo hizo que las propias organizaciones fueran dándose cuenta que no podían salir adelante y hacer bien el trabajo si*

no tenían profesionales" (Director de una ONG profesionalizada).[134]

En las entidades complejas, las que poseen voluntarios y que suelen tener una posición de promoción del voluntariado y de compromiso con el mismo, se enfrentan a situaciones de tensión entre la profesionalización y la participación social. Recordemos que en estas entidades el perfil de los voluntarios es muy variado, se trata de voluntarios de todas las edades y situaciones sociales y laborales. Suelen tener planes de formación y delimitaciones claras de su lugar en la organización. No obstante ello, el aferrarse a su condición de entidades de voluntariado, primando el lugar de éstos por sobre los trabajadores remunerados, crea conflictos evidentes dentro de la organización: *"A nivel personal tuve una experiencia de trabajo en una la ONG que tiene una especial opción por el voluntariado, que intentan todo lo que se pueda hacer con voluntariado incluso los puestos de mayor responsabilidad sean con voluntarios. Dentro de esa organización hubo un momento en que hubo una tensión muy fuerte por el rechazo que había hacia nosotros, los que estábamos trabajando de manera remunerada, es decir contratados como profesionales. Los problemas surgieron desde la junta directiva, por algunos sectores de voluntarios y tal, porque en una organización de voluntarios había que intentar que todo funcionara con voluntarios (...) Tuvimos un problema muy serio de actuación en Mozambique por las inundaciones que hubo. Los responsables desaparecieron del mapa y hubo que buscar personal que se hiciera cargo, personal remunerado trayéndolo de fuera para que respondieran a una crisis en un momento en que las contrapartes locales estaban escribiendo a la organización diciendo ´Oye que el proyecto que tu me estabas financiando esta inundado, el hospital casi ni se ve tenemos este problema, este problema, necesitamos apoyo para tal cosa, para tal cosa, para tal cosa´ ¿Que le decíamos?, ´Espérate que dentro de dos semanas vuelve a responsable del Nilo´. Vamos!"* (Juan).

O bien, como señala Claudia, *"No puede ser que dirija un voluntario un departamento que gestiona 5 millones de euros anuales, si no hay una persona que esté de nueve a nueve las cosas no salen. No puede estar un señor que tenga toda la buena voluntad del mundo pero que no venga y lo necesites porque tienes un requerimiento de 100 mil euros"* (Claudia).

Antes de terminar esta reflexión, no queremos dejar de mencionar la gestión municipal madrileña sobre el Voluntariado que en los últimos años ha creado sólidas expectativas para incorporarse a las nuevas líneas estratégicas de la política

[134] Entrevista realizada al Director de una ONG profesionalizada de Cooperación al Desarrollo (marzo 2007).

municipal. El Departamento de Voluntariado de la Dirección General de Inmigración, Cooperación al Desarrollo y Voluntariado del Ayuntamiento de Madrid, cuenta con una base de datos específica denominada "Voluntarios por Madrid" como el programa que lo gestiona (que en realidad es una empresa externa pero que trabaja dentro de las dependencias del Ayuntamiento). En la investigación, y con el objeto de acceder a fuentes "primarias", nos propusimos hacer uso de la base. Tras largas gestiones, finalmente accedimos, pero no se puede traer a estas páginas más comentarios surgidos del análisis de la misma (que de todas maneras se realizó conforme al compromiso asumido) que el escaso conocimiento municipal que existe sobre la realidad del voluntariado[135].

La segunda instancia municipal que existe respecto al voluntariado es la Escuela Municipal de Voluntariado del Ayuntamiento de Madrid, cuya gestión también está externalizada (a la Fundación Luis Vives). Su finalidad es promover un voluntariado responsable y dinamizador, y se constituye como un espacio abierto a las ONG y servicios municipales madrileños, para el desarrollo de acciones de carácter cívico. Es decir, dictan cursos para voluntarios y prestan los locales que tienen para capacitación o reuniones que realicen las propias entidades. Como investigadora participante, hice el curso de formación inicial en el que, en un primer momento señalaron: "Esto no es una agencia de contratación". "El voluntario es un ciudadano que hace cosas desde el espacio de participación ciudadana". Asistíamos 20 personas, 15 mujeres y 5 hombres a dos charlas de dos horas, dos tardes. Poco profundizamos. En el marco de la investigación también se realizó una entrevista con un directivo de la escuela que nos puso de manifiesto el poco alcance que tienen. Y en voz de uno de nuestros entrevistados: "*Claro, es que es de coña. La Escuela de Voluntariado la tendría que llevar una ONG o una Fundación como dios manda, pero de voluntariado. Porque yo iba a la Escuela de Voluntariado de vez en cuando porque mi jefe me decía: vete a*

[135] El Programa Voluntarios por Madrid cuenta con dos bases de datos: una base de voluntarios con un total de 1523 registros y una base de organizaciones facilitada cuenta con un total de 150 registros. Es decir que la cobertura que poseen es mínima, tanto para voluntarios como para entidades. La recolección de datos se realiza mediante entrevistas personales, ya sea en las propias oficinas de Voluntarios por Madrid o en puntos clave donde se acercaron voluntarios (como IFEMA en el caso del 11M). En el caso de entidades, mediante cuestionario que completa la propia entidad y remite al Ayuntamiento o que es completado en ocasión de la visita a las entidades que realiza personal de Voluntarios por Madrid. Pero la limitación de las bases no sólo está en la baja representatividad que poseen sino también en la carencia de información de registros (campos vacíos) y en la falta de clasificación a respuestas tipo como " Nivel de estudios" , " trabajo" o " disponibilidad" . Esto ha implicado un esfuerzo de estandarización creando clasificaciones a posteriori cuya validez podría ser puesta en cuestión. Ver ANEXO e.

no sé que… es de coña. Eso por ejemplo en la época dorada de Solidarios se lo dan, y montan una allí que no veas" (Daniel).

El voluntariado como práctica de trabajo precario

"El sector tiene una capacidad de absorción muy limitada. El mundo de las ONG españolas, al menos en el ámbito de cooperación, es sota, caballo y rey. Nosotros calculamos que se mueven unas 300 o 400 convocatorias al año de puestos de trabajo en las ONG de cooperación al desarrollo. Al año tu haces cuenta de cuánta gente sale de master de cooperación y te das cuenta de los que quedan fuera" (Alto cargo de la CONGDE).[136]

Si bien el mundo de las entidades de intervención social es significativamente más amplio que el de las organizaciones que se dedican a la cooperación, está proporcionalmente menos dotado económicamente, por lo cual es limitado el acceso a puestos remunerados, por más que estos se hayan incrementado en los últimos años.

Conforme a lo señalado, la alternativa del voluntariado, como recurso hacia el empleo, está muy presente como *estrategia adaptativa* en los jóvenes recién titulados que "quedan fuera" del mercado, tras haber realizado los estudios de Master y sus correspondientes "prácticas". El recurso al voluntariado les proporciona un acceso secundario y meritorio al mercado de trabajo (Alonso 1999:15).

Este paso de los *jóvenes en transición* por el voluntariado como medio hacia el empleo que se ha *normalizado* en el sector, ya es parte del "imaginario de inserción laboral" de los jóvenes.

Pensado *oficialmente* como período de formación o de compromiso social, corresponde más bien a una práctica de trabajo precario en el marco de un contexto muy favorable a la flexibilización laboral. Los testimonios recogidos revelan claramente formas diversas de precarización del trabajo, de trabajo en negro, de jóvenes profesionales que trabajan sin contrato, ni prestación social que reciben dinero "por detrás" o, tan sólo, la promesa de esa retribución económica.

Claudia trabajó voluntariamente en dos entidades a la par. En una de ellas *"sí que había posibilidades y, de alguna manera, mi intención era esa, para qué nos vamos a engañar. De alguna manera tenía que vivir, no. Entonces empecé como voluntaria y*

[136] Entrevista realizada a un alto cargo de la Coordinadora de ONG de España, CONGDE en abril de 2007.

cuando ellos vieron que me podían ofrecer un trabajo remunerado lo hicieron (tenían la financiación de la comunidad de Madrid) y lo acepté encantada. Pero cuando acabó el seminario para el que me contrataron me quedé en la puta calle" (Claudia).

Y en el caso de los voluntariados que claramente se constituyen como trabajo precario, dado que prometen "de palabra" una retribución económica *no formal*, es decir " en negro", son casos de *denuncia*, son casos – y ya sin matices porque estos no son encubribles bajo la excusa de la formación o el compromiso social – en los que se vulneran los derechos de los trabajadores y en jóvenes que ni siquiera se consideran trabajadores. Al ser contratos "verbales" donde uno en ese frugal contrato firmaría (en ese hipotético marco legal) como *voluntario*, no *trabajador*, la reivindicación es más que efímera y esta es la resignación que despiertan: "*Pues debo tener un poco de mala suerte con lo del pago y eso, porque todavía no me han pagado*" (Teresa) o "*Me pagaron, lo de siempre, no lo que decían que iban a pagar, pero bueno, pagaron*" (María).

En definitiva, trabajo invisible, trabajadores tan "invisibles" que no tienen en el contrato establecido "de palabra" ni el status de trabajador – desde el que podrían reclamar su paga- sino el status de voluntario, que no les da derecho a remuneración alguna.

En lo que respecta al trabajo voluntario, se han establecido, en la investigación, dos tesis. "El voluntariado se presenta para los jóvenes como una alternativa *precaria* más de acceso al empleo", cuya "aplicabilidad" quedó demostrada en el capítulo anterior; y la segunda, que se considera consecuencia inevitable de la primera, "El voluntariado se constituye como mano de obra –no barata – *gratuita y que abarata* el resto de los puestos de trabajo salariados del sector", se confirma con los relatos de los trabajadores y las condiciones de precariedad en las que trabajan y, donde, ellos mismos, reconocen al trabajador voluntario como una amenaza a su propio trabajo.

La interminable reserva de trabajadores voluntarios, sobre todo de jóvenes sobrecualificados que, en un contexto de mercado de trabajo precario no pueden acceder al empleo, y quieren demostrar su valía y comenzar el camino profesional aunque sea en los márgenes del mercado, dispuestos a entregar "un cheque en blanco" de su vida y gratis, *presiona inevitablemente* en el joven mercado de la solidaridad, donde los puestos de trabajo remunerado, si bien han tenido un crecimiento exponencial, no son – ni lo serán- suficientes para responder a la demanda.

Recordemos que según el citado estudio de la Fundación Tomillo (2000), las condiciones de trabajo de los asalariados del

sector de ONG de acción social se concretan en una fuerte extensión de tiempo parcial (19% de trabajadores), alta temporalidad (45% con contratos temporales) y salarios relativamente bajos (salario bruto anual medio de un trabajador se sitúa en torno a los 15.000 euros). Recordemos también el perfil universitario que signa el sector para dimensionar los datos presentados.

Es, por tanto, el mercado de la solidaridad un mercado de trabajo precario, donde la alta disponibilidad de trabajadores voluntarios, contribuye a la creación de situaciones de precariedad y de inestabilidad en el empleo, como lo refleja el presente testimonio: *"En la ONG que ahora trabajo, nos han ofrecido más de una vez, que vengan voluntarios a hacer proyectos. No queremos. `Perdona, yo para qué me he gastado un dineral en hacer un master, para que venga alguien y lo haga de gratis´...Entonces a mí me dirán: `Es que nos sales muy cara, mejor nos quedamos con éste´"* (María).

La presión del interminable ejército de reserva de los voluntarios, no sólo puede incidir en la precarización de las condiciones del empleo en el sector sino también podría propiciar una *doble involución*:

1. que el trabajo de "los cuidados" siga en gran parte invisible en el mercado de trabajo, a pesar del aumento de contrataciones que existen y de la incidencia que pueda tener en este sentido la Ley de Dependencia;

2. que se retroceda en la profesionalización del sector. El voluntario no necesita ser un profesional (aunque pareciera ser lo contrario por los "requerimientos" que se solicitan a nivel de experiencia y currículum académico) y ante la disminución de los costes del factor trabajo que representa, podría ser preferido al representar una disminución de gastos.
"El concepto de caridad, beneficencia y mero asistencialismo es el gran lastre del mundo social. En lo sanitario, por ejemplo, se ha avanzado. Antes cualquiera podía realizar labores sanitarias, hasta que la salud se concibe como derecho. Hoy sería inconcebible que quién nos operase fuese una persona con gran corazón, con mucho tiempo libre, pero que poco sabe de medicina. En lo social no es igual. Se trata de tapar con parches. La clave está en exigir la prestación social como derecho no como beneficencia. Con el modelo de voluntario que cubre puestos profesionales, lo que se hace es perdurar ese sistema" (Gestor de voluntariado de una ONG profesionalizada de servicios sociales).

En este sentido, Ángel Zurdo Alaguero señala dos tendencias que podrían ser aparentemente contradictoras, cuando en realidad son confluentes: "Asistimos, además, a un curioso

fenómeno; la profesionalización creciente de las organizaciones voluntarias (asociada al aumento de la contratación/salarización del trabajo) se ve acompañada de forma simultánea y paralela por la ´profesionalización funcional` de los voluntarios/as. Ésta se encuentra vinculada de manera soterrada al propósito de minimizar el proceso de profesionalización asalariada". (Zurdo Alaguero, 2004: 23).

La precariedad en el mercado de la solidaridad

En el imaginario simbólico de la sociedad actual, el concepto de voluntariado es sinónimo de solidaridad, de entrega, de ayuda, de compromiso social, etc. Y estas connotaciones signan al Tercer Sector y a todas las organizaciones que lo constituyen. Tal es la impronta que el voluntariado da al Tercer Sector de cara a la ciudadanía que, según el informe de la CONGDE sobre la percepción social de las ONG, el 52% de las personas encuestadas, desconocía que se contratara personal remunerado en estas organizaciones (CONGDE, 2005b).

Si bien el voluntariado no es un fenómeno nuevo, sí representa una novedosa significación, estructuración, alcance de su legitimación y todo lo que puede hacer *invisible*, por lo pronto, a un montón de trabajadores.

Desde el Tercer Sector se ha generado una copiosa literatura sobre el voluntariado cuyas definiciones, ambiguas y difusas, están cargadas de connotaciones morales careciendo de validez para realizar un análisis sociológico de un fenómeno social concreto. Como señalamos, en general, nos encontramos con definiciones que suelen hacer referencia al "deber ser" del voluntariado, contribuyendo a crear una imagen modélica del mismo. Concepción que se extiende en la sociedad, prevaleciendo como imaginario colectivo, y que llega a constituirse en elemento legitimador del Tercer Sector en su conjunto.

Ante una sociedad civil *sensibilizada* y un estado de bienestar en retroceso, las organizaciones del Tercer Sector se encuentran en una coyuntura propicia para crecer y expandir sus servicios, que normalmente contrata el propio estado externalizando sus funciones de producción pública del bienestar. La independencia conceptual, aunque no siempre real, que suponen las ONG respecto del Estado y del mercado, junto con la impronta que el voluntariado les otorga y su propia razón de ser (la construcción del bienestar social), las sitúa en un espacio privilegiado frente a la sociedad.

Espacio que también se han ganado por su asidua y perseverante labor, generalmente regidas por controles mucho más estrictos

que cualquier empresa del mercado tradicional. No obstante, la legitimidad de estas organizaciones es rápidamente cuestionada ante la difusión mediática, muchas veces poco rigurosa y otras con intencionalidad política, que los medios de comunicación hacen ante los contados pero sonoros casos donde se produce malversación de fondos o que tan sólo se trata de incumplimiento de criterios arbitrarios que alguna entidad privada diseña y que no remiten necesariamente a cuestiones de transparencia o de buena gestión de fondos.[137]

Ahora bien, nos preguntamos qué supone esta legitimación en lo relativo al mercado de trabajo, en particular a la situación de los trabajadores voluntarios y los remunerados. ¿Cómo incide en la posibilidad de reivindicar como trabajadores el derecho a un empleo digno, con un salario y condiciones de trabajo adecuadas, el hecho de estar ayudando al otro, el *ser solidario*, de trabajar para un mundo mejor?

Este cuestionamiento es complejo en tanto que, creemos, refleja una de las grandes carencias de este sector que, mientras busca mejorar la calidad de vida de sus beneficiarios, muchas veces, olvida las condiciones que impone a sus propios trabajadores, en la dinámica de conseguir buenos resultados con los escasos recursos que normalmente poseen.

Y esta situación, ampliamente extendida, *se da por una confusión de conceptos en lo que es un voluntario*, como apunta Teresa: *"Que la gente dedica su tiempo libre a....a ayuda o a intentar que este mundo sea distinto, que eso podría llamarse voluntariado y con el proceso de formación que todas las profesiones tienen. La gente nada más terminar una carrera, que si en otra profesión cualquiera es un contrato de becario o de prácticas, en la cooperación al desarrollo como juegan un poco con...no sé como llamarlo, pero vamos, con el ideal o la vocación de las personas que se dedican a eso. Supongo que piensan que además somos tontos y que pasas por ese proceso, que para los demás es remunerado, te lo venden como voluntariado y no te queda otra. O sea yo creo que eres consciente que cuando tu master, porque no hay una licenciatura, cuando termines tu master, vas a pasar un tiempo*

[137] En el mes de abril de 2007 se generó una calurosa polémica en el Tercer Sector, a raíz de la investigación de la Fiscalía de Barcelona a la ONG INTERVIDA por el supuesto desvío de 45 millones de euros. Entre otras cosas, el episodio dejó entrever el posicionamiento que persigue la Fundación Lealtad en este tema como quién estudia y " garantiza" la transparencia de las ONG en función de criterios establecidos por ellos y que no han sido validados ni por el estado ni oficialmente por las ONG, las que, al someterse voluntariamente a su análisis, en alguna medida sí lo hacen (ver artículos del *Diario El País,* " La reputación de las ONG" y " Carreras por la transparencia" del domingo 15 de abril de 2007).

de voluntariado que no va a ser remunerado. Lo aceptas así" (Teresa).

La institucionalización de esta práctica iniciática se acepta con todas las connotaciones que ello implica, es decir, siguiendo las pautas establecidas en el difundido Manual de voluntariado de la ONG Solidarios para el Desarrollo. Esto es: no puede desatender su voluntariado estando comprometido a continuar su tarea (continuidad), debe hacerlo bien dado que es lo que le gusta (preferencia vocacional), debe ser responsable de lo que hace (responsabilidad personal), debe conocer, respetar y valorar a las personas con las que trabaja (conocimiento, respeto y valoración) y, además, debe hacerlo gratuitamente, dado que ser para los demás es su concepción de vida (gratuidad) (García Fajardo, 2001:35).

Este perfil *ideal* nos evoca la imagen del "obrero soñado" con el que José Sierra (1990) nos remite a las condiciones de trabajo en el marco del paternalismo industrial asturiano en los inicios de la industrialización. Salvando todas la distancias oportunas, la diferencia es que a este *nuevo obrero de la solidaridad*, no sólo se le dice lo que tiene que hacer y como, sino que, además, lo tiene que hacer sin salario.

Y, sorprendentemente, esta situación es valorada con cierta benevolencia por parte de algunos entrevistados: *"Son dos años que he perdido* (trabajó como voluntario en Venezuela) *Pero igual eso es un lujo. Porque estar dos años sin tener que ganar dinero, sin tener que hacer nada más que trabajar allí sin tener que preocuparte por nada. O sea, te genera una libertad que echas de menos de vez en cuando. Yo de lo único que me tenía que preocupar era de hacer mi trabajo" (Francisco).*

Y en el *cómo* hay que trabajar, las aptitudes requeridas conllevan además de cuestiones técnicas y conocimientos curriculares concretos, otras "habilidades sociales" que debe tener el voluntario como: autocontrol emocional, autoestima, autoaceptación, motivación, empatía, asertividad, cordialidad, honestidad, calor humano, etc[138]. Cualidades que trascienden todos los *valores inmateriales* que se requieren de los trabajadores en los sistemas de organización del trabajo orientados hacia la satisfacción del cliente, donde la sonrisa, la apariencia y la buena cara es un elemento constitutivo más de las calificaciones del trabajador. (Castellanos y Pedreño, 2006). En este sector no se trata solo de poner buena cara y asumir la "identidad de la empresa", se da por hecho que se comulga con la Misión, Visión y Valores de la ONG en la que se

[138] Ver el Manual de voluntariado de la ONG Solidarios para el Desarrollo escrito por su director, García Fajardo y que se ha convertido en la referencia del Voluntariado dentro del sector (García Fajardo, 2001).

trabaja. Además, a los trabajadores de la cooperación y la intervención social, *se les solicita ser buenos y buenas, trascender la fachada de la buena cara*.

Con la excusa de la solidaridad o porque se trabaja en el ámbito de la ayuda, en el ámbito reproductivo –ya volveremos sobre este punto-, no está socialmente bien visto que los trabajadores reciban una retribución económica acorde a la formación que poseen y a la sociedad en la que viven. *"Es un sector que no está muy bien pagado. Como trabajas para cuestiones sociales o como lo quieras llamar...hay como por debajo, la gente que piensa que esa gente que trabaja para cuestiones sociales, no debe ganar mucho, pero no sé. Pero lo necesitas para vivir"* (Francisco).

La necesidad de pensar "otro mundo es posible", como reza el slogan de varias campañas que las ONG han realizado, conduce a situar a este sector como escenario alternativo a la economía de mercado: *"Este Tercer Sector más que una economía solidaria representa una verdadera economía de interés general (...) sustituyendo la obsesión del lucro por el valor social añadido" (*nota de prensa).[139] Pero los trabajadores del sector no viven y consumen en una economía solidaria sino en la misma que el común de los españoles (salvo las excepciones de quienes son expatriados).

Y, además, necesitan el reconocimiento salarial, como reconocimiento al trabajo realizado, como cualquier trabajador. "*Yo mi caridad la pongo donde me da la gana, yo aquí tengo claro que vengo a trabajar por dinero que es lo que no se entera nadie. Vengo por dinero, mejor si el trabajo me gusta, pero con el dinero por delante y que las palmaditas en la espalda me la den mis amigos*" (Paloma).

Y a nivel de las organizaciones la "competencia de mercado" se puede identificar y se considera que lo coherente sería aumentar el nivel salarial de los trabajadores. De hecho, un directivo de la coordinadora de las ONG de cooperación, sostiene: "*Creo que dentro del sector de las ONG casi todo el mundo tiene bastante claro que el sector nunca va a ser, o no debiera ser, un sector con un nivel de remuneración con criterio de empresa privada pensando en beneficio, en participación de beneficios. No es eso lo que motiva. Lo que sí va haciendo el sector dependiendo de la maduración de cada organización es haciendo la lectura de si yo tengo buenos profesionales ¿Qué necesitan para poder perseverar en el trabajo?. Si tu tienes una buena profesional que es madre de tres hijos y su nivel salarial es de menos de 1000€ la posibilidad de que, si es una buena profesional, le surja una*

[139] *El País*, Vidal-Beneyto, J., " Un punto de apoyo" , sábado 29 de octubre de 2005.

oferta de trabajo fuera del sector que le permita sacar adelante a su familia, pues es alta. Si surge esa posibilidad esa persona no será libre de elegir en el sentido de que tendrá que elegir pensando en la necesidad que tiene su familia no en lo que el cuerpo le pide. Entonces le puede apetecer muchísimo seguir trabajando en la ONG, pero si en la ONG le pagan menos de 1000€ y con esos 1000€ no puede sacar adelante a sus tres hijos tendrá que plantearse el cambio. Entonces yo creo que cada vez hay mas organizaciones sobre todo las que tienen mas nivel de maduración y también las que tienen mas posibilidades de plantearse una política de recursos humanos mas seria....” (Alto directivo de la CONGDE). No obstante, cuando preguntamos por qué entidad del sector tiene estas posibilidades, sólo nombró a una, a Intermón, una de las pocas *organizaciones complejas* que existen y que, desde luego, no representa la situación de la mayoría.

Pero ser una organización compleja, no garantiza la mejora a nivel salarial. De hecho, en una entidad compleja de intervención social, se señala como práctica común: “*siempre que hay una crisis, que no es la primera que hay en la fundación, aunque esta parece que es una `desaceleración´ general, pero bueno que siempre hubo crisis, y qué hacen: quitar horas. Quitar horas siempre a los trabajadores. O sea, te bajan el sueldo, te quitan horas.”* (Paloma).

O como señala Eduardo, “*Sino, es como a mí me han dicho en la Fundación: Claro que nosotros queremos que la gente esté contenta en su puesto de trabajo, porque al fin y al cabo a nosotros nos sale más caro la rotación y tener una persona que este haciendo entrevistas de trabajo constantemente y, si llega a encontrar a alguien, porque cada vez es más difícil con los salarios que se pagan, si pagan lo mismo que un telepizza, ya aquí no encuentran a nadie. No es que hayan comprendido que tienes que subir los salarios para tener contenta una persona, si se quiere evitar la rotación*”. (Eduardo)

El ideal planteado es que “*mis profesionales se sientan a gusto y puedan dedicarse a su trabajo sin otro tipo de preocupaciones porque sino te encuentras a esos profesionales que en sus ratos libres se buscan valoraciones de proyectos o de cosas por el estilo*” (Director de una ONG profesionalizada[140]). Las escasas remuneraciones, conducen a la necesidad de *compensar* los bajos salarios del sector con otras fuentes de ingresos, como dictado de cursos, servicios técnicos externalizados (elaboración de informes, valoraciones ex ante, etc.) y otros trabajos en condiciones de aún mayor precariedad. Prácticas extendidas en el sector que dan cuenta

[140] Entrevista realizada al Director de una ONG profesionalizada de Cooperación al Desarrollo (marzo 2007).

de "submundos" de trabajo invisible generados por las administraciones públicas, las empresas del sector y las propias ONG que externalizan "puntas de trabajo" ante la imposibilidad de tener una plantilla de recursos humanos adecuada al volumen de trabajo que gestionan. "Puntas" que tienden a prolongarse los 365 días del año.

Como señala Beatriz, que comenzó a trabajar en una ONG de 9 a 5 pero el horario se extendía casi a diario hasta las 8: "*Yo creo que fue un momento coyuntural que fuera tan intenso. Pero la que llevaba África que tenía más tiempo decía que no, que era lo normal*" (Beatriz).

Creemos que aquí reside una de las grandes contradicciones del sector: mientras intenta mejorar las condiciones de vida de los otros, se olvida de las propias. Se estigmatiza al "mercado", se construye "otra economía", se trabaja por "otro mundo posible" a costa de la vulnerabilidad laboral de sus propios trabajadores y trabajadoras.

III.vi. MUJERES JÓVENES: LA FLEXIBILIZACIÓN PRECARIA Y FORZOSA

"No sé explicarlo porque la realidad es que cuando aquí hemos hecho proceso de selección de personal, había diez candidatos que merecieran la pena había un hombre y nueve mujeres"
(Director de una ONG)[141]

"En el Master, éramos 46 chicas y 3 chicos"
(María)

A lo largo de la investigación se ha indagado en la realidad del trabajo en el Tercer Sector, en el intento de explicar y comprender algunas de sus caras menos conocidas y en sacar a la luz el trabajo precario, invisible que existe en la economía solidaria que en ocasiones adopta prácticas miméticas con el mercado de trabajo "capitalista".

La predominante participación de las mujeres en el sector es una de las constataciones más nítidas del análisis y con ello, uno de los ejes problemáticos que más interrogantes y reflexión suscita.

Es por ello que este capítulo versa sobre el perfil de los trabajadores de este sector que, como las estadísticas lo señalan, son jóvenes y, sobre todo, mujeres. Pero existe también un tercer perfil de trabajador, aunque mucho menos representativo, como son los jubilados y prejubilados que mayoritariamente realizan trabajo voluntario. ¿Qué significado tiene que en este sector se reúnan los perfiles de trabajadores con menos oportunidades en el mercado laboral? ¿ Se podría hablar de un sector residual? ¿Es un sector útil al mercado de trabajo (o más bien al Estado) dado que *mantiene ocupada* a la fuerza de trabajo que expulsa o a la que le posterga su ingreso? ¿Estamos frente a trabajadores *residuales*, *marginales* o, políticamente hablando, *menos preferentes*?

Entendemos que es clave analizar la predominancia de la mujer en este sector en relación con el escenario de trabajo, más bien, de trabajadoras que caracterizan al mismo.

[141] Entrevista realizada al Director de una ONG profesionalizada de Cooperación al Desarrollo (marzo 2007).

En este capítulo en un primer momento se detalla quiénes son los trabajadores de la solidaridad y luego se realiza un análisis sobre la precaria situación de la juventud en el mercado de trabajo, como también de la mujer. Por último, se plantean posibles respuestas sobre las causas de la preeminencia de la mujer en este sector y qué factores pueden influir para que sea un sector principalmente femenino.

Los trabajadores de la solidaridad: mujeres y jóvenes

Los modelos de familia tradicionales donde el hombre era el único sustento económico del hogar y la mujer quién se ocupaba del quehacer cotidiano de la casa y la crianza de los hijos, si bien perduran, ya no son la norma. Desde la segunda mitad del siglo XX los mercados de trabajo de los países desarrollados han sufrido transformaciones, entre las que se encuentra la incorporación de la mujer a la población activa, rompiendo con aquel tradicional modelo, modificando los roles en el seno de la familia. En España, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, al menos para las estadísticas, es posterior a otros países, retrasándose hacia las últimas décadas de siglo. Según el estudio realizado por Castaño, Iglesias y otros (1999)[142], la incorporación femenina al mercado de trabajo en este último período ha registrado una trayectoria creciente independientemente del ciclo económico.

Mientras que los hombres han visto mermada su participación, la de las mujeres se incrementa, sobre todo para aquellas que se encuentran en la etapa que denominamos *productiva* del ciclo vital, llegando a duplicarse. Aunque, en términos globales, sigue siendo mayor la proporción de hombres que pertenecen a la población activa en ese tramo de edad.

En la etapa *formativa*, el comportamiento entre hombres y mujeres es similar, ambos reducen su participación laboral prolongando los estudios. En la etapa de *transición*, la tasa de actividad de ambos sexos, aunque más acentuada en el caso de los hombres, se corresponderá con las pautas cíclicas del mercado de trabajo (aumento en tiempos prósperos y reducción en épocas de crisis).

[142] Castaño, C., Iglesias, C., Mañas, E., Sánchez-Herrero, M, *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*, Madrid, CES, 1999. En este libro se realiza un estudio sobre la situación de la mujer en el mercado de trabajo centrada en la evolución registrada entre los años 1987 y 1997, tomando como referencia datos de la EPA (Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística INE). El análisis que citamos corresponde a esta época pero se destaca que se ha verificado la continuidad de la tendencia a partir de los datos de la EPA para el año 2005.

Para los mayores de 55 años, el comportamiento de la tasa de actividad se diferencia nuevamente por sexos dado que disminuye notoriamente en el caso de los hombres por las jubilaciones y prejubilaciones, mientras que para las mujeres el comportamiento es casi estable.

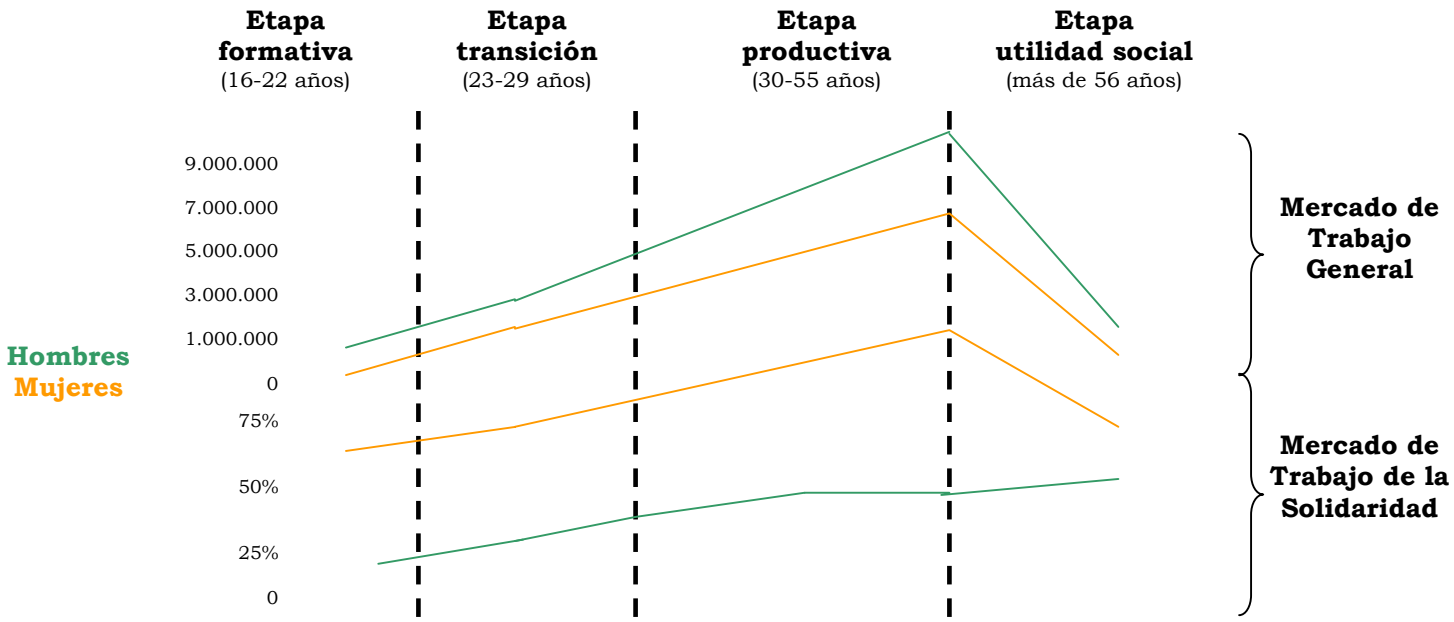
Es decir, en la etapa productiva priman los hombres en el mercado de trabajo, por más que la participación de la mujer haya aumentado notablemente. En fases expansivas de la economía, se facilita el ingreso al mercado de trabajo principalmente a hombres que están en etapa de transición. Los más jóvenes, sean hombres o mujeres, ven postergado su ingreso al trabajo y, en el polo opuesto de la pirámide poblacional, a mayor edad, la "salida" del mercado de trabajo es más pronunciada en los hombres.

Con estos datos podemos afirmar la tesis siguiente: *el comportamiento del mercado de trabajo explica la participación en el Tercer Sector*. Estamos ante trabajadores *menos preferentes* del mercado de trabajo: jóvenes, mujeres y personas de más de 55 años.

El comportamiento del mercado de trabajo es un factor clave para comprender los niveles de la participación por sexos y grupos de edad que se detallan en el capítulo sobre los perfiles de trabajadores y tipos de organizaciones donde en los grupos de edades centrales (de 23 a 29 años y de 30 a 55 años), priman las mujeres realizando trabajo voluntario y remunerado y en los extremos, de 16 a 22 años y de más de 56 años, la participación por sexo es igualitaria (tanto hombres como mujeres) y realizan principalmente trabajos voluntarios.

En el siguiente gráfico se representa la correspondencia señalada entre el comportamiento del mercado de trabajo y el perfil de trabajadores de este sector por grupos de edad. La variable sexo presenta un comportamiento radicalmente opuesto en los distintos "mercados" según el grupo de edad.

Gráfico Nro.20 .Representación de la participación de hombres y mujeres, por etapas (edades) en el mercado de la solidaridad y en el general de trabajo



Fuente: elaboración propia en base a los siguientes datos: a. Mercado de Trabajo General: fuente INE, Encuesta de Población Activa, Ocupados por grupo de edad y sexo, año de referencia 2006. b. Mercado de Trabajo de la Solidaridad: fuente estudio Universitat Jaume I. Grupo de Trabajo Género y Tercer Sector.

Antes de retomar el análisis de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, se pone de manifiesto en el apartado que sigue la situación específica de los jóvenes.

Los jóvenes y las transformaciones del mercado de trabajo

El informe del INJUVE sobre los aspectos salariales de los jóvenes trabajadores (Hidalgo y Pérez, 2004), recoge un escenario socio laboral de la juventud española poco alentador. Se indica que la juventud española se encuentra inmersa en una situación de cambio en la que influyen dos tipos de factores: los tradicionales, derivados del propio carácter transicional de su edad y condición; y los emergentes, derivados de las nuevas señas de identidad de un mercado laboral cuyas características propias y de entorno más negativas son, entre otras: la temporalidad y precariedad en las relaciones laborales, la consiguiente falta de implicación y compromiso con empresas y empleadores, la enorme diversidad de trayectorias laborales y de inserción, la exigente demanda de formación por parte de la oferta de trabajo, el subempleo y la

sobre educación, y, por último, las subsiguientes dificultades para la emancipación de los jóvenes, con el resultante alargamiento de la dependencia y la convivencia con el núcleo familiar.

Según este mismo informe, a las dificultades propias del mercado laboral le acompañan otros factores de cambio social como: la crisis de los curricula o programas de educación tradicionales, el debilitamiento de los parámetros de orientación y decisión vocacional tradicionales, los cambios en las demandas competenciales derivados de las nuevas tecnologías, la mayor diversidad cultural y de procedencias inmigratorias, la globalización de mercados, la integración europea y la mayor apertura de horizontes y referencias informativas. Muchos de estos factores, aun no siendo negativos, introducen elementos de complejidad e incertidumbre en la vida de los jóvenes trabajadores.

Este escenario socio laboral poco alentador viene signado por la extensión de la precariedad en el trabajo como norma. Precariedad que no sólo hace referencia a la temporalidad de los contratos (escasa duración) sino al carácter derogatorio de lo que se considera el empleo normal. Esta generalización de la precariedad es resultado de un proceso histórico, enmarcado en el cambio de las relaciones laborales, económicas y sociales acontecido desde la crisis de los años setenta en los países desarrollados, degradando las condiciones laborales de los trabajadores. El punto de referencia para medir la precariedad es en relación al empleo que se ha llegado a considerar *estándar*: empleo asalariado, de duración indefinida, a jornada completa, regulado por la legislación y la negociación colectiva (Cano, 2007).

Esta precariedad laboral tradicionalmente se ha vinculado con la juventud que se comportaba como grupo social desfavorecido, sustentándose en la desigualdad generacional. Pero la peculiaridad del modelo de producción en el que nos encontramos reside en la extensión de esta precariedad a todo el mercado de trabajo. Se desregulan las formas de contratación de las nuevas generaciones para rebajar las condiciones de trabajo de la totalidad por efecto de su propia competencia. De esta manera, la transición de los jóvenes a la vida adulta ha implicado veladamente la transición hacia otro modelo de producción, gracias a formas excepcionales de contratación que pasan a ser la norma (López Calle, 2007).

Estas formas de contratación fueron propiciadas políticamente a través de las reformas laborales impulsadas en las últimas décadas que han logrado *esquilmar una generación* (Castillo y López Calle, 2007). En el estudio de los efectos de las reformas laborales en la juventud española, Pablo López Calle y

Juan José Castillo (2004), señalan que el modelo clásico de reproducción de las sociedades modernas, ha entrado en crisis en el momento que muchos jóvenes, aunque ya estén trabajando, siguen dependiendo del salario de sus padres. Emancipación "ya no identifica trabajo y autonomía, principalmente debido al precio de la vivienda (cuatro de cada cinco jóvenes menores de 25 años siguen viviendo hoy en casa de los padres). Un joven madrileño que quiera emanciparse y vivir solo, deberá dedicar el 88% de sus ingresos a pagar la hipoteca" (López Calle y Castillo, 2004:147). "Esta situación de dependencia del salario de los padres, significa devengar una parte del presupuesto familiar, destinado a reproducir una nueva generación, para pagar o completar el salario necesario para reproducir la fuerza de trabajo ocupada" (López Calle y Castillo, 2004:149).

No sólo el precio de la vivienda se ha disparado por la bien conocida "burbuja inmobiliaria" sino también el mercado de trabajo se ha "desinflado" en relación a las expectativas creadas, a la proyección y estabilidad que podía ofrecer, generaciones atrás, a los jóvenes y, sobre todo, a los jóvenes universitarios, como son la mayoría de los que trabajan en este sector.

Y en este *imaginario del trabajo* han tenido especial incidencia, como se señala en el citado estudio, las reformas que ha sufrido el Estatuto de Trabajadores. Reformas que han posibilitado, por un lado, la flexibilización del mercado de trabajo (abaratamiento del despido, nuevas formas de contratación) y, por otro, la flexibilización interna del trabajo (en sus modos de organización y convenios colectivos).

De esta manera han cambiado tanto en las aspiraciones como en las condiciones reales de trabajo que podrían contribuir a que los jóvenes aceptasen con normalidad o resignación el paso del voluntariado como un camino hacia el empleo: "*Y o lo tomas o lo dejas, o sea que no vas a ser tu la afortunada, vamos puede que sí, pero no vas a ser la afortunada de terminar de estudiar y encontrar un trabajo. Es que no lo hay.*" (Teresa)

En el estudio de Esteban Sánchez Moreno (2004) sobre la experiencia de precariedad de los jóvenes españoles, se introduce el concepto de "precariedad biográfica" para definir la naturalización de la precariedad como un rasgo distintivo, esencial, natural, de la experiencia laboral. Biografía que analiza en función de los niveles formativos alcanzados.

Quienes no superan la enseñanza obligatoria y acceden rápidamente al empleo asumen la precariedad como inherente al trabajo. De hecho, la principal dificultad de estos jóvenes con menores niveles formativos, surge en el proceso de *consolidación* del empleo, como plantean Julio Fernández y

Andrés de las Alas-Pumariño en su estudio de caso[143] sobre *Jóvenes, cualificación y mercado de trabajo en el sur metropolitano madrileño*, en el que se resalta que el aumento de formación de los demandantes de empleo no incrementa las posiciones a ocupar por los mismos.

Volviendo a la investigación de Sánchez Moreno (2004), entre los jóvenes con nivel formativo medio y alto, se distingue, por un lado, que estarían aquellos que ocupan puestos de trabajo no correspondidos con el nivel de formación alcanzado, quienes conciben a la precariedad como una etapa transitoria potencialmente hacia empleos en los cuales el desarrollo de las destrezas adquiridas sea posible. Y, por otro lado, se sitúa a quienes sí han alcanzado un puesto de trabajo conforme a su biografía formativa, que manifiestan satisfacción por su trabajo, que consideran les brinda cierta proyección profesional, restando importancia a temas salariales, evitando pensar en temas de precariedad laboral el salario que perciben.

Efectivamente es en este nivel de formación medio y alto en el que situamos a la media de los trabajadores del Tercer Sector, y deberíamos emplazarlos también entre los que han logrado que coincida su biografía formativa con la laboral. Generalmente son universitarios formados y hasta con estudios de master y doctorado que, en los puestos de trabajo que ocupan, desarrollan sus cualificaciones. No obstante, perciben la precariedad –aunque no la "reivindiquen"- , tanto los voluntarios como los remunerados, no sólo por su situación actual, sino por las potencialidades reales de trabajo que poseen.

"A mi me engañaron. Me dijeron que si estudiaba (hice pedagogía y psicología) iba a estar bien. Estudié y me puse a trabajar de lo mío. Cumplí, hice lo que había que hacer. Ya más cumplir no podía. Pero aún así, ni coche, ni casa, ni nada. Yo más no he podido dar. Soy Licenciado y estoy trabajando de licenciado y no me puedo meter ni en una casa, ni nada. O lo dejas o no sé" (Eduardo).

Muchas veces progresar implica cambiar de entidad, dada las pequeñas estructuras que tienen las organizaciones barriales y hasta las profesionalizadas de cara a proyección. Y a nivel salarial el horizonte es restringido: *"Tengo algunos amigos que están trabajando en ONG grandes y no están ganando más que yo. A no ser que seas el presidente o el responsable de zona o algo así...tampoco están bien pagados"* (Francisco).

[143] El citado estudio de caso es parte del proyecto de investigación " TRABIN II:Escenarios de Vida y Trabajo en la Sociedad de la Información: jóvenes, mujeres, inmigrantes" .

Se destaca que el desinterés reivindicativo de las condiciones laborales por parte de los jóvenes no es una problemática exclusiva de este sector, sino más bien responde a una situación general de debilitamiento de la capacidad de negociación colectiva de los jóvenes, como se puede apreciar en el informe de caso[144] de Pablo López Calle: "Los jóvenes ante los sindicatos y los sindicatos ante los jóvenes en la Comunidad de Madrid".

Las mujeres y el trabajo asalariado

Como hemos señalado, en las últimas décadas, ha habido una constante y progresiva (*aunque no nueva*) incorporación de la mujer a la actividad laboral, pero ésta no se ha traducido en su totalidad en empleo.

Desde principios de los años ochenta el paro afecta principalmente a mujeres (CES, 2003)[145], la tasa de temporalidad del trabajo es mayor en la mujer que en el hombre, el trabajo a tiempo parcial es igualmente más pronunciado en el caso de las mujeres, existiendo además una importante brecha salarial, situada en 11 puntos en España según el Informe de Eurostat de 2001 (citado, en CES 2003). Brecha que, según el enfoque del análisis, puede acentuarse hasta significar el salario de la mujer hasta el 60 por ciento del salario del hombre.[146]

Es decir, el acceso al trabajo y las condiciones del trabajo, siguen siendo menos favorables para las mujeres a pesar del aumento de su participación en el mercado de trabajo que se ha concentrado principalmente en el sector servicios, siendo el sector que mayor crecimiento ha tenido en los últimos tiempos. La mayoría de las mujeres ocupadas (más del 82 por ciento) trabajan en el sector servicios, mientras que sólo lo hace el 52 por ciento de los hombres. Dentro de este sector, la presencia de hombres y mujeres es prácticamente equitativa, mientras que son minoría en el resto de los sectores (6 por ciento en construcción, 24 por ciento en industria y 27 por ciento en agricultura) (Ribas, 2003).

[144] Investigación que también forma parte del anteriormente citado Proyecto " Trabin II" .

[145] Según el *Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española* realizado por el Consejo Económico y Social (CES) en 2003, para ese año la tasa de paro femenina se situaba por encima del 15 por 100, frente a algo menos de un 8 por 100 en el caso de los varones. En 1992, las mujeres representaban algo más de un 51 por 100 del total de personas desempleadas; en 2003, cerca de un 58 por 100.

[146] Ver Ribas Bonet (2003). Este margen de diferencia salarial se explicarían también por las diferencias en la duración de la jornada de trabajo.

Es decir, la incorporación de las mujeres ha supuesto una acentuación de la segregación ocupacional horizontal, llegando a constituir ocupaciones *femeninas* frente a otras *masculinas*. Pero la segregación no acaba aquí, es también vertical, en tanto que las mujeres no tienen presencia en los puestos de poder, incluso en ocupaciones feminizadas (más adelante volveremos sobre esta problemática).

Ambos tipos de segregaciones contribuyen a la diferencia económica entre hombres y mujeres, como también a la posición subordinada de la mujer en la sociedad (Sáez Lara, 1994).

La feminización de ciertas profesiones debe ser analizada también con una visión histórica, biográfica, es decir desde la feminización de ciertas carreras profesionales, sobre todo las vinculadas a las ciencias sociales, principal "proveedor" de este sector.

De hecho, en el caso de las mujeres egresadas de trabajo social, en general, se colocan en segmentos del mercado laboral de menor calidad en relación a los hombres. "La calidad de su inserción es baja puesto que sólo una cuarta parte tiene empleo fijo, mientras que el 50% tiene un contrato temporal, al que hay que sumar un 50% de egresados con un contrato en prácticas o una beca, y un 10% que trabaja en la economía sumergida" (Wenger de la Torre, 2005).[147]

El mercado de trabajo de las ONG es un mercado en construcción dada la relativa "novedad" del Tercer Sector, cuyo crecimiento y notoriedad no tiene aún 20 años[148]. Sin embargo, este plazo temporal ha sido suficiente para perfilar el *tipo* de trabajadores para los cuales se configura como generador neto de empleo: principalmente mujeres.

Si bien existe algún importante estudio sobre el trabajo en este sector, el voluntariado y la situación de los jóvenes (Zurdo Alaguero[149], 2003 y 2004), son testimoniales los análisis sobre la predominancia de mujeres, como el trabajo de Ribas Bonet (2005) sobre el trabajo de la mujer en la economía social

[147] Estos datos surgen de la Investigación realizada desde la Escuela Universitaria de Trabajo Social de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla centrado en la formación universitaria de trabajadores sociales publicado en el año 2005.

[148] El crecimiento exponencial del voluntariado y de las organizaciones del Tercer Sector se sitúa en la última década del siglo XX.

[149] Gran parte de las tesis expuestas en este artículo se fundamentan en una investigación cualitativa sobre el voluntariado joven madrileño realizada a través de 30 entrevistas en profundidad (a voluntarios, ex voluntarios, gestores de entidades voluntarias y técnicos de la administración) y 7 grupos de discusión (voluntarios, no participantes y gestores de entidades voluntarias) y que se analizan en su Tesis Doctoral: " La ambivalencia social del nuevo voluntariado. Estudio del voluntariado social joven en Madrid" (presentada en el año 2003)

o el de Sandra Dema Moreno (2008) sobre las relaciones de género en las ONG de cooperación al desarrollo. Se considera necesario hacer mayores aportaciones desde la sociología a esta caracterización que va tomando el Tercer Sector al feminizarse, considerando como se señala en el párrafo anterior, que estamos ante un sector nuevo y que, al menos en sus postulados, planea una nueva economía.

¿Qué significado tiene la predominancia de la mujer en este sector? ¿A qué factores responde?

A partir de un recorrido epistemológico por diferentes corrientes teóricas que han abordado las desigualdades de género y estudios sobre el trabajo de la mujer se pueden plantear posibles vías de interpretación.

El trabajo de la ayuda como trabajo improductivo

Si analizamos la naturaleza y el contenido del trabajo de las mujeres en las organizaciones de intervención social como un trabajo de cuidado y de ayuda al otro, lo podríamos identificar con el ámbito reproductivo aunque su contexto no sea el doméstico. Es decir, se podría reproducir la situación en la que las cualificaciones femeninas (las tareas de cuidados y servicios personales y sociales en nuestro caso) son, en parte, reconocidas como talentos naturales, adquiridos en el ámbito doméstico, como parte del proceso de socialización/construcción de la identidad femenina (Carrasquer, Tornos, Tejero, Romero, 1988).

En este sentido, la participación de la mujer podría ser explicada por la tradicional feminización de "los cuidados", por los condicionantes socioculturales que restringen a la mujer al ámbito doméstico, de la reproducción, por más que produzca en la esfera económico-pública. El Tercer Sector se configuraría como sitio idóneo para el trabajo de la mujer en la medida que está conformado por organizaciones cuyos fines son la ayuda al otro o a sus propios miembros (heteroayuda o ayuda mutua).

El vincular el trabajo de la ayuda y los cuidados al trabajo doméstico (aunque no se realice en la esfera privada), nos sitúa ante la discusión de si es o no un modo de producción, si es productivo o improductivo y si genera valor en el sentido marxista del término.

Desde perspectivas marxistas, el trabajo doméstico de la mujer es considerado funcional al sistema capitalista que necesita asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo, tanto la

actual (el trabajador) como la futura (los hijos). Por contrario, el trabajo productivo sería el intercambiable por capital y generador de plusvalía.

Esta dicotomía entre producción y reproducción, si bien es útil al análisis no da cuenta de la complejidad del trabajo doméstico, ni de la realidad del trabajo de muchas mujeres que *invisiblemente* han participado en alguna etapa de su vida o de forma esporádica en el mercado laboral, pero siempre tipificadas como "amas de casa" y, por tanto, como mano de obra barata, flexible y poco conflictiva, también funcional al capital. En este marco, las mujeres han sido caracterizadas como ejército industrial de reserva, susceptible de entrar o salir del mercado de trabajo según la dinámica del capital en su proceso de acumulación (Harrison 1973).

Pero su trabajo no asalariado, según otros enfoques (Gardiner 1975), no se regiría por la ley del valor considerando que no puede expresarse como trabajo abstracto ni puede identificarse como magnitud del valor, al no existir mecanismos para cuantificar el trabajo socialmente necesario para realizarlo. Mecanismos que buscaron construirse, primero por el movimiento para las ciencias domésticas de principios de siglo en Estados Unidos, trasladando métodos tayloristas al trabajo doméstico (la cocina como cadena de montaje) y luego, en las últimas décadas, en la valorización de la producción doméstica, ya a nivel macroeconómico (cuentas nacionales) o bien en escala microeconómica analizando el reparto de tareas en el seno familiar. La cuantificación del trabajo socialmente necesario para garantizar la reproducción, ha presentado una dificultad no menor que es la forma de asignar valor (precio) al trabajo cuando éste queda excluido del mercado(Duran, 2006).

De modo más extendido se ha buscado medir la cantidad y calidad de tiempo empleado y valorizar dicho tiempo en función de tasas salariales, ya sea mediante el salario que se deja de percibir por realizar esas tareas o bien por el salario que se pagaría a otra persona por efectuarlas. Pero los tiempos *flexibles* en la producción doméstica no son equiparables a los tiempos *estáticos* del trabajo remunerado (aunque hoy esta rigidez pueda ser cuestionada). Otras líneas de análisis persiguen otra forma de medición que deja a un lado la cuantificación del tiempo necesario, intentando valorizar el producto obtenido (Borderías y Carrasco,1994).

Especialistas en la materia nos recuerdan cómo los debates sobre el trabajo doméstico permitieron revalorizar el papel de la mujer en el sistema económico aunque, por referencia al trabajo asalariado, siguió considerándose un trabajo de segunda clase – rutinario, arcaico e improductivo, aunque con valor económico-. Como consecuencia de ello la imagen de las mujeres

en el ámbito doméstico era de un sujeto económico irracional, débil y pasivo que debía incorporar a su trabajo criterios productivistas o luchar por su externalización en el mercado de trabajo, pero para afirmarse como sujeto político debía inscribirse en movimientos sociales que trascendieran lo político. En este marco, el trabajo doméstico, si bien se llegó a valorizar, se consideró de segunda clase y las trabajadoras se perfilaron como poco productivas o como mano de obra sustitutoria (Borderías, 2003).

Si sólo se considera económica toda actividad desarrollada dentro de la esfera mercantil, quienes producen bienes con valor de uso, no son considerados reproductores, siendo su actividad subsidiaria al sistema.

Y esta es la percepción de las mujeres del trabajo que realizan dentro del Tercer Sector, en un ámbito de competencias ¿reproductivas? situado en la esfera pública. Nos situamos ante una realidad de *trabajo socialmente útil*, pero no valorizada en la lógica mercantil.

Pero el reconocimiento de esa utilidad es dada por los propios trabajadores, no por la sociedad: "*Hay mucha población que no se cree que se vaya a cambiar la situación. Si a mi me dicen si con estos chavales, si conseguimos algo con ellos*" (Paloma). Tampoco hay reconocimiento por sus empleadores: "*A nivel político se busca que se sepa que se esta haciendo esto. Porque el resultado ni si quiera van a seguirlo. Importan las memorias, no que se haya hecho o no*" (Olaya) "*A la fundación le da igual si hacemos o no el trabajo*" (Marta).

Y como la falta de reconocimiento se asocia a la falta de productividad como valor en el mercado: "*De toda la vida. No produce, no produce a corto plazo. No es electorable porque a cuatro años no puedes demostrar los resultados. Ni puedes demostrar con cifras no se qué, las cosas van a muy largo plazo y porque los rendimientos son un poco invisibles para los que no lo conocen*" (Olaya). Y esa falta de valor, sitúa a la actividad en un segundo plano "*Todo lo social es precario en general. Cuando hay que recortar se recorta de lo social*" (Paloma).

El programa (centro de día para menores y adolescentes en riesgo) que gestionan las trabajadoras citadas, venía siendo subvencionado por la Comunidad de Madrid quién actualmente lo ha dejado de subvencionar[150]. Desaparece la intervención. Y la reflexión que suscita ante la pregunta de quién va a atender a los menores es: "*¿Y a quién le importa?*" (Olaya)

[150] En el momento en que se realizó el grupo de discusión quedaba aún la incertidumbre de si continuaría o no el programa.

Cualificaciones y competencias femeninas

Desde otra percepción, es factible analizar la idoneidad de la mujer como trabajadora del sector por sus cualificaciones no formales, esto es competencias propiamente femeninas, no reducibles a saberes trasmisibles por aprendizajes formales.

Danièle Kergoat (1978, 1982) en su reflexión sexuada sobre la cualificación obrera, distingue entre "cualificaciones formales" y "cualificaciones no formales", estableciendo diferencias entre las capacidades y competencias reales incorporadas a los puestos de trabajo que, en el caso de los hombres se adquieren normalmente en circuitos formales (escolares o profesionales o cursos dictados en la misma empresa) y, por tanto, se reconocen y retribuyen como cualificaciones. En el caso de las mujeres, éstas aportan competencias que no son reconocidas, no son visibles (ni remuneradas) en tanto se adquieren dentro de la familia o en otros circuitos no formales.

La historia del trabajo de las mujeres esta plagada de ejemplos sobre estas competencias no reconocidas aunque imprescindibles para el desarrollo del trabajo. Por citar un caso, en la investigación de Paloma Candela (1997) sobre el trabajo y la vida de las cigarreras madrileñas, es un claro ejemplo de como el proceso de aprendizaje y de socialización de la obrera se desarrollaba complementariamente entre el ámbito del taller y el del hogar.

No obstante, se asocia a estas "competencias no formales, o femeninas" a una baja cualificación en el ámbito formal, situación que no sería teóricamente comparable con el perfil de las trabajadoras del sector. Las estadísticas – y las biografías de nuestras entrevistadas- nos revelan un "capital humano" formado en los cauces formales, es decir con carreras universitarias, master, etc, que, teóricamente, debería estar igualmente situado en el mercado de trabajo.

Según la teoría del capital humano desarrollada originalmente por Shultz y por Becker en los años 60[151], también dentro de la corriente neoclásica, las personas realizan gastos (sacrificios) para generar en su propia persona un fondo productivo que le proporcione rendimientos futuros. Así,

[151] Shultz, T.W. (1961): " Investment in Human Capital" , The American Economic Review, vol. 51, marzo y Becker (1964): *Human Capital*, Columbia University Press, for the National Bureau of Economic Research, New York. Ambos citados en Borderías y Carrasco (1994).

mediante gastos (sacrificios) en educación, formación, cuidados sanitarios, se invertiría en "capital humano".

Según esta teoría el incremento de la productividad que se deriva de la acumulación del capital humano se traduce generalmente en aumento de salarios. De esta manera, el análisis de las diferencias salariales entre hombres y mujeres se centraría en determinar si se explica por diferencias de productividad (en capital humano invertido) o en preferencia de las personas por determinados empleos. Los primeros autores en aplicar la teoría Mincer y Polarechek (1974)[152] dedujeron que al ser las expectativas de las mujeres distintas a las de los varones en relación a su participación en la población activa a lo largo de la vida, sus decisiones en cuanto a inversiones en capital humano también difieren. Dado que las mujeres acumulan menos capital humano, obtienen salarios menores. Pero éste, no es el caso. Mas bien al contrario. Las mujeres jóvenes suelen estar más formadas que los hombres.

Los supuestos teóricos del "capital humano" no contemplan "las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, ni las relaciones de poder que subyacen en contextos familiares y en la dinámica de las organizaciones, que podrían explicar que algunas profesiones sean consideradas como *masculinas* y otras como *femeninas* incluso cuando requieren una inversión idéntica de capital humano" (Falcão, 2006).

No sólo desde los supuestos del capital humano, se basan en la premisa de una baja calificación en el ámbito formal, los teóricos del mercado dual explicaron la baja remuneración de las mujeres por una menor productividad (menor inversión de capital humano) de la oferta de trabajo. La teoría del mercado dual pone en entredicho la neutralidad del mercado de trabajo y centra la problemática en el análisis de la demanda. Los empleos secundarios (inestables) y de las mujeres y otros grupos "secundarios" serían funcionales al sistema económico al amortiguar las variaciones de la demanda, permitiendo a las empresas beneficiarse de una fuerza de trabajo estable en el sector primario. A su vez, estos empleos secundarios permiten reducir los costes laborales para los empleadores como también realzar el status de los trabajadores primarios.

Otros enfoques proponen la existencia de un "modo de producción femenino" (Ulrike Prokop, 1979)[153] caracterizado por la orientación a necesidades y el cuidado de las personas, un comportamiento expresivo y no instrumental, con soporte

[152] Mincer, J. y Polachek, S., (1974), " Family Investments in Human Capital: Earnings of Women" , *Journal of Political Economy*, vol. 82. citado en Borderías y Carrasco (1994).
[153] Prokop, U. (1978) *Relata o desiderio. L´ambivalenza femenile*, Bologna, Feltrinelli. Citado en Borderías (2003).

afectivo, imaginación, fantasía, espontaneidad, orientación al arreglo de la casa, al cuerpo, al consumo y a la satisfacción del deseo. Este modo de producción sería más adelantado que el masculino en cuanto que estaría orientado a las necesidades y más retrasado en cuanto estaría excluido de la tecnología.

Desde otras líneas de investigación también se ha buscado resaltar la existencia de una cultura de trabajo femenina, cultura generada en el ámbito doméstico y que se traslada al trabajo asalariado. Una cultura que poco tiene que ver con el individualismo, la rutinización y el aislamiento que se asocian al trabajo doméstico, sino que pone en relieve su capacidad de creación de redes de sociabilidad, su creatividad, capacidad de innovación, potencial de humanización, la construcción de una racionalidad y una lógica propia, frente a la *mística masculina de la producción*.[154]

Se ha buscado resaltar la necesidad de socialización de capacidades específicas de las mujeres, cualificaciones y valores que se transfieren al mercado y que deberían ser reconocidos como tales.

Letablier (2007) propone el análisis del trabajo de los cuidados, del *care*, otorgando un lugar económico (un valor) y social (realización del vínculo social) a cierta forma de producción doméstica y, de paso, a las mujeres que siguen siendo sus principales proveedoras. El trabajo de los cuidados comprende al mismo tiempo una responsabilidad material (el trabajo), económica (el coste) y psicológica (el lado afectivo, la emoción, los sentimientos). La especificidad del trabajo del *care* consiste en el hecho de que se trata de una labor dependiente de lo relacional, sea dentro o fuera de la familia.

Esta importancia de lo relacional, de los sentimientos y de la confianza en el cumplimiento del trabajo del *care* ha propiciado investigaciones[155] que resaltan la existencia de una ética del care, componente de la identidad de las mujeres.

"*El trabajo este requiere mucha sensibilidad que no todos los hombres tienen pero las mujeres sí suelen tener*" (Eduardo).

Según señala Borderías (2003) el estudio de la complejidad de los trabajos de los cuidados, han proporcionado riqueza heurística dado que criterios como los de cualificación,

[154] Ver Borderías, C. (1993), Entre líneas. Trabajo e identidad femenina en la España contemporánea, Barcelona, Icaria.

[155] Marie-Thérèse Letablier (2007) resalta los trabajos de dos investigadoras norteamericanas: Nancy Chodorow (1976), *The reproduction of mothering*, Berkeley, University of California Press y Carol Guilliga (1982), *In a Different Voice, Psychological Theory and Women´s Development*, Cambridge, Harvard University Press.

productividad y competitividad no eran operativos. Buena parte de las cualificaciones requeridas en este ámbito eran "inmateriales". De esta manera, la cultura de los trabajos de cuidados, una cultura desarrollada por mujeres, no es vista ya sólo como hándicap, sino como lugar de competencias y de saber, como un referente capaz de generar modos de trabajo y de organización alternativos.

No obstante, que sea un trabajo de mujeres incide especialmente en la precariedad laboral que supone. Estamos hablando de mujeres calificadas en el sector formal y, también, en el informal, de mujeres con competencias específicas, que se reconocen como válidas pero no en relación al mercado. Como afirman Pilar Carrasquer y Teresa Torns (2007), el subsector de los servicios a las personas al ser un territorio femenino por excelencia es, por consiguiente, un territorio de empleo eminentemente precario. Además apuntan que la cierta tolerancia con la que se acepta su existencia está sustentada, en buena medida, por el escaso reconocimiento social que merecen estas tareas.

La feminización del sector basada en que la mujer tiende a lo social se sostiene en el mismo discurso de las trabajadoras "Lo social antes era trabajado por el voluntariado, las iglesias, la asociación de vecinos, pero hablando lo social en lo amplio, los ancianos siempre los cuidaban las mujeres, a las madres, a las hijas. En casa siempre les tocaba" (Paloma).

De esta manera, se puede analizar la precariedad del trabajo en el sector como algo vinculado al género de los trabajadores, en dónde el trabajo de la mujer aparece condicionado cultural y epistemológicamente a puestos del segmento secundario del mercado siguiendo "la tendencia general de ´secundarización´ de los mercados de trabajo que son progresivamente feminizados, secundarización perceptible en el sentido del incremento de la eventualidad, de la alta rotación y de la descualificación. En este sentido, las mujeres han sido así históricamente familiarizadas con las formas de un trabajo flexible, episódico, complementario o no reconocido que, finalmente fue *naturalizado* como algo propio" (Oliva y Camarero, 2005: 4).

"*Yo creo que nos sentimos todas profesionales pero parece que somos hermanitas de la caridad y que para nada, para nada*" (Paloma).

En el discurso de las mujeres se percibe esa naturalización del trabajo de la ayuda como algo propio, como también la precariedad como algo propio, "los bajos salarios" es la respuesta que la gran mayoría de los trabajadores del sector ofrecen ante la pregunta de porqué trabajan más mujeres. No obstante, se defiende la necesidad de la retribución económica:

"*aquí tengo claro que vengo a trabajar por dinero que es lo que no se entera nadie*" (Paloma). No son "hermanitas de la caridad". Son mujeres profesionales, ejerciendo una profesión.

La naturalización del *trabajo femenino como trabajo de ayuda* responde a una racionalidad propia de la lógica de la producción capitalista que evidentemente esta muy enraizada y cuesta romper. Tal y como lo analizó Susana Narotzky, donde el trabajo del hombre, es el trabajo principal, productivo, *no natural* y que tiene un precio. "Como el `trabajo´ se asocia con el `dinero´ y el `dinero´ son los ingresos de la familia y el hacer `dinero´ es la responsabilidad del `cabeza´, cualquier miembro que contribuye a la `tarea común´ y no es cabeza de familia está automáticamente `ayudando´, cualquiera que sea la suma monetaria de su contribución (...)O sea que cuando las mujeres trabajan en el `hogar´ están `ayudando´ y cuando son asalariadas siguen `ayudando´, cualquiera que sea la suma monetaria de su contribución (...) el trabajo de la mujer es siempre una ayuda" (Narotzky, 1988:150).

Y es ayuda, siguiendo a la autora, por cinco razones: 1. porque en la división sexual del trabajo no le ha tocado a la mujer el trabajo principal, su lugar `natural´ es el ámbito doméstico; 2. es ayuda porque complementa los ingresos principales del cabeza de familia; 3. porque su incursión en el mundo del trabajo productivo es circunstancial, discontinuo en el tiempo dado que debe atender a su función procreadora-socializadora-mantenedora; 4. es ayuda cuando las relaciones de producción se imbrican en relaciones de parentesco y vecindad; 5. es ayuda porque gran parte del adiestramiento femenino para soportar tareas repetitivas, monótonas y habilidades manuales se adquiere dentro del grupo familiar, como algo "natural" (Narotzky, 1988).

Si bien, como señalábamos, las mujeres que trabajan en el Tercer Sector están formadas, la metáfora del *trabajo es ayuda* adquiere dimensiones significativas dado que en el imaginario colectivo, no son mujeres formadas, son "hermanitas de la caridad", o bien la percepción de la sociedad indica que no hay trabajadores remunerados en este sector, que no hay "trabajo" sino "solidaridad". Aquí el trabajo es ayuda, sobre todo, porque no está socialmente reconocido como trabajo y el "contenido" del trabajo remite al ámbito doméstico, a la función procreadora-socializadora-mantenedora propia de la mujer.

La feminización del sector

Que existan ocupaciones estigmatizadas como propiamente femeninas (dependientas, secretarias, limpiadoras, empleadas del hogar, maestras, cocineras, enfermeras, peluqueras, etcétera) y que el Tercer Sector sea susceptible de ser catalogado como femenino por el tipo de labor que supone, por el trabajo de los cuidados, no explica –solamente- por qué la predominancia de la mujer en este sector se circunscribe a las etapas de "transición" (de 23 a 29 años) y "productiva" (de 30 a 55 años). De hecho, en los registros de voluntariados, en las otras dos etapas, la de *formación* (de 16 a 22 años) y la de *utilidad social* (jubilados y prejubiliados) la proporción de hombres y mujeres se equipara, siendo, incluso, más hombres (según la fuente de la estadística).

Es precisamente en la etapa de ingreso al trabajo y la etapa productiva donde prima la mujer por su situación de desventaja en el mercado de trabajo que acoge con mayor facilidad a los hombres. Estos recurren al sector, principalmente, en la juventud o cuando ya han sido expulsados del mercado de trabajo. En efecto, estamos ante un escenario de mano de obra *menos preferente* donde se pone de manifiesto el arraigo y la amplitud de la discriminación de género. Discriminación que no sólo afecta a la naturaleza y contenidos de las tareas y que está demasiado presente todavía en la configuración del mercado de trabajo. De hecho si se comparan las tasas de paro de los universitarios por sector de estudios, la tasa de desempleo femenina está por encima de la masculina, prácticamente en todas las ramas de actividad, tanto en las carreras feminizadas como en las que tienen una presencia masculina predominante. [156]

Volviendo a la etapa de *utilidad social*, donde señalamos se equiparaba la participación de hombres y mujeres (sobre todo voluntarios), se considera interesante el trabajo de Julio Pérez Díaz (2003) sobre la feminización de la vejez en el que sostiene que la distribución de roles productivos y reproductivos está dejando de tener al sexo como eje, para articularse en torno a la edad. Si bien el retraso y la rapidez con que culmina la modernización sociodemográfica española hacen convivir actualmente una constelación sumamente heterogénea de generaciones cuyo reparto de funciones no sólo está orientando las transformaciones del lugar social de la vejez, sino también la de los géneros. Los cambios de género no se dan sólo en las mujeres jóvenes. *Los hombres también se feminizan, pero en la vejez*. Esta hipótesis podría ser una de

[156] Véase en op. Cit. *Cuadernos de información sindical: El empleo en España. Su evolución desde 1996 a 2003 y los efectos de las reformas laborales*, nro: 52, 2004 de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, el cuadro titulado " La discriminación laboral de las universitarias" con datos de 2003. (pág. 16)

las explicaciones sobre la alta participación de hombres *mayores* en este sector, aunque consideramos que la razón más extendida seguramente sea la necesidad personal de seguir siendo "población activa".

En resumidas cuentas, se puede considerar que la feminización de la solidaridad o del Tercer Sector se explica, en buena parte, por la pervivencia de un mercado de trabajo claramente discriminatorio hacia la mujer tanto en el acceso, en el tipo de puestos que ocupan (las mujeres se concentran en las categorías profesionales más bajas, teniendo más dificultades que los hombres para promocionarse y desarrollar una carrera profesional) como en los salarios que perciben (cobran un salario medio por hora que representa el 75% del recibido por los hombres). Además, entre las mujeres tiene una mayor incidencia la temporalidad, la rotación laboral y el empleo a tiempo parcial (CCOO, 2004).

Bajos salarios, trabajo a tiempo parcial, alta temporalidad y rotación, tareas descualificadas, etc., componen el cuadro de las características más comunes y recurrentes de los sectores y/o actividades feminizadas como hemos visto de forma muy cercana a la investigación en los estudios de caso sobre las trabajadoras rurales de Castilla- La Mancha y las teleoperadoras de los *call centers* argentinos[157]. Estos aspectos y la problemática que conllevan, están presentes también en las organizaciones del Tercer Sector y afectan no sólo al personal remunerado sino también al personal voluntario entre cuyas motivaciones – manifiestas o no – pueda estar la de conseguir un empleo remunerado.

Ahora bien, el hecho de que la incorporación de la mujer en el mercado laboral presente mayores escollos que la de los hombres, explica la predominancia de mujeres en la etapa de "transición" (de 23 a 29 años) en tareas de voluntariado como una estrategia precaria más para encontrar trabajo, en un sector más *amable* para la mujer.

En la etapa "productiva" (de 30 a 55 años) el predominio de la mujer entre los voluntarios también responde a la lógica

[157] "Jóvenes, esposas, madres y trabajadoras... Mujeres de hoy en las zonas rurales manchegas" (por Aurora Galán y Mª José Díaz) y "Deslocalización del trabajo y conformación de nuevas identidades laborales: los agentes telefónicos de los call centers offshore en Argentina" (por Andrea del Bono, con la colaboración de Mª Noel Bulloni), son otros dos de los estudios de caso que se han desarrollado, al igual que el nuestro, en el marco del Proyecto TRABIN II: *Escenarios e vida y trabajo en la 'sociedad de la información': jóvenes, mujeres e inmigrante,* dirigido por Juan José Castillo (2004-2007). Véase un avance de los resultados de la investigación de Andrea del Bono en su artículo: "Deslocalización extraterritorial de empleos del sector servicios. Sentidos y transformaciones del trabajo", en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 56, invierno de 2006, pp. 3-32.

discriminatoria del mercado de trabajo. Según datos del año 2003, la tasa de actividad femenina era del 55,5%, mientras que la de los hombres se situaba más de 25 puntos por encima, en el 80,9% y la tasa de paro femenina era el 15,9% el doble que la de los hombres (CCOO, 2004). Si bien en los últimos tiempos las mujeres se han ido incorporando intensamente a la actividad laboral, han tenido más dificultades que los hombres a la hora de encontrar un empleo. Muchas mujeres que por la maternidad abandonaron – o pospusieron su ingreso- al mercado laboral, cuando desean retornar se encuentran en una situación de gran desventaja al tener un currículum "desactualizado". El voluntariado puede ser planteado en esta etapa como una estrategia de (re)ingreso al mercado de trabajo, como en la etapa anterior, o bien como el paso de la mujer a la esfera pública, como un modo de salir del aislamiento del ámbito privado.

En definitiva, la feminización del sector (tanto en el caso del trabajo asalariado como el voluntario) estaría evidenciando una segregación real y no una mayor integración, ni mucho menos expansión, laboral de las mujeres. Segregación que se origina retrospectivamente, es decir, mirando hacia las trayectorias formativas, a la orientación de los estudios. No sólo las carreras laborales son las feminizadas, también lo son las universitarias o de formación profesional. Siguiendo a Bertrand Russell *"Mientras la economía trata acerca de cómo la gente elige, la sociología trata acerca de cómo la gente no tiene elección".* No se puede hablar de un determinismo de tipo de estudios realizados a tipo de puestos de trabajo alcanzados en determinados sectores, pero sí existe una "clara alineación". Lo interesante sería preguntarse por las causas que inducen a hombres y mujeres a sus *orientaciones vocacionales*.

Lejos de visiones idílicas, todo apunta a que nos encontramos, más bien, ante una realidad que reproduce y refuerza algunos aspectos consustanciales a la división de tareas y actividades en función del sexo. Situaciones que conducirían a una *socialmente inducida* participación de las mujeres en este sector.

Mano de obra flexible o flexibilizada

"*Es cierto que es un sector que tiene una presencia femenina altísima, altísima (...) Lo que sé por mucha gente amiga con las que he podido hablar que valoran la posibilidad de trabajar en un sector que les gusta y que les permite flexibilidad horaria y que están dispuestos a que haya una persona a medio tiempo. Eso en otro sitio te dicen no, yo*

necesito una persona a tiempo completo. Si a ti te interesa a medio tiempo, tu no me interesas..." (Juan).

Esta lectura de la flexibilidad de los puestos de trabajo, muy extendida en el sector, se sitúa de lleno en el núcleo del discurso (de la "mística") de las ventajas de la mano de obra flexible: o lo que es lo mismo: *mano de obra femenina contratada a tiempo parcial* sin capacidad de elección o con muy escasas alternativas de empleo en otras condiciones más favorables. *"Tienes que ver si hay contratos de veinte horas porque las ONG las imponen o hay contratos de veinte horas porque hay personas con ganas de comprometerse en la ONG que por opciones personales, por su maternidad, por su visión de la familia o lo que sea no pueden meterse en más o no quieren o no tienen otra opción"* (Director de una ONG profesionalizada[158]).

Y en esta mística de las mujeres y la flexibilidad, uno de los tópicos más arraigados es pensar que la jornada a tiempo parcial representa para la mayoría de las mujeres una modalidad de trabajo elegida porque permite conciliar la vida familiar con la vida laboral. Un tópico identificado desde hace más de una década por intelectuales feministas y que Margaret Maruani, entre otras, demuestra que es estadísticamente falaz: El trabajo a tiempo parcial no es más frecuente entre las mujeres de una edad comprendida entre los 25 y los 49 años. En la mayoría de los países de la Europa de los Quince, las mujeres mayores de 50 años son las que conocen las mayores tasa de trabajo a tiempo parcial. En los datos que refleja para el caso Español (del año 1996), es incluso mayor el porcentaje de jornada parcial para mujeres menores de 25 años que para las que se sitúan en la franja de los 25 a los 49 años (Maruani, 2002:111-112). Y dentro del Tercer Sector, aunque sólo disponemos de datos de entidades de cooperación al desarrollo[159], comprobamos que, siguiendo las estadísticas europeas, quiénes menos poseen jornada reducida son quienes están en la franja de edad entre los 25 y 45 años. Los menores de 25 años son quienes más se "benefician" de esta modalidad.

Lo que las estadísticas sí constatan es que "hablar de ´tiempo parcial´ equivale a hablar de mujer" (Maurani, 2002:108). Según la autora ninguna otra forma de empleo tiene una connotación tan claramente sexual. Esta forma, además está asociada a la temporalidad como la mayoría de los contratos que se realizan en el Tercer Sector (aunque no hay estadísticas de ello). No hay más que ingresar al portal www.hacesfalta.org y realizar una búsqueda de empleo remunerado (en el caso de los trabajos

[158] Entrevista realizada al Director de una ONG profesionalizada de Cooperación al Desarrollo (marzo 2007).
[159] Datos extraídos del Informe de la CONGDE sobre el Sector de las ONGD 2005. Pág.56. Los datos no están diferenciados por sexo.

de voluntariado son tan indefinidos como el trabajador disponga) para constatar, en las características de "Duración de Contrato" que se delimitan por meses o hasta fin de proyecto (que también tendrá una duración –financiación-) limitada.

No podemos saber si la práctica de la jornada reducida es imposición "estructural" o solicitud del trabajador o la trabajadora, pero, desde luego es posible constatar que conlleva muchas veces situaciones de precariedad y de bajos salarios. Pahl cita a Roberts: "El trabajo a tiempo parcial...parece haber estado disponible cuando fue requerido" y sigue el análisis explicando como, gracias a este tipo de trabajos, también descendieron los salarios en la zona (Pahl: 2000: 104).

En el desarrollo de la investigación y en nuestro largo recorrido por múltiples y diversas organizaciones hemos encontrado discursos revalorizando la *bondad* del sector hacia las mujeres, la facilidad de las jornadas reducidas y de las bajas maternales (¡obligatorias por ley!), como el que sigue: "*La dignidad de las personas es muy importante, que los derechos son importantes. Aquí por ejemplo en esta oficina somos siete personas a tiempo completo. Hemos tenido en este año tres bajas por maternidad, tres bajas en un año en un equipo de siete en otra empresa salen por la puerta y si te he visto no me acuerdo. En cuatro años hemos tenido siete bajas por maternidad en un equipo de siete y aquí no se ha movido nadie. Al contrario se han dado todas las facilidades del mundo para que la gente pudiera tener una baja por maternidad adecuada y una reincorporación estupenda"* (Director de una ONG profesionalizada).[160]

O bien discursos estructurados en torno a la falta de recursos en general, a situaciones de "quiebra" por la *perversidad del sistema de la subvenciones* públicas que transfieren los recursos una vez ejecutados los proyectos, práctica que supone para las ONG sin respaldos (es decir, las barriales), el endeudarse y pagar intereses que nadie les cubre, situaciones que llevan a "*Tenemos supuestamente más dinero, más actuaciones, pero menos estructura. Tenemos cada vez menos profesionales. No tenemos dinero para salarios. Después de doce años de trabajo, estamos pagando los intereses de las subvenciones que nos dieron y que, como eran "amateurs" los que fundaron esto, hoy estamos en problemas. Los intereses no los paga nadie, así que redujimos plantilla. Todos estamos con reducción de jornada pero con la misma carga de trabajo"*

[160] Entrevista realizada al Director de una ONG profesionalizada de Cooperación al Desarrollo (marzo 2007).

(Directora de Entidad Barrial[161]). En esta ONG trabajan actualmente 6 mujeres, con reducción de jornada, gestionando diversos proyectos, financiados en un 90% por subvención pública, y el trabajo las desborda. "*Es que no puedo. Físicamente no puedo estar en dos lados a la vez. La omnipresencia no existe*" (Directora de Entidad Barrial). Y su posibilidad concreta de conciliar la vida personal y la laboral, es decir en este caso claramente forzada reducción de jornada, que si bien no es real, en teoría la liberaría por las tardes, en lugar de liberarla la ata aún más a su trabajo, porque no llega..... "*Es un toma y un dar. Pero yo acuesto al niño y me siento en casa en el ordenador porque pienso que luego no me va a dar tiempo*" (Directora de Entidad Barrial).

No sólo la muchas veces *teórica* jornada parcial da cuenta de la flexibilidad propia de las trabajadoras del Tercer Sector. Otro indicador serían los horarios que adoptan que pueden ser en cualquiera de las 24 horas que tiene el día, según el colectivo con el que se trabaje. Como en el caso de Marta "*Para compatibilizar mi trabajo con mis hijos fue muy difícil, tuve que buscar una guardería con mis horas porque no todas se acomodan a mis horas, porque ellos creen que a las 3 de la tarde todo el mundo ha salido del trabajo y yo estoy empezando. Muy mal. Es muy difícil compaginar todo. Porque la que más se mueve para compaginar todo soy yo y no mi pareja." (Marta).* Este testimonio nos recuerda que, dado que estamos hablando de una mayoría femenina y de una sociedad en donde la mujer normalmente se sigue encargando de la "compaginación familiar", la flexibilidad exigida, supone importantes condicionamientos familiares o de redes vecinales: "*conseguí que siempre alguien pueda buscar al niño*" (Marta).

También la flexibilidad de la temporalidad. Se sabe que se trabaja por proyecto, que es menos que decir "por obra y servicio" como suele figurar en los contratos aunque, como afirma Benlloch (2007) no sería una figura legal en función de la nueva jusprudencia[162]. Las obras y servicios en realidad nunca

[161] Entrevista realizada a la Directora de una ONG Barrial de Cooperación al Desarrollo (junio 2007).

[162] Como señala Pablo Benlloch (2007) sobre la aplicación de los contratos de obra y servicio: " la existencia de la subvención se considera ahora, como un elemento no decisivo, ni concluyente por sí mismo, para legitimar la validez de la contratación temporal. Así, se afirma con rotundidad que `del carácter anual del plan, no puede deducirse la temporalidad de la obra o servicio que aquel subvenciona, pues se trata de una concreción temporal que afecta exclusivamente a las subvenciones no a los servicios básicos que se financian´. En apoyo de esta nueva posición ha influido, sin duda, el artículo 52, e) del Estatuto de los Trabajadores. que, al reconocer como causa objetiva de extinción del contrato de trabajo la pérdida o insuficiencia de la consignación presupuestaria o de otro orden de los planes o programas que no tengan una financiación estable de financiación, está reconociendo que la financiación en sí misma no puede ser causa de la temporalidad de la relación (...) Condicionar la temporalidad del contrato de obra o servicio determinado a la duración de una concreta subvención, supone transformarlo

se acabarían en este sector, pero lo que es más efímero son los recursos, se acaban los proyectos, es decir, sus subvenciones. Los trabajadores pueden estar contratados para una actividad "X" que tenga una duración de quince días, un mes o de un año y en ese plazo se acabará su contrato, cumpla o no sus objetivos de "reintegración", "cuidado", "formación", "atención psicológica" o lo que fuera. Por esto los voluntarios son un recurso tan apreciado, si están *comprometidos*: "*El voluntario fijo nos salva*" (Directora de Entidad Barrial).[163]

La flexibilidad supone que pueda haber tiempos de largas jornadas (remuneradas o no) o de jornadas parciales o de vacíos totales de financiación hasta que se justifique el proyecto, el financiador vuelva a pagar y, entonces, el trabajador podría volver a reintegrarse. O también está la posibilidad de seguir trabajando (remunerado y con contrato) pero que algún mes no perciban salario...: "*Tenemos meses peores. De enero a abril, ahora, son meses buenos porque estamos cobrando el trabajo hecho el año pasado. Así que estamos, bueno, muy bien, cobramos todos los meses, todas esas cosas, pero cuando llega julio o agosto, ya no tenemos dinero. Cobramos pero tarde. Hay retrasos de nóminas de meses*" (Directora de Entidad Barrial).

Estamos, pues, ante situaciones de profunda incertidumbre y vulnerabilidad, de flexibilidad total para el trabajo. Y en este punto concreto de la reflexión, recordamos la problemática identificada en una investigación anterior sobre el trabajo de las mujeres en el manipulado de cítricos en la Comunidad Valenciana, donde la flexibilidad de las mujeres recaía no sólo en la temporalidad del trabajo (después de la cosecha) sino también en las jornadas interminables donde lo más traumático para las mujeres era no saber a qué hora acababan su jornada laboral, ni si al día siguiente las llamarían para trabajar, entre otras cosas, para preguntarnos si hay límites en la flexibilidad laboral y a qué relaciones de poder/dominación responde la flexibilidad de los trabajadores del Tercer Sector.

La problemática identificada en el caso de las mujeres "entre naranjas" las relaciones de poder que subyacen son absolutamente tipificables si desenmascaramos la "*desvalorización social* del trabajo del almacén (que) ha favorecido la *naturalización* de una situación de trabajo y con ella un conjunto de prácticas *invisibles*, indignas, excluyentes y discriminatorias para las mujeres" (Candela y Piñón, 2005a:129). Y con ello se evidencia la resistencia de formas de dominación clásicas enraizadas en la oposición

en otra figura contractual – su duración ya no es incierta– que, hoy por hoy, no tiene encaje entre los contratos temporales regulados legalmente" (Bellonch, 2007).

[163] Entrevista realizada a la Directora de una ONG Barrial de Cooperación al Desarrollo (junio 2007).

masculino/femenino, donde los hombres eran los jefes y las mujeres las empleadas (aunque fueran marido/mujer o padre/hija) en un sistema productivo agrocomercial muy endogámico. Diferencias además avaladas en las tablas salariales defendidas por los sindicatos.[164]

Y en el caso concreto del Tercer Sector, ¿a qué relaciones de poder/dominación responde la flexibilidad de las trabajadoras que trasciende el tiempo (y a veces también el espacio) del trabajo, que no se sabe ni cuándo se cobra? ¿Se trata de una subordinación a un mercado de trabajo que ha *naturalizado la desvalorización social del trabajo* en general? O que ha *naturalizado la desvalorización social del trabajo de los jóvenes y, particularmente, de las mujeres*? ¿O es porque se trata del sector de la "ayuda", de los "cuidados" vinculado tradicionalmente al ámbito reproductivo, doméstico, no monetarizado, de la mujer, y que, por tanto no debería estar remunerado?

¿Nos situamos, entonces, ante el paso del "patriarcado privado al patriarcado público" como señala Pérez Orozco? Según esta autora, la redistribución que actualmente se está produciendo del trabajo de los cuidados en el seno del colectivo femenino, es atribuible a diversos procesos entre el que señala una redistribución por clase y etnia "directamente vinculada a la compra de servicios en el mercado, tanto a través de empresas (y del Tercer Sector) como mediante la contratatación directa de servicios domésticos. Esta redistribución supone que el reparto desigual del trabajo de los cuidados está pasando, en parte, de ser intrafamiliar a ser interfamiliar, manteniéndose la relevancia de género" (Pérez Orozco, 2006:237). El trabajo de los cuidados seguiría siendo una cuestión de género, pero escaparía de las relaciones de dominación domésticas.

¿Qué sucede, entonces, con los que trabajan en cooperación al desarrollo? ¿Se trata del mismo caso? Aquí, las situaciones de invisibilidad del trabajo son semejantes, el perfil de mujeres jóvenes es aún más acentuado, pero en principio no sería una esfera tan nítidamente vinculada a "los cuidados". Pero en cooperación al desarrollo, si bien contamos con una mayor diversificación de profesionales (arquitectos, ingenieros, médicos, etc.) son igualmente preponderantes las profesiones sociales (sociólogos, ciencias políticas). Pero el hecho de que el contenido de trabajo no se relacione tan directamente con lo reproductivo (aunque pueda vincularse con otra estigmatización femenina como es la tarea asistencial de las "mujeres de la

[164] Esta investigación formó parte del anterior Proyecto de Investigación TRABIN " I" también dirigida por Juan José Castillo, cuyos principales resultados se recogen en la publicación: Castillo, J.J. (2005), *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Buenos Aires, Miño y Dávila

caridad") y que esté nutrido de profesionales de diversas ramas, obliga a ahondar en las causas que responden a ¿porqué son más mujeres?

Y en este punto y a raíz de este elemento comparativo, se plantea una posible respuesta más: estamos ante una mayoría femenina por una cuestión de *legitimidad*.

Como se ha hecho hincapié el voluntariado es el trasfondo legitimador de este sector, inducido y fomentado tanto por las propias organizaciones como por el estado. El carácter altruista del trabajo realizado le asigna valor (reconocimiento social) pero se trata de un valor que se promulga contrario a la "lógica del capital". La raíz de este reconocimiento social estaría en la valoración del trabajo de ayuda al otro sin perseguir lucro, idealizando el trabajo voluntario (gratuito). Esta imagen idealizada de ausencia de lucro diferenciada de la tiranía del mercado, que legitima a las organizaciones del Tercer Sector, impone una cultura de donación, donde la salarización de los trabajadores es en algunos casos cuestionada o donde se justifican bajos salarios en aras de la solidaridad.

Esta imagen signa el trabajo en este sector, signa las aspiraciones retributivas. Como señalan dos entrevistados: "Además las mujeres estudian más cosas vinculadas a lo social en general y saben que aquí no se gana mucho dinero. Cuando decides estudiar algo vinculado a lo social ya descartas lo de ganar mucho dinero" (Eduardo) Y la justificación "ética" de porqué no van a ganar mucho dinero: "No se pueden pagar más salarios. Si lo hicieras seguramente estas convirtiéndote en una consultora. No me parece mal, pero hay una fuerte reacción en contra, social, de que sea así" (César).

La ideología y valores materialistas (la búsqueda de lucro), cuestionados en el imaginario simbólico de este sector, podrían representar connotaciones negativas en la construcción de las identidades femeninas, donde los valores socialmente transmitidos refuerzan una idea de maternidad, donación gratuita, cuidado del otro, etc. Y esta podría ser una respuesta de peso a porqué las mujeres son más proclives a aceptar la cultura de *ausencia de lucro* social e institucionalmente impuesta en este sector. De esta forma se institucionaliza la precariedad/discriminación del trabajo de la mujer.

Y así, toda reivindicación salarial repercute en una mala imagen del trabajador, que persigue el lucro, que es un "pesetero", por querer cobrar más de 997 euros, por una jornada completa y después de trabajar en la institución durante 9

años: "*Como que eso era una cosa muy de pelas, ellos estaban por encima de eso*" (Olaya).

Diferencias de género en las trayectorias laborales en el mundo de la solidaridad

Hemos trazado dos trayectorias[165] de ingreso y trabajo en el sector que podemos calificar de ejemplares, en el sentido de recoger *estrategias típicas* de acción social. Escogimos un hombre y una mujer de aproximadamente la misma edad y de un mismo ámbito de trabajo (cooperación al desarrollo). Ambos siguieron largos y entreverados caminos para acceder a un puesto de trabajo remunerado.

El tuvo mejor *suerte.* A pesar de que trabajó dos años como voluntario en Venezuela y que cuando llegó a España, en un primer momento – aunque en teoría tenía un empleo remunerado – no le pagaron, finalmente logra acceder a varios puestos de trabajo (realiza constantes cambios por diversas entidades y consultoras buscando posicionarse mejor) "dignos" (con nómina, seguridad social, etc).

Ella está más formada que él (master, doctorado) y domina dos idiomas extranjeros. Pero tuvo *peor suerte*. A pesar de que también estuvo fuera de voluntaria para ganar la experiencia necesaria y de haber estado haciendo otros trabajos precarios en España (siempre "en negro" y para costearse el Master), como diversos voluntariados en España que también le han supuesto hasta organizar un seminario internacional desde su propia casa (la de su madre) y después de varias promesas de futuras remuneraciones, finalmente accede a un puesto de trabajo.

El no descarta irse del sector. Quiere aumentar sus ingresos y no ve alternativas dentro. *"No estoy cerrado a trabajar en otros sectores. No lo sé. Ahora, en estos momentos mi preocupación es, tengo una novia, me quiero casar con ella y quiero formar una familia y mantenerla"* (Francisco).

Ella está contenta. Le acaban de hacer un contrato "E*s por cuatro meses, por excedencia de producción y mi sueldo...cobro netos 590 euros, por ocho horas diarias"* (Teresa). Cuando haya revisión de sueldo espera dejar la casa de su madre e irse a un piso compartido.

Las diferencias de *suerte* que existen entre ambas trayectorias seguramente respondan a múltiples factores y condicionantes. Pero es muy probable que el género sea una categoría de

[165] Las trayectorias pueden leerse en el ANEXO b. Trayectorias Tipo.

análisis, clave /determinante para entender la experiencia diferencial de ambos jóvenes. Es evidente que estos jóvenes respondieron con estrategias diferenciadas en el proceso de formación/laboral y bajo lógicas diferentes de actuación, predisposición, flexibilidad, adaptación que responden a representaciones culturales de lo femenino/masculino y de cuál es el horizonte esperable de cada uno de ellos.

Ambas trayectorias coinciden y se enmarcan en el imaginario cultural y las representaciones de género que identifican representando, incluso en la actualidad, al hombre como productor/proveedor y a la mujer como reproductora, con todas las discriminaciones y relaciones de dominación que este binomio implica. No obstante, es de suponer que en el mercado de trabajo de la solidaridad, sensibilizado en relación a las "desigualdades del mundo" exista una preocupación por el posicionamiento de la mujer en la sociedad. La preocupación, de hecho, es palpable en el discurso, aunque no pareciera plasmarse en políticas concretas que garanticen un mercado de trabajo no discriminatorio.

María Antonia Ribas (2005), en su investigación sobre el trabajo de la mujer en la economía social plantea dos hipótesis a comprobar: si las entidades de economía social corrigen las desigualdades laborales por razón de sexo o, por el contrario, si las reproducen. Tras su análisis concluye que más que corrección, existe una reproducción del esquema de discriminación laboral por sexo del mercado de trabajo español. Constata la existencia de segregación horizontal (por contenido de tareas), así como vertical (la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en jerarquía piramidal).

En efecto, la presencia de las mujeres en posiciones de poder dentro del Tercer Sector es mínima, máxime cuando estamos hablando de un sector netamente femenino. Esta situación es otra de las contradicciones – y no menores- del Tercer Sector. En las entidades de cooperación al desarrollo[166], el 65% de los puestos directivos están ocupados por hombres, mientras que sólo el 35% por mujeres, cuando el 74% de los trabajadores son mujeres. Es decir, los escasos hombres que trabajan en el sector, están en puestos de dirección.[167]

Al indagar sobre los factores que inciden en que las mujeres continúen ausentes de los puestos de dirección, permaneciendo alejadas de la toma de decisiones, encontramos pocas novedades: ¿el peso de la dominación de género?, ¿una voluntad personal y motivación explícita de renuncia a asumir responsabilidades?,

[166] Fuente CONGDE 2005.

[167] No se cuenta con estadísticas sobre las ONG de intervención social pero seguramente se pueda constatar una proporción similar.

la consideración, para muchas mujeres, de otras prioridades laborales que apuntan a estrategias de búsqueda de más calidad de tiempo de trabajo, o acaso, también influya la deuda pendiente de la falta de empoderamiento femenino, especialmente en un sector donde está mal visto ganar dinero, competir...

Probablemente influyan todas las explicaciones mencionadas cobrando especial relevancia tal y como se señala en el punto anterior, de un problema de legitimación profundamente arraigado en el sector: ¿Están mal vistas las aspiraciones profesionales en el caso de las mujeres? ¿Es *ilegítimo* que una mujer ocupe una posición de poder y que, por tanto, perciba un salario mayor, sobre todo en un escenario que penaliza el lucro?

En cualquier caso, también en el Tercer Sector, las mujeres siguen tropezando con esas barreras invisibles que les impiden acceder a puestos directivos que Dominique Meda conceptualiza dentro de la problemática del "techo de cristal" (Meda, 2002: 24).

Por su parte, el estudio de Sandra Demas Moreno (2008), en su estudio sobre las desigualdades de género en las ONG de cooperación al desarrollo, no sólo pone de manifiesto la existencia de desigualdades en temas de género (los hombres acceden por "redes informales"), sino también constata una falta de conciencia de esta discriminación por mantenerse un discurso igualitario. Las desigualdades se hacen sutiles y, con ello, invisibles. Cuando se producen discriminaciones directas y evidentes es más fácil la reacción, ya por estar prohibidas legalmente, ya por poder formarse un consenso social en contra de las mismas.

Frente a la invisibilidad, la "sutileza", las posibilidades de reacción, de concienciación son mucho menores.

En definitiva, el Tercer Sector no está demostrando ser un contexto favorable para una integración *por igual* de las mujeres, ni un mercado de trabajo *humanizado*, es decir, alejado de las normas de empleo capitalistas. Hay iniciativas, hay sensibilización, hay un discurso y una actuación en contra de las situaciones de desigualdad, injusticia, discriminación, etc. de los otros. Sin embargo, se echa en falta un esfuerzo decisivo que comience por mirar hacia dentro, hacia las propias organizaciones y sus protagonistas, exigiendo con contundencia en el cumplimiento *en casa* de las actitudes y valores que se pregonan.

Sin posibilidad de ambición y sin reconocimiento social

Por último, nos preguntamos por las preocupaciones y motivaciones de las protagonistas de este sector: ¿Qué les atrae a las mujeres del trabajo voluntario y remunerado en el Tercer Sector?. Lo primero, conscientes o no, para las más jóvenes (en el ciclo de "transición"), representaría una puerta de entrada al mercado de trabajo... ante una ausencia evidente de otras vías laborables o profesionales de inserción, si bien, hay que añadir, otros "atractivos": el que sea un trabajo "solidario" (su naturaleza o condición "filantrópica"), unas expectativas de empleo más "conciliador", que valoran especialmente las mujeres en la "etapa (re)productiva", en el sentido que les va a permitir compaginar con menor riesgo y esfuerzo su presencia en el ámbito familiar, otra concepción del tiempo de trabajo y de ocio, entre otras contraprestaciones que afirman encontrar, etc.

Esas expectativas de un empleo más conciliador, si bien muchas veces son certeras ("llamas un día que estas mala y no puedes ir, y las otras ya saben, ya voy yo y hago tal, hay mucha solidaridad" Olaya), no siempre se condicen con las reales situaciones de trabajo donde la flexibilidad se demanda más a la mujer, en lugar de ser requerida por ésta al centro de trabajo. Flexibilidad de horario, de duración del trabajo, de tipo de contrato, de periodicidad de pago, etc.

Respecto a las expectativas sobre el contenido del trabajo, sobre su naturaleza solidaria o filantrópica, aquí sí se encuentra un discurso unificado, unívoco respecto a trabajar en algo que se considera placentero, en algo en lo que se cree (o casi, para el caso de los que trabajan en cooperación al desarrollo, donde los discursos son menos entusiastas).

> *"Isabel: Yo no cambio de trabajo porque me creo lo que hago. Me creo y me lo lucho. Vamos, con quién me lo tenga que luchar. Con mi familia incluso.*
>
> *Marta: Pero para estar aquí te tiene que gustar. Tienes que creerte lo que haces. Porque, si no, a los dos días te vas*
>
> *Olaya: Te tiene que gustar y dar con un equipo guay. Yo el aguantar tanto tiempo aquí con unas condiciones laborales x y con unas broncas laborales, porque desde que he entrado he estado con unas broncas laborales, continúas pero continúas. Es porque el trabajo me gusta un montón y también porque el equipo me gusta. Ya tenemos nuestra maneras, te facilita mucho el trabajo, nos entendemos, tienes unos*

objetivos que das por hecho con tanto tiempo de trabajo." (grupo de discusión)[168]

Y se asume que este "trabajar en lo que me gusta" es una condición propia de las mujeres, tanto como ser "un salario complementario". Los hombres, al corresponderles el lugar del salario principal, no podrían permitirse esa situación. "Es que yo creo que a los chicos por ahí aguantan más trabajar en algo que no les guste, que nosotras. Así también culturalmente, tienen asumido que tienen que trabajar y, por ahí, buscaron algo más o menos a fin, pero, no sé. No se plantean tanto eso de esto a mi no me gusta, no soporto a este, yo me largo de aquí, sabes..." (Olaya).

Pero el trabajar en lo que "me gusta" no significa que no exista precariedad en las relaciones laborales, "mal ambiente". No obstante, se logra traspasar esa frontera y quedarse con el "beneficiario" o "usuario", con quiénes se trabaja, con quiénes se construye esa labor relacional. Los que trabajan en cooperación al desarrollo ese vínculo es más lejano, debilitándose el compromiso y, con ello, se presenta una mayor rotación de los puestos de trabajo.

El revés de esa situación de "placer" laboral, que se considera desde el discurso insalvable es que se trabaja en "*campos como poco ambiciosos en lo que es poder, dinero, status, y nosotras es como que somos poco ambiciosas en ese aspecto"* (Paloma).

Se plantea que existe una falta de ambición por parte de la mujer, ambición a nivel de proyección laboral y económica también.

> *"Paloma: Yo creo que los chicos buscan más estabilidad, no lo sé, o idealizan menos, no lo sé, pero si que es cierto que a mi me da la sensación que el género masculino no se anda con chuminadas.*
>
> *Olaya: Es que este trabajo tiene un techo muy claro. Sabes que vas a cobrar toda tu puñetera vida una mierda y bueno. O te apañas medianamente con eso, pero como seas una persona...un pelín...que necesite zapatos o tal, tienes que buscarte otro trabajo."* (grupo de discusión)

Pero la pregunta es si se trata de una falta de ambición "natural" o socialmente condicionada o, al menos, institucionalmente fomentada.

[168] Grupo de discusión realizado en junio de 2008 conformado por trabajadoras de una misma entidad encargadas de un centro de atención de menores de un barrio de Madrid.

Y este debate posterior, es elocuente al respecto:

> *"Olaya: Pero lo que no es lógico, es que llega un chico, y a coordinador, que acaba de llegar este, que hay un puesto de coordinador, pues para el chico.*
>
> *Paloma: Me parece que no son puestos para envidiar...*
>
> *Olaya: Es verdad, pero a los demás no se les ofrece. Otra cosa es que digas tu, no lo quiero, pero no te lo ofrecen."* (grupo de discusión)

La selección institucionalmente naturalizada de los puestos de coordinación recaen, principalmente en los hombres. Y también es significativo que cuando se pregunta porqué no hay mujeres en el Comité de Empresa, algunas mujeres empiezan a argumentar por la falta de interés de la mujer en esos temas "muy de pelas" o de "reivindicaciones", pero luego, en la charla se pone de manifiesto que para ser del comité tenías que tener contrato anual, ser fijo, situación en la que sólo estaban contadas mujeres. [169] Los hombres son los que poseían, normalmente, contratos anuales. Es decir, hubiese sido prácticamente imposible que una mujer estuviese en el comité, no por no querer, sino por no poder. Pero la imagen que se construye es la del desinterés, la de falta de ambición.

Pero la situación más estigmatizante que viven es la falta de reconocimiento social de su trabajo. Falta de reconocimiento que parte de lo institucional y llega a la sociedad, a sus amigos y familias.

"*Estamos en una situación, en la que estamos indefensas, la mayor parte. Por el tema que los padres, las personas cercanas, igual el ser funcionario es como que te da una estabilidad...y no es lo mismo las personas que trabajamos aquí en una actuación socieducativa que en un centro escolar. Ante eso, nosotros defendemos lo que hacemos, pero no se entiende bien en qué trabajas...son adolescentes, ¿pero en un colegio? No ¿Eres docente? No, soy psicóloga. ¿Eres orientadora? No, tampoco. Dices "un programa socioeducativo" y no lo entienden. Es difícil entender nuestro trabajo, como se trabaja con subvenciones es algo que puede desaparecer mañana. Y de hecho la cosa esta ahí"* (Olaya).

No se entiende el contenido del trabajo y la situación de precariedad en la que se encuentran acentúa el degradamiento social del valor de su trabajo. Sienten "vergüenza" por sus condiciones laborales. "*Es que tu le dices a la gente que te*

[169] Se recuerda que la forma de contratación de estas mujeres es de 11 meses. Todos los años las despiden y, si han continuidad en el trabajo (en la financiación) las vuelven a contratar.

despiden todos los años, y te dicen: ¿Pero qué haces ahí? Sabes. Es un poco vergonzoso el tema. La gente me dice porqué no te vas de ahí una vez. Y es como que si estuviera acomodada en un sitio, que no es eso, es que en unas condiciones así y que no te rebeles..."(Olaya).[170]

Como se ha señalado, se percibe que desde la administración no se reconoce el trabajo, no se valora lo que hacen. La lógica mercantil, prima en lo social, el abaratamiento de costos hace que se degrade no sólo las condiciones de trabajo sino también a los trabajadores al punto de ya no ser necesarios, de no ser ya valorizada su formación, experiencia y trayectoria. El programa que estas mujeres gestionan, centro de día para menores y adolescentes con problemas de fracaso escolar, la Comunidad de Madrid lo "reemplaza" por otro que se denomina PROA[171]. Desde la memoria institucional se sigue atendiendo al colectivo, pero se pasa de una atención de toda la jornada por profesionales, a una atención de dos horas por personas que no se requiere que sean profesionales...

> *"Paloma: Es un programa de acompañamiento escolar, donde en dos horas se hacen los deberes con los chavales.*
>
> *Marta: Y lo puede dar cualquiera con que tenga una titulación de bachillerato.*
>
> *Olaya: Lo que pasa es que lo de los PROA sale mucho más barato, claro, pones a unos chavales que a lo mejor están en el instituto ...por las tardes dos horas con un mínimo de formación y ya. Abarata. Sabes, aunque hayan acabado y estén estudiando, abarata."*
>
> *Paloma: Desde el centro educativo ya nos exigen que hagamos eso. Pero lo que pasa es que los chavales lleven los deberes hechos no significa nada, no significa una mejora en ellos, no significa que sepan. Tenemos que pelearnos con muchos frentes.*

[170] Olaya y sus compañeras tienen un contrato laboral por 11 meses. No cubre el mes de agosto. Las despiden y, si hay trabajo, en septiembre las vuelven a contratar.

[171] El Plan PROA (Programas de Refuerzo, Orientación y Apoyo), es un proyecto de cooperación territorial entre el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte y las Comunidades Autónomas, que pretende abordar las necesidades asociadas al entorno sociocultural del alumnado mediante un conjunto de programas de apoyo a los centros educativos. En la página web del Ministerio de Educación se describe el perfil de los "profesionales" a cargo de la intervención: "El acompañamiento lo realizan *monitores acompañantes*, que son preferentemente estudiantes (ex-alumnos, estudiantes universitarios,...). Son seleccionados por su madurez y sentido de la responsabilidad, pero sobre todo por su capacidad para conectar bien con los chicos de entre 10 y 13 años, de forma que éstos los vean como compañeros mayores que se preocupan por sus necesidades y no como profesores o personal del colegio." Página web consultada en octubre de 2008: http://www.mepsyd.es/educa/jsp/plantilla.jsp?id=1121&area=proa

Pelearnos con el centro educativo es lo normal, como a las familias, hay que decirles cuatro cosas, vale, con el chaval, también. Pero de pronto que la administración no sepa lo que hacemos, no es que no sepa, ...

Olaya: No le importa." (grupo de discusión)

Y el problema es como este desinterés a nivel del Estado trasciende y llega a la sociedad, a los amigos y familiares, los que no reconocen el trabajo:

"Paloma: Y no tiene estatus. Este trabajo no tiene estatus.

Olaya: Y eso, bueno.

Paloma: Trabajas con lo más....

Olaya: Eso ya lo doy por hecho (RISAS)

Isabel: No hay reconocimiento social

Paloma: No....

Olaya: Más bien al contrario. Pensarán: "esta pobre estará ahí porque no tiene otra cosa..." (RISAS)

Paloma: Efectivamente. Si vas a garantía social o a compensatoria, que ya eres funcionario, ya hay como estatus, ya te ven con mayor estabilidad, con una protección, pero en esto....por eso yo no le doy muchas explicaciones a mi familia. (RISAS)" (grupo de discusión)

La pregunta es si esta falta de reconocimiento social del trabajo, influye en que sea un sector feminizado, en que sean las mujeres las que puedan tolerar esa situación que, desde luego, enaltece a otras con mayor estabilidad laboral, con más hombres. Como señala Castel "El trabajo permanece como referencia dominante no sólo económicamente, sino también psicológica, cultural y simbólicamente, hecho que se comprueba por las reacciones de aquellos que no tienen trabajo". Así, su trabajo no conlleva las "prestaciones" que psicológica, cultural y simbólicamente, deberían poseer estas mujeres profesionales. Sólo cuenta con su lado coercitivo, con la relación salarial, si la hay, no gratificante, "vergonzante", aunque luego la labor que se realiza sí resulte placentera.

El grupo de discusión, se despide diciendo:

"Marta: A ver si luego nos puedes decir porqué trabajamos aquí, porqué aguantamos...

Isabel: Si somos masoquistas, si hay algo por ahí, por debajo, a ver si se lo puedo explicar a mi madre algún día...

Paloma: A ver si nos han minado mucho la autoestima como que valemos menos de lo que valemos, a ver si los hombres, solo por serlo tengan el terreno ganado" (grupo de discusión)

Trabajo de mujeres, vinculado con lo relacional pero en la esfera pública, bajo una relación salarial (con *suerte*), menospreciado desde la lógica mercantil, sin reconocimiento, "valor" social. Se "aguanta" por que es bonito, porque hay una autoestima socialmente minada y un imperativo de ser poco "ambiciosas", por una falta de posibilidades para serlo.

La estructura es estructurante, condiciona a los actores y las representaciones sobre los mismos. Así, las mujeres muchas veces no pueden reconocer que no pueden competir para puestos de mayor jerarquía o de mayor prestigio, porque en este sector también persisten las representaciones del trabajo femenino y del trabajo masculino, donde el trabajo de la mujer es considerado como *ayuda* (Narotzky,1988).

Las relaciones de género son elementos constitutivos de las estructuras y de las prácticas de las organizaciones. "Las organizaciones constituyen un lugar en el que se construyen y se reconstruyen las imágenes de la masculinidad, de la feminidad y de las identidades subjetivas de género" (Wajcman, 2005:197). Esta autora, en relación al trabajo de la mujer en el sector servicios, señala que ese "trabajo no está reconocido ni remunerado porque se basa en lo que las mujeres son y no en lo que hacen" (Wajcman, 2005:198-199).

Pero esta situación *desventajosa* de la mujer en el mercado laboral, tal y como ya lo planteaba Narotzky en 1988, se vincula a su posición dentro del grupo doméstico. "La desvalorización de las cualificaciones femeninas y de los sectores mayoritariamente ocupados por las mujeres se explica por las relaciones establecidas dentro de la familia y no en el lugar de trabajo" (Wajcman, 2005:195). La vida doméstica sigue definiendo la vida laboral de las mujeres, pero no en tanto elección personal, en tanto que signifique que las mujeres dan prioridad a su rol doméstico y dejan en segundo plano su empleo remunerado. No se trata de elecciones personales sino más bien de condicionamientos estructurales.

"EL capitalismo y los hombres (...) se apoyaban en el trabajo no remunerado de las mujeres. No sólo el trabajo de las mujeres está influido por la esfera doméstica, la relación de los hombres con el trabajo también se ve afectada por sus responsabilidades domésticas y su privilegiada posición en la familia" (Wajcman, 2005:193).

En esta línea se sitúa la consideración sobre el "valor" del trabajo en el sentido antropológico y ético que plantean Hirata y Kergoat (1998) donde el trabajo del hombre pesa socialmente más que el de la mujer, aunque se trate del mismo trabajo. "En todas partes y en todos los tiempos, el `valor´ distingue el trabajo masculino del femenino: la producción `vale´ más que la reproducción, la producción masculina `vale´ más que la femenina (incluso cuando son idénticas entre sí)" (Hirata y Kergoat, 1998:142).

Estamos ante un tipo de trabajo relacionado con el cuidado, con un tipo de trabajo no reconocido socialmente, tal y como lo analiza Arlie Hochschild (aunque centrado en el cuidado de niños): "El escaso valor que se atribuye al trabajo de cuidar no resulta de una ausencia ni de su simplicidad o facilidad. Antes bien, el valor decreciente de la tarea de cuidar niños resulta de una política cultural basada en la desigualdad" (Hochschild, 2008, p. 283).

Pero lo que se pone en evidencia en el análisis de la precariedad del trabajo en este sector a la luz de "lo que el género desvela" es que más allá que el *contenido* de la tarea sea menos valorado, la división sexual del trabajo, no sólo es a nivel de diferenciación de tipos de trabajo (trabajo de hombres y trabajo de mujeres, como sería el del Tercer Sector) también la división es jerárquica: el trabajo de un hombre "vale" más que el de una mujer (Danièle Kergoat, 2000) y por ello se explica la desproporcionada presencia de hombres en puestos de dirección en este sector donde trabajan, mayoritariamente, mujeres. Y son mujeres formadas, no "naturalmente" sino "académicamente".

Los testimonios de los entrevistados no hacen más que constatar el refuerzo de los roles sexuados en el sector.

CUARTA PARTE. UN BALANCE SINTÉTICO

CONCLUSION

Se confunde la vocación con el voluntariado y es diferente.
Como tengo vocación y no le pido mucho
a la vida a nivel económico y sé ser feliz sin tanto,
trabajo en lo que me gusta y ya está.
Pero al final te das cuentas que si tu
no tienes unas condiciones dignas de trabajo,
no puedes sostener esto en el tiempo. (Eduardo)

A modo de conclusión hacemos un balance sintético de los diversos ejes de análisis que han sido abordados en la investigación en busca de la comprensión de un mundo del trabajo, que en el imaginario social no se termina de reconocer como tal pero en el que se desarrollan historias de vida y trabajo en condiciones no siempre ideales, aunque rodeadas de un halo idílico llamado solidaridad, voluntariado, cooperación.

Consideramos que es significativo que estemos ante la configuración de un mundo de trabajo que es reciente, cuya historia si bien podría remontarse a una larga data, la realidad de la configuración de las organizaciones no gubernamentales de intervención social y de cooperación tal y como se han vertebrado, responde a un proceso de la historia reciente de España. Sus inicios pueden situarse en la transición política hacia la democracia a finales de los años setenta, consolidándose en la década de los ochenta y viendo su expansión en los años noventa. En la actualidad, nos encontramos en la fase de institucionalización del sector (Rodríguez Cabrero 2003), donde la gestión privada de los servicios públicos y sociales se está consolidando y el rol de las organizaciones de intervención social entra en competencia con la creciente empresa privada que también se configura como gestora de servicios.

Este mundo del trabajo, "generador neto de empleo", como fue repetidamente augurado, se ha configurado como generador neto de trabajo, más que de empleo y, generalmente, de empleo precario.

Y la constatación más nítida del análisis pero menos desarrollada desde los estudios sociológicos del sector: este mundo de trabajo se ha configurado básicamente como de trabajo y empleo femenino. ¿Por qué se feminiza un sector? ¿Por qué la tendencia que se constata en las organizaciones (aunque

carecemos de estadísticas generales) es progresiva: cada vez hay más mujeres ingresando en las entidades, estudiando en los programas de posgrado del sector?

Para comprender este mundo del trabajo, nuestro planteo metodológico ha sido un doble abordaje que permita comprender las dinámicas organizacionales pero también las trayectorias de vida y trabajo, y la correlación que existe entre ambas unidades de análisis.

Hemos comenzado contextualizando históricamente la labor de las entidades, trayendo al debate las formas históricas de preocupación por lo social, el surgimiento del estado de bienestar y su crisis: la "vasta y persistente campaña de acondicionamiento mental, cuyo mensaje es la muerte del estado protector" (Casado, 1986: 11).

El surgimiento del Tercer Sector que, como se ha puesto en relieve, ha adquirido una importancia económica significativa, en el mundo y en España, debe entenderse en el marco de la democracia, claro está, y del progresivo desmantelamiento del Estado de Bienestar y de la "privatización de servicios" o traspaso de competencias a la sociedad civil y luego también al mercado.

Cuando ya no existe la seguridad de que el hombre pueda ser sostén de su familia (por medio del salario y los beneficios sociales), ni de que la familia – léase la mujer - se ocupe del bienestar social de la misma (el trabajo doméstico y la atención de niños y ancianos), ni la familia como tal sea una institución *eterna* (aumento de separaciones y divorcios), sumado a las dificultades de los jóvenes para acceder al mercado de trabajo, la *estabilidad* de la ecuación del bienestar, ya no es –de la misma manera-, posible. La estructura de necesidades y de riesgos se ha transformado.

Las organizaciones del Tercer Sector atienden cada vez más las necesidades emergentes, la cuestión social, instituyéndose como "redes de tutela", renovando las antiguas instituciones de beneficencia, buscando adoptar posturas más progresivas, menos paternalistas, pero que, en el trasfondo de su accionar, su rol transformador, se ve limitado, atomizado, por los términos en los que se plantea su labor.

La problemática de la pobreza se traduce, en el caso de las entidades abocadas a la intervención social, a la problemática de la exclusión. Así, lo que se persigue es la inclusión, la "normalización" de determinados colectivos con los que se trabaja, y en donde en los discursos de los trabajadores y en los discursos institucionales de las entidades (y también de investigadores sociales), perduran aún vestigios del enfoque

culturalista de la pobreza donde, a fin de cuentas, los pobres – y aquí los excluidos- lo son por cuestiones más personales que estructurales. Salvo ejemplares actuaciones, la tónica general de trabajo es más paliativa que preventiva. Existe una falta de capacidad para abordar las causas de la pobreza y una tendencia a la "atomización" de las problemáticas sociales. Como señala Castel: "*Esto podría resultar del discurso sobre la exclusión: a fuerza de repetir la letanía de la falta, ocultamos la necesidad de analizar positivamente de qué se compone la falta. Esto, por una razón de fondo: los rasgos constitutivos de las situaciones de "exclusión" no se encuentran en las situaciones mismas*" Castel, 2004:23).

Se ha buscado definir el rol de las entidades de cooperación al desarrollo, que con frecuencia también pierden la capacidad de actuar contra las causas de la pobreza, abocándose al desarrollo de comunidades concretas mediante una estrategia de implementación de "proyectos", de intervenciones a nivel micro en la que puede desdibujarse la capacidad de incidencia a nivel macro.

En definitiva, se podría plantear que mediante las formas de actuación que hoy desarrollan las ONG –sin querer generalizar y salvando las debidas excepciones-, estamos retrocediendo a los primeros pasos del Estado de Bienestar, centrándonos más en la idea de seguridad que en la de igualdad.

Y sobre esa idea de seguridad es a la que hoy tiende a orientarse la intervención social y la cooperación al desarrollo, seguridad ante la amenaza, social e individual, que puede suponer "la exclusión", la "inmigración" (y también la amenaza terrorista) para el mantenimiento del orden social. Estamos ante "un mundo desbocado, un mundo en el que se ha perdido el control de las fuerzas del cambio social" (Giddens, 1998:5), donde el individualismo, la sensación de riesgo (Beck), el desanclaje de los sistemas sociales (Giddens, 1994) caracterizan el ethos de nuestra época.

Pero se trata de un "riesgo" que se hace cada vez más palpable a la sociedad moderna. Los medios de comunicación han puesto en los ojos de todos las condiciones de vida de las sociedades pobres y también de las ricas, donde en algunos casos, sólo media un muro o un estrecho. El paradigma de desarrollo cambia por el de "codesarrollo" que puede ser entendido de muy dispar manera, como el desarrollo conjunto del "aquí y del allí" o bien como el "mejor no vengan" a compartir esta riqueza.

Volviendo al mundo del trabajo en la solidaridad, ha sido necesario volver a preguntarse qué es trabajo y qué es empleo, porque la actividad voluntaria en un contexto formal con una utilidad colectiva, no es "voluntariado" sin más. Ante la

necesidad de revisar el concepto de trabajo, se ha retomado el libro de Ray Pahl *Divisions of labour* (1984) y sus renovadas lecturas (Taylor, 2004).

La intención no era, desde luego, una exploración académica sobre la conceptualización del trabajo, sino, más bien, desde obras fundamentales y sus nuevas lecturas reflexionar, sociológicamente, sobre aquella actividad que se realiza de modo voluntario pero que tiene un fin y una utilidad y, además se realiza en un contexto organizacional, en un espacio público aunque carece – al menos en teoría – de un ingreso como contraprestación. Sólo si se considera todo el trabajo y no sólo el empleo asalariado se pueden explicar las características de la actividad laboral dentro del Tercer Sector.

Para ello, a partir de las estadísticas que se disponían y de una inmersión en el sector, en las entidades, en sus formas de organización y en los relatos de sus directivos y trabajadores, analizamos el contenido y el contexto del trabajo, tanto del remunerado como del voluntario, para llegar a concluir que, salvo excepciones, el contenido del trabajo suele ser el mismo entre quién realiza la tarea de modo remunerado que el que la efectúa de modo voluntario.

Las excepciones existen, son numerosas y, de hecho, signan al sector, pero éstas normalmente se pueden explicar por el contexto organizacional (el tipo de organización en la que se inscriben) o bien –y también- por el ciclo de vida de la persona. Es decir, un joven en formación, en una entidad compleja, seguramente realice un voluntariado "puro" de colaboración, unas horas por semana, con menores en riesgo social, jugando a la pelota. Este perfil, de "participación" es, de hecho, significativo en el sector y el que emerge como imagen del voluntariado, del voluntario ideal, cargado de connotaciones simbólicas idealizantes, que, como se ha puesto de manifiesto, se configura como trasfondo legitimador del Tercer Sector. Es una seña de identidad del conjunto del sector, que trasciende a las personas, significando la labor general que realizan las entidades.

No obstante, no todas las organizaciones cuentan con "voluntarios", ni lo hacen en el mismo grado. Planteamos que la idílica imagen del voluntario fomentada desde las entidades, no es neutra, invisibiliza todo aquel trabajo voluntario que realizan sobre todo mujeres en etapa de *transición* y *productiva*, como una estrategia más de ingreso al mercado laboral. Y esta situación es también generalizada en el sector, conocida pero no cuantificada y, sobre todo, no suficientemente revelada.

Como se ha analizado y demostrado, en muchas ocasiones el trabajo voluntario se convierte en un "puente hacia el empleo" y esta estrategia es normalmente "condenada", para no "ensuciar la imagen del voluntario" como aquel ser idealizado, solidario, que no persigue el "vil metal". Y de esta manera se impide que sea reconocido el derecho de los jóvenes trabajadores que pueden pasar hasta años trabajando sin remuneración, sin aportes sociales y, sobre todo, sin posibilidad *moral* de reclamar nada.

Se configura, así, "*un mundo del trabajo bajo tensión, que se aleja frecuentemente de las promesas de emancipación de la economía social y solidaria que supone encarnar*" (Hély y Simonet, 2008:21).

Por un lado se han analizado las motivaciones de los actores relativas a su trabajo voluntario (incluyendo en el estudio a personas que contaban con un empleo) para descubrir estrategias que no son necesariamente explícitas, conscientes o intencionales aunque existe la posibilidad de que sí lo sean. En ese explorar el porqué de la ayuda, en "si la generosidad que guía el voluntariado es tal" (Béjar, 2001) se descubren motivaciones que trascienden la disponibilidad de tiempo libre (donde se sustenta el discurso oficial) y alcanzan las motivaciones religiosas, la búsqueda de grupo, de crecimiento, de satisfacción personal (propio del altruismo indoloro de Lipovetsky), como también la proyección profesional para aquellos que contaban a la par con un empleo (ganar aptitudes, capital relacional, etc.) o, simplemente, y coincidentemente con todos los que no tenían empleo en el momento de realizar el voluntariado, en la aspiración al ingreso del mercado de trabajo "formal".

En el análisis de las trayectorias de las personas que trabajan en el sector se ha puesto de manifiesto, también, que todas comenzaron con una experiencia de "trabajo voluntario". Y se ha seguido el hilo a estas trayectorias, que, en una búsqueda de progresión, cambian de trabajo, cambian de contexto formal de trabajo, es decir, transitan de organizaciones más pequeñas a otras de mayores dimensiones o bien, retroceden en este camino, en búsqueda de mejorar sus condiciones salariales y de empleo. Otro "salto" posible, es pasar de trabajar en la intervención social en España a la cooperación al desarrollo. El camino inverso también supone, una progresión pero a nivel de ingresos, de ocupar cargos de mayor jerarquía, etc.

De esta manera se ha constatado nuestra hipótesis de *la existencia y correlación de configuraciones organizacionales y conductuales –que corresponden a determinadas etapas del ciclo vital- típicas.* Es decir que se puede hacer constar una relación entre las diferentes etapas del ciclo vital de los

trabajadores y la dinámica de participación en estructuras organizacionales distintas, donde es clave el análisis de la composición por sexo de los recursos humanos de las organizaciones, como con el tipo de trabajo que realizan: voluntario o remunerado. Y también se pueden detectar factores típicos de cada organización que pueden condicionar su estructura de recursos humanos.

Ahora bien, en todas las trayectorias de los trabajadores, y se ha dedicado un capítulo entero a ello, se plasman las precarias condiciones de trabajo que priman en el mundo de la solidaridad. Condiciones que, se considera, pueden ser tan degradadas por todos los factores externos que se señalan como las formas de subcontratación de la administración, pero también por la presión que realiza el "ejército de reserva" de miles de voluntarios dispuestos a trabajar sin retribución económica a cambio (y muchos en búsqueda de empleo). Así, confirmamos la hipótesis de que el voluntariado se constituye como mano de obra –no barata – *gratuita y que abarata* el resto de los puestos de trabajo asalariados del sector.

El trabajo de los voluntarios para las organizaciones de mayor envergadura significa aumentar su capacidad de tener mayor cobertura de actuación. Para el caso de las entidades más modestas, también significa un potencial aumento de cobertura pero que acaba arraigando una cultura gerencial de supervivencia. Se fijan metas, resultados que no son acordes a su plantilla, careciendo de solvencia para responder ante las constantes fluctuaciones del personal voluntario. De esta manera, a la par que se acentúa la profesionalización del sector, existe una importante recurrencia a prácticas informales, que se traduce en un aumento del trabajo precario.

Así lo entienden muchos trabajadores, como Eduardo: *"Entonces, por ejemplo, los de mi fundación dicen que son muy buenos, porque contratan a alguien para que entregue las ayudas. Que en Cáritas las entregan voluntarios. Entonces, claro, uno tiene que estar agradecido de tener un empleo. Agradecido" (Eduardo).* El voluntariado puede abaratar y condicionar cualquier reclamo, posicionando al trabajador que lo hace en "*mala persona*" como la hacen sentir a Olaya (trabajadora entrevistada) cuando indica a la entidad que su nómina esta mal hecha, que le pagan menos de lo convenido.

En el hecho de trabajar con los pobres, con los excluidos, en el mundo de la solidaridad, en que el hecho de ser solidario, en la imagen de ese voluntario idealizado, se legitima la precariedad, los bajos salarios. Y se trama un engranaje perverso para el trabajador. No se trata "sólo" de unos trabajadores comprometidos con la producción, de unos trabajadores *fluidos* para los que el empleador no tiene ninguna

atadura pero los quiere implicados e interesados en su trabajo (Castillo, 1998b). No sólo se requiere el compromiso con su trabajo concreto, sin ningún compromiso de "fidelidad" por parte del empleador, se requiere un compromiso "con la causa", con el "otro" (usuario/beneficiario) por una cuestión *moral*.

Ahora bien, ¿Cuál es el perfil de los trabajadores del mundo de la solidaridad? ¿Quiénes son los que acceden a esa trama perversa, a esas *precarias condiciones laborales moralmente legitimadas*?

Son mujeres. Son mayoritariamente mujeres y mujeres jóvenes las trabajadoras de este mundo de la solidaridad.

Y aquí las constataciones más significativas: *el comportamiento del mercado de trabajo explica la participación en el Tercer Sector*. En el mundo de la solidaridad los perfiles de los trabajadores coinciden con los "recursos" *menos preferentes* del mercado de trabajo: jóvenes, mujeres y personas de más de 55 años. El interrogante planteado es si estamos ante un sector residual, si estamos ante trabajadores *residuales*, *marginales* o, políticamente hablando, *menos preferentes*.

Y en el marco de esta constatación es donde se indaga sobre la feminización del sector. Pareciera ser (tristemente) evidente que, porque estamos ante un *sector residual*, estamos ante un *sector feminizado* y en tendencia creciente a ello.

Históricamente se ha justificado la desigual valoración del trabajo de las mujeres porque éstas no tenían acceso a la cualificación institucional que, en origen, proporcionaban los gremios. En consecuencia, su trabajo era menos cualificado y relegaba a la mujer a tareas secundarias de menor complejidad, prestigio, etc. En la realidad que analizamos, la "descualificación" formal no puede actuar como base para la discriminación laboral. Estamos ante mujeres formadas en igual o mayor medida que los hombres. La persistencia de los roles sexuados en el trabajo (y también en el hogar), el principio de jerarquía donde el trabajo del hombre pesa más que el de la mujer (Hirata y Kergoat, 1998), necesita ser revisado. ¿Cómo se explica hoy la pervivencia de la segregación sexual del empleo, de las discriminaciones que afectan a las mujeres?

Desde diferentes corrientes y tradiciones epistemológicas se ha intentado dar respuesta al porqué de la feminización, si el trabajo de la *ayuda*, del cuidado, es trabajo improductivo, si las mujeres cuentan con un capital humano menor, con otras competencias o cualificaciones o bien si han naturalizado como propio el ámbito de la ayuda, del contacto con el otro y se han identificado en un rol no lucrativo (en el ámbito *femenino* de la reproducción) convirtiéndose, de esta manera, en *presa*

perfecta en el perverso entramado que se mencionaba. *Su socialmente condicionada falta de ambición económica, las sitúa como trabajadoras ideales que puedan aceptar "las reglas morales" establecidas donde el lucro reviste un importante carácter peyorativo.*

Y es clave el análisis de esta "socialmente condicionada" falta de ambición, porque, como se ha puesto en evidencia, lo que las mujeres no tienen, no es falta de ambición, *de lo que carecen es de la posibilidad de esa ambición.* La falta de posibilidades responde a un proceso de socialización diferenciador de género, pero también a trabas concretas en los centros de trabajo donde se da un lugar privilegiado a los hombres. Es a ellos a los que se les ofrece los puestos directivos, es a ellos a los que se les da la posibilidad de reivindicar sus condiciones salariales, ser miembros del Comité de Empresa, porque son los que, en mayor medida, tienen contratos indefinidos.

Es la *estructura estructurante*, al decir de Pierre Bourdieu (1997), la que en gran medida condiciona la percepción, el modo en que se aprehende la realidad y también que se reproduce en la proyección que las trabajadoras hacen de sus probabilidades, de su futuro laboral. Como se ha plasmado en el análisis realizado, las relaciones de género son elementos constitutivos de las estructuras y de las prácticas de las organizaciones. Persisten las representaciones sexuadas del trabajo donde lo femenino se considera ayuda, representaciones vinculadas a la posición de la mujer dentro del grupo doméstico.

Que la mujer siga asumiendo la carga del *trabajo reproductivo*, no responde siempre a *elecciones personales*, ni significa que carezca de la preparación y cualificaciones necesarias para ocupar los puestos de trabajo. No obstante, en el imaginario colectivo persiste la desvalorización "productiva" de la mujer ante su rol "reproductivo". Desvalorización que permitiría justificar bajos salarios, jornadas parciales y *flexibles* ("contratos de género") que, muchas veces sitúan a las mujeres al límite en el intento de la conciliación laboral y familiar. "Las mujeres que viven en régimen de doble presencia, aunque no todas por igual, no logran conciliar sino acumular una mayor carga total de trabajo; tienen menor tiempo libre, y demandan más tiempo para sí mismas" (Torns, Borràs, Carrasquer, 2004:112).

El contenido del trabajo en el Tercer Sector, como trabajo de servicios, trabajo de ayuda y cuidado, apela a las "cualidades femeninas", al "talento natural", respondiendo a una cultura de identidad de género donde la representación del trabajo femenino como ayuda persiste en una dimensión ideológica, desvalorizando, así, su trabajo.

Como hemos señalado, las identidades subjetivas de género son elementos constitutivos de las estructuras y de las prácticas de las organizaciones. El Tercer Sector, a pesar de haberse conformado en un espacio teóricamente diferenciado, en una nueva economía social que busca alejarse de una concepción capitalista y patriarcal del mundo, no ha podido – al menos de momento – escapar a las tradicionales imágenes de la masculinidad y de la feminidad.

La opcionalidad relativa por parte de las mujeres de empleo y voluntariado en el *residual* mercado de trabajo del mundo de la solidaridad, se convierte en una realidad enormemente rentable para las entidades receptoras de esta fuerza de trabajo. Como señala Judy Wajcman, "hasta que no se entienda que la segregación de los empleos en función del sexo es una forma institucionalizada de discriminación contra las mujeres, se seguirá pensando que las mujeres eligen profesiones `femeninas´" (Wajcman, 2005:194).En este sentido se considera que la feminización del Tercer Sector es un indicador del desequilibrio y la discriminación que afecta a las mujeres en el mundo laboral. Y más aún, el hecho de que los cargos directivos de las organizaciones estén ocupados en mayor medida por hombres cuando éstos son una contada minoría dentro del sector, evidencia la división sexual del trabajo en su interior bajo un principio jerárquico donde el trabajo del hombre vale más que el de una mujer (Kergoat, 2000).

Ahora bien, volviendo a las precarias condiciones laborales que el sector brinda a sus trabajadores, en la investigación se ha indagado en las estrategias organizacionales de las entidades del mundo social, en el ámbito corporativo, con la finalidad de ampliar la mirada, con la intención de que la lectura no sea un reproche a las organizaciones como gestores deficientes y opresores. Más allá que esta situación pueda existir en algunos casos, no tiene porqué responder a una voluntad organizacional. Por ello se han analizado sus formas de organización del trabajo y cómo los modelos de financiación, inciden sobre las anteriores y sobre la precariedad laboral general del sector.

Las entidades se encuentran en una encrucijada entre su filosofía y sus formas concretas de actuación, entre la racionalidad solidaria y la impronta de la lógica empresarial, encrucijada favorecida por las formas de financiación establecidas por el estado. Formas que generan la necesidad de las entidades de endeudarse para poder asumir sus compromisos, deudas cuyos intereses no se contemplan financiar y que, las entidades en una ingeniería financiera, deben asumir. Y es en la *forzada flexibilidad de las trabajadoras* donde normalmente repercute ésta mala gestión, descontando horas, acortando jornada, suspendiendo pagos, etc.

Pero pareciera ser que no se vislumbran visos de cambio. La alta heterogeneidad y la dispersión del sector que se trasluce en la atomización de las intervenciones, no favorece un diálogo común entre las organizaciones, más allá de que nos situemos ante un sector que representa lo *participativo*. Esta falta de encuentro no favorece la posibilidad de que exista una "incidencia política" donde se luche para una mejora de las condiciones de contratación.

Ejemplo de ello es la frustrada experiencia de firma de un convenio colectivo que regule las condiciones de los trabajadores del sector, propuesta de convenio que surge en el año 2000 a raíz de la movilización de unos trabajadores. En el largo proceso de negociación las patronales han ido surgiendo, aunque la mayoría no existía como tales. Sobre todo su creación se produce ante la inminencia de la firma del convenio, para poder impugnarlo. Los entramados políticos e intereses propios de los sindicatos tampoco facilitaron la integración, la unificación del sector. Pero para que se puedan mejorar las condiciones de los trabajadores y de gestión de las organizaciones también, es necesario que se genere un encuentro entre la patronal y también los sindicatos.

En este escenario es difícil pensar cómo prosigue la ecuación del bienestar basada actualmente en una economía mixta, es decir, en un despiece del Estado de Bienestar donde se ha dado lugar a la sociedad civil a participar en la atención de la cuestión social, pero propiciando un abaratamiento de costes, una subcontratación de servicios donde también compite la empresa privada.

La externalización de los servicios sociales a las entidades de intervención social ha posibilitado que la administración pueda ofrecer los servicios a un menor coste, pero con un escaso control y, creemos, con un alto coste en materia de derechos. El interrogante es si la complejidad institucional en la que hoy se gestiona el Estado de Bienestar garantiza la igualdad de los ciudadanos a la hora de materializar sus derechos sociales.

Y esta pregunta también se la hacen trabajadores y gestores de las organizaciones frente a realidades y casos concretos. A modo de ejemplo, sólo mencionamos dos situaciones particulares que son significativas al respecto:

- Una Obra Social de una Caja de Ahorros subvenciona un programa mediante el cual entrega a las entidades que se encuentran gestionando servicios sociales de los distritos municipales, cupones para la compra de gafas, material escolar, etc. Eduardo, nuestro entrevistado, así lo plantea: "*Y es a lo que vamos. En vez de que el estado*

establezca criterios y demás, yo soy el que entrego a quién a mí me parece que lo necesita. Y porqué la entidad financiadora le da esos cheques a las organizaciones que quiere. Y dentro de éstas, tu le das el cheque a un chaval para que se compre las gafas en una determinada óptica y habrá que ver esta óptica donde tiene su dinero. Se queda todo en casa. Y lo peor es cómo se sabe si realmente esos cheques se dan a quién más lo necesita. Se puede dar a quién pase por la organización pero no se sabe si hay alguien que esté en la calle que lo necesite más. No se establecen políticas sociales. No se trata de derechos. Tú no tienes el derecho de la ayuda en caso de necesidad. Al final lo que estamos perdiendo y en general a lo bestia, es derechos" (Eduardo).

- O bien como lo plantea una entidad que trabaja con enfermos terminales afectados por VIH SIDA, que tiene un programa financiado por un organismo público que cubre plazas en un recurso residencial para los enfermos terminales pero por un límite de dos años. Los usuarios de este servicio son derivados por los hospitales y, como se trata de plazas concertadas, las organizaciones se ven en la necesidad de ajustarse a los plazos señalados (les llegan nuevas derivaciones y tienen que liberar las camas). Así, dan de "alta" al enfermo terminal que, como en el caso que nos sirve de reflexión, fallece a los dos meses de haber recibido el alta bajo un puente en la ciudad de Madrid y, como la entidad es la última referencia en el historial de la persona, el director debe acercarse a reconocer el cadáver. ¿Quién garantizó el derecho de asistencia a este enfermo terminal?

Creemos que estamos ante un poco alentador escenario de cómo se garantizan, en estas formas mixtas, los derechos fundamentales de las personas, de cómo se atiende la cuestión social o, como señala Adelantado, ante una situación de mercantilización de los derechos (Adelantado, 2007).

Lo que no debería pasar es que bajo el discurso del fomento de la "solidaridad", de la "participación social" el Estado deje de tener comedores para pobres, plazas para enfermos terminales, o deje de garantizar su atención. Y menos aún debería dejar de atender las causas estructurales de la pobreza en la necesidad de superar la visión segmentada y sólo descentralizada de la "lucha" contra ella.

Como señala Rodríguez Cabrero, la explicación del auge del Tercer Sector, no puede ser entendido sólo como un paradigma de privatización de los servicios del bienestar porque, de hecho, se producen nuevas formas de participación social, pero tampoco debe ser sobreidealizado el rol de las ONG, como si hubiera una integración armónica o de riesgos compartidos entre el mercado,

el Estado y el Tercer Sector. La sobreidealización de la homogeneidad del Tercer Sector contrasta con su gran heterogeindad y las tendencias a la concentración y oligopolización que se produce al existir un pequeño número de grandes organizaciones junto a las que interviene un mar de pequeñas entidades. Tampoco hay que sobredimensionar su contribución al desarrollo de la democracia, como tampoco la hipervalorización del voluntariado que pareciera contribuir a la infravaloración de la categoría de ciudadano, desplazando el eje de la política social desde la responsabilidad social a la responsabilidad individual(Rodríguez Cabrero, 2003).

En este sentido, el autor plantea la legitimidad social del Estado de Bienestar unida a la viabilidad social y financiera de los servicios de protección social. "Estamos ante una reorientación ideológica profunda en el Estado de Bienestar pero que no va en una sola dirección ya que de manera sostenida se da un debate permanente entre tres tendencias: responsabilidad estatal, solidaridad social y rentabilidad privada" (Rodríguez Cabrero, 2003: 55-56).

Por otra parte, la externalización de los servicios sociales por parte de las administraciones ha posibilitado que el Tercer Sector se consolide en la gestión de servicios, pero en precarias e inestables condiciones y muchas veces en competencia con la empresa privada. De hecho, hemos demostrado nuestra cuarta hipótesis referida a que *la forma de financiación de estas entidades es una causa directa de la inestabilidad en la que viven y de su precaria configuración del trabajo.*

La precariedad laboral que se propicia a partir de la cadena de subcontratación de servicios de bienestar del estado, no favorece la calidad de las intervenciones realizadas: "*Hay mucho absentismo y rotación y, frente a los chavales, que? Le vas a decir, no ese educador no está. Esto hace mucho daño. Es un maltrato institucional. Yo me lo he planteado muchas veces. Para trabajar así, prefiero no trabajar. Y lo malo es que te acostumbras a ello. A una persona que se ha visto maltratado en su ámbito familiar por constantes cambios de padre, madre, llega a establecer un vínculo contigo y se lo rompes también" (Eduardo).*

La promoción del Estado de Bienestar tuvo, desde el punto de vista histórico, una significación progresiva, pero también su retroceso. Y se considera que si bien el rol de las organizaciones no gubernamentales es clave en la "impartición" del bienestar por su labor cercana, de "protección de proximidad" frente al aparato burocrático del Estado, no se puede perder el rol del Estado Social, en tanto garante del

orden, de la cohesión social y, con ello, los derechos de las personas.

En este sentido, el despiece más significativo es, más que su desmantelamiento, o la privatización de sus servicios; es su falta de intervención en garantizar los derechos de los trabajadores. "El Estado fue un actor esencial en esta consolidación del salariado garantizando el sistema de regulaciones legislativas y jurídicas gracias a las cuáles el trabajo escapa a las puras leyes del mercado. El salario no es más únicamente una retribución puntual de un trabajo, el asalariado tiene derechos" (Castel, 2004:71).

Y, en este caso, no se trata sólo de garantizar a nivel político unas dignas condiciones de trabajo, unos derechos, sino a nivel real, en las cláusulas de los pliegos de las licitaciones que realiza para la descentralización de *sus* servicios.

Esta situación, también compartida en Francia, como lo analiza Hély, donde las transformaciones morfológicas recientes de la función pública, de modo semejante, han supuesto una explosión del empleo remunerado en el sector asociativo, que ocurre en medio de un silencio institucional ensordecedor y que ha supuesto "*la emergencia de una "cuarta función pública" cuyas condiciones objetivas están en total contradicción con los fundamentos del empleo público tal como han sido históricamente instituidos en la sociedad francesa*" (Hély, 2008:23). Cuarta función pública, empleo que atiende a servicios públicos pero sin las prestaciones del funcionario, empleados de "cuarta" categoría.

Estamos sobre todo ante mujeres que trabajan en empleos que no son reconocidos de modo "profesional". "*Estás tomándote una cerveza con amigos, incluso lo que sorprende es que pagues, que estás recibiendo dinero. Incluso de lo que se sorprenden es que esto sea dentro de una trayectoria profesional, y que lo vivas de una manera desapasionada (*Claudia)."

La falta de reconocimiento social del trabajo es la gran lacra de las trabajadoras del mundo de la solidaridad. Falta de reconocimiento social y una alta precariedad que no favorece la profesionalización del sector, que no alcanza sólo a quienes trabajan en la intervención social en España, sino también a los trabajadores de cooperación al desarrollo.

Un trabajador de una ONG profesionalizada de cooperación que gestiona millones de euros y varias personas, señala: "*Ahí yo creo que suele haber un problema en la falta de reconocimiento que hay de profesionales que han trabajado en esto. Vete a una empresa privada, a decirle a un banco: ´Yo he gestionado dos*

millones de euros al año y equipos de personas en situaciones tal´. Yo creo que es un tema más de reconocimiento social y de la percepción social que hay con nuestro trabajo, porque es que además está mal visto que tengas una buena remuneración" (César).

Es significativo que en la convocatoria a las movilizaciones del 11 de diciembre de 2007 para la reivindicación de los trabajadores, el primer ítem que responde a "¿Por qué nos movilizamos?" sea "El reconocimiento social y laboral de nuestras profesiones". Lo primero que se promueve es el reconocimiento social, luego la negociación del convenio y por último las mejoras de las cláusulas de contratación de los pliegos de condiciones de la administración municipal y autonómica.

Esta falta de reconocimiento social y también laboral, conduce a la "desprofesionalización del sector": "*Y lo que estoy viendo es que los verdaderos profesionales, los que están formados, y son muy buenos, se van del sector. Se abren camino en otros sectores similares a lo social, como en lo educativo, dando cursos. Todo por cuestiones económicas y de estabilidad. Al final tienes que velar por tu estabilidad. No puedes estar pensando todo el día si me echan o no me echan, si me van a pagar menos, no puedes estar en esa inseguridad. Porque además dependemos de pliegos y de cambios políticos, como con los CASI*[172]*, que funcionaban bien, pero a nivel político se decidió cambiar y venga, toda la plantilla fuera. Yo he visto cantidad de gente irse. La gente más comprometida y profesional se va. Y entra mucha gente nueva y con nivel de compromiso, pero hasta que se forma y se rueda...es que comete los mismos errores de todos al principio. Así nunca va a haber profesionales de calidad. Lo que hace un profesional en media hora no tiene nada que ver con lo que puede hacer uno que empieza"* (Eduardo).

Recordemos que estamos ante un sector joven que *madura* a la par que sus propios actores. Las trayectorias profesionales alcanzan hasta el nivel de etapa "productiva", pero, ¿Hasta qué punto los trabajadores continuarán por esa etapa en una situación de proyección, de crecimiento? ¿Serán sólo las mujeres las que "aguanten", las que toleren el "nadie sabe lo que hacemos"? como señala nuestra entrevistada Olaya.

Frente al histórico proceso de la conquista de la mujer por su acceso al espacio público, por la salida del ámbito doméstico, se podría pensar que estamos ante una situación que evidencia un posible fracaso de esa conquista. Se accede al espacio público, se accede al empleo, pero no al reconocimiento social que implica. De hecho, Olaya (trabajadora de intervención

[172] CASI: Centro de Atención Social a Inmigrantes.

social), percibe la degradación de su profesión al punto que se compara con "*las chicas de la limpieza*" (Olaya), es decir con un tipo de empleo que no supone una preparación académica previa y que remite a las clases sociales más bajas. Como agravante de esta situación, está que la realidad del trabajo de la mujer, en un importante número de casos, no se reduce al ámbito público, sigue contando con la carga del trabajo doméstico, cuyo reconocimiento social sigue sin ensalzarse, existiendo un "ninguneo de la contribución femenina al cuidado y reproducción de la vida humana" (Torns, 2008:56).

Según Castel "El trabajo asalariado moderno reposa sobre la tensión dialéctica que une estas dos dimensiones: el trabajo coacciona al trabajador y es, al mismo tiempo, la base que le permite ser reconocido". En el mundo de la solidaridad, en muchas ocasiones, las trabajadoras se encuentran con el componente coaccionador del trabajo, alienante, pero sin el componente liberador, sin reconocimiento.

Como hemos analizado, la feminización del sector está relacionada con la precariedad de trabajo del mismo, precariedad condicionada por las formas de financiación del sector desde el propio Estado.

Y esta *feminización* del Tercer Sector, que responde a la discriminación que todavía hoy afecta a las mujeres en el mundo laboral, nos pone en alerta por las consecuencias negativas que conlleva esta situación particularmente para las mujeres. Tal y como fue cuestionado hace una década, los yacimientos de empleos que suponían ser los servicios de proximidad, los servicios del cuidado, podían a llegar a configurar un "ghetto" de empleo femenino, abundante, pero de baja calidad. Empleos denominados pink collars por su aplastante presencia femenina (Torns, 1997, 2007 y 2008).

Como se ha señalado las condiciones bajo las cuales se desarrolla el trabajo de las mujeres del sector (asalariado o gratuito) pueden ocultar situaciones de profunda invisibilidad que, lejos de hacer mejorar y prosperar buena parte de las estrategias y proyectos de vida de muchas mujeres jóvenes y "reentrantes", hagan más incierto y vulnerable su futuro laboral. Y más aún mientras el sector continúe feminizándose cada vez más.

BIBLIOGRAFÍA

Adelantado, José (2007), "Los servicios sociales y la cuarta pata (¿coja?) del Estado de Bienestar en España", en *Mientras tanto*, núm. 103, pp. 21-42

Albarracín, D., Ibáñez, R. y Ortí, M. (1999), "La participación social de los jóvenes en un nuevo contexto laboral: en torno a la génesis en España del Tercer Sector" en *Revista de Estudios de la Juventud*, núm. 45, Madrid, Instituto de la Juventud, pp.61-75.

Alcalde, A. R. y Moreno, A. (2007), "Cuadrar el ciclo: retos de la Declaración de París para la planificación estratégica de las agencias de cooperación", en *Revista Española de Desarrollo y Cooperación*, Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación, núm. 20, pp.25-40.

Alguacil, Julio (2006), "Barrios desfavorecidos: diagnóstico de la situación española" en VV.AA.:*La exclusión social y el estado de bienestar en España*, V Informe FUHEM de Políticas Sociales, Barcelona, Icaria Editorial, pp. 153-196.

Alonso, José Antonio (2005), "Objetivos de Desarrollo del Milenio: potencialidades y limitaciones", en Documentación Social: Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada, núm. 136,enero-marzo, Madrid, pp.14-24.

Alonso, José Antonio (Dir.) (1999), *Estrategia para la Cooperación Española*, Ministerio de Asuntos Exteriores, SECIPI, Madrid

Alonso, José Antonio y José Antonio Sanahuja (2006), "Un mundo en transformación: repensar la agenda de desarrollo", en Intermón Oxfam, *La realidad de la ayuda 2006-2007*, Barcelona, Intermón Oxfam, pp. 179-204.

Alonso, Luis Enrique (1999), "La juventud en el Tercer Sector: redefinición del bienestar, redefinición de la ciudadanía", en *Revista de Estudios de la Juventud*, núm. 45, Madrid, Instituto de la Juventud, pp.9-20.

Ararteko (2008), *Condiciones de Trabajo en el Tercer Sector de Intervención Social*, Informe extraordinario de la institución del Ararteko al Parlamento Vasco. Versión electrónica disponible en (http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/3_1284_3.pdf)

Balbo, Laura (1994), "La doble presencia" en Borderías, C.; Carrasco, C y Alemany, C, *Las mujeres y el trabajo*, Barcelona, FUHEM-ICARIA.

Beck, Ulrich (2000), *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Buenos Aires, Paidós.

Beck, Ulrich (1997), "La reinvención de la política: hacia una teoría de la modernización reflexiva", en U. Beck, A. Giddens y S. Lash, *Modernización reflexiva. Política, tradición y estética en el orden social moderno*, Madrid, Alianza (pp.34-36).

Bejar, Helena (2001), *El mal samaritano. El altruismo en tiempos del escepticismo*, Barcelona, Editorial Anagrama

Bell, Daniel (1992), *Las contradicciones culturales del capitalismo,* Versión española de Néstor A. Migues, Madrid, Editorial Alianza.

Benlloch Sanz, Pablo (2007), "Panorama de las relaciones laborales en el Tercer Sector", en *Revista Española del Tercer Sector*, núm. 7, sep-dic, Fundación Luis Vives.

Bertaux, Daniel (1980), "El enfoque biográfico: su validez metodológica y sus potencialidades", Centro de Estudio de los Movimientos Sociales (C.N.R.S) Artículo traducido por el TCU 0113020 de la Universidad de Costa Rica de "L´Approche biographique: sa validite méthodologuique, ses potentialités", publicado en *Cahiers Internationaux de Sociologie*, Vol, LXIX, Paris, pp. 197-225.

Blanco Puga, María Rosa (1996), "Trabajadores voluntarios – trabajadores remunerados: Reflexión sobre unas relaciones que tienen que ser posibles" en *Documentación Social, Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada,* N°104, Julio-Septiembre 1996, Madrid, Caritas Española. (pp.129-142)

Borderías, Cristina (2003), "La feminización de los estudios sobre el trabajo de las mujeres: España en el contexto internacional" en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 48, pp.57-124.

Borderías, Cristina (1993), *Entre Líneas. Trabajo e identidad femenina en la España contemporánea*, Barcelona, Icaria.

Borderías, C. y Carrasco, C. (2004), "Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas", en Borderías, C., Carrasco, C. y Alemany, C. (comp..), *Las mujeres y el trabajo*. *Rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria (pp. 16-110).

Bourdieu, Pierre (1998), *Capital cultural, escuela y espacio social,* México, Siglo XXI.

Bourdieu, Pierre [et al.] (1993), *La misère du monde*, Paris, Éditions du Seuil.

Brunet Icart, I. y Alarcón Alarcón, A. (2004), "Lógica de redes y espíritu empresarial", en *Sociología del Trabajo*, Madrid, núm.50, invierno de 2003/2004, pp.139-171.

Busaniche, Gisela (2002), *Cuarto Mundo. No somos tan ricos*, Barcelona, Interpón Oxfam, Colección de Bolsillo.

Bussell, H. y Forbes, D. (2002), "Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering", *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, Vol. 7 Nro. 3, pp.244-257.

Cabra de Luna, Miguel Ángel (1996), "El papel de las asociaciones y fundaciones como respuesta a las necesidades sociales" en *Documentación Social,* 103, Madrid, Cáritas Española, págs. 189 -202.

Cachón Rodríguez, Lorenzo (1999), "Voluntariado y empleo: desafíos de la (doble) profesionalización", en *Revista de Estudios de la Juventud*, núm. 45, Madrid, Instituto de la Juventud, pp.45-99.

Callejo Gallego, Javier (1999), "El voluntariado estratégico en un contexto no elegido: una hipótesis sobre el creciente acercamiento de los jóvenes a las ONGs", en *Revista de Estudios de la Juventud*, núm. 45, Madrid, Instituto de la Juventud, pp.51-60.

Cámara, Luis y Puras, José (2007), "Paradojas de la estrategia", en *Revista Española de Desarrollo y Cooperación*, Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación, núm. 20, pp.65-82.

Candela, Paloma (2008), "Género, trabajo y políticas de igualdad" en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 64, otoño, Editorial Siglo XXI, pp.3-16.

Candela, Paloma (1997), *Cigarreras Madrileñas: Trabajo y vid*a (1888-1927), Madrid, Editorial Tecnos.

Candela, P. y Piñón, J. (2005a), *Mujeres entre naranjas*, Colección Interciencias, Valencia, Centro Francisco Tomás y Valiente, UNED.

Candela, P. y Piñón, J. (2005b), "Mujeres entre naranjas: las trabajadoras de los almacenes valencianos de manipulación y comercialización de cítricos" en Castillo (dir.), *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Buenos Aires, Miño y Dávila, pp. 303-346.

Cano, Ernest (2007), "La extensión de la precariedad laboral como norma social", en *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, Madrid, nro. 29, Abril, pp. 115-137.

Carrasquer, P. y Torns, T. (2007), "Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género", en *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, Madrid, nro. 29, Abril, pp.139-156.

Carrasquer, P., Torns, T., Tejero, E. Y Romero, A. (2008), "El trabajo reproductivo", en *Papers: revista de sociología*, nro. 55, pp.95-114.

Casado, Demetrio (2003), *Imagen y realidad de la acción voluntaria*, Barcelona, Hacer.

Casado, Demetrio (1994a), *Fundación FOESSA: Informe sociológico sobre la situación social en España*. Madrid, Fundación FOESSA, tomo II.

Casado, Demetrio (1994b), *Sobre la pobreza en España*, 1965-1994, Barcelona, Editorial Hacer.

Casado, Demetrio (1986), *El bienestar social acorralado*, Buenos Aires, Editorial Hvmanitas.

Castaño, C., Iglesias, C. y otros (1999), *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*, Madrid, CES.

Castel, R. (2004), *Las trampas de la exclusión. Trabajo y utilidad social*, Buenos Aires, Topía Editorial.

Castel, Robert (1997), *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado,* Buenos Aires, Paidós.

Castellanos, M.L. y Pedreño, A. (2006), *Los nuevos braceros del ocio: sonrisas, cuerpos flexibles e identidad de empresa en el sector turístico*, Buenos Aires, Miño y Dávila.

Castillo, Juan José (2007), *El trabajo fluido en la sociedad de la información: organización y división del trabajo en las fábricas de software*, Buenos Aires, Editorial Miño y Dávila.

Castillo, J.J. (2005), *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Buenos Aires, Miño y Dávila.

Castillo, J.J. (2003a), *Los estragos de la subcontratatción. La organización del trabajo como factor de riesgo laboral*, Madrid, UGT.

Castillo, J.J. (2003b), *En la jungla de lo social. Reflexiones y oficio del sociólogo*, Buenos Aires, Miño y Dávila.

Castillo, J.J. (1998a), "Trabajo del pasado, trabajo del futuro: por una renovación de la Sociología del Trabajo", en *Sociología del Trabajo*, nueva época, n.34, otoño 1998, pp.133-147.

Castillo, J.J. (1998b), "El significado del trabajo hoy" en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, número 82, abril –junio 1998, pp.215-229.

Castillo, J.J. y López Calle, P. (2007), "Una generación esquilmada: los efectos de las reformas laborales en la vida y trabajo de los jóvenes madrileños", en *Sociedad y Utopía*. Revista de Ciencias Sociales, Madrid, nro. 29, Abril, pp. 293-311.

Castillo, J.J. y López Calle, P. (2003c), "Mujeres al final de la cadena" en *Sociología del Trabajo*, núm 47, nueva época, pp.3-42.

Castillo, Santiago (Ed.) (1994), *Solidaridad desde abajo,* UGT Madrid, Centro de Estudios Históricos y Confederación Nacional de Mutualidades de Previsión.

C.E.S., (2003), *Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española,* Madrid, Consejo Económico y Social (CES).

Comín, Francisco (1996), "Las formas históricas del Estado de Bienestar: El caso Español", en (varios autores) *Dilemas del Estado de Bienestar*, Madrid, Fundación Argentaria.

CONGDE (2007), *Informe de la CONGDE sobre el sector de las ONGD 2007*, Madrid, CONGDE.

CONGDE (2006), *Informe de la CONGDE sobre el sector de las ONGD 2006. Incluye Coordinadoras Autonómicas de ONGD*, Madrid, CONGDE.

CONGDE (2005a), *Informe de la CONGDE sobre el sector de las ONGD 2005. Especial temático: Recursos Humanos en las ONGD*, Madrid, CONGDE.

CONGDE (2005b), *Informe de la CONGDE sobre la percepción social de las ONGD: Así nos ven*, Madrid, CONGDE.

CONGDE (2004), *Informe de la CONGDE sobre el sector de las ONGD 2004. Especial temático: Utilizacoón del Código de Conducta de la CONGDE. Instrumentos para la gestión de calidad den las ONGD.*, Madrid, CONGDE.

De Melo Lisboa, A. (2004), "Organizaciones No Gubernamentales" en Cattani, A. (Org.), *La otra economía*, Buenos Aires, Editorial Altamira, pp.339-344.

Del Bono, Andrea (2006), "Deslocalización extraterritorial de empleos del sector servicios. Sentidos y transformaciones del trabajo", en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 56, invierno de 2006, pp. 3-32.

Del Bono, Andrea (2002), Telefónica. *Trabajo degradado en la era de la información*, Buenos Aires, Editorial Miño y Dávila.

Dema Moreno, Sandra (2008), "Las desigualdades de género en las ONG de desarrollo: discursos, prácticas y procesos de cambio", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS*), Nro.122, pp.119-144.

Diario Oficial de la UE (24.02.2006), Declaración conjunta del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo, del Parlamento Europeo y de la Comisión sobre la política de desarrollo de la Unión Europea titulada "El consenso Europeo sobre desarrollo".

Díaz Salazar, Rafael (Ed) (2002), *Justicia global. Las alternativas de los movimientos del Foro de Porto Alegre*, Barcelona, Editorial Icaria, Intermón Oxfam.

Diccionario de la Real Academia Española, RAE. Versión electrónica: www.rae.es

Díez Rodríguez, Ángeles (1999), "Voluntarios, ONGs y sociedad civil en la reordenación globalizadora" en *Revista de Estudios de la Juventud*, núm. 45, Madrid, Instituto de la Juventud, pp.93-102.

Durán Heras, Ma. Ángeles (2006), *La cuenta satélite del trabajo no remunerado en la Comunidad de Madrid*, Madrid, Consejería de Empleo y Mujer, Dirección General de la Mujer, 2ª. Edición.

Durán Heras, Ma. Ángeles (2001), "Mujeres y hombres en la economía española. Trabajo y usos del tiempo" en Durán Heras, M.A., Serra, I. y Rorada, R., *Mujer y Trabajo. Problemática actual*, Germania, Valencia.

Durán Heras, Ma. Ángeles (1991), "La nueva conceptualización del trabajo en la sociedad contemporánea" en *Economía y Sociología del Trabajo*, núm 13/14, nov-dic.

Eade, D. y Ligteringen, E. (2004), "Las ONG y el futuro: hacer intentario, configurar los debates, cambiar las prácticas" en VVAA.: *El debate sobre el desarrollo y el futuro de las ONG*, Barcelona, Intermón OXFAM.

Edward, M. (2002), *Un futuro en positivo. La cooperación internacional en el siglo XXI,* Madrid, Intermón Oxfam.

Entreculturas, sin fecha, *Identidad*, Colección Institucional.

Espina, Álvaro (coord.) (2007), "A modo de síntesis: ¿Existe un modelo europeo de Estado de Bienestar" en *Estado de Bienestar y competitividad. La experiencia europea*, Madrid, Fundación Carolina y Siglo XXI editores, pp. 583-643.

Esping Andersen, G. (2001), "Políticas alternativas a la sociedad del trabajo" , en Beck, Ulrich y otros, *Presente y Futuro del Estado de Bienestar: El Debate Europeo,* Buenos Aires, Editorial Miño y Dávila.

Esping Andersen, G. (1990), *The three worlds of welfare capitalism,* Polity, Cambridge.

Falcão, Sara (2006), "La segregación sexual en el sector de las tecnologías de información y comunicación. El caso de Portugal" en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 57, pp.95-130.

Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja: "Política de Voluntariado". Octubre 1999.

Fortino, Sabine (2002), *La mixité au travail*, La Dispute/SNEDIT, Paris.

Fundación Empresa y Sociedad (2000), *Marketing con causa: Como añadir valor a las marcas vinculándolas a proyectos sociales*, Madrid, Fundación Empresa y Sociedad.

Fundación Luis Vives (2000), *Propuestas de Acción sobre el voluntariado y el marco financiero de las organizaciones de acción social*, Versión electrónica.

Fundación Tomillo (2000), *Empleo y trabajo voluntario en las ONG de acción social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Funes, María Jesús (1999), "Jóvenes y acción voluntaria: La edad como factor condicionante en la acción participativa" en *Revista de Estudios de la Juventud*, núm. 45, Madrid, Instituto de la Juventud, pp.87-92.

García Delgado, José Luis (Dir.) (2004), *Las cuentas de la economía social. El Tercer Sector en España*, Madrid, Civitas Ediciones, S.L.

García Fajardo, José Carlos (2001), *Manual del Voluntariado*, Madrid, Solidarios para el Desarrollo, tercera edición.

García Roca, Joaquín (1996), "El Tercer Sector" en *Documentación Social El Tercer Sector*, nro. 103, Madrid, Cáritas.

García Roca, Joaquín (1994), *Solidaridad y voluntariado*, Santander, Sal Tarrae.

Gardiner, Jean (1975), "El papel del trabajo doméstico" en (varios autores), *El ama de casa bajo el capitalismo*, Barcelona, Cuadernos de Anagrama.

Genolet, Alicia (Dir.) (2005), *La profesión de trabajo social ¿cosa de mujeres?. Estudio sobre el campo profesional desde la perspectiva de los trabajadores sociales*, Buenos Aires, Espacio Editorial.

Giner de Grado, Carlos (1996), "La solidaridad como fundamento ético del Tercer Sector" en *Documentación Social Tercer Sector*, Cáritas Española, , Nor. 103, abril-junio 1996, pp. 53-68.

Glaser y Corbin (1991), *Basic of Qualitative Research, Grounded Theory Procedures and Techniques*, Newbury Park, Sage.

Gómez de Pedro, Ma. Esther (2002), *El Estado del Bienestar. Presupuestos éticos y políticos*, Fundación Universitaria Española, Madrid.

Gómez Galán, M. y Sanahuja, J.A., (1999), *El sistema internacional de cooperación al desarrollo. Una aproximación a sus actores e instrumentos*, CIDEAL, Madrid.

Gómez Gil, Carlos (2005), *Las ONG en España, de la apariencia a la realidad*, Madrid, Editorial Catarata.

Gómez Gil, Carlos (1996), *El comercio de la ayuda al desarrollo*, Madrid, Editorial Catarata.

González Blasco, P. y Gutiérrez Resa, A. (1997), La opinión pública ante el voluntariado, Comunidad de Madrid, Fundación Universidad-Empresa, Gráficas Arias Montano, S.A., Madrid

Harrison, John (1973), "Economía política del trabajo doméstico" en *El ama de casa bajo el capitalismo*, Barcelona, Cuadernos de Anagrama.

Hély, Mattieu (2008), "Servir l´interêt general ou produire de l´utilité sociale? Avenir de la fonction publique et marché du travail associatif" en *Les Mondes du Travail*, semestriel numéro 5, pp.23- 37.

Hély, M, Maud, S. (2008), "Spendeurs et misères du travail associatif" en *Les Mondes du Travail*, semestriel numéro 5, pp. 17-22.

Hidalgo, A. y Pérez, S. (2004), *Aspectos salariales de los jóvenes trabajadores*, Instituto de la Juventud, Madrid.

Hirata, H. y Kergoat, D. (1998), "Una nueva mirada a la división sexual del trabajo", en Maurani, Rogerat, Torns (dirs.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Editorial Icaria, Barcelona, pp-139-158.

Hochschild, Arlie Russell (2008), *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*, Buenos Aires, Katz Editores.

Humphries, J. Y Rubery, J. (1994), "La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción", en Borderías, C., Carrasco, C. y Alemany, C. (comp.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria. pp. 393-422.

Ibáñez, Jesús (2003), *Más allá de la sociología. El grupo de discusión: técnica y crítica*, Madrid, Siglo Veintiuno de España Editores (Primera edición 1979).

Ibáñez, Jesús (1994), *El regreso del sujeto. La investigación social de segundo orden*, Madrid, Siglo Veintiuno de España Editores.

Iglesias Martínez, J. (2008 no publicado), Tesis Doctoral defendida en UCM: *El componente "étnico" en la nueva precariedad urbana: el caso de los trabajadores ecuatorianos en la región metropolitana madrileña (1995-2005)"*.

Informe de Lord Beveridge (1989), *Seguro social y servicios afines*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Instituto Nacional del Empleo, Servicio de Observatorio Ocupacional (2000), *Las ONG´s y las Fundaciones y su contribución al empleo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Intermón Oxfam (2007), *La realidad de la ayuda 2007-2008. Una evaluación independiente de la ayuda al desarrollo española e internacional*, Barcelona, Intermón Oxfam ediciones.

Isquieta Etulian, J. L. y Callejo González, J. (2004), "Las organizaciones de ayuda humanitaria y de cooperación al desarrollo. Cultura e identidad de las ONGD" en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, REIS, 105, enero-marzo, pp. 195-216.

Isuani, Ernesto (1991), "Bismarck o Keynes: ¿Quién es el culpable?. Notas sobre la crisis de acumulación" en Isuani, E., Lo Vuolo, R. Y Tenti Fanfani, E., *El Estado Benefactor. Un paradigma en crisis.* Buenos Aires, Editorial Miño y Dávila.

Jarre, Dirk (1991), "La iniciativa social y humanitaria en Europa Occidental", en *Las Organizaciones no lucrativas de carácter social y humanitario*, Madrid, Editorial La Ley, Colección Solidaridad.

Jerez, A. y Revilla, M. (1998), "El Tercer Sector. Una revisión introductoria a un concepto polémico", en *¿Trabajo voluntario o participación? Elementos para una sociología del Tercer Sector*, Madrid, Tecnos, pp.26-45.

Joseph, J. (2004), "ONG, crisis y posibilidades" en VVAA.: *El debate sobre el desarrollo y el futuro de las ONG*, Barcelona, OXFAM, pp. 181-202.

Kergoat, Danièle (2000), "Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe". in Hirata, H ;Laborie, F ; Le Doare, H. et Senotier, D. (sous la direction de), *Dictionnaire critique du féminisme*. Presses Universitaires de France; Paris, pp. 35-44.

Kergoat, Danièle (1982), *Les ouvrières*, Paris, Syros, 1982.

Kergoat, Danièle (1978), "Ouvriers=Ouvrières?" en *Critique de l´Economie Politique*, oct-dic.

Letablier, M.T., (2007), "El trabajo de cuidados y su conceptualización en Europa", en *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Editorial Complutense, pp.64-84.

Ley 49/2002, de 23 de diciembre, *de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo*, BOE, número 307, de 24 de diciembre de 2002.

Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, *reguladora del derecho de asociación*, BOE, número 73, de 26 de marzo de 2002.

LEY 6/1996, de 15 de enero, *del Voluntariado*, BOE, número 15, de 17 de enero de 1996.

Ley 30/1994 de 24 de noviembre, de *Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General*, BOE, núm. 282 , de 25 de noviembre de 1994

Ley 3/1994, de 19 de mayo, *del Voluntariado Social en la Comunidad Madrid,* BOCM, número 121, de 24 de mayo de 1994; BOE, núm. 151, de 25 de junio de 1994.

Linhart, Danièle, (2008), *Pourquoi travaillons-nous? Un aprroche sociologique de la subjetivité au travail*, Ramonville Saint-Ange, Éditions eres.

Lipovetsky, Gilles (1994), *El crepúsculo del deber*, Barcelona, Anagrama.

López Calle, Pablo (2007), *La desmovilización general, Jóvenes, sindicatos y reorganización productiva*, Madrid, Editorial La Catarata.

López Calle, P. y Castillo, JJ. (2004), *Los hijos de las reformas laborales. Vivienda, formación y empleo en los jóvenes en la Comunidad de Madrid*, Madrid, UGT.

López Rey, José (2006), *El Tercer Sector y el mercado: conflictos institucionales en España*, Madrid, CIS, Centro de Investigaciones Sociológicas, núm. 222

Madrid, Antonio (2001), *La institución del Voluntariado*, Madrid, Editorial Trota.

Madrid, Antonio (1997), "El derecho en las organizaciones no gubernamentales", en Jerez, A. y Revilla, M, *¿Trabajo voluntario o participación? Elementos para una sociología del Tercer Sector*, Madrid, Tecnos. pp. 135-168.

Maqueira, V. y Vara, M.J. (1997), *Género, clase y etnia en los nuevos procesos de globalización*, Madrid, Instituto

Universitario de Estudios de la Mujer, Ediciones de la Universidad Autónoma de Madrid.

Marbán Gallego, V. y Rodríguez Cabrero, G. (2006), "Las entidades voluntarias contra la exclusión social en España" en *La exclusión social y el estado de bienestar en España*, V Informe FUHEM de Políticas Sociales, Barcelona, Icaria Editorial, pp.97-106.

Marbán Gallego, V. y Rodríguez Cabrero, G. (1998), "El voluntariado: prácticas sociales e impactos económicos" en VV.AA.:*Voluntariado*, Madrid, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, pp.49-69.

Martínez, A. y Román, M. (2007), "La doble precariedad de las mujeres por los usos del tiempo", en *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, Madrid, nro. 29, Abril, pp.313-329.

Martínez, Ignacio (2007), *La cooperación no gubernamental española en Perú*, Madrid, Editorial Complutense, Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICEI).

Maruani, Margaret (2002), *Trabajo y el empleo de las mujeres*, Madrid, Editorial Fundamentos.

Max Neef, Manfred (2007), "Desarrollo a Escala Humana", *Apuntes para el Diálogo*, Año 2007, núm.2.

Mayor Zaragoza, Federico (2005), "El Siglo XXI, ¿El siglo de la gente?" en *Responsabilidad Cívica*, Barcelona, Fundación Bertelsmann.

Medá, Dominique (2002), *El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*, Madrid, Narcea.

Medá, Dominique (1998), *El trabajo, un valor en peligro de extinción*. Barcelona, Gedisa.

Melucci, Alberto (1989), *Nomads of the Present. Social Movements and Individual Needs in Contemporary Society*, Philadelphia, Temple University Press.

Mills, Wright (1991), *La imaginación sociológica*, México, Fondo de Cultura Económica (Primera edición 1959)

Montañés, M., Villasante, T., Alberich, T., (1996), "¿Asociaciones de voluntarios? Lo que se dice y lo que se quiere decir cuando hablamos de voluntarido" en *Documentación Social, Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*,

N°104, Julio-Septiembre 1996, Madrid, Caritas Española. pp.13-25.

Montserrat Codorniu, Julia (2003), "Balance económico consolidado de la acción social", en Rodríguez Cabrero, G. (coord..), *Las entidades voluntarias de acción social en España*, Madrid, Fundación FOESSA, pp.155-212.

Montserrat Codorniu, Julia (1996), "Hacia un enfoque multidisciplinar del sector no lucrativo" en *Documentación Social Tercer Sector*, Cáritas Española, nro. 103, abril-junio 1996, pp. 37-51.

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, Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada,* Caritas Española, N°104, Julio-Septiembre 1996, pp.115-141.

Mota López, R. y Vidal Fernández, F. (2003), *Solidaridad y Morfología de los Voluntariados Madrileños*, Madrid, Gráficas Arias Montano, S.A.

Murphy, B. (2004), "Las ONG internacionales y el desafío de la modernidad" en VVAA.: El debate sobre el desarrollo y el futuro de las ONG, Barcelona, OXFAM, pp. 75-106.

Narotztky, Susana (1995), *Mujer, Mujeres, Género. Una aproximación crítica al estudio de las mujeres en las Ciencias Sociales*, Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Narotztky, Susana (1988), *Trabajar en familia. Mujeres, hogares y talleres*, Valencia, Edicions Alfons El Magnànim.

Neffa, Julio (2003), *El trabajo humano: contribuciones al estudio de un valor que permanece*, Buenos Aires, Lumen Humanitas.

Nieto, Luis (coord..) (2002), *La ética de las ONGD y la lógica mercantil*, Barcelona, ICARIA Editorial.

Offe, C. (1990), "Algunas contradicciones del moderno Estado del Bienestar", en Offe, C., *Contradicciones en el Estado del Bienestar*, Madrid, Alianza.

Offe, C. (1992), *La sociedad del trabajo*, Madrid, Alianza.

Oliva, J. y Camarero, L. (2005), "Como si no hiciera nada: la naturalización del trabajo invisible rural femenino" en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 53, pp.3-30.

Paci, Massimo (2008), "Welfare, solidarietà sociale e coesione della societè nazionale", en *Stato e Mercato*, núm. 82, abril 2008, pp. 3-30.

Pahl, R.E. (1991), *Divisiones del Trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (versión original 1984)

Pérez Díaz, Julio (2003), "Feminización de la vejez y Estado de Bienestar en España" en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 104/03, pp. 91-121.

Pérez Orozco, Amalia (2006), *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados,* Madrid, Consejo Económico y Social.

Pérez-Soba Díez del Corral, I. (1997), *La juventud española y la cooperación para el desarrollo*, Madrid, IUDC/UCM.

Picchio, A. (2004), "EL trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral", en en Borderías, C., Carrasco, C. y Alemany, C. (comp..), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria. pp. 451-490.

Piñón, Josefina (2008), "Valoración de Proyectos" en Fundación Luis Vives, *Gestión del ciclo de vida del proyecto*, Programa de Gestión Directiva de Organizaciones no Lucrativas, F.L.V. (formato electrónico).

Piñón, Josefina (2007), *Invisibilidad y precariedad en el mercado de la solidaridad: organización y trabajo de los jóvenes voluntarios*, Ponencia leída en Grupo de Trabajo Sociología del Trabajo, IX Congreso Español de Sociología.

Piñón, Josefina (2003), *El Águila S.A.: Trabajo y Tecnología en los orígenes industriales de Madrid,* Madrid, Editorial Complutense.

Plataforma 2015 y más (2005), *Alianzas contra la pobreza. La acción de las ONGD para alcanzar los objetivos del Milenio*, Madrid, Editorial Catarata.

PNUD (2007), *Informe sobre Desarrollo Humano 2007-2008: la lucha contra el cambio climático: solidaridad frente a un mundo dividido*, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, Madrid, Ediciones Mundi-Prensa.

Renes, Víctor (2006), "Sugerencias para un nuevo plan de inclusión" en VV.AA.: *La exclusión social y el estado de bienestar en España*, V Informe FUHEM de Políticas Sociales, Barcelona, Icaria Editorial, pp. 125-150.

Ribas Bonet, Ma. Antonia (2005), *Mujer y Trabajo en la Economía Social*, Madrid, Consejo Económico y Social.

Rifkin, J. (1996), *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Barcelona, Piados.

Rist, Gilbert, (2002), *El desarrollo: historia de una creencia occidental*, Madrid, Los Libros de la Catarata.

Rodríguez Cabrero, Gregorio (2003), "Contexto socioeconómico y marco institucional de las organizaciones voluntarias de acción social", en Rodríguez Cabrero, G. (coord..), *Las entidades voluntarias de acción social en España*, Madrid, Fundación FOESSA, pp.19-98.

Rodríguez Cabrero, G. (1999), "Políticas de empleo y Tercer Sector", en *Revista de Estudios de la Juventud*, núm. 45, Madrid, Instituto de la Juventud, pp.21-31.

Rodríguez Cabrero, G. (1991), *Estado, privatización y bienestar. Un debate de la Europa actual*, Madrid, Icaria, Economía Crítica.

Rodríguez Cabrero, G. y Montserrat Codorniu, J. (1996), *Las entidades voluntarias en España. Institucionalización, estructura y desarrollo asociativo*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales.

Roitter, M. (2004) "El Tercer Sector como representación topográfica de la sociedad civil" (versión electrónica: http://www.globalcult.org.ve/pub/Rocky/Libro2/ Roitter.pdf). El artículo está incluido en Mato, D. (coord..), *Políticas de ciudadanía y sociedad civil en tiempos de globalización*, FACES, Caracas, Universidad Central de Venezuela, pp.17-32.

Ruiter, S. y De Graaf, N. (2006), "National Context, Religiosity, and Volunteering: Results from 53 Countries", *American Sociological Review*, Volume 71, Number 2, April 2006 , pp. 191-210.

Ruiz Olabuénaga, José Ignacio (2005), "El Tercer Sector Español y sus campos de actuación", en *Revista Española del Tercer Sector*, nro. 1, oct-dic, Madrid, Fundación Luis Vives.

Ruiz Olabuénaga, José Ignacio (2001), "El voluntariado en España", en *Documentación Social, Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*, N°122, Enero-marzo 2001, Madrid, Caritas Española, (pp.67-84).

Ruiz Olabuénaga, J.I. (Dir.) (2000a), *El sector no lucrativo en España*, Bilbao, Fundación BBV.

Ruiz Olabuénaga, J.I. (2000b), "El sector no lucrativo en España", en revista *Economistas,* núm. 122, pp. 67-83, Madrid, Caritas Española.

Sachs, Jeffrey (2005), *El fin de la pobreza. Como conseguirlo en nuestro tiempo*, Barcelona, Editorial Debate.

Sáez Lara, Carmen (1994), *Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas,* Madrid, Consejo Económico y Social (CES).

Salamon, L.; Anheier, H. y colaboradores (2001), *La sociedad civil global. Las dimensiones del sector no lucrativo*. Versión española, traducida, editada y complementada por la Fundación BBVA. Bilbao. (Versión electrónica: http://w3.grupobbva.com/TLFB/tlfb/TLFBindex_pub.jsp).

Salinas Ramos, F. (1996), "Presentación" en *Voluntariado*, Cáritas Española, Documentación Social, Nor. 104, julio-septiembre, págs. 7-12

Sanahuja, José Antonio (2005), "Seguridad, desarrollo y lucha contra la pobreza tras el 11:S: los Objetivos del Milenio y la ´securitización´ de la ayuda", en *Documentación Social: Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*, núm. 136,enero-marzo, pp.25-42.

Sanahuja, J.A. (2001), "Del interés nacional a la ciudadanía global: la ayuda al desarrollo y las transformaciones de la sociedad internacional" en Gómez Galán, M. y Sanahuja, J.A. *La cooperación al desarrollo en un mundo en cambio*, Madrid, CIDEAL.

Sánchez Ferlosio, R. (1986), *Mientras no cambien los dioses, nada ha cambiado*, Madrid, Alianza Editorial.

Sánchez Moreno, E. (2004), *Jóvenes, la nueva precariedad laboral. La experiencia de la precariedad de los jóvenes españoles*, Madrid, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Cuadernos de Información Sindical, nro. 54.

Sassen, Saskia (2007), *Una sociología de la globalización*, Buenos Aires, Kats Editores.

Sierra Álvarez, José (1990), *El obrero soñado : ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917),* Madrid, Siglo Veintiuno de España.

Sogge, David (ed.), (1998), *Compasión y cálculo. Un análisis crítico de la cooperación no gubernamental al desarrollo*, Barcelona, Icaria Editorial.

SustainAbility (2005), *La ONG del siglo XXI. En el Mercado, por el cambio*, The Global Compact, United Nations Environment Programme UNEP. Versión electrónica.

Tabaza, Luciano (1995), *El nuevo rol del voluntariado social*, Buenos Aires, Editorial Lumen.

Tandon, E. (2004), "En la cresta de la ola o cayendo en picado: las ONG de desarrollo en el nuevo milenio" en VVAA.: *El debate sobre el desarrollo y el futuro de las ONG*, Barcelona, OXFAM, pp. 55-74.

Taylor, Rebecca (2004), "Extending conceptual boundaries: work, voluntary work and employment" en *Work, employment and society*, Volume 18(1): 29–49, London,Thousand Oaks, New Delhi, SAGE Publications.

Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1996), *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, Barcelona, Paidos.

Tenti Fanfani, E. (1999), "Pobreza y Política Social: Más allá del neoasistencialismo" en Isuani, E., Lo Vuolo, R. y Tenti Fanfani, E., *El Estado Benefactor. Un paradigma en crisis.* Buenos Aires, Editorial Miño y Dávila.

Thomas, R. y Wilson, J. (2007), "Sex segregation in volunteer work" in *The Sociological Quarterly*, Volume 48, Number 3, Summer 2007 , pp. 559-585.

Titmuss, Richard M. (1958), *Essays on 'the welfare state'*, London, George Allen and Unwin.

Torns, Teresa (2008), "El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género", en *EMPIRIA, Revista de metodología de ciencias sociales*, núm. 15, enero-junio, pp. 53-74.

Torns, Teresa (2007), "El cuidado de la dependencia: un trabajo de cuidado", en *Mientras tanto*, núm. 103, pp. 33-43

Torns, Teresa (1997), "Los servicios de proximidad. ¿un yacimiento de empleo?", en *Revista de Treball Social*, núm. 147, pp. 40-47.

Torns, T., Borràs, V. y Carrasquer, P. (2004), "La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?" en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 50, pp.111-137.

Tortosa, José María (2001), *El juego global. Maldesarrollo y pobreza en el capitalismo mundial*, Barcelona, Icaria editorial.

Tovar Velásquez, N., García Albert, I. (1999), "Género y voluntariado", en *Revista de Estudios de la Juventud*, núm. 45, Madrid, Instituto de la Juventud, pp.143-150.

Valles, Miguel (2003), *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*, Madrid, Editorial Síntesis (primera edición 1999).

Valles, Miguel (2002), "Entrevistas Cualitativas", en *Cuadernos Metodológicos*, Centro de Investigaciones Sociológicas, nro. 32.

Vidal Vida, Concha (1996), "Fomento y promoción del voluntariado" en *Documentación Social, Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada,* N°104, Julio-Septiembre 1996, Madrid, Caritas Española, pp.185-200.

Wajcman, Judy (2005), "El género en el trabajo", en Laufer, J., Marry, C., Maurani, M. (Eds.), *El trabajo del género. Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias de sexo*, Valencia, Editorial Germania, (primera edición publicada en 2003), pp. 191-206.

Webb, Beatrice (1979), *My apprenticeship*, with an introduction by Norman MacKenzie, Cambreidge, (etc.), Cambridge University Press-London School of Economics, 1979, i-xxxix+429p. [Edición original, 1926]

Weber, Max (1992), *Economía y Sociedad*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.

Wenger de la Torre, Ma. Dolores (coord..) (2005), *El trabajo social en el Siglo XXI. Inserción laboral, formación y empleabilidad de los Diplomados en Trabajo Social*, Valencia, Tirant Lo Blanch.

Zurdo Alaguero, A. (2004), "Mercado y Trabajo voluntario" en *Sociología del Trabajo*, nro. 52, otoño de 2004, pp. 64-94.

Zurdo Alaguero, A. (2003), *Tesis Doctoral: "La ambivalencia social del nuevo voluntariado. Estudio del voluntariado social joven en Madrid"*.

ANEXOS

LISTADO DE ANEXOS

a. Perfiles de entrevistados

b. Trayectorias Tipo

c. Fichas de organizaciones no gubernamentales estudiadas

d. Datos generales de las organizaciones no gubernamentales estudiadas

e. Gráficos que reflejan la dimensión del Tercer Sector

f. Análisis de la base de datos "Voluntarios Por Madrid" del Ayuntamiento de Madrid

a. Perfiles de entrevistados

En la investigación se han llevando a cabo entrevistas a dos tipos de interlocutores: por un lado a informantes clave de las propias organizaciones (directivos, responsables de voluntariado), de la administración y de coordinadoras y, por otro a los trabajadores cuyas trayectorias han sido analizadas.

Se han realizado previamente de modo exploratorio pero cuya contribución ha sido indudable de cara a la configuración del diseño metodológico del trabajo de campo posterior, como de los componentes analíticos que debían ser considerados.

En el transcurso de la investigación se continuó realizando entrevistas a informantes clave, sobre todo a directores y a trabajadores de organizaciones de las tres tipologías, con el objeto de contrastar los análisis que se han ido produciendo como también para compartir interrogantes. Se ha visitado un total de 46 organizaciones en el transcurso de los cuatro años de trabajo de investigación. Se ha visitado a entidades de diferente tipología (barrial, profesionalizada y compleja) y a entidades que desarrollan distinto tipo de intervenciones (cooperación al desarrollo e intervención social dirigido a atención a inmigrantes, a personas en desigualdad social, a personas con discapacidad, a personas mayores).

Informantes clave no miembros de organizaciones:

- Director de la Escuela de Voluntariado de Madrid (marzo 2006)

_ Jefa del Departamento de Voluntariado del Área de Gobierno de Empleo y Servicios a la Ciudadanía del Ayuntamiento de Madrid (abril 2006)

- Coordinadora del Programa de voluntariado de una ONG de Cooperación al Desarrollo (noviembre 2006).

- Coordinador del Programa de voluntariado de una ONG de Intervención Social (diciembre 2006)

- Alto Cargo de la Coordinadora de ONG de España – CONGDE – (abril 2007)

- Miembro de Plataforma ECO (Convenio Intervención Social) (mayo 2008)

Informantes clave de las siguientes organizaciones indicando fecha de visita a las entidades:

Entidad	**Localidad**	**Calle/avenida de ubicación**	**fecha**
Organización Profesionalizada	Madrid	Puerto Rubio	jul-08
Organización Barrial	Madrid	Espoz y Mina	jul-08
Organización Profesionalizada	Guipuzcoa	Bizkaia	jun-08
Organización Profesionalizada	Bilbao	Madariaga	jun-08
Centro Especial de Empleo	Madrid	Encomienda de Palacios	jun-08
Organización Profesionalizada	Madrid	Santa Engracia	may-08
Organización Profesionalizada	Madrid	Calle del Ángel	abr-08
Organización Profesionalizada	Madrid	Calle de Abrantes	abr-08
Organización Compleja	Madrid	Vallehermoso	jun-07
Organización Barrial	Madrid	Cedros	abr-07
Organización Profesionalizada	Madrid	de América	mar-07
Organización Profesionalizada	Madrid	Bilbao	mar-07
Organización Profesionalizada	Madrid	Gamonal	feb-07
Organización Profesionalizada	Madrid	San Bernardo	feb-07
Organización Profesionalizada	Madrid	Alfonso XIII	ene-07
Organización Profesionalizada	Madrid	Francisco Cabo	mar-06
Organización Barrial	Madrid	Fuencarral	mar-06
Organización Compleja	Madrid	Serrano	mar-06
Organización Barrial	El Vendrell	Salvador Palau Rabassa	ene-06
Organización Profesionalizada	Figueres	Mas les Garses	ene-06
Centro Especial de Empleo	Barcelona	Martí	ene-06
Organización Barrial	Barcelona	Llefiá	ene-06
Organización Barrial	Madrid	Fotografía	ene-06
Organización Barrial	Vallecas	Ramón Pérez de Ayala 24	ene-06
Organización Barrial	Madrid	San Bernardo	ene-06
Organización Barrial	Montgat	Riera de Sant Jordi	ene-06
Organización Barrial	Barcelona	Comercio	ene-06
Organización Barrial	Barcelona	Junta de Comercio	ene-06
Organización Barrial	Madrid	Manola y Rosario	dic-05
Organización Profesionalizada	Madrid	Plaza Tirso de Molina	nov-05
Organización Compleja	Madrid	Doctor Federico Rubio y Galí	nov-05
Organización Barrial	Madrid	Antonio López Aguado	nov-05
Organización Profesionalizada	Madrid	Belzunegui	nov-05

Organización Barrial	Madrid	Pedro Barreda	oct-05
Organización Barrial	Valencia	Benageber	oct-05
Organización Barrial	Valencia	Reina	oct-05
Organización Profesionalizada	Madrid	San Agustín	oct-05
Organización Profesionalizada	Madrid	José Luis de Arrese	oct-05
Organización Profesionalizada	Madrid	Avda de Burgos	oct-05
Organización Profesionalizada	Madrid	Valverde	mar-05
Organización Compleja	Cáceres	Fernán Pérez del Bote	feb-05
Organización Profesionalizada	Madrid	Comunidad de Madrid	feb-05
Organización Profesionalizada	Madrid	Bretón de los Herreros	ene-05
Organización Profesionalizada	Madrid	Hermanos García Noblejas	ene-05
Organización Profesionalizada	Cartagena	Avda. Reina Victoria	ene-05

A continuación se detalla brevemente el perfil de los entrevistados cuya biografía se ha analizado, que con mayor frecuencia aparecen en el texto listados por orden alfabético.

Nombre	**Fecha entrevista**	**Perfil**
Amelia	Octubre 2006	Tiene 23 años, vive con sus padres en Aravaca y esta finalizando de cursar empresariales. Se interesó por el voluntariado social en su Erasmus en París que le posibilitó tener un grupo, conocer gente. Cuando regresa hace voluntariado social en una ONG ligada a su universidad que posteriormente le ofrece un contrato de prácticas.
Beatriz	Junio 2008	Beatriz, tiene 36 años, vive en Torrelodones en un minipiso que pudo comprarse (mediante una hipoteca) antes de la subida de los precios, cerca de la casa de sus padres. No tiene hijos ni pareja. Estudió administración de empresas, inglés y francés (estancias fuera de España) y comenzó trabajando de modo voluntario en una entidad de cooperación de tipo barrial, de un amigo del padre. Hizo un Master de Cooperación y prácticas en organizaciones del sector. Realiza un trabajo consultoría para el Ayuntamiento de Madrid, durante tres años y luego se cambia a una ONG profesionalizada, donde realiza primero tareas de técnico (y luego de coordinación, salto laboral que no le compensa, por la carga de trabajo y responsabilidad que implicaba. Luego se va como expatriada a

		Filipinas con una organización compleja. A su vuela se queda en el paro un tiempo hasta que, por contactos ingresa en otra ONG con un puesto de coordinación, pero que renuncia rápidamente. Actualmente esta nuevamente en el paro y en búsqueda de empleo, pero lo que le proponen no se ajusta a sus expectativas, sobre todo a nivel salarial.
Cesar	Marzo 2008	Es Licenciado en Estudios Árabes Islámicos y en Ciencias Políticas, tiene 35 años, aproximadamente y vive con su pareja en un piso alquilado en Madrid. Cuando se recibe hace una beca de lectorado en la Franja de Gaza. Cuando vuelve a España, sensibilizado por su estancia en un campo de refugiados, hace un master en cooperación al desarrollo, luego las prácticas correspondientes y pasa 1 año sin conseguir trabajo. Finalmente ingresa a una entidad profesionalizada, pero como expatriado. No había trabajo aquí sino que tenía que irse fuera (Cisjordania). A su vuelta, le seguían ofreciendo trabajo fuera y se vuelve a ir como expatriado a los territorios palestinos durante tres años. A su vuelta finalmente consigue un puesto de trabajo en España, en una ONG profesionalizada, la que lo había contratado como expatriado.
Claudia	Marzo 2008	Claudia tiene 31 años y vive con su pareja en un piso alquilado de Collado Villalba. Ella se crió en Aravaca y en Majadahonda donde vivió con sus padres, hasta hace 1 año que pudo independizarse, compartiendo los gastos con su pareja, que también trabaja en el sector. Estudió trabajo social, motivada por su madre (antigua novicia javeriana) y trabajó de voluntaria en una entidad barrial de Aravaca, de niños con discapacidad, pero no le convenció el trabajo. Se interesó por la Cooperación y, para poder ingresar al mundo, hizo el master en Cooperación. Cuando acabó se dedicó a hacer durante dos años trabajo voluntario en entidades complejas, compaginando labores de intervención social y de cooperación al desarrollo. Mientras, los sábados por la noche trabajaba en un bar de Majadahonda para poder financiarse algunos gastos. Su primer trabajo remunerado es en una de las entidades que hacía voluntariado, pero sólo tuvo un contrato por tres meses. Finalmente,

		a través de contactos consigue un empleo en una consultora para hacer un trabajo en la AECI. Estuvo allí tres años, en malas condiciones económicas. Finalmente vuelve a las ONG, donde en el lapso de tres años pasa por tres de ellas en búsqueda de reconocimiento de su trabajo y, finalmente, de cierta estabilidad laboral, no quiere seguir rotando pero tampoco rezar el ángelus.
Daniel	Octubre 2007	Tiene 29 y vive con su novia en Lavapíes y es licenciado en Ciencias Políticas. Su voluntariado de los sábados a la mañana en cárceles que realiza desde hace años le apasiona. Hoy trabaja en una consultora del Tercer Sector pero ha tenido un largo recorrido de trabajo irregular en una conocida Agencia de Cooperación y de largas horas de trabajo, con mucha responsabilidad y escasamente retribuidas en la ONG en la que siempre ha sido voluntario. Finalmente se pasa a una consultora del sector pero que trabaja con financiación de la Unión Europea, es decir, con una mayor proyección.
Eduardo	Mayo 2008	Eduardo ronda los 35 años, es licenciado en psicología y en pedagogía y vive en un piso alquilado. Comenzó a trabajar con organizaciones sociales barriales como voluntario hasta que llegó a una entidad compleja desde la que conoció su "decandencia" por haberse involucrado en el Comité de Empresa y en la lucha por la reivindicación del Convenio Colectivo de los trabajadores de Intervención Social.
Eva	Enero 2008	Eva tiene 28 años, es de Sevilla pero se vino a Madrid a hacer la Licenciatura en traducción en la Universidad de Comillas. Hoy vive con su novio, en Lavapiés, en un piso que alquilan con otras personas. Durante la carrera hace un voluntariado de tres meses en una ONG de cooperación profesionalizada. Cuando terminó la carrera y tras la muerte de su padre, se fue a Inglaterra un año. Cuando vuelve, quiere ingresar en el mundo de la cooperación, trabajando como traductora. Dado que no conseguía trabajo, hace el Master en

		Cooperación al Desarrollo. Pero las prácticas que realiza tras el master, le suponen tan precarias condiciones de trabajo que decide abandonar la cooperación y orientarse en la intervención social donde sí ha conseguido un empleo del que esta muy satisfecha, aunque no tiene contrato, ni seguridad social y percibe un bajo salario.
Francisco	Octubre 2005	Tiene 32 años, vive con sus padres en el Barrio de Salamanca. Su vocación religiosa lo llevó a irse a Venezuela a trabajar de voluntario con una ONG luego de haberse licenciado como abogado. Sus expectativas de implicarse en un grupo religioso se vieron frenadas en la realidad al sentirse *utilizado*. Tras dos años fuera vuelve a España y le cuesta reinsertarse. Finalmente le ofrecen trabajo remunerado en el sector, pero le pagaron recién al tercer mes de estar trabajando (y le habían dicho que era remunerado). Pasó por varias instituciones y ahora, que tiene proyección de casarse y formar una familia piensa dejar el sector para poder tener dinero suficiente para la hipoteca, la familia, etc.
Isabel	Junio 2008	Ronda los 33 años, estudió pedagogía y al acabar la carrera tuvo un trabajo remunerado como auxiliar de clínica, por un contacto. Luego pasó por varios trabajos, como voluntaria hasta que, desde el INEM la llaman para trabajar en una entidad compleja de intervención social. Le gusta su trabajo, pero esta en una situación contractual muy inestable.
Jorge	Noviembre 2006	Tiene 30 años y desde hace tres que trabaja en una organización barrial de servicios sociales en la cual conoció a su actual mujer con la que tiene un hijo. Es informático y posee un trabajo estable pero hasta las 3 de la tarde lo que le permite disponer de tiempo para acudir a esta asociación donde da clases de informática y ha llegado a ser miembro de su Junta Directiva (es el Tesorero), es decir jefe de su mujer (ella realiza trabajo remunerado). La experiencia de gestión y de profesorado que tiene en esta entidad, la ha rentabilizado en su empleo.

Juan	Abril 2007	Juan es abogado y ronda los 40 años. Es uno de los que participaron en los inicios del sector, de la cooperación al desarrollo. A través del grupo cristiano con el q , mientras hacía la carrera, con su novia "estábamos participando en grupos cristianos pues nos planteamos, como proyecto de matrimonio, que participaba con su novia accede a una organización con la que se van los dos, ya casados, a República Dominicana, como "voluntarios" durante siete años. Allí se instalan a vivir en una comunidad rural, donde tienen a sus tres hijos. A mitad de la estancia se les regula parcialmente su situación (no perciben salarios pero sí realizan aportaciones). Por cuestiones de enfermedad del menor de sus hijos, tienen que volver a España. Empiezan nuevamente. Ella finalmente consigue empleo en la entidad con la que se fueron y él, pasa por distintas organizaciones de cooperación hasta llegar a la hoy preside, una entidad profesionalizada. Tiene un papel muy activo en la reclamación de derechos, de mejora de la ayuda, en la Coordinadora de ONG.
Manuel	Noviembre 2006	Si bien con anterioridad lo intenta, recién a sus 34 años y una vez "estabilizado" en la vida, concreta su deseo de ser voluntario. No le ha ido bien con los estudios, por lo cual se ha preparado durante tres años para su actual trabajo de bombero. Esta casado, con una hija y un trabajo que finaliza a las 3 de la tarde que le permite colaborar con otra entidad dos veces por semana, durante dos horas que disfruta con sus compañeros y con los que ayuda. Dos horas que luego se extienden en las cañas y demás signos de camadería.
María	Mayo 2007	Tiene 26 años, vive con sus padres, es del sur de Madrid y la primera *licenciada* en su familia (sus padres trabajan como vendedores en el Corte Inglés – donde ella dice que nadie se ofrece a trabajar gratuitamente durante ocho horas-) Su licenciatura en Ciencias Políticas y el Master en Cooperación que realizó lo hizo en base a su esfuerzo económico, es decir trabajando (de teleoperadora, en correos, etc.). Estas situaciones le imprimen una actitud reivindicativa frente a los "voluntariados de gratis" que puedan ocupar puestos de trabajo remunerados. Actualmente tiene un puesto

		remunerado y con contrato en una ONG pero anteriormente ha trabajado como voluntaria " de gratis" y "de pago" (le pagaban en negro 600 euros mensuales lo que llamaban un voluntariado).
Marta	Junio 2008	Marta es psicóloga, tiene más de 30 años, esta casada y tiene un hijo. Trabajó en un principio en temas de recursos humanos como voluntaria en organizaciones pero desde el INEM le hicieron una oferta de trabajo en una entidad compleja de intervención social. Lleva 8 años trabajando allí en un trabajo que le apasiona pero en el que se encuentra en una situación muy inestable. Su familia le cuestiona que trabaje en el sector.
Teresa	Agosto 2008	Tiene 30 años, vive con sus padres en Tetuán. Licenciada en Antropología, Diplomada y con estudios de Doctorado (DEA), luego de una amplia trayectoria universitaria decide dejarlo todo e irse a Perú con una ONG que no conocía bien para un proyecto antropológico que resultó ser evangelizador, por lo cual decidió volverse. Trabajó como voluntaria en el sector pero ante la falta de ofertas de trabajo remunerado estudia el Master de Cooperación para facilitar contactos. Durante el master hace prácticas en una ONG en la que sigue como voluntaria una vez finalizado el período de prácticas, además de colaborar "ser la coordinadora" con otra entidad en la que le prometieron futura remuneración. Tras unos años consigue un trabajo remunerado en el sector.
Paloma	Junio 2008	Paloma ronda los 50 años, es una mujer con larga trayectoria en el sector, gran vocación de trabajo que nunca ha tenido hijos. Sus padres le cuestionan que a su edad no cuente con un trabajo estable, por eso no les cuenta mucho como es su situación. Estudió psicología educativa, hizo encuestas durante la carrera y los veranos se iba de campamento con una ONG profesionalizada de chicos con discapacidad cerebral. Realizó trabajo voluntario en entidades barriales hasta que la contratan desde los servicios sociales de Usera (a través de una empresa). De allí se pasa, por contactos, a una entidad compleja de intervención social en la que está hace varios años. Tiene contrato

		indefinido y un puesto de coordinación pero un salario muy bajo y percibe que no se reconoce su trabajo.
Sara	Diciembre 2006	Tiene 31 años, vive con sus padres por Conde de Casal. Es psicóloga y realizó un Master en psicología clínica. Como no conseguía trabajo en su profesión se dedicó a ser teleoperadora hasta que un día se replanteó para qué se había formado. Deja el trabajo y comienza su experiencia de voluntariados en organizaciones de servicios sociales en España. En la última que estuvo como voluntaria, finalmente la contrataron. Hoy es la psicóloga de la entidad.
Olaya	Junio 2008	Olaya ronda los 40 años, es madre de dos hijos y su marido es funcionario, tiene un trabajo con facilidad horaria y estable, todo lo contrario a su situación. Ella hizo Magisterio, comenzó haciendo suplencias, en Academias y realizó trabajo voluntario en un consorcio de población marginal. Le gustaba el tema con lo cual terminó abriéndose el paso en el mundo de la intervención social pero siembre a través de trabajos precarios. Por contactos consigue que la contraten como consultora independiente (le pagan una vez al año) desde la Comunidad Autónoma de Madrid (CAM) para trabajar en un proyecto en Carabanchel con menores, pero por razones políticas, el proyecto cambió de manos a la fundación en la que actualmente trabaja y en la que no sabe si le renuevan o no su contrato en septiembre (todo apuntaría a que no).

b. Trayectorias Tipo

En el capítulo sobre las estrategias de vida y trabajo se realiza un análisis sobre la correlación entre los perfiles de los trabajadores en función de su ciclo vital y el tipo de organizaciones donde trabajan, situando a cada entrevistado en su contexto biográfico y organizacional.

En el presente anexo sólo se pretende introducir al lector, para situar su mirada, en dos trayectorias -que se plasman con mayor grado de detalle que en los perfiles de entrevistados- que podríamos calificar de típicas en la medida que se trata de personas con alto nivel de formación que han comenzado a realizar una carrera profesional en el sector, introduciéndose por la vía del voluntariado y que, en el momento de realizar la entrevista, se encontraban en etapa "productiva", siendo profesionales del sector.

Teresa

Teresa es madrileña, tiene 30 años, vive en el Barrio de Tetuán, en casa de sus padres. Cursó la Licenciatura en Historia con especialidad en los itinerarios de Antropología Americana y Prehistoria en la Universidad Complutense de Madrid (UCM), especializándose luego en Antropología Americana. Para ello, obtuvo primero un Diploma de Estudios Amerindios (curso de 354 horas) de la Casa de América y realizó un Doctorado en el Dpto. de Antropología Americana, también en la UCM, obteniendo el grado de suficiencia investigadora, además de participar en varios cursos emitidos por la Casa de América.

Durante dos años, mientras realizaba el doctorado fue Ayudante de dirección del Museo de las Colecciones de Arqueología y Etnología de América de la UCM, desarrollando actividades museográficas, de investigación y de comunicación, impartiendo prácticas a los alumnos de la licenciatura de Historia y del doctorado del Dpto. de Antropología Americana, como también realizando labores informáticas y creativas. (Diseño de expositores, elaboración de trípticos informativos). Asimismo realizó dos estancias en Latinoamérica (Perú y Bolivia) de dos meses cada una efectuando trabajos de campo para proyectos de investigación.

Estas estancias despertaron su interés en la cooperación internacional: "*En momento en que concibes al mundo de una*

determinada manera, lo conoces, y lo valoras tal cual es, las culturas y las poblaciones humanas...y la mayoría de esas poblaciones humanas que más te atraen se están muriendo de hambre, o están en países en vías de desarrollo, entonces, cuando vas y ves, pues, tienes que hacer algo".

Comenzó a realizar un curso en cooperación y luego, a través de la Universidad recibió una oferta de realizar un trabajo voluntario, desplazándose a Perú (Departamento de Huaraz) para realizar un taller de arqueología para jóvenes desfavorecidos. La ONG que le ofreció el trabajo voluntario era una ONG italiana, católica, pero que según le había informado no influía su vinculación religiosa en el trabajo que realizaban. Teresa se fue a Perú, sin contrato, sin capacitación previa por parte de la entidad y habiendo organizado eventos en Madrid para juntar fondos para poder costear el precio de su pasaje. Allí le daban casa y comida. Cuando se encontró con la realidad del trabajo que iba a realizar descubrió que tenía una impronta religiosa muy fuerte que no compartía: "*ellos se asombraban porque la gente que vivía allá no se sabían santiguar y nosotros teníamos que enseñarles*". Una vez realizado el taller de arqueología, regresó a España, no se quedó allí como pretendía la institución ("*lo que pensaban es que nos íbamos a convertir y quedar allí para siempre*"). El compañero con el que fue se quedó, porque se enamoró de una peruana. La ONG no se había comprometido a contratarlos luego, a su regreso a España, por lo cual a su vuelta, tuvo que buscar nuevamente trabajo, habiendo renunciado previamente a la Beca que tenía con la Universidad.

Comenzó a trabajar en un estudio realizando tareas administrativas ("*es un agente de seguros, iba por las tardes, pocas horas y lo que hacía era atender el teléfono*"), en una editorial ("*primero corrigiendo y luego redactando*") y luego en un gimnasio ("*dando clases*"). Estos trabajos los realizó, a la vez, durante dos años, mientras realizó un Master en Cooperación Internacional, en el IUDC (Instituto Universitario de Cooperación) de la UCM, con el fin de poder dedicarse a la Cooperación.

Como parte de la formación del Master le ofrecían realizar unas prácticas no remuneradas en alguna ONG. Solicitó que no fuera alguna religiosa pero le asignaron finalmente una ONG jesuita, profesionalizada. No obstante, la situación era distinta ("*no he visto un componente muy fuerte*"). En el proceso de selección (la ONG puede decidir no incorporar a la persona) tuvo dos entrevistas, una con una persona del departamento de personal y otra con el responsable de proyectos con el que trabajaría. No tuvo problemas en este proceso de selección dado su perfil "*porque todo el mundo dice: ´Ay qué bien, que eres antropóloga´, y no sé cuál, que es el perfil que les gusta,*

entonces me destinaron a América Latina, al departamento de América Latina y luego ya la segunda entrevista –ya me habían cogido pero era para hablar con los responsables del tema– y la verdad es que bastante bien". A pesar de su cualificación se trataba de un trabajo no remunerado aunque en concepto de prácticas. El estatus de voluntario era otro ("*No porque te pagasen ni nada, bueno se suponía que te iban a dar parte del abono de transporte, pero no (...) los de las prácticas eran gente que teníamos el master y los voluntarios podía ser cualquier formación. De hecho veíamos a gente mayor, mayor porque te sorprende no porque no estén cualificados, pero vamos, gente bastante mayor colaborando, pero no en la recepción o haciendo fotocopias, sino colaborando en el departamento de proyectos*"). La diferencia no pasaba por no cobrar o por hacer trabajo cualificado (que ambos hacen) sino en la promesa del pago del abono de transporte y en que los del master tenían una formación común, mientras que los voluntarios no. Estuvo tres meses, con una carga horaria de 15 horas semanales. Cuando terminó el período de prácticas se cogió un mes para realizar la tesina y luego volvió a trabajar como voluntaria, haciendo el mismo trabajo.

Pasado un tiempo la llamaron para "*ser técnica de proyectos, como antes en prácticas, pero contratada. Tenían un pico de trabajo, entonces lo que sí suele hacer Entreculturas es tirar de la gente que ha trabajado antes con ellos*". Gracias a un contacto, le ofrecieron otro trabajo en el sector, por lo cual no aceptó dado que le habían informado que no había posibilidades de continuar (sólo trabajar tres meses para el pico de trabajo).

Lo que la entidad le "ofrecía" a cambio del voluntariado, el hecho de conocerla con la posibilidad futura de llamarla: "*siempre cogen a gente que ha estado allí. Siempre te llaman. Entonces bueno, eso que ganas. Sabes que aunque no sea el trabajo de tu vida, ni con las condiciones que quieras, aunque sea temporal, bueno, para empezar a hacer currículum, porque el currículo si pones que has estado en prácticas sirve de poco, por lo menos para estar contratada*".

El contenido de su tarea era de trabajo especializado, igual al del personal contratado "*Hombre, bajo la supervisión del técnico responsable, pero tu haces lo mismo que él. No tomas decisiones y tal pero haces el mismo trabajo. Supongo que en el momento en que tomas decisiones y asumes responsabilidad, ahí tu ya le exiges a ellos que te paguen, no o que, no se o que cierren el trato de alguna manera. Pero haces un trabajo especializado"*. Respecto a su participación en la filosofía de la entidad: "*también te indican el Plan Estratégico, lo mandan, lo dicen, hay cesiones para debatirlo...Luego no sé en qué medida toman en cuenta tu opinión pero te intentan involucrar"*.

A la par, asumió otro voluntariado en una entidad de cooperación pero no gestora de proyectos sino que realiza seminarios, jornadas, etc. "*Y eso ya me ocupó más tiempo, porque se supone que era la Coordinadora – Coordinadora de manera voluntaria – del Foro, que es un Foro de debate social, de responsabilidad social corporativa, de cooperación internacional, etc.*". Realizaría trabajo tres veces por semana en una oficina cedida por la Escuela Municipal de Voluntariado de Madrid (en sus mismas instalaciones) pero por no poseer medios (internet), al final trabajó desde su casa. Para acceder al puesto de trabajo también tuvo que realizar dos entrevistas previas. Organizó un Seminario Internacional que contó con ponentes de otros países. Iba a trabajar "*unas tres medias jornadas, pero al final le echas mucho más tiempo. Como trabajaba desde mi casa, el mes anterior al seminario, todos los días, a cualquier hora, pues ha sido mucho, mucho jaleo.*"

Es decir, realizó un trabajo especializado también aunque sin remuneración (le han prometido compensarla pero aún no ha recibido nada). En sus palabras: "*Pues, era un voluntariado (RISAS), ofrecen poco...., ofrecen experiencia..., ofrecen contactos...Hombre, después los contactos han resultado, no, pero te ofrecen todo muy ambiguo, no ofrecen ninguna recompensa económica, vamos, real, que realmente te la den*".

Los contactos los tuvo y le permitieron acceder a su actual trabajo remunerado en una empresa del sector (luego de haber realizado trabajo como externa desde su casa que no ha cobrado: "*Pues debo tener un poco de mala suerte con lo del pago y eso porque todavía no me han pagado*"). A los 30 años, después de 5 años de empezar en los temas de cooperación, cobró por primera vez, un sueldo. "·*No lo digas así, queda muy mal*".

Según ella, esta situación "*se da por una confusión de conceptos en lo que es un voluntariado. Que la gente dedica su tiempo libre a....a ayuda o a intentar que este mundo sea distinto, que eso podría llamarse voluntariado y con el proceso de formación que todas las profesiones tienen. La gente nada más terminar una carrera, que si en otra profesión cualquiera es un contrato de becario o de prácticas, en la cooperación al desarrollo como juegan un poco con...no sé como llamarlo, pero vamos, con el ideal o la vocación de las personas que se dedican a eso, supongo, no sé si realmente es verdad porque hay personas que no la tienen, pero si luchas y te sacrificas por un mundo mejor más, supongo que además piensan que además somos tontos y que pasas por ese proceso que para los demás es remunerado, te lo venden como voluntariado y no te queda otra. O sea yo creo que eres consciente que cuando tu master, porque no hay una licenciatura, cuando termines tu master, vas a pasar*

un tiempo de voluntariado que no va a ser remunerado. Lo aceptas así."

Existe una suerte de resignación o de aceptación de la situación. "*Todo el mundo es consciente de eso. Y o lo tomas o lo dejas, o sea que no vas a ser tu la afortunada, vamos puede que sí, pero no vas a ser la afortunada de terminar de estudiar y encontrar un trabajo. Es que no lo hay. Yo creo que ya todas las ONG, las consultoras, juegan con eso con tu período de prácticas*".

Pero esta situación implica para los jóvenes un mayor retraso respecto a la posibilidad de independizarse, de conseguir una hipoteca, de formar una familia. Ella, al haber sido becaria en la facultad tuvo unos ingresos mientras estudiaba que luego perdió. "*Y que aparte yo he estado con una estabilidad económica durante mucho tiempo, entonces no coincide con el resto de la humanidad, cuando yo empiezo a desestabilizarme económicamente el resto empieza a estabilizarse económicamente. Porque quieras que no, en la Universidad yo antes estaba cobrando una beca y ellos no, ellos estaban intentando salir y tal. Y ahora yo, al contrario, cuantos más años tengo, menos estable económicamente soy porque con todos los trabajos que he tenido, porque he estado trabajando para tres cosas y con los voluntariados, nada de ello era para la seguridad social.*"

A pesar de la larga trayectoria de formación y de trabajo remunerado que ha tenido, su primer salario no le permite independizarse, si bien a sus 30 años ya lo desea "*estoy planeando que cuando haya revisión de sueldo irme de casa".*

Francisco

Francisco es un madrileño de 32 años, que vive en el barrio de Salamanca, en casa de sus padres. Estudió en colegios privados cercanos a su domicilio y cursó la carrera de abogacía en la Universidad Autónoma de Madrid para complacer a su padre, también abogado. Desde su adolescencia se interesó por el tema religioso – su tío es sacerdote – despertando en él la inquietud por las misiones. Una vez que finalizó sus estudios universitarios y comenzó a trabajar en un despacho de abogados, gracias a un contacto de su padre, y con la excusa de la objeción de conciencia, decidió dedicarse realmente a lo que siempre quiso. Gracias a un contacto de su tío con una ONG importante del sector, consiguió irse como voluntario a Venezuela durante dos años.

Para irse tenía como requisito realizar durante un año un curso de formación, todos los sábados. Cuando finalmente le concretan

su viaje, modifican el contenido de las tareas que tenía que realizar (ya no trabajo social sino administrativo y de formulación de proyectos, ya no estaría en contacto con la gente sino en una oficina). Como no tenía los conocimientos técnicos como para desempeñar las actividades que finalmente realizaría, asistió durante dos meses a la ONG para que los técnicos le enseñaran su trabajo (formación también voluntaria).

En el país estuvo dos años. Su intención era quedarse para siempre pero cuando percibió que desde la institución no se preocupaban por él, que no formaba parte de la comunidad, que no lo hacían partícipe de la toma de decisiones, resolvió volverse. "*Yo esperaba formar parte de un grupo con el que ponerme a trabajar, con los religiosos, de trabajar en comunidad...pero eso no es lo que me encontré. Lo que me encontré es que tu eres una persona que vas allí y estás trabajando con ellos, cobras poco o no cobras nada, le sacas el trabajo, estas a todas horas, sin horario....(....) te va generando un poco de frustración. Los voluntarios al tiempo se terminan quemando*".

Los gastos de avión los cubrió el Estado por la Dirección General de Objeción de Conciencia por la realización en Venezuela de la Prestación Social Sustitutoria[173], y los gastos de la casa y la comida, parcialmente, la ONG. La casa estaba en precarias condiciones, sucia y sin ofrecer la comodidad mínima para sus ocupantes ("*estaba toda llena de cucarachas, de ratones (...) "no había vajilla para todos*"). No siempre la ONG pagaba los servicios por lo cual les cortaban la luz, entre otras cosas. El dinero que les proporcionaban para los alimentos no les alcanzaba para comer. ("*Gente que pensaba que si éramos voluntarios y estábamos trabajando con los pobres, teníamos que ser pobres como los pobres*")

En estos años no cotizó, no recibió salario, pero esto no se cuestiona, es más se considera "un lujo". ("*Son dos años que he perdido. Pero igual eso es un lujo. Porque estar dos años sin tener que ganar dinero, sin tener que hacer nada más que trabajar allí sin tener que preocuparte por nada. O sea te genera una libertad que echas de menos de vez en cuando. O sea, yo de lo único que me tenía que preocupar era de hacer mi trabajo*".).

La experiencia de voluntario le sirvió para "*Abrirte, cambiar de país, la mentalidad es totalmente diferente*", pero no para

[173] La prestación se podía realizar en España o fuera del país, en la misma AECI o en ONG que lo aceptaran.

acceder a un puesto de trabajo en la ONG que lo envió (*"No te aseguran, que trabajes como voluntario no tiene nada que ver")*. Esta organización externaliza su proceso de selección de personas para los puestos de trabajo pero de modo aparente, finalmente las resoluciones se basan en contactos (*"Esto es todo pantalla. Si tienes contactos, entras, y luego da igual lo otro"*).

Por contactos fue que ingresó en una empresa consultora del sector. Los tres primeros meses no lo dieron de alta en la Seguridad Social ni se los pagaron. A los 27 años seguía entonces en casa de sus padres, trabajando pero sin percibir salario *("...y te plantas en Madrid, con 27 años, joder, sin trabajo y en casa de tus padres"...."y yo estuve preguntando pero qué pasa aquí que no pagan, no pagan, y claro como te encuentras en esa situación, recién llegado y sin trabajo")*.

En esta empresa se quedó dos años y, sobre todo por el bajo salario que recibía decidió cambiarse a una Fundación pequeña, a la que accedió por el mismo contacto con el que ingresó en la empresa anterior. En esta Fundación, al tiempo de trabajar, descubrió que tampoco podía participar en la toma de decisiones, ni en la filosofía de la misma. Aquí le pagaban mejor. Cuando le surgió la oportunidad (dos años después) se fue.

El mismo contacto vuelve a aparecer como quien facilita el traslado. Esta vez pasa a trabajar a otra empresa consultora para desempeñar un contrato que una ONG de cooperación de tipo compleja externalizó (la evaluación de proyectos financiados por la Agencia Española[174]). De esta manera si bien es contratado por la empresa consultora, es para realizar un trabajo encargado por dicha ONG que recibió subvención de la AECI para desempeñarlo.

El ingreso en esta consultora le posibilita abrirse a otras ramas, no sólo al Tercer Sector. Actualmente, con 32 años, novia, hipoteca y a punto de casarse lo que necesita es un salario que le permita mantener una familia y tener cierta estabilidad. Ya no le importa si es en este sector o en otro (claro que si el trabajo te gusta tanto mejor).

"Cuando me di cuenta que no puedo vivir de voluntario toda mi vida porque en algún momento no voy a ser útil y no voy a

[174] Los proyectos (programas) financiados por la AECID contemplan la realización de evaluaciones y auditorías cuya financiación suele recaer en la Agencia.

servir, pues me planteé que o me preparo yo las castañas o no me las van a dar".

c. Fichas de Organizaciones No Gubernamentales estudiadas

Entidades Barriales de Intervención Social

Número de Ficha	Nombre de Entidad
Ficha 1	Asociación Nacional Pro-Recuperación de Marginados
Ficha 2	Colectivo Alucinos - La Salle
Ficha 3	Colectivo San Blas
Ficha 4	Iniciativas Fontarrón
Ficha 5	Asociación Buena Noticia
Ficha 6	Asociación Cultural San Pablo
Ficha 7	Asociación de Promoción Comunitaria Pan Bendito
Ficha 8	Asociación Madrid Puerta Abierta
Ficha 9	Asociación A tiempo
Ficha 10	Proyecto Gloria

Nombre:	**Asociación Nacional Pro-Recuperación de Marginados**
Fecha constitución:	3-jul-86
Tipo:	**Servicios Sociales / Barrial**

Presentación:

La Asociación Pro- Recuperación de Marginados (APROMAR) se constituyó en el año 1986 y en 2006 ifue declarada entidad de utilidad pública. Su actividad se dirige a la atención del colectivo de personas privadas de su libertad en instituciones penitenciarias, complementando la función de reinserción social de estos centros. Es una entidad pequeña que realiza un único programa institucional que consiste en visitar en primer lugar a los presos en las cárceles, asistiéndoles una vez que obtienen permisos de salida o libertad condicional o total. Se les acoge en pisos de acogida temporal (cedidos por el IVIMA), llevando a cabo con ellos un seguimiento muy personalizado hasta que se consiguen insertar en la sociedad de forma autónoma. Actualmente la entidad dispone de 5 pisos de acogida.

Fines estatutarios: Que la población reclusa que acogemos salga de nuestra asociación plenamente integrada en la sociedad

Colectivo de atención:

Sus beneficiarios son reclusos y ex reclusos.

Origen y evolución de la entidad:

La Entidad surge por el impulso de personas voluntarias lideradas por la presidenta de la entidad (mujer de más de 50 años) acompañada de su marido (prejubilado). Se constituye en el año 1986 y, desde entonces, realizan la misma actividad. Su base social es muy reducida (35 personas). El liderazgo de la entidad sigue residiendo en su Presidenta, cuentan con escaso personal remunerado y se basan en el trabajo de los voluntarios (visita a centros penitenciarios y atención en los pisos). No cuentan con una estructura operativa desarrollada.

La relación con instituciones públicas y privadas no es muy fluida y constante, de hecho han tardado años en recibir subvenciones o ayudas públicas. Cuentan con la aportación de fondos de Cajas de Ahorros y de donaciones privadas de simpatizantes y diversas parroquias con las que colaboran.

Coordinadora o Federación:

Ámbito de actuación:

La entidad actúa en los centros penitenciarios de la Comunidad de Madrid, y en los pisos de acogida que gestiona en Madrid, atendiendo a presos en régimen de libertad condicional, definitiva o con permisos. Se sitúa en Madrid (zona entrevías)

Capacidad administrativa:

La entidad es de reducida dimensión, cuenta con escaso personal en plantilla y ejecuta un único programa institucional, gestionando 5 pisos de acogida para mujeres y hombres que salen de las cárceles en libertad. Su nivel de ingresos es limitado

La entidad depende completamente de subvenciones

Capacidad económico financiera:

La Entidad presenta un bajo nivel de endeudamiento. Las deudas totales son inferiores a los fondos propios, representando las mismas un 2,44% de éstos.

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia financiera	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	154.542,15 €	99,99	2.135,76 €	

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
5	5	0	10	35

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
monitor	hombre		1.163,00 €	35
monitor	mujer		540,00 €	35
psicólogo	mujer		1.242,00 €	35
psicólogo	mujer		1.103,00 €	35

Nombre:	**Colectivo Alucinos - La Salle**
Fecha constitución:	26-feb-92
Tipo:	**Servicios Sociales / Barrial**

Presentación:

La entidad es una asociación sin ánimo de lucro y benéfica, constituida en Febrero de 1992 para el apoyo a menores y jóvenes con graves carencias afectivas y sociales y la atención a colectivos en situación de exclusión social: mujeres, inmigrantes y reclusos.
La ES tiene una trayectoria institucional de 14 años. En los últimos 5 años han ejecutado un total de 35 proyectos, habiendo beneficiario un total de 450 personas a través de los servicios que brinda la entidad, mediante una modesta la plantilla integrada por 11 personas remuneradas (6 fijos y 5 temporales) y 14 voluntarios. De ello se desprende que la Asociación tiene una capacidad de gestión media-baja, atendiendo al tiempo de constitución, la cantidad de proyectos y los resultados que informan en su memoria institucional 2005.

Fines estatutarios: Apoyo a menores y jóvenes con graves carencias afectivas y sociales y la atención a colectivos en situación de exclusión social: mujeres, inmigrantes y reclusos.

Colectivo de atención: menores, jóvenes, mujeres, inmigrantes y reclusos

Origen y evolución de la entidad:

La entidad se crea en el año 1992 con el objetivo de trabajar con las personas del barrio de San Fermín en el Distrito de Usera. Es un barrio conocido como "la isla" por estar aislado entre las vías que rodean la capital, la M40, la NV y el río Manzanares. Es un barrio donde se han ido construyendo viviendas de realojo y se han ido asentando familias en chabolas o caravanas y también personas inmigrantes. Ha sido también uno de los barrios de Madrid más castigados por la heroína. En este contexto, la entidad comienza a trabajar con muy pocos medios con chavales para evitar el fracaso escolar o lograr el abandono de las drogas. Crearon un taller formativo en el barrio para chavales. Tienen un convenio con las Escuelas Cristianas de La Salle (alumnos de magisterio, educación social, psicopedagocía hacen prácticas en su centro). Tienen Programas de Garantía Social con financiación de la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid, siendo su financiador principal.

Luego cuentan con otras aportaciones menores de subvenciones (Dir. Gen. Juv., Ayto. de Madrid y Obra Social Caja Madrid) pero que no logran dar estabilidad a la intervención.

Coordinadora o Federación: No pertenece a Coordinadora o Federación alguna

Ámbito de actuación: Comunidad de Madrid, centrada en el barrio de San Fermín, Distrito de Usera

Capacidad administrativa:	La entidad cuenta con una capacidad administrativa media baja. A pesar de los 14 años de funcionamiento y de contar con 6 personas remuneradas fijas y 5 eventuales, la entidad gestiona un bajo volumen de proyectos y de fondos. En el año 2005 tuvo un presupuesto de 308.419 euros que en 2006 descendió a 249.382 euros.

Capacidad económico financiera:

La información económica de la entidad está descuadrada.

No se puede analizar sus deudas y fondos propios. Según los datos su dependencia de subvenciones es medianamente alta.

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2005	272.962,23 €	83,69		

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
11	6	5	14	212

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	Horas
Director (*)	hombre	1.388,61 €	1.758,30 €	
Técnico	hombre	492,71 €	609,11 €	

* (su salario base es de 814,82 euros)

Nombre:	**Colectivo San Blas**
Fecha constitución:	24-sep-90
Tipo:	**Servicios Sociales / Barrial**

Presentación:

El Colectivo San Blas es una asociación sin ánimo de lucro constituida en el año 1990 con el propósito de luchar contra la marginación del distrito trabajando activamente con los colectivos más vulnerables, caracterizados en este caso por los elevados índices de conductas vinculadas al mundo de las drogas. Trabaja activamente con el resto de instituciones y servicios de la zona, facilitando y potenciando las derivaciones en pro de una mayor optimización y alcance de sus acciones.
Su ámbito de actuación se limita al distrito madrileño de San Blas, desde el cual pone en marcha un elevado numero de proyectos destinados al colectivo de toxicómanos y a la prevención. Estas actividades se pueden estructurar en diferentes líneas de acción: Intervención directa (atención domiciliaria, centros penitenciarios, local de la entidad, asesoramiento, orientación, etc.), seguimiento (tanto a personas en tratamiento como las que no lo están, individualizado, grupal), prevención, coordinación y apoyo familiar.

Fines estatutarios:

Los fines de la entidad son: - Abordar la situación de marginación del Barrio de San Blas tratando de dar respuesta a las situaciones vinculadas con menores, inmigrantes, VIH/SIDA, etc; -Amparar las inquietudes de los familiares de estas personas, involucrándolos en los proyectos; - Sensibilizar a la opinión pública acerca de su entorno.

Colectivo de atención:

Toxicómanos y afectados por el VIH/SIDA

Origen y evolución de la entidad:

Colectivo San Blas comienza como grupo en la década del 80´ vinculado a la parroquia, con el objeto de dar respuesta a la problemática de las drogodependencias que afectaba al barrio de San Blas (entonces poblado de chabolas).
En el año 1990, ante la posibilidad de recibir subvenciones de la Agencia Antidroga, la entidad se constituyó legalmente trabajando entonces específicamente en prevención de drogodependiencias y menores, ampliándose posteriormente la labor a las familias con el fin de lograr mejores resultados. Más tarde, como consecuencia de la realidad de las drogodependencias amplían su trabajo hacia enfermos de VIH/SIDA y familiares de los mismos, como también brindan asistencia jurídica.
Con el impulso de la Agencia Antidroga logran contar con un equipo de 5 personas remuneradas que luego disminuyó por el descenso de las subvención recibida por la Agencia y por crearse otros recursos en la zona (CAID, CAD y otras organizaciones)
Desde el año 2006 cuentan con una diversidad mayor de subvenciones, dos locales en el barrio y un equipo de 3 personas contratadas (profesionales d

Ámbito de actuación:

La entidad tiene un ámbito de acción municipal, desarrollando sus actividades de forma puntual en el distrito madrileño de San Blas. Se trata de una zona con elevados índices de desempleo, inmigración y adicciones por lo que presenta cierta marginalidad. Trabaja con todo el colectivo de personas en situación vulnerable, priorizando los colectivos drogodependientes.

Coordinadora o Federación:

Mas+Madrid (Mesa de Asociaciones de VIH-SIDA de Madrid)

Capacidad administrativa:

Se trata de una asociación pequeña que no pertenece a coordinadoras o federaciones pero muy especializada en el trabajo con drogodependientes y enfermos de VIH/SIDA. Gestiona presupuestos anuales de bajo volumen (cercanos a los 100.000 euros) nutridos fundamentalmente por la AAPP. Su plantilla se dimensiona de forma adecuada con su volumen de actividad, si bien cabe decir que todo el personal es eventual y se observa dependencia del personal voluntario.

Capacidad económico financiera:

La entidad posee una dependencia total de ingresos provenientes de subvenciones

La Entidad presenta un bajo nivel de endeudamiento

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	95.856,86 €	99,99	2.030,05 €	

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
3	0	3	17	11

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
educadora	mujer		1.578,24 €	30
trabajadora social	mujer		1.052,16 €	20

Nombre:	**Iniciativas Fontarrón**
Fecha constitución:	3-mar-98
Tipo:	**Servicios Sociales / Profesionalizada**

Presentación:

Iniciativas Fontarrón es una asociación sin ánimo de lucro, constituida en Madrid en el 1997, especializada en el desarrollo comunitario, en especial en la prevención de la exclusión social y la intervención con personas desempleadas. La entidad oferta actividades dirigidas a la inserción social y laboral por medio de ofertas de empleo, orientación laboral, formación ocupacional, programas de garantía social, acceso a las nuevas tecnologías e información sobre recursos en el barrio de Fontarrón. En el 2006 más de 450 personas fueron beneficiadas con el desarrollo de sus diversas acciones.
En los últimos 5 años ha ejecutado 68 proyectos pero sus programas no terminan de consolidarse, existiendo además una excesiva dependencia financiera de subvenciones. Se encuentra atraevesando un período de fuerte inestabilidad no apreciándose una proyección clara de futuro.

Fines estatutarios:

Parte de sus fines son: -Atender a las necesidades del barrio de Fontarrón en cuanto a las actividades de formación, captación, orientación profesional, ocupación de tiempo libre, atención al medio ambiente, fomento de la cultura con especial incidencia en jóvenes, mujeres, población con dificultades especiales, mayores y parados de larga duración; -Mantener y continuar las tareas de la actual bolsa de trabajo, del taller de electricidad y del proyecto de reciclado y medio ambiente; -Apoyar la creación del empleo, con fomento de autoempleo y de la creación de empresas, dando prioridad a las de economía social.

Colectivo de atención:

Personas desempleadas

Origen y evolución de la entidad:

Iniciativas Fontarrón tiene su origen en 1993, en el seno de la Asociación de Vecinos "San Pío de Fontarrón" como área de trabajo especializada que trataba de dar respuesta a uno de los problemas que en esos momentos más afectaba al barrio: el desempleo. En 1997 se desvincula de la asociación de vecinos y adquiere personalidad jurídica propia, especializándose en temas de formación y empleo, con especial atención al colectivo de jóvenes, mujeres y parados de larga duración.
Cuenta con cierta trayectoria en la gestión de fondos públicos y privados y trabaja en estrecha relación con los servicios sociales del distrito.
Cuenta con una pequeña estructurada liderada por su coordinadora que ha tenido una larga baja laboral que ha provocado una ralentización en el desarrollo de las actividades de la entidad. Cuentan con un local alquilado de unos 100 m2 donde dictan los cursos para sus beneficiarios. Además poseen otros dos locales cercanos donde la entidad desarrolla los cursos de garantía social y el aula permanente de informática abierta a los vecinos del barrio.

Ámbito de actuación:

El ámbito de actuación de la entidad es Madrid, con prioridad en el barrio de Fontarrón, Vallecas, Sur de Madrid y resto de la provincia.

Coordinadora o Federación:

Federación Regional de Asociaciones de Vecinos de Madrid.

Capacidad administrativa:

La Asociación se organiza a partir de su Junta Directiva y dos áreas: una de garantía social y la otra de servicio de formación, empleo y acompañamiento social. La plantilla de la entidad la integran 15 personas remuneradas, de las cuales en realidad sólo 5 trabajan normalmente en la entidad y 10 voluntarios. Respecto a la gestión de recursos los ingresos de la Asociación en el 2005 ascendieron a 139.750,00 euros, presentando un notable aumento en el 2006 para llegar a la cantidad de 319.392,22 euros, en el 2007 contempló un presupuesto de ingresos de 280.000,00 euros, siendo menor el previsto para el 2008, contemplándose la cantidad de 246.090,35 euros.

Capacidad económico financiera:

La entidad posee alta dependencia de ingresos provenientes de subvenciones.

La entidad presenta un alto nivel de endeudamiento. Las deudas totales de la entidad superan en 4,37 veces a los fondos propios

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	319.392,22 €	91,05	93.487,37 €	21.379,01 €

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
15	5	10	10	200

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad (contrato por horas semanales)

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas

Nombre: **Asociación Buena Noticia**

Fecha constitución: 20-dic-91

Tipo:

Presentación:

La Asociación Buena Noticia se constituye en el año 1986 como institución independiente, sin ánimo de lucro, pero se registra como entidad en el año 1991. Tiene como objetivo principal favorecer el ejercicio de los derechos fundamentales de los colectivos desfavorecidos procurando el derecho de igualdad de oportunidades a través de la prevención e inserción socio-laboral, la acogida a inmigrantes y la formación. La entidad no está especializada en un colectivo determinado sin embargo cuenta con una fuerte experiencia de trabajo con inmigrantes, siendo su ámbito de actuación la Comunidad de Madrid. Está calificada de entidad de utilidad pública desde el año 2001.

Fines estatutarios:

Parte de sus fines son: -Estar atenta, abierta y sensible a las necesidades de los hombres que sufran cualquier tipo de marginación, para intentar dar respuestas adecuadas sin ningún tipo de discriminación por razón de edad, sexo, etnia, raza, nacionalidad o religión.
-Estar presente activa y solidariamente en ámbitos desfavorecidos, promoviendo todas aquellas actividades que posibiliten un preso de humanización, capaz de desarrollar el sentido de la dignidad personal y de la solidaridad y justicia social.

Colectivo de atención:

Colectivos desfavorecidos, inmigrantes

Origen y evolución de la entidad:

La Asociación Buena Noticia se constituye en el año 1985 en Villa de Vallecas, en el entonces Distrito de Mediodía, Madrid. Su nacimiento se encuadra dentro del contexto social de esos años del barrio de Vallecas, como ampliación de un aula-taller de educación compensatoria de un colegio de la zona. Buena Noticia nace para cubrir el horario que el aula taller no podía atender intentando dar apoyo a los chicos del barrio, la mayoría de ellos inmersos en un ambiente de exclusión y riesgo social. Desde este aula taller, la asociación va incrementando su ámbito de actuación, inaugurando un taller de carpintería para jóvenes con el objetivo de formales y prepararles para la inserción laboral. En 1989, y adaptándose a la nueva situación social del barrio, la asociación abre un centro de acogida para inmigrantes, gracias a recursos propios y donaciones particulares, siendo su principal donador el Instituto de la Santísima Trinidad. Hace tres años se inaugura la réplica femenina de este centro, abriendo una casa de acogida para mujeres inmigrantes con problemas acuciantes de vivienda y en riesgo de t

Coordinadora o Federación:

Pertenece a FERMAD,UNAD Y TEJIENDO REDES.

Ámbito de actuación:

El ámbito de actuación de la entidad es la Comunidad de Madrid. Su sede se encuentra en la capital donde cuenta con instalaciones equipadas para realizar su actividad. Para la ejecución de talleres y proyectos de acogida cuenta con otros dos locales cedidos por el Instituto Santísima Trinidad.

Capacidad administrativa:

Presenta una capacidad de gestión y administración baja en relación al personal que posee pero consigue implementar numerosas intervenciones. Cuenta con fuentes de financiación tanto públicas como privadas que le permiten desarrollar los proyectos pero con un crecimiento moderado para la entidad.

Capacidad económico financiera:

La entidad posee alta dependencia de ingresos provenientes de subvenciones

La Entidad presenta un moderado nivel de endeudamiento

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	148.950,83 €	98,78	46.996,74 €	

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
5	4	1	16	41

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad (contrato por horas semanales)

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
trabajo social	mujer		1.400,00 €	40,00
psicóloga	mujer		700,00 €	12,00
informático	hombre		1.300,00 €	10,00

Nombre:	**Asociación Cultural San Pablo**
Fecha constitución:	20-ene-97
Tipo:	**Servicios Sociales / Barrial**

Presentación:	La Asociación Cultural San Pablo, es una entidad sin ánimo de lucro constituida en el año 1997 y calificada de utilidad Pública, que tiene como objetivo la integración socio educativa de personas en riesgo de exclusión social, siendo el colectivo que mayormente atiende niños y jóvenes. Realiza tareas de apoyo escolar, ocio y tiempo libre en coordinación con el Colegio Público San Pablo, la parroquia y los servicios sociales. Posee experiencia en el desarrollo de sus programas y presencia en la zona de actuación donde posee dos centros de día (locales) para la atención de los jóvenes, con capacidad para 20 y para 70 personas, atendiendo de forma contínua a 90 niños.

Fines estatutarios:	Son fines de la entidad la promoción, difusión de la cultura y la educación en valores; Desarrollar las actividades para la interacción e integración social de las personas; programas de educación en el tiempo libre y el ocio; de acogida y orientación a la infancia, adolescencia; coordinación, colaboración de grupos.

Colectivo de atención:	Infancia y Juventud

Origen y evolución de la entidad:	La entidad se constituye en 1997 en el barrio de San Pablo del Distrito Puente de Vallecas a partir de voluntarios que trabajaban en labores de apoyo escolar del colegio público San Pablo. La Parroquia les cedía locales para el desarrollo de sus actividades de atención a menores y jóvenes que también comienzan a ser derivados de los servicios sociales (pagaban un mínimo de gastos). En 2006 logran traspasar a su nombre el derecho de alquiler de los locales que estaban régimen de alquiler con el IVIMA, dejando de pagar a la parroquia y haciéndose cargo de todos los costes. Esta situación les ha permitido desvincularse de la Parroquia. Han logrado tener 2 personas remuneradas (que también realizan trabajo voluntario) gracias a la recepción de subvenciones, pero necesitan el trabajo de los 17 voluntarios estables que poseen para atender a los 90 beneficiarios. Puntualmente para los campamentos de verano han contratado a dos educadoras que son normalmente voluntarias de la entidad.

Ámbito de actuación:	Barrio de San Pablo del Distrito Puente de Vallecas

Coordinadora o Federación:	INJUCAM, FEVOCAM, COORDINADORA INFANTIL Y JUVENIL DE TIEMPO LIBRE DE VALLECAS

Capacidad administrativa:

La capacidad administrativa y de gestión de la entidad es limitada. Su directora es voluntaria, sólo posee una persona que realiza trabajo remunerado a jornada completa y cuenta con el apoyo por horas de una segunda persona. El resto de su personal es voluntario.
Realiza actividades todos los días de la semana tras el horario escolar dando clases de apoyo y también trabajando el ocio y el tiempo libre. Además organiza excursiones, campamentos de verano y otras actividades extras.
El volumen de recursos que gestiona es bajo. Sus ingresos dependen de subvenciones si bien posee cuotas de socios.

Capacidad económico financiera:

La entidad presenta dependencia de subvenciones

La entidad presenta un nivel de endeudamiento relativamente bajo.

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	81.260,32 €	77,93	13.877,41 €	60.754,87 €

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
2	2	0	17	34

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
Pedagoga	mujer		1.335,00 €	40
educadora	mujer		495,95 €	12

Nombre:	**Asociación de Promoción Comunitaria Pan Bendito**
Fecha constitución:	11-sep-91
Tipo:	**Servicios Sociales / Barrial**

Presentación:	La Asociación Pan Bendito se constituyó en 1984 pero adquirió personalidad jurídica en 1991. Es una entidad centrada en el desarrollo comunitario del Barrio de Pan Bendito en Carabanchel. Trabajan sobre todo con niños y jóvenes en riesgo de exclusión social, aunque también con mujeres, mayores y familia de los jóvenes en riesgo de exclusión social. En el año 2006 la entidad atendió a un total de 1055 personas. Se trata de una entidad con pocos empleados fijos, que tiene experiencia en la ejecución de proyectos y en la gestión de fondos procedentes de subvenciones.

Fines estatutarios:	Son fines de la entidad: Promover la Transformación Social. Despertar inquietudes en la población. Cambiar la visión negativa de Pan Bendito. Sensibilizar de las problemáticas a la opinión pública y a entidades sociales. Trabajar en red con entidades con los mismos fines. Acompañamiento y seguimiento.

Colectivo de atención:	Menores, jóvenes y mujeres

Origen y evolución de la entidad:	La Asociación de Promoción Comunitaria Pan Bendito se constituye en 1984 y se inscribe en el registro en 1991 en el barrio Pan Bendito, del municipio madrileño de Carabanchel. Trabaja con las familias del barrio, menores, jóvenes, mujeres y personas mayores. Destaca la dimensión comunitaria de esta entidad cuyas actividades se encuadran en la vida cotidiana, en los habitantes y las familias del barrio, con un alto protagonismo de las iniciativas desarrolladas en el Centro de día y en las calles de Pan Bendito. Cuentan con una ludoteca infantil para la asistencia a los menores. La estrategia de intervención se basa en el acompañamiento y el trabajo diario de un equipo de educadores (voluntarios en su mayoría), llegando en 2006 a atender a 1055 personas. Se destaca que en su memoria institucional en el año 2006 indican que "cada vez se atiende a más población y al mismo tiempo desciende el número de voluntarios que dedican su tiempo a colaborar, por lo que vemos la necesidad de aumentar el personal para poder dar continuidad". La entidad depende completamente de subvenciones externas (Ayto madrid, Comunidad de Madrid y IMMF) lo que compromete la sostenibilidad en el medio y largo plazo de los proyectos que ejecuta.

Ámbito de actuación:	La entidad tiene como ámbito geográfico de actuación la Comunidad de Madrid, sobre todo el barrio de Pan Bendito. En cuanto al los sectores en los que trabaja destacan el desarrollo de actividades de prevención, rehabilitación y educación de jóvenes en riesgo de exclusión social, sensibilización acerca de los problemas de exclusión social, mejora de la imagen del barrio Pan Bendito.

Coordinadora o Federación:	No pertenece a ninguna coordinadora y/o federación

Capacidad administrativa:	La capacidad organizativa de la entidad se considera media en la medida que con una pequeña estructura de personal ha gestionado un total de 30 proyectos en los últimos 5 años y ha contado con el apoyo de algunos financiadores públicos y privados.

Capacidad económico financiera:

La entidad presenta alta dependendia de subvenciones

La entidad posee un bajo nivel de endeudamiento

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	89.390,43 €	94,15	1.746,92 €	122.136,30 €

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
6	6	0	14	19

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad (contrato por horas semanales)

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
coordinador	mujer		1.060,50	30,00
trabajadora social	mujer		843,85	38,00
educador	hombre		531,95	20,00
diplomada en educación infantil	mujer		843,85	38,00

Nombre:	**Asociación Madrid Puerta Abierta**
Fecha constitución:	14-oct-94
Tipo:	**Servicios Sociales / Barrial**

Presentación:

La Asociación Madrid Puerta Abierta se constituye en la provincia de Madrid en el año 1994, entidad sin ánimo de lucro, creada con el objeto de intervenir en situaciones de carencia social en los ámbitos de la familia, infancia, juventud e inmigrantes. Cuenta con trece años de experiencia en el desarrollo de diversas acciones a favor de los colectivos a los que dirige sus acciones, ejecutando en los últimos años unos trece proyectos. Su capacidad organizativa es adecuada contando con 6 personas remuneradas para el desarrollo de sus diversas iniciativas y con personal voluntario para poder atender a sus beneficiarios (345 menores)

Fines estatutarios:

Los fines son: -Promover el cambio social; -Intervenir en situaciones de carencia social en los ámbitos de la familia, infancia, juventud e inmigrantes a través de las distintas formas de protección social; -Favorecer la creación de un empleo de calidad en el ámbito de la acción social; -Trabajar en la constitución de una sociedad intercultural basada en los valores de paz, tolerancia y diálogo, especialmente a través de la lucha contra el racismo y la xenofobia.

Colectivo de atención:

Infancia, juventud, personas inmigrantes

Origen y evolución de la entidad:

La Asociación realiza intervenciones directamente, o mediante la colaboración con las Administraciones Públicas, empresas, asociaciones, en sus programas sociales, a fin de enfrentar y mitigar localmente, situaciones de carencia y conflicto social en los ámbitos de la familia, infancia, juventud e inmigrantes extranjeros, a través de las distintas formas de protección social. Es en el barrio de Lavapiés del Municipio de Madrid, donde por su composición social surge y se han concentrado las actuaciones de la Asociación en los últimos años.
La entidad fue creada por personas motivadas pero sin formación que gestionaron la entidad de tal modo que hoy se encuentra fuertemente endeudada (pagando los intereses de los préstamos para funcionar que recibieron en su día). Ha tenido que reducir plantilla y acortar la jornada de sus trabajadores para poder seguir trabajando. Tiene problemas de tesorería para pagar las nóminas a fin de mes.

Se trata de una entidad pequeña, que se considera como la "pobre" del Barrio – a su lado esta situado un local de PAIDEIA mucho más grande y con más recursos- pero que realiza una labor muy cercana a las familias, un trabajo cotidiano de apoyo que facilita la apropiación por parte de los beneficiarios de la entidad. De hecho una antigua madre beneficiaria (marroquí) es actualmente monitora en uno de los cursos para adultos (clases de árabe).
Cuenta con 13 personas remuneradas y 24 voluntarios (entre los que constan 6 estudiantes en prácticas) para el desarrollo del trabajo.

Ámbito de actuación:

Tiene como ámbito de actuación el territorio del Estado Español pero desarrolla sus actuaciones en la Comunidad de Madrid.

Coordinadora o Federación:	RED ENAR, Plataforma de Asociaciones Tetuán, Comisión Consultiva Casino de la Reina

Capacidad administrativa:

La capacidad administrativa y de gestión de la entidad se considera media en la medida que atiende a un colectivo de más de 300 personas, si bien cuenta con una plantilla limitada de personas remuneradas (6) debiendo contar con el trabajo de 37 voluntarios.
En cuanto a la administración de recursos económicos, sus ingresos en el 2005 ascendieron a 135.046,07 euros, para reflejar un aumento en el 2006 llegando a la cantidad de 222.931,21 euros. El presupuesto de ingresos para el 2007 fue menor que los relativos al 2006 para ser de 128.593,98 euros y ligeramente superior para el 2008 para llegar a la cantidad de 167.463,38 euros. No obstante, la entidad se encuentra altamente endeudada y ha debido reducir su plantilla de personal.

Capacidad económico financiera:

Según el balance la entidad posee fondos propios pero se duda que esté mal

La entidad presenta un alto nivel de endeudamiento

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	222.931,21 €	47,78	108.218,60 €	35.612,27 €

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
6	4	2	37	85

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad (contrato por horas semanales)

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
trabajadora social coordinadora	mujer		390,07	10,00
educadora social	mujer		1.107,00	30,00
maestra	mujer		1.107,00	30,00
psicopedagoga	mujer		733,06	20,00
monitor	hombre		1.246,20	34,00
monitor	hombre		1.246,20	34,00
monitor	hombre		1.246,20	34,00

Los monitores se contratan por los tres meses de verano

Nombre:	**Asociación Atiempo**
Fecha constitución:	19-oct-95
Tipo:	**Servicios Sociales / Barrial**

Presentación:

La Asociación Atiempo es una entidad privada sin ánimo de lucro constituida en el año 1995 con el fin de atender y promocionar a los colectivos más desfavorecidos concediendo especial importancia a drogodependientes y personas enfermas de VIH/Sida. En la actualidad la entidad se dedica casi de forma integral al desarrollo de tres programas de continuidad: Proyecto de apoyo y seguimiento terapéutico a drogodependientes y otras adicciones, patología dual y familias, Talleres Ocupacionales Ocupándonos para drogodependientes y otras adicciones, patología dual y V.I.H/SIDA y Proyecto Psicoeducativo. Fundamentalmente trabaja con los Centros de Atención a Drogodependientes (CAID) de la Comunidad de Madrid, y con Proyecto Hombre. Así mismo se adhiere a las UNAD y FERMAD, ambas dirigidas a la atención del colectivo de drogodependientes y actúan a nivel nacional y autonómico, respectivamente. Además de los servicios de acompañamiento ofrece cursos formativos y atención psicológica. La mayor parte de sus ingresos procede las administraciones autonómica y local.

Fines estatutarios:

Sus estatutos recogen los siguientes fines: 1.-Seguimiento y apoyo a aquellas personas con problemas de drogodependencia, enfermos de V.I.H./SIDA, prostitución, delincuencia y marginación y apoyo al entorno familiar; 2.-Detección y análisis de las necesidades relacionadas con los fines de la Asociación dentro de la zona de actuación; 3.-Colaboración con otras Asociaciones y colectivos de análoga naturaleza; 4.-Prevención y atención a los grupos de alto riesgo.

Colectivo de atención:

Personas con problemas de drogodependencia, enfermos de V.I.H./SIDA, prostitución, delincuencia y marginación y apoyo al entorno familiar

Origen y evolución de la entidad:

Desde su constitución en 1995, la entidad, declarada de utilidad pública, se ha especializado en la asistencia y atención a personas con problemas de drogodependencias y enfermos de SIDA, colaborando con otras entidades y colectivos de análoga naturaleza.
Desarrolla de forma anual y continua 4 proyectos asistenciales, atendiendo a más de 250 personas entre toxicómanos y sus familiares. 60 personas, como media mensual, en seguimiento directo. Se les atiende de forma personalizada y se estudia buscar y lograr su reinserción.
La asociación cuenta con una plantilla de 4 mujeres remunerados de manera fija (Coordinadora, Psicóloga, Educadora, T. Social), 15-20 voluntarios (hombres y mujeres) y 45 socios. Cuenta con un local adquirido con subvención de Obra Social Caja Madrid. La contabilidad la lleva una persona voluntaria.

Entidades privadas como Caritas, asociación 0,25 y Grupo Loyola, apoyan su actuación con subvenciones extra en el caso de surgir problemas económicos en el ejercicio anual. El apoyo de dichas entidades garantiza la financiación del proyecto y su continuidad de forma permanente ya que la entidad tiene una elevada dependencia de las subvenciones a proyectos, sólo el 1,56% de sus ingresos ordinarios son ajenos a éstas.

Ámbito de actuación:	Según sus estatutos el ámbito de actuación de la Entidad se establece con carácter preferente en el Polígono de Tontarrón, calles de Ramón Pérez de Ayala y Las Marismas del Distrito de Puente de Vallecas, en la ciudad de Madrid.

Coordinadora o Federación:	FERMAD y UNAD

Capacidad administrativa:	La Asociación Atiempo cuenta con una experiencia superior a los 12 años en la tramitación y puesta en marcha de proyectos dirigidos al colectivo de personas drogodependientes, con enfermos VIH/SIDA y con patología dual. En sus acciones interacciona con los distintos agentes sociales dedicados a la deshabituación de drogodependientes. La entidad gestiona anualmente presupuestos limitados (próximos a los 100.000 euros) que proviene en su mayor parte procedente del Gobierno autonómico y local. La plantilla se dimensiona adecuadamente, si bien se observa cierta dependencia del personal voluntario.

Capacidad económico financiera:

La entidad presenta depenendencia de subvenciones

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	100.219,21 €	79,91	4.658,45 €	161.070,56 €

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
5	5	0	20	52

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad (contrato por horas semanales)

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
coordinadora	mujer	1.055,92	1.191,89	40,00
trabajadora social	mujer	924,62	1.133,22	40,00

Nombre:	**Asociación Proyecto Gloria**
Fecha constitución:	14-mar-00
Tipo:	**Servicios Sociales / Barrial**

Presentación:

La Asociación Proyecto Gloria se constituye en el año 2000 con el objetivo de acoger y asistir a personas enfermas y en situación de necesidad social. Gestionan un único proyecto de acogida que alberga alrededor de 8 residentes cada año. La entidad dispone de capacidad propia de generación de fondos y recibe el apoyo de la Administración Pública Madrileña. Se trata de una Asociación de tamaño pequeño con capacidad de gestión adecuada pero limitada a su proyecto y con una gestión económica "artesanal" (su contabilidad -balance y cuenta de resultados- está descuadrada)

Fines estatutarios:

Creación de casas o pisos de acogida destinados al alojamiento y atención de enfermos trabajando en la mejora de su aspecto físico y emocional con el fin de mejorar su calidad de vida. A su vez, gestión de ayudas o pensiones que puedan corresponderles a dichos enfermos

Colectivo de atención:

Personas afectadas por VIH/SIDA

Origen y evolución de la entidad:

El origen de la Asociación Proyecto Gloria se deriva de la experiencia personal y vital de su promotora. Tras una extensa trayectoria en labores de voluntariado con enfermos de SIDA/VIH en una de las casas de acogida con que cuentan en España las Misioneras de la Caridad de la Madre Teresa de Calcuta, colaborando activamente, además, con entidades como BASIDA y Cruz Roja. Del elevado grado de implicación, de la experiencia atesorada y ante la escasez de dispositivos residenciales para este tipo de enfermos, surge el deseo personal de Gloria Iglesias, presidenta de la asociación, de erigir una casa de acogida.
Tras constituirse formalmente como asociación sin ánimo de lucro se inicia la búsqueda de un piso que reuniera las condiciones necesarias para que el Ayuntamiento de Madrid le concediera la licencia de sanidad pertinente. La asociación alquila una vivienda procediéndose a su habilitación y acondicionamiento para contar con 9 plazas residenciales.

Por este piso a lo largo de 5 años han pasado cerca de 40 beneficiarios, todos ellos enfermos de SIDA (con un severo deterioro físico y psicológico), y en grave situación de exclusión social debido a la carencia casi absoluta de ingresos y situación de calle. Se busca dar cuidados paliativos a los enfermos terminales en un entorno familiar.
La asociación Proyecto Gloria cuenta con una plantilla remunerada de 1 trabajador fijo (que desarrolla labores de coordinación del piso), 1 eventual y la colaboración de 15 voluntarios con un elevado nivel de compromiso y profesionalidad con que desempeñan su labor.

Las fuentes de financiación de la entidad y por ende del proyecto provienen en su mayoría de las cuotas abonadas por los socios, donativos y otros pequeños ingresos. La ayuda económica percibida por subvenciones oficiales es mínima (supuso el 13,46% de sus ingresos totales en el ejercicio 2004).
No se ha renovado el contrato de alquiler del piso y la presidenta ha decidido buscar otro piso y proceder a su compra (los 800.000€ de la transacción se han materializado mediante un crédito hipotecario avalado por el patrimonio personal de la presidenta).

Ámbito de actuación:	La entidad circunscribe su actuación al ámbito de acogida de enfermos en situación de necesidad en la Comunidad Autónoma de Madrid

Coordinadora o Federación:	No pertenece

Capacidad administrativa:	La entidad cuenta con un equipo muy discreto de trabajadores (2 personas) apoyados por 15 voluntarios. Gestionan un único proyecto cada año con un presupuesto en torno a los 90.000 euros para garantizar la atención y residencia de un máximo de 8 personas a la vez (plazas de la residencia).

Capacidad económico financiera:

La información económica de la entidad está descuadrada.

No se puede analizar sus deudas y fondos propios. Según los datos su dependencia de subvenciones es medianamente alta.

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	99.900,00 €	79,75		

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
2	2	0	15	70

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad (contrato por horas semanales)

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
Trabajador social / coordinador	hombre		1.158,60	40,00
administrativo	hombre		676,66	40,00

Entidades Barriales de Cooperación al Desarrollo

Número de Ficha	Nombre de Entidad
Ficha 11	Fundación Juan Ciudad
Ficha 12	Fundación Madreselva
Ficha 13	Amigos de Catuche
Ficha 14	No te quedes al margen
Ficha 15	Bomberos Unidos sin fronteras
Ficha 16	Asociación Mano Amiga
Ficha 17	Fundación Humanismo y Democracia
Ficha 18	Yolocamba Solidaridad
Ficha 19	COPADE

Nombre:	**Fundación Juan Ciudad**
Fecha constitución:	7-ene-85
Tipo:	**Cooperación / Barrial**

Presentación:

La Fundación Juan Ciudad es una fundación privada constituida en el año 1985. Esta entidad sin ánimo de lucro es promovida por la Orden Hospitalaria San Juan de Dios en España. En sus estatutos figura que el fin de la entidad radica en la asistencia y cooperación técnica en los campos sanitario y social, y actúa principalmente en los Centros de la Orden Hospitalaria en África y América Latina. Sus líneas de intervención se dividen en: Proyectos, ayuda humanitaria, y sensibilización y educación.
Su sede social se ubica en Madrid y cuenta con trece delegaciones en el territorio estatal (formada por voluntarios, hermanos de la Orden). Dispone de seis trabajadores fijos, todos situados en su sede de Madrid, 50 voluntarios y 1035 socios. Se destaca que la mayor parte de su personal es voluntario dado que se trata de los hermanos de la Orden San Juan de Dios.

Fines estatutarios:

El objeto de la fundación es la investigación, formación, asistencia y cooperación técnica en los campos sanitario y social, para el desarrollo humano la calidad de vida y el mejoramiento de la prevención, asistencia y rehabilitación de los que sufren enfermedad, alcoholismo, drogadicción y cualquier tipo de marginación y pobreza, en España y en los países empobrecidos o más desfavorecidos.

Colectivo de atención:

atiende en el ámbito de la salud a personas de terceros países

Origen y evolución de la entidad:

La ONG fue creada por la orden para captar recursos del norte y destinarlos al sur. Cuentan con una oficina de la ONG con sede en Madrid desde la que se gestionan todas las solicitudes de los hermanos de la Orden que se encuentran trabajando en diversas misiones (siempre vinculadas al ámbito de la salud) en diversos países. Las solicitudes pueden ser desde la compra de lavadoras industriales para los hospitales o bien la construcción de un nuevo hospital. Es decir, la envergadura de los proyectos que poseen es diversa, pero siempre está centrada en completar la financiación regular de la Orden a sus Misiones. A nivel internacional están conectados también a través de la Orden Hospitalaria, trabajando en todo el mundo (donde esten los hermanos).

Coordinadora o Federación:

CONGDE, FONGDCAM, Federación Catalana de ONGD, Coordinadora Valenciana de ONGD, Federación Aragonesa de Solidaridad, Coordinadora de ONGD de la Comunidad Foral Navarra, Plataforma Andaluza de ONGD, REDES (Red de Entidades para el Desarrollo Solidario).

Ámbito de actuación:

La Fundación realiza principalmente proyectos relacionados con la asistencia social y sanitaria. Es especialista en temas de asistencia hospitalaria y la mayor parte de sus iniciativas se basan en la dotación de material y en la construcción de infraestruras.

Capacidad administrativa:

La capacidad administrativa de la entidad se considera baja. 1985 Fundación Juan Ciudad en 1991 Juan Ciudad ONGD

34 centros (centros de salud y hospitales) y dos dispensarios de medicamentos en América Latina, en África 14 centros y 17 dispensarios

En 2006 ejecutaron 22 proyectos cuyo monto total asciende a 1.356.000 y 25 microproyectos por 80.000 euros

La entidad presenta alta dependencia de subvenciones. Se destaca que la ONG cuenta con fondos propios de la Orden pero que no aparecen contabilizados en sus balances.

Capacidad económico financiera:

Las deudas que presentan son muy altas en relación a sus fondos propios. Se deduce que estas deudas no son reales sino que se trata de ingresos por subvenciones a distribuir que están mal contabilizados.

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia financiera	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	1.826.175,17 €	98,26	1.080.592,34 €	64.829,40 €

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
6	6	0	50	1035

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
técnico	n/e		1.400,00 €	40

Nombre:	**Fundación Madreselva**
Fecha constitución:	1984
Tipo:	**Cooperación / Barrial**

Presentación:	La Fundación Madreselva es una fundación independiente con orientación católica activa desde el año 1984. Aunque no se refleja en los estatutos tiene una vinculación muy estrecha con las Hijas de María Auxiliadora, contraparte local en la mayoría de los proyectos de la Asociación. Cuenta con seis delegaciones en España y 2300 socios, trabaja en América Latina, África y Asia donde ha ejecutado varios proyectos relacionados con el sector Educación.

Fines estatutarios:	Los fines estatutarios son: Fomentar el desarrollo social de los países en vias de desarrollo; Ayudar a las poblaciones que se encuentran en extrema pobreza; Promocionar el voluntariado como compromiso social; Promover programas de sensibilización, Apoyar programas y proyectos de cooperación al desarrollo

Colectivo de atención:	Países en vías de desarrollo donde trabajan las Hijas de María Auxiliadora

Origen y evolución de la entidad:	La entidad empezó con personalidad jurídica de Asociación Juvenil, pero desde 2005 tiene personalidad jurídica de Fundación, aunque durante 2005 y 2006 han coexistido ambas entidades. Pese a que se trate de dos formas jurídicas diferentes, la organización sigue siendo una sola. Madreselva ha apoyado desde su creación más de 230 proyectos y programas de cooperación para el desarrollo que se han ejecutado en distintos países en vías de desarrollo de Latinoamérica, África y Asia. Los beneficiarios y beneficiarias de dichos proyectos y programas han sido siempre personas de colectivos especialmente desfavorecidos y con un elevado grado de vulnerabilidad (mujeres, infancia, juventud, grupos indígenas, etc.). Madreselva inició su programa de apadrinamientos en 1990. Cuenta con un Departamento de Promoción de Voluntariado.

Coordinadora o Federación:	Es una fundación afiliada a: CONGDE (Coordinadora de ONGD de España), REDES (Red de Entidades para el Desarrollo Solidario), FONGDCAM (Federación de ONGD de la Comunidad de Madrid).

Ámbito de actuación:	Trabaja en América Latina (El Salvador, Honduras, Guatemala, Nicaragua, Perú y Colombia), en África (Etiopía, Mozambique y República Democrática del Congo) y en Asia (India, Timor Oriental y Filipinas) en los siguientes ámbitos: Educación (Infantil, Formación y Capacitación), Salud Básica y Agua Potable.

Capacidad administrativa:	El entidad por la experiencia acumulada se muestra capaz de gestionar y administrar fondos externos. Su capacidad podría verse afectada por la falta de ingresos propios y el alto nivel de endeudamiento. Cuenta con financiación de: AECI, Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, Comunidad de Madrid, Obra Social Caja Madrid, Universidad Politécnica, Fundación Ordesa, Diputación Provincial de Salamanca, Ayuntamiento de Las Rozas.

Capacidad económico financiera:

La entidad no presenta capacidad de generación de ingresos propios

Las deudas totales de la entidad superan 4,7 veces a los fondos propios

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	855.605,31 €	99,98	509.193,34 €	109.455,49 €

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
6	6		8	6

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
Coordinador			1.900,00 €	

Nombre: **Amigos de Catuche**

Fecha constitución: 1999

Tipo: **Cooperación / Profesionalizada**

Presentación:

Amigos de Catuche nace en 1999 a raíz del trabajo que un voluntario de Entreculturas realiza en el Barrio de Catuche en Caracas, Venezuela. El compromiso adoptado por el voluntario se traspasa a su familia que crean la ONG. La entidad carece de personal propio, no pertenece a coordinadoras, ni cuentan con local definido de espacio de trabajo. Se reunen los socios cada x tiempo donde deciden y planifican la ayuda a llevar a cabo.

Fines estatutarios:

Ayuda a los niños y jóvenes del Barrio de Catuche en Venezuela

Colectivo de atención:

Niñez y Juventud

Origen y evolución de la entidad:

Amigos de Catuche surge tras la vuelta de un voluntario a Venezuela. Su madre que se encuentra en una posición social acomodada, sensibilizada por la vida de los jóvenes de este barrio, funda la entidad con su familia y sus compañeras de Bridge. Familia y amigos están implicados en el patronato. No hay personal contratado. Todos son voluntarios que se reparten las tareas que básicamente consisten en la captación de fondos para el envío a Caracas donde un conocido, de modo voluntario, selecciona a los jóvenes que se van a beneficiar de las becas de estudio (tecnicatura). Editan un boletín (que facilitan a sus socios) donde cuentan las experiencias de los chavales. Actualmente cuentan con 25 becados y han extendido también su actuación a Bolivia

Coordinadora o Federación:

No pertenece

Ámbito de actuación:

Bolivia y Venezuela

Capacidad administrativa:

Los fondos de la entidad provienen básicamente de fondos propios (cuotas de socios y alguna donación) si bien han contado en alguna ocasión con alguna financiación privada. Sus ingresos anuales rondan los 10.000 euros.No cuentan con personal dedicado a la administración (lo hace un voluntario) ni con sede de trabajo. Cuando se reúnen en asamblea, lo hacen en un espacio cedido por los jesuitas en pleno barrio de Salamanca.

Capacidad económico financiera:

No cuentan con contabilidad normalizada, pero han tenido ingresos por subvenciones (de 5.000 euros).

No posee deudas

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	10.000,00 €	50%	0,00 €	

Personal: Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
0	0	0	15	25

Salarios: Composición salarial de parte de la entidad

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
No tiene personal remunerado				

Nombre:	**No te quedes al margen**
Fecha constitución:	1996
Tipo:	**Cooperación / Barrial**

Presentación:

No te Quedes al Margen es una organización sin ánimo de lucro que se constituye en 1993 con el objetivo de crear infraestructuras sanitarias y promover la educación básica. La organización surge en el seno de la Universidad Autónoma de Madrid, no consta su pertenencia a ninguna coordinadora o federación de ONG y no ha sido declarada como organización de utilidad pública.
La organización tiene limitada experiencia en la ejecución de proyectos de desarrollo, dado que si bien ha desarrollando en los últimos años un total de 39 acciones vinculados a la mejora de las infraestructuras sanitarias, son proyectos de escasa envergadura. El personal de la organización es voluntario en su totalidad disponiendo a su vez de 48 socios.
Se trata de una entidad pequeña, sin personal remunerado y con una experiencia de gestión limitada .

Fines estatutarios:

Su fin es promover la solidaridad entre las instituciones educativas y culturales españolas, con instituciones educativas y las comunidades campesinas de América latina. Participar en cursos de capacitación de profesorado y de agentes sociales en entidades educativas o en las comunidades de América Latina que lo demanden. Coordinar la realización de proyectos de dotación de infraestructuras. Facilitar el acceso a las instituciones educativas y culturales, a comunidades de América latina desfavorecidas, a los proyectos de cooperación y solidaridad españoles.

Colectivo de atención:

Comunidades rurales de América Latina

Origen y evolución de la entidad:

Sus trabajos se centran exclusivamente en Nicaragua y en dos temáticas: la principal, proyectos de mejoramiento y construcción de Sistemas de Agua Potable y su manejo para uso y consumo. Y también dona becas a estudiantes de secundaria de las comunidades donde han realizado proyectos de agua, para que puedan iniciar estudios universitarios.
Radicada en la Universidad Autónoma de Madrid (UAM), no posee delegaciones en España ni en el extranjero. La ES señala que tiene 13 años de experiencia en la ejecución de proyectos, pero sin embargo está fundada en 1996. No dispone de trabajadores (ni fijos ni temporales). Al ser todos voluntarios profesores de la UAM, el seguimiento y/o evaluación de los proyectos financiados, se realiza exclusivamente cuando llega el verano y pueden ir todos ellos juntos durante sus vacaciones de un mes a visitar los proyectos, pero esa fecha no tiene porque coincidir con la fecha óptima para la realización de una evaluación al proyecto.

Coordinadora o Federación:

No pertenece

Ámbito de actuación:	Desarrolla proyectos de cooperación al desarrollo exclusivamente en Nicaragua. No realizan trabajos de sensibilización para la Coop. al desarrollo en España. Gestiona donaciones de becas a estudiantes de secundaria. El proyecto de mayor cuantía que ha realizado ha sido la Mejora de la disponibilidad y manejo del agua para uso y consumo de 10 comunidades rurales del municipio de Condega, Nicaragua, en 2005, por valor de 36.000 euros financiado por OSCM.

Capacidad administrativa:	Ejecuta anualmente solo uno o dos proyectos, tanto de dotación de agua como de otorgación de becas. Los proyectos gestionados son sencillos, con medias de 20.000 euros, habiendo realizado en los últimos 7 años, 5 proyectos relacionados con la dotación de agua potable y capacitación asociada al uso del sistema. Cuenta con poca diversidad en las entidades financiadoras. Sus financiadores son normalmente el ayuntamiento de Tres Cantos y el de Colmenar Viejo (ambos en Madrid), y de la parte privada únicamente la OSCM (ha apoyado en un proyecto de agua potable, y en dos proyectos de becas de 5.900 euros cada uno), así como los propios socios de la ONGD

Capacidad económico financiera:

La entidad presenta una alta capacidad de generación de ingresos propios

La Entidad no tiene deudas

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	62.031,71 €	46,43	0,00 €	4.175,51 €

Personal: Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
0	0	0	11	48

Salarios: Composición salarial de parte de la entidad

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas

Nombre:	**Bomberos Unidos Sin Fronteras**
Fecha constitución:	1996
Tipo:	**Cooperación / Barrial**

Presentación:

Bomberos Unidos Sin Fronteras (BUSF) es una asociación civil, sin ánimo de lucro, de carácter no gubernamental, laica e independiente de toda organización política o sindical que fue constituida el 17 de mayo de 1996 cuyos fines son la cooperación y ayuda solidaria con los pueblos menos favorecidos en situaciones concretas, asistir con carácter de urgencia ante situaciones de emergencia (desastres naturales, hambrunas, epidemias, etc.), y desarrollar proyectos y programas de cooperación y labores de sensibilización y educación para el desarrollo.

Fines estatutarios:

Sus fines son: La cooperación y ayuda solidaria con los pueblos menos favorecidos en situaciones concretas, mediante el servicio voluntario de sus socios; Asistir con carácter de urgencia ante situaciones de emergencia (desastres naturales, hambrunas, epidemias, etc.); Elaboración de proyectos y programas de cooperación; Labores de Sensibilización y educación para el desarrollo

Colectivo de atención:

Población en situación de emergencia

Origen y evolución de la entidad:

La entidad viene desarrollando desde 1996 un gran número de proyectos de tres tipos: de construcción y equipamiento de Centros de Respuesta para emergencias por catástrofes naturales, formación de profesionales (bomberos pertenecientes a los distintos cuerpos voluntarios de ibero América) como de población en general sujeta a alto riesgo de sufrir distintos tipos de catástrofes, en materias de prevención y de actuación en el momento y tras el suceso, y por último el suministro permanente de agua potable a la población. Cuenta con el apoyo de los Bomberos voluntarios de los países donde trabaja para poder realizar las intervenciones. Es miembro de la FONGCAM y a nivel internacional cuenta con delegaciones en Perú, Nicaragua, Guatemala, Argentina y Bolivia (con los bomberos voluntarios). Viene desarrollando proyectos desde hace más de 10 años y los últimos 5 ha llevado a cabo 28 proyectos

Coordinadora o Federación:

FONGCAM

Ámbito de actuación:

El ámbito de actuación de la entidad es iberoamericano, ya que cuenta con filiales operativas e inscritas oficialmente en Guatemala, Nicaragua y Perú, dónde realiza acciones de cooperación y ayuda solidaria con los pueblos más desfavorecidos, asiste con carácter de urgencia ante situaciones de emergencia y desarrolla proyectos y programas de cooperación y labores de sensibilización y educación al desarrollo

Capacidad administrativa:

La plantilla de la entidad se compone de un total de 7 empleados fijos y cuenta con el apoyo de 320 voluntarios y 460 socios. Viene desarrollando proyectos desde hace más de 10 años y los últimos 5 ha llevado a cabo 28 proyectos, por lo que cuenta con experiencia suficiente. Para sus proyectos ha recibido apoyo económico de financiadores públicos como el Ayuntamiento y la Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento de Collado Villalba, y de un gran número de entidades privadas como OSCM (con quien tiene un convenio de colaboración con el fondo de emergencias de la Obra Social Caja Madrid), Editorial BUSF, FarmaMundi, RENFE, Iberia, Fundación Telefónica, Vertical Sports, Sanicen, Caja Rural de Tenerife.

Capacidad económico financiera:

Entidad presenta una capacidad media de generación de ingresos propios

La Entidad presenta un moderado nivel de endeudamiento. Las deudas totales exceden en 1,55 veces a los fondos propios

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	1.515.016,75 €	75,38	93.434,20 €	60.357,83 €

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
7	7		320	460

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad (contrato por horas semanales)

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas

Nombre: **Mano Amiga**

Fecha constitución: 2002

Tipo: **Cooperación / Barrial**

Presentación:

La Fundación Mano Amiga es una fundación independiente con orientación católica activa desde el año 2002. Aunque no se refleja en los estatutos tiene una vinculación con los Legionarios de Cristo.
Cuenta con delegaciones en Madrid, Sevilla, Salamanca y Valencia, se dedica a actividades de voluntariado en España y ejecuta proyecto de ayuda al desarrollo en América Latina y Europa sin haberse especializado en ningún sector especifico.

Fines estatutarios: Los fines de la entidad son: a) La realización de actividades que atiendan a la satisfacción de las necesidades físicas, morales, sociales, culturales y formativas de los menos favorecidos de nuestra sociedad; b) La cooperación al desarrollo de los países del Tercer Mundo y en especial de los pueblos de Iberoamérica; c) Actuar y promover todos sus fines también por medio del voluntariado, inclusa la formación y capacitación de los voluntarios.

Colectivo de atención:

Países del Tercer Mundo

Origen y evolución de la entidad: La ES es una institución independiente que nació a raíz de la experiencia de Mano Amiga en México (organismo de fuerte inspiración cristiana). Se dedica a actividades de voluntariado en España y ejecuta proyecto de ayuda al desarrollo en América Latina y Europa sin haberse especializado en ningún sector especifico.

Coordinadora o Federación: FONGDCAM (Federación de ONGD de la Comunidad de Madrid), FEVOCAM y FONGDCAM (Federación de Entidades de Voluntariado de la Comunidad Autónoma de Madrid).

Ámbito de actuación:

Países del tercer Mundo y Sensibilización en España

Capacidad administrativa:

La institución cuenta con una buena capacidad administrativa y de gestión, es caracterizada por una alta capacidad de generación de ingresos propios (en relación a su presupuesto) y un bajo nivel de endeudamiento. Ha recibido financiación de: AECI, Ayto. de Madrid, Generalitat Valenciana, Comunidad de Madrid, Junta de Comunidades de Castilla la Mancha, Fundación IUVE Cooperación y Obra Social Caja Madrid

Capacidad económico financiera:

La mayor parte de sus ingresos proviene de actividades realizadas por la misma entidad y depende mínimamente de subvenciones.

La Entidad presenta un bajo nivel de endeudamiento

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	53.935,54 €	6,58	1.351,55 €	37.696,42 €

Personal: Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
2	2		30	3

Salarios: Composición salarial de parte de la entidad

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas

Nombre:	**Fundación Humanismo y Democracia**
Fecha constitución:	1977
Tipo:	**Cooperación / Barrial**

Presentación:

La Fundación Humanismo y Democracia, fundada en 1977, es una entidad sin ánimo de lucro española vinculada ideológicamente al Partido Popular, pero jurídicamente independiente. La Entidad se centra en proyectos de desarrollo integral y presta especial atención a áreas como la educación, la sanidad, la vivienda y el agua potable. Actualmente, la mayor parte de su actividad se desarrolla en América Latina, con proyectos en marcha en República Dominicana, Haití, Colombia, Perú y Bolivia. Otras regiones geográficas de especial consideración son la cuenca del Mediterráneo y Asia-Pacífico. Cuenta con años de experiencia y en marzo de 2007 ha recibido la acreditación como "ONG calificada" por la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), lo que le permitirá acceder a un número más elevado de fondos (hasta 5 millones de euros por año) e incrementar el número de intervenciones con una mayor y mejor planificación a largo plazo.

Fines estatutarios:

La Fundación H+D, tiene entre sus fines prioritarios: A.- La promoción y desarrollo de investigaciones de interés social; B.- La materialización de estos ideales en actividades dirigidas a impulsar determinados sectores sociales hacia la igualdad de oportunidades; C.- La divulgación formativa, a escala institucional y personal, de los ideales humanistas, demócrata-cristianos y comunitarios sobre los que fue erigida; D.- La cooperación para el desarrollo en zonas desfavorecidas del globo

Colectivo de atención:

Países en vías de desarrollo

Origen y evolución de la entidad:

La Fundación está presidida por Rafael Rodriguez Ponga, dado que Concepción Dancausa Treviño dimitió como presidenta y como miembro del Patronato el 25 de junio de 2007. Y lo hizo sin concurrir incompatibilidad legal por su nuevo cargo público como Delegada en el Ayuntamiento de Madrid.
Humanismo y Democracia ha ganado en presencia pública y mediática gracias a que la mayoría de los partidos políticos con representación parlamentaria han criticado en diversas ocasiones la procedencia y la gestión de sus fondos y han denunciado el destino final de los mismos, vinculándose con la participación en la reconstrucción de Irak, destacando que es la tercera ONG más beneficiada por las ayudas de Inmigración en 2006, estando las otras dos organizaciones que más fondos han recibido vinculadas también al Partido Popular.

La Fundación fue sancionada por el Departamento de Bienestar del Gobierno de Navarra con la devolución de las ayudas concedidas e intereses, por detectar irregularidades en varios de sus proyectos en la República Dominicana, Bolivia y Perú, siendo la primera de estas resoluciones confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Navarra el 24 de enero de 2007. Se iniciaron investigaciones penales que aun no han sido resueltas por indicios de delitos contra la Hacienda Pública, cohecho y falsedad documental ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid. y la Cámara de Cómputos de Navarra realizó un informe sobre los casi 2 millones de euros concedidos a la Fundación por el Gobierno de Navarra entre 2000 y 2004.

Por su parte, la Fundación Humanismo y Democracia, que en los últimos años ha renovado su Patronato y órganos directivos, reconoció las irregularidades y, a su vez, presentó una querella penal por delito continuado de estafa y de falsedad documental contra, Gonzalo Ruiz Sánchez, gestor de los proyectos mencionados así como contra las personas que puedan estar relacionadas.

Coordinadora o Federación:

La Fundación Humanismo y Democracia es miembro de la Coordinadora de ONGs de Desarrollo de España (CONGDE), de Coordinadoras y Federaciones autonómicas de ONGs y de la Plataforma Todos Juntos. A nivel internacional, forma parte del Centro Europeo de los Trabajadores (EZA) y de su Plataforma Internacional de Cooperación y Migraciones (PICM), ambas con sede en Alemania

Ámbito de actuación:

La entidad se centra en proyectos de desarrollo integral y presta especial atención a áreas como la educación, la sanidad, la vivienda y el agua potable. Actualmente, la mayor parte de su actividad se desarrolla en América Latina, con proyectos en marcha en República Dominicana, Haití, Colombia, Perú y Bolivia. Otras regiones geográficas de especial consideración son la cuenca del Mediterráneo y Asia-Pacífico.

Capacidad administrativa:

Si bien la entidad cuenta con capacidad financiera en crecimiento, se destaca que en el dictamen de auditoria de KPMG, Auditores, S.L., c 21/06/2007, se señala que al cierre del ejercicio 2006 existe un déficit patrimonial y excedentes negativos ambos motivados principalmente por el efecto perjudicial producido por los procedimientos de reintegro abiertos por el Gobierno de Navarra por detectar irregularidades en varios de sus proyectos en la República Dominicana, Bolivia y Perú. Tras la solicitud posterior a la entidad de las aclaraciones oportunas respecto al tema está confirma que los expedientes se han cerrado con la devolución de fondos, a excepción de uno para el cual ha sido admitido como prueba pericial un informe de un experto independiente, encontrándose pues en análisis.

Capacidad económico financiera:

La Entidad presenta una escasa capacidad de generacion de ingresos propios

Los Fondos Propios son negativos, lo que declara una situación comprometida de la propia entidad. Referida a las deudas las mismas son a corto plazo en un porcentaje superior al 100% respecto del Pasivo Total, no obstante es importante remarcar que dichas deudas en su mayoría provienen de los propios beneficiarios acreedores.

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	3.403.693,00 €	94,53	#############	-555.312

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
	9	3	24	12

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
Responsable área	mujer		2.700,00 €	40,00

Nombre:	**Yolocamba Solidaridad**
Fecha constitución:	1998
Tipo:	**Cooperación / Barrial**

Presentación:	Yolocamba Solidaridad es una entidad que surgió tras unas colaboraciones puntuales realizadas en Honduras. Adquiere personalidad jurídica en el año 1998 y establece como fin primordial la promoción de proyectos de cooperación al desarrollo, el impulso de organizaciones que trabajen en pro de la solidaridad con los pueblos empobrecidos, y alentar la paz y los derechos humanos. Ha implementado por tanto proyectos de cooperación pero sin especializarse en un sector de intervención. Desarrolla iniciativas en El Salvador, Honduras y Nicaragua de diferente tipología (asistencia sanitaria, promoción de vivienda, saneamiento, etc).

Fines estatutarios:	El fin principal de la entidad radica en la realización de proyectos de cooperación al desarrollo económico y social de los pueblos subdesarrollados y en vía de desarrollo y coordinar organizaciones, grupos e individualidades que trabajen en pro de la solidaridad con los pueblos del Sur.

Colectivo de atención:	países en vías de desarrollo

Origen y evolución de la entidad:	Tiene su sede social en Madrid y cuenta con oficinas en Andalucía, Aragón, Asturias, Cantabria y Castilla La Mancha. La gestión de sus iniciativas la realizan tres trabajadores fijos y tres temporales. Dispone además del apoyo social de 22 voluntarios y 600 socios. Presenta una moderada capacidad de gestión.La entidad nace de un grupo de personas voluntarias que realizan asistencia médica a refugiados de El Salvador en Honduras por 1992. Luego expande su trabajo también a Guatemala. Recién en 1998 adquiere personería jurídica. Realiza actividades para la recaudación de fondos propios como es la venta de artesanía del tercer mundo, campañas y festivales interculturales de solidaridad. Participa en foros de discusión crítica

Coordinadora o Federación:	Coordinadora de ONG's de Asturias

Ámbito de actuación:	La entidad contempla como fin primordial la ejecución de proyectos de cooperación al desarrollo. A este respecto no presenta una especialización clara. El origen de la organización surge tras colaboraciones puntuales en Honduras y una vez constituida se amplía su ámbito de actuación a Nicaragua y El Salvador. En estos países ha implementado iniciativas de diversa temática: Asistencia sanitaria, construcción de viviendas, abastecimiento de agua, etc.

Capacidad administrativa:	La ES tiene una moderada capacidad administrativa y de gestión. Su sede social se ubica en Madrid y cuenta con oficinas en Andalucía, Aragón, Asturias, Cantabria y Castilla La Mancha. Tiene 10 años de experiencia en la implementación de proyectos de cooperación al desarrollo aunque cabe destacar que la ES no se ha especializado en un sector de intervención concreto. Dispone de un limitado personal remunerado, tres trabajadores fijos y tres temporales, aunque cuenta con el apoyo social de 22 voluntarios y 600 socios. Los proyectos de Yolocamba Solidaridad subvencionados en los años 2005 y 2006 han recibido fondos de entidades públicas de carácter regional. Entre sus financiadores se encuentran ayuntamientos (Oviedo, Gijón, Alcalá de Henares, Alcorcón, Tres Cantos, etc.), y Comunidades Autónomas (Asturias, Cantabria y Castilla La Mancha).

Capacidad económico financiera:

La entidad presenta una escasa capacidad de generación de ingresos propios

La Entidad presenta un bajo nivel de endeudamiento

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	485.396,47 €	97,61	7.621,77 €	226.195,83 €

Personal: Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
6	3	3	22	600

Salarios: Composición salarial de parte de la entidad

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas

Nombre:	**Fundación Comercio Para el Desarrollo (COPADE)**
Fecha constitución:	1998
Tipo:	**Cooperación / Barrial**

Presentación:	La Fundación Comercio Para el Desarrollo (COPADE) es una entidad constituida en el año 1998 y que pertenece a la Federación Española de Fundaciones y a la Coordinadora Estatal de Comercio Justo. Está especializada en promover las relaciones comerciales basadas en los principios del comercio justo favoreciendo que las comunidades del Sur sean los agentes de su propio desarrollo. Tiene 8 años de experiencia en la gestión de proyectos de cooperación al desarrollo y de financiación externa. Trabaja en países de Suramérica en proyectos de formación y capacitación de artesanos del sector de la madera, y en labores de comercialización y fortalecimiento de las cooperativas locales. También promociona la utilización de madera con certificación ambiental y desarrolla iniciativas de sensibilización.

Fines estatutarios:	La Fundación tiene por objeto la cooperación al desarrollo para lo que promoverá la creación de estructuras sociales y el establecimiento de relaciones comerciales basadas en los principios del comercio justo que permitan a los grupos desfavorecidos de los PVDs ser agentes de su propio desarrollo.

Colectivo de atención:	Países del Tercer Mundo

Origen y evolución de la entidad:	La sede social de la fundación se ubica en Madrid aunque también cuenta con delegaciones en el País Vasco, Cantabria y Castilla La Mancha. Además cuenta con sedes en Bolivia y en Honduras. Cuenta con una escasa plantilla basando su labor principalmente en trabajo voluntario. Todos los veranos organiza veranos voluntarios en los que se desplazan jóvenes españoles a trabajar en sus proyectos en Honduras y en Bolivia. COPADE, ha obtenido tanto en Honduras como en España el certificado FSC de cadena de custodia. Para COPADE siempre ha sido una prioridad tanto el Comercio Justo, como la materia prima que los artesanos y artesanas utilizan para fabricar sus muebles y complementos de madera.

Coordinadora o Federación:	Federación Española de Fundaciones y a la Coordinadora Estatal de Comercio Justo

Ámbito de actuación:	La Fundación COPADE desarrolla proyectos de cooperación al desarrollo en países como Honduras, Nicaragua, y Bolivia. La entidad está especializada en la promoción de relaciones de comercio justo que favorezcan que los grupos menos favorecidos del Sur sean agentes de su propio desarrollo

Capacidad administrativa:

Sus proyectos son ejecutados por 11 trabajadores fijos, 3 temporales, y cuenta con el apoyo social de 14 voluntarios y 110 socios. Está especializada en el sector de intervención, ha gestionado proyectos de presupuestos moderados: Cuenta con 8 años de experiencia en la gestión de financiación externa. No presenta pues una gran capacidad de gestión pero se ve avalada por su especialización, su conocimiento de la zona y el sector de intervención así como por el convenio marco de colaboración con Rainforest Alliance. En su trayectoria ha recibido subvención de diversas entidades públicas (AECI, Ayuntamiento de Madrid, gobierno balear, junta de Castilla la Mancha, etc) y privadas (Obra Social la Caixa, Setem, Fundación Grupo Eroski, Fundación ICO, etc).

Capacidad económico financiera:

La entidad presenta una alta capacidad de generación de ingresos propios

La entidad presenta un alto nivel de endeudamiento

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	410.191,30 €	9,56	484.249,16 €	80.803,04 €

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
11	11	2	14	110

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas

Entidades Profesionalizadas de Intervención Social

Número de Ficha	Nombre de Entidad
Ficha 20	Asociación de Educadores "Las Alamedillas"
Ficha 21	Grupo Interdisciplinar Grupo GID
Ficha 22	Asociación Candelita
Ficha 23	Asociación para la Integración del Menor PAIDEIA
Ficha 24	Save The Children
Ficha 25	APRAMP (Asociación para la Prevención, Reinserción y Atención de la Mujer Prostituída)
Ficha 26	Fundación BOBATH
Ficha 27	Fundación RAIS
Ficha 28	Fundación para la Infancia Meniños

Nombre: **Asociación de Educadores "Las Alamedillas"**

Fecha constitución: 15-feb-95

Tipo: **Servicios Sociales / Profesionalizada**

Presentación:

La entidad, creada en el año 1995, está especializada en la ejecución de acciones de educación social; inserción sociolaboral; e intervención social con inmigrantes, abarcando distintas edades y con un abordaje individual, de grupos y familiar. Sus proyectos se desarrollan fundamentalmente en colaboración con la AAPP, siendo su ámbito de actuación la Comunidad de Madrid. Pose una buena capacidad de gestión, reflejada en el volumen de operación de su presupuesto y la capacidad de cobertura de beneficiarios (en 2006, se atendió a 2.060 familias, 3.292 grupos y más 2.500 personas de distintas edades en sus programas educativos y casi 2.000 personas en los proyectos socio-laborales, obteniendo trabajo casi la mitad). Respecto de su capacidad económica, destaca que administra un presupuesto anual de casi 3 millones de euros, contando con una buena infraestructura de medios y personal (103 personas en plantilla). No somete sus estados contables a auditoría externa.

Fines estatutarios:

Entre los fines de la entidad se destaca: la promoción de la educación social; la inserción sociolaboral; intervención social con inmigrantes; acción socioeducativa en minorías y subculturas; formación ocupacional, profesional, continua y prelaboral; y la promoción de la mujer.

Colectivo de atención:

Trabaja especialmente con personas inmigrantes

Origen y evolución de la entidad:

La asociación de Educadores Las Alamedillas se constituye en 1989 cuando un pequeño grupo de profesores de la Fundación Carmen Pardo Valcarce (de carácter católico) comienza a complementar su tarea educativa en el Centro de Formación Profesional Adaptada con actividades extraescolares y con trabajo de calle en los barrios de Las Alamedillas y Santa Ana (Distrito de Fuencarral-El Pardo).

En 1991 inician la colaboración profesional con los Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid. Para el año 1993 contaban con 14 Educadores Sociales contratados. En 1994, tras poner en marcha varios servicios, aumentaron a 27 el número de educadores Sociales trabajando en la Asociación. En 1995, tras unos años de rápido crecimiento, los miembros de la Asociación decidieron independizarse de la Fundación Carmen Pardo Valcarce para adoptar la configuración legal actual, una asociación independiente sin ánimo de lucro.

Ese año la Asociación se extendió sus programas trabajando también con el Plan Municipal Contra las Drogas del Ayuntamiento de Madrid, con el que se abarcaron 11 de los 21 Distritos del municipio. Al finalizar el año se contaba con 34 Educadores sociales. En 1997 pusieron en marcha, además de otros programas, una Escuela de Formación de Alamedillas (reconocida por la Comunidad de Madrid) iniciándose sus programas formativos, tanto para monitores y coordinadores de tiempo libre como en formación especializada en educación social. Al finalizar el año 1997 contaban con 39 profesionales de la educación social. En 1998 se alcanza un total de 46 trabajadores en la asociación. En el año 2002 crearon la Escuela de Formación Social "Aula Amplia". En 2005 la entidad contaba con 82 trabajadores y en 2007, este número ascendía a 103.

Coordinadora o Federación:

Asociación de Entidades de Iniciativa Social y Ser.Soc. de Madrid-AEIM

Ámbito de actuación:

El ámbito de actuación de la ES lo componen 11 distritos de Madrid y 5 municipios de la Comunidad de Madrid

Capacidad administrativa:

La capacidad administrativa de la entidad es buena. Está estructurada por áreas de trabajo contando además con áreas de Gestión, Administración y Secretaría. Posee sede social propia, y su plantilla está conformada por 103 personas.
En los últimos años ha registrado un crecimiento exponencial de los fondos que gestiona que, en el año 2005 se aproximaban a los 2 millones de euros y en el año 2007 alcanzan los 3 millones.
La mayor parte de sus ingresos provienen del Ayuntamiento de Madrid: a través de las Juntas Municipales y de la D. Gral. Servicios Sociales, del Programa Fondo Social Europeo, la Comunidad de Madrid y los Ayuntamientos de Parla, el Molar, Móstoles y Alcorcón, donde ejecuta sus actividades.

Capacidad económico financiera:

La entidad depende completamente de subvenciones

La Entidad presenta un moderado nivel de endeudamiento

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	2.498.984,42 €	99,99	524.111,87 €	

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
103	32	71	0	25

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	Horas
Coordinador	hombre	1.290,18 €	1.621,87 €	37

orientador sociolaboral	hombre	1.165,12 €	1.454,18 €	37
orientador sociolaboral	mujer	1.057,33 €	1.305,57 €	37
orientador sociolaboral	mujer	829,78 €	988,00 €	37

Nombre:	**Grupo Interdisciplinar - Grupo GID**
Fecha constitución:	13-dic-86
Tipo:	**Servicios Sociales / Profesionalizada**

Presentación:	El Grupo Interdisciplinar GID es una asociación privada, sin ánimo de lucro constituida en el año 1986. Desde su constitución trata programas de prevención y atención de drogodependencias, realiza actividades de inserción y colabora de forma activa con entidades públicas y del tercer sector. A partir de esta asociación se constituye en el año 2005 la Fundación Atenea Grupo GID, a lo largo del año 2006 han convivido las dos formas jurídicas, si bien, la asociación se irá extinguiendo progresivamente. Tiene un ámbito de actuación nacional e internacional desarrollando actividades fundamentalmente en Madrid, Baleares, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Extremadura y Andalucía. Implementa un elevado volumen de proyectos anualmente gestionado gracias a la considerable envergadura de sus presupuestos. Éstos se nutren fundamentalmente de la Administración Pública, contando con un importante y variado apoyo por parte de todos los niveles de ésta. Dispone de una importante plantilla, si bien cabe destacar que el 100% del personal remunerado tiene un contrato eventual.

Fines estatutarios:	Sus fines son: - Realizar trabajos de investigación, asesoramiento, elaboración de estudios y proyectos, gestión de recursos, programas e intervenciones, formación y documentación y todo tipo de actividades científicas, profesionales o de voluntariado de prevención, atención e inserción social de las personas o colectivos vinculados a problemáticas de: exclusión social, violencia de género, menores, tercera edad, familias y sus conflictos, inmigrantes, minorías étnicas, etc. - Realizar las mismas funciones relacionadas con la problemática biopsicosocial de los drogodependientes y de las situaciones de dependencia. - Realizar actividades con los principios y objetivos de la cooperación internacional.

Colectivo de atención:	colectivos vinculados a problemáticas de: exclusión social, violencia de género, menores, tercera edad, familias y sus conflictos, inmigrantes, minorías étnicas, etc.

Origen y evolución de la entidad:	El Grupo Interdisciplinar-Grupo GID, se constituyó como asociación de carácter cultural, laico, sin finalidad lucrativa, en 1986 por un grupo de profesionales dedicados al estudio y la intervención en los problemas que afectan a la salud y al bienestar social de las personas y del conjunto de la sociedad. Es una entidad constituida a base de profesionales pero que también incluye en sus plantillas a beneficiarios ("normalizados", por ejemplo antiguo drogadicto con el que se trabajó en proyectos y luego, el modifica sus comportamientos y pasa a ser un educador que "educa con el ejemplo") Trabajan tanto en temas de diseño, supervisión y evaluación de programas; gestión de programas de atención o prevención; investigación, formación y evaluación de materiales. Ha ejecutado en los últimos cinco años unos 120 proyectos, beneficiando con sus acciones a unas 40.000 personas. La entidad está poniendo en marcha de un Plan de Calidad bajo el formato EFQM.

Ámbito de actuación:

Implementa sus proyectos desde las siguientes áreas de intervención: asistencial, preventiva, integración sociolaboral, inmigración y estudios e investigación. La entidad indica tener un ámbito de acción nacional e internacional, si bien debido al emplazamiento de su sede desarrolla un mayor número de actividades en la Comunidad de Madrid.

Coordinadora o Federación:

La entidad forma parte de las siguientes coordinadoras: CESIDA (Coordinadora estatal de VIH-SIDA), Mas+Madrid (Mesa de Asociaciones de VIH-SIDA de Madrid), FERMAD (Federación Madrileña de Asociaciones para la Asistencia al Drogodependiente y sus familias), UNAF (Unión de Asociaciones Familiares), UNAD (Unión de Asociaciones y entidades de Atención al Drogodependiente), Plataforma Ciudadana por una Sociedad Laica. Asimismo, pertenece al Consejo Estatal de ONG del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, donde representa a las entidades que trabajan en el ámbito penitenciario.

Capacidad administrativa:

La capacidad administrativa de la entidad es buena. Dispone de una experiencia de 20 años en la implementación de proyectos dirigidos a los colectivos más vulnerables. Desarrolla un importante volumen de actividad en distintos puntos del territorio español, dando lugar a proyectos de gran impacto y envergadura. Maneja anualmente presupuestos de elevado volumen (aproximadamente de 1.800.000 euros) contando para ello con importantes colaboraciones externas fundamentalmente de carácter público. Dispone de una plantilla de tamaño medio (69 personas).

Capacidad económico financiera:

La Entidad presenta una capacidad media de generación de ingresos propios (35,93% de sus ingresos totales). Igualmente depende de ingresos que provienen de subvenciones.

La Entidad presenta un nivel de endeudamiento medio/alto

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2005	1.876.529,52 €	64,04	618.039,32 €	

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
69		69	12	24

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad (contrato por horas semanales)

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
educador social	mujer		1.553,37 €	37,50
educador social	mujer		1.553,37 €	37,50
educador social	mujer		1.553,37 €	37,50
educador social	mujer		1.553,37 €	37,50

Nombre:	**Asociación Candelita**
Fecha constitución:	18-mar-93
Tipo:	**Servicios Sociales / Profesionalizada**

Presentación:

La Asociación Candelita se constituyó en 1993 con el objetivo de ayudar a los sectores más vulnerables de la sociedad: mujer, tercera edad, familia, inmigrantes y personas desfavorecidas. Es una entidad de gran tamaño ya que cuenta con 236 empleados. La entidad ha trabajado durante los últimos años en 350 proyectos, con una gestión de fondos entorno a los 3 millones de euros, lo que le confiere una buena capacidad de gestionar grandes volúmenes de dinero. Ha trabajado con entidades públicas (Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid, Comunidad de Madrid y Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales) y privadas (Caja Madrid, Fundación La Caixa, Fundación Creatia y Caja de Ahorros del Mediterráneo)

Fines estatutarios: Actuar prioritariamente en programas dirigidos a los sectores más vulnerables de la sociedad, en el marco de: la familia, la tercera edad, mujer, inmigrantes y personas desfavorecidas, con preocupación en la expansión, entendimiento y utilización de la pluralidad de orígenes étnicos

Colectivo de atención: familia, la tercera edad, mujer, inmigrantes y personas desfavorecidas

Origen y evolución de la entidad:

La entidad se constituye en el año 1.993 promovida por un grupo de personas con experiencia en el campo del trabajo social, comenzando a trabajar con Programas de Garantía Social y crean una sociedad limitada para la generación de puestos de trabajo (Altea Limpiezas Integrales S.L.) En 1996 comienzan con un programa "Integración laboral para mujeres inmigrantes en Envejecer en casa" financiado por el Ayto de Madrid y con otros proyectos financiados por la Unión Europea que posibilitan un rápido incremento de su plantilla. Recientemente comienzan a desarrollar actuaciones en cooperación al desarrollo. En el año 2006 contaban con 214 personas remuneradas. Había una única persona en puesto de dirección, luego 32 coordinadores de proyectos, 70 técnicos, 85 personas para ayuda a domicilio, 5 administrativos y 21 alumnos en prácticas.

Coordinadora o Federación: Federación Española de Empresas de Inserción, Red de entidades por el empleo juvenil de Madrid, Red madrileña contra la pobreza y la exclusión social

Ámbito de actuación:

Trabaja en el ámbito de la Comunidad de Madrid. El principal proyecto es en ayuda a domicilio, con el Ayuntamiento de Madrid, con cerca de 1.870.000 euros de presupuesto. Trabaja en varios proyectos más con la misma administración dirigidos a la tercera edad y a la inserción laboral y, con la Comunidad Autónoma de Madrid, ha ejecutado varios proyectos de educación de adultos, mujeres inmigrantes latinoamericanas y capacitación para la inserción laboral. Recientemente comenzaron a trabajar en cooperación al desarrollo.

Capacidad administrativa:

Candelita cuenta con una importante plantilla de trabajdores: 128 trabajadores fijos, 108 temporales y 30 voluntarios, con una sede en Madrid y delegaciones en Vicálvaro, Ciudad Lineal, Collado Villalba y Tetuán. Presenta una buena capacidad organizativa, habiendo ejecutado 350 proyectos en los últimos 5 años, beneficiando a 8000 personas durante el año 2006, gestionando grandes presupuestos, entorno a los 4 millones de euros anuales y teniendo como financiadores a entidades públicas y privadas importantes. Depende fundamentalmente de la administración autonómica y del Ayuntamiento de Madrid, aunque presenta una variedad media de otros financiadores que aportan menores cuantías.

Capacidad económico financiera:

La entidad depende de subvenciones si bien tiene cierta capacidad de generar fondos propios.

La Entidad presenta un bajo nivel de endeudamiento. Las deudas totales son inferiores a los fondos propios, representando las mismas un 21,52% de éstos.

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	4.049.690,33 €	88,26	460.568,17 €	2.140.117,29 €

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
236	128	108	30	20

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad (contrato por horas semanales)

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
coordinador / psicóloga	mujer		1.843,45 €	34,00
Educador / Diplomado	N/e		891,86 €	17,00
Trabajador social	N/e		891,86 €	17,00
Animador sociocultural	n/e		1.597,45 €	34,00
Animador sociocultural	n/e		798,71 €	17,00

Nombre:	**Asociación para la Integración del Menor PAIDEIA**
Fecha constitución:	18-dic-86
Tipo:	**Servicios Sociales / Profesionalizada**

Presentación:

La Asociación para la Integración del Menor PAIDEIA se constituyó en el año1987, iniciando sus actividades con un ámbito de actuación nacional, que en los últimos años se ha comenzado a trabajar en cooperación al desarrollo (Marruecos y la República Dominicana). Desde sus comienzos ha venido trabajando con colectivos de infancia, juventud y familias, centrando su intervención en los menores con problemas de adaptación social.
Entre sus programas y actividades más relevantes se pueden mencionar: la creación y mantenimiento de pisos, hogares y residencias para menores con medidas de protección por parte de la Entidad Pública competente; la creación y manejo de centros abiertos; la realización de talleres de inserción laboral, así como actividades sociales, educativas, culturales, de ocio, creativas, deportivas y de desarrollo personal, que promuevan la integración social e interacción positiva de la población inmigrante en sus respectivas comunidades y vecindarios.

Fines estatutarios:

Sus fines institucionales se resumen en: la integración del menor, del joven y la familia, la mejora de su calidad de vida y la prevención de situaciones de riesgo, conflicto o de dificultad social, el fomento del asociacionismo como medio para potenciar la participación social.

Colectivo de atención:

Trabaja principalmente con menores y jóvenes en condiciones precarias y que pueden tener un riesgo de exclusión social.

Origen y evolución de la entidad:

La entidad, con carácter independiente, ha tenido un crecimiento progresivo desde sus orígenes. Se ha centrado desde un momento en la intervención con la infancia y la juventud en riesgo y ha ido incrementando los dispositivos y recursos para su atención. Depende fundamentalmente de financiación externa. Los fondos propios de la entidad se generan a través de donaciones; aunque no tiene una buena capacidad de generarlos, su fortaleza se basa en los Concursos públicos ganados y los Convenios establecidos con las administraciones.
Su crecimiento le ha permitido posicionarse en el sector e incluso trabajar en cooperación al desarrollo. Participa de mecanismos de coordinación interinstitucional e incidencia, Mesas y Salas de seguimiento social, entre otros recursos.

Ámbito de actuación:

La ES trabaja a nivel nacional a través de centros de menores, pisos tutelados y centros de atención a inmigrantes (Toledo, Guadalajara,etc), principalmente en la ciudad de Madrid, y de atención a la infancia y jóvenes en general (educación, salud, inserción laboral). También desarrolla proyectos de cooperación internacional con intervenciones en Marruecos, Cabo Verde o República Dominicana.

Coordinadora o Federación:	Pertenece a la Federación de Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo de la Comunidad de Madrid; a la Coordinadora de ONGD de Castilla-La Mancha; y es miembro de la European Antipoverty Network, además de estar registrada como ONGD en la Agencia Española de Cooperación Internacional.

Capacidad administrativa:	Cuenta con 20 años de experiencia en el desarrollo de proyectos, gestionando en el último lustro 132 intervenciones. Cuenta con una importante plantilla (84 fijos y 75 personas temporales que se asignan en función de los proyectos) y con buena capacidad para manejar fondos externos, presentando un presupuesto anual el año anterior de 4,3 millones de euros, de los cuales gran parte son a través de Concursos Públicos. Por ejemplo gestiona un piso de acogida financiado por la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha y con un coste de 1.677.000 euros y un piso de protección para menores en situación de riesgo financiado por la Comunidad de Madrid con casi 1 millón de euros.

Capacidad económico financiera:

La entidad depende de financiación externa (concursos públicos ganados y los Convenios establecidos con las administraciones)

La Entidad presenta un bajo nivel de endeudamiento. Las deudas totales son inferiores a los fondos propios, representando las mismas un 21,53% de éstos

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	4.334.751,06 €	97.26	464.793,36 €	2.159.043,78 €

Personal: Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
159	84	75	20	25

Salarios: Composición salarial de parte de la entidad (contrato por horas semanales

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
Licenciada/ Coordinadora	mujer		1.915,00 €	40
Diplomada/ Trabajadora Social	mujer		1.750,00 €	40
Licenciado/ Abogado	hombre		1.925,00 €	40
Técnico	mujer		875,00 €	20
educador	sin especificar		1.341,00 €	40
monitor	sin especificar		350,00 €	15

Nombre:	**Save The Children**
Fecha constitución:	2-feb-90
Tipo:	**Servicios Sociales / Profesionalizada**

Presentación:

Save the Children se constituye en España con carácter de Fundación en 1.990, con sede en Madrid, integrada en Save the Children Alliance, consultora del consejo económico y social de Naciones Unidas.
Tiene como principal finalidad promover y defender los derechos de la infancia y la cooperación al desarollo para el mismo fin.
En España dispone de sedes en Madrid, Cataluña, Castilla La Mancha, Andalucía y Valencia, donde gestiona proyectos de Educación para el Desarrollo, de Sensibilización y participación social, de Atención Socioeducativa a menores hospitalizados o que padecen enfermedad, de Promoción y protección de los Derechos de la Infancia, mediante la formación a profesionales y la edición de materiales, y de Educación No Formal y Participación Infantil, con proyectos como el presentado a convocatoria.
En su gestión de Cooperación al desarrollo, realiza proyectos para la protección a la Infancia en Argentina, Bolivia, Ecuador, Honduras, Nicaragua, Perú, República Dominicana y Marruecos.

Fines estatutarios:

Promover y defender los derechos de los niños y niñas en el marco de la Convención de los Derechos del Niño de 20 de Noviembre de 1.989 y de otros instrumentos internacionales que pudieran complementarla o sustituirla.
-Desarrollar programas de sensibilización de la población y realizar actividades que favorezcan la extensión y el efectivo cumplimiento de los derechos de la infancia.
-Cooperar con organizaciones nacionales, europeas e internacionales, con instituciones públicas o privadas, con las diferentes Administraciones Públicas y con todos los sectores de la sociedad civil en aras de una mejor implementación de los derechos de la infancia.

Colectivo de atención:

Infancia y juventud

Origen y evolución de la entidad:

La Fundación Save The Children se constituye en España en 1990 a partir de una organización anterior, FUNCOE, con la que compartía visión, metas y objetivos. El ámbito de actuación de FUNCOE se limitaba al territorio español, por lo que la vocación internacional de la entidad surge con la conversión en Save The Children, que a nivel internacional cuenta con una trayectoria de casi de 90 años. Así, su ámbito de actuación comprende no sólo programas estatales (con intervenciones y sedes en diferentes Comunidades Autónomas) sino también intervenciones de cooperación internacional y emergencias. Desde su constitución en 1990 en España, la entidad ha tenido un crecimiento paulatino, especialmente a partir del año 2003 en el que se produjo un cambio metodológico consistente en estructurar las intervenciones de la organización en torno a planes estratégicos. En la actualidad se trata de una entidad consolidada, con una amplia plantilla apoyada por personal voluntario y con diversidad de fuentes de financiación.

Ámbito de actuación:	Desarrolla proyectos de Cooperación Internacional, Educación para el Desarrollo, Sensibilización y Participación Social, Atención Socioeducativa, Promoción y Protección de los Derechos de la Infancia, Educación no Formal y Participación Infantil.

Coordinadora o Federación:	Se destacan las principales: International Save the Children Alliance, ONG Consultora del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas; CONGDE; FONGCAM; Plataforma de Organizaciones de la Infancia-POI; FEVOCAM y las distintas coordinadoras de ONGD de las Comunidades Autónomas donde tiene presencia la ES

Capacidad administrativa:

La labor de STCH se centra, desde sus inicios, en la protección y promoción de los derechos de la infancia, tratándose así de una entidad especializada en el colectivo beneficiario del proyecto, aunque también desarrolla intervenciones con otros colectivos vulnerables. La estructura orgánica de la entidad se compone de 3 Departamentos: Internacional: proyectos de cooperación internacional y emergencias; Grupo de Protección de los Derechos de la Infancia: labor de incidencia política, investigaciones, estudios, etc.; Estatal. La diversidad de fuentes de financiación (públicas, privadas y financiación propia proveniente de donaciones y cuotas de socios) así como el volumen del presupuesto anual que manejan (en torno a los 3.000.000 de euros) refleja una adecuada capacidad de gestión de fondos. A parte de las diversas fuentes de financiación con las que la entidad colabora a través del departamento de cooperación internacional, conviene señalar que cada uno de los departamentos del área estatal cuenta con fuentes de financiación específicas y relativamente estables

Capacidad económico financiera:

Presenta una alta dependencia de subvenciones externas.

La entidad presenta un nivel de endeudamiento considerable aunque cubrible con sus fondos propios.

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	4.741.241,54 €	94,82 €	2.517.457,67 €	3.840.315,93 €

Personal:

Número de personas que componen la entidad (Madrid):

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
122	40	82	1617	16344

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad (contrato por horas semanales)

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
Coordinador	hombre	1.419,96	1.651,22 €	40
Ludotecario	hombre	268,60	291,00 €	10
Monitor	hombre	672,44	727,50 €	20

Monitora Responsable	mujer	703,01	763,80 €	20
Ludotecario	hombre	536,32	582,00 €	10
Responsable Ludoteca	hombre	1.057,55	1.180,20 €	20

Nombre:	**APRAMP (Asociación para la Prevención, Reinserción y Atención de la Mujer Prostituída)**
Fecha constitución:	15-jun-89
Tipo:	**Servicios Sociales / Profesionalizada**

Presentación:

APRAMP (Asociación para la Prevención, Reinserción y Atención de la Mujer Prostituída) inicia su labor en 1983, aunque no se constituye formalmente hasta 1989. Su objetivo es procurar dar respuesta a las necesidades más urgentes de las personas -mujeres y hombres- que se ven obligados a ejercer la prostitución para subsistir, mediante la prestación de servicios que posibiliten la adaptación progresiva a nuevas condiciones de vida; y el diseño y la realización de proyectos individualizados de reinserción. Brinda varios servicios, entre ellos el Centro de Acogida, la Unidad Móvil y los Pisos de estancia breve y pisos de reinserción.
Cuenta con una plantilla de 35 personas remuneradas y buena capacidad de gestión reflejada en más de 3.000 personas atendidas en 2006. También posee una importante capacidad administrativa, gestionando en 2007 un presupuesto cercano a 1,5 millón de euros.

Fines estatutarios:

Son fines de la Entidad, entre otros: -Ofrecer modelos alternativos de intervención, a través de la prestación de servicios que posibiliten la adaptación progresiva a nuevas condiciones de vida de las mujeres prostituidas y de sus hijos, así como de otros colectivos de exclusión social, tales como toxicómanos, inmigrantes, jóvenes y menores de alto riesgo; -El diseño y la realización de proyectos individualizados de reinserción para las mujeres prostituidas o con riesgo real de serlo; -Asegurar la vida familiar de la mujer atendida y sus hijos, incidiendo en una normalización de su vida social mediante la asistencia precisa en materia sanitaria, jurídica, psicológica y social.

Colectivo de atención: Mujeres prostituidas y sus hijos y otros colectivos de exclusión social, tales como toxicómanos, inmigrantes, jóvenes y menores de alto riesgo.

Origen y evolución de la entidad:

APRAMP sensibilizada con la problemática de las mujeres prostituídas, se constituye como asociación en el año 1989 por profesionales independientes, trabajadores sociales, para trabajar en un proyecto encaminado a la prevención, reinserción y atención de la mujer prostituida. Fueron pioneros como asociación en el trabajo con la problemática de la prostitución, habiendo hoy otras entidades que también abordan este tipo de trabajo. Cuenta con una trayectoria de trabajo de 19 años, es pionera en el tratamiento de la problemática y ha abierto nuevos procedimientos y diseñado un modelo de Red de Cercanía que incorpora la persoectiva de género y busca huir de intervenciones meramente paliativas.

Coordinadora o Federación: La entidad no está integrada en federación o confederación alguna

Ámbito de actuación:	El ámbito de actuación de la entidad es de nivel estatal, pero centra sus actividades en la Comunidad de Madrid.

Capacidad administrativa:	La entidad cuenta con una importante capacidad administrativa en la medida que gestiona un Centro de Acogida, una Unidad Móvil, un Piso de Estancias Breves y un piso de reinserción. Cuenta con una plantilla de 35 personas remuneradas y 21 voluntarios, atendiendo a más de 3.000 personas al año. Respecto de la administración de recursos, se advierte que gestiona un volumen de presupuesto alto. En el 2005 alcanzó 941.016 euros, incrementándose para el 2006 a 1.258.627 euros. El presupuesto de 2007 marca unos gastos aún mayores: 1.433.973 euros, pero se advierte un significativo descenso previsto para el 2008, cuyo volumen será de 887.382 euros.

Capacidad económico financiera:

La entidad presenta una alta dependencia de subvenciones.

La Entidad presenta un bajo nivel de endeudamiento

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	946.183,41 €	83,78	118.377,98 €	1.272.635,50 €

Personal: Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
35	9	26	21	11

Salarios: Composición salarial de parte de la entidad

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
trabajadora social	mujer		1.483,33 €	40,00
psicóloga	mujer		1.055,00 €	20,00
coordinadora	mujer		1.849,15 €	40,00
monitor	n/e		909,33 €	40,00

Nombre:	**Fundación BOBATH**
Fecha constitución:	3-abr-02
Tipo:	**Servicios Sociales / Profesionalizada**

Presentación:	La Fundación trabaja con personas que tienen parálisis y daño cerebral y desarrollan proyectos enfocados a una asistencia integral e individualizada de los beneficiarios (Concepto BOBATH). Los proyectos surgen en función de las necesidades demandadas por los beneficiarios y por el personal de la Fundación. En 2006 se llevaron a cabo 27 proyectos y el número de beneficiarios fue 287. Al ser la Fundación BOBATH una organización joven (creada en abril del 2002) su actividad ha ido aumentando a lo largo de los cinco años de funcionamiento (2002-2007) en la medida que se han ido encontrando los recursos necesarios. La entidad ha recibido la "Cruz de Plata de la Solidaridad Social" otorgada por su Majestad la Reina a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Fines estatutarios:	Los fines son: a) La asistencia integral de personas afectadas de parálisis y daño cerebral, según el concepto BOBATH. b) Promover, fomentar y facilitar la asistencia docente, formativa e investigadora, tanto de los afectados como de los profesionales que les atienden o lo hagan en el futuro.

Colectivo de atención:	Personas con discapacidad física, Personas con discapacidad sensorial

Origen y evolución de la entidad:	El concepto Bobath responde a un planteamiento profesional ideado por los Señores Bobath (Karel y Berta, neurólogo y fisioterapeuta ingleses), que permite desarrollar una forma de tratamiento integral para las personas con parálisis o daño cerebral. Este método abarca desde las afecciones o alteraciones motoras, sensoriales, psicológicas y emocionales hasta la manera de vivir, aprender y adaptarse al entorno por parte de los afectados. En el año1982, Luisa Fúnez, fisioterapeuta y tutora del método Bobath, crea un Colegio de Educación Especial basado en dicho método para atender a niños en edad escolar con parálisis cerebral. En 1999, surge la Asociación ATIPADACE (Asociación para el Tratamiento Integral de la Parálisis y el Daño Cerebral), constituida por los padres de los afectados para promover un centro integral de tratamiento, asistencia y educación para personas con parálisis y daño cerebral en Madrid. En el año 2000, se constituyó Centro Bobath S.L para prestar servicios de atención ambulatoria. Por otro lado, con el fin de dar continuidad al proyecto personal y profesional de Luisa Fúnez, desarrollado durante 30 años a favor de las personas con parálisis cerebral y daño cerebral sobrevenido, se crea en 2002 la Fundación Bobath. En el año 2005, Luisa Fúnez cede gratuitamente la titularidad del Colegio de Educación Especial a la Fundación Bobath. En los últimos tres años, la Fundación ha experimentado un proceso de reorganización interna y de establecimiento de la estructura necesaria para llevar a cabo todas sus actividades.

Coordinadora o Federación:	Confederación ASPACE: Confederación Nacional de Asociaciones de parálisis cerebral y patologías afines, ANCEE: Asociación de Centros de Educación Especial

Ámbito de actuación:	Fundación BOBATH desarrolla su labor en una única sede que tiene en Madrid, en el distrito Fuencarral-El Pardo, alquilada a ATIPADACE. Actualmente, la Fundación es titular en esta sede de un Colegio de Educación Especial, una Guardería con Atención Temprana y un Centro de Formación de Adultos. En la misma sede se encuentra un Centro de Día gestionado por ATIPADACE y el Centro BOBATH España S.L.

Capacidad administrativa:	Las fuentes de financiación de la Fundación BOBATH en el año 2006 fueron: Ingresos públicos (43,8%): Ministerio de Educación y Ciencia (43,6%) y Ayuntamiento de Madrid (0.2%), Ingresos privados (56,2%): Fundación ONCE (18,3%), cuotas de usuarios de cursos y centro de adultos (17,7%), donaciones de empresas y fundaciones (8,3%), donaciones de particulares (5,5%), ingresos por prestación de servicios de administración (4,2%) e ingresos financieros y extraordinarios (2,2%). Los gastos de la entidad se dirigen a gastos relacionados con la: Misión: 87,0%, Administración: 11,0% y Captación de Fondos: 2,0%

Capacidad económico financiera:

La Entidad presenta un moderado nivel de endeudamiento

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	2.056.127,00 €		505.783,00 €	334.505,76 €

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
49	41	8	4	6

La Fundación BOBATH promociona el voluntariado de una manera limitada ya que debido al colectivo con el que trabaja, la mayoría de las actividades deben ser realizadas por profesionales especializados en parálisis cerebral.

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
Maestra / Diplomatura	Mujer		1.270,00 €	38
Profesora FP/ Licenciatura	Mujer		914,00 €	38
Técnico Informático/ Técnico	Hombre		850,00 €	38
Cuidadora auxiliar/ grado medio	Mujer		826,00 €	38
Logopeda / Diplomatura	Mujer		537,00 €	19

Fisioterapeuta / Diplomatura	sin detalle		606,00 €	19

Nombre:	**Fundación RAIS**
Fecha constitución:	20-jun-05
Tipo:	**Servicios Sociales / Profesionalizada**

Presentación:

Asociación RAIS (Red de Apoyo a la Integración Sociolaboral) nace en Madrid en 1998, promovida por profesionales de la intervención social y colaboradores voluntarios, pretendiendo poner en marcha proyectos para la integración de personas excluidas, con un especial interés en las personas sin hogar y apostando decididamente por la innovación y la baja exigencia (flexibilidad horaria, por ejemplo) como estrategias de´intervención.
RAIS nació como una organización sin ánimo de lucro, aconfesional, laica y no vinculada a partido político alguno. Después de cuatro años de trabajo, RAIS se convierte en Fundación en mayo de 2002. La Asociación, actualmente sin actividad, sigue constituida, si bien según fuentes de RAIS, "se está estudiando actualmente cuáles son los pasos necesarios legalmente para proceder a su cierre".

Fines estatutarios:

Desarrollar y ejecutar programas y proyectos de integración social para personas en situación o riesgo de
exclusión, con el fin de promover su autonomía personal y su socialidad.
- Influir sobre la sociedad para que acepte su corresponsabilidad en los procesos de exclusión y en la búsqueda
de soluciones.
- Actuar en todos los ámbitos sociales, sanitarios, económicos, culturales y medioambientales, tanto en el
entorno local como en el autonómico, estatal e internacional."

Colectivo de atención:

Personas sin hogar, Inmigrantes

Origen y evolución de la entidad:

Durante estos años RAIS ha ido promoviendo programas de atención directa en distintas áreas (acceso, acompañamiento social, atención psicológica, empleo, alojamiento) que han configurado una iniciativa de intervención integral con el colectivo de personas sin hogar, involucrándose también en ámbitos como la formación y la edición de publicaciones sociales.
Dentro del Proyecto Social de la Fundación RAIS, existen tres líneas de actividad: Personas sin hogar (para lo que destina el 71% del gasto del 2006 atendiendo a 2.159 beneficiarios), Personas Inmigrantes (16% de los gastos del 2006 y 457 beneficiarios) y Movilización de Recursos (voluntariado y sensibilización con un 5% del gasto total de 2006).

La Fundación RAIS participa en la sociedad, “Central de productos y Servicios Sostenibles S.L (Nexos S.L)” entidad constituida en junio de 2006. Fundación RAIS participó en la ampliación de capital de dicha entidad acontecido en septiembre de 2006 aportando 5.000€, equivalentes al 5,3% del capital social total de la entidad. Además cuenta con una empresa de inserción Milhistorias S.L: constituida en abril de 2004, aportando el 100% del capital social de la entidad, 3.006€. Se destaca que existen lazos de consanguinidad entre equipo remunerado de Fundación RAIS
y miembros del Patronato: el Director General de Fundación RAIS es sobrino de la Presidenta.

Coordinadora o Federación:	FEANTSA, EAPN, SMES, AMEEI, FEVOCAM, Asociación Española de Fundaciones, Plataforma Valenciana de Entidades de Voluntariado Social, AVEI, Asociación EN RED

Ámbito de actuación:	De ámbito nacional, la Fundación RAIS tiene sedes en Madrid (capital y Móstoles), Valencia y Murcia (abierta en 2006). Trabaja en: Apoyo psicológico, Capacitación, Capacitación en nuevas tecnologías, Drogodependencia-alcoholismo, Inclusión social, Integración laboral, Ocio y tiempo libre, Prevención, Salud, Sensibilización, Vivienda, Voluntariado

Capacidad administrativa:	La entidad cuenta con una alta capacidad de gestión y administración. Dispone de recursos humanos, tanto fijos como temporales así como voluntarios y una buena capacidad organizativa para ejecutar sus programas. Se trata de una organización sólida y con alta experiencia en la ejecución de proyectos (163 en los últimos 5 años). Su capacidad administrativa se ve reflejada en la dimensión de su presupuesto de gastos, el cual se advierte como importante, ya que se sitúa en los 2,5 MM de euros. De los ingresos del ejercicio 2006, son de naturaleza pública el 84,7% (Administración Central del Estado 20,4% y Administración Autonómica y Local 64,3%) y el 15,3% restante de origen privado (instituciones privadas 13,35%, aportaciones de socios y particulares el 1,9% y ventas de publicaciones el 0,05%). En 2006 el principal financiador es la Comunidad de Madrid la que aporta (32,1%).

Capacidad económico financiera:

Posee una alta dependencia de subvenciones

La entidad presenta un bajo nivel de endeudamiento

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	2.027.101,93 €	93,56	850.788,26 €	1.914.511,44 €

Personal: Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
65	34	47	127	123

Salarios: Composición salarial de parte de la entidad

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
Coordinador/ Graduado Escolar	Hombre	1.400,00		38
Técnico	Hombre	1.595,00		40

Técnico	Mujer	710,41		20

Nombre:	**Fundación para la Infancia Meniños**
Fecha constitución:	8-mar-96
Tipo:	**Servicios Sociales / Profesionalizada**

Presentación:

Meniños es una fundación constituida en 1996 por iniciativa del "Colectivo Galego do Menor", asociación de centros de protección de menores de Galicia. Comenzó su actividad con el fin de proporcionar hogares alternativos a los centros de protección de menores, mediante el acogimiento familiar. Más adelante intentó el proyectos de cooperación en países del Sur, así como trabajar como entidad colaboradora de adopción internacional. Con el paso de los años, se descaryó el tema de la adopción internacional como la cooperación. La entidad fue ampliando su campo de actuación desarrollando nuevos programas en España, desvinculándose finalmente del Colectivo Galego do Menor en el año 2000. La misión de la Fundación Meniños se centra en cubrir el derecho de todos los niños de vivir en una familia estable, en la medida de lo posible, que sea la suya. En los casos en los que no es posible, se lleva a cabo acogimientos temporales. La Entidad se ha convertido en un referente importante en el ámbito de la intervención familiar en el contexto de la protección a la familia.

Fines estatutarios:

Los fines de la entidad son: Protección de la Infancia, colaborando en la defensa y búsqueda de una vida socio-familiar digna para la infancia, especialmente la más desfavorecida a raíz de injusticias estructurales y personales.

Colectivo de atención:

Infancia desfavorecida o en situación de riesgo o exclusión.

Origen y evolución de la entidad:

La Fundación para la Infancia Meniños, fue creada en marzo de 1996 en Galicia. Cuenta con una experiencia de 11 años realizando intervención especializada con menores en situación de riesgo o exclusión social. Para paliar esta situación producida porque la familia de origen no puede dar respuesta a sus necesidades, son acogidos por familias no biólogicas por medio de acogimientos familiares. La fundación lleva a cabo diversos programas todos ellos dirigidos a la infancia en situación de abandono. Para el desarrollo de dichos programas cuenta con el apoyo de las administraciones públicas como son la Comunidad de Madrid a través del Instituto Madrileño del Menor y la Familia, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Xunta de Galicia, distintos Concellos (de Pontevedra, A coruña, Vigo, Santiado, Lugo, Orense, Ames y Oreo); tambien recibe apoyo de distintos Ayuntamientos como son el de Oviedo, Langreo y Madrid

La delegación de Madrid se crea en 1999 y ha registrado un crecimiento exponencial desde 2004 cuando el Ayto de Madrid encarga a la entidad la gestión de dos importantes programas vinculados con la gestión de los servicios sociales. En aquel año eran 9 personas hoy (2008) son 50 (3 chicos y 47 mujeres). En este momento no prevén expandirse sino "consolidar" su crecimiento. Están en proceso de renegociar con el Ayuntamiento los términos del contrato administrativo que poseen con el fin de mejorar las condiciones (mejoras en los salarios y más número de profesionales por niño). Meniños cuenta con un Plan estratégico 2007-2008, auditan anualmente sus cuentas por KPMG, los criterios de selección de personal aparecen estipulados en el Plan Director de Recursos Humanos, cuentan con un Plan de Voluntariado- Se destaca que han recibido un Premio al Compromiso Social 2007 de la Fundación Pfizer. El número de beneficiarios al que señalan haber llegado asciende a 10.860 personas.

En cuanto al Patronato, éste está constituido por profesionales licenciados en su mayoría en Psicología y Pedagogía, y que actualmente están vinculados al mundo universitario, a otras organizaciones no lucrativas, así como a distintas administraciones de ámbito local, autonómico y estatal. Entre ellos, mencionar que: la vicepresidenta es la Jefa de la Sección de Adopciones y Acogimientos Familiares de la Dirección General de Acción Social y de la Familia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, una de las vocales es funcionaria en la Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza de la Xunta de Galicia y otro es Jefe del Servicio de Formación, Estudios y Documentación de la Dirección General de las Familias y la Infancia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
Por otro lado, los cargos directivos de la organización están ocupados por cuatro psicólogos, un economista y un abogado (Asesoría Jurídica). Estos puestos estaban ocupados por hombres pero ha habido cambios y ahora priman las mujeres en los puestos directivos.

Coordinadora o Federación:	La entidad pertenece a la Plataforma de Organizaciones de Infancia (POI), Coordinadora Galega de ONG´s, GAEFIX (Asociación Galega de Familia, Infancia e Xuventude),

Ámbito de actuación:	Acogimiento, Apoyo psicológico, Derechos humanos, Educación, Inclusión social, Prevención, Sensibilización, Voluntariado Meniños desarrolla su actividad en España en tres comunidades autónomas, Galicia, Madrid y Asturias. La sede central se encuentra en A Coruña y existen delegaciones en Lugo, Ourense, Vigo, Madrid, Oviedo y Pontevedra. Todas las sedes están en régimen de arrendamiento, excepto A Coruña y Pontevedra, donde son cesión gratuita de la Administración.

Capacidad administrativa:

El 87,1% de los Ingresos de Meniños son públicos y el 12,9 % restante son privados. Su principal financiador tanto en el 2006 como en el 2005 ha sido el Ayuntamiento de Madrid, que ha aportado un 49,9% de los Ingresos totales en el 2006 y 49,5% en el 2005. En el año 2004 el principal financiador fue la Xunta de Galicia. Dentro de los ingresos privados del 2006 las principales partidas correspondieron a aportaciones de entidades privadas, principalmente Cajas de Ahorro, (8% del total de ingresos) y a los socios-colaboradores de la fundación (2,2%).
Las actividades de captación de fondos realizadas en el 2006 por la organización han sido básicamente las actuaciones encaminadas al contacto directo con empresas que puedan colaborar con la fundación, contactos con los medios de comunicación para cesiones gratuitas de soportes (fomentando así directamente la captación de fondos de socios/as y colaboradores/as) y presentación de proyectos a convocatorias de financiación abiertas por Administraciones Públicas y Obras Sociales.

El total de gastos incurridos en las actividades de captación durante el 2006 ha ascendido a 59.046€ que corresponden a los gastos de personal de los empleados implicados, gastos de comunicación y porcentaje de los gastos de administración que corresponden al programa de captación.
La distribución de los gastos de funcionamiento ejecutados en el 2006 es: -Gastos de misión: 87,6%, -Administración: 9,6% (incluye los gastos de administración relacionados con la misión de la organización), y Captación de Fondos: 2,8%.
Respecto a los ingresos se destaca la siguiente distribución que refleja el importante crecimiento que la entidad ha registrado (la entidad triplicó sus ingresos en tres años).
FONDOS PÚBLICOS: 5.171.020€ (2006); 2.188.532€ (2005); 1.638.298 € (2004).
FONDOS PRIVADOS: 216.913€ (2006), 355.692€ (2005), 184.575€ (2004).

Capacidad económico financiera:

La Entidad presenta una capacidad media de generación de ingresos propios. Éstos representan el 10,66% de sus ingresos totales.

La Entidad presenta un alto nivel de endeudamiento pero la deuda corresponde en su totalidad a obligaciones de corto plazo: 28,7% de deudas por compras, 4,6% de proveedores de inmovilizado, 3,9% de de acreedores diversos, 62,8% de deudas con administraciones. No existe deuda bancaria.

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	1.868.161,80 €	89.15	#############	319.023,13 €

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
88	25	63	40	442

En Madrid son 50 personas (3 chicos y 47 chicas) remuneradas, 20 voluntarios y 3 estudiantes en prácticas. Los salarios se consideran medios pero tienen otras compensaciones como flexibilidad horaria, posibilidad de compatibilizar lo familiar con lo profesional.

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
Educadora social	mujer	1.369,73	1.495,00 €	38
Psicóloga	mujer	1.160,00	1.436,00 €	38
Psicóloga	mujer	1.220,20	1.495,35 €	38

Entidades Profesionalizadas de Cooperación al Desarrollo

Número de Ficha	Nombre de Entidad
Ficha 29	Fundación Solidaridad Internacional
Ficha 30	Fundación CODESPA
Ficha 31	ISCOD
Ficha 32	CESAL
Ficha 33	Entreculturas
Ficha 34	Acción contra el Hambre
Ficha 35	Asamblea de Cooperación por la Paz
Ficha 36	Ayuda en Acción

Nombre:	**Solidaridad Internacional**
Fecha constitución:	19-dic-86
Tipo:	**Cooperación / Profesionalizada**

Presentación:

Fundación Española para la Cooperación Solidaridad Internacional (SI) lleva 20 años trabajando en proyectos de desarrollo y sensibilización. Es una organización de gran tamaño con una muy amplia cartera de proyectos subvencionados, que se ha incrementado exponencialmente en los últimos años.
Se destaca que miembros del Patronato y Dirección están y han estado vinculados al PSOE. Leire Pajín, Secretaria de Estado de Cooperación Internacional, fue anteriormente directora de Solidaridad Internacional. Desde que asumió el cargo, el volumen de fondos que gestiona la ONG ha registrado un crecimiento exponencial.
Solidaridad Internacional trabaja en 22 países de América Latina, Oriente Próximo y África. Cuenta con infraestructura estable, oficinas y personal expatriado en la mayoría de países en los que trabaja.
Desde su creación hace 20 años Solidaridad Internacional ha realizado más de seiscientas acciones de cooperación al desarrollo.

Fines estatutarios: Desarrollar y financiar proyectos de cooperación internacional para el desarrollo y de acción humanitaria.Promover el desarrollo humano y sostenible, la erradicación de la pobreza en todas sus dimensiones y la solidaridad. Contribuir a través de acciones y programas a la consecución de la seguridad. Articular la captación de fondos de solidaridad

Colectivo de atención: Infancia, Población Rural, Población Urbana, Jóvenes, Mujeres, Pueblos Indígenas, Refugiados y asilados

Origen y evolución de la entidad:

La entidad nace con respaldo político que le permite consolidarse rápidamente como ONG del sector, si bien, como se ha señalado en los últimos años ha tenido un progresivo crecimiento. En 2004 los ingresos eran 6.696.185 € , en 2005 eran de 7.787.000 euros, en 2006 alcanzan los 9.702.000 euros y en 2008 cuenta con un presupuesto de 15 millones de euros.
Señalan trabajar con 2 millones de personas beneficiarias de sus actuaciones.
Es una entidad con un volumen medio de personal (34 personas). A finales del año 2006 se formó un grupo estable de voluntarios. Para dinamizar el grupo se ha incorporado una persona (también de manera voluntaria).
Posee instrumentos de gestión como el manual de procedimientos en el que se detallan las pautas de selección de personal, de contratación, de comunicación interna relacionadas con las nuevas contrataciones y la formación de los nuevos empleados.

La política de selección de empresas que sigue la Fundación SI se ajusta a los criterios establecidos en el Ideario Ético del Fondo Santander Dividendo Solidario (que contribuyó a crear).
Según lo señalado por la entidad sus ingresos se distribuyen en los siguientes gastos: Misión (programas): 89,9%, Administración: 8,8% y Captación de fondos: 1,3%. Se destaca que dentro de los gastos de misión se contabilizan tanto los costes directos como los indirectos.
La entidad ha externalizado el proceso de identificación de proyectos en diferentes países a CMA, consultores asociados, S.L., empresa consultora que da servicio a Entidades No Lucrativas en la identificación, formulación y evaluación de programas y proyectos. (120.000€).
Somete sus cuentas a auditorias externas.

Coordinadora o Federación:

CONGDE, FONGDCAM, es una de las 14 organizaciones españolas que componen la Plataforma 2015 y más, Red Europea SOLIDAR. red internacional de Comercio Justo IFAT, ECE.

Ámbito de actuación:

Trabaja en proyectos de cooperación al desarrollo en creación de infraestructuras (vivienda, agua, escuelas, centros de salud...); apoyo a la población campesina (producción agrícola, ganadería, créditos); educación y salud, fortalecimiento institucional y desarrollo municipal. Puntualmente en operaciones de emergencia. También lleva a cabo proyectos de educación para el desarrollo y de sensibilización y de comercio justo.

Capacidad administrativa:

La capacidad administrativa y de gestión de la entidad es buena en función de la gran estructura que posee, aunque se destaca que en los últimos años ha crecido exponencialmente el volumen de recursos que percibe y gestiona.
Cuenta con una plantilla organizada por áreas geográficas además de un departamento de finanzas. La financiación de la Fundación SI en el 2006 tuvo carácter fundamentalmente público. Del total de ingresos (9.791.783€), el 80,5% de ellos (7.882.858€) fueron públicos, siendo la AECID el principal financiador de la ONGD al aportar el 40,8% de los ingresos totales del ejercicio (3.996.609€).
Los ingresos privados, 19,5% del total (1.908.925€), correspondieron a las cuotas de socios-colaboradores, donaciones, campañas de captación de fondos, aportaciones de empresas e instituciones privadas, y las ventas de Comercio Justo. La entidad cuenta con un manual de procedimientos en el que se detallas las pautas de selección de personal, de contratación, de comunicación interna relacionadas con las nuevas contrataciones y la formación de los nuevos empleados.

Capacidad económico financiera:

La entidad cuenta con dependencia de subvenciones, sobre todo de fondos públicos.

La mayor parte de la deuda corresponde a aquella contraída con los Beneficiarios (los fondos comprometidos con las contrapartes, que ascienden a 7.977.584€). 726.812€ es deuda bancaria de los cuales 475.982€ corresponden al crédito hipotecario por la sede de la Fundación.

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	9.791.783,25 €	80,5	9.535.115,35 €	1.032.590,38 €

Personal: Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
34	14	20	25	13

En Madrid son 18 personas

La edad media de los voluntarios es de 31 años y la mayoría han terminado estudios universitarios. Además, el 76,3% son mujeres.

Salarios: Composición salarial de parte de la entidad

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	Horas
Técnico	m/h	1.200,00 €		38
Responsable area	m/h	1.400,00 €		38
Director	Hombre	2.020,00 €		38

Nombre:	**CODESPA**
Fecha constitución:	1985
Tipo:	**Cooperación / Profesionalizada**

Presentación:	Codespa es una Fundación que se constituyó el 12 de noviembre de 1985 en Madrid, impulsada por un grupo de empresarios y profesores de universidad con una inquietud común ante las carencias de los países más pobres, especialmente aquellos vinculados históricamente con España. Se definen como una organización apolítica y aconfesional. Cuenta con una importante plantilla de personal que le permite gestionar varios proyectos en varias partes del mundo. En los últimos años se ha especializado en proyectos productivos y de microcréditos. Está presente en América Latina, África, Oriente Medio y Asia.

Fines estatutarios:	"Confiamos en la capacidad humana de construir un mundo más equitativo y justo, proporcionando oportunidades a las personas para que puedan, a través del trabajo, desarrollar sus capacidades y ser protagonistas de su propio desarrollo".

Colectivo de atención:	Población Rural, Población Urbana, Microempresa, Pueblos Indígenas

Origen y evolución de la entidad:	Fundación Codespa señala ser una organización apolítica y aconfesional pero se la vincula con el Opus Dei. El Príncipe de Asturias es presidente de honor. La fundación Codespa cuenta con siete Delegaciones en España (Madrid (sede central), Pamplona, Valencia, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla, Palma de Mallorca y Zaragoza) y posee ocho Delegaciones Internacionales en el terreno: Caribe, Centroamérica, Colombia, Ecuador, Magreb, Perú, Filipinas y Vietnam. Además, Codespa posee otra Delegación en EE.UU., creada en 2001 con el objetivo de conseguir fondos de organismos multilaterales (Banco Interamericano de Desarrollo, Banco Mundial, etc.), colaboración de instituciones americanas (tienen acuerdos con la Georgetown University y J. Hopkins University) y fundaciones americanas.

Ámbito de actuación:	Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Estados Unidos (EE.UU.), Filipinas, Guatemala, Honduras, Kenia, Marruecos, México, Nicaragua, Palestina (A.N.P.), Perú, R.D.Congo, República Dominicana, Venezuela, Vietnam

Coordinadora o Federación:	Asociación Española de Fundaciones, Coordinadora de ONG de Desarrollo de España, Coordinadoras regionales de Cataluña, Valencia, Andalucía, Madrid, País vasco y Murcia, Centro de Estudios de Cooperación al Desarrollo (CECOD), Centro de Estudios de Apoyo a la Microempresa (CEAMI), Asociación Española del Pacto Mundial, Redesarrollo-Red Estratégica para el Desarrollo de la Microempresa, Red Andina de Espacios Protegidos y Desarrollo

Capacidad administrativa:

La Fundación Codespa cuenta con una importante capacidad financiera. Obtuvo en el 2006 el 75,8% de sus ingresos totales de financiadores públicos (27,4% de la AECID), 33,7% de la Unión Europea, Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Corporación Andina de Fomento (CAF) y 14,7% de Administraciones autonómicas y locales) y el 24,2% provino de fuentes privadas (las empresas aportaron un 12%, el Patronato 9,9%, socios y particulares 2,1% e ingresos financieros 0,2%).

Se destaca que en noviembre de 2006 CODESPA creó el fondo de inversión libre "BBVA Codespa Microfinanzas" gestionado por BBVA Gestión. El objetivo del fondo es contribuir al desarrollo de la industria de microfinanciación y a la mejora de las condiciones de vida de los microempresarios de países en vías de desarrollo, a través del apoyo a las Instituciones Microfinancieras locales. Codespa cuenta con un Consejo de Empresas compuesto por seis miembros (Unión Fenosa, Carrefour, BBVA, SCH, Accenture y Telefónica).

Capacidad económico financiera:

La Entidad presenta una capacidad media de generación de ingresos propios

Las deudas totales son inferiores a los fondos propios, representando las mismas un 4,08% de éstos

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	5.528.448,55 €	75,82	516.484,99 €	12.652.386,51 €

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
28	17	11	2	423

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas

Nombre:	**ISCOD**
Fecha constitución:	1991
Tipo:	**Cooperación / Profesionalizada**

Presentación:

ISCOD (Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo) es una Fundación sin ánimo de lucro constituida en Madrid en 1990 por la Unión General de Trabajadores (UGT) como instrumento para canalizar la solidaridad y cooperación con las organizaciones de trabajadores en los países en vías de desarrollo.
La Fundación es un ente autónomo, aunque está vinculada a la Secretaría Ejecutiva de Relaciones Internacionales de la Confederación y a la política internacional del sindicato definida en sus Congresos. Además, el órgano de gobierno de ISCOD está compuesto por miembros representantes de las delegaciones de UGT y de las federaciones de rama o industria.

Fines estatutarios:

Sus objetivos son el desarrollo y reforzamiento de la solidaridad entre los pueblos (especialmente a través de las organizaciones sindicales en los países en vías de desarrollo), la cooperación para el progreso económico, social, técnico y cultural de los trabajadores de esos países y la contribución al nacimiento y/o consolidación del movimiento sindical en los países con menor grado de desarrollo.

Colectivo de atención:

Población Rural, Población Urbana

Origen y evolución de la entidad:

Pertenece a un sustancial número de federaciones y coordinadoras nacionales e internacionales entre las que destacan la Coordinadora de ONGD de España, La Federación de ONG de Desarrollo de la Comunidad de Madrid, la Plataforma 2015 y más y el Foro Social de Madrid. Tiene una plantilla de 60 personas remuneradas (40 fijos y 20 temporales), no consta la existencia de voluntarios y cuenta como socios a todos los afiliados a la UGT quienes aportan el 0,7% de su cuota sindical al Fondo de Solidaridad de UGT.

La sede de la organización está en Madrid y cuenta con 16 delegaciones en las diferentes delegaciones de UGT a nivel de las Comunidades Autónomas: Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Cantabria, Cataluña, Castilla León, Castilla la Mancha, Galicia, Gran Canaria, Extremadura, La Rioja, Murcia, Navarra, País Vasco y Valencia. Desde las mismas, los miembros del Patronato de ISCOD se encargan de las relaciones institucionales y de la difusión de la actividad de la organización. Adicionalmente, contribuyen en la búsqueda de financiación. ISCOD ha tendido a la especialización de las delegaciones autonómicas en la cooperación con países concretos que, a ser posible, tuvieran una vinculación con la misma. Un ejemplo de ello ha sido asociar la procedencia de los emigrantes en una determinada comunidad para priorizar un país receptor de cooperación.
Además, ISCOD cuenta con 10 delegaciones en el extranjero en: Bolivia, Guatemala, Colombia, Ecuador, El Salvador, Marruecos, Mozambique, Nicaragua, Perú y Filipinas y con dos oficinas regionales también de representación de la UGT en Nicaragua y en Perú. En 2005, ISCOD abrió una

ISCOD realiza principalmente proyectos de desarrollo en el Sur de cooperación económica y sindical junto con acciones de sensibilización y educación para el desarrollo en el Norte. Los proyectos de desarrollo presentan el 83,1% del gasto total del 2005, de los cuales el 58% se destina a cooperación socio-económica y el 33% a cooperación sindical. El 8% del gasto total de 2005 se ha destinado a sensibilización.

Coordinadora o Federación:

CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres), Alianza Española Contra la Pobreza (GCAP), SOLIDAR (Red Europea de ONG vinculadas al movimiento sindical), EURO-WEA (Organización Europea de la Organización Internacional de Educación Obrera), CONGDE (Coordinadora de ONG para el Desarrollo España), FONGDCAM (Federación de ONG de Desarrollo de la Comunidad de Madrid), - PLATAFORMA 2015 Y MÁS.

Ámbito de actuación:

Argentina, Bolivia, Bulgaria, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Filipinas, Guatemala, Honduras, Marruecos, Mozambique, Nicaragua, Palestina (A.N.P.), Panamá, Perú, República Dominicana, Sáhara Occidental, Uruguay, Venezuela

Capacidad administrativa:

La financiación de ISCOD es en un 87,3% pública, procedente de la AECI (38,2%) y de Ayuntamientos y Comunidades Autónomas (49,1%).
Los ingresos privados de la organización corresponden al Fondo de Solidaridad de la UGT (12%), a las aportaciones de los socios colaboradores (0,1%), a donaciones (0,44%) y a ingresos por ventas (0,12%). La estructura de sus gastos es la siguiente: Gastos Captación de Fondos (incluye las tarjetas de Navidad): 1,5%; Gastos Misión: 91,1% y Gastos Administración: 7,4%

Capacidad económico financiera:

La entidad presenta una escasa capacidad de generación de ingresos propios. Posee una casi total dependencia de los ingresos provenientes de subvenciones.

La Entidad presenta un bajo nivel de endeudamiento

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	5.619.992,57 €	98,86	189.393,81 €	6.690.576,25 €

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
40	40		0	350

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad (contrato por horas semanales)

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas

Nombre:	**CESAL**
Fecha constitución:	1988
Tipo:	**Cooperación / Profesionalizada**

Presentación:

CESAL es una Asociación sin ánimo de lucro constituida en el año 1988 y declarada de Utilidad Pública en 2001. El origen de CESAL está estrechamente ligado al encuentro de algunas personas, vinculadas al Movimiento de Comunión y Liberación, con los dirigentes de la Central Latinoamérica de Trabajadores (CLAT), de donde surge la idea dar vida a una Asociación que establezca un vinculo estable con América Latina y, en particular, con esta Central sindical. De aquí surgen las primeras iniciativas de CESAL encaminadas fundamentalmente a divulgar en España la realidad de los países de América Latina que, posteriormente darán lugar a los primeros proyectos de cooperación. Si bien la relación con la CLAT se prolonga a lo largo de los años, CESAL crece y madura en España a través de personas que, viviendo una experiencia cristiana comunitaria y abierta al mundo entero, se comprometen con la asociación para dar respuesta a las necesidades de los países en vías de desarrollo. Por este motivo, CESAL se mueve a partir de los criterios y sugerencias de la Doctrina Social de la Iglesia.

Fines estatutarios:

1°) Contribuir a la mejora de las condiciones de vida de los países en vías de desarrollo en los ámbitos social, cultural, sanitario, educativo, etc. y al desarrollo integral de las personas afectadas por la pobreza en dichos países.
2°) Contribuir a la mejora de las condiciones de vida, al desarrollo integral y a la integración en nuestra sociedad de personas inmigrantes provenientes de países en vías de desarrollo.
3°) Educar y sensibilizar a los ciudadanos españoles:
4°) Contribuir al incremento del protagonismo de la sociedad civil, tanto en España y Europa como en los países donde la asociación lleve a cabo sus actividades, en todas sus iniciativas de cooperación para el desarrollo, de forma que se haga efectivo y concreto el principio de subsidiariedad que debe regir todas las actuaciones de la organización. Favorecer la participación en sus actividades de personas voluntarias.

Colectivo de atención:

Infancia, Población Rural, Población Urbana, Inmigrantes, Jóvenes, Microempresa

Origen y evolución de la entidad:	La entidad se ha ido profesionalizando y consolidando en el sector, siendo actualmente una de las ONG calificadas por la AECID. No obstante se destaca que su impronta religiosa, si bien es menos notoria "desde fuera" es muy significativa a nivel del personal (rezan el ángelus todos los días). CESAL cuenta actualmente en territorio español con delegaciones en: Comunidad de Madrid (Madrid), País Vasco (Bilbao), Castilla-La Mancha (Toledo), Comunidad Valenciana (Valencia), Andalucía (Sevilla, Málaga y Córdoba), Canarias (Santa Cruz de Tenerife), Extremadura (Cáceres), Cataluña (Barcelona), e Islas Baleares (Mallorca). Además cuenta con delegaciones en el extranjero en Honduras (Tegucigalpa), Guatemala (Guatemala), El Salvador (San Salvador), Republica Dominicana (Santo Domingo), Perú (Lima y Andahuaylas) y con oficinas compartidas con Network AVSI en Albania, Kosovo y Uganda. Las áreas en las que CESAL centra su actividad son: Cooperación al Desarrollo (88,1% del gasto total de la organización en 2006); Ayuda Humanitaria de Emergencia (0% del gasto total de la organización en 2006); Educación para el Desarrollo (0,8% del gasto total de la organización en 2006) y Acción social con inmigrantes (0% del gasto total de la organización en 2006)

Coordinadora o Federación:	INTERNACIONALES: - CEEI (Consejo Español de Estudios Iberoamericanos); - CLADEHLT (Comisión Latinoamericana por los Derechos y las Libertades de los Trabajadores y los Pueblos); - READI (Red Euro-Árabe de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo y la Integración); - AVSI Network (Asociación Voluntarios para el Servicio Internacional); - CLAT (Confederación Latinoamericana de Trabajadores); - Social Change, European Network for Global Partnership NACIONALES - Coordinadora de ONG para el Desarrollo de España; - CdO-España (Compañía de las Obras). También es miembro de las coordinadoras y federaciones de ONG de cooperación de Andalucía, Extremadura, Castilla - La Mancha, Comunidad de Madrid, así como de la Federación Sevillana de ONG.

Ámbito de actuación:	Albania, Argentina, Bosnia y Hercegovina, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Haití, Honduras, México, Mozambique, Nicaragua, Perú, República Dominicana, Uganda, Venezuela

Capacidad administrativa:	La entidad cuenta con una buena capacidad financiera y ha registrado un importante crecimiento en relación a los fondos captados, tanto públicos como privados. Los fondos públicos captados: 15.133.181€ (2006), 2.979.431€ (2005), 8.115.394€ (2004) y los fondos privados captados: 886.846€ (2006), 403.738€ (2005), 360.665€ (2004). Estos fondos provienen de cuotas de socios (52.960€ en 2006) y de campañas y donativos (107.234€ en 2006) y de empresas e instituciones privadas (726.651€ en 2006). El incremento de los fondos captados procedentes de la AECID (fondos públicos) se debe a la firma de tres convenios plurianuales con la AECID, dos para Centroamérica y uno para Albania. La organización incluye en su memoria de actividades la distribución de sus gastos de funcionamiento para el año 2006: - Misión: 88,9%; - Administración: 10,7% y - Captación de Fondos: 0,4%

Capacidad económico financiera:

La entidad presenta una escasa capacidad de generación de ingresos propios

La Entidad presenta un bajo nivel de endeudamiento

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	4.685.184,49 €	93,98	2.391.425,65 €	19.363.532,35 €

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
27	27		50	103

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
Técnico	m/h		1.428,00 €	40

Nombre:	**Entreculturas**
Fecha constitución:	1999
Tipo:	**Cooperación / Profesionalizada**

Presentación:

Fundación Entreculturas - Fe y Alegría nace en España en 1986, como Asociación Fe y Alegría España. En 1999 se convierte en fundación y adopta el nuevo nombre y la nueva imagen.
Es una organización no gubernamental, promovida por la Compañía de Jesús (Jesuítas), que defiende el acceso a la educación de los más desfavorecidos, como medio de cambio social, justicia y diálogo entre culturas. Apuesta por una educación gratuita de calidad fomentando la participación de los sectores populares en procesos de desarrollo sostenible, estructuras democráticas y proyectos productivos que ayuden a mejorar su calidad de vida para romper con el círculo de la pobreza.
A nivel geográfico, la Fundación Entreculturas como miembro de la Red Fe y Alegría, tiene presencia en 18 países de América Latina, y como miembro del SJR, promueve la educación en campos de refugiados y entre desplazados en aproximadamente 20 países de África y 7 de Asia.
Es una de las ONGD españolas que ha experimentado un mayor y más rápido crecimiento, habiendo multiplicado casi por 10 su tamaño en los últimos 10 años. Tiene 50 personas remuneradas, 300 voluntarios, 5.000 socios.

Fines estatutarios:

"Impulsar y promover iniciativas para el desarrollo integral de los sectores más desfavorecidos, actuando siempre en favor del crecimiento cultural y humano en sus más amplios aspectos y mediante la realización de todo tipo de acciones, actividades y servicios, encaminados a dicho fin."

Colectivo de atención:

Población Rural, Población Urbana, ONG

Origen y evolución de la entidad:

La Orden Religiosa de los jesuitas fue fundada por San Ignacio de Loyola, en 1540, está hoy extendida por 127 países en los que cerca de 20.000 jesuitas trabajan por la evangelización del mundo, en defensa de la fe y la promoción de la justicia. Para el gobierno de la Compañía de Jesús, los jesuitas en España, se dividen en provincias. Cada una de las provincias está bajo la responsabilidad de un provincial y en cada una se desarrollan diversas actividades en los sectores: social, educativo, etc
Fe y Alegría (FyA) Internacional es un movimiento de Educación Popular, que trabaja en América Latina en la promoción y desarrollo de las poblaciones más desfavorecidas. Fe y Alegría nace en el año 1955 en uno de los suburbios de Caracas, impulsada por un jesuita, el P. José Mª Vélaz S.J. para atender a un centenar de niños sin escuelas. Hoy está presente en 16 países latinoamericanos. Estos 16 países, España, y el Chad forman la Federación Internacional de FyA, una obra dirigida por la Compañía de Jesús pero que cuenta con una enorme y variada participación de institutos religiosos y de laicos.

Coordinadora o Federación:	A nivel nacional pertenece a la Coordinadora de ONG para el desarrollo española (CONGDE) y a varias coordinadoras autonómicas además de la Asociación de Organizaciones no Gubernamentales y no lucrativas usuarias de marketing directo, la Coordinadora Española de la Campaña Mundial por la Educación y la Coordinadora Española para acabar con la utilización de niños soldado. A nivel internacional pertenece a la Federación Internacional Fe y Alegría, al Servicio Jesuita a Refugiados, a la Red Xavier, red europea de ONGD jesuitas, entre otras.

Ámbito de actuación:	Albania, Angola, Argentina, Bolivia, Brasil, Burkina Faso, Burundi, Camboya, Camerún, Chad, Chile, Colombia, Costa de Marfil, Ecuador, El Salvador, España, Etiopía, Guatemala, Haití, Honduras, India, Indonesia, Kenia, Líbano, Liberia, Malaui, México, Mozambique, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, R.D.Congo, República Dominicana, Ruanda, Senegal, Sudán, Tailandia, Tanzania, Togo, Uganda, Uruguay, Venezuela, Vietnam, Zambia, Zimbabue

Capacidad administrativa:	Entreculturas es una de las ONGD que en los últimos años ha recibido uno de los mayores volúmenes de subvenciones otorgados por la AECI, sin embargo durante el año 2006 el volumen de fondos privados ha supuesto un 54% de los ingresos totales, superando por primera vez en proporción a los ingresos públicos. Gestionó, según los balances presentados al año 2006, un volumen de 13 millones de Euros en concepto de acciones de cooperación. Está reconocida en el sector como una ONGD con gran capacidad de gestión, con un buen equipo de profesionales, una amplia y comprometida red de voluntariado, con sustento en dos redes internacionales como Fe y Alegría y el Servicio Jesuita a Refugiados (SJR) y con un fuerte respaldo de la Compañía de Jesús. En 2006, del total de ingresos, 46,7% fueron públicos y 53,3% privados. Los públicos procedían de la AECID (26,7% del total de ingresos), de gobiernos autonómicos y locales (19,8%) y de la Unión Europa (0,2%). Los privados provenían de socios (3,4% del total de ingresos), donaciones (11,4%), promoción para la captación de recursos (0,1%), empresas e instituciones (37,2%), ingresos por publicidad en la memoria de actividades (0,3%) y otros (extraordinarios y financieros, 0,9%) Entreculturas en el 2006 recibe importantes subvenciones de empresas, por ejemplo, de Mapfre por importe de 633.533€, de Accenture por importe de 943.164€, Inditex por importe de 2.664.495€.(Entreculturas tiene firmado un convenio marco de colaboración con Inditex que tiene por objeto la implantación y desarrollo de una política de responsabilidad social corporativa y además pertenece al Consejo Asesor de Inditex. Para evitar conflicto de intereses, Entreculturas asiste con voz pero sin voto al Consejo Asesor)

Capacidad económico financiera:

La Entidad presenta una capacidad media de generación de ingresos propios

La entidad posee un elevado nivel de endeudamiento

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	18.697.738,00 €	69,45	21.098.786,00 €	15.964.935,00 €

Personal: Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
50	50		300	5000

Salarios: Composición salarial de parte de la entidad

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
Técnico	Mujer		1.420,00 €	38,00

Nombre:	**Acción contra el Hambre**
Fecha constitución:	1995
Tipo:	**Cooperación / Profesionalizada**

Presentación:

La Fundación Acción Contra el Hambre (ACH) se constituye en España en 1995, pasando a formar parte de un grupo de cinco entidades con idénticos fines, actividades y estructura operativa: ACF Internacional. La más antigua de estas entidades es la asociación francesa Action contre la Faim (ACF), una organización internacional de ayuda humanitaria de carácter no gubernamental, apolítico, aconfesional y no lucrativo creada en 1979 con el deseo de trabajar para acabar con la tragedia del hambre en el mundo. Las otras tres entidades del grupo son Action Against Hunger U.K. (ACF Reino Unido), ACF-Canadá y Action Against Hunger U.S.A. (ACF EEUU). Actualmente, ACH se ha convertido en la segunda sede de importancia de ACFInternacional, tanto por el volumen de sus programas como por el número de cooperantes.

Fines estatutarios:

"La realización de todo tipo de actividades que contribuyan a combatir el hambre en el mundo, y en especial la organización de misiones de urgencia humanitaria a zonas afectadas por problemas de nutrición, sanidad, hidrología y seguridad alimentaria, así como la formación de personal especializado en dichas materias para su envío a las misiones humanitarias."

Colectivo de atención:

Infancia, Población Rural, Jóvenes, Mujeres, ONG, Pueblos Indígenas, Refugiados
y asilados, Familia

Origen y evolución de la entidad:

El trabajo de la fundación cuenta con su mayor reconocimiento en temas de trabajo en Emergencias (88% de sus gastos) más que en Cooperación al Desarrollo, donde sus referencias son menores. Cuenta con una importante plantilla de personal pero en constante renovación. La alta rotación que registra no facilita su profesionalización. Suele lanzar constantemente nuevas ofertas de trabajo, sobre todo, de desplazamiento a terreno. ACH contaba en el año 2006 con 50 empleados en sus oficinas en España y con 120 expatriados que trabajaban en el terreno junto con el personal local, que ascendía a 2.000 empleados (personal no miembro de ACH). Además, la organización cuenta con una red de voluntarios y colaboradores que desarrollan tareas en las distintas delegaciones y participan en acciones de sensibilización.

La Fundación Acción contra el Hambre tiene implantación nacional. Dispone de 6 delegaciones en Madrid, Barcelona, Santiago de Compostela, Castellón, Toledo (abierta en 2006) y Pamplona; siendo la de Cataluña oficina de coordinación y la de Madrid sede internacional. Todas las delegaciones cuentan con una misma personalidad jurídica y están integradas en la Fundación.Además disponen de un grupo de apoyo en Málaga.
La Organización Internacional cuenta con cuatro sedes internacionales (Nueva York, Londres, París y Madrid) y su actuación se desarrolla en más de 40 países. Más concretamente, Acción contra el Hambre España realizó proyectos en los siguientes países directamente en el año 2006: Níger, Malawi, Palestina (A.N.P.), Guatemala, Angola, Malí, Colombia, Guinea, Irán, Líbano, Tayikistán, Nicaragua, Filipinas, Argentina, Honduras, Bolivia, Mauritania y Paraguay. Por otro lado, realizaron proyectos a través de otras secciones de ACF-IN en Tayikistan,Sudán, Pakistan, Uganda, Kenia, Indonesia y Reública del Congo. Además realizaron proyectos de sensibilización en España.

Coordinadora o Federación:

Coordinadora de ONG a nivel regional en Navarra, Castilla la Mancha, País Vasco, Madrid, Valencia y Galicia, - Euronaid Óbice; - Federación Catalana de ONG; - FEVOCAM (Federación de Entidades de Voluntarios de la Comunidad de Madrid); - Voice (Red Europea de ONG de Ayuda Humanitaria)

Ámbito de actuación:

Angola, Argentina, Armenia, Azerbaiyán, Bolivia, Colombia, España, Filipinas, Georgia, Guatemala, Guinea, Haití, Honduras, Indonesia, Irán, Kenia, Líbano, Malaui, Malí, Nicaragua, Níger, Pakistán, Palestina (A.N.P.), Paraguay, República del Congo, Sudán, Tayikistán, Uganda

Capacidad administrativa:

La entidad cuenta con una buena capacidad administrativa. Los recursos gestionado se han incrementado notablemente: INGRESOS PÚBLICOS: 22.733.673€ en 2006, 16.166.172€ en 2005, 14.547.000 € en 2004; INGRESOS PRIVADOS: 6.620.598€ en 2006, 4.963.036€ en 2005, 3.252.613 € en 2004. Se destaca que en el año 2006 el financiador que más aportó fue la Unión Europea (UE y Agencias de UE) con el 48,3% de los ingresos. También fue el mayor financiador en 2005 y 2004 con un 45,8% y un 48% respectivamente.
En relación a la distribución de sus gastos de funcionamiento para el año 2006, se destaca: - Misión: 90,2%. Este gasto a su vez, se compone de Intervenciones Humanitarias (88,2%) y Formación e investigación (2%); - Sensibilización-Captación de Fondos: 4,9%; - Administración: 4,9%

Capacidad económico financiera:

La Entidad presenta una capacidad media de generación de ingresos propios

La Entidad presenta un bajo nivel de endeudamiento

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	28.916.396,00 €	84,19	4.535.195,00 €	30.257.349,00 €

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
52	52	12	42	15200

Salarios: Composición salarial de parte de la entidad

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas

Nombre:	**Asamblea de Cooperación Por la Paz (ACPP)**
Fecha constitución:	1990
Tipo:	**Cooperación / Profesionalizada**

Presentación:	Asamblea de Cooperación Por la Paz (ACPP) es una ONGD nacida en España en 1991 durante las movilizaciones pacifistas contra la Primera Guerra del Golfo. La asociación, que fue declarada de Utilidad Pública en Abril de 2004, se define como una organización "laica, independiente de cualquier opción partidista, defensora de los valores democráticos desde una opción de justicia social y económica y que apuesta firmemente por el pacifismo, la tolerancia y el diálogo". Se trata de una entidad que se ha ido consolidando en el sector, con una importante capacidad de implementación de proyectos.

Fines estatutarios:	"- Fomentar la paz, solidaridad y derechos humanos en todo el mundo; - Ayudar al estudio, investigación y promoción de la cooperación internacional; - Prestar asistencia económica, cultural, social, educativa, medioambiental, sanitaria y humanitaria a los; colectivos étnicos o sociales que la soliciten en cualquier parte del mundo; - Prestar asistencia cultural, social o económica a los exiliados y emigrantes residentes en España; - Cualesquiera otros fines en interés de la Paz y la Cooperación entre los pueblos; - Impulsar programas socioculturales destinados a promocionar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; - Fomentar la presencia activa de los jóvenes mediante programas específicos para ellos; - Estimular la participación social activa a través de programas de fomento y formación del voluntariado."

Colectivo de atención:	Infancia y Familia, Población Rural, Inmigrantes, Jóvenes, Mujeres, Pueblos Indígenas, Refugiados y asilados, Familia

Origen y evolución de la entidad:	

Coordinadora o Federación:	Red Europea Contra el Racismo (ENAR-España), Red de Escuelas Sin Racismo, Europa por Bosnia, Comité Europeo "Todos iguales son diferentes", Starting Line Group, UNITED for Intercultural Action, Red WIDE (Women and Development Europe), Plataforma de los Derechos Humanos de las Mujeres, Red Mediterránea de las Mujeres, Plataforma Internacional de Educación al Desarrollo, Foro de Verona por la Paz y Reconciliación de la ExYugoslavia, CONGDE, coordinadoras autonómicas de Galicia, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla-León, País Valenciano, Andalucia, Aragón, Cataluña y Asturias.

Ámbito de actuación:	Colombia, Cuba, El Salvador, España, Guatemala, Guinea-Bissau, Haití, Honduras, Israel, Italia, Marruecos, Mauritania, Palestina (A.N.P.), República Dominicana, Senegal, Túnez

Capacidad administrativa:

Para llevar a cabo su labor, ACPP cuenta con financiación pública y privada. En el ejercicio 2005 el 94,6% de los ingresos de la entidad eran de origen público. El 5,4% del total de fondos privados. (ingresos de captación de fondos (1,8%), de socios y donaciones puntuales (1%), y de entidades privadas (2,6%) como cajas de ahorro).
A nivel de volumen de ingresos, estos han registrado un incremento significativo: INGRESOS PÚBLICOS: 12.635.830€ (2005), 7.020.261€ (2004), 7.510.485€ (2003); INGRESOS PRIVADOS: 719.228€ (2005), 611.569€ (2004), 424.922€ (2003)
A nivel de gastos, la distribución para el ejercicio 2005, es la siguiente: - Gastos de Misión: 93%; - Gastos de Administración: 5,5%; - Gastos de Captación de Fondos: 1,5%

Capacidad económico financiera:

La Entidad presenta una escasa capacidad de generacion de ingresos propios

Las deudas totales son inferiores a los fondos propios. La principal partida de la deuda es beneficiarios acreedores (7.159.646€). Esta partida indica el dinero comprometido de proyectos concedidos que todavía no se ha enviado al terreno

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	8.232.553,64 €	93,43	9.998.557,55 €	30.951.951,36 €

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
101	26	75	287	950

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
Responsable área			1.428,00 €	40,00

Nombre:	**Ayuda en Acción**
Fecha constitución:	1981
Tipo:	**Cooperación / Profesionalizada**

Presentación:

Ayuda en Acción (AeA) nace en 1981, bajo la forma jurídica de Asociación, como organización de cooperación al desarrollo independiente, aconfesional y apartidista. Nace en un garage con el trabajo de tres o cuatro personas con recursos económicos que buscan colaborar. Ligada en los inicios a la entidad británica ActionAid UK, para apoyar la financiación de los programas que ésta llevaba a cabo en el Tercer Mundo, en 1986 AeA comenzó a gestionar programas propios en América Latina.
La Fundación Ayuda en Acción se constituye en Febrero de 1999, tras aprobarlo previamente la Asamblea General de la Asociación AeA. La constitución de la Fundación no respondía a la intención de realizar actividades diferenciadas de la Asociación, sino que pretendía asumir la totalidad de la actividad que, hasta ese momento mantenía la Asociación AeA. Una vez finalizado el proceso de traspaso patrimonial, AeA opera como una única entidad jurídica. La Fundación
AeA tiene su sede en España y distintas delegaciones en América Latina cuya situación contable y patrimonial se integra en las cuentas de la Fundación.

Fines estatutarios: "Mejorar las condiciones de vida, de los niños y niñas, las familias y comunidades en países y regiones pobres, a través de proyectos autosostenibles de desarrollo integral y actividades de sensibilización, con la finalidad última de propiciar cambios estructurales que contribuyan a la erradicación de la pobreza".

Colectivo de atención: Infancia, Población Rural, Población Urbana, Jóvenes, Microempresa, Mujeres, ONG, Pueblos Indígenas, Refugiados y asilados, Familia

Origen y evolución de la entidad:

AeA tiene su sede central en Madrid y cuenta con cinco Delegaciones en España (Cataluña y Baleares, Andalucía, Galicia, Comunidad Valenciana y País Vasco) y una oficina en Asturias. Asimismo, cuenta con una Oficina Regional en México y siete Delegaciones Internacionales sobre el terreno (Bolivia, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua y Perú). En año 2006 AeA comenzó a trabajar en dos países más de América Latina, en concreto Colombia y Paraguay, en proceso de apertura de Delegación oficial de AeA actualmente. Asimismo, comenzó a trabajar en Guinea Ecuatorial en 2006, contando con una persona expatriada actualmente como enlace.
Asimismo, financia proyectos, que son ejecutados por entidades afiliadas a Action Aid International en Asia (Bangladesh, India, Nepal, Pakistán y Vietnam) y África (Etiopía, Kenia, Malawi, Mozambique y Uganda). Además desarrolla actividades de sensibilización en todo el territorio español.

A nivel de recursos, las actividades que desarrollan se distribuyen de la siguiente forma: proyectos de desarrollo (60,6 % del gasto total); acción humanitaria y gestión de riesgos (5,1% del gasto); seguimiento, evaluación y aprendizaje (6,7% del gasto en 2006); sensibilización de la sociedad civil, promoción de redes e incidencia en políticas públicas (6,8% del gasto total).
Se destaca que la entidad ha registrado un acentuado crecimiento en los últimos años que ha sido propiciado por la forma de recaudación de los fondos de la entidad. El sistema de apadrinamiento (que representa el 85% de los ingresos) ha posibilitado una independencia económica a la entidad y, con ello, una estabilidad económica que le ha permitido crecer sostenidamente y configurar, dentro de su plantilla un departamento de calidad y de control que posibilita la mejora de las intervenciones. Se destaca es una de las pocas entidades que realiza evaluaciones externas, no sólo las que son obligatorias (por subvenciones) sino para mejorar sus procesos.

Coordinadora o Federación:

Pertenece en América Latina: 63 redes/plataformas (Bolivia 5, Ecuador 15, El Salvador 28, Honduras 4, México 6, Nicaragua 3 y Perú 2) cuya temática va desde la Gestión de Riesgo a Violencia Intrafamiliar; en España: Coordinadora Estatal de ONGD, Campaña Mundial de Educación (CME) España, Plataforma SIDA y Desarrollo, Asociación Española de Fundaciones, Coordinadora Castellano Leonesa de ONG, Federación Catalana de ONG, Coordinadora Valenciana de ONG, Coordinadora Gallega de ONG, Coordinadora Navarra de ONG, Coordinadora Andaluza de ONGD, Federación Sevillana de ONGD, y la Asociación de Organizaciones de Marketing Directo (AOMD).

Ámbito de actuación:

Bangladesh, Bolivia, Colombia, Ecuador, El Salvador, España, Etiopía, Guinea Ecuatorial, Honduras, India, Kenia, Malaui, México, Mozambique, Nepal, Nicaragua, Pakistán, Paraguay, Perú, Uganda, Vietnam

Capacidad administrativa:

En 2006, el 14,9 % de los ingresos de AeA provino de financiadores públicos (Administración Central 3,7%, Administraciones Autonómicas y Locales 11,1%, Organismos Internacionales 0,1%). Los ingresos privados representaron el 85,1% que procedían de: padrinos (69,6%), socios colaboradores (2,4%), donaciones y legados de personas físicas (4,5%), aportaciones de empresas (4,3%), aportaciones de Action Aid (2,3%),ventas de comercio justo y otro material (0,5%) e ingresos financieros y extraordinarios (1,5%).
Se destaca que si bien los fondos públicos que gestiona crecieron (INGRESOS PÚBLICOS: 7.308.000€ (2006), 7.126.000 € (2005), 5.768.715€ (2004)), son los ingresos privados los que representan los mayores ingresos para la entidad (INGRESOS PRIVADOS: 41.881.000€ (2006), 40.560.000€ (2005), 38.476.285€ (2004))
Respecto a la distribución del gasto por categorías: Misión (79,2%), Administración (10,7%), Captación de fondos (9,8%) y actividad económica (0,3%). Asimismo, se debe señalar que el 0,3% del gasto del ejercicio corresponde a la compra de mercaderías de comercio justo.

Capacidad económico financiera:

La entidad presenta una alta capacidad de generación de ingresos propios, por el apadrinamiento.

La Entidad presenta un bajo nivel de endeudamiento

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	49.151.000,00 €	23,9	2.433.000,00 €	48.865.000,00 €

Personal: Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
109	109	14	1200	9

Salarios: Composición salarial de parte de la entidad

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
Técnico			1.428,00 €	40,00

Entidades Complejas de Intervención Social y de Cooperación

Número de Ficha	Nombre de Entidad
Ficha 37	Cruz Roja Española
Ficha 38	Asociación Mensajeros de la Paz
Ficha 39	Manos Unidas
Ficha 40	Intermón
Ficha 41	Cáritas

Nombre:	**Cruz Roja Española**
Fecha constitución:	1864
Tipo:	**Servicios Sociales y Cooperación / Compleja**

Presentación:

Cruz Roja Española pertenece al Movimiento Internacional de Cruz Roja y Media Luna Roja. En España la Cruz Roja se organiza bajo los auspicios de la Orden Hospitalaria de San Juan de Jerusalén, en 1864. Es una entidad de referencia en el sector y la que concentra gran parte del voluntariado español.
Trabaja en asistencia sanitaria, en emergencias, en servicios sociales y en cooperación al desarrollo.
Cuenta con una importante implantación en España; solamente en la Comunidad de Madrid tiene 6.500 voluntarios y 111.000 socios y 507 trabajadores remunerados. A nivel nacional poseen 156.000 voluntarios, 755.000 socios y 10.058 trabajadores remunerados. Gestionan un presupuesto de 437,1 millones de euros.

En el año 2006 han atendido a 848.126 beneficiarios de programas sociales, a 594.619 personas en situaciones de emergencia, 3.066.442 personas del tercer mundo y a 149.057 personas dentro de programas de formación.

Fines estatutarios:

Entre los fines de la entidad se destacan: -Difusión y aplicación de los principios fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja; - Búsqueda y fomento de la paz así como la cooperación nacional e internacional; - Difusión y enseñanza del Derecho Internacional Humanitario, - Difusión y defensa de los Derechos Humanos; - Actuación a favor de todas las víctimas, civiles y militares, en los conflictos armados en todos los terrenos previstos por la Convención de Ginebra y protocolos adicionales; - Atención a personas y colectivos que sufren; - Protección y socorro de personas afectadas por accidentes, catástrofes, calamidades, conflictos, epidemias, etc.; - Fomento y participación en programas de salud; - Promoción de la participación voluntaria; - Promoción y elaboración de acciones de cooperación al desarrollo.

Colectivo de atención:

Todo tipo de colectivo vulnerable, de población en estado de emergencia y de personas de países en vías de desarrollo.

Origen y evolución de la entidad:

En sus orígenes estuvo ligado al ámbito humanitario, abocado a necesidades surgidas de conflictos bélicos. La experiencia adquirida se empleó en la intervención ante los desastres ocurridos en todo el territorio nacional. Se asistió a las víctimas de los incendios, inundaciones, accidentes de todo tipo, etc. En la década de los setenta y sobre todo en los ochenta, la Cruz Roja Española dará un importante salto, crece su actividad cuantitativamente y nuevas acciones y servicios dan un nuevo sentido a la misma. A partir de 1985 se inicia una profunda reorganización con la democratización de la Institución, la potenciación de la participación de los voluntarios, la apertura hacia nuevos campos de actuación, etc.

Pero es fundamentalmente en la década de los noventa cuando se produce la gran modernización de la institución y su adaptación a los nuevos retos que planteaba la sociedad Española, por una lado la consolidación de la intervención social con los colectivos vulnerables (personas mayores, refugiados e inmigrantes, afectados de SIDA, drogodependientes, infancia y juventud, población reclusa, discapacitados, mujer en dificultad social), por otro el espectacular incremento de los programas internacionales (cooperación al desarrollo, ayuda humanitaria, cooperación institucional) que ha supuesto un importante incremento de los recursos humanos y materiales dedicados a este ámbito.

Coordinadora o Federación: FONGDCAM / CONGDE / Federación Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja

Ámbito de actuación: El ámbito de actuación es todo el territorio español y países en vías de desarrollo de todo el mundo

Capacidad administrativa:

10 Comités Autonómicos, 52 Comités Provinciales, 767 Asambleas Locales, Comarcales e Insulares, y doce centros sanitarios, dan cuenta de una vasta capacidad administrativa y de gestión. En el ejercicio 2006 Cruz Roja Española obtuvo unos ingresos totales por valor de 482,8 millones de euros. En cumplimiento de sus fines, Cruz Roja Española ejecutó gastos para la realización de sus programas de actividad por un importe total de 437,1 millones de euros. Las cuentas anuales han sido auditadas por la firma PriceWaterhouse Coopers, cuya aprobación se somete siempre al dictamen del Comité Nacional de Cruz Roja Española, previos informes favorables de la Comisión Nacional de Finanzas y del Consejo de Protección de Cruz Roja Española. Para la implantación de la calidad, en los planes, programas y proyectos, Cruz Roja se apoya en diferentes normas y sistemas de calidad como son: ISO 9001:2000, EFQM, ONGconcalidad. Fue certificada por AENOR.

Un 39% de los ingresos de la entidad procede de ventas y prestación de servicios, un 31% de subvenciones públicas, un 17% de campañas de captación de fondos, un 5% de donaciones, un 6% de ingresos extraordinarios, un 1% de ingresos financieros, el 1% restante corresponde a “otros”.

Respecto a los gastos, el 41% corresponde a proyectos sociales, el 21% a centros hospitalarios y bancos de sangre, el 13% a captación de fondos, el 10% a cooperación internacional, el 7% a prevención, el 3% a formación, el 2% a juventud, el 2% a trabajos sanitarios y el 1% a participación.

Capacidad económico financiera:

Sólo el 31% de sus ingresos procede de subvenciones.

La Entidad presenta un moderado nivel de endeudamiento

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	482.757.542,00 €	31%	62.127.000,00 €	

Personal: Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
10.058			156.000	755.000

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad (corresponden a Comunidad de Madrid)

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	Horas
coordinador	n/e		1.904,00 €	39
técnico	n/e		1.716,00 €	39

Nombre:	**Asociación Mensajeros de la Paz**
Fecha constitución:	23-nov-96
Tipo:	**Compleja**

Presentación:

La Asociación Mensajeros de la Paz fue fundada en el año 1962 por el Padre Ángel García Rodríguez. Es una organización no gubernamental declarada de utilidad pública y de ámbito nacional e internacional. Ha recibido entre otros galardones el Premio Príncipe de Asturias de la Concordia.
La principal actividad en sus inicios fue la creación de hogares funcionales para acoger a niños y jóvenes privados de ambiente familiar o en situación de abandono, proporcionándoles el medio más parecido al de una familia, en el que desarrollan su vida y formación integral de un modo eficaz, garantizando su presencia en la sociedad sin discriminación y sin marginación. Con el paso de los años ha ido ampliando sus actividades a otros sectores sociales desprotegidos.
Trabaja también en cooperación al desarrollo y ayuda humanitaria en 36 países.

Fines estatutarios:

El cuidado y atención de personas mayores, en riesgo de exclusión social, menores, mujeres e inmigrantes, así como el colectivo de discapacitados, personas sensibles de violencia o sus consecuencias. Siempre en armonía con los intereses del estado Español, y las políticas sociales más óptimas.

Colectivo de atención:

Niños y jóvenes privados de ambiente familiar, mujeres víctimas de violencia doméstica, discapacitados físicos y psíquicos y personas mayores

Origen y evolución de la entidad:

La Asociación fue creada con anterioridad al crecimiento de las ONG por un sacerdote católico. En principio centraron su actuación en la infancia pero luego crean la Asociación Edad Dorada para atender a las personas mayores (cuentan con residencias de mayores y Centros de Día en España y algunos países extranjeros). Su crecimiento no es sólo en relación a los colectivos atendidos (también atienden discapacitados, drogodependientes, mujeres víctimas de violencia, etc.) sino también geográfico (constituyen organizaciones regionales en las distintas comunidades autonómicas y realizan proyectos de desarrollo en terceros países. Han trabajado con 45.700 niños y jóvenes que han pasado por las numerosas casas de familia, 8.100 personas mayores han sido atendidos en las residencias y centros. Han recibido 7.500.000 llamadas de ancianos atendidas a través del Teléfono Dorado para paliar su soledad.

Ámbito de actuación:

Trabaja en España y en países en vías de desarrollo. Para la atención de la infancia cuenta con: Hogares funcionales, Hogares Terapéuticos para niños con VIH+/SIDA, o graves enfermedades y/o discapacidades, Hogares para Niños Discapacitados Psíquicos, Casas de Primera Acogida, Centros infantiles de acogida maternal, Centros de Día infantiles, Centros de Conciliación de la Vida Laboral y familiar: "Aulas de Cunas" y "La Merienda" También cuenta con centros específicos de atención a personas mayores y con recursos para discapacitados, drogodependientes y mujeres víctimas de violencia doméstica

Coordinadora o Federación:	U.I.P.E. (Unión Internacional de Protección a la Infancia), Coordinadora de ONG para el Desarrollo de España, Plataforma del Voluntariado de España, U.N.A.F. (Unión Nacional de Asociaciones Familiares), P.O.I. (Plataforma de Organizaciones de la Infancia), CEBS (Comité Español para el Bienestar Social), Federación de Entidades de Voluntariado de la Comunidad de Madrid, Foro Unidos por la Infancia, CEOMA (Confederación Española de Organizaciones de Mayores) , CAJUMA (Confederación de Asociaciones de Jubilados, Pensionistas y Mayores), Comité Ejecutivo Nacional de la Fundación Independiente, Alianza Española Contra la Pobreza.

Capacidad administrativa:	La capacidad administrativa de la entidad es amplia. Gestionan un presupuesto anual de más de 10 millones de euros. Cuentan con 2.650 trabajadores en plantilla en todo el Estado Español, de los cuales el 92% son mujeres, 3.600 voluntarios que trabajan en los países con los que colaboran y 32.700 "colaboradores", que dedican su tiempo en las actividades y proyectos. Como medidas de calidad y transparencia sólo realizan auditorías anuales.

Capacidad económico financiera:

La entidad presenta capacidad de generación de ingresos propios

La entidad presenta un alto nivel de endeudamiento.

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	13.145.671,00 €	58,76	14.356.425,84 €	3.600.194,12 €

Personal:

Número de personas que componen la entidad (Madrid):

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
488	353	135	180	691

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad (contrato por horas semanales)

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas
Coordinadora	mujer		1.128,57 €	40
Monitora	mujer		781,67 €	40
Animadora	mujer		367,02 €	20
Animadora	mujer		440,42 €	20
Animador	hombre		440,42 €	20

Nombre:	**Manos Unidas**
Fecha constitución:	1960
Tipo:	**Compleja**

Presentación:

Manos Unidas nace en el año 1960 por iniciativa de un grupo de mujeres de Acción Católica, asociación donde un seglar comprometido, con espíritu evangélico, puede desarrollar su vida de fe mediante la oración, la formación y el compromiso con la Iglesia y con el mundo. En el espíritu de un manifiesto contra el hambre lanzado en julio de 1955 por la UMOFC (Unión Mundial de Organizaciones Femeninas Católicas), y como respuesta a un llamamiento realizado por la FAO (Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación), Manos Unidas lanzó en 1960 la primera Campaña Contra el Hambre. La asociación se define como "una Organización no Gubernamental para el desarrollo (ONGD), de voluntarios, católica, seglar, sin ánimo de lucro y de carácter benéfico" (art. 2 de sus estatutos). Se trata de una Asociación con personalidad jurídica canónica y civil desde 1978. Fue declarada de utilidad pública por el Ministerio de Justicia e Interior en 1995.

Fines estatutarios:

La lucha contra el hambre, la deficiente nutrición, la miseria, la enfermedad, el subdesarrollo y la falta de instrucción; y trabajar para erradicar las causas estructurales que las producen: la injusticia, el desigual reparto de bienes, y las oportunidades entre las personas y los pueblos, la ignorancia, los prejuicios, la insolidaridad, la indiferencia y la crisis de los valores humanos y cristianos.

Colectivo de atención:

Infancia, Población Rural, Población Urbana, Personas con discapacidad física, Personas con discapacidad intelectual, Jóvenes, Mujeres, Pueblos Indígenas, Refugiados y asilados

Origen y evolución de la entidad:

La organización tiene su sede central en Madrid (en propiedad) y está presente en todas las diócesis españolas a través de sus 71 delegaciones (55 cedidas, 15 en alquiler y 1 en propiedad). En cada diócesis de España se constituye, con el consentimiento del Obispo diocesano, una Sede de Manos Unidas a través de sus 71 delegaciones. Se destaca que tanto los miembros del órgano de gobierno, así como los distintos responsables de cada área o departamento son en su mayoría titulados superiores que no realizan ninguna actividad profesional o están jubilados (son voluntarios). Los recursos humanos son: voluntarios (4.500), personal remunerado (118) y colaboradores. Cabe mencionar que la antigüedad media de los voluntarios supera los tres años.

La entidad presume de ser una entidad "católica de voluntarios". Son los voluntarios los que tienen los cargos de dirección y coordinación y los técnicos son remunerados. Es una entidad con un alto porcentaje de rotación (a nivel de técnicos). Lo de católica también es un elemento de notoriedad dado que en la sede de Madrid la nueva presidenta (el puesto de Director lo ocupa un hombre) ha hecho construir una capilla (en donde era el almacén) subvencionada por la colecta de los propios empleados.

El área de proyectos se estructura en 6 departamentos: África, América y Asia y los departamentos de Cofinanciación, Operación Enlace y Tecnologías Apropiadas. Los continentes están divididos a su vez, por zonas y desarrollan proyectos financiados con Fondos Propios. El departamento de Cofinanciación se crea en 1985 a raíz de las primeras aportaciones de fondos públicos. Estos proyectos se presentan a la Unión Europea, AECID, CCAA, Ayuntamientos, Fundaciones y Cabildos. Operación Enlace pone en contacto a financiadores privados con Proyectos en el Sur. El Departamento de Tecnologías Apropiadas apoya técnicamente a los Departamentos Continentales (África, América y Asia).
Se destaca que Manos Unidas es a su vez financiadora de otras entidades (religiosas) que presentan proyectos de cuantías bajas y medias en cualquier lugar del mundo. En el año 2007 han contabilizado 40.644.070 beneficiarios. Cuentan con un Plan Estratégico 2007-2011 y han recibido numerosos premios por su labor.

Coordinadora o Federación:	CIDSE, Alianza de Cooperación Internacional para el Desarrollo y la Solidaridad (red que agrupa a 15 organizaciones católicas de 15 países de Europa y América), Consejo Pontificio Cor Unum, - CONCORD, - CONGDE, 14 Coordinadoras Autonómicas de ONG y 5 plataformas específicas de cooperación, Fundación Sur, Consejo Episcopal de Misiones, ASEPAM, Foro de Laicos

Ámbito de actuación:	Manos Unidas financia proyectos de desarrollo en Asia, África, América y Oceanía. En el territorio español trata de sensibilizar a la población sobre la realidad de los pueblos del Sur. Sus ámbitos de trabajo son: Acción humanitaria, Agricultura y Ganadería, Alimentación, Capacitación, Desarrollo integral, Educación, Emergencia, Energías renovables, Género, Infraestructura, Salud, Sensibilización, Vivienda, Voluntariado

Capacidad administrativa:

Los ingresos de explotación de Manos Unidas se componen en un 18,3% de ingresos públicos, procedentes del Gobierno Central (8%) y de gobiernos autonómicos y locales (10,3%). Los ingresos privados (81,7%) provienen de donaciones (50,3%), socios (13,7%), herencias y legados (12,5%), ingresos por captación de fondos (3%), ingresos por ventas (0,1%), donaciones para emergencias (0,03%), y otros ingresos (2,1%). La distribución de gasto de la entidad es la siguiente: - Misión: 93,4% (88,5% para proyectos de cooperación y de emergencias y 4,9% para gastos de sensibilización y educación para el desarrollo),- Administración: 5,1% y Captación de fondos: 1,5%

Cuenta con varías vías de recaudación de fondos como la campaña colecta parroquias: 12.451.303€ con coste cero, la cena del Hambre: con una recaudación de 350.745€ y un coste de 1.576€,- Mercadillos: con una recaudación de 337.347€ y un coste asociado de 30.207€, Exposiciones: con una recudación de 98.746€ y un coste de 51.203€, Subastas: se ingresaron 88.264€ con un coste de 858€.
Se destaca que la entidad posee fondos de inversión (FIM) por valor de 2.006.913€ con El Santander Central Hispano, el BBVA, el fondo gestionado a través de Gescartera.

Capacidad económico

Posee un bajo nivel de dependencia de fondos públicos. El 50% de sus ingresos proceden de donaciones.

La entidad presenta un alto nivel de deudas pero se corresponden a deudas con los beneficiarios

financiera: deudas con los beneficiarios.

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	60.046.422,00 €	0,19 €	29.188.616,00 €	16.257.395,00 €

Personal: Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
118			4500	88.773

Salarios: Composición salarial de parte de la entidad (contrato por horas semanales)

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas

Nombre:	**Intermón**
Fecha constitución:	8-jun-05
Tipo:	**Compleja**

Presentación:

El origen de la Fundación Intermón Oxfam se remonta a 1956, fecha en la que nace el Secretariado de Misiones y Propaganda de la Provincia Tarraconense de la Compañía de Jesús cuya misión era ayudar a las entidades de promoción social, cultural y pastoral de los países del Sur donde trabajaban sus miembros. Durante los años 50 y 60, desarrolló sus labores en Bolivia, Paraguay, India y en algunos países africanos. En 1986, se constituye formalmente la Fundación Intermón como entidad independiente. En 1997, se convirtió en miembro de Oxfam Internacional, en la que colabora con otras 13 organizaciones de desarrollo independientes. A partir de esta fecha pasa a denominarse Intermón Oxfam.
La Fundación indica en sus Estatutos su condición de ONGD "independiente, sin ánimo de lucro y no discriminatoria por razones de raza, origen, género y/o religión". Si bien a partir de 1986 Intermón se constituye como entidad independiente, sigue en la actualidad ligada a su fundador, la Compañía de Jesús: como indican sus Estatutos al menos un tercio de sus patronos serán propuestos por el Fundador.

Fines estatutarios: La misión de Intermón es según sus estatutos: "Intermón Oxfam somos personas que luchamos, con y para las poblaciones desfavorecidas y como parte de un amplio movimiento global, con el objetivo de erradicar la injusticia y la pobreza, y para lograr que todos los seres humanos puedan ejercer plenamente sus derechos y disfrutar de una vida digna."

Colectivo de atención:

Población Rural, Población Urbana, Mujeres, Pueblos Indígenas, Refugiados y asilados

Origen y evolución de la entidad:

Puede calificarse como una de las entidades de Cooperación Internacional de mayor envergadura. Cuenta con importante trayectoria, gestiona un alto nivel de recursos, una amplia plantilla de personal y está vinculada a una de las redes más importantes en el ámbito internacional (Red Oxfam). Es una entidad de referencia para otras a nivel de su solvencia institucional, su capacidad de incidencia (posee relativamente una menor dependencia de subvenciones), su capacidad de generación de estudios (cuenta con un departamento de investigación específico) y la situación salarial de sus empleados (que es mejor que en otras entidades). Se destaca también que una mujer es la directora de Intermón, aunque es una mujer que procede del mundo empresarial (no ha hecho carrera dentro del sector).

La sede central de Intermón Oxfam se encuentra en Barcelona, en régimen de propiedad. Además cuenta con sedes territoriales en Barcelona, A Coruña, Bilbao, Madrid (donde esta el departamento de investigación), Sevilla, Valencia y Zaragoza, y 41 comités de voluntarios en otras tantas ciudades españolas, además de en Andorra. Tanto las sedes como los comités colaboran en la captación de fondos, ocupándose de la presentación de proyectos para su cofinanciación, acción que se coordina desde la sede central.
En el Sur cuenta con oficinas (delegaciones sin personalidad jurídica propia) en 22 países, en los que generalmente está registrada como ONG extranjera: Bolivia, Brasil, Ecuador, Guatemala, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana, Colombia, Haití, Angola, Burkina Faso, Burundi, Chad, Etiopía, Kenia, Marruecos, Mozambique, Mauritania, Tanzania, Sudán e India.

Se promueve la participación del voluntariado en la organización. De hecho, se pasó de contar con la colaboración de 438 voluntarios en el ejercicio 1998-1999 a 1.660 en el 2007 (un 77% del total de recursos humanos de Intermón Oxfam actualmente). Además la fundación recibe el apoyo de colaboradores esporádicos (3.500 en el 2007) para la organización de actos como el "Día de la Esperanza".

El voluntariado de IO lo componen personas con motivación social por la solidaridad. Colaboran de manera desinteresada con la institución y adquieren un compromiso estable. Tienen formación, experiencia o interés en las tareas que van a desarrollar, bien sea en las sedes, comités, tiendas de comercio justo o los departamentos de IO en los diferentes ámbitos de actuación de la organización. En el caso de colaboradores más puntuales, que ofrecen su ayuda para organizar el "Día de la Esperanza", se trata de jóvenes y mayores de 18 años, que además de mostrar interés por esta actividad y su proximidad a los valores institucionales de Intermón Oxfam, puedan asistir a las sesiones formativas que se desarrollan durante dos meses.

Cuenta con un documento "Política de selección y desarrollo de Intermón Oxfam" en el que se establecen las directrices de la política de Recursos Humanos de la entidad: objetivos de la política, colectivos implicados, selección, movilidad, etc,. También posee un Plan Estratégico para el periodo 2007-2017, siguiendo la pauta establecida por el Plan Estratégico de Oxfam Internacional y planes de actuación a dos años. Además posee las siguientes certificaciones: medioambiental ISO 14001 - ES 01/010, del Ministerio de Asuntos Sociales OPTIMA, medioambiental de la UE – EMAS.

Coordinadora o Federación:	OXFAM Internacional, CONGDE, EURODAD (Red Europea de Deuda y Desarrollo), Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, EFTA (Asociación Europea de Organizaciones de Comercio Justo); IFAT (Federación Nacional de Comercio Justo); NEWS (Red Europea de Tiendas de Comercio Justo); Federaciones Autonómicas de ONG, AOMD (Asociación Española de Organizaciones de Marketing Directo) y Coordinadora Catalana de Fundaciones.

Ámbito de actuación:	Acción humanitaria, Agricultura y Ganadería, Agua, Capacitación, Ciudadanía, Comercio justo, Derechos humanos, Desarrollo asociativo, Desarrollo integral, Desarrollo rural, Educación, Emergencia, Género, Microcréditos/Microfinanzas, Responsabilidad social corporativa, Seguridad alimentaria, Sensibilización, Servicios básicos, Voluntariado. Trabaja en cooperación al desarrollo en Asia Oriental y Pacifico, Asia Meridional, África Subsahariana, América Latina y Caribe, Oriente Medio, África del Norte, Europa y Asia Central

Capacidad administrativa:	Intermón Oxfam gestionó entre Julio de 2006 y Junio de 2007 un total de 668 proyectos en 48 países, de ellos 492 eran de desarrollo, 72 de ayuda humanitaria y prevención de emergencias y 104 de Comercio Justo. El número de beneficiarios directos de estos proyectos fue de 2.690.619 personas. Además, durante ese periodo se prestó apoyo a 104 organizaciones de comercio justo, incrementándose las ventas un 9% con respecto al periodo 2005-2006. En cuanto al comercio justo, Intermón Oxfam ha incrementando la actividad de su departamento de Comercio Justo (de 14 tiendas abiertas en el 2001 se ha pasado a 45 en el 2007, y además se ha abierto la tienda virtual con un promedio de 4.000 visitas mensuales. Para llevar a cabo su labor, Intermón Oxfam cuenta tanto con financiación pública como privada. En el año 2007 los ingresos públicos equivalían a un 27,2% de los ingresos totales (14,9% de organismos autonómicos y locales, 7,9% del Gobierno Español y 4,4% de la Unión Europea y otros organismos internacionales). Dentro de los ingresos privados (72,8% de los ingresos totales de 2007), cabe mencionar que el 30,8% de los ingresos totales fue aportado por los socios-colaboradores. Adicionalmente los ingresos procedieron de donativos generales (12%), ayudas dirigidas a proyectos concretos (6%), donativos destinados a emergencias (4,1%), herencias y legados (1,9%), ventas de comercio justo y de la editorial (11,9%), fondos procedentes de otros miembros de Oxfam (3,2%) y otros ingresos (2,9% de los ingresos totales) que correspondían a ingresos financieros, otros ingresos, etc.

La estructura de sus gastos es la siguiente: misión: 87,3% (40,3% para proyectos de desarrollo, 10,5% de emergencia, 10,9% para sensibilización y movilización social y un 16% para comercio justo), administración: 3,2% y gastos de Captación de Fondos: 9,5%. Se destaca que los gastos totales de comunicación, captación de fondos y mantenimiento de la base social ascendieron en el período 2007 a 7.120.725€. Este montante incluye los citados gastos, así como gastos generales de captación de socios, campañas publicitarias, sensibilización, tramitación de fondos públicos y privados y contratación de agencias de captación de socios a pie de calle. En concreto, para esta última actividad el coste de captación de cada nuevo socio fue de 101 € con un promedio de cuota media anual de 99 €.
Se destaca su progresivo aumento en la captación de fondos públicos, lo que implica una dependencia creciente de éstos):
FONDOS PÚBLICOS: 36.809 mil € (2007), 16.309 mil € (2006), 9.819 mil € (2005)
FONDOS PRIVADOS: 48.457 mil € (2007), 44.913 mil € (2006), 47.307 mil € (2005)

Para el año 2007, contaba con una cartera de inversiones financieras temporales (un 11,1% del Activo) en Bancaja y Triodos Bank, fondos de inversión éticos ALTAE, Morgan Stanley (Fondo Ético FIM) y en bonos Euribor en Banif.

Capacidad económico financiera:

La entidad tiene alta capacidad de generación de fondos propios, dependiendo mínimamente de ingresos por subvenciones.

La entidad posee un alto nivel de endeudamiento pero se destaca que el 80,4% del total de la Deuda

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	68.554.000 €	28,4	27.036.000 €	23.979.000 €

Personal:

Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
472			1660	258222

Salarios:

Composición salarial de parte de la entidad (contrato por horas semanales)

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas

Nombre:	**Cáritas**
Fecha constitución:	30-abr-05
Tipo:	**Compleja**

Presentación:

La primera Cáritas nació en Friburgo (Alemania) en 1897. Posteriormente se crearían otras Cáritas. En julio de 1924, durante el Congreso Eucarístico Mundial, se creó una conferencia cuya sede era Cáritas Suiza. En 1950 se inició la unión de las organizaciones Cáritas, al crearse una Confederación Internacional de Caridad Católica. En 1957, la Confederación cambió su nombre a Cáritas Internationalis para reflejar la creciente presencia internacional de los miembros de Cáritas en todos los continentes. Hoy la Confederación –con sede en Roma– es una de las más amplias redes humanitarias del mundo, con 154 miembros que operan en 198 países y territorios.
En España, Cáritas nace en 1942, en plena posguerra, como un secretariado dependiente de la Acción Católica. Será en 1947 cuando se constituya Cáritas Española como institución independiente, con personalidad jurídica, civil y canónica, propia. Cáritas Española es la Confederación oficial de entidades de acción caritativa y social de la Iglesia Católica. Su órgano de control es la Conferencia Episcopal. Tiene la forma jurídica de Asoc. Pública Canónica.

Fines estatutarios: "Cáritas Española tiene por objeto la realización de la acción caritativa y social de la Iglesia en España, a través de sus miembros confederados. Para ello se pone al servicio del pueblo de Dios con el fin de promover y coordinar la comunicación cristiana de bienes en todas sus formas, y de ayudar a la promoción humana y al desarrollo integral de todos los hombres"

Colectivo de atención: Infancia, Población Rural, Población Urbana, Personas con discapacidad física, Personas sin hogar, Inmigrantes, Drogodependientes, Jóvenes, Personas dependientes del alcohol, Presidiarios y expresidiarios, Enfermos crónicos, Mayores, Mujeres, ONG, Población Gitana, Pueblos Indígenas, Refugiados y asilados

Origen y evolución de la entidad:

La red de Cáritas en España está constituida por unas 6.000 Cáritas Parroquiales, 67 Cáritas Diocesanas y 13 Cáritas Regionales y los Servicios Generales en Madrid. Las Cáritas Regionales agrupan a las Cáritas diocesanas y éstas a su vez están integradas por las Cáritas parroquiales que, en su caso, pueden federar a las asociaciones e instituciones de acción caritativa y social de la Iglesia.
Cáritas Española se orienta a actuaciones de ámbito estatal destinadas directamente a los agentes que trabajan con diversos colectivos y grupos en situación de pobreza y exclusión social en las Cáritas Diocesanas, siendo la sede de ejecución, desarrollo y evaluación de dichas actuaciones, los Servicios Generales de la entidad.
Los datos presentados son los de Cáritas Servicios Generales de Madrid, desde donde se lleva la administración de algunos programas sociales y, sobre todo, la gestión de los temas de cooperación al desarrollo. Si se suman los datos de toda la Confederación de Cáritas, las cifras son: Número Global de Socios: 91.035, Número Global de Empleados: 4.326 y Número Global de Voluntarios: 58.112

La Confederación, por un lado, gestiona la concesión de subvenciones por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Unión Europea para proyectos desarrollados por las Cáritas Diocesanas y, por otro lado, desarrolla un gran abanico de proyectos propios:
A. ACCIÓN SOCIAL (17,2% del gasto total de 2006 de Cáritas Servicios Generales):
B. COOPERACIÓN INTERNACIONAL (45,7% del gasto total de 2006 de Cáritas Servicios Generales):
C. EMERGENCIAS (18,5% del gasto total de 2006 de Cáritas Servicios Generales):
D. SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO (6,7% del gasto total de 2006 de Cáritas Servicios Generales):
E. ACCIÓN EN LOS TERRITORIOS (4,9% del gasto total de 2006 de Cáritas Servicios Generales):
F. EDITORIAL/PUBLICACIONES (1,8% del gasto total de 2006 de Cáritas Servicios Generales)

Se destaca que actualmente la entidad se encuentra en un proceso de "modernización" mediante la implementación de un sistema de calidad para la gestión interna que se está llevando a cabo con la colaboración de un antiguo (jubiliado) de Iberia, quién implementó en dicha empresa su sistema de calidad.

Coordinadora o Federación:

Cáritas Internacional, Cáritas Europa, Plataforma de ONG de Acción Social, CONGDE, Plataforma para el Voluntariado, Plataforma Rural, Plataforma de Organizaciones Infantiles, Comité Español para el Bienestar Social, Consejo de la Juventud, Consejo Nacional de Mayores, Federación Española de Entidades de Empresas de Inserción (FEEDEI), Asociación de Editores, Asociación de Editores Católicos, Asociación de Editores Madrid, Gremio de Editores, RIOD, FEANTSA (Fédération Européenne des Associations Nationales Travaillant avec les Sans-Abri; Federación Europea de Asociaciones Nacionales que Trabajan con los Sin Techo), EURONAID (European Association of NGO for Food Aid and Emergency Aid; Asociación Europea de ONG para Ayuda Alimentaria y de Emergencia), VOICE (Voluntary Organizations in Cooperation and Emergency; Organizaciones de Voluntariado en Cooperación y Emergencia).

Ámbito de actuación:

Albania, Angola, Argelia, Armenia, Bolivia, Burkina Faso, Burundi, Camboya, Colombia, Ecuador, Egipto, El Salvador, Eritrea, España, Etiopía, Filipinas, Guatemala, Haití, Honduras, India, Irán, Iraq, Kenia, Marruecos, Mauritania, Mozambique, Nicaragua, Palestina (A.N.P.), Perú, R.D.Congo, República Dominicana, Ruanda, Rusia, Somalia, Sri Lanka, Sudán, Túnez, Turquía, Ucrania, Venezuela

Capacidad administrativa:

El 46,5% de los ingresos de Cáritas Servicios Generales es público, procedente de la Administración Central
(31,5%), Unión Europea y Gobierno de Andorra (14,2%) y Administración Autonómica y Local (0,8%).
El 53,5% de los ingresos es de origen privado, procedente de donaciones y legados de particulares (47,4%),
cuota de las Cáritas Diocesanas (1,5%), venta de publicaciones, alquileres, formación y otros ingresos propios
(2,3%) y otros ingresos como financieros, extraordinarios, etc (2,3%).

Ha registrado un importante incremento de sus ingresos en los últimos años:
-INGRESOS PÚBLICOS: €19.910.407 (2006), €25.593.632 (2005), €9.006.067 (2004);
- INGRESOS PRIVADOS: €22.918.983 (2006), €21.510.118 (2005), €10.636.045 (2004);
En cuanto a la distribución del gasto para el año 2006. Fue la siguiente: - Misión: 94,8% - Administración: 4,8% - Captación de Fondos: 0,4% - Actividad Económica: 0%. La distribución del gasto de programas 2006 para Cáritas Servicios Generales fue: - Cooperación Internacional: 45,7% - Acción Social: 17,2% - Emergencias: 18,5%

Capacidad económico financiera:

Fuente	Ingresos Ordinarios	Ratio Dependencia subvenciones	Deudas Totales	Fondos Propios
2006	42.829.390 €			

Personal: Número de personas que componen la entidad:

Total remunerado	Remunerados Fijos	Remunerados Temporales	Voluntarios	Socios
94			23	3647

Salarios: Composición salarial de parte de la entidad (contrato por horas semanales)

Titulación / Cargo	Sexo	salario neto	salario bruto	horas

d. Datos generales de las Organizaciones No Gubernamentales estudiadas (año 2006)

Intervención Social				Cooperación al Desarrollo			
		Personal				Personal	
Entidades	ingresos	rem.	vol.	Entidades	ingresos	rem.	vol.
Asociación Nacional Pro-Recuperación de Marginados	154.542,15 €	**5**	10	Fundación Juan Ciudad	1.826.175,17 €	**6**	50
Colectivo Alucinos - La Salle	272.962,23 €	**11**	14	Fundación Madreselva	855.605,31 €	**6**	8
Colectivo San Blas	95.856,86 €	**3**	17	Amigos de Catuche	10.000,00 €	**0**	15
Iniciativas Fontarrón	319.392,22 €	**15**	10	No te quedes al margen	62.031,71 €	**0**	11
Asociación Buena Noticia	148.950,83 €	**5**	16	Bomberos Unidos sin fronteras	1.515.016,75 €	**7**	320
Asociación Cultural San Pablo	81.260,32 €	**2**	17	Asociación Mano Amiga	53.935,54 €	**2**	30
Asociación de Promoción Comunitaria Pan Bendito	89.390,43 €	**6**	14	Fundación Humanismo y Democracia	3.403.693,00 €	**9**	24
Asociación Madrid Puerta Abierta	222.931,21 €	**6**	37	Yolocamba Solidaridad	485.396,47 €	**6**	22
Asociación A tiempo	100.219,21 €	**5**	20	COPADE	410.191,30 €	**11**	14
Proyecto Gloria	99.900,00 €	**2**	15				
Asociación de Educadores "Las Alamedillas"	2.498.984,42 €	**103**	0	Fundación Solidaridad Internacional	9.791.783,25 €	**34**	25
Grupo Interdisciplinar Grupo GID	1.876.529,52 €	**69**	12	Fundación CODESPA	5.528.448,55 €	**28**	2
Asociación Candelita	4.049.690,33 €	**236**	30	ISCOD	5.619.992,57 €	**40**	0
Asociación para la Integración del Menor PAIDEIA	4.334.751,06 €	**159**	20	CESAL	4.685.184,49 €	**27**	50
Save The Children	4.741.241,54 €	**122**	1617	Entreculturas	18.697.738,00 €	**50**	300
APRAMP (Asociación para la Prevención, Reinserción...)	946.183,41 €	**35**	21	Acción contra el Hambre	28.916.396,00 €	**52**	42
Fundación BOBATH	2.056.127,00 €	**49**	4	Asamblea de Cooperación por la Paz	8.232.553,64 €	**101**	287
Fundación RAIS	2.027.101,93 €	**65**	127	Ayuda en Acción	49.151.000,00 €	**109**	1200
Fundación para la Infancia Meniños	1.868.161,80 €	**88**	40				
Asociación Mensajeros de la Paz	13.145.671,00 €	**488**	180	Manos Unidas	60.046.422,00 €	**118**	4500
Cruz Roja Española	482.757.542,00 €	**10.058**	156.000	Intermón Oxfam	68.554.000,00 €	**472**	1660
				Caritas	42.829.390,00 €	**94**	23

e. Gráficos que reflejan la dimensión del Tercer Sector

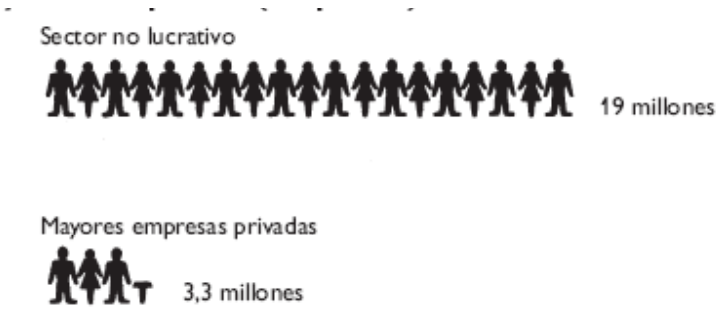
En el mundo

Cuadro 23. Si el sector no lucrativo fuese un país...

País	PIB (en millones USD)
Estados Unidos	7,2
Japón	5,1
China	2,8
Alemania	2,2
Francia	1,5
Reino Unido	1,1
Italia	1,1
Gastos del sector no lucrativo (22 países)	***1,1***
Brasil	0,7
Rusia	0,7
España	0,6
Canadá	0,5

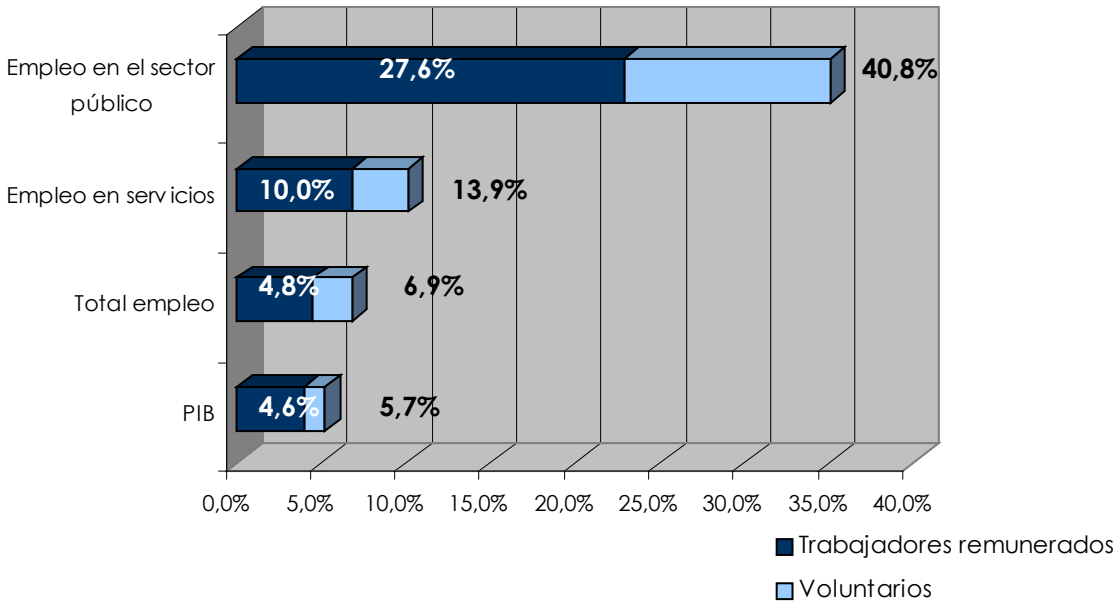
Fuente: Proyecto de estudio comparativo del sector no lucrativo Universidad Johns Hopkins, extraído de Salamon (2001): *La sociedad civil global. Las dimensiones del sector no lucrativo,* Fundación BBVA, Bilbao.

Cuadro 24. Empleo en el sector lucrativo comparado con las mayores empresas (22 países)



Fuente: Proyecto de estudio comparativo del sector no lucrativo Universidad Johns Hopkins, extraído de Salamon (2001): *La sociedad civil global. Las dimensiones del sector no lucrativo,* Fundación BBVA, Bilbao.

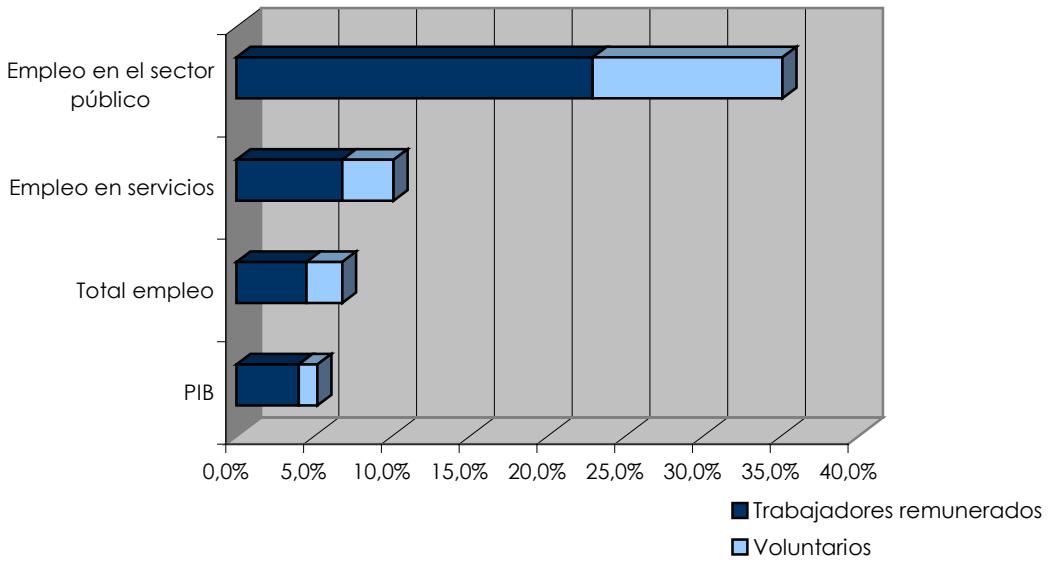
Cuadro 25. Empleo en el sector lucrativo en comparación con otros sectores, 1995



Fuente: Proyecto de estudio comparativo del sector no lucrativo Universidad Johns Hopkins, extraído de Salamon (2001): *La sociedad civil global. Las dimensiones del sector no lucrativo*, Fundación BBVA, Bilbao.

En España

Cuadro 26. El sector no lucrativo en España, con y sin voluntarios, 1995, como porcentaje DE...



Fuente: Proyecto de estudio comparativo del sector no lucrativo Universidad Johns Hopkins, extraído de Salamon (2001): *La sociedad civil global. Las dimensiones del sector no lucrativo*, Fundación BBVA, Bilbao.

Cuadro 27. Estimaciones del número de trabajadores del Tercer Sector en España

Estimaciones	**Año de referencia**	**Entidades consideradas**	**Trabajadores remunerados**	**Trabajadores voluntarios**	**Empleo Total**
Rodríguez Cabrero y Montserrat (dirs.) (1996)	1992	Unas 1.000 entidades sociales (del 0,52 IRPF, ONCE, Obra Social de las Cajas de Ahorros...)	99.038 en términos equivalentes (1,4% empleo servicios)	286. (con dedicación media de 12-14 h./mes) 25.059 en términos equivalentes (0,35% empleo servicios)	124.097 en términos equivalentes (1,75% empleo servicios)
Ruiz Olabuénaga (dir.) (2000) (Fundación BBV)	1995	253.507 entidades del Sector No Lucrativo	548.366 475.179 en términos equivalentes (4,1% empleo equivalente total)	2.931.219 (b);1.026.482(b 253.599 en términos equivalentes (2,14% empleo equivalente total)	728.778 en términos equivalentes (6,15% empleo equivalente total)
Cortés Alcalá *et al.* (1997)	1996	Entidades de voluntariado (646 encuestas)	11.471	272.837 (+19.389 objetores)	303.697 en términos absolutos
Marbán (2003) (Fundación FOESSA y Cáritas)	1997	6.049 entidades del 0,52 IRPF ..... Extrapolación a 11.000 entidades sociales ..... Extrapolación a 19.500 entidades sociales	24.135 en términos equivalentes (0,3% empleo servicios) ..... 46.643 en términos equivalentes (0,6% empleo servicios) ..... 77.795 en términos equivalentes	497.926 56.017 en términos equivalentes (0,7% empleo servicios) ..... 905.600 101.812 en términos equivalentes (1,3% empleo servicios) ..... 1.604.986 180.560 en términos equivalentes	80.152 en términos equivalentes (1% empleo servicios) ..... 148.455 en términos equivalentes (1,9% empleo servicios) ..... 258.355 en términos equivalentes

			(0,98% empleo servicios)	(2,3% empleo servicios)	(3,3% empleo servicios)
Martínez et al. (2000) (Fundación Tomillo)	1998	11.043 entidades sociales	283.684.....215.307 en términos equivalentes (1,9% empleo remunerado)	1.73.636 230.356 en términos equivalentes	1.357.320 445.663 en términos equivalentes
Observatorio Ocupacional del INEM (2000)	1999	10.216 ONG y Fundaciones de Acción Social	175.920 (1,3% empleo total)	309.575 184.868 en términos equivalentes	485.495 en términos absolutos
Estimaciones	**Año de referencia**	**Entidades consideradas**	**Trabajadores remunerados**	**Trabajadores voluntarios**	**Empleo Total**
Pérez Díaz y López Novo (dirs.) (2003) (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)	1999	15.454 entidades de Acción Social	197.988	733.709	931.697 (más otros religiosos) en términos absolutos
De la Fuente y Montraveta (2002)	2000	Entidades del 0,52 IRPF	30.418	572.586	603.004 en términos absolutos
García Delgado (dir.) (2004) (FONCE)	2001	164.916 Asociaciones, Fundaciones, Entidades Singulares, Cooperativas, Sociedades Laborales y Mutualidades (Tercer Sector o Economía Social en sentido amplio)	835.409 (c) 721.639 en términos equivalentes (5,5% empleo asalariado equivalente)	4.244.568 (c) 488.442 en términos equivalentes (3,6% empleo asalariado equivalente)	1.210.081 en términos equivalentes (9% empleo asalariado equivalente)

Notas: (a) Trabajos que han tratado de estimar tanto el empleo voluntario como el remunerado y, de ahí, el empleo total de colectivos más o menos amplios del Tercer Sector en España. (b) Estimaciones en sentido amplio y estricto (en este último caso, con dedicación mínima de más de cuatro horas semanales. (c) 297.051 remunerados y 964.811 voluntarios pertenecientes a las 26.736 entidades consideradas como Tercer Sector de Acción Social.

Fuente: García Delgado, J. (Dir) (2004:41), Las cuentas de la economía social. El Tercer Sector en España, Madrid, Civitas Ediciones, S.L.

f. Análisis de la base de datos "Voluntarios por Madrid" del Ayuntamiento de Madrid

Documento de trabajo

Análisis de las Bases de datos "**Voluntarios por Madrid**"

del Departamento de Voluntariado de la Dirección General de Inmigración,
Cooperación al Desarrollo y Voluntariado del
Ayuntamiento de Madrid

Primer Borrador
Noviembre 2006

Elaborado por: Josefina Piñón y Paloma Candela

Seminario Charles Babbage en Ciencias Sociales del Trabajo
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
Universidad Complutense de Madrid

I. INTRODUCCIÓN

Presentación

En el presente documento de trabajo se presenta un resumen del análisis estadístico elaborado a partir de los registros recogidos en la base de datos "Voluntarios por Madrid" y en la base de datos de organizaciones del Departamento de Voluntariado de la Dirección General de Inmigración, Cooperación al Desarrollo y Voluntariado del Ayuntamiento de Madrid.

El análisis se inscribe en un estudio de caso denominado "Jóvenes voluntarios de las Organizaciones No Gubernamentales en la Comunidad de Madrid" que se enmarca en una investigación coordinada por el catedrático Juan José Castillo Alonso de la Universidad Complutense de Madrid y financiada por el Programa Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica del Ministerio de Ciencia y Tecnología (2004-2007).

Sobre las Bases de Datos

El Departamento de Voluntariado cuenta actualmente con dos bases de datos, una específica de voluntarios y otra de organizaciones.

La **base de voluntarios** facilitada a las investigadoras cuenta con un total de 1523 registros (originalmente existían 1690 pero han sido depurados por el Programa Voluntarios por Madrid). Los campos que contiene se agrupan en los siguientes apartados:

- datos personales
- estudios
- situación laboral
- voluntariado previo
- disponibilidad
- área y/o colectivo de preferencia de colaboración
- fecha de alta
- observaciones

El primer registro data de febrero de 2003 y contiene registros actualizados hasta la fecha en que fue facilitada para su análisis (24 de julio de 2006).

La **base de organizaciones** facilitada a las investigadoras cuenta con un total de 150 registros. Los campos que contiene son los siguientes apartados:

- nombre
- tipo de asociación
- datos de localización
- presidente y responsable de voluntariado
- fecha de fundación
- CIF
- número de Registro (CAM y Nacional)
- declaración de utilidad pública
- pertenencia a federaciones

- sedes
- registro de visitas realizadas
- área y/o colectivo con el que trabaja
- número de voluntarios que posee
- formación de voluntarios
- observaciones

La base fue creada en el año 2004 por el Programa Voluntarios por Madrid.

Ambas bases se encuentran en proceso de actualización y de migración a una nueva aplicación informática que contiene mayores campos de análisis que contribuirán a conocer mejor la realidad del voluntariado.

Consideraciones metodológicas

Ambas bases de datos han sido gestionadas por el Programa Voluntarios por Madrid a lo largo de 2 años y medio. El análisis se realiza por tanto a partir de datos primarios obtenidos por el equipo a cargo del programa. Consideramos pertinente detallar el procedimiento de recogida de información que se ha seguido, con el fin de poner de manifiesto sus alcances y limitaciones.

En el caso de la base de voluntarios, la recogida de información se realiza mediante entrevistas personales, ya sea en las propias oficinas de Voluntarios por Madrid o en puntos clave donde se acercaron voluntarios (como IFEMA en el caso del 11M). En las entrevistas realizadas por personal de Voluntarios por Madrid se completa una ficha cuyos datos luego son volcados a la base de datos.

En el caso de entidades mediante cuestionario que completa la propia entidad y remite al Ayuntamiento o que es completado en ocasión de la visita a las entidades que realiza personal de Voluntarios por Madrid.

Como se señaló, la toma de registros se ha realizado en diferentes años con campos que se han ido incorporando en función de las necesidades detectadas. El carácter histórico de la base permite conocer la evolución del perfil del voluntariado y las incorporaciones de campos realizadas posibilitaron mejorar la herramienta ampliando la información que contiene. No obstante, de cara a un análisis actual se presenta la dificultad de la carencia de información en algunos registros (campos vacíos).

Otra dificultad que ha presentado la base para su análisis ha sido que campos clave como “estudios”, “trabajo” o “disponibilidad” han sido volcados sin una clasificación previa atendiendo a las respuestas brindadas por los voluntarios pero sin seguir una baremación previa (por ejemplo en “estudios” se puede hacer referencia a nivel de estudios terminados o en curso). Esto ha implicado un esfuerzo de estandarización creando clasificaciones a posteriori cuya validez podría ser puesta en cuestión.

Otro aspecto a señalar en el caso de la base de datos de voluntarios es el relativo al ámbito territorial de la base en la que priman datos de la ciudad de Madrid pero cuenta también con registros de voluntarios pertenecientes a la Comunidad de Madrid. En el caso de la base de organizaciones, se trata de entidades con sede

en la ciudad de Madrid si bien su ámbito territorial puede ser mayor al de la ciudad.

Por último se destaca que será nuestra población o universo de estudio los 1523 voluntarios y las 150 organizaciones registradas en las bases. Como esta cifra no es el universo real de voluntarios del Ayuntamiento de Madrid, los enunciados y conclusiones que se realicen serán siempre sobre los voluntarios registrados en la base y no sobre el voluntariado general de la ciudad. De igual modo en lo que respecta a las entidades.

II. ANÁLISIS DEL PERFIL DE LOS VOLUNTARIOS INSCRITOS EN LA BASE

Los datos que se presentan en este apartado se basan en el análisis de los 1523 registros que contiene la base de datos "Voluntarios por Madrid" del Departamento de Voluntariado de la Dirección General de Inmigración, Cooperación al Desarrollo y Voluntariado del Ayuntamiento de Madrid.

Perfil de sexo del voluntario

Casi dos terceras partes de los voluntarios son mujeres.

Perfil de edad del voluntario

El 40% de los voluntarios se sitúa en un rango de edad entre los 25 y los 35 años. Menores de 25 años son el 17% de los registrados en la base y mayores de 65 años sólo el 6%.

Nacionalidad del voluntario

Mayoritariamente los voluntarios son españolas, habiendo un 8% de extranjeros inscritos en la Base de datos.

Niveles de formación del voluntario

Como se señaló en el momento de la recogida de datos no se solicitó indicar nivel de estudios terminados, es por ello que el análisis de este campo presenta dificultades. Como valor aproximado se estima que la mitad de los voluntarios tiene un nivel de formación alto.

Experiencia previa en voluntariado

La relación entre aquellas personas con experiencia previa en voluntariado y las que no lo poseen al momento de inscribirse en la base de datos es equilibrada. Aproximadamente la mitad posee experiencia y la otra mitad no.

Preferencia de ámbitos y colectivos de colaboración del voluntario

Las preferencias seleccionadas por los voluntarios no han sido excluyentes, por lo cual cada uno puede haber seleccionado más de un campo. De todos modos el trabajo con "Menores" y el "Voluntariado Cívico" son los campos más seleccionados. A continuación se relacionan, por orden descendente, las preferencias seleccionadas.

Cuadro 1. Preferencia de ámbitos y colectivos del voluntariado

Menores	12%
Voluntarido Cívico	11%
Sin preferencia	11%
Discapacidad	9%
Medioambiente	8%
Mayores	7%
Mujer	7%
Inmigrantes / Refugiados	6%
Cooperación al Desarrollo	6%
Educativo	6%
Emergencias	6%
Rótary	4%
Transeuntes	4%
Drogodependencias	2%
Reclusos	2%

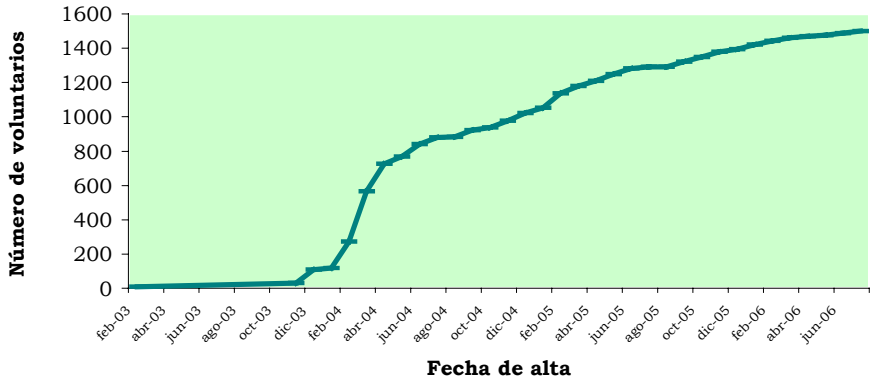
Fecha de alta de los voluntarios

La inscripción de los voluntarios en la base comienza en febrero de 2003, sumando lentamente un número modesto de voluntarios (a febrero de 2003 había 119 inscritos) que crece de modo exponencial a raíz del atentado terrorista acaecido en Madrid el 11 de marzo de 2003. En abril de ese año la base ya contaba con 726 voluntarios.

Tres años más tarde y gracias al impulso de otras situaciones que movilizaron a los ciudadanos al voluntariado (como el problema medioambiental que ocasionó el hundimiento del Prestige en Galicia), la base de datos ha duplicado su cifra de voluntarios contando actualmente con 1523 registros.

En la figura 8 que se presenta a continuación se puede constatar la evolución de los registros de la base.

Figura 8. Evolución de registros de la Base de Voluntarios por Madrid



III. ANÁLISIS DE LAS ENTIDADES INSCRITAS EN LA BASE

Los datos que se presentan en el presente apartado se basan en el análisis de los 150 registros que contiene la base de datos de organizaciones del Departamento de Voluntariado de la Dirección General de Inmigración, Cooperación al Desarrollo y Voluntariado del Ayuntamiento de Madrid.

Se destaca que estas 150 entidades señalan poseer un total de 13.360 voluntarios.

Entidades por año de creación

No se dispone del año de creación de las entidades de una tercera parte de los registros, por lo cual los datos relativos a su distribución por año de creación pueden verse notoriamente sesgados.

De los registros que poseen datos, la mayor parte fue constituida después de 1990 siendo escasas las entidades fundadas con anterioridad al inicio de la democracia. De hecho, la mediana[1] del año de creación de las entidades es 1992.

Entidades por actividad principal

La clasificación por actividades presenta dificultades debido a la pluriactividad de las entidades. En la base de entidades se ha registrado con una amplia tipología en función de lo señalado por las propias organizaciones.

Formación del voluntariado

Respecto a la formación del voluntariado se destaca que en un número significativo de los casos (29%) se desconoce si las entidades forman a los voluntarios. No obstante se destaca que en estos casos tampoco se conoce si poseen voluntariado.

De las organizaciones que se dispone información, prácticamente la mitad realiza formación.

Si analizamos el porcentaje de entidades que realiza formación en función del número de voluntarios que posee se obtiene como conclusión que las que gestionan un número mayor de voluntarios (88%) son las que realizan formación.

[1] La mediana es un estadístico de tendencia central no sensible a los valores extremos. Señala el valor que deja por encima y por debajo de él a la mitad de los casos. Por lo cual la mitad de las entidades nacieron antes de 1992 y la otra mitad después de 1992.