



Observatorio
del Empleo
en el Tercer Sector

CALIDAD DEL EMPLEO EN EL TERCER SECTOR

UN PANORAMA INTEGRAL EN 2023



© Plataforma del Tercer Sector 2024

Elaborado con la asistencia técnica de:



AUTORÍA

Joy González-Güeto

Raúl Ruiz Villafranca

Daniel González

Pablo Gastaldi

CALIDAD DEL EMPLEO EN EL TERCER SECTOR

UN PANORAMA INTEGRAL EN 2023



Observatorio
del Empleo
en el Tercer Sector

▶	PRESENTACIÓN	7
▶	INTRODUCCIÓN	9
▶	OBJETIVOS DEL ESTUDIO	13
▶	METODOLOGÍA	15
	Técnicas y herramientas de recolección de información	17
▶	¿CÓMO MEDIR LA CALIDAD DEL EMPLEO EN EL TERCER SECTOR?	21
	Aproximaciones a la calidad del empleo	21
	Propuesta para la medición de la calidad del empleo en el Tercer Sector	23
▶	CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL TERCER SECTOR EN ESPAÑA	27
	Tipología de entidades del Tercer Sector en España	27
	Campos de actuación y población usuaria	28
	Volumen del empleo en el Tercer Sector	32
	Distribución sociodemográfica del personal remunerado en el Tercer Sector	35
	Pluriempleo en el Tercer Sector	44
▶	CONDICIONES DE TRABAJO EN EL TERCER SECTOR	49
	Contratación	49
	Tipo de jornada y dedicación horaria	63
	Salario y coste laboral	68

ÍNDICE

▶	CONDICIONES EN LAS RELACIONES LABORALES	75
	Regulación de las relaciones laborales en el Tercer Sector	75
	Derechos sindicales y representación	77
	Formación	79
	Conciliación	84
▶	RIESGOS LABORALES Y SALUD EN EL TRABAJO	93
	Medidas y políticas de gestión de riesgos laborales y salud en el trabajo	93
	Formación en la prevención de riesgos laborales	100
	Frecuencia de exposición a riesgos laborales	101
▶	CLIMA LABORAL	107
	Clima laboral	107
	Discriminación en el entorno laboral	117
	Satisfacción con el empleo	125
▶	CONCLUSIONES	131
	Principales hallazgos	131
	Retos para la mejora de la calidad del empleo en el Tercer Sector	133
	Oportunidades que se abren para el sector	136
	Nuevas líneas de investigación	136
▶	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	139

PRESENTACIÓN

Este documento presenta los resultados de un estudio pionero sobre la calidad del empleo en el Tercer Sector en España, finalizado en diciembre de 2023. Sin duda, se trata de una investigación que marca un hito significativo, al constituirse el primer paso para la creación del Observatorio del Empleo en el Tercer Sector. El Observatorio pretende convertirse en una plataforma de referencia para el análisis y seguimiento de las condiciones laborales en el sector. Su creación es el resultado de la necesidad de construir conocimiento científico comparable que permita monitorear el estado del empleo en el sector y sus avances a nivel económico y social.

Dicho esto, resulta imprescindible destacar algunos de los hallazgos más significativos de esta investigación que son de especial interés a la hora de imaginar líneas de acción hacia la mejora de la calidad del empleo en el Tercer Sector. En 2023, el Tercer Sector tenía un peso relativo del 2,5% sobre el total de las personas ocupadas en España, contando con canales innovadores de generación del empleo como la inserción laboral de personas con discapacidad, personas usuarias o personas voluntarias de las entidades y de personas migrantes. Un 66,2% de las entidades del sector prevé que su plantilla permanecerá estable y un 26,8% prevé un aumento en su número de trabajadores y trabajadoras.

En estos datos se enmarcan los retos del Tercer Sector para los próximos años. Retos vinculados con la diversificación de las fuentes de financiación, la mejora de las condiciones salariales y la atracción de talento a través de un proceso de mejora continua de las condiciones laborales. Los desafíos alrededor de la calidad del empleo en el sector requerirán de un trabajo colectivo y de acciones estratégicas que permitan consolidar la misión del Tercer Sector hacia dentro y hacia fuera de este.

Este estudio no habría podido realizarse sin todas aquellas entidades y personas trabajadoras que participaron en las encuestas aplicadas en 2023 desde la Plataforma del Tercer Sector. Ha sido su transparencia, generosidad y compromiso lo que ha permitido obtener datos actualizados sobre la calidad del empleo que estamos generando en el sector.

La realización de la investigación contó con la colaboración de Fresno The right link, las entidades que conforman el Comité de Seguimiento, Cáritas Española y Cruz Roja Española, y las personas expertas que conformaron el Comité Científico. Su colaboración ha sido fundamental para obtener los resultados y conclusiones que presentaremos a continuación.

Reciban nuestro más profundo agradecimiento por permitir la construcción de información estadística sobre el sector y aportar a su mejora y transformación.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito español y europeo, el Tercer Sector se ha afirmado como un actor fundamental para abordar los problemas sociales. Esto ha llevado a un fortalecimiento de su presencia en la sociedad y su participación en la esfera pública, además de un considerable aumento en la contribución económica de las organizaciones del Tercer Sector. En el escenario español, casi la mitad de las entidades del Tercer Sector no superan los 150 mil euros de presupuesto al año (47,1% en 2023) mientras tienen como misión aportar soluciones a las problemáticas sociales más acuciantes del país. Teniendo esto en cuenta, resulta fundamental preguntarse sobre las condiciones del trabajo y la calidad del empleo de sus personas empleadas, al menos, dos motivos:

La calidad del empleo en el Tercer Sector permite reconsiderar los retos a los que se enfrenta el sector en términos de calidad de los servicios y la financiación, en tanto que las condiciones de las personas trabajadoras determinan en gran medida la forma en la que se ejecuta el trabajo.

La información aporta un gran valor en un contexto de escasa producción de conocimiento acerca del Tercer Sector en las encuestas estatales de empleo en España y de subrepresentación del sector en las encuestas europeas.

Así, el principal propósito de esta investigación ha sido ofrecer una aproximación exhaustiva a la calidad del empleo en el Tercer Sector en España, a través del análisis de las condiciones del trabajo, las relaciones laborales, las experiencias de las personas trabajadoras y las políticas organizacionales de las entidades que afectan el empleo en el sector.

Esta investigación responde, entre otras cosas, a lo establecido en la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer sector de Acción Social -que establece el marco regulatorio que ampara a las entidades del Tercer Sector, de acuerdo con el papel que deben desempeñar en la sociedad y los retos que han de acometer las políticas de inclusión social-. En esta ley se señala la obligación que tiene el Estado de recoger y producir información estadística sobre el Tercer Sector. En concreto, la Disposición adicional segunda exige a la Administración General del Estado, en coordinación con las comunidades autónomas y el Consejo Estatal de Organizaciones no Gubernamentales de Acción Social, las adecuaciones que sean necesarias, para poder proporcionar una información estadística de las entidades del Tercer Sector, así como de sus organizaciones de representación. Sin embargo, el desarrollo reglamentario de esta ley sigue pendiente, por lo que gran parte de su contenido no ha sido concretado.

Este estudio trata de capturar una amplia diversidad de dimensiones analíticas que permitan valorar de manera integral (en términos formales y subjetivos) el estado actual de la calidad del empleo en el Tercer Sector en España.

Aunque en esta ley se prescriben las adecuaciones para recoger información estadística, salvo los estudios periódicos que viene realizando la Plataforma de ONG de Acción Social (POAS) desde 2015, aún no se han desarrollado las adaptaciones ni los mecanismos de medición apropiados para recoger información relevante sobre el Tercer Sector en el marco de las estadísticas oficiales. De hecho, las entidades del Tercer Sector no se incluyen en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), que permiten la clasificación y agrupación de las unidades productoras según la actividad ejercida para la elaboración de estadísticas a nivel nacional y europeo. Como tal, muchas entidades se registran con códigos que no describen propiamente su pertenencia al sector social. Esto se considera un factor limitante, no solo porque el trabajo de las entidades del Tercer Sector no se define expresamente en esta clasificación, sino especialmente porque este código es una fuente de información clave para cuestiones asociadas a la seguridad social y la toma de decisiones como reformas laborales y tributarias (por ejemplo, el Gobierno utilizó los códigos CNAE para la ejecución de paquetes de ayudas directas a los sectores más afectados por la pandemia de la COVID-19). Como consecuencia, al quedarse fuera de esta clasificación, muchas entidades (y su personal trabajador) se encuentran en situaciones de desamparo ante circunstancias sobrevenidas.

Para dar respuesta a ese vacío de información, este estudio trata de capturar una amplia diversidad de dimensiones analíticas que permitan valorar de manera integral – en términos formales y subjetivos – el estado actual de la calidad del empleo en el Tercer Sector en España. Así, la propuesta de medición de este estudio entiende la calidad de empleo como la interacción equilibrada de dos dimensiones: a) la medición de factores intrínsecos al empleo y, b) la medición de factores relacionados con el bienestar que perciben las personas trabajadoras. Incluir las dimensiones experienciales y la percepción subjetiva de las personas trabajadoras es una innovación significativa respecto de la forma como se venían planteando este tipo de estudios sobre el Tercer Sector.

Este informe contiene 5 capítulos en los que se presentan los resultados de la aplicación de dos encuestas, una a entidades del Tercer Sector con personal remunerado y otra a personas que declaran ser trabajadoras en entidades del Tercer Sector. Antes de presentar los resultados, abre el informe un capítulo en el que presenta la propuesta para la medición de la calidad del empleo en el Tercer Sector en España que ofrece este estudio. Posteriormente, el primer capítulo de resultados está dedicado a la caracterización del mercado de trabajo en el Tercer Sector, en donde se describe la tipología de entidades que cuentan con personal remunerado, los campos de actuación y la población usuaria, el volumen del empleo, la distribución sociodemográfica de las personas empleadas y los datos de pluriempleo en el sector.

El siguiente capítulo presenta las tres dimensiones tradicionales de análisis de las condiciones de trabajo en el Tercer Sector, a saber: la contratación, el tipo de jornada laboral y el salario. A este capítulo le sigue un apartado sobre las condiciones en las relaciones laborales en el cual se presentan la valoración de la normativa, los datos de derechos sindicales y de representación de las personas trabajadoras y el comportamiento del sector en cuanto a formación y medidas de conciliación.

El informe reserva un capítulo completo a los riesgos laborales y la salud en el trabajo en el que se explicitan las medidas y políticas de gestión de riesgos y salud, la formación en prevención y la percepción de las personas trabajadoras sobre la frecuencia de exposición a riesgos laborales en el cumplimiento de sus funciones cotidianas. Finalmente, el último capítulo de presentación de resultados está dedicado a los datos acerca del clima laboral en las entidades del Tercer Sector, así como a la experiencia de las personas trabajadoras en cuanto a dimensiones como la discriminación en el entorno laboral y la satisfacción con el empleo. Este informe cierra presentando los principales retos y oportunidades que se abren para el sector a partir de la información obtenida gracias a este estudio.

OBJETIVOS

El presente estudio sobre calidad del empleo en el Tercer Sector tiene un doble propósito. En primer lugar, pretende responder a la falta de conocimientos a nivel nacional sobre la calidad del empleo en el Tercer Sector a partir de una metodología de medición ajustada a la naturaleza de las actividades productivas del sector. En segundo lugar y, en paralelo, este estudio pretende ser un ejercicio fundacional en la necesaria creación de un Observatorio del Empleo del Tercer Sector, impulsado por la Plataforma del Tercer Sector.

OBJETIVO GENERAL

El principal propósito de esta investigación ha sido ofrecer una aproximación exhaustiva de la calidad del empleo en el Tercer Sector en España, a través del análisis de las condiciones del trabajo, las relaciones laborales, las experiencias de las personas trabajadoras y las políticas organizacionales de las entidades que afectan al empleo en el sector.

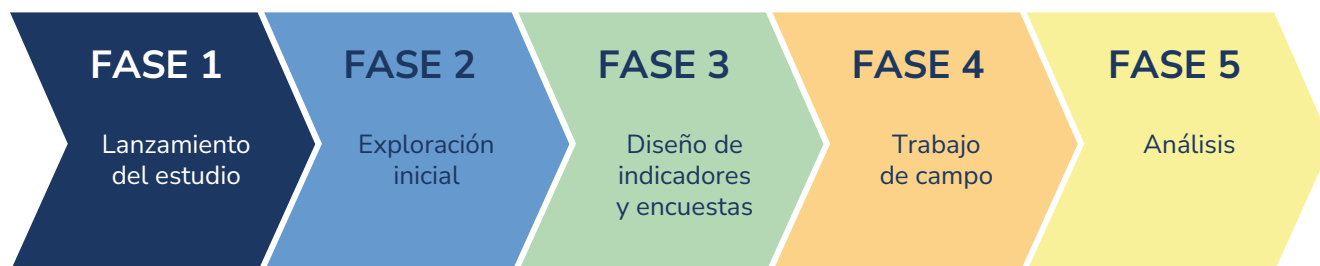
OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para conseguir el objetivo general planteado y avanzar en el doble propósito del estudio, se trazaron 5 objetivos específicos (OE) relacionados con las dimensiones de análisis de la calidad del empleo en el Tercer Sector.



METODOLOGÍA

Este estudio se realizó en 5 fases de trabajo en las cuales las herramientas cualitativas interactuaron de manera directa con el diseño de las herramientas cuantitativas de recolección de información.



FASE 1. LANZAMIENTO DEL ESTUDIO

En primer lugar, se constituyó una comisión de seguimiento con entidades del Tercer Sector para garantizar el seguimiento y monitoreo del desarrollo del estudio. Se establecieron reuniones periódicas de seguimiento para calendarizar las diferentes fases y etapas del estudio, informar y reportar sobre la situación del programa y resolver posibles incidencias.

En segundo lugar y como parte de esta primera fase, se constituyó un comité científico como escenario de control y contraste del desarrollo metodológico del estudio en cada una de sus fases. El comité científico estuvo integrado por personas expertas sobre el Tercer Sector, así como por personas expertas en el estudio y la medición de la calidad del empleo, provenientes tanto del ámbito académico como del propio sector.

FASE 2. EXPLORACIÓN INICIAL

Se realizó una revisión documental de antecedentes de investigación sobre el Tercer Sector. Aunque estos estudios antecesores se circunscriben a aspectos generalistas del sector, lo cierto es que permitieron el rescate de información relevante en materia de empleo y la reconstrucción de una panorámica histórica sobre el mercado de trabajo en el Tercer Sector en España. En concreto se revisaron los siguientes estudios sobre el Tercer Sector en España:

- Los estudios de la Plataforma de ONG de Acción Social (POAS) en el período comprendido entre 2019 y 2022.
- Los Anuarios de Tercer Sector de la Fundación Luis Vives
- La encuesta realizada por la Plataforma del Tercer sector (PTS), la Plataforma de Voluntariado de España (PVE) a las personas contratadas y al voluntariado de las entidades del Tercer Sector.

La revisión documental ha sido complementada con 4 entrevistas abiertas a personas expertas en el Tercer Sector. Estas consultas preliminares permitieron obtener información complementaria a las fuentes documentales consultadas y ofrecer una perspectiva más global en cuenta a la calidad del empleo presente en el Tercer Sector.

FASE 3. DISEÑO DE INDICADORES PARA LA MEDICIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO Y ENCUESTAS

Para el diseño de la batería de indicadores para la medición de la calidad del empleo en el Tercer Sector se revisaron diversas fuentes estadísticas y legislativas. De esta forma se diseñó una primera batería de indicadores que fue sometida a un proceso de revisión y ajuste ante el comité científico. Producto de este ejercicio, se priorizaron dimen-

siones de análisis de la calidad del empleo en el Tercer Sector e indicadores para la medición de cada dimensión. Esta segunda versión de la batería de indicadores se modificó en función de las duraciones máximas estimadas de realización de cada encuesta (20 minutos para entidades y 15 minutos para personas trabajadoras) y la viabilidad efectiva de recopilar información sobre temas concretos.

Las fuentes estadísticas fueron revisadas teniendo en cuenta su clasificación a priori entre encuestas aplicadas a entidades y encuestas aplicadas a personal trabajador. Sin embargo, el proceso de análisis implicó la identificación y/o adaptación de algunos de las variables aplicadas a personal trabajador para que pudieran funcionar como base de la construcción de variables a consultar a entidades. A la fecha se cuenta con una base de datos con variables, preguntas y datos para España y/o Europa para cada una de las dimensiones priorizadas. Así, las fuentes consultadas incluyeron las siguientes estadísticas oficiales:

Tabla 1 // Fuentes de estadísticas oficiales para contraste de resultados.

	Encuesta	Institución	Año analizado
Entidades	Encuesta de Formación Profesional para el Empleo en Empresas	Ministerio de Trabajo y Economía Social	2020
	Encuesta Trimestral de Coste Laboral	INE	2022
Personal trabajador	Encuesta de Población Activa	INE	2022 - 2023
	Encuesta Anual Laboral	Ministerio de Trabajo y Economía Social	2021
	Encuesta de Condiciones Laborables	Eurofound*	2021

* El 99,6% de la muestra de la encuesta de condiciones laborales de la Eurofound (2021) refiere a sectores productivos diferentes al Tercer Sector. Sólo un 0,4% de las personas consultadas pertenecen a entidades in ánimo de lucro u ONG. Estas últimas, además, no se corresponden de manera directa con los criterios de inclusión que utiliza este estudio para identificar las entidades del Tercer Sector en España. Por esta razón, cuando comparemos los resultados obtenidos para el sector con datos de esta encuesta, nos referiremos al contraste con “otros sectores productivos” a nivel español.

Las diferentes fuentes consultadas no tenían disponibilidad de cuestionarios y microdatos para los mismos años para los cuales disponían de tablas estadísticas de resultados, aun cuando versiones más recientes de algunas encuestas habían sido aplicadas. En todos los casos se ha tomado como referencia el año más reciente de aplicación de la encuesta del cual se encuentren disponibles los cuestionarios y los resultados. Es el caso de:

- ▶ La Encuesta de Condiciones Laborales de la Eurofound tiene una aplicación más reciente. Pero se ha seleccionado el año 2021 porque es una encuesta extraordinaria en la que se incluyen, además de las preguntas usuales, cuestiones relacionadas con los ajustes derivados de la Pandemia de la Covid-19.

Tanto en el caso de la Encuesta de Formación Profesional para el Empleo en Empresas del Ministerio de Trabajo y Economía Social, como en el de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE, se ha revisado último año disponible en los sitios web oficiales de cada institución al cierre de este estudio.

Además, para la construcción de indicadores de calidad del empleo específicos del sector, se tuvieron en cuenta lo dispuesto en el marco jurídico en España, así:

- El Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social 2022-2024
- Ley 43/2015 del 10 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social

La revisión del marco regulatorio del empleo en el Tercer Sector permitió la identificación de criterios de obligado cumplimiento que pueden informar de manera directa la batería de indicadores para medir la calidad del empleo en el Tercer Sector.

A partir de los indicadores obtenidos, se diseñaron dos cuestionarios, uno dirigido a entidades del Tercer Sector y otro a personas empleadas remuneradas. Estas encuestas fueron el elemento de producción de información primaria para el cálculo de los indicadores establecidos. En definitiva, como resultado del diseño de indicadores en esta fase, se garantizó que las encuestas a aplicar integraran las dimensiones de análisis de la calidad del empleo ajustadas para el Tercer Sector.

FASE 4. TRABAJO DE CAMPO

La cuarta fase del estudio implicó la aplicación de las dos encuestas diseñadas y aplicadas en el último trimestre de 2023. Durante este periodo se brindó apoyo telefónico y vía correo electrónico a las entidades participantes del estudio, así como se resolvieron incidencias de la programación online de ambos cuestionarios.

FASE 5. ANÁLISIS

Finalizado el trabajo de campo, se realizó un documento de principales resultados para su exposición y debate con el comité científico. En la sesión se recogieron las líneas interpretativas de los resultados a opinión del comité, que serán incorporadas a este análisis final.

TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Las técnicas empleadas han sido: el diseño de entrevistas personales abiertas a personas expertas del Tercer Sector para las cuales se han desarrollado guiones específicos con carácter abierto y tras las sesiones se ha obtenido información complementaria y enriquecedora al proceso de revisión documental. También se han realizado varias sesiones con el Comité Científico designado que han aportado en todas las fases del proceso.

ENCUESTA A ENTIDADES

Se diseñó una encuesta dirigida a entidades del Tercer Sector en España lanzada como cuestionario online autoadministrado con apoyo telefónico a una muestra representativa de 542 entidades del sector. El tipo de cuestionario diseñado fue de carácter estructurado y precodificado con una duración media de cumplimentación estimada de 20 minutos. La distribución de esta muestra en términos de volumen de ingresos y tipología de entidades se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 2 // Distribución muestral de la encuesta a entidades del Tercer Sector, 2023.

	Asociaciones	Fundaciones	Otras nivel 1	Nivel 2 y 3	Singulares	Total
Hasta 30 mil	39	3	-	5	-	51
De 30 mil a 150 mil	99	18	4	25	-	150
De 150 mil a 300 mil	64	20	1	17	-	90
De 300 mil a 1 millón	74	34	3	16	-	134
Más de 1 millón	56	35	6	20	-	101
Total	332	110	14	83	3	542

La ponderación de la muestra para garantizar la representatividad de los datos se realizó a partir de la última encuesta realizada por la Plataforma de Organizaciones de Acción Social (POAS, 2022) -que ofrece datos sobre el universo de entidades del Tercer Sector con personas empleadas-. A partir del Directorio del Tercer Sector de Acción Social (POAS, 2019) se estima un universo con contacto telefónico o vía email de 27.962 entidades y un universo teórico de 56.122. Se puede consultar el procedimiento de elaboración del Directorio en este informe. La propia POAS ha realizado los últimos estudios del Tercer Sector publicados 2020 y 2021 tomando como marco muestral este directorio de entidades.

Se aplicó la encuesta a un total de 542 entidades del Tercer Sector, incluyendo las tres organizaciones singulares (ONCE, Cáritas y Cruz Roja). Se tomó como marco muestral la base de datos de entidades con personal remunerado del Directorio del Tercer Sector del que dispone la POAS (2019), con aproximadamente 7.000 entidades. Para asegurar la representatividad, se aplicaron factores de ponderación de la muestra obtenida distribuyéndola por volumen de ingresos (menos de 30.000 €, de 30.001 a 300.000 €, de 300.001 a 1.000.000 €, más de 1.000.000 €) y por

tipología de entidades (asociaciones nivel 1, fundaciones nivel 1, otras nivel 2-3).

Para garantizar la representatividad geográfica, se ha propiciado la participación de todas las Comunidades Autónomas, incluyendo en el proceso de difusión la participación directa del Observatorio Vasco del Tercer Sector. Esta encuesta es representativa de todo el universo de entidades del Tercer Sector, de la cual una submuestra son entidades que tienen personas empleadas y, en base a esa distribución de ese estudio se realizó la ponderación de la muestra: así, se dio mayor peso a las entidades más pequeñas teniendo en cuenta que presentan una tasa de participación y respuesta menor y se disminuyó el peso de las entidades grandes. Se imprimió un factor de ponderación a la muestra obtenida en función del peso de cada uno de estos estratos en la encuesta POAS. Las entidades singulares ponderaron a 1.

Se garantizó la idoneidad del tamaño de la muestra debido a que tiene un margen de error relativamente bajo (+/- 3,3%), con un 95% de certeza de que el porcentaje real se encuentra en el margen especificado. Esta muestra permite desagregaciones por secciones de 3 o 4 categorías para ilustrar tendencias.

ENCUESTA A PERSONAS TRABAJADORAS

Se diseñó una segunda encuesta con cuestionario estructurado y precodificado dirigido a personas trabajadoras, de una duración promedio de 38 minutos de tiempo de aplicación. Esta segunda encuesta fue aplicada en formato online CAWI por bola de nieve a una muestra de 2099 personas que informaron ser empleadas en alguna entidad del Tercer Sector.

La encuesta a personas trabajadoras fue lanzada a través de los canales de difusión internos y externos a la Plataforma del Tercer Sector de libre acceso. En paralelo, la encuesta fue lanzada a través de las propias entidades participantes en la encuesta a entidades, solicitando su colaboración en el envío del cuestionario a sus personas empleadas. En ambos casos, se requirió autodeclaración de la persona como empleada del Tercer Sector. La técnica “bola de nieve” consiste en el reclutamiento en cadena de participantes, con lo cual, es importante aclarar sus diversas limitaciones:

La primera limitación de la técnica “bola de nieve” hace referencia a que la muestra obtenida puede no representar al universo de personas trabajadoras del Tercer Sector, debido a que quienes cumplimentaron el cuestionario podrían compartir características sociodemográficas similares. Aun así, la muestra final de personas trabajadoras obtenida mantiene una distribución similar a la distribución muestral que ofreció la encuesta a entidades en términos de género, edad y otras variables sociodemográficas. Sin embargo, se aplicó un factor de ponderación por nivel de estudios (Educación primaria, secundaria Obligatoria (ESO), bachillerato, ciclo Formativo de Grado Medio, Superior, grado o diplomatura universitaria, licenciatura universitaria, máster o doctorado) para ajustar la muestra de personas trabajadoras a los resultados obtenidos para esta variable en la encuesta a entidades.

Por otro lado, la segunda limitación de la técnica “bola de nieve” es que esta puede introducir sesgos en la muestra, ya que las personas trabajadoras del sector que participaron podrían estar conectadas entre sí de alguna manera, aspecto que dificulta la obtención de una muestra diversa.

Tabla 3 // Distribución muestral de la encuesta a personas trabajadoras del Tercer Sector, 2023.

	Hombre	Mujer	Otro/Persona no binaria	Prefiere no decirlo	Total
Educación primaria	3	2	1	-	6
Educación secundaria obligatoria (ESO)	2	8	-	1	11
Bachillerato	11	25	-	-	36
Ciclo Formativo de Grado Medio	13	34	-	-	47
Ciclo Formativo de Grado Superior	58	127	2	-	187
Grado o diplomatura universitario	103	432	3	4	542
Licenciatura universitaria	99	299	1	2	401
Máster universitario	193	630	5	6	834
Doctorado	7	27	1	-	35
Total	489	1584	13	12	2099

Teniendo en cuenta lo anterior, los resultados relacionados con la encuesta a personas trabajadoras deben ser tomados con cautela debido a las limitaciones que presenta la técnica de muestreo. Al interpretar los hallazgos de esta segunda encuesta será necesario considerar la dificultad de generalización de los resultados al contexto más amplio de personas trabajadoras del Tercer Sector. En adelante, se señalará explícitamente cuando los datos presentados en este informe provengan de esta encuesta.

Teniendo en cuenta que la muestra de entidades de este estudio es representativa del universo -y debido a que gran parte del cuestionario estuvo dedicado a la indagación de la distribución de las personas empleadas- con esta encuesta se obtuvo una distribución similar a la distribución muestral que ofreció la encuesta a entidades. En este sentido, sólo se tuvo la necesidad de aplicar un factor de ponderación por nivel de estudios (Educación primaria, secundaria Obligatoria (ESO), bachillerato, ciclo Formativo de Grado Medio, Superior, grado o diplomatura universitaria, licenciatura universitaria, máster o doctorado).

¿CÓMO MEDIR LA CALIDAD DEL EMPLEO EN EL TERCER SECTOR?

Este capítulo ofrece una propuesta de definición del concepto “calidad del empleo” adaptada al Tercer Sector en España, así como la identificación y definición de sus factores o dimensiones principales que la componen. Para esto, se parte de la revisión breve de las formas tradicionales de entender la calidad del empleo y sus limitaciones a la hora de analizar este fenómeno en el Tercer Sector.

APROXIMACIONES A LA CALIDAD DEL EMPLEO

La pregunta por las condiciones del trabajo y la calidad del empleo en el Tercer Sector en España es de urgente reflexión por, al menos, dos motivos. En primer lugar, porque medir la calidad del empleo en el Tercer Sector permite reconsiderar los retos del sector en términos de calidad de los servicios y la financiación, en la medida en que las condiciones de las personas trabajadoras determinan en gran medida la forma como se ejecuta el trabajo.

En segundo lugar, porque aporta información en un contexto de baja producción de conocimiento sobre el Tercer Sector en las encuestas estatales de empleo y trabajo en España y a la subrepresentación del sector en encuestas europeas. Existen, al menos, dos formas de aproximarse teórica y metodológicamente a este concepto. La primera tiene que ver con la medición de factores intrínsecos al empleo mismo y la segunda, con factores relacionados con el bienestar percibido de las personas trabajadoras.

La primera tradición mide la calidad del empleo dejando fuera variables de satisfacción y percepción de bienestar de las personas trabajadoras, así como las experiencias cotidianas en el entorno laboral. Este tipo de perspectivas aseguran que las medidas de bienestar no se corresponden con la satisfacción real de necesidades de las personas trabajadoras en el entorno laboral y que, en muchos casos, las percepciones de las personas trabajadoras están sesgadas por sus propias expectativas y personalidades (Arranz, García-Serrano y Hernanz, 2016). Generalmente, los ejercicios comprensivos de medición de la calidad del empleo suelen concentrarse en variables como el salario, las horas trabajadas y las condiciones de la contratación (Eurofound y OIT, 2019)

La segunda tradición incluye elementos que pueden ser entendidos como experienciales, percibidos o subjetivos (Ver la Encuesta de Condiciones Laborales de la Eurofound, por ejemplo). Los estudios vinculados con esta perspectiva mencionan que la calidad del empleo, en términos generales, es un estado de satisfacción compuesto por factores objetivos percibidos en los bienes materiales, la salud y las relaciones con el entorno físico y social, así como por factores subjetivos que se perciben a través del bienestar físico, psicológico y social. Esta percepción entre las exigencias del trabajo y los medios disponibles para lograr dichas demandas es fundamental para comprender la calidad de vida laboral en un empleado de una organización.

ESTRATEGIAS DE MEDICIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

Los marcos estadísticos ofrecidos por estos organismos no utilizan juicios de valor explícitos sobre lo que debería considerarse buena o mala calidad del empleo y no priorizan ningún tipo de indicador ni proporcionan recomendaciones sobre cómo deberían emplearse. Contienen indicadores que miden tanto resultados de la calidad del empleo (como los salarios) como determinantes de la calidad del empleo (como las características de los sistemas de relaciones laborales)

Se han creado diversos enfoques al respecto: algunos se enfocan en las características específicas de los puestos de trabajo (Eurofound, 2012), otros abarcan los servicios públicos relacionados con el empleo y el papel de las relaciones laborales, y algunos adoptan una perspectiva más amplia, como se detalla en el artículo de la OCDE de Cazes, Hijzen, & Saint-Martin (2015, pp. 8-9).

Las principales propuestas de medición han surgido de:

El “Trabajo decente” de la OIT. Por lo que expresamente considera que su finalidad primordial es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (OIT, 1999, p. 4). Su delimitación práctica mediante once dimensiones, y sus respectivos indicadores, se realizó en el año 2002, que se revisaron con una propuesta en el 2008. 1) Las oportunidades de empleo 2) Trabajo inaceptable 3) Ingresos suficientes y trabajo productivo 4) Horas de trabajo decente 5) La estabilidad y la seguridad del trabajo 6) Combinar el trabajo y la vida familiar 7) Trato justo en el empleo 8) Ambiente de trabajo seguro 9) La protección social 10) Las relaciones y el diálogo social 11) El contexto económico y social del trabajo decente. Estas 11 dimensiones cuentan a su vez con una batería de 50 indicadores.

La Eurofound. Analiza la tendencia de la calidad del empleo para estados miembros de la UE, midiendo cuatro aspectos de la calidad del trabajo: habilidades y discrecionalidad, riesgos laborales, intensidad del trabajo y calidad del tiempo de trabajo. Cada uno de estos aspectos se midieron a su vez por una serie de subíndices.

La OCDE. La organización ha presentado una propuesta para medir la calidad del empleo que se enfoca en los factores que contribuyen al bienestar de los trabajadores, utilizando como marco analítico el informe de la Comisión sobre Medición del Desarrollo Económico y el Progreso Social (Stiglitz et al., 2009). Esta propuesta tiene en cuenta tres aspectos complementarios de la calidad del empleo: la calidad de los ingresos, la seguridad en el mercado de trabajo y la calidad del entorno laboral.

La Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE), en colaboración con la OIT, Eurostat y la OCDE, ha elaborado recomendaciones prácticas para la medición de las dimensiones mencionadas en relación con la calidad del empleo. Esta propuesta incluye 7 dimensiones de análisis, así: seguridad y ética, ingresos y beneficios, equilibrio entre trabajo y vida no laboral, seguridad en el trabajo y protección social, diálogo social, desarrollo de habilidades y formación y relaciones sociales y motivación.

LIMITACIONES DE LAS APROXIMACIONES TRADICIONALES

La falta de consenso en la definición de esta categoría dificulta una medición estandarizada, lo cual puede llevar a interpretaciones distintas y, en ocasiones, contradictorias de lo que es la calidad del empleo y las variables que la componen. Las limitaciones en las herramientas de medición pueden suponer obstáculos para capturar la multidimensionalidad de la calidad del empleo.

Sin embargo, puede decirse que las formas tradicionales de medir la calidad del empleo presentan diversas limitaciones que es necesario tener en cuenta antes de proponer una estrategia de aproximación comprensiva, integral y ajustada a las particularidades del Tercer Sector en España.

Así, por ejemplo, las metodologías de enfoque más tradicional limitan el análisis a las variables asociadas a la remuneración como principal indicador, dejando fuera otros aspectos que definen la calidad de vida laboral de las personas trabajadoras como el clima laboral, la estabilidad o el equilibrio trabajo-vida.

Para plantear una propuesta metodológica que supere estas limitaciones es necesario considerar que la importancia económica y social del Tercer Sector atraviesa no sólo el ejercicio de la lucha contra la exclusión social, sino también las condiciones laborales de las personas que hacen posible el impacto positivo del sector en la sociedad: las personas trabajadoras.

PROPUESTA PARA LA MEDICIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN EL TERCER SECTOR

¿Cómo podrían solucionarse los límites de las aproximaciones tradicionales de medición de la calidad del empleo? Y más aún, ¿cómo podría diseñarse una estrategia metodológica de medición adaptada a las necesidades y a la naturaleza del Tercer Sector en España? A continuación, se detalla la propuesta metodológica para la medición de la calidad del empleo en el Tercer Sector en España, aportando su conceptualización y dimensiones o factores de análisis.

CONCEPTUALIZACIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN EL TERCER SECTOR

¿Cuáles son las características que debe cumplir un empleo en el Tercer Sector en España para poder ser considerado de buena o mala calidad? Para responder a esta pregunta, es necesario considerar que se debe tener en cuenta que la calidad del empleo es una categoría actualmente sometida a debate estadístico (Leschke, y Finn, 2012).

Lo cierto es que un sector productivo que tiene por misión y propósito aumentar la calidad de vida de la población promoviendo el cambio social hacia la inclusión, la no discriminación y el trato digno, está impelido a incluir dentro de la valoración de la calidad del empleo, este tipo de variables. Por esa razón, este estudio propone una medición mixta de la calidad del empleo que incluya y pondere los atributos del empleo y el bienestar percibido de las personas trabajadoras.

En los estudios disponibles sobre el Tercer Sector, las variables que caracterizan las condiciones laborales suelen referirse a indicadores básicos como la jornada y al tipo de relación laboral. En ninguna ocasión se incluyen indicadores relativos a la autonomía, la percepción de seguridad, la discriminación, el número de empleos, las horas extra, las vacaciones, el ambiente laboral o la salud en el trabajo, etc.

Otras dimensiones experienciales entran a jugar un papel importante a nivel no sólo formal, sino subjetivo a la hora de valorar la calidad del empleo. Variables como habitar entornos laborales seguros, inclusivos y estimulantes, la conciliación y la transparencia de las empresas deben ser tomados en cuenta. En el caso europeo, la encuesta de la Eurofound proporciona una medición integral de diversas dimensiones de análisis de la calidad de empleo desde 1990 (Smits, et al., 2017).

Para el caso del Tercer Sector en España es necesario considerar las particularidades de los servicios que presta el sector a la población general, así como el imaginario social construido alrededor de este tipo de organizaciones. Pensadas con un objetivo de cambio social y atención a problemáticas sociales específicas, el discurso de la vocación saca muchas veces de la conversación las condiciones laborales formales de las personas trabajadoras, así como sus experiencias situadas en los entornos laborales.

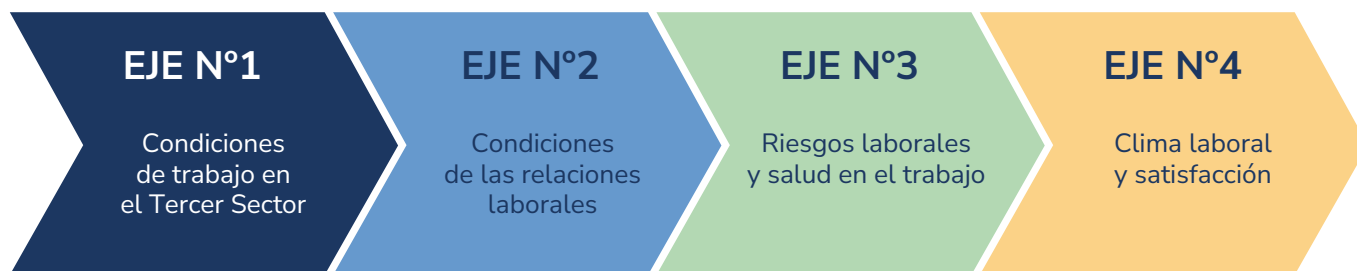
Por todo lo anterior, este estudio propone un enfoque de conceptualización multidimensional de la calidad del empleo que permita obtener una imagen más integral de las condiciones laborales que ofrece el Tercer Sector, teniendo en cuenta indicadores de dos tipos (Arranz et al., 2016):

Indicadores objetivos: características de los puestos de trabajo que ofrece el sector que pretenden satisfacer las necesidades de las personas empleadas. Estas características pueden ir desde políticas y procedimientos organizacionales hasta atributos específicos de los puestos de trabajo como el tipo de contratación, el salario y la jornada laboral.

Indicadores subjetivos: implican una valoración por parte de las personas trabajadoras del bienestar percibido en su propio empleo. Esta medición puede hacerse a través de la consulta sobre variables experienciales específicas que no se reduzcan únicamente a la pregunta por la satisfacción general.

DIMENSIONES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN EL TERCER SECTOR

El proceso de revisión de literatura y estadísticas oficiales llevado a cabo permitió la desagregación de cuatro ejes que funcionan como componentes indispensables para la medición de la situación del empleo y los recursos humanos en el sector:



Cada uno de estos 4 ejes recoge indicadores objetivos y subjetivos para medir la calidad del empleo en el Tercer Sector. A continuación, se detalla la propuesta de indicadores para la construcción de cada uno de los cuatro ejes priorizados, explicando con mayor detalle en qué consiste cada uno. Algunos de los indicadores propuestos para medir la calidad del empleo responden a las particularidades del Tercer Sector, teniendo en cuenta los criterios de consignados en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social (2022-2024). Esto quiere decir que para estos indicadores no existen fuentes estadísticas de contraste.

Medir la calidad del empleo teniendo en cuenta dimensiones experienciales y de percepción subjetiva de las personas trabajadoras es, en efecto, una innovación significativa respecto de la forma como se venían planteando este tipo de estudios. Habilita la comprensión en términos de salud, satisfacción, expectativas y experiencias de población especialmente vulnerable como las mujeres, las personas migrantes o con algún grado de discapacidad.

Este estudio captura información sobre una amplia diversidad de dimensiones de análisis que permiten valorar de manera integral -en términos formales y en términos subjetivos- el estado actual de la calidad del empleo en el Tercer Sector en España. La siguiente tabla muestra la distribución de los atributos utilizados para medir la calidad del empleo en el presente estudio.

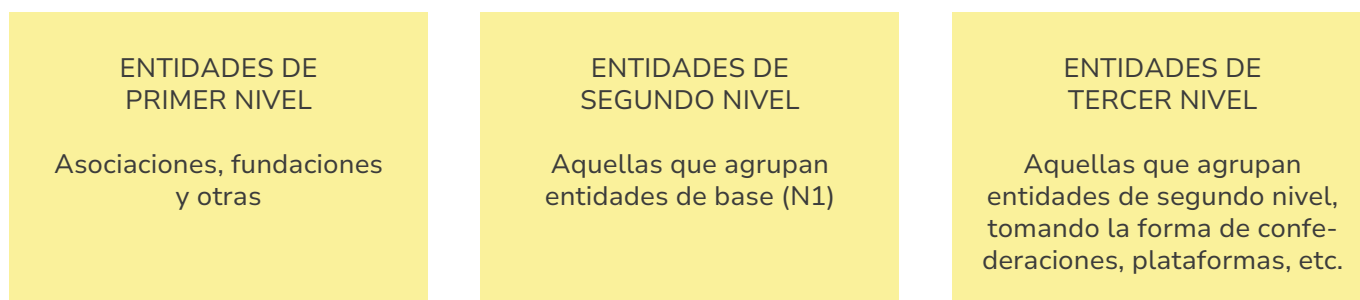
Eje de análisis	Dimensión de análisis	Atributos analizados
Condiciones de trabajo	Contratación	Canales de reclutamiento del personal trabajador; Procedimientos para la incorporación de nuevas contrataciones; Procedimiento para incorporar nuevas contrataciones; Procedimiento para evaluar el desempeño de las personas empleadas; Procedimiento para subir salarios; Procedimiento establecer ascensos de categorías o promoción vertical; Procedimiento para establecer movilidad entre áreas y funciones o promoción horizontal; Procedimiento para establecer cobertura de bajas con personal propio o promoción temporal; Procedimiento para realizar las salidas/desvinculación de las personas empleadas con motivo involuntario o despido; Procedimiento para realizar las salidas de personas empleadas con motivo voluntario o de finalización de contrato; Criterios utilizados para la promoción del personal trabajador; Distribución de la tipología de contratación; Previsiones de contratación y gestión de vacantes; Dificultades para efectuar contrataciones.
	Jornada Laboral	Distribución de la tipología de jornada laboral; Dedicación horaria; Jornadas parciales voluntarias e involuntarias; Jornadas reducidas en meses de verano; Horas extra pagadas y no pagadas; Sistema de turnos
	Salario	Factores de relevancia a la hora de establecer el salario; Procedimientos para la determinación de los salarios; Distribución del salario y tramos salariales; Satisfacción con el salario; Brecha salarial de género.
Condiciones de las relaciones laborales	Regulación de las relaciones laborales	Convenios colectivos; Valoración de la normativa por parte de las entidades; Adaptación de los convenios colectivos a las necesidades de las entidades.
	Derechos sindicales y de representación	Secciones sindicales y Representación Legal de los Trabajadores; Percepción de la disponibilidad de los representantes.
	Formación	Procesos de evaluación de conocimientos y competencias del personal; Diagnósticos de las necesidades de formación y cualificación; Planes de formación; Entidades que proporcionaron formación; Motivos para no proporcionar formación; Gestión interna o externa de la formación; Utilización del presupuesto FUNDAE; Ámbitos en que se proporciona formación.
	Conciliación	Medidas de conciliación; Fomento del teletrabajo; Horas mensuales de teletrabajo; Tiempo libre dedicado al trabajo; Trabajo en horarios atípicos; Tiempo promedio de desplazamiento trabajo-casa; Adaptación del horario a los compromisos ajenos al trabajo; Interferencia de la jornada laboral con las tareas del hogar; Realización de actividades de cuidados.
Riesgos laborales y salud en el trabajo	Medidas y políticas de gestión de riesgos laborales y salud	Plan de prevención de riesgos laborales; Planificación de la actividad preventiva; Memoria anual de prevención de riesgos laborales; Medidas de emergencia y de primeros auxilios; Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; Delegados de prevención de riesgos laborales; Comité de seguridad y salud; Externalización de los servicios de prevención; Protocolos de vigilancia en salud; Exámenes de reconocimiento médico; Medidas de protección de la salud según características personales o estado biológico conocido; Medidas para evaluar riesgos para las personas lactantes o gestantes.
	Formación en PRL	Actividades de formación en riesgos laborales; Participación del personal en la formación en prevención de riesgos laborales.
	Percepción de riesgos laborales	Frecuencia de exposición a riesgos laborales; Percepción de los riesgos que atentan contra la salud o la seguridad en el trabajo.
Clima laboral	Estrategias de medición del clima laboral	Procedimientos de evaluación periódica del clima laboral; Relaciones con las personas responsables directas; Autonomía; Participación en la organización; Reconocimiento por el trabajo.
	Discriminación en el entorno laboral	Plan de igualdad; Medidas de protección integrales contra la violencia de género; Código de ética o conducta; Plan de compliance penal; Protocolo de prevención contra el acoso; Reglamento del canal de denuncias ante casos de discriminación por cualquier motivo en el trabajo; Políticas de diversidad étnico-racial y sexo-genérica; Experiencias de discriminación en el entorno laboral; Ofensas verbales o amenazas en el trabajo; Abuso, acoso o violencia en el trabajo; Apoyo entre colegas.
	Satisfacción con el empleo	Grado de satisfacción; Motivos de satisfacción; Sentimiento de realización de un trabajo bien hecho y útil.

CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL TERCER SECTOR EN ESPAÑA

Este capítulo brinda una síntesis de las características principales que presenta el mercado de trabajo del Tercer Sector en España. En primer lugar, se presentan las principales características de las entidades que componen el sector, a saber: volumen de ingresos, naturaleza jurídica y población usuaria. En segundo lugar, se reconstruyen los rasgos principales que presenta el Tercer Sector en cuanto a volumen del empleo y características sociodemográficas de las personas trabajadoras.

TIPOLOGÍA DE ENTIDADES DEL TERCER SECTOR EN ESPAÑA

La clasificación más extendida de las entidades del Tercer Sector es aquella que las distribuye según 3 niveles, así:



A esta clasificación se suman las entidades singulares como Cáritas, Cruz Roja y ONCE, agrupadas de forma diferenciada debido a su tamaño, volumen de financiación y otras particularidades organizativas. Partiendo de los resultados de la encuesta a entidades, el sector está compuesto en su mayoría por entidades de primer nivel (96,5%). En esta primera tipología, las más frecuentes son las asociaciones (64,6%) y las fundaciones (23,1%).

Tomando como indicador de tamaño volumen de ingresos, el 19,4% de las entidades con personal trabajador recibió menos de 30 mil euros de ingresos anuales. Además, es en el siguiente tramo de ingresos, entre 30 mil y 150 mil, es donde se agrupa el mayor número de entidades, el 27,4%. Comparando con el dato de POAS, se observa un ligero incremento de las oportunidades de financiación. Sin embargo, hay que tener en cuenta que los datos de POAS son para el total de entidades, incluyendo aquellas que no cuentan con personal remunerado, lo que hace que se sobrestimen las entidades con menos ingresos. En 2022 según POAS, las entidades con personal remunerado y sin remunerar con menos de 30 mil euros de ingresos eran el 47,5%, frente al 19,4% de entidades con personal remunerado en 2023.

Casi la mitad del sector (47,1%) no supera los 150 mil euros de presupuesto. Esto es una constante que se refleja en todos los estudios existentes hasta ahora: el Tercer Sector es un sector productivo atomizado, lo que quiere decir que la mayoría de las entidades son pequeñas, con un núcleo intermedio relativamente escaso y muy pocas entidades grandes. Tal solo un 17,1% de entidades superan el millón de euros de ingresos anuales. Son sobre todo las fundaciones las que disponen de mayores ingresos anuales, el 26,4% de ellas disponen de más de 1 millón de euros de ingresos anuales frente al 9,1% de las asociaciones.

Tabla 4 // Porcentaje de entidades en el Tercer Sector según volumen de ingresos y tipología. Año 2023.

	Asociaciones	Fundaciones	Otras nivel 1	Nivel 2 y 3	Total
Hasta 30 mil	25,7	11,2	-*	6,0	19,4
De 30 mil a 150 mil	30,6	18,4	28,6	30,1	27,4
De 150 mil a 300 mil	19,1	17,6	7,1	20,5	17,7
De 300 mil a 1 millón	15,4	26,4	21,4	19,3	18,5
De 1 millón a 5 millones	7,5	20,4	28,6	20,5	12,7
Más de 5 millones	1,6	6,0	14,3	3,6	4,4
Base (n)	350	125	48	16	539

*En el año 2023 no se ha conseguido muestra de entidades que se encuentren en este estrato.

Los datos de la tabla 4 revelan que aproximadamente la mitad del Tercer Sector en España, es decir, el 47,1% (8.152 entidades estimadas), corresponde a entidades de tamaño pequeño, con ingresos de hasta 150 mil euros. Por otro lado, las entidades con ingresos anuales comprendidos entre los 150 mil y los 300 mil euros representan un 17,8% del sector (3.081 entidades estimadas). Por su parte, las entidades de tamaño intermedio, con ingresos que oscilan entre los 300 mil y 1 millón de euros, tienen un peso de 18,6% (3.219 entidades estimadas). En cuanto a las entidades de mayor tamaño con más de 1 millón de ingresos representan solo el 16,6% del sector (2.873 entidades estimadas) en términos de ingresos.

CAMPOS DE ACTUACIÓN Y POBLACIÓN USUARIA

Para 2023 en las entidades del Tercer Sector que cuentan con personal remunerado se consolidaron tres campos de actuación principales: acción social (44,9%), sociosanitario (24,5%) y, en menor medida, integración e inserción social (12,7%). Aunque los campos de actuación “Acción Social” e “Integración e Inserción” puedan parecer similares, entre ellos existen diferencias significativas. Por un lado, las entidades que se dedican a la acción social se enfocan en la promoción de la participación social, la inclusión y el bienestar de las personas en la sociedad.

En concreto, este campo de actuación implica el abordaje de desafíos sociales, promover la igualdad de oportunidades y mejorar la calidad de vida de las personas en situación de vulnerabilidad. Por su parte, el campo de actuación “Integración e Inserción” hace referencia a la facilitar específicamente la inclusión laboral y social de grupos en riesgo de exclusión. Las entidades que operan en este campo buscan proporcionar oportunidades de empleo, formación y apoyo para integrar a personas en situación de vulnerabilidad en la sociedad y en el mercado laboral.

Tabla 5 // Porcentaje de entidades según campo de actuación. Año 2023.

Campo de actuación	Porcentaje
Acción social	44,9
Medioambiental	1,0
Integración e inserción	12,7
Participación	1,8
Cooperación internacional	4,7
Sociosanitario, cuidados de larga duración	24,5
Derechos humanos	1,5
Vivienda	0,5
Otra	8,5
Base (n)	542

Para interpretar estos datos, es necesario tener en cuenta que los campos de actuación de las entidades del Tercer Sector no son excluyentes, sino que un amplio número de entidades concilian diversos campos de actuación simultáneamente.

Si se comparan los resultados obtenidos para entidades que cuentan con personal remunerado con el total de las entidades del sector (POAS, 2023) destaca un fuerte descenso en la proporción de entidades dedicadas a la cooperación internacional (4,7%), situada desde 2019 por encima del 9%. Un comportamiento similar se observa respecto de la proporción de entidades que tienen los derechos humanos como campo de actuación y que cuentan con personal remunerado: desde 2015 se venían posicionando por encima del 3% para el total de entidades del sector, mientras que para las entidades con personal remunerado en 2023 esta proporción desciende hasta el 1,5%.

Tabla 6 // Porcentaje de entidades en el Tercer Sector según campo de actuación. Años 2011- 2023.

	2023	2022	2021	2019	2015	2011
Acción social	44,9	42,3	40,5	37,0	34,7	38,6
Medioambiental	1,0	0,7	0,4	1,1	0,1	0,2
Integración e inserción	12,7	9,1	9,6	13,8	27,4	23,2
Participación	1,8	4,1	2,6	2,5	1,1	3,3
Cooperación internacional	4,7	9,2	9,4	9,6	4,4	3,4
Sociosanitario, cuidados de larga duración	24,5	24,1	24,5	23,9	19,8	22,1
Derechos humanos	1,5	3,4	3,4	4,0	3,5	2,0
Vivienda	0,5	0,2	0,2	0,7	8,7	0,1
Otra	8,5	6,9	9,4	7,4	0,4	7,2
Base (n)	542	703	531	975	408	716

La proporción de entidades que cuentan con personal remunerado y se dedican a la cooperación internacional disminuyeron en 2022 respecto a años anteriores, mientras que aumentó el porcentaje de entidades dedicadas a la acción social y a la participación. Esto puede atribuirse a un cambio en las prioridades del país debido a diversos factores sociales, económicos y políticos. Así como a la drástica disminución de la financiación destinada a la cooperación internacional. Las crisis actuales de acceso a empleo y vivienda en un contexto profundamente precarizado pueden explicar el incremento sostenido de una actuación hacia adentro (acción social, vivienda, medio ambiente en España) y menos hacia afuera (políticas de cooperación internacional).

Es bastante menor el porcentaje de entidades dedicadas al ámbito medioambiental, pero el dato refleja la creciente preocupación de la sociedad civil, las entidades y organizaciones sociales por las consecuencias del cambio climático. El dato de entidades con personal remunerado en 2023 (1%) para este campo de actuación, confirma las previsiones realizadas por estudios pasados (POAS, 2023). Finalmente, un dato relevante en cuanto a los campos de actuación es que es me-

nor la proporción entidades dedicadas a promover la participación que cuentan con personal remunerado: situándose por debajo de los 2 puntos porcentuales.

Las consecuencias sociales a largo plazo que tuvo la crisis económica de 2008, la transformación de los flujos migratorios en los que participa España, la pandemia provocada por el COVID-19 y, en general, las transformaciones en el ámbito político son algunos de los factores que han influido en el aumento de la desigualdad, la pobreza y la exclusión social en el país (FOESSA, 2022). Respondiendo a esto -y complementariamente a su campo de actuación- las entidades del Tercer Sector orientan sus acciones a grupos poblacionales específicos que necesitan acompañamiento y apoyo en el acceso a derechos esenciales como la vivienda, la educación, la atención sanitaria, el empleo, la alimentación, la seguridad, etc.

La tabla 6 muestra la evolución del porcentaje de entidades de primer nivel del Tercer Sector cuyas acciones están orientadas de manera prioritaria a la atención de grupos poblacionales específicos. **Las asociaciones son el tipo de entidad del Tercer Sector que atiende a una mayor diversidad de grupos poblacionales.**

Basándonos en los resultados de la encuesta a entidades con personal remunerado, en la que se les preguntó a qué grupos poblacionales atendían en una pregunta de respuesta múltiple, se observa entonces que los grupos poblacionales más frecuentemente atendidos por las asociaciones son las personas LGTBIQ+ (95,4%), las familias numerosas, monoparentales, madres y padres separados/as (94,8%), las personas con enfermedades crónicas (90,3%), las personas migrantes, refugiadas o demandantes de asilo (89,4%) y la población del medio rural (80,5%). Sin embargo, otros grupos poblacionales también son atendidos con frecuencias significativas por las asociaciones, tal como lo muestra la tabla 7.

Por su parte, la actuación de las fundaciones se centra en las personas mayores (49,6%), las personas pertenecientes a minorías étnicas (32,6%) y a la infancia y adolescencia (32,4%). En menor medida, las fundaciones se orientan a la actuación sobre otros grupos poblacionales como las personas en situación o riesgo de pobreza (27,5%), las personas sin hogar (25%) y las personas con riesgo de salud mental (24,8%). Este tipo de entidades del Tercer Sector no genera actuaciones específicas para familias, personas LGTBIQ+ o población rural.

Tabla 7 // Porcentaje de entidades según grupos prioritarios de personas usuarias de su acción.

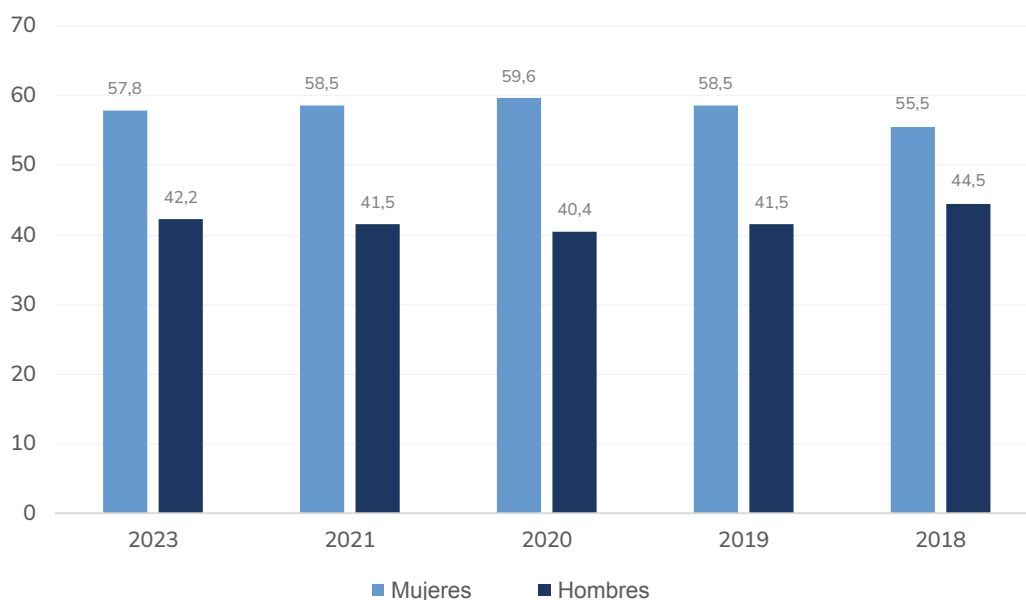
	Asociaciones	Fundaciones	Otras Nivel 1	Nivel 2 y 3
Personas con discapacidad	73,8	17,9	4,7	2,9
Personas con problemas de salud mental (enfermedad mental)	70,6	24,8	-	4,6
Personas con enfermedades (crónicas, raras...)	90,3	8,7	-	0,9
Infancia y adolescencia	59,0	32,4	7,0	1,6
Jóvenes	73,7	20,9	-	5,4
Mujeres	64,7	16,2	17,2	1,9
Mayores	34,8	49,6	14,4	1,2
Personas migrantes, refugiadas o demandantes de asilo	89,4	10,6	-	-
Personas con problemas de adicción o drogodependencia	63,4	23,5	11,3	1,9
Personas en situación o riesgo de pobreza	43,0	27,5	26,2	3,3
Familias (numerosas, monoparentales, madres y padres separados/as...)	94,8	-	-	5,2
Personas pertenecientes a minorías étnicas	60,9	32,6	-	6,5
Personas reclusas y exreclusas	78,4	21,6	-	-
Personas sin hogar	67,5	25,0	-	7,5
Colectivos LGTBIQ+	95,4	-	-	4,6
Población del medio rural	80,5	-	-	19,5

Un comportamiento parecido se observa en las otras entidades de nivel 1 cuya población usuaria se concentra en las personas en situación o riesgo de pobreza (26,2%), las mujeres (17,2%), las personas mayores (14,4%), las personas con problemas de adicción y drogodependencia (11,3%), la infancia y adolescencia (7%) y las personas con discapacidad (4,7%).

Finalmente, es importante destacar que las entidades de segundo y tercer nivel cuentan con una amplia población usuaria. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que la baja frecuencia de actuación en cada grupo poblacional se debe a que la mayoría de estas entidades no llevan a cabo intervenciones directas con la población, sino que se encargan de agrupar a otras entidades que sí lo hacen.

El gráfico 1 ofrece una mirada panorámica a la distribución por género de la población usuaria del Tercer Sector en España. El análisis de estos datos muestra un comportamiento estable en cuanto al género de la población usuaria desde 2018, consolidándose la tendencia a ofrecer acompañamiento y atención de manera mayoritaria a mujeres frente a hombres.

Gráfico 1 // Evolución de la proporción según género de personas usuarias. Años 2018-2023.



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta a entidades y POAS 2023

Esta tendencia se explica en la profunda desigualdad de género que aún hoy persiste y que tiene repercusiones en una mayor dificultad de las mujeres en el acceso a derechos básicos y bienestar social. El ligero incremento de hombres beneficiarios en 2023 (42,2%) no revierte la tendencia de feminización de la pobreza y la exclusión social a nivel nacional (Urbano Molina, 2023).

VOLUMEN DEL EMPLEO EN EL TERCER SECTOR

De acuerdo con datos del Barómetro del Tercer Sector en España (POAS, 2023), en 2021 un 61,9% de entidades del sector contaban con personal remunerado. Con ese, el dato más reciente disponible, se inicia la caracterización de la situación del empleo en el Tercer Sector, identificando: a) el volumen del empleo para 2023 y b) la distribución sociodemográfica del personal remunerado (distribución por género, edad y nivel de estudios).

Esto último permitirá comprender mejor la composición de la fuerza laboral del Tercer Sector en España, habilitando un análisis desagregado de los principales indicadores de calidad del empleo. De esta manera, será más sencillo identificar posibles desigualdades y brechas entre las personas trabajadoras, además de diseñar políticas que fomenten la equidad y la inclusión dentro de las entidades del Tercer Sector.

Para estimar la variación del volumen del empleo en el Tercer Sector nacional es necesario realizar una distinción entre el conjunto total de las entidades del Tercer Sector y el sector sin las entidades singulares, debido al peso que suponen estas últimas. Por ejemplo, el aumento de personal remunerado en el sector de 2010 a 2013 se debió precisamente a un aumento de las entidades singulares. Sin embargo, si se les excluye del análisis, lo que se registra en el sector en esos años es una fuerte caída del empleo (-4,5%) (POAS, 2015).

Tabla 8 // Evolución del volumen del empleo en el Tercer Sector en España.

	2023	2021	2020	2018	2013	2010
Nº de personas contratadas del Tercer Sector	528.126	528.220	535.514	527.249	644.979	635.961
Nº de personas contratadas en entidades singulares	41.469	42.276	41.834	37.756	77.579	41.548
Peso porcentual del sector en el mercado de trabajo nacional	2,5%	3,2%	3,3%	3,3%	4,6%	4,1%

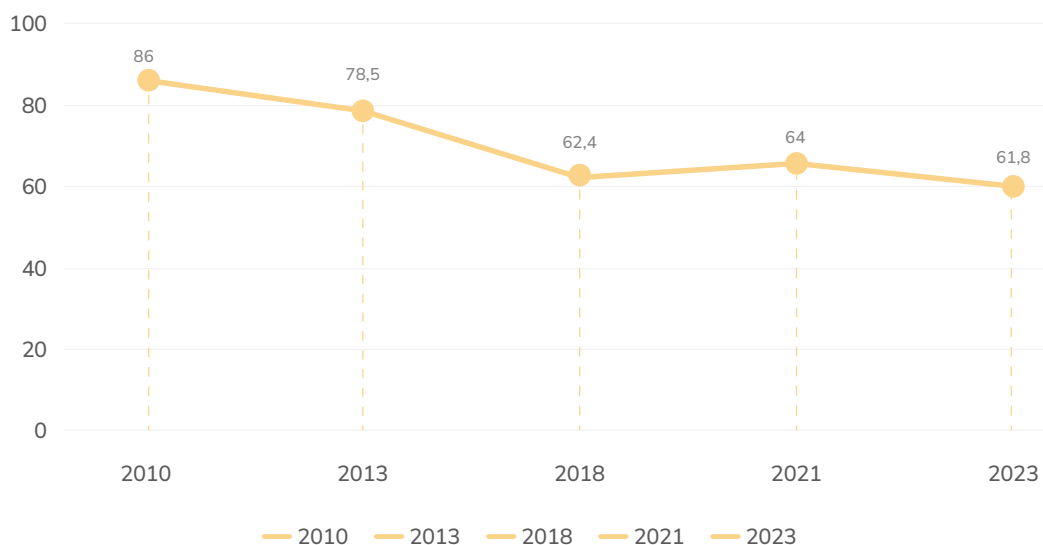
Fuente: elaboración propia a partir de datos de Fundación Luis Vives (2012), POAS (2015), Poas (2020), POAS (2022), POAS (2023)

Como lo muestra la tabla 8, desde 2018 el volumen del empleo en el sector experimenta una estabilización, llegando a suponer en 2021 el 3,2% del mercado de trabajo nacional con 528.220 personas contratadas, de las cuales 42.276 pertenecen a las entidades singulares. Como se puede verificar también, de acuerdo con el Barómetro del Tercer Sector en España 2022 (POAS, 2023) entre 2013 y 2018 hubo un descenso importante de personal remunerado en las entidades singulares, dato que se estabiliza entre 2020 y 2023 con ligeras variaciones, que pueden explicarse en el comportamiento “contra cíclico” del empleo en el sector.

Estos datos indican que el empleo en el TSAS muestra un comportamiento contrario a la tendencia económica general, lo cual es comprensible en un sector cuya actividad crece en tiempos de recesión económica general y un aumento de problemas sociales (POAS, 2019). Este comportamiento es, como lo muestra la tabla 8, más notable cuando se analizan las entidades singulares. Por otro lado, el peso relativo sobre el total del universo de las entidades del Tercer Sector que cuenta con personal remunerado ha ido cayendo en los últimos años. En 2023 el peso porcentual del sector en el mercado de trabajo nacional experimenta una disminución debido a que la tasa de ocupados a nivel nacional aumentó, mientras el número de personas ocupadas en el Tercer Sector permaneció estable: en ese año en España se crearon 783.000 empleos.

Para aproximarse a estos datos sobre el volumen del empleo en el sector es importante tener en cuenta que no todas las entidades del Tercer Sector cuentan con personal remunerado. En 2013, únicamente 8 de cada 10 entidades contaban con personas remuneradas. Ese dato ha disminuido para 2018, año en el que sólo poco más de 6 de cada 10 entidades cuentan con personal remunerado: un 62,4% de las entidades del sector. Para 2021, menos de dos tercios de las entidades -un 64%- cuenta con personal remunerado. Finalmente, para 2023, el porcentaje de entidades con personal remunerado cayó ligeramente hasta representar un 61,8% del total de las entidades del sector.

Gráfico 2 // Evolución del porcentaje de entidades del Tercer Sector con personal remunerado. Años 2010-2023.



El volumen del empleo en el Tercer Sector ha tenido hasta ahora un comportamiento contra cíclico: aumentó con la crisis económica del 2008, descendió con la recuperación económica y durante la pandemia volvió a crecer, para decrecer ligeramente en 2021. Si se mira más de cerca el comportamiento del volumen del empleo en el Tercer Sector se tiene que el número de personas remuneradas varía de acuerdo con el tamaño de la entidad. Para 2021, el 29,2% de las entidades contaban con 1 o 2 personas contratadas, datos en aumento desde 2010 y que desciende aproximadamente 8 puntos porcentuales para 2023 (21,5%).

Tabla 9 // Distribución porcentual de las entidades del Tercer Sector, según tramos de número de personas remuneradas.

Nº personas remuneradas	2023	2021	2018	2013	2010
De 1 a 2	21,5	29,2	24,5	17,2	13,2
De 3 a 5	20,6	18,8	21,2	22,7	15,6
De 6 a 9	16,2	12,7	15,0	14,3	13,6
De 10 a 19	14,6	16,1	16,1	17,7	16,3
De 20 a 49	15,8	10,9	11,6	12,5	18,3
De 50 a 99	5,3	5,2	4,0	8,6	13,9
100 y más	6	7,2	7,6	7,0	9,0
Base (n)	542	471	781	353	633

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la encuesta a entidades y de POAS (2023)

Esto supuso un aumento de las entidades que cuenta con entre 3 y 5 personas trabajadoras (20,6%) respecto del 2021 (18,8%), así como de aquellas organizaciones con entre 6 y 9 personas empleadas: pasando de un 12,7% en 2021 a un 16,2% en 2023. El porcentaje de entidades con entre 20 y 49 personas trabajadoras aumentó significativamente del 2021 (10,9%) al 2023 (15,8%). Esto sugiere un incremento en el número de entidades con un tamaño de personal moderado. Aun así, en este último año también descendió el porcentaje de entidades que cuentan con 100 o más personas trabajadoras, rompiendo la estabilidad que este dato había mostrado desde 2013.

De acuerdo con los datos más recientes disponibles, el sector de referencia del Tercer Sector -la sección Q del CNAE relativo a las actividades sanitarias, de asistencia en establecimientos residenciales y las actividades de servicios sociales sin alojamiento- concentra actualmente **un total de 442.707,05 de hombres afiliados a la seguridad social, frente a 1.462.526,85 mujeres**. Como se dijo anteriormente, esto demuestra que el Tercer Sector es un sector profundamente feminizado.

Aunque la información del sector de referencia puede llegar a servir como un marco general, es necesario tener en cuenta que de las personas trabajadoras dadas de alta en régimen general o en régimen especial autónomos en la sección Q del CNAE, al menos un tercio forman parte del Tercer Sector.

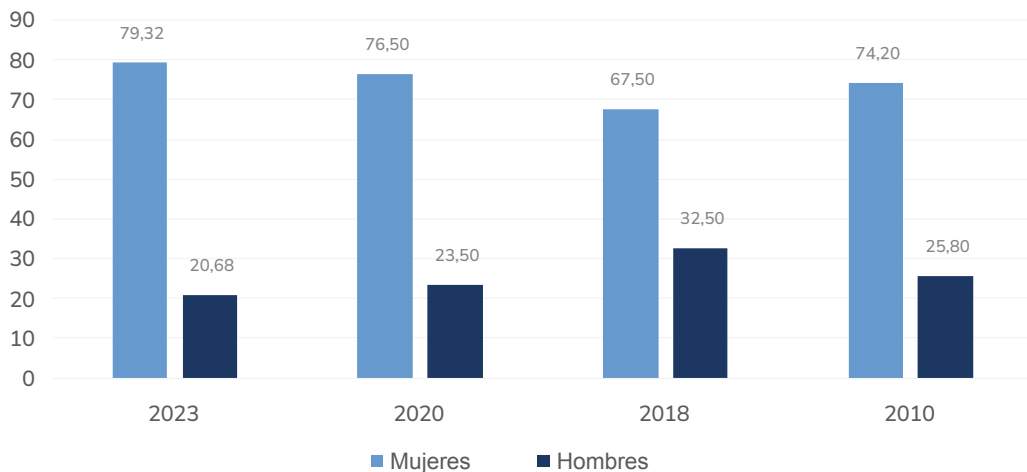
DISTRIBUCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DEL PERSONAL REMUNERADO EN EL TERCER SECTOR

Además de las características de las entidades, es fundamental caracterizar a las personas trabajadoras del Tercer Sector antes de conocer los resultados sobre la calidad del empleo. Para ello, a continuación, se analiza la distribución sociodemográfica de las personas trabajadoras del Tercer Sector, a través de una serie de aspectos clave, tales como el género, la edad, la cualificación, la nacionalidad o la condición de discapacidad.

FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO EN EL TERCER SECTOR

El Tercer Sector es un sector que se encuentra claramente feminizado, tal y como se confirma en todos los estudios realizados sobre el sector desde el 2010, donde se observa una relativa estabilidad en el porcentaje de mujeres que trabajan en el sector. En el 2020, 3 de cada 4 personas trabajadoras eran mujeres, un porcentaje bastante alto que se ha visto incluso superado con los datos del 2023, registrando un aumento de más de 3 puntos porcentuales: actualmente, las mujeres trabajadoras del Tercer Sector tienen un peso de 79,32% sobre el total del personal empleado.

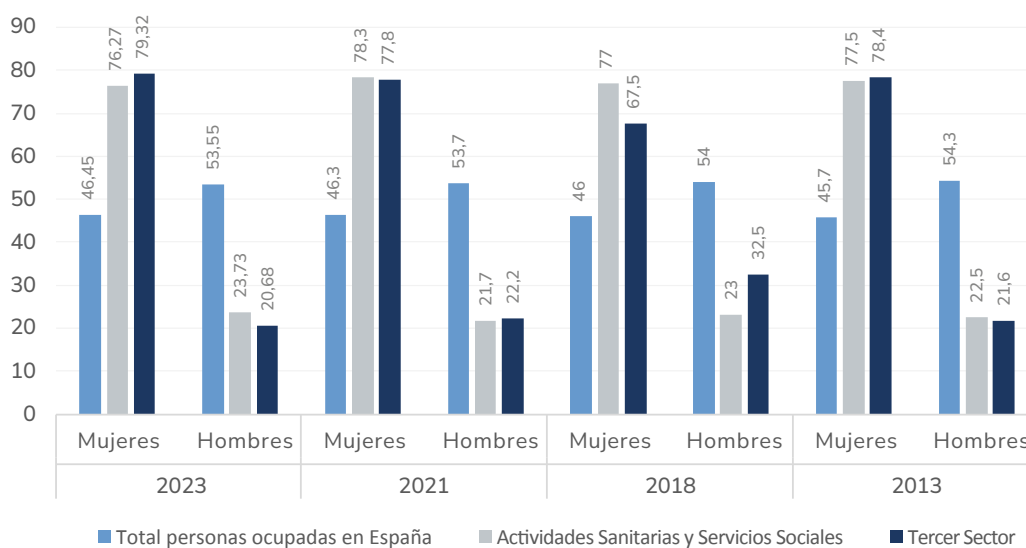
Gráfico 3 // Porcentaje de feminización del Tercer Sector en España. Años 2010-2023.



Fuente: Elaboración propia a partir del Informe "El Tercer sector de Acción Social en España 2021: Respuesta y resiliencia durante la pandemia" (POAS, 2022)

La proporción de mujeres en el Tercer Sector supera en 3 puntos porcentuales a la del sector CNAE de actividades de carácter sanitario y de servicios sociales en el tercer trimestre de 2023 (76,27%). De acuerdo con los datos de la EPA (3T 2023) este sector ha estado históricamente más feminizado respecto de la distribución por género del total de personas ocupadas a nivel nacional. En cualquier caso, es especialmente llamativo que en 2023 el Tercer Sector haya superado el máximo de la serie tanto comparado con la situación del sector otros años como comparado con el sector de actividades sanitarias y de servicios sociales.

Gráfico 4 // Distribución porcentual por sexo de las personas remuneradas en las entidades del Tercer Sector y entre las personas ocupadas en España.



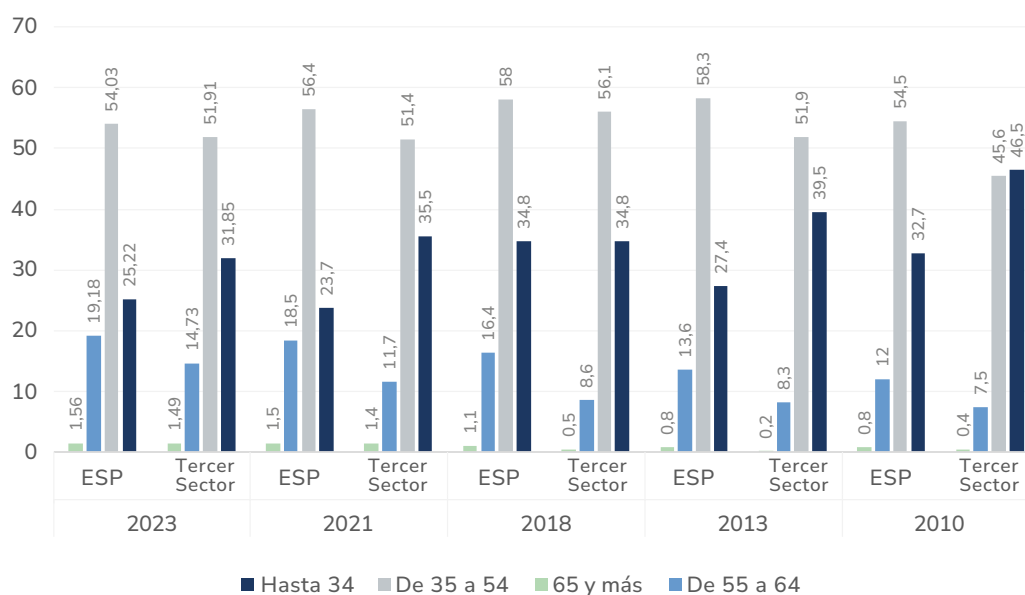
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta a entidades y el INE.

La feminización tanto del sector de Actividades sanitarias y de servicios sociales como del Tercer Sector se explica principalmente porque las profesiones asociadas a los cuidados y a la acción social están históricamente feminizadas debido a la división sexual del trabajo. Este dato es importante debido que orienta la atención hacia el análisis interseccional de la situación de las mujeres en el sector. Como está ampliamente documentado, los trabajos feminizados suelen estar peor remunerados en comparación con otros sectores (González-Güeto, 2022). Por otro lado, esta feminización refuerza los estereotipos de género y perpetúa la división tradicional del trabajo, donde las mujeres son asociadas con las tareas de cuidado y los hombres con trabajos manuales (Moranta, 2018).

GRUPOS DE EDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN TERCER SECTOR

El Tercer Sector está experimentando un relativo envejecimiento de su personal trabajador. Como se puede ver, el peso de las personas trabajadoras de menos de 34 años está en mínimos históricos de la serie desde 2010, con un 31,86% con respecto al total de personas trabajadoras para el 2023. A pesar de que el grupo de personas trabajadoras de entre 35 y 54 años se mantiene relativamente estable, se observa un aumento del porcentaje de personas trabajadoras de 55 a 64 años, constituyendo en 2023 un máximo histórico serie con un 14,73%.

Gráfico 5 // Distribución porcentual por grupos de edad de las personas remuneradas en las entidades del Tercer Sector y del total de personas ocupadas en España. (EPA IVT 2021, 2018, 2013 y 2010).



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta a entidades y el INE.

En términos comparativos, el Tercer Sector sigue una dinámica similar al resto de España en cuanto al envejecimiento de las personas trabajadoras. Es importante destacar que el envejecimiento de la población es un fenómeno generalizado en España. Este fenómeno tiene implicaciones en diversos aspectos de la organización social, incluido el mercado laboral. A pesar de esto, el Tercer Sector presenta mejores datos en ese sentido, ya que cuenta con un mayor porcentaje de personas trabajadoras menores de 34 años en comparación con el total del país. **Mientras que en España el porcentaje de personas trabajadoras menores de 34 años es del 25,22%, en el Tercer Sector este porcentaje asciende al 31,86%.**

En ese aspecto, si se presta atención a las personas trabajadoras mayores de 55 años, efectivamente el Tercer Sector no está tan envejecido como el resto de España, y es que **en España el 20,74% de las personas trabajadoras son mayores de 55 años y en el Tercer Sector tan solo 16,22% tienen esas edades.**

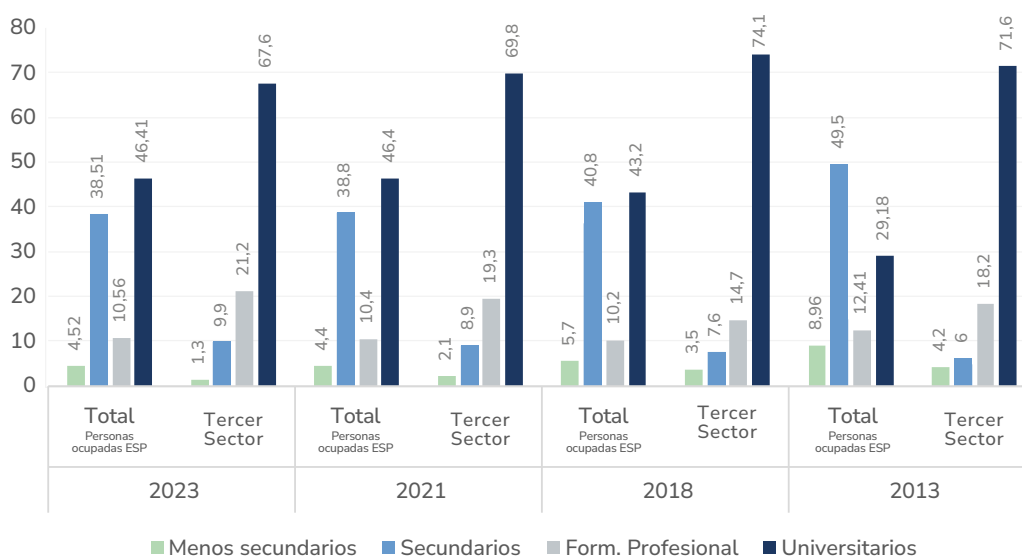
De todos modos, este relativo envejecimiento de la fuerza laboral puede significar una acumulación de conocimientos y experiencia, lo cual puede ser valioso para el cumplimiento de los objetivos misionales del sector. Además, estos datos reflejan la estabilidad laboral en las entidades del Tercer Sector. El envejecimiento del personal remunerado indica que las personas pueden desarrollar una carrera profesional a largo plazo en el sector.

NIVEL DE CUALIFICACIÓN DEL PERSONAL TRABAJADOR EN TERCER SECTOR

En cuanto al nivel de estudios de las personas trabajadoras del Tercer Sector, se observa que el 67,6% afirma tener estudios universitarios, lo que incluye grados o diplomaturas universitarios (30,5%), licenciaturas (22,6%), máster (13,9%) y, en una menor medida, doctorados (0,6%). En ese aspecto, **2 de cada 3 personas trabajadoras afirman tener estudios universitarios. Esto refleja la existencia de una cualificación muy alta del personal empleado en el Tercer Sector.**

Además, se confirma que el Tercer Sector está altamente cualificado comparado con el total de personas ocupadas en España. Del total de la población ocupada en España, sólo el 46,41% tiene estudios universitarios, frente al 67,6% del Tercer Sector.

Gráfico 6 // Distribución porcentual por nivel de estudios* de las personas remuneradas. Entidades del Tercer Sector y total de personas ocupadas en España. (EPA 3T 2023, 2021, 2018 y 2013).



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta a entidades y el INE.

Estos datos demuestran que el sector viene experimentando un descenso continuado de personas trabajadoras con estudios inferiores a los secundarios: en 2010 era del 8,4% y en 2021 es del 2,1% (POAS, 2023), llegando a un 1,83% en 2023 de acuerdo con la encuesta a entidades y a un 1,3% según la encuesta a personas trabajadoras aplicadas para este estudio. Además, permiten ver un cierto descenso de los estudios universitarios de casi dos puntos entre 2021 y 2023 debido al aumento de personas trabajadoras con formación profesional. En ese sentido, el sector estaría abriendo cada vez más las puertas a perfiles que vienen desde formaciones profesionales.

Tabla 10 // Distribución porcentual del nivel de estudios de las personas trabajadoras del Tercer Sector, según género. Año 2023.

	Total	Hombres	Mujeres
Educación primaria	1,3	2,6	0,6
Educación Secundaria Obligatoria (ESO)	2,3	1,7	2,3
Bachillerato	7,6	9,5	7,1
Ciclo Formativo de Grado Medio	9,9	11,3	9,7
Ciclo Formativo de Grado Superior	11,3	14,4	10,3
Grado o diplomatura universitario	30,5	23,8	32,7
Licenciatura universitaria	22,6	22,9	22,6
Máster universitario	13,9	13,3	14,2
Doctorado	0,6	0,5	0,6

En términos generales puede decirse que la cualificación universitaria en el sector se distribuye de manera equilibrada entre hombres y mujeres. Sin embargo, por ejemplo, **de las personas que tienen grados universitarios, el 32,7% son mujeres, frente a un 23,8% de hombres, lo que parece indicar una cualificación relativamente más alta en mujeres.**

Este comportamiento de los datos puede explicarse teniendo en cuenta que las mujeres enfrentan desafíos adicionales para insertarse en el ámbito laboral. En términos generales, las mujeres suelen tener más estudios superiores que los hombres, pero esto no repercute en unas mejores condiciones laborales, como se verá más adelante.

De acuerdo con los indicadores de la OCDE (2022), en España, el 79 % de las mujeres se gradúan, frente al 64 % de los hombres. Pero, es importante recalcar que no siempre el nivel educativo de las personas trabajadoras corresponde con el nivel educativo requerido por el puesto de trabajo o la categoría profesional bajo la cual está contratada. Tal y como se aprecia en la siguiente tabla, es en los puestos en los que no se requieren estudios o los requeridos son bajos, donde hay mayor presencia de perfiles con estudios superiores, sobre todo en aquellos puestos que requieren disponer de educación secundaria obligatoria.

Tabla 11 // Distribución porcentual del nivel de estudios requerido en su puesto de trabajo o categoría profesional según el nivel de estudios completado. Año 2023.

	No requiere estudios	Educación primaria	ESO	Bachillerato	Grado Medio o Superior	Estudios universitarios
Total	1,1	0,9	2,9	6,3	28,0	60,8
Educación primaria	25,0	75,0	-	-	-	-
ESO	-	9,1	54,5	0,0	27,3	9,1
Bachillerato	5,6	-	-	66,7	22,2	5,6
Grado Medio o Superior	1,1	-	6,5	3,4	82,2	6,7
Estudios Universitarios	0,3	0,1	0,4	0,8	12,0	86,5

Los estudios universitarios son los estudios más requeridos en el Tercer Sector según las personas trabajadoras, y es que el 60,8% afirma que ese es el nivel académico que requiere su empleo en el Tercer Sector. En términos más generales se observa una cierta concordancia de más del 50% en todos los casos entre el nivel de estudios completado por las personas trabajadoras y el nivel académico que requiere su empleo.

NACIONALIDAD

El 30,8% de las entidades afirma contar con personas de nacionalidad extranjera en su plantilla. Teniendo en cuenta lo anterior, en las entidades del Tercer Sector, en promedio, el 15,8% de las personas trabajadoras son personas con nacionalidad extranjera. Este dato es ligeramente más alto en términos proporcionales que en el resto de España, donde este mismo porcentaje es de 14,09% para el tercer trimestre de 2023 según datos de la EPA (3T 2023).

Esta diferencia puede deberse a varios factores, como la demanda de habilidades y conocimientos específicos en el Tercer Sector, así como a las políticas y programas específicos que fomentan la inclusión y la contratación de personas extranjeras en estas organizaciones.

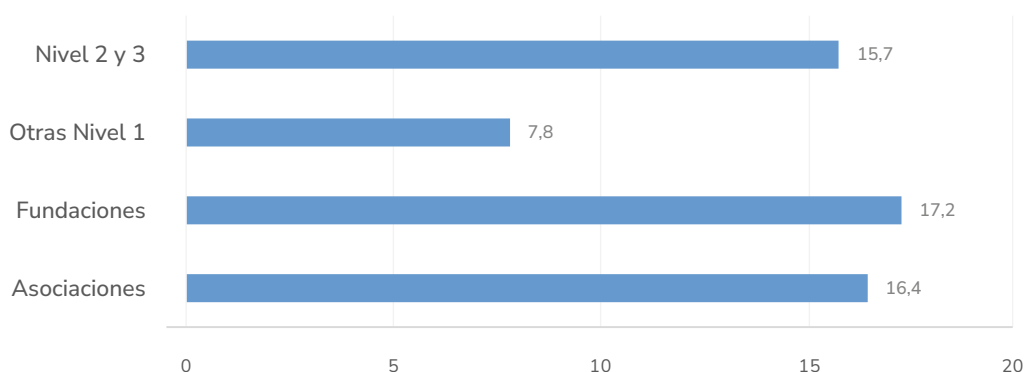
PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

De acuerdo con el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad del SEPE (2023), para 2021 España tenía un total de 1.929.400 personas con discapacidad en edad laboral, con edades comprendidas entre los 16 y los 54 años -menor que en 2020 (1.933.400 personas). En términos relativos, representan el 6,3% de la población en edad laboral en España.

Las personas con discapacidad en edad laboral en España experimentan altas tasas históricas de paro y bajas tasas de ocupación. En 2022 la tasa de paro para esta población era del 21,4%. En el caso concreto del Tercer sector, **el 30% de las entidades cuentan con personal empleado con discapacidad**. Aunque el dato anterior es significativo, es necesario que el Tercer Sector continúe promocionando las políticas de inclusión de personas con discapacidad para lograr mayores porcentajes.

De las entidades que para el 2023 tienen entre su personal empleado a personas con discapacidad, son las fundaciones las que cuentan con un peso relativo mayor de estas últimas (17,22% de media). Sin embargo, apenas se observan grandes diferencias entre las entidades, oscilando entre el 15,7% y el 17,2% de personas con discapacidad en plantilla, a excepción del resto de entidades de nivel 1 que no son ni fundaciones ni asociaciones donde la proporción es mucho menor, del 7,79%.

Gráfico 7 // Peso relativo de personas con discapacidad sobre el total de personas empleadas en el Tercer Sector en España, según tipología de la entidad. Año 2023.

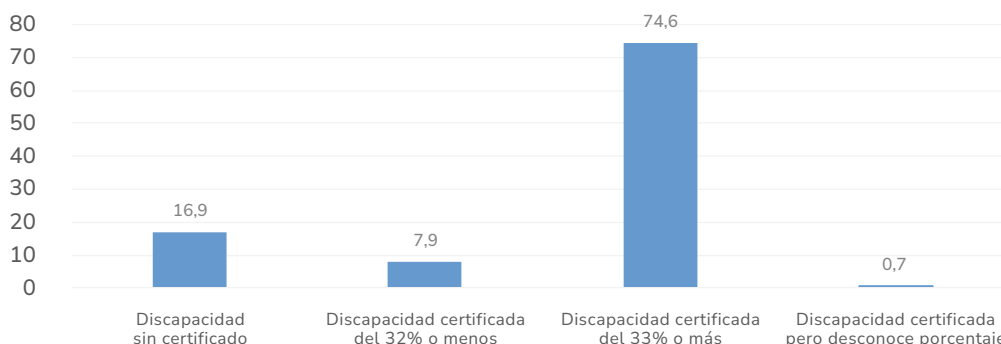


Siguiendo los datos ofrecidos por el INE para 2022, se observa que el peso relativo de las personas con discapacidad sobre el total de las personas ocupadas en España es de 2,7%. En concreto, los datos del INE permiten comprobar que los otros sectores productivos presentan porcentajes menores de personas con discapacidad entre su personal trabajador. Del total de personas trabajadoras del Tercer Sector estimadas en este estudio, el 4,2% presentan algún grado de discapacidad, superando sectores como la agricultura (2,1%), la industria (2,5%), la construcción (1,5%) y los servicios (2,8%).

Respecto de la intersección género-discapacidad en el Tercer sector, se observa que **del total personas empleadas con discapacidad un 67,6% son mujeres, frente a un 26,8% de hombres**, confirmando la tendencia de un sector ya feminizado.

Del total de personas empleadas con discapacidad en el Tercer Sector, la gran mayoría presentan una discapacidad certificada del 33% o más (74,56%) como se puede ver en el siguiente gráfico. La obtención de datos estadísticos de empleo de las personas con discapacidad es particularmente compleja. La escasez de las fuentes, el ritmo variable de actualización de los datos, la segmentación territorial y las diferencias metodológicas de las fuentes de contraste dificultan el abordaje de la realidad laboral de las personas con discapacidad en el Tercer Sector en España (ODISMET, 2023).

Gráfico 8 // Porcentaje de personas trabajadoras con discapacidad según grado de discapacidad reconocida, sobre el total de personas con discapacidad en el Tercer Sector. Año 2023



Uno de los principales obstáculos consiste en que no todas las personas con discapacidad cuentan con un certificado que lo acredite. Por eso, aquí se incluyen como parte de las estadísticas de empleo y discapacidad porque aportan una mirada más integral de la composición sociodemográfica del Tercer Sector. Así, el 16,85% de las personas con discapacidad que trabajan en el Sector no cuentan con un certificado. Este es un alto porcentaje que considerar dentro de las personas trabajadoras con discapacidad.

VOLUMEN DEL VOLUNTARIADO Y SU RELACIÓN CON LA GENERACIÓN DE EMPLEO EN EL TERCER SECTOR

La interpretación de los anteriores datos sobre el volumen de empleo y la distribución sociodemográfica de las personas empleadas se complementa con la información existente sobre el volumen del voluntariado en el Tercer Sector en España. Siendo el voluntariado una de las características distintivas del sector, una buena parte de la fuerza de trabajo proviene de estas personas que dedican su tiempo y conocimientos para contribuir a la consecución de los objetivos de las entidades. De acuerdo con el informe “El valor del voluntariado en el Tercer Sector: reflexiones en un nuevo escenario” de la Plataforma de Voluntariado de España, en el país un 6,5% de personas son voluntarias.

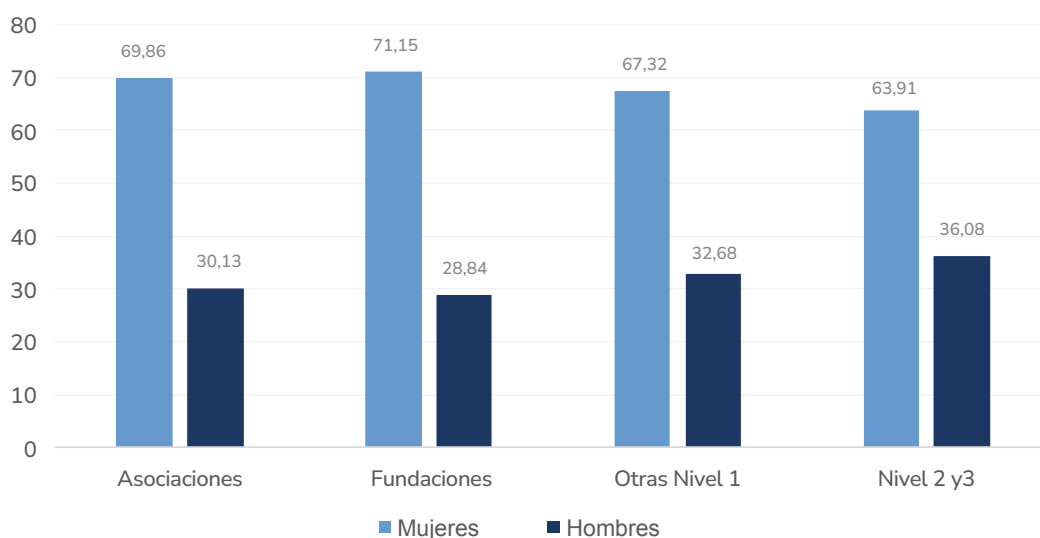
Tabla 12 // Proporción de entidades con personas voluntarias. Año 2023.

	% entidades sin personas voluntarias	% entidades con personas voluntarias
Total	11,1	88,9
Asociaciones	7,5	92,5
Fundaciones	14,3	85,7
Otras Nivel 1	21,4	78,6
Nivel 2 y 3	28,9	71,1

Como lo muestra la tabla 12, en 2023 un 88,9% de entidades del Tercer Sector contaban con personas voluntarias. En detalle, un 92,5% de las asociaciones del Tercer Sector tienen personal voluntario, frente a un 85,7% de fundaciones con voluntariado. Un dato relevante es que el 28,9% de las entidades de nivel 2 y 3 no tengan voluntariado. Este se explica en que este último tipo de entidades en muchos casos no realizan atención directa con grupos poblacionales específicos, sino que agrupan entidades de base de que sí lo hace.

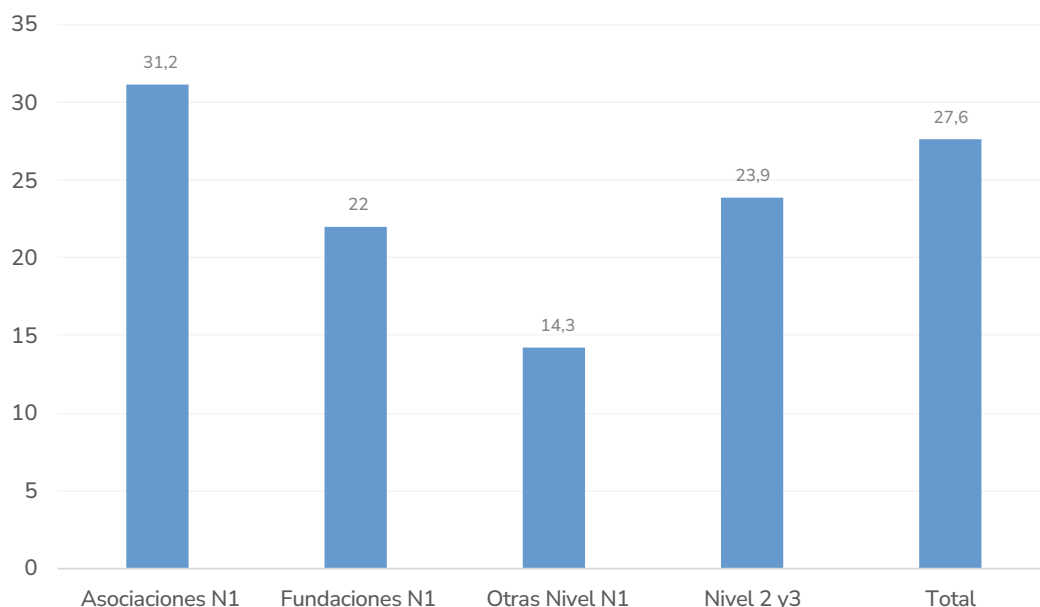
Al igual que el empleo en el Tercer Sector, el voluntariado también experimenta una fuerte feminización. En total, el 69,7% de las personas voluntarias son mujeres, frente a un 30,3% de hombres, valores muy estables en todos los tipos de entidades. El gráfico 9 arroja un perfil claramente feminizado en todos los niveles de las personas voluntarias y, en particular, en las asociaciones (69,86%) y fundaciones (71,15%).

Gráfico 9 // Distribución porcentual por género de las personas voluntarias del Tercer Sector según tipología de la entidad. Año 2022.



La relación voluntariado-generación de empleo en el Tercer Sector en España es muy cercana y puede constataarse con los datos obtenidos acerca del porcentaje de personas trabajadoras de las entidades del Tercer Sector que antes fueron voluntarias de la entidad, tal como lo muestra la siguiente tabla. En términos generales, un 27,62% de las personas trabajadoras fueron anteriormente voluntarias, es decir, más de 1 de cada 4.

Gráfico 10 // Porcentaje de personas trabajadoras que antes fueron voluntarias.



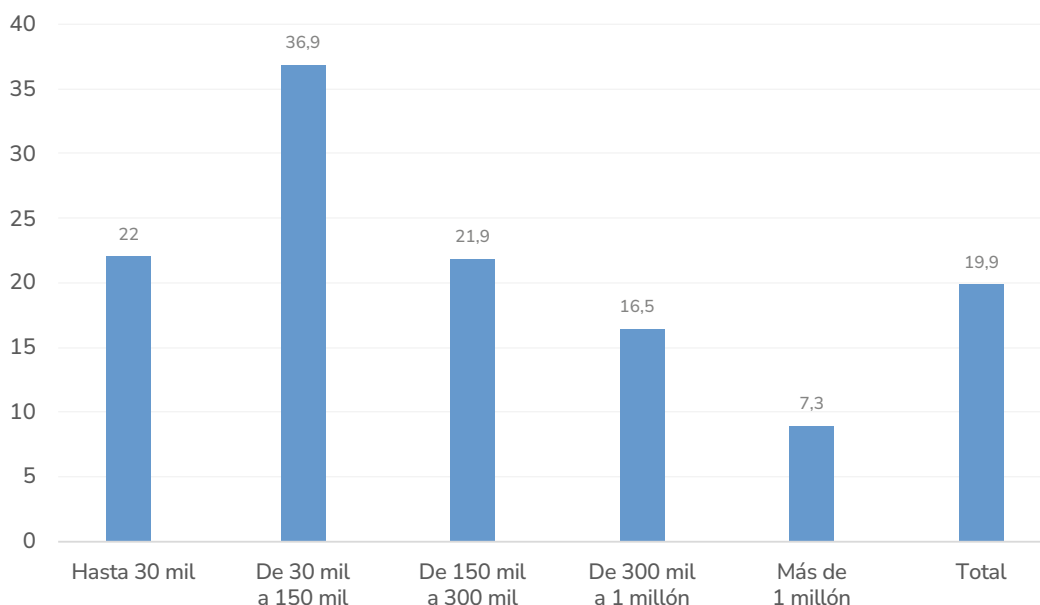
El porcentaje de personas remuneradas que con anterioridad fueron voluntarias en la entidad destaca principalmente en aquellas entidades pertenecientes a **entidades base o bien a través del voluntariado en confederaciones y plataformas (23,89%)**. También se da un nivel alto de **participación voluntaria en las dos entidades de nivel 1, asociaciones (31,17%) y Fundaciones (21,99%)**.

Estos datos demuestran que el voluntariado es una vía de acceso efectiva al empleo en el Tercer Sector. Esto puede ser beneficioso tanto para las personas trabajadoras, que pueden encontrar una continuidad en su compromiso con la entidad, como para las propias organizaciones, que pueden aprovechar el conocimiento y la experiencia de las personas voluntarias en su trabajo remunerado.

RELACIÓN ENTRE LA POBLACIÓN USUARIA Y LA GENERACIÓN DE EMPLEO

Un dato relevante para tener en cuenta a la hora de interpretar el volumen de empleo en el Tercer Sector en España tiene que ver con la tasa de inserción laboral de personas usuarias del sector en las entidades que antes les atendían. El **31,3%** de entidades del Tercer Sector en España tienen personas trabajadoras que antes fueron usuarias de la entidad. **Del total de personas trabajadoras del Tercer Sector en España para 2023, un 19,88% fueron usuarias de la entidad en la que actualmente trabajan.**

Gráfico 11 // Porcentaje de personas trabajadoras que antes eran usuarias según tamaño de la entidad sobre el total de la plantilla según nivel de ingresos. Año 2023.



La tasa de personas trabajadoras que antes era usuarias de la entidad en la que trabajan es significativamente mayor en las entidades con un volumen de ingresos entre 30 mil y 150 mil euros (entre 22,04% y 36,89% de la plantilla son antiguas personas usuarias). Por su parte, la inserción laboral de personas usuarias en la misma entidad que las atiende es significativamente menor en las entidades de mayor tamaño: solo el 8,9% de personas trabajadoras de las entidades con un volumen de ingresos entre uno y cinco millones de euros ha sido antes usuaria de la misma entidad. El dato desciende mucho más para las entidades con un volumen de ingresos de más de cinco millones de euros (3,92%).

En ese sentido, del mismo modo que ocurre con las personas voluntarias, parece que en las entidades de menores ingresos esta es una forma habitual de entrada al mercado laboral en el Tercer Sector. Esto puede ser especialmente relevante en términos de inclusión social y empoderamiento, ya que las personas que han

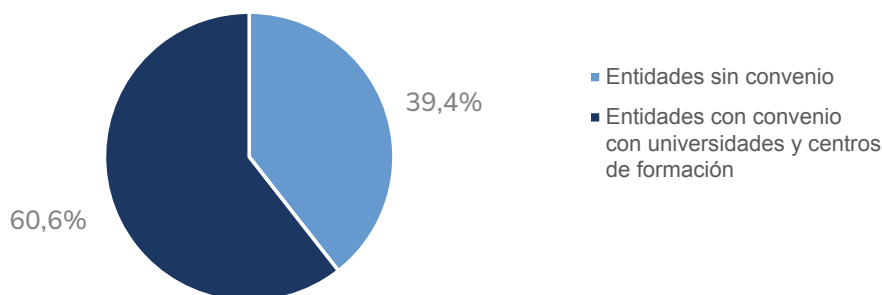
recibido apoyo de una entidad pueden tener la oportunidad de contribuir y retribuir a la misma organización a través de su trabajo remunerado.

Estos datos también resaltan la importancia de la continuidad y la conexión entre las personas usuarias y las personas trabajadoras en el Tercer Sector. La experiencia previa como usuaria puede proporcionar un conocimiento profundo de las necesidades y los desafíos de las personas a las que se brinda apoyo, lo que puede ser valioso para el desarrollo de programas y servicios más efectivos.

RELACIÓN ENTRE EL TERCER SECTOR Y LAS UNIVERSIDADES PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO

Si se presta atención a los convenios que tienen las entidades con las universidades se observa que **el 60,58% de las entidades afirman tener en activo convenios con universidades y centros de formación** para la incorporación de personas becarias. Este dato resulta relevante porque sitúa al sector en una posición de activación de itinerarios laborales desde el principio de la vida productiva de las personas formadas. Esto explica precisamente que el sector cuente con una mayor proporción de personas trabajadoras menores de 34 años comparado con España.

Gráfico 12 // Distribución porcentual de entidades con convenio con universidades y centros de formación y que no lo tienen, para incorporación de personas becarias.



La existencia de convenios con universidades y centros de formación permite que las personas becarias tengan la oportunidad de adquirir experiencia laboral en el Tercer Sector, lo que puede facilitar su posterior incorporación como trabajadoras en estas organizaciones. Esto demuestra que el Tercer Sector no solo brinda servicios y apoyo a la comunidad, sino que también desempeña un papel activo en la formación y el desarrollo de las personas jóvenes.

PLURIEMPLEO EN EL TERCER SECTOR

El pluriempleo hace referencia a la situación de toda persona trabajadora que trabaja en dos o más empresas o entidades distintas. A pesar de que en España esta práctica queda recogida en el cuerpo normativo, el pluriempleo tiene riesgos psicosociales sobre las personas trabajadoras, como puede ser la fatiga o el estrés, que pueden ser a su vez fuente de accidentes laborales y enfermedades profesionales (Alarte Mayordomo, 2010). La flexibilidad y precariedad que caracteriza el mercado laboral actual ha traído consigo el aumento del pluriempleo.

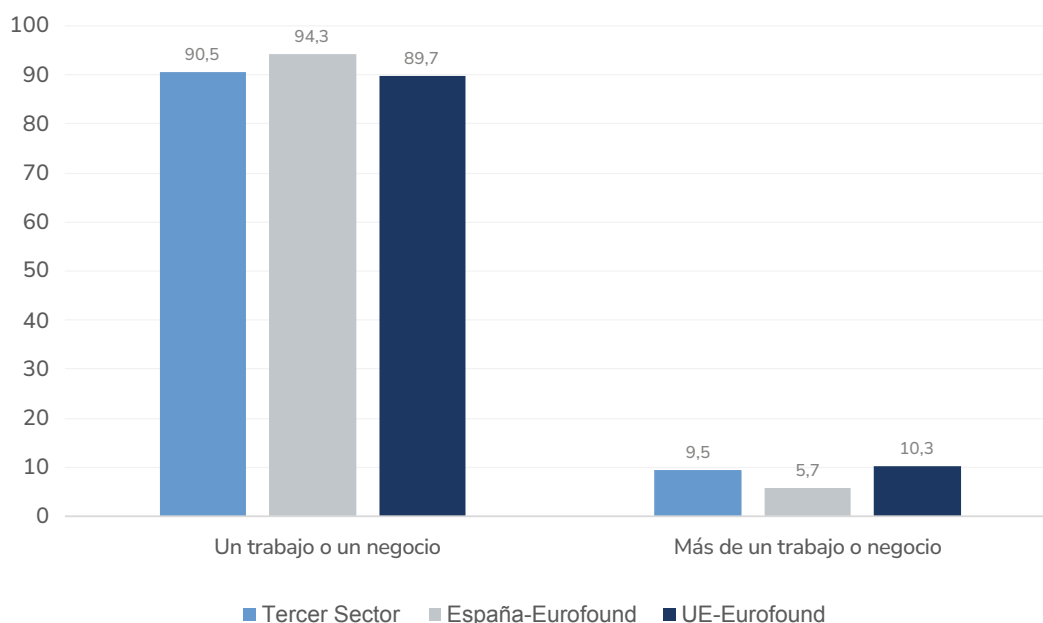
Según la Eurostat, España es uno de los países europeos con menos pluriempleo. De hecho, un 78,3% de las personas trabajadoras del Tercer Sector no se encuentra pluriempleado. Un porcentaje significativo de personas empleadas trabajan como asalariados en otros sectores, mientras que otras compatibilizan su actividad laboral como autónomos tanto en el Tercer Sector como en otros sectores. Del total de personas trabajadoras del Tercer Sector, un 6,5% indican trabajar como asalariado para otros sectores distintos del Tercer Sector.

Tabla 13 // Porcentaje de pluriempleo en el sector según la situación laboral. Año 2023.

Situación laboral	Distribución Porcentual
Trabaja por cuenta propia (autónomo/a) para Tercer Sector	1,9
Trabaja también de forma asalariada en otros sectores	6,5
Trabaja también por cuenta propia para otros sectores	3,8
Trabaja y busca otro empleo	10,6
Ninguna de las anteriores	78,3

Además, el 1,9% del total aparte de ser asalariados para el Tercer Sector compatibilizan su actividad laboral como autónomos en el Tercer Sector, mientras que 3,8% trabajan también por cuenta propia para otros sectores.

Gráfico 13 // Porcentaje de personas trabajadoras que tienen uno o más trabajos o negocios. Año 2021 y 2023.



Fuente: Elaboración propia de los resultados de la encuesta y datos de Eurofound (2021).

Para contrastar la anterior afirmación se dispone del porcentaje de personas trabajadoras que afirma tener más de un trabajos o negocios. En ese aspecto, **en el Tercer Sector el 9,5% de personas trabajadoras afirman tener más de un trabajo o negocio, casi el doble que el porcentaje de España, 5,7% y algo menos que el de la UE, 10,3%.**

Sin embargo, aunque se dé una tendencia al pluriempleo en el Tercer Sector, tan solo el **2,5% de las personas remuneradas del Tercer Sector trabaja para más de una entidad**. Una de las razones podría ser que el pluriempleo no se da dentro del Tercer Sector, sino que las personas trabajadoras que se encuentran pluriempleadas lo hacen en distintos sectores: mercantil, público, etc.

En definitiva, gracias a los datos se observa una tendencia en las personas trabajadoras del Tercer Sector hacia el pluriempleo, superando los datos del total nacional. Si bien no llegan a ser datos alarmantes, es necesario prestar atención a los motivos que llevan a elegir la vía del pluriempleo para que así el sector sea capaz de dar una respuesta efectiva, y es que parece que esta es una particularidad del Tercer Sector si se compara con España.

CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO EN EL TERCER SECTOR EN RESUMEN

El Tercer Sector que cuenta con personas contratadas está compuesto principalmente por entidades de primer nivel. El 96,5% del total de entidades son entidades de primer nivel, de las cuales un 64,6% son asociaciones y un 23,1% fundaciones.

Para 2023 en las entidades del Tercer Sector que cuentan con personal remunerado se consolidaron tres campos de actuación principales: acción social (44,9%), sociosanitario (24,5%) y, en menor medida, integración e inserción social (12,7%).

La profunda desigualdad de género que persiste en la actualidad hace que las mujeres tengan mayores dificultades en el acceso a los derechos básicos y al bienestar social, provocando una feminización de la pobreza y de la exclusión social. Ello hace que la mayoría de las personas beneficiarias de las acciones de las entidades del Tercer Sector sean mujeres, un 57,8%, frente al 42,2% de hombres beneficiarios.

En 2023 había 528.126 personas contratadas en el Tercer Sector. El peso porcentual del sector en el mercado de trabajo nacional experimenta una disminución debido a que la tasa de ocupados a nivel nacional aumentó, mientras el número de personas ocupadas en el Tercer Sector permaneció estable: en ese año en España se crearon 783.000 empleos.

Teniendo en cuenta únicamente las entidades con personal remunerado, el Tercer Sector lo componen una gran cantidad de entidades micro y pequeñas con menos de 10 personas empleadas. El 57,3% de las entidades tenía en plantilla 10 o menos personas trabajadoras (9.913 entidades). Mientras que aquellas que cuentan con 50 o más personas trabajadoras tan sólo representan el 11,3% del sector (1.920 entidades).

Con respecto a la distribución sociodemográfica del personal remunerado del Tercer Sector se observa:

- ▶ El Tercer Sector es un sector feminizado que supera incluso al sector de actividades sanitarias y servicios sociales. En 2023 el 79,3% del total de personas trabajadoras eran mujeres.
- ▶ El Tercer Sector está experimentando un envejecimiento en las personas trabajadoras, siguiendo la dinámica de España. A pesar de ello, las personas trabajadoras menores de 34 años siguen teniendo un peso importante. El 31,9% de las personas trabajadoras tiene menos de 34 años, mientras que el 16,2% tiene 55 años o más. Este relativo envejecimiento de la fuerza laboral puede significar una acumulación de conocimientos y experiencia. Sin embargo, este fenómeno también puede plantear desafíos en términos de adaptación a los cambios tecnológicos y a las nuevas formas de trabajo.

- ▶ Las personas con discapacidad tienen un peso relevante dentro de las plantillas de las entidades del Tercer Sector. Casi 1 de cada 3 entidades (30%) afirma contar con personas con discapacidad en su plantilla. Dentro de ellas, de media las personas con discapacidad representan un 15,8% con respecto al total de personas trabajadoras.
- ▶ Del total de personas trabajadoras del Tercer Sector estimadas en este estudio, el 4,2% presentan algún grado de discapacidad, superando sectores como la agricultura (2,1%), la industria (2,5%), la construcción (1,5%) y los servicios (2,8%).
- ▶ El nivel de cualificación del Tercer Sector es muy alto comparado con el resto de los sectores productivos de España. El 67,6% de las personas trabajadoras tiene formación universitaria.
- ▶ El empleo en las entidades del Tercer Sector se nutre de una forma muy importante de personas trabajadoras que han sido voluntarias o antiguas usuarias de los servicios. En total, representan un 47,5% del total de personas trabajadoras en las entidades que cuentan con este tipo de perfiles en su plantilla. Un 31,3% de las entidades afirma tener en plantilla antiguas usuarias y un 59,4% afirma tener antiguos voluntarios.
- ▶ Únicamente el 9,5% de las personas trabajadoras del Tercer Sector tienen más de un trabajo o negocios. Según la información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística, para 2022 se observó que un 66,8% de las personas trabajadoras pertenecen al sector privado, y un 11,7% trabajan por cuenta propia, lo que sugiere una mayor propensión generalizada de sectores diferentes al funcionariado en España a tener múltiples trabajos o negocios. Por lo tanto, siguiendo la tendencia nacional, ese 9,5% de personas trabajadoras del Tercer Sector con más de un trabajo o negocio puede incluir a emprendedores con o sin salario, trabajadores independientes, miembros de cooperativas o personas que prestan ayuda en la empresa o negocio familiar.

CONDICIONES DE TRABAJO EN EL TERCER SECTOR

Las condiciones intrínsecas al trabajo en el Tercer Sector pueden ser entendidas a través de 3 variables de análisis tradicionales: la contratación, la jornada laboral y el salario. En este capítulo, exploraremos en detalle cómo estas variables impactan en la calidad del empleo, así como en la eficacia y eficiencia de las organizaciones del Tercer Sector. En primer lugar, se aborda la situación al respecto de la contratación de personal, considerando indicadores relacionados con las políticas de contratación y la flexibilidad, las distintas tipologías contractuales y las previsiones de las entidades sobre sus plantillas. En segundo lugar, se analiza el tipo de jornada predominante, su distribución sociodemográfica y sus implicaciones para la calidad del empleo. Por último, se presenta la distribución de los salarios y las percepciones sobre los mismos. Para hacer el análisis se han combinado distintas fuentes que dan cuenta tanto de indicadores oficiales, de datos proporcionados por entidades y de percepciones de las personas trabajadoras.

CONTRATACIÓN

El análisis de las medidas y políticas organizacionales de contratación, así como la distribución de los tipos de contratos, desempeña un papel fundamental a la hora de comprender la calidad del empleo que ofrecen las organizaciones del Tercer Sector. El análisis de estas dos dimensiones permite evaluar la calidad del empleo en términos de estabilidad, equidad y oportunidades de desarrollo para las personas trabajadoras.

En este subapartado se examinan indicadores relacionados con las medidas y políticas implementadas desde las entidades del Tercer Sector, tales como los canales de entrada y, sobre todo, la existencia de procedimientos formales e informales para la incorporación, desvinculación y promoción del personal. Se abordan también las tipologías de contrato y de jornada, y sus distribuciones por género y tipo de entidad, así como las previsiones de contratación de cara al futuro.

MEDIDAS Y POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN EN EL TERCER SECTOR

Las políticas de contratación establecidas por una organización determinan los criterios y requisitos que se tienen en cuenta al seleccionar a nuevas personas trabajadoras. Estas políticas pueden incluir la definición de competencias y habilidades necesarias para el puesto, así como la valoración de la experiencia y formación académica. Un enfoque adecuado en la contratación puede garantizar que se elijan perfiles idóneos que se ajusten a las necesidades y valores de las organizaciones del Tercer Sector.

Teniendo en cuenta lo anterior, este estudio permite conocer las medidas y políticas de contratación formales o informales que se encuentran vigentes en las organizaciones del sector. **El Tercer Sector utiliza diferentes vías de reclutamiento de personal, de las cuales el canal más frecuente es el del boca a boca, al que recurren un 51,2% organizaciones.** Otros canales como las redes sociales (39,9%), portales web de empleo (34,6%), servicios públicos de empleo (32,7%) y bolsas de trabajo (31,9%), también tienen una presencia significativa en las estrategias de reclutamiento. Como es sabido, sobre todo las redes sociales se han convertido en un canal cada vez más utilizado por los responsables de recursos humanos para reclutar candidatos en diferentes sectores, incluido el Tercer Sector.

Conviene destacar las diferencias en este indicador de las entidades con una facturación superior a los cinco millones de euros, quienes recurren de forma mayoritaria a portales web de empleo (54,4%), a la propia web de la entidad (44,6%) y a redes sociales (35,4%).

Tabla 14 // Porcentaje de entidades según canales de reclutamiento para la selección y contratación de personas trabajadoras.

Canales de reclutamiento	Total	Hasta 30 mil	De 30 mil a 150 mil	De 150 mil a 300 mil	De 300 mil a 1 millón	De 1 millón a 5 millones	Más de 5 millones
Empresas externas de selección de personal	8,8	2,3	12,9	7	10,8	9,5	9,6
Bolsas de trabajo	31,9	27,3	29,3	23,8	38	47,9	28
Ferias de empleo	2,1	-	0,1	1,2	6	3,6	7,2
Anuncios de empleo en medios de comunicación	22,6	20,3	19	23	27,6	24,3	26,6
Página de empleo en el sitio web oficial de la entidad	26,9	18,4	22,2	21,6	32,7	42,9	44,6
Portales web de empleo	34,6	24,8	29,2	42	42,1	33,2	54,4
Redes sociales	39,9	22,7	35	46	54	49,9	35,4
Servicios públicos de empleo	32,7	22,8	29,3	41,5	40,1	34,6	27,2
Voz a voz	51,2	45,1	49,9	57,8	51,7	61,1	29,6
No hemos realizado nunca un reclutamiento	5,9	13,9	9,2	1,1	0,8	2,8	-
NS/NR	3,8	9,1	1,7	3,5	2,1	3,6	2,4

Otros canales como las empresas externas de selección de personal (8,8%) y, sobre todo, a ferias de empleo (2,1%) son menos frecuentes en el Tercer Sector. A pesar de que el sector está mayoritariamente compuesto por entidades pequeñas y medianas en cuanto a volumen de empleo, lo cierto es que una mayoría de ellas cuenta con procedimientos indispensables como el de incorporación de nuevas contrataciones: un 52,1%, aunque solo el 23,5% de entidades lo tenga formalizado.

Sin embargo, en lo que tiene que ver con las salidas/desvinculaciones involuntarias de las personas empleadas, solo el 42,6% de las entidades cuenta con un procedimiento para ello. Esto podría tener implicaciones en la gestión de recursos humanos, ya que la ausencia de un procedimiento estructurado podría generar incertidumbre y dificultades tanto para las personas trabajadoras como para la organización en general.

Otros dos procedimientos clave que repercuten en la percepción de la calidad del empleo son los de promoción horizontal y vertical. Las posibilidades de ascenso en el puesto de trabajo y de movilidad entre áreas determina de manera directa en la calidad del empleo en la medida en que establece la posibilidad de construir una carrera con expectativas de crecimiento profesional o con capacidad de cambiar de funciones o áreas (promoción horizontal).

**Tabla 15 // Porcentaje de entidades por políticas y procedimientos internos.
Año 2023.**

	No existe	Existe, pero no está formalizada o documentada	Existe y sí está formalizada o documentada	Total (n)
Procedimiento para incorporar nuevas contrataciones	47,9	28,6	23,5	469
Procedimiento para evaluar el desempeño de las personas empleadas	34,7	38,2	27,1	490
Procedimiento para subir salarios	44,1	29,2	26,7	476
Procedimiento para medir el clima laboral de la organización	36,6	35,8	27,6	494
Procedimiento establecer ascensos de categorías o promoción vertical	64,4	25,2	10,4	486
Procedimiento para establecer movilidad entre áreas y funciones o promoción horizontal	61,6	27,8	10,6	483
Procedimiento para establecer cobertura de bajas con personal propio o promoción temporal	45,3	38,1	16,6	482
Procedimiento para realizar las salidas/desvinculación de las personas empleadas con motivo involuntario o despido	57,4	16,8	25,7	450
Procedimiento para realizar las salidas de personas empleadas con motivo voluntario o de finalización de contrato	48,7	22,9	28,4	451

Aun así, el **64,4%** de las entidades del sector no cuentan con procedimientos –formalizados o no- para **determinar los ascensos** de categorías profesionales, y sólo un 10,4% lo tiene formalizado. Un comportamiento similar ocurre con la movilidad horizontal. **El 61,6%** de las entidades no cuentan con un **procedimiento formal ni informal para establecer los cambios de área y/o funciones de sus personas empleadas** y sólo un 10,6% tiene este procedimiento formalizado.

La existencia, formalización y aplicación de estos procedimientos representa un desafío significativo para mejorar la calidad del empleo en el Tercer Sector. Sin embargo, es importante considerar que las entidades de menor tamaño enfrentan mayores dificultades para establecer estos procedimientos. De hecho, el 70,9% de las entidades con ingresos anuales de hasta 30 mil euros no cuentan con un procedimiento de promoción horizontal, y el 73,8% carece de procedimientos de promoción vertical. Asimismo, al observar estos mismos procedimientos según el número de personas contratadas en las entidades del sector, se evidencia que el 71,9% de las entidades con 10 o menos trabajadores no tienen un procedimiento de promoción vertical, y el 71,3% carece de procedimientos de promoción horizontal. Los datos mejoran paulatinamente en la medida en que aumentan los ingresos y el número de personas contratadas. Teniendo esto es cuenta, superar este desafío requerirá enfoques específicos y medidas adaptadas a las necesidades y capacidades de las entidades de menor tamaño.

Por otro lado, el análisis de los criterios utilizados para la promoción del personal trabajador en el Tercer Sector nos permite comprender cómo se valora y reconoce el desarrollo profesional. La experiencia profesional acumulada se destaca como el criterio más frecuente, lo cual puede indicar la importancia que se le otorga a la trayectoria laboral y al conocimiento adquirido a lo largo del tiempo. Por otro lado, la antigüedad y la superación del desempeño esperado también son considerados factores relevantes en la promoción del personal.

Tabla 16 // Distribución porcentual de criterios en los procesos de promoción según la naturaleza de las entidades.

	Total	Asociaciones	Fundaciones	Otras Nivel 1	Nivel 2 y 3
Superación de requerimientos formativos	22,1	17,7	34,6	21,4	20,5
Superación de pruebas específicas	3,7	3,8	3,2	-	10,8
Superación del desempeño esperado	29,2	26,7	28,7	50	30
Experiencia profesional acumulada	39,8	34,8	44,4	64,3	33,7
Antigüedad en la organización	28,5	30,3	24,4	28,6	19,3
No tenemos un sistema de promoción o plan de carrera	43,4	47,1	40,2	21,4	53
NS/NR	8,2	8,1	6,5	14,3	4,8

En concreto -y como muestra la tabla 16 de entre las entidades que disponen de criterios formales o informales para la promoción del personal trabajador, **el criterio utilizado más frecuentemente es el de la experiencia profesional acumulada (39,8%)**, especialmente en las entidades de nivel 1, y en dos de las tres entidades singulares. Los otros dos criterios más empleados son la antigüedad (28,5%) y la superación del desempeño esperado (29,2%). Es realmente escasa la promoción a través de la superación de pruebas específicas, utilizada por menos del 5% del total, cifra que alcanza el 10,8% en entidades de nivel 2 y 3. Esto puede deberse a la necesidad de evaluar habilidades y competencias específicas sólo para determinados puestos o responsabilidades.

DISTRIBUCIÓN DE LA TIPOLOGÍA DE CONTRATACIÓN EN EL TERCER SECTOR

La tipología de contratación que prevalece entre las entidades del sector es el contrato indefinido, con un 80% de personas trabajadoras entre las distintas entidades, algo que se encuentra ligeramente por debajo de la tendencia a nivel nacional de 82,7% (EPA, 3T 2023), según la encuesta a entidades aplicada en este estudio. Esta cifra es sensiblemente menor (un 60%) en el caso de las entidades con un volumen de ingresos menor a los 30 mil euros anuales. Aun así, de acuerdo con la encuesta a personas trabajadoras el porcentaje de personas con contratos indefinidos aumenta hasta llegar a suponer el 87,7% de la contratación en el sector.

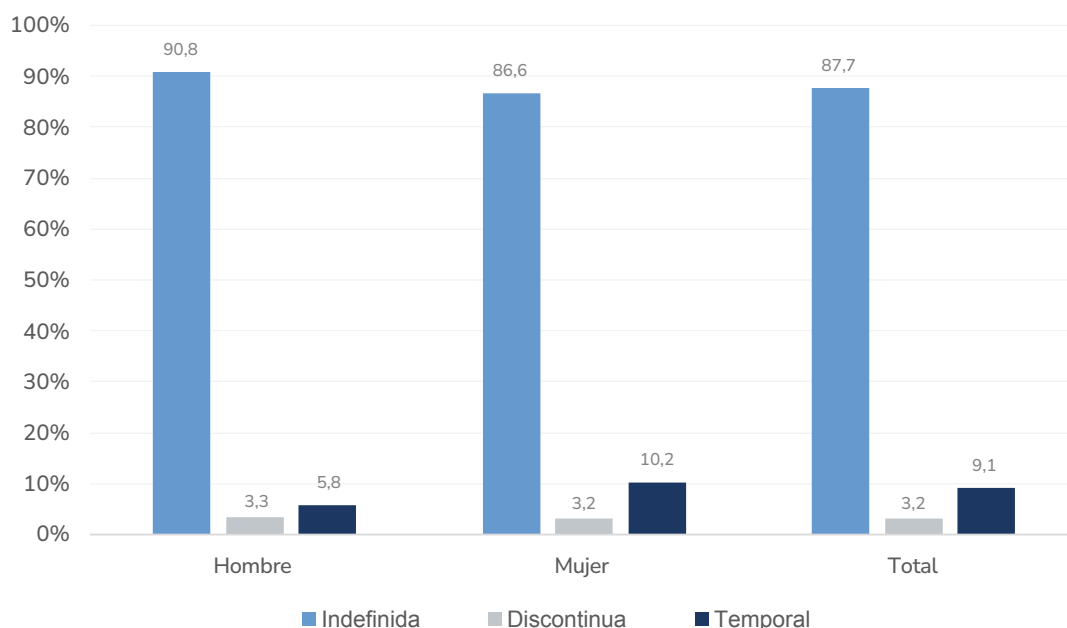
Los contratos temporales se encuentran por debajo de la media del país con un 8,7% frente al 17,3% nacional, aunque en el caso de las de menor facturación alcanza un 13,9%. Los fijos discontinuos casi triplican su presencia frente a la media del resto del país (9,9% frente a un 3,3%), tendencia esta última que se agudiza en el caso de las entidades pequeñas donde alcanza un 21,8%. Estas cifras reflejan que las entidades con menor facturación (y, se entiende de forma general, con menor personal laboral) presentan dificultades a la hora de contratar de manera indefinida a las personas que trabajan en ellas.

Tabla 17 // Proporción de personas trabajadoras por tipo de contrato laboral, según volumen de ingresos de la entidad.

	Becarias	Contrato en prácticas/ Contrato formativo	Contrato temporal	Contrato fijo -discontinuo	Contrato indefinido
Total	1,2	0,5	8,7	9,9	79,7
Hasta 30 mil	3,4	0,5	13,9	21,8	60,5
De 30 mil a 150 mil	0,6	0,6	7,0	7,6	84,2
De 150 mil a 300 mil	0,9	-	6,7	4,3	88,0
De 300 mil a 1 millón	0,6	0,6	7,8	6,6	84,4
Más de 1 millón	0,7	0,8	8,2	9,1	81,2

Encontramos así que **en el Tercer Sector hay casi el doble de porcentaje de mujeres con contrato temporal que hombres (un 10,20% frente a un 5,8% de hombres)**, de acuerdo con lo informado en la encuesta a personas trabajadoras. La proporción de contratos indefinidos es también menor en mujeres (86,6%) que en hombres (90,8%). **Esta diferencia llama la atención acerca de las desigualdades de género en la calidad del empleo en el interior de un sector profundamente feminizado** como el Tercer Sector. Los contratos discontinuos indefinidos se encuentran más equilibrado en cuanto a su distribución por género: un 3,3% de los hombres empleados en el Tercer Sector tienen contratos fijos discontinuos frente al 3,2% de las mujeres trabajadoras remuneradas.

Gráfico 14 // Distribución porcentual de las personas trabajadoras por tipo de contrato laboral, según género.



Como se aseguró arriba, según lo informado por las personas trabajadoras del Tercer Sector que participaron de la encuesta por bola de nieve, el 87,7% tienen contratos indefinidos, casi 8 puntos porcentuales más que lo informado por las entidades. La reforma laboral suprimió el contrato por obra o servicio que era de utilización generalizada en el sector y limitó otras formas de temporalidad. Como en los otros sectores productivos a nivel nacional, los contratos temporales han sufrido una disminución considerable, llegando a representar en el sector el 9,1% del total de contrataciones. Por su parte, los contratos fijos discontinuos son los menos frecuentes, con un 3,2% del total de contrataciones.

Si se siguen los resultados de la encuesta a personas trabajadoras, se observa que la distribución por género del tipo de contrato en el Tercer Sector reproduce la brecha a nivel nacional (un porcentaje menor de mujeres cuentan con contratos indefinidos). Sin embargo, **el porcentaje de mujeres con contratos indefinidos en el Tercer Sector (86,6%) es mucho mayor que el dato de todo el país (73,8%), alcanzando –y superando– el dato europeo (84,0%),** según Eurofound (2021).

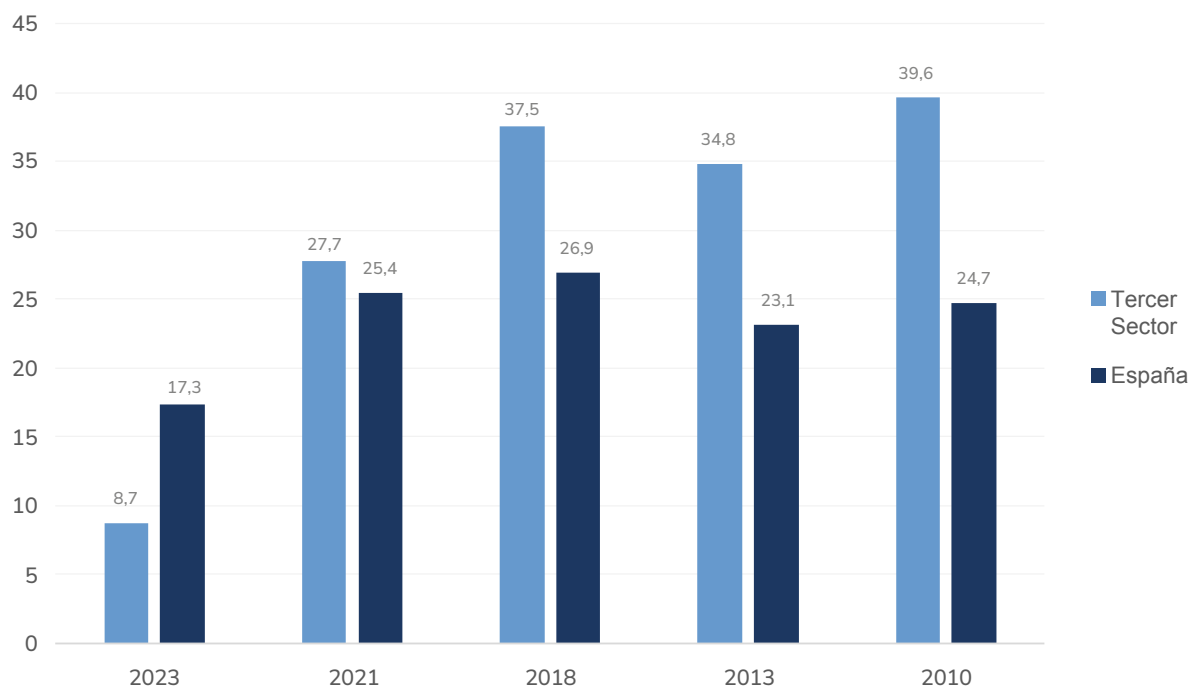
Tabla 21 // Porcentaje de entidades por dificultades percibidas por las entidades a la hora de efectuar contrataciones o cubrir vacantes, según volumen de ingresos. Año 2023.

	Falta de financiación	Candidatos/as no aceptan condiciones de trabajo	Escasez de perfiles necesarios	Mala reputación del empleo en el Tercer Sector	NS/NR
Total	48,2	27,4	69,9	1,1	2,9
Hasta 30 mil	33,9	38,6	55,2	-	5,5
De 30 mil a 150 mil	68,4	19,7	62,2	-	-
De 150 mil a 300 mil	46,8	27,4	67,5	1,7	3,6
De 300 mil a 1 millón	40,4	23,3	76,4	1,2	0,01
Más de 1 millón	44,4	33,4	81,4	2,1	5,9

TEMPORALIDAD EN EL TERCER SECTOR

El Tercer Sector presenta una tendencia a la disminución en la tasa de temporalidad; comportamiento que se corresponde con las tendencias en el conjunto del mercado laboral español, siendo mucho mayor la disminución en el sector. En 2018 se observa una tasa de temporalidad en el sector del 37,5%, algo superior a las del año 2013 (34,8%), pero que disminuye 10 puntos porcentuales en 2021. Tras la reforma laboral de 2022 -que limita la temporalidad y se orienta a la preferencia por los contratos indefinidos-, **las entidades del Tercer Sector informan un descenso significativo de este tipo de contratación con un 8,66%, muy por debajo de la tasa de temporalidad nacional (17,3%).**

Gráfico 15 // Tasa de temporalidad del Tercer Sector y España (EPA IVT Tercer trimestre de 2023)



Conviene aun así tener en cuenta la tasa de temporalidad según tipo de entidades. Si se observan los datos de la siguiente tabla se obtiene que la temporalidad es mayor entre las asociaciones (10,85%) y mucho frecuente entre las fundaciones (7,94%).

Tabla 19 // Tasa de temporalidad del Tercer Sector según tipo de entidad. Año 2023.

Tipo de entidad	Contratos indefinidos	Contratos temporales	Otros	Base (n)
Asociaciones	77,4	10,9	11,7	350
Fundaciones	84,1	7,9	8,0	125
Otras N1	86,3	8,1	5,6	48
Nivel 2 y 3	78,5	10,2	11,3	16

Ahora bien, en el Tercer Sector se pueden identificar tendencias y patrones en la contratación temporal, lo cual es fundamental para tomar medidas que mejoren las condiciones laborales y promuevan la estabilidad en el empleo. Los resultados obtenidos revelan diferentes tipos de contratos temporales utilizados en el Tercer Sector, así como su distribución porcentual.

A este respecto, **los contratos por sustitución de la persona trabajadora son el contrato temporal más frecuente (43,6%)**, seguido de los contratos eventuales por circunstancias de la producción (21,5%). La existencia

de contratos por sustitución de la persona trabajadora y los contratos eventuales por circunstancias de la producción se justifican a partir de necesidades temporales de personal debido a ausencias o fluctuaciones en la demanda de trabajo.

Tabla 20 // Distribución porcentual según el tipo de contrato temporal de los trabajadores del Tercer Sector. Año 2023.

Tipo contrato temporal	Total	Hombres	Mujeres
Eventual por circunstancias de la producción	21,5	12,6	23,2
De formación o aprendizaje	1,4	-	1,6
De prácticas (becarios/as, períodos de prácticas, asistentes de investigación, etc.)	1,5	1,2	1,6
Estacional o de temporada	3,3	4	3,2
Cubre un período de prueba	1,1	-	1,3
Por sustitución de la persona trabajadora	43,6	59,8	40,4

Finalmente, un último indicador que cumple un papel relevante a la hora de analizar la calidad de los contratos en el Tercer Sector es la tasa de concatenación de contratos temporales diferentes en la misma entidad. La concatenación de contratos se entiende como la firma de contratos temporales por parte de una persona trabajadora para el desempeño de las mismas funciones y puede ser indicativo de baja calidad laboral, dado que sustituye en la práctica a un contrato indefinido.

Siguiendo la encuesta a personas trabajadoras, la existencia de un 14,1% de personal del sector que declara haber concatenado contratos en los últimos doce meses resulta ser un dato preocupante porque la sucesión de contratos temporales o de corta duración genera inestabilidad laboral y afecta negativamente a la calidad del empleo y a la satisfacción con el trabajo.

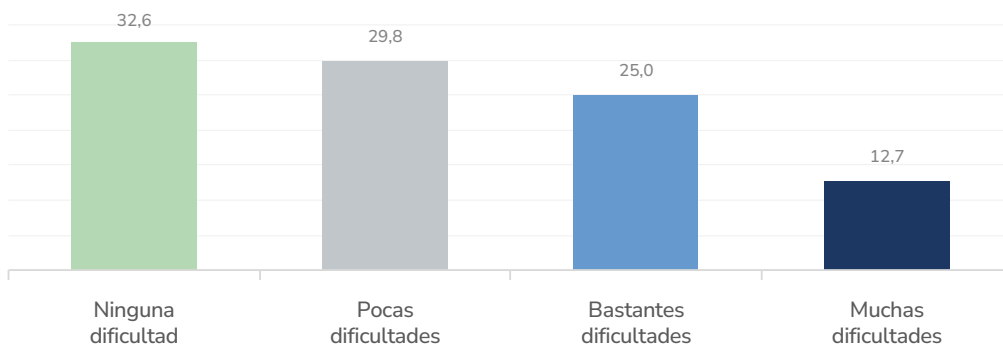
En términos generales, los estudios más recientes que contienen datos representativos de las condiciones laborales en el Tercer Sector apuntan hacia una divergencia significativa entre la calidad del empleo de las entidades grandes y pequeñas. Esto repercute en el aumento de entidades sin capacidad para contratar o con un volumen significativamente reducido de personas remuneradas. **De hecho, en 2018 aumentó el porcentaje de entidades sin personas contratadas (38,1%). Al tiempo, las entidades grandes han aumentado el número de contrataciones.** Esto puede explicarse en el sostenido crecimiento del sector y en la dificultad que presentan las entidades para financiar sus actividades. . Por lo tanto, es necesario abordar la fragilidad económica de las entidades pequeñas del Tercer Sector si se quiere fortalecer y mejorar las condiciones laborales en el sector.

PREVISIONES DE CONTRATACIÓN Y GESTIÓN DE VACANTES

En este apartado, se exploran los diferentes tipos de medidas de flexibilidad interna aplicadas por las organizaciones del Tercer Sector. El objetivo es comprender cómo el Tercer Sector ha abordado la necesidad de adaptación y flexibilidad internas en respuesta a circunstancias socioeconómicas externas. A este respecto, se observa que en el año 2023 no parece que la puesta en marcha de medidas de flexibilidad interna (ERE y ERTE) haya afectado de manera relevante al Tercer Sector en tanto que el 94,9% de las entidades no recurrió a ellas en ese año.

A pesar de no tener que recurrir a medidas de flexibilidad interna en 2023, un **67,4% de las entidades del Tercer Sector informan tener al menos alguna dificultad a la hora de contratar, frente a un 32,6% que asegura que no tiene dificultades**, tal como lo muestra el siguiente gráfico.

Gráfico 16 // Porcentaje de entidades según grado de dificultad para contratar. Año 2023.



Las entidades del Tercer Sector lidian con diversos factores que dificultan la realización de contrataciones. **Entre los obstáculos más frecuentes se informan, en primer lugar, la escasez de perfiles necesarios (69,9%);** es decir, la dificultad de encontrar perfiles profesionales que cuenten con las competencias necesarias para el puesto de trabajo ofertado. A esto se le suma la falta de financiación que sufre el sector, una problemática que ha determinado el crecimiento y el volumen del empleo en el Tercer Sector históricamente. En concreto, **el 48,2% de las entidades identifican en la falta de financiación una de las mayores dificultades a la hora de efectuar contrataciones.**

Si se mira más de cerca este dato, se observa que la falta de financiación es la mayor dificultad a la hora de contratar para las entidades que cuentan con un volumen presupuestario de entre 30 mil y 150 mil euros al año, mientras que las entidades de mayor tamaño señalan la escasez de perfiles necesarios como la dificultad más frecuente.

Tabla 21 // Porcentaje de entidades por dificultades percibidas por las entidades a la hora de efectuar contrataciones o cubrir vacantes, según volumen de ingresos. Año 2023.

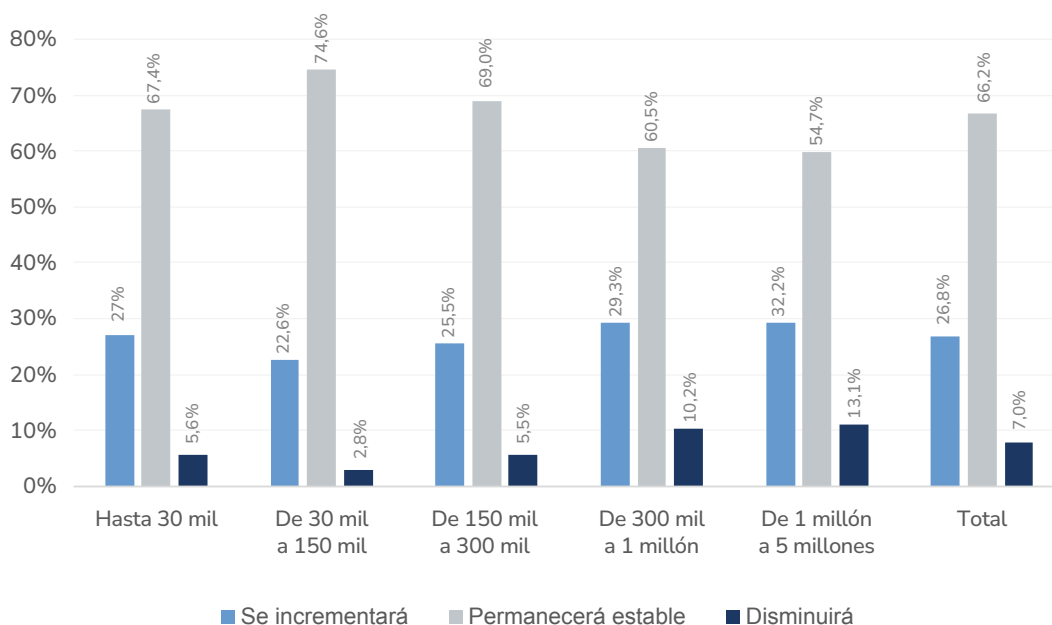
	Falta de financiación	Candidatos/as no aceptan condiciones de trabajo	Escasez de perfiles necesarios	Mala reputación del empleo en el Tercer Sector	NS/NR
Total	48,2	27,4	69,9	1,1	2,9
Hasta 30 mil	33,9	38,6	55,2	-	5,5
De 30 mil a 150 mil	68,4	19,7	62,2	-	-
De 150 mil a 300 mil	46,8	27,4	67,5	1,7	3,6
De 300 mil a 1 millón	40,4	23,3	76,4	1,2	0,01
Más de 1 millón	44,4	33,4	81,4	2,1	5,9

Un 27,4% de entidades señala que otra de las dificultades percibidas ha sido la no aceptación de las condiciones de trabajo por parte de las personas candidatas. Se trata de un dato muy indicativo de los retos que enfrenta el sector en cuanto a calidad del empleo, y que, como se puede ver a continuación refieren en mayor cantidad las más grandes y las más pequeñas.

En cuanto a la previsión de expansión y contracción de las plantillas, es mayoritario un clima de estabilidad, por un 66,2% de las entidades. Sin embargo, a pesar de las dificultades, para el 2024 el 26,8% de las entidades prevé un aumento de su plantilla. Sólo un 7% estiman que su personal disminuirá.

A medida que aumenta el tamaño, esta tendencia se reduce ligeramente. En concreto, de las entidades de 30 mil a 150 mil euros, que apenas reducirán su plantilla (2,8%), se pasa a casi el doble en el nivel de 150 mil a 300 mil (similar al de las más pequeñas, dato que contradice ligeramente la tendencia), y a un 10,2% de entidades de entre 300 mil y un millón de euros. Cifra que se acerca al porcentaje de entidades de volumen presupuestario de entre uno y cinco millones de euros que reducirán su tamaño (10,9%), hasta llegar a las entidades más grandes, donde una quinta parte prevé movimientos de reducción; aun así, la mayoría de estas prevé el incremento del personal: lo afirma el 42,4%, cifra 15 puntos superior a la de las más pequeñas.

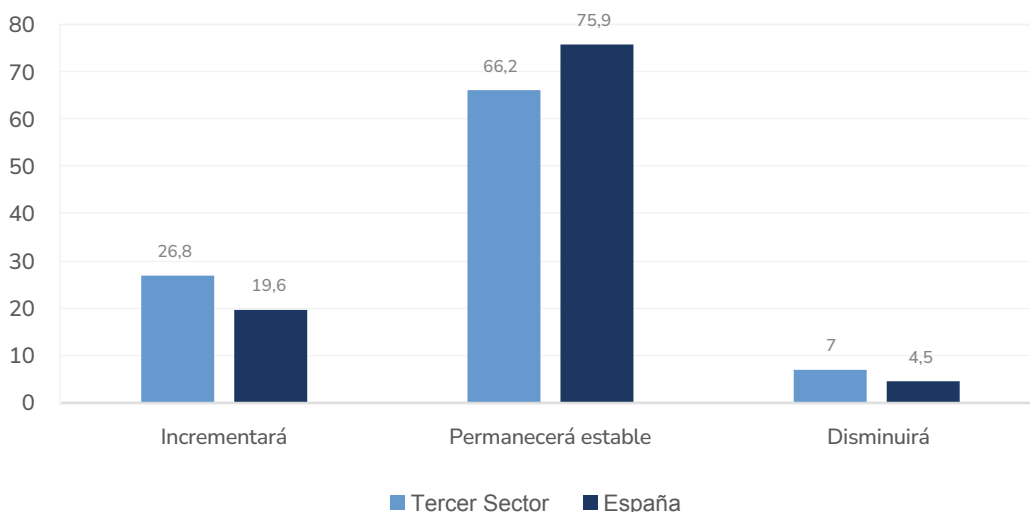
Gráfico 17 // Previsión sobre el número total de trabajadores de la empresa de aquí a un año.



Si se comparan estos datos a nivel de España y con el sector de referencia CNAE (EAL del Ministerio de trabajo y economía social- datos de 2022), tal como aparece en la siguiente tabla se observa que el empleo en el Tercer Sector se incrementará en un porcentaje mayor que para el resto de los sectores productivos a nivel nacional: un 24,9% en el Tercer Sector frente a un 19,6% de previsión nacional. La proporción se invierte en cuanto a la previsión de estabilidad del volumen de empleo y su disminución.

Por un lado, para el Tercer Sector el 61,4% de las entidades prevén que el empleo permanecerá estable, frente a un 75,9% a nivel nacional. Por otro, el 6,5% de las entidades prevén una disminución de sus plantillas, frente a un 4,5% a nivel nacional. Aun cuando los datos de contraste con los que se cuenta al cierre del presente estudio corresponden a los resultados de la Encuesta Anual Laboral del ministerio de Trabajo y Economía Social para 2022, lo cierto es que las previsiones de crecimiento han sido similares en los últimos años, por lo que, aunque no son perfectamente comparables las previsiones, este contraste arroja información significativa con respecto a la activación de la creación de empleo del Tercer Sector.

Gráfico 18 // Previsión de aumento de plantilla de cara al próximo año en España y en Tercer Sector. 2022 y 2023.



De entre las entidades que prevén el incremento de su plantilla para el próximo año, un 38,4% piensa en hacerlo en puestos dedicados a las actividades corporativas y de gestión, mientras que **un 88,4% asegura que aumentará en personal directamente relacionado con la misión de la entidad**; diferencia que, en el caso de las fundaciones de nivel 1, se atenúa ligeramente con un volumen de contratación en puestos corporativos ligeramente superior al del resto de entidades.

Tabla 22 // Porcentaje de entidades por grupos de personal en los que aumentará la plantilla dentro de un año, según tipo de entidad. Año 2023.

	Personal dedicado fundamentalmente a actividades corporativas y de gestión de la entidad	Personal dedicado fundamentalmente a las operaciones directamente relacionadas con la misión de la entidad
Total	38,4	88,4
Asociaciones N1	35,4	91,2
Fundaciones N1	48,2	78,7
Otras Nivel 1	-	100,0
Nivel 2 y 3	55,0	90,0

Entre las entidades del Tercer Sector que prevén el aumento de su plantilla en las actividades corporativas y de gestión de la entidad para 2024, **un 49% informan de un aumento considerable en perfiles técnicos superiores, y un 60% en personal técnico medio**, siendo estos los perfiles más demandados en el sector. En menor medida se prevé el aumento de plantilla para perfiles directivos y de gerencia (43% informan de un ligero aumento en el personal contratado en gerencia y dirección y un 12% bastante o mucho) y para perfiles auxiliares, cuyo incremento se prevé de bastante o mucho en un 26,7% y de poco en un 30,2%.

Tabla 23 // Porcentaje de entidades que prevén aumento de la plantilla para el próximo año en actividades corporativas y de gestión de la entidad según categorías profesionales.

Categoría profesional	Previsión de aumento			
	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Dirección y gerencia	46	43	10	2
Personal técnico superior	29	23	47	2
Personal técnico medio	16	24	48	12
Auxiliares	43,1	30,2	22,8	3,9

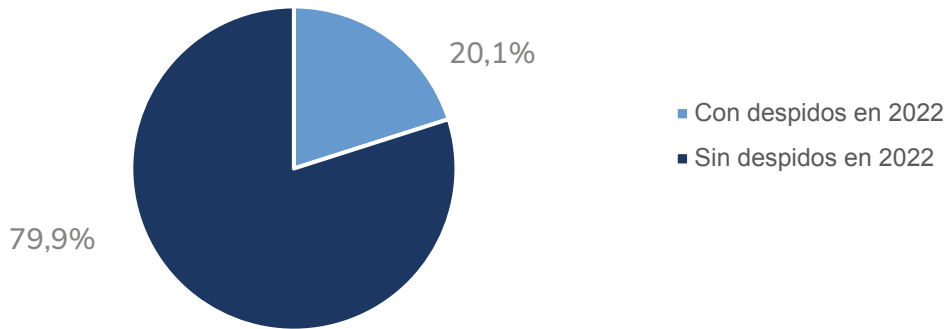
De entre las que prevén un aumento de plantilla dedicada a operaciones relacionadas con la misión de la entidad, un 51% prevé aumentos de bastante o mucho personal técnico superior, a lo que se suma un 32% de aumento ligero y refuerza su lugar como perfil más buscado, seguido por el de técnico medio, rango en el que se prevén bastantes o muchas contrataciones en un 41% de las entidades que aumentarán su personal.

Tabla 24 // Porcentaje de entidades que prevén un aumento para el próximo año de la plantilla dedicada fundamentalmente a las operaciones directamente relacionadas con la misión de la entidad, según categorías profesionales.

Categoría profesional	Previsión de aumento			
	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Dirección y gerencia	72	24	4	1
Personal técnico superior	17	32	40	11
Personal técnico medio	32	27	37	4
Auxiliares	43	30	23	4

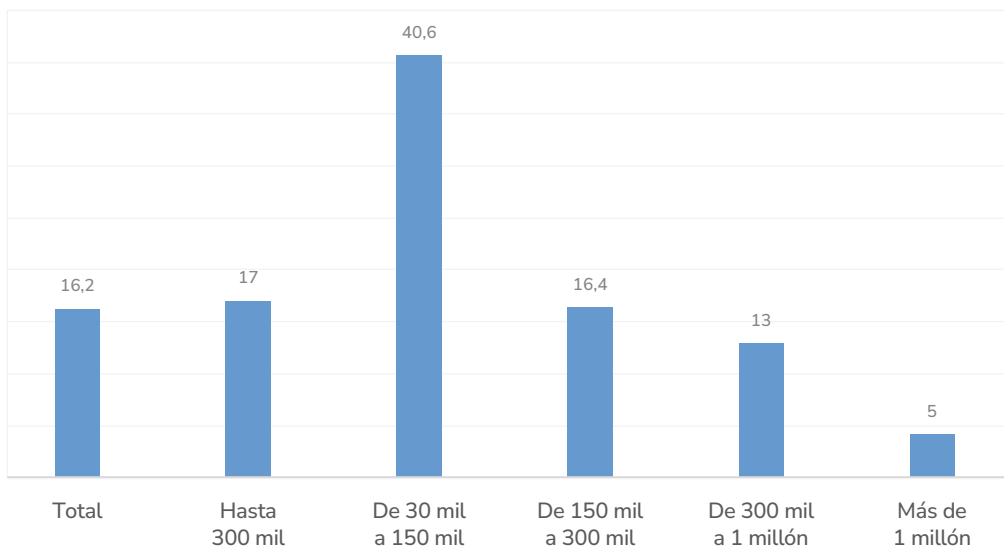
Finalmente, para entender el comportamiento de las previsiones puede ser de ayuda tener una aproximación a los datos de salidas involuntarias o despidos que presentó el sector en 2023. Al respecto se observa que, sin contemplar la finalización de contratos ni las bajas voluntarias de las personas empleadas, sólo el 20,1% de las entidades del Tercer Sector han tenido despidos o salidas involuntarias, tal como muestra el siguiente gráfico.

Gráfico 19 // Porcentaje de entidades según si han presentado despidos o salidas involuntarias en 2022.



Este dato puede indicar la existencia de desafíos en la gestión del personal y la necesidad de implementar medidas que promuevan la estabilidad laboral y la retención de talento en el Tercer Sector. En el porcentaje de despidos en relación con el volumen de facturación, se observa una polarización en el número de despidos en las entidades pequeñas y medianas, destacando particularmente la franja de 30 mil a 150 mil euros (40,64%). Las más grandes parecen tener mayor facilidad para evitar despidos, ubicándose bastante por debajo del 16,24% de la media.

Gráfico 20 // Porcentaje de despidos o salidas involuntarias de 2022 con respecto al total de la plantilla en 2023 según nivel de ingresos de la entidad. Año 2023.



La polarización en los despidos entre las entidades pequeñas y medianas, en comparación con las más grandes, destaca la importancia de abordar estos desafíos de manera diferenciada según el tamaño de la organización.

CONTRATACIÓN EN EL TERCER SECTOR EN RESUMEN

- ▶ A pesar del alto porcentaje de pequeñas entidades en el Tercer Sector, la mayoría de ellas cuentan con procedimientos de incorporación de nuevas contrataciones. El 52,1% de las entidades afirma contar con este tipo de procedimientos. Sin embargo, tan solo un 23,5% lo tiene formalizado o documentado.
- ▶ Precisamente el tamaño de las entidades hace que estas no cuenten en gran parte de los casos ni con procedimientos de ascenso vertical ni con procedimientos de movilidad horizontal. En ese sentido, el 64,4% de las entidades no cuenta con procedimientos de promoción vertical y un 61,6% afirma que no existen procedimientos de promoción horizontal. Pero son las entidades de menor tamaño las que enfrentan mayores dificultades para establecer estos procedimientos. De hecho, el 70,9% de las entidades con ingresos anuales de hasta 30 mil euros no cuentan con un procedimiento de promoción horizontal, y el 73,8% carece de procedimientos de promoción vertical. Los datos mejoran paulatinamente en la medida en que aumentan los ingresos y el número de personas contratadas.
- ▶ Las entidades del Tercer Sector con menor facturación y, se entiende de forma general, con menor personal laboral, presentan más dificultades a la hora de contratar de forma indefinida a personas trabajadoras que el resto. De acuerdo con lo declarado por las entidades, el 80% de los contratos del sector son indefinidos, mientras que en las entidades con menos de 30 mil euros anuales de ingresos tan solo el 60% son contratos indefinidos. Además, las entidades con menos ingresos son las que mayor porcentaje de personas trabajadoras becarias cuenta en su plantilla, 3,37% frente al 1,23% del total de entidades. En ese aspecto, las entidades con menos nivel de ingresos están haciendo un uso indebido de los contratos a becarios e incluso de los contratos temporales en comparación con el resto del sector.
- ▶ Desde el Tercer Sector se está haciendo un gran esfuerzo en líneas generales por reducir el porcentaje de contratos temporales, y es que, en comparación con el resto de España, la proporción de contratos temporales es menor en el Tercer Sector (8,66%) que en todo el país (17,3%).
- ▶ Teniendo en cuenta el género, las mujeres que trabajan en el Tercer Sector, que además representan la gran mayoría, se encuentran en una situación más precaria que los hombres. El 10,2% de las mujeres afirma tener contratos temporales frente al 5,8% de los hombres.
- ▶ A pesar de haber logrado reducir notablemente la temporalidad, hay una parte importante de las personas trabajadoras que afirma haber concatenado contratos temporales en los últimos 12 meses, el 14,1%. Si bien es cierto que el Tercer Sector ha conseguido resolver parte del problema de la temporalidad, el reto de la concatenación de diferentes contratos con la misma entidad es el próximo reto al que tienen que hacer frente las entidades para acabar con la temporalidad como forma de precariedad.
- ▶ A pesar de la alta cualificación de las personas trabajadoras que trabajan en el sector, las entidades afirman que una de las principales dificultades a la hora de contratar es la escasez de perfiles necesarios. Un 69,9% del total de entidades afirma que esta es una de las dificultades que registran. Junto con la falta de perfiles, la segunda dificultad más respondida ha sido la falta de financiación, un 48,2%.
- ▶ En cuanto a las previsiones de expansión, el clima general por parte de las entidades es de estabilidad. Un 66,2% de las entidades afirma que para 2024 la previsión es mantener la plantilla igual. Sin embargo, a pesar de las dificultades, para el 2024 el 26,8% de las entidades prevé un aumento de su plantilla. Sólo un 7% estiman que su personal disminuirá.

- ▶ En términos comparados con España, las entidades del Tercer Sector tienen mejores previsiones de expansión de plantilla, 26,8% que el total de empresas en España, 19,6%. Sin embargo, el Tercer Sector también registra una mayor proporción de entidades que prevén disminuir su plantilla, 7%, que, en España, 4,5%. De modo que se espera un mayor crecimiento en el Tercer Sector que en España, pero también hay una parte importante de entidades que prevén disminuir su plantilla.
- ▶ El aumento de plantilla se prevé principalmente en personal dedicado a operaciones relacionadas con la misión de la entidad. Un 88,4% de las entidades que afirman tener previsiones de expansión aseguran que el aumento vendrá sobre todo en puestos de personal relacionado con la misión de la entidad más concretamente de puestos de personal técnico medio, el 41% afirma una previsión de aumento de bastante o mucho y superior, el 51%. Los fondos públicos, tanto estatales como europeos, destinados a políticas sociales ejecutadas por entidades del Tercer Sector están contribuyendo a la expansión del sector y más concretamente del personal relacionado directamente con la ejecución de la misión y del propósito de la entidad.
- ▶ Teniendo en cuenta el año anterior a la encuesta, se confirma la buena tendencia del Tercer Sector en cuanto al tamaño de la plantilla, y es que el 79,9% no realizó ningún despido en 2022.

TIPO DE JORNADA Y DEDICACIÓN HORARIA

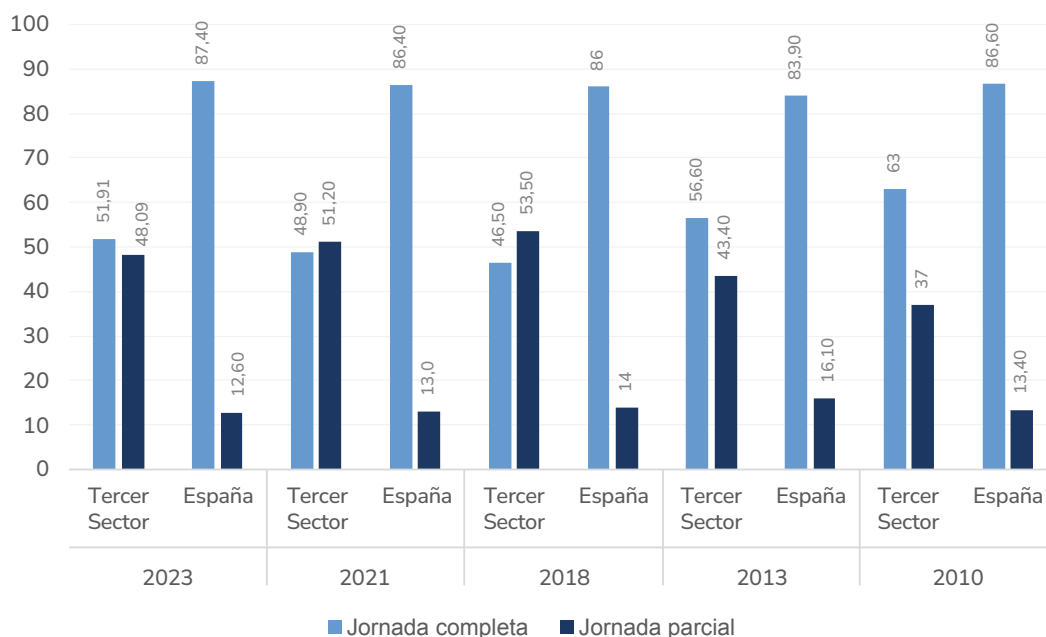
A menudo se determina la baja dedicación horaria y la parcialidad como indicadores de precariedad laboral, dado que dificultan que un puesto de trabajo dote de la remuneración suficiente para las necesidades cotidianas. Con más razón aun cuando esta es involuntaria.

Desde esta óptica, el empleo en el Tercer Sector presenta una situación de precariedad significativamente superior respecto de otros sectores productivos. Según POAS (2020), a 2018 en el Tercer Sector en España las personas trabajadoras solían estar mayoritariamente contratadas a jornada parcial (53,5%), frente al 46,5% de personal contratado a jornada completa, fruto de una tendencia a la parcialización iniciada en el año 2010. Algo muy lejano a la tendencia nacional, que se ha mantenido superior al 80% en los últimos 13 años.

En 2021, esta lógica de menos contratos a jornada completa y más a jornada parcial se mantuvo, pero ofrece un tímido dato de reducción de la jornada parcial (51,1%), aunque muy lejos todavía de la nacional (13,6%). Para 2023 esta leve tendencia se mantiene y la jornada laboral completa sigue en un ligero crecimiento, **ubicándose por primera vez en años como el tipo de jornada mayoritaria: el 51,91% de las personas trabajadoras del sector se encuentran contratadas a jornada completa.**

Aunque la diferencia con el total nacional todavía es grande, resulta indispensable enmarcar el comportamiento de la tasa de parcialidad en el Tercer Sector en un paisaje generalizado de limitación de recursos financieros con los que las entidades del sector ejecutan sus actividades, como veremos más adelante.

Gráfico 21 // Porcentaje por tipo de jornada laboral de las personas remuneradas en las entidades del Tercer Sector y para el conjunto de las personas ocupadas de España. Años 2021, 2018, 2013 y 2010.



Fuente: POAS, 2023

Aun así, como se observa en el gráfico anterior, a nivel nacional, el 87,4% de las personas ocupadas cuentan con un contrato a tiempo completo, pero para el Tercer Sector este porcentaje disminuye considerablemente, presentando un 51,91% de contratos a tiempo completo sobre el total de personas empleadas. **Pese al crecimiento de las contrataciones a jornada completa, sigue entonces existiendo una sobrerrepresentación de contratos a tiempo parcial en el Tercer Sector (48,1%)** frente al comportamiento de este tipo de contratos entre la población ocupada de España (13,3%).

Tomando el dato más actualizado, el de la encuesta propia realizada a entidades, toda esta información puede matizarse si se tiene en cuenta que la tasa global de parcialidad en el sector está determinada por la situación de las asociaciones de nivel 1, en las que los contratos a jornada parcial representan el 56,88%; el único tipo de entidades donde la parcial no solo se ubica por encima de la media, sino que es la forma de jornada mayoritaria.

Tabla 25 // Distribución porcentual de la jornada laboral según tipo de entidad. Año 2023.

Tipo de entidad	Tiempo parcial	Tiempo completo
Asociaciones N1	56,88	43,12
Fundaciones N1	31,58	68,42
Otras Nivel 1	31,45	68,55
Nivel 2 y 3	42,87	57,13

Del mismo modo es necesario continuar con la matización reconociendo las particularidades que caracterizan las actividades del sector, entre las que se encuentra el hecho de que la mayoría de los servicios ofrecidos desde el Tercer Sector implican sólo algunas horas del día. Esta situación, por supuesto, repercute en incertidumbre e inseguridad relativa en las personas trabajadoras.

De acuerdo con datos del informe “El Tercer sector de Acción Social en España 2019. Nuevos horizontes para un nuevo contexto sociopolítico” (POAS, 2020), el constante aumento de la tasa parcialidad ha repercutido en la disminución en los años de referencia del número de horas de trabajo. A este respecto, el Barómetro del Tercer Sector (POAS, 2023), asegura que los contratos de menos de 20 horas en el sector han aumentado en 7,3 puntos porcentuales, pasando del 19,4% en 2010 al 26,7% en 2021. Sin embargo, es necesario señalar que los contratos de más de 20 horas también han sufrido un aumento de 6,9 puntos porcentuales, pasando de 17,6% en 2010 al 24,5% en 2021.

La encuesta a personas trabajadoras permite un acercamiento más pormenorizado de la situación de la jornada laboral en el sector. Así, por ejemplo, se observa que el porcentaje de personas trabajadoras del sector que cuentan con contratos de jornada parcial voluntaria es menor que el de aquellas que preferirían tener una jornada completa. Esto podría llevar a la conclusión de que las jornadas parciales en el Tercer Sector son de carácter mayoritariamente involuntario.

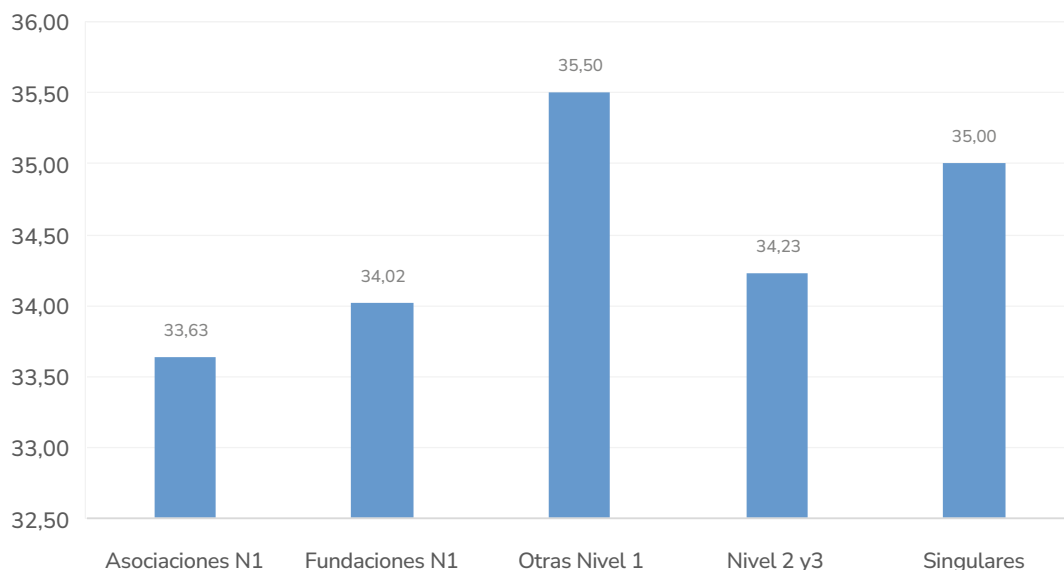
Tabla 26 // Tipo de jornada laboral parcial, según si es voluntaria o involuntaria y según sexo. Año 2023. Porcentajes.

Tercer Sector		
Género	Jornada parcial involuntaria	Jornada parcial voluntaria
Total	56,8	43,2
Hombre	67,9	32,1
Mujer	54,3	45,7

Este dato resulta muy relevante para la medición de la calidad del empleo: **implica que hay un 56,8% de personas con jornada parcial (que suponen en torno a un 10% del total del personal del sector) que desearían que su trabajo ocupara el total de la jornada (con su correspondiente remuneración)** y que, sin embargo, su puesto no puede satisfacerles esa necesidad. Esta involuntariedad es una problemática que afecta más a los hombres que tienen jornada parcial (un 67,9%) que a las mujeres (un 54%), dato que, además de ser superior a la mitad en ambos casos, invita a preguntarse por los motivos de que haya más mujeres que voluntariamente escojan la jornada parcial, con el perjuicio económico que ello implica.

Siguiendo con el análisis de la jornada laboral un dato relevante a considerar es el número de horas trabajadas. Con relación a este indicador, **el promedio de horas semanales laborales que tienen pactadas las entidades del Tercer Sector por persona trabajadora a tiempo parcial es de 22,18 horas, y el promedio a tiempo completo es de 37,75**. Si pensamos en la reducción de jornada durante el verano, las entidades que ofrecen jornada reducida a su personal a tiempo completo lo hacen durante un promedio de 9,46 semanas, suponiendo 34,13 horas semanales pactadas.

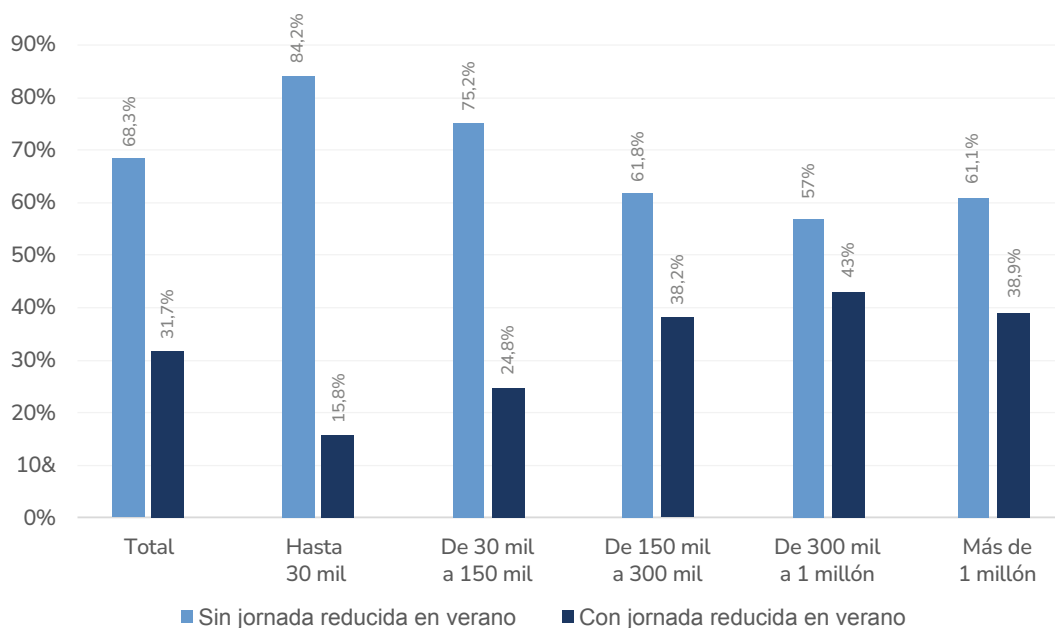
Gráfico 22 // Promedio de horas semanales en jornada reducida los meses de verano para personas en tiempo completo, según tipo de entidad.



El 68,3% de las entidades del Tercer Sector no tienen, sin embargo, una jornada reducida durante los meses de verano para las personas que trabajan a tiempo completo, algo que supone una reivindicación habitual por parte del personal trabajador de cara a la conciliación y al buen desempeño laboral durante los meses estivales.

A este respecto, en el gráfico 23 se puede observar la tendencia al incremento de la aplicación de la jornada reducida en verano a medida que aumenta el tamaño de la entidad, pasando de un 15,8% en las que facturan menos de 30 mil euros anuales a un 38,9%, más de 1 de cada 3, las que facturan más de 1 millón.

Gráfico 23 // Porcentaje de entidades que aplican jornada reducida los meses de verano para personas en tiempo completo, según tipo de entidad.



Las personas empleadas a jornada completa, según la encuesta a personas trabajadoras, trabajan un promedio de 35,3 horas a la semana, una hora menos que en la media nacional de 36,4, sin contar las horas extra. Si nos detenemos en el dato de estas últimas, se dibuja un problema en el sector en relación con las horas realizadas fuera de la jornada laboral. A diferencia de la tendencia en el conjunto del país, un 60,5% de las personas trabajadoras del Tercer Sector que respondieron a la encuesta aplicada en este estudio informan haber realizado horas extra, pagadas o no, en el último mes de trabajo, frente al 4,23% que refleja la EPA (3T 2023).

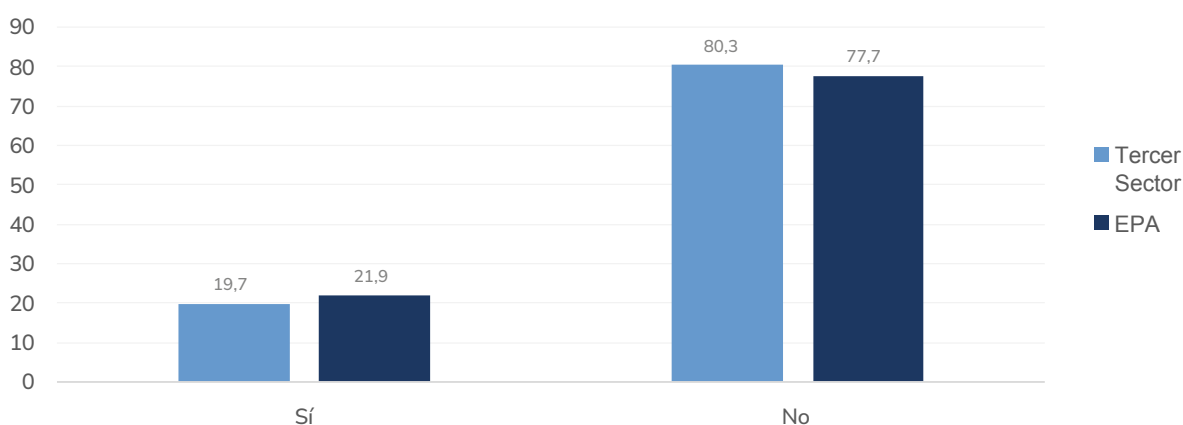
Aunque un número determinado de horas extra puede estar relacionado con las necesidades particulares del Tercer Sector, la situación adopta una carga preocupante cuando se observa que el promedio de aquellas no pagadas y no compensadas triplica la media de horas extra pagadas, tal como lo muestra la siguiente tabla. Las cifras en el conjunto de España muestran una relativa similitud.

Tabla 27 // Realización de trabajo como horas extra y promedio de horas extra pagadas y no pagadas. Años 2023 y EPA 3T 2023.

Realización de trabajo como horas extra	Sí	No	NS/NR	Promedio de horas extra pagadas	Promedio de horas extra no pagadas	Base (n)
Tercer Sector	60,5%	39,2%	0,3%	1,599 horas	3,98 horas	2.099
España	4,23%	95,75%	0,0%	8,38 horas	8,72 horas	43.295

La naturaleza de la jornada laboral es otro factor que influye en su calidad. En este sentido, la implementación de un sistema de turnos en el lugar de trabajo puede generar insatisfacción laboral (Sánchez-Sellero, 2021). Sin embargo, es alentador observar que el sector en el que se utiliza el sistema de turnos se sitúa más de dos puntos por debajo de la media de todos los sectores en España.

Gráfico 24 // Porcentaje de personas trabajadoras con sistema de turnos. Año 2023 y EPA (3T 2023).



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta y EPA (3T 2023).

El trabajo por turnos responde a las necesidades organizativas de las entidades, por lo que este dato puede ser considerado un buen comportamiento del sector, en la medida en que sugiere un esfuerzo mayor que otros sectores productivos para implementar medidas efectivas para gestionar los turnos. Sin embargo, es importante seguir analizando y mejorando continuamente el sistema de turnos para garantizar que se sigan cumpliendo altos estándares de calidad laboral en el sector.

JORNADA LABORAL EN EL TERCER SECTOR EN RESUMEN

- ▶ El promedio de horas laborales semanales del Tercer Sector es inferior al máximo permitido en España, 37,75 horas. Sin embargo, la mayoría de las entidades no tienen una jornada reducida durante los meses de verano para las personas que trabajan a tiempo completo, que ayuda enormemente en la conciliación durante estos meses estivales. El 68,3% de las entidades afirma no aplicar la jornada reducida durante estos meses. Principalmente son las entidades con menos ingresos las que no disponen de jornada reducida en veranos, mientras que las que más ingresos tienen afirman sí tener este tipo de jornada. El 84,2% de las entidades de menos de 30 mil euros de ingresos anuales afirma no tener jornada reducida frente al 38,9% de entidades con más de 1 millón de ingresos anuales que sí disponen de ella.
- ▶ Aunque un número determinado de horas extra puede estar relacionado con las necesidades particulares del Tercer Sector, la situación adopta una carga negativa cuando se observa que el promedio de aquellas no pagadas, 3,98 horas, triplica la media de horas extra pagadas 1,5 horas. Sin embargo, este promedio de horas extra es mucho menor que el que se da en España, 8,38 horas extra pagadas y 8,72 horas extra no pagadas. Además, resulta igual de preocupante que el 60,5% de personas trabajadoras afirma haber realizado horas extra en el Tercer Sector frente al 4,23% de personas trabajadoras en España. En ese sentido, el Tercer Sector es un sector que exige a gran parte de las personas trabajadoras una dedicación adicional a lo acordado en los contratos, que no excede más de 4 horas semanales, por debajo de la media nacional.
- ▶ El Tercer Sector es un sector con una gran paridad entre contratos a jornada completa y contratos a jornada parcial. En 2023 registra comparado con España una alta parcialidad en las jornadas, con un 48,1% de contratos a jornada parcial frente a un 12,6% en España. Esta parcialidad ha sido históricamente característica en el Tercer Sector comparado con España. Más concretamente son las entidades con ingresos medios, de entre 30 mil y 150 mil euros anuales las que cuentan con mayor proporción de personas trabajadoras con este tipo de contratos, un 53,3%. Teniendo en cuenta que la mayoría de los servicios ofrecidos por el Tercer Sector implican sólo algunas horas al día, se entiende esta alta tasa de parcialidad en el sector. Sin embargo, esto repercute en la incertidumbre y la inseguridad de las personas trabajadoras.

SALARIO Y COSTE LABORAL

En este capítulo del informe sobre salario y calidad del empleo en el Tercer Sector, se abordarán de manera detallada las medidas y políticas salariales implementadas en estas organizaciones, así como la distribución del salario y la brecha salarial de género. La remuneración y las políticas salariales desempeñan un papel fundamental en la calidad del empleo, ya que no solo afectan a la satisfacción y motivación de los empleados, sino también a la equidad y justicia en el lugar de trabajo.

Por lo tanto, es crucial analizar y comprender cómo se estructuran los salarios en el Tercer Sector y qué medidas se han implementado para garantizar una remuneración justa y equitativa. Además, se examinará en detalle la distribución del salario dentro de estas organizaciones, con el objetivo de identificar posibles desigualdades y disparidades salariales.

MEDIDAS Y POLÍTICAS SALARIALES

Las políticas salariales pueden ser entendidas como el conjunto de directrices, normas y criterios que la entidad establece para determinar y regular las compensaciones económicas de las personas empleadas.

Como medidas organizacionales oficiales, estas políticas son fundamentales para garantizar una distribución equitativa y justa de los salarios. La implementación de una política salarial eficiente en el Tercer Sector implica considerar diversos aspectos, como la equidad salarial en función de los puestos y responsabilidades, los procedimientos para otorgar aumentos, las fechas de pago, y la remuneración acorde a la experiencia y conocimientos del personal trabajador. Además, estas políticas pueden incluir beneficios adicionales, como bonos, descuentos en productos o servicios, formación gratuita y habilidades laborales.

En este sentido, el Tercer Sector reconoce diversos factores de relevancia a la hora de fijar los salarios. La adecuación de los salarios en las entidades al convenio colectivo, que es reconocido como un factor bastante o muy relevante por un 93,6% de entidades, es un dato positivo. Sin embargo, conviene no perder de vista las disputas acerca de su cuantía que existen por parte de las personas trabajadoras y las agrupaciones sindicales del sector, que lo ubican como un punto de partida de mínimos.

Tabla 28 // Porcentaje de entidades por factores de relevancia a la hora de establecer el salario del personal trabajador.

	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Lo establecido en el convenio colectivo por el que se rige la entidad	2,5	4,0	13,6	80,0
El salario de personas trabajadoras similares en la entidad	31,1	9,4	20,2	39,3
El salario de personas trabajadoras similares en otras entidades	54,0	19,6	13,5	13,0
La disponibilidad de personas trabajadoras similares en el mercado de trabajo	57,3	17,1	13,1	12,5
Lo establecido en las tablas salariales de la administración pública financiadora	45,4	12,2	17,2	25,3

Respecto a la forma como en el Tercer Sector se determina el aumento de salarios para su personal trabajador, se observa un comportamiento mucho más esperanzador. La mayoría de las entidades cuentan con un procedimiento formal o informal (55,9%) para determinar el aumento de los salarios para su personal empleado. Sin embargo, todavía es demasiado alto el porcentaje de entidades que no cuentan con este procedimiento (44,1%) y muy bajo el de entidades que lo tienen formalizado (26,7%).

DISTRIBUCIÓN DEL SALARIO EN EL TERCER SECTOR

El salario del personal trabajador es una de las variables que influyen de manera significativa en la satisfacción con el empleo y en la percepción de su calidad. Una mirada detenida al comportamiento del salario en el Tercer Sector en España permite observar no sólo los promedios y medianas de salario bruto anual según tipo de contrato, sino también por categoría profesional o puesto de trabajo y por género.

Como punto de partida, cabe destacar que **la mediana del salario anual bruto se ubica en los 22.700€ y la media en 23.582€**. En mayor detalle, la encuesta a entidades permitió establecer la horquilla salarial promedio según las categorías profesionales o puestos de trabajo. De esta manera, se observa que el salario anual promedio mínimo para el personal de dirección general en el sector es de 29.964,63€ con una oscilación hacia arriba de 4.832,48 euros anuales.

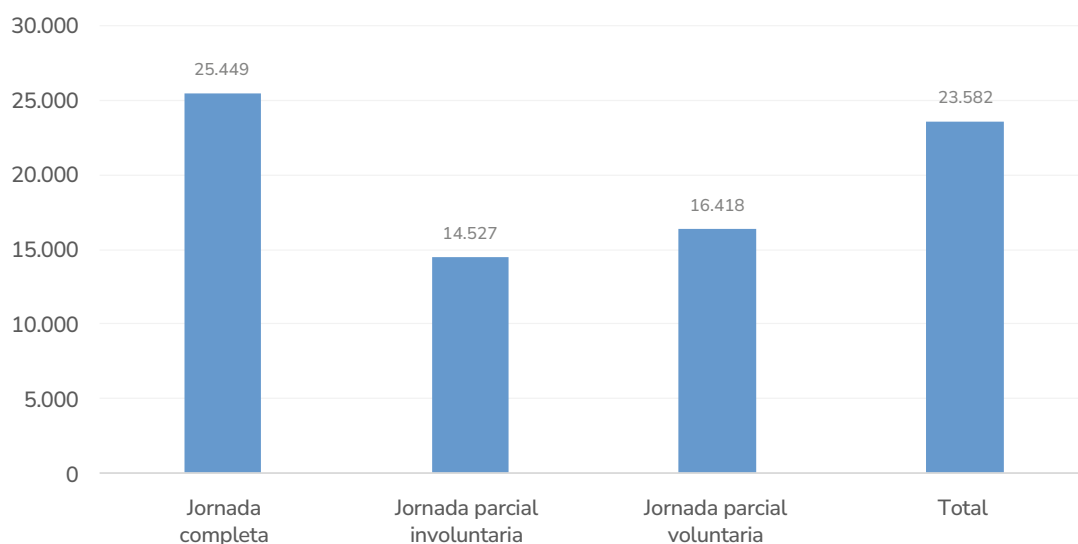
Tabla 29 // Rangos de salario anual por categorías.

Tipo de personal	Cantidad mínima	Cantidad máxima
Personal de dirección general	29.964,63€	34.797,11€
Personal de dirección de área o departamento	26.262,23€	30.022,38€
Personal técnico superior	22.781,27€	25.430,45€
Personal técnico medio	20.713,21€	21.942,53€
Auxiliares	19.362,13€	19.656,51€
Personal con contrato en prácticas	7.361,78€	8.651,71€

Los salarios más bajos del sector son los del personal con contratos de prácticas. Por su parte, **la diferencia entre el salario anual máximo del personal técnico medio y el salario anual mínimo del personal técnico superior es solo de 838.74€**, mientras que la diferencia entre el salario anual máximo de auxiliares y el salario anual mínimo de personal técnico medio es de 1056.7€.

Si atendemos a los promedios, un dato interesante es la diferencia en el salario para personas empleadas con jornada parcial voluntaria e involuntaria, que presenta una brecha de 1891€ anuales menos para la jornada parcial involuntaria, de acuerdo con la encuesta a personas trabajadoras. De nuevo, se pone de relevancia lo perjudicial de esta condición cuando no es deseada: ya que no solo se trata de una situación determinante en el ámbito de trabajo que no es deseada, sino que además implica penalización en la retribución.

Gráfico 25 // Media salario bruto anual en euros para trabajadores del Tercer Sector, según tipo de jornada. Año 2023.



Más allá del dato económico, la encuesta a personas trabajadoras permite también dimensionar la satisfacción con el salario, algo profundamente relevante porque se trata de un indicador fundamental para medir la percepción de la calidad del empleo. Si nos fijamos en el grado de satisfacción con el salario en función del esfuerzo y logros, **nos encontramos en el sector con unas cifras de insatisfacción salarial (parcialmente en desacuerdo y totalmente en desacuerdo) de 57,8%**, muy por encima de las cifras del conjunto del país (38,0%), que ya de por sí presentan unas diferencias considerables con las europeas (32,2%).

Tabla 30 // Porcentaje de personas por grado de acuerdo con la afirmación "Teniendo en cuenta todos mis esfuerzos y logros en el trabajo, creo que mi sueldo es apropiado". Año 2023.

	Tercer Sector	ESP	EU
Totalmente de acuerdo	12,2	26,6	23,3
Parcialmente de acuerdo	19	26,5	34,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	8,9	9,9
Parcialmente en desacuerdo	26,6	16,7	18,6
Totalmente en desacuerdo	31,2	21,3	13,6

Los datos anteriores permiten concluir que en el Tercer Sector existe una considerable brecha entre las expectativas salariales de las personas trabajadoras y los salarios efectivos que les son asignados. Para abordar este específico ámbito de insatisfacción, es necesario fomentar políticas de mejora salarial paulatina generalizada en el sector que ofrezca a las personas trabajadoras mayor confianza y seguridad. Para lo cual, es necesario, primero, establecer nuevas formas de financiación de las entidades para que puedan cubrir los costes de su actividad.

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EL TERCER SECTOR

La brecha salarial constituye el principal motivo de inequidad e ineficiencia en el desarrollo profesional de las mujeres, poniendo en peligro la principal herramienta para una vida digna.

La normativa vigente para la Unión Europea prohíbe la discriminación retributiva por razones de género y exige a los estados miembro adoptar medidas que garanticen la igualdad de salarios entre hombres y mujeres.

Las brechas de género en la fuerza laboral van más allá de las diferencias en el salario -aunque lo afectan de manera directa- abarcando factores como las posibilidades de negociación sobre el desarrollo de las tareas y la dinámica de trabajo, la promoción laboral o el tipo de actividades que las mujeres realizan. Este tipo de brechas se reproducen no solo en función de las características internas a las organizaciones (políticas de contratación), sino que también se deben factores externos a estas como el hecho de que cada vez más mujeres participan del mercado laboral en paralelo a la realización de trabajos de cuidados, pero las expectativas sociales y el contexto legal de generación de los empleos siguen reproduciendo roles de género tradicionales. Todo esto, tiene un impacto directo en las elecciones formativas y las carreras escogidas por las mujeres (Work Economic Forum, 2022).

La forma más sencilla de comprender la demanda por la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres es la afirmación "a igual puesto de trabajo, igual salario". Atendiendo a esta visión reduccionista de la brecha, se observaría un comportamiento menos discriminatorio a nivel salarial. Sin embargo, el análisis de la brecha salarial va mucho más allá de la diferencia resultante entre el salario promedio de hombres y el salario promedio de las mujeres en el Tercer Sector que ocupan las mismas categorías salariales. Para que este tipo de aproximación rinda frutos rigurosos, es indispensable incluir variables como la jornada laboral, el tipo de contratación y el género de la jefatura.

Si se observan las medias salariales generales por género que informan las personas trabajadoras del Tercer Sector que participaron en la encuesta por bola de nieve se tiene que **las mujeres trabajadoras del Tercer Sector informan ganar, en promedio, 2.518€ menos que los hombres. En un sector profundamente feminizado, este dato global resulta preocupante.**

Tabla 31 // Salario anual promedio por género. Año 2023.

	Media
Hombre	25.496 €
Mujer	22.978 €
Total	23.582 €

Lo que esta cifra general refleja es una “segregación vertical” en la que una amplia mayoría de mujeres trabajadoras se concentran en puestos de menor nivel, mientras los hombres están en posiciones de nivel superior, aunque sean menos. Por lo anterior, se hace necesario tener una visión integral del comportamiento de la brecha salarial para el Tercer Sector en España,

país que recientemente adoptó -a través del Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres- el reto de la transparencia salarial para las empresas en cualquier sector y de cualquier tamaño.

En España existen altas tasas de temporalidad y parcialidad entre las personas ocupadas, sin embargo, a nivel nacional, el empleo temporal y a tiempo parcial, afecta mayoritariamente a las mujeres. En el caso del Tercer Sector, esta tendencia se repite: se observa casi el doble de porcentaje de mujeres con contrato temporal que de hombres (un 10,20% frente a un 5,8% de hombres).

La proporción de contratos indefinidos es también menor en mujeres (86,6%) que en hombres (90,8%), lo cual tiene implicaciones salariales. La distribución por género del tipo de contrato en el Tercer Sector simplemente reproduce la brecha a nivel nacional (un porcentaje menor de mujeres cuentan con contratos indefinidos). Sin embargo, **el porcentaje de mujeres con contratos indefinidos en el Tercer Sector es mucho mayor que el dato de todo el país, alcanzando –y superando- el dato europeo (82,50S%), según Eurofound (2021).**

Aun así, la mayor presencia de contratos temporales y la menor proporción de contratos indefinidos permanentes en mujeres pueden contribuir a una mayor inestabilidad laboral y a una menor seguridad económica. Además, reproduce los roles de género tradicionales a partir de los cuales los hombres tienen mayor presencia en el ámbito público y las mujeres se retiran a los trabajos de cuidados.

Teniendo en cuenta las diferencias contractuales es como debe analizarse la brecha salarial en primer lugar. De esta forma se observa que **las mujeres tienen contratos indefinidos menos frecuentemente que los hombres en el Tercer Sector y, en promedio, estas informan recibir 2.475 euros anuales menos que estos últimos.** Esto supone una brecha salarial de género del -10%. Por otro lado, **y siendo la tasa de temporalidad mayor en las mujeres que en los hombres, las primeras informan recibir en promedio 1.099€ menos que los últimos,** suponiendo esto una brecha de -5%.

Tabla 32 // Promedio salarial por género, según tipo de contratación.

Tipo de contratación	Hombre	Mujer	Brecha absoluta	Brecha relativa
Indefinida permanente	26.003 €	23.528 €	-2.475 €	-10%
Indefinida discontinua	17.499 €	17.401 €	-99 €	-1%
Temporal	20.376 €	19.277 €	-1.099 €	-5%

Si se observa este mismo dato distribuido por el tipo de jornada laboral de hombres y mujeres, se tiene que la brecha salarial aumenta. Así, por ejemplo, las mujeres que trabajan en una jornada completa informan ganar, en promedio, 1.905€ menos que sus compañeros hombres, suponiendo esto una brecha de -7%.

Tabla 33 // Promedio salarial por género, según tipo de jornada laboral. Año 2023.

Tipo de contratación	Hombre	Mujer	Brecha absoluta	Brecha relativa
Jornada completa	26.898€	24.993€	-1.905€	-7%

Los datos sobre brecha salarial de género en el Tercer Sector que informan las personas trabajadoras que participaron de la encuesta por bola de nieve reflejan una desigualdad en la remuneración entre hombres y mujeres. Esta disparidad afecta negativamente a la autonomía económica de las mujeres y perpetúa estereotipos de género que limitan su desarrollo y crecimiento profesional. Es por eso por lo que **uno de los principales retos a la hora de mejorar la calidad del empleo en el Tercer Sector es claramente implementar políticas y medidas que promuevan la igualdad salarial y la transparencia en los procesos de remuneración**. Esto incluye establecer sistemas de evaluación y promoción basados en mérito y competencia, garantizar la igualdad de acceso a puestos de liderazgo y fomentar la conciliación laboral y familiar. Además, es fundamental promover la igualdad de oportunidades en la formación y capacitación laboral, así como en la toma de decisiones dentro de las organizaciones.

SALARIOS EN EL TERCER SECTOR EN RESUMEN

Atendiendo a la manera en la que el Tercer Sector determina el aumento salarial en las personas trabajadoras se aprecia que la mayoría afirma tener un procedimiento para ello el 55,9%. Sin embargo, todavía es demasiado alto el porcentaje de entidades que no cuentan con este procedimiento (44,1%) y muy bajo el de entidades que lo tienen formalizado (26,7%). Esto puede provocar un desajuste en los salarios que reciben las personas trabajadoras.

A pesar de la alta cualificación, el salario bruto anual para las personas trabajadoras en el Tercer Sector está por debajo de las personas trabajadoras en España. En el sector es evidente que hay un desajuste entre la formación alcanzada e incluso la antigüedad en el puesto de trabajo con la remuneración. Mientras que la media salarial anual bruta en el Tercer Sector es de 23.582€ en 2023, en España este valor asciende en 2022 a 25.353€. Si bien es cierto que el Tercer Sector tiene un componente social que no se comparte en otros puestos de trabajo, ello no debe ser excusa para que se ofrezcan salarios acordes a las especificidades de los puestos de trabajo y sus requerimientos.

Aunque las mujeres representan la gran mayoría de las personas trabajadoras del Tercer Sector, son las que de media menos cobran. De esta forma se observa que:

▶ Las mujeres tienen contratos indefinidos menos frecuentemente que los hombres en el Tercer Sector y, en promedio, informan recibir 2.475 euros anuales menos que estos últimos. Esto supone una brecha salarial de género del -10%. Por otro lado, y siendo la tasa de temporalidad mayor en las mujeres que en los hombres, las primeras informan ganar en promedio 1.099€ menos que los últimos, suponiendo esto una brecha de -5%.

▶ Las mujeres que trabajan en una jornada completa informan ganar en promedio 1.905€ menos que sus compañeros hombres, suponiendo esto una brecha de -7%.

Los bajos salarios anuales del Tercer Sector en comparación con el de España hace que más de la mitad de las personas trabajadoras sientan estar totalmente en desacuerdo o parcialmente en desacuerdo con la relación entre esfuerzos y logros con el sueldo. En ese sentido, las personas trabajadoras del Tercer Sector sienten que hay un desajuste mucho mayor que el registrado en España, y aún mayor que en la Unión Europea entre los esfuerzos y el salario. El porcentaje de personas trabajadoras que afirman sentirse totalmente en desacuerdo o parcialmente en desacuerdo en el Tercer Sector es del 57,8% frente al 38,0% de España y al 32,2% de la UE.

CONDICIONES EN LAS RELACIONES LABORALES

En este capítulo se analizan las condiciones de las relaciones laborales en el Tercer Sector. En concreto, en primer lugar, se presenta la valoración de la normativa que afecta el trabajo por parte de las entidades que cuentan con personal remunerado. Además, se estudia el comportamiento del Tercer Sector en cuanto a la disponibilidad y reconocimiento de los derechos sindicales y de representación de las personas trabajadoras. En tercer lugar, se examina los datos de formación del Tercer Sector, así como las medidas implementadas por las entidades y el acceso a los contenidos formativos por parte del personal trabajador. Finalmente, este capítulo se cierra con los datos sobre conciliación entre trabajo y vida privada tanto en clave de políticas desarrolladas a tal efecto por las organizaciones, como de las percepciones de las personas trabajadoras en materia de armonización entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal.

REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL TERCER SECTOR

Las entidades del Tercer Sector en España participan de la elaboración de la normativa que les afecta. Así, desde el 2015 se cuenta con la Ley 43 del 10 de octubre y el Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social. En primer lugar, la Ley 43/2015 constituye el principal marco regulatorio estatal que ampara a las entidades del Tercer Sector. Su objeto es fortalecer el rol del Tercer Sector “como interlocutor ante la Administración Pública General del Estado para el diseño, aplicación y seguimiento de las políticas públicas en el ámbito social, con el fin de asegurar un desarrollo armónico de las políticas sociales, una identificación correcta de las necesidades de los grupos afectados y un óptimo aprovechamiento de los recursos” (Preámbulo Ley 43/2015). Con esto, se garantiza la participación de las entidades del Tercer Sector bajo el principio de diálogo civil. Sin embargo, su alcance es limitado por la falta de desarrollo de esta.

Además, para el Tercer Sector en España, uno de los principales convenios colectivos con el que se regulan las relaciones laborales del sector es el vigente Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024, publicado y registrado a través de la Resolución del 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo. Se trata de un documento de aplicación solo para las entidades cuyo ámbito funcional queda encuadrado en lo previsto en el artículo 7º del convenio. Según dicho artículo el ámbito de aplicación del convenio colectivo es para “todas aquellas empresas, asociaciones, fundaciones, centros, entidades u organizaciones similares (...) cuya actividad principal sea la realización de actividades de acción e intervención social, cuya naturaleza jurídica no sea de derecho público, o cuyo accionista único o principal no sea una administración pública”

Según el artículo 7 “Por acción e intervención social, se entienden las actividades o acciones, que se realizan de manera formal y organizada, que responden a necesidades sociales y ofrecen atención a personas que se encuentran en especial situación de vulnerabilidad social, cuyo propósito puede ser tanto detectar, prevenir, paliar, superar o corregir procesos de exclusión social, como promover procesos de inclusión y/o participación social.” Por lo tanto, según el convenio “serán afectadas por este Convenio los ámbitos de la acción social, así como el sociolaboral o el sociosanitario, pasando por lo sociocultural y lo socioeducativo. Este ámbito funcional se concreta en el Catálogo de Referencia de Servicios Sociales recogido en la Resolución de 23 de abril de 2013 de la Secretaría de Estado de

Servicios Sociales y aquellas que puedan ser sustituidas, modificadas o incorporadas tanto por la Administración Central como por los respectivos gobiernos autonómicos, exceptuando aquellas que ya cuenten con un marco convencional regulador. Asimismo, se verán afectadas por este Convenio todas las actividades, programas, servicios, recursos, etc., incluidos de forma genérica en la acción e intervención social enmarcada en la definición de los párrafos precedentes, para colectivos en situación, o riesgo de exclusión social salvo que estén reguladas por el actual ámbito funcional recogido en el Convenio Estatal de Reforma Juvenil y Protección Menores. Se entienden incluidas las actividades de animación sociocultural, y ocio y tiempo libre desarrolladas para cumplimiento de las finalidades señaladas anteriormente salvo que les fuera de aplicación el Convenio de Ocio Educativo y Animación Sociocultural. Así mismo quedan incluidas, de manera exclusiva, en el ámbito de este Convenio, la Cooperación Internacional y Ayuda al Desarrollo”. Quedan excluidas las actividades que amparan otros convenios, según dispone la disposición adicional segunda.

Dicho esto, **la mayoría de las entidades, independientemente de su tipología, reconocen regularse por un convenio colectivo sectorial de ámbito estatal (55,4%), se puede presuponer que la mayoría de ellas por el mencionado Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024.** Después del convenio estatal, se encuentran los convenios colectivos sectoriales autonómicos (21,1%). A este respecto, el 90,5% de las entidades afirma registrarse por un único convenio.

Tabla 34 // Porcentaje de entidades según el tipo de convenio colectivo que regula las relaciones laborales según tipo de entidad. Año 2023.

Tipo de convenio colectivo	Total	Asociaciones N ₁	Fundaciones N ₁	Otras Nivel 1	Nivel 2 y 3
Convenio colectivo sectorial estatal	55,4	55,7	50,0	64,3	61,4
Convenio colectivo sectorial autonómico	21,1	20,4	28,1	7,1	20,5
Convenio colectivo sectorial de ámbito territorial inferior al autonómico	7,1	7,7	4,9	7,1	7,2
Convenio colectivo de empresa	6,5	2,4	7,2	28,6	7,2
Ninguna de las anteriores	3,0	3,5	2,5	-	4,8
NS/NR	12,9	14,1	13,3	7,1	4,8

VALORACIÓN DE LA NORMATIVA POR PARTE DE LAS ENTIDADES

En el informe de POAS 2020 titulado “El Tercer sector de Acción Social en España 2019. Nuevos horizontes para un nuevo contexto sociopolítico” se presenta un análisis pormenorizado de toda la normativa que afecta de manera directa o indirecta el trabajo en el Tercer Sector. Dicho análisis concluye que, en términos generales, el sector valora negativamente la normativa económica y fiscal debido a que esta no se adecúa correctamente a sus necesidades. A continuación, se detalla la valoración que las entidades del Tercer Sector hacen de la normativa que les afecta en 2023. Específicamente nos referimos a la percepción alrededor del abordaje de las necesidades brindado desde la normativa vigente.

Las normativas que mayor rechazo generan en el sector son: la ley de contratos del Estado (73,2%), la de preferencia de entidades sin ánimo de lucro en las cláusulas sociales (73,9%), la normativa estatal fiscal (60,4%) y autonómica (60,4%), la no consideración de las cláusulas sociales de medio ambiente (72,2%), la normativa

autonómica de mecenazgo (60,6%), la ley estatal de subvenciones (53,6%) o la normativa relacionada con la inclusión laboral de colectivos desfavorecidos (54%)” (POAS, 2020: 109).

A pesar de esta valoración negativa de leyes de carácter fiscal y económico, el Tercer Sector valora positivamente otro tipo de normativas más orientadas a reforzar institucionalmente a las organizaciones y a fortalecer los derechos sociales. En este sentido, las normativas mejor valoradas por su utilidad e impacto positivo en el Tercer Sector son: “las de transparencia estatal (56,7%) y autonómica (56%), la ley del voluntariado de 2015 (75,6%), la ley del Tercer Sector de 2015 -a pesar de que para estas dos últimas leyes aún está pendiente su desarrollo reglamentario- (65%) y la de igualdad de género (57,8%)” (POAS, 2020: 109).

Al prestar atención a otras normativas como el convenio colectivo, se observa que en términos generales el Tercer Sector tiende a considerar que la normativa se adapta bastante a las necesidades es bastante en la mayoría de los casos.

Tabla 35 // Porcentaje de entidades según grado de adaptación del convenio colectivo a las necesidades de la entidad, según tipo de entidad.

	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Total	2,6	14,1	52,4	31,0
Asociaciones	2,5	14,1	54,6	28,9
Fundaciones	4,1	17,0	44,9	33,9
Otras Nivel 1	-	7,7	53,8	38,5
Nivel 2 y 3	1,3	15,2	54,4	29,1

De hecho, independientemente de la entidad, **el 83,4% de ellas consideran que el grado de adaptación es bastante o mucho**. Con lo cual, existe un consenso en respecto del ajuste del convenio colectivo que afecta sus relaciones laborales con las actividades y necesidades organizacionales.

DERECHOS SINDICALES Y REPRESENTACIÓN

La pertenencia a instancias de defensa de los intereses y derechos de las personas trabajadoras es un indicador clave de calidad del empleo, dado que supone una herramienta colectiva para la mejora de esta, así como un instrumento de vigilancia de sus condiciones. Así, por ejemplo, **la posibilidad de constituir secciones sindicales está disponible para todas las personas trabajadoras del Tercer Sector**, como para el resto de las personas empleadas de todos los sectores productivos, siempre que estén afiliadas a un sindicato. De hecho, actualmente **el 7,8% de las entidades del Tercer Sector con 11 o más personas trabajadoras cuenta con secciones sindicales**. Este dato refleja la presencia de representación sindical en un porcentaje significativo de las entidades del Tercer Sector en España.

Este resultado es indicativo de la existencia de un nivel de organización y participación fundamental para la negociación y garantía de los derechos de las personas trabajadoras. La afiliación a sindicatos y la existencia de secciones sindicales y comités de empresa son, sin duda, indicadores reveladores de la capacidad que tienen las personas trabajadoras de una entidad para hacer seguimiento de sus condiciones laborales y plantear demandas colectivas al respecto de estas, en la medida en que “contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios” (Art. 7 de la CE de 1978).

Por otro lado, la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) en España puede adoptar la forma de Delegados de Personal (en empresas que cuentan entre 10 y 50 empleados), comités de empresa y/o comités intercentros. Según la normativa laboral, en especial la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la representación legal de los trabajadores es un derecho y una obligación. Se constituyen como delegados de personal para empresas hasta 50 trabajadores o comités de empresa para organizaciones con más de 50, y se articula median un proceso de elecciones al amparo y procedimiento del Estatuto de los Trabajadores.

El comité de empresa es una de las formas que puede tomar la RLT, siempre y cuando la empresa alcance 50 o más personas trabajadoras. De acuerdo con el RDI 2/2015, por la que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones con estas características están obligadas a desarrollar esta forma de representación. El proceso de elección de delegados de personal y miembros de comités de empresa puede ser promovido por las organizaciones sindicales más representativas, aquellas que cuenten con un mínimo del 10% de representantes en la empresa, o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

Tabla 36 // Porcentaje de entidades con sindicato, comité de empresa o un comité parecido que represente a las personas trabajadoras. 2023.

	Secciones sindicales	Representantes legales de los trabajadores (RLT)
Total	3,5	16,1
De 1 a 2	0,0	1,9
De 3 a 5	0,2	4,2
De 6 a 9	1,1	8,6
De 10 a 19	2,5	12,1
De 20 a 49	5,9	32,1
De 50 a 99	3,3	33,0
100 y más	29,5	81,3

En el Tercer Sector se evidencia una conciencia creciente de la necesidad de contar con este tipo de instancias de representación de las personas trabajadoras. Esto lo confirma el hecho de que **el 81,3% de las entidades del Tercer Sector con una plantilla de 100 personas empleadas o más cuenta con una RLT**. El dato para las entidades que tienen entre 50 y 99 personas trabajadoras también es significativo: un 33% cuenta con RLT.

Lo interesante de este indicador para el Tercer Sector es que incluso en algunas entidades con plantillas de menor tamaño existe esta instancia de representación de las personas trabajadoras, llegando a suponer las entidades con RLT el 16,1%. **Un 63,2% de las personas trabajadoras perciben que quienes ejercen de representantes están disponibles para prestar asesoramiento en materia de derechos y condiciones laborales.**

Este tipo de instancias pueden pactarse en convenio colectivo la constitución y funcionamiento de un comité intercentros, con un máximo de 13 miembros, que tendrán las funciones que se prevean en el convenio colectivo que acuerde su creación. Una sección sindical, por ejemplo, lo forman las personas empleadas de un centro de trabajo o de una empresa que están afiliados a un mismo sindicato, y se constituyen de manera organi-

zada en el centro de trabajo o empresa. De acuerdo con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical en su artículo octavo: “Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo Constituir secciones sindicales”. No son representantes legales de los trabajadores, aunque si hay RLT (delegados de persona o comités de empresa), normalmente miembros de las secciones de uno o varios sindicatos forman parte de las RLT.

FORMACIÓN

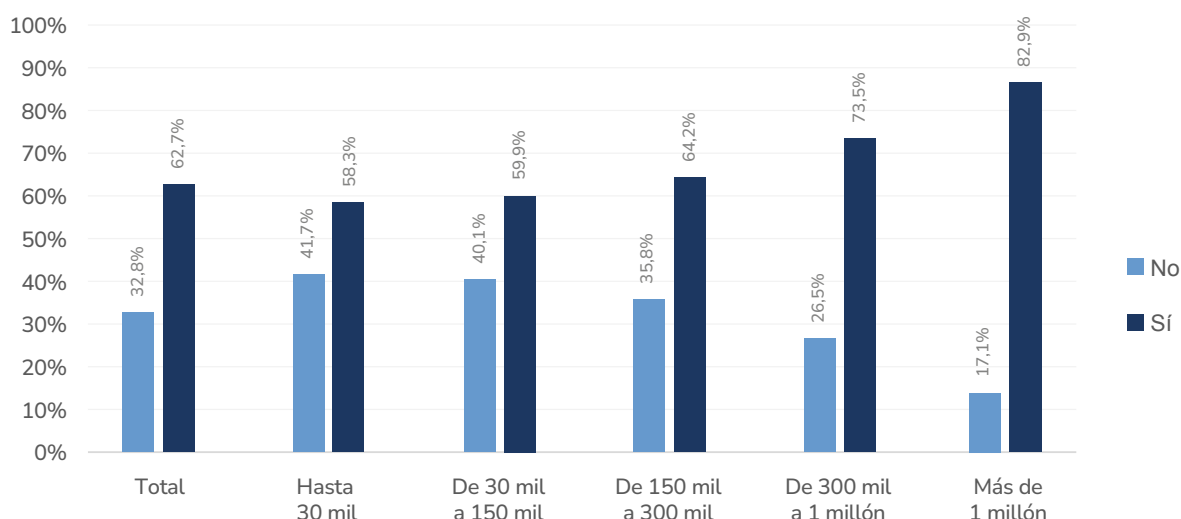
La formación en el ámbito de la empresa no solamente es un derecho recogido en el Estatuto de los Trabajadores, sino que se trata de una medida que revierte de forma positiva tanto sobre la calidad del empleo como sobre el desempeño de la propia entidad. Por lo tanto, conviene detenerse en las medidas de formación y políticas implementadas por las distintas entidades.

El Tercer Sector ha demostrado ser un sector comprometido con la formación por encima de la media nacional y europea, que apuesta por los procesos de evaluación de competencias y necesidades formativas de su personal. Así, los datos dibujan una tendencia por la cual, cuanto más grandes son las entidades, hay más capacidad de impartir formación más planificada y sin necesidad de recurrir a empresas externas.

MEDIDAS Y POLÍTICAS DE GESTIÓN DE LA FORMACIÓN

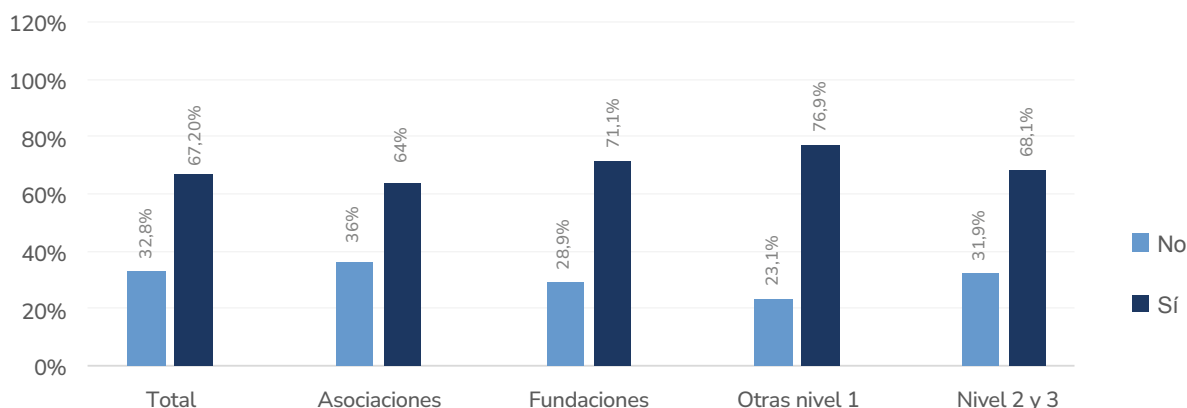
El 67,2% de las entidades del Tercer Sector cuentan con procesos de evaluación de conocimientos y competencias del personal trabajador, frente a un 32,8% que no los aplica. Gracias a la encuesta a entidades se observa que a medida que aumenta el volumen económico, es mayor el número de entidades que realizan este tipo de evaluaciones, hasta llegar a una diferencia muy considerable entre el 58,3% de las que ingresan menos de 30 mil euros anuales y el 86,4% de las que manejan un presupuesto más elevado. Se trata, por tanto, de mecanismos muy relevantes que, aunque más arraigados en las grandes entidades, están presentes en la mayoría de las entidades del sector.

Gráfico 26 // Proporción de entidades que cuentan con procesos de evaluación de conocimientos y competencias del personal trabajador, según volumen de ingresos. Año 2023.



Si observamos la distribución del dato de entidades que han realizado algún diagnóstico sobre sus necesidades de formación y cualificación, observamos que todos los tipos de entidad se encuentran alrededor de la media de 67,20%, despuntando hasta el 76,90% en el caso de otras entidades de nivel 1 que no son ni asociaciones ni fundaciones.

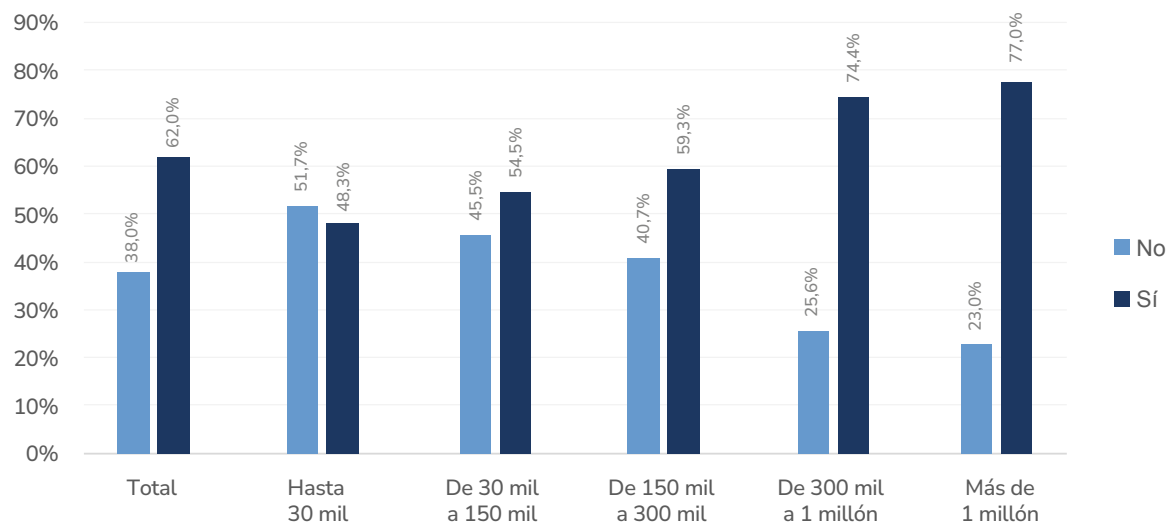
Gráfico 27 // Porcentaje de entidades que han realizado algún diagnóstico de necesidad de formación y cualificación según naturaleza de la entidad. 2023.



Con la disponibilidad de un **plan o programa escrito de formación estructurado ocurre algo similar que con los procesos de evaluación: cuanto más grande es la entidad en tamaño, más habitual es tenerlo**. Cabe reseñar que las más pequeñas (con un volumen de ingresos menores a los 30 mil €) se quedan muy descolgadas, ubicándose no solo por debajo de la media (48,3% frente a una media de 61,97%), sino resultando en una mayoría de entidades que no lo tienen.

Lo anterior puede explicarse por la menor disponibilidad de recursos para la formación, y debería recibir mayor atención de cara al futuro, dado que la planificación de la formación no solo revierte en una mejora de su calidad sino en una correcta administración de los escasos recursos que haya disponibles. La tendencia ascendente se mantiene hasta el 77,0% de las entidades que facturan más de 1 millón de euros.

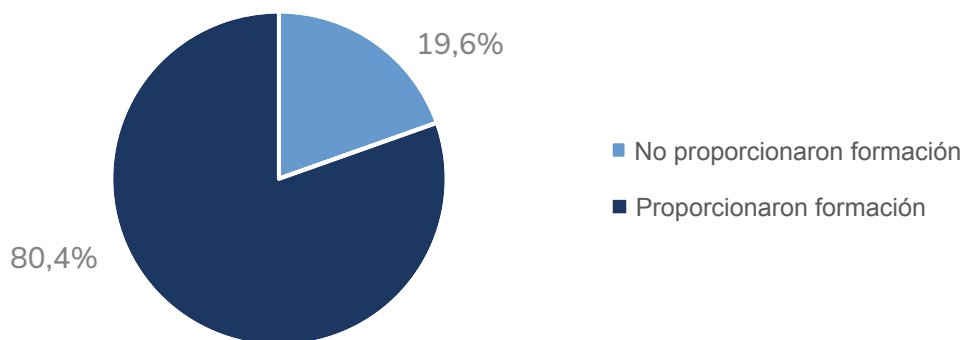
Gráfico 28 // Proporción de entidades que cuentan con un plan o programa escrito de formación, según volumen de ingresos.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

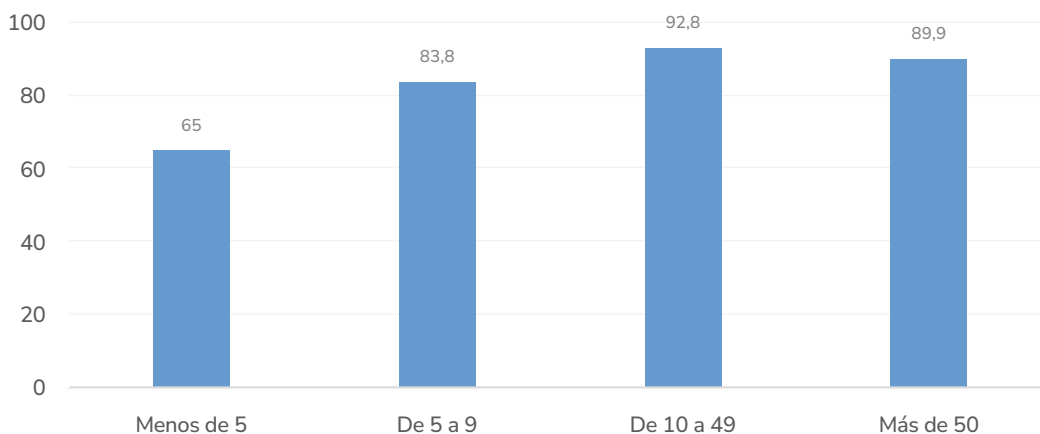
El siguiente gráfico muestra el porcentaje de entidades que proporcionaron formación en los últimos 12 meses a su personal empleado. **La prevalencia de los procesos de evaluación que veíamos más arriba aclara, en cierta medida, el hecho de que una gran mayoría de empresas, el 80,4%, proporcionaron formación a su plantilla en 2023**. El porcentaje de empresas que no proporcionaron formación es mucho menor (19,6%) y puede explicarse por las limitaciones presupuestarias.

Gráfico 29 // Porcentaje de entidades que proporcionan formación en los últimos doce meses



Para poder establecer una comparativa con otros sectores, es preciso recurrir a la Encuesta de Formación Profesional para el Empleo en Empresas, cuyo dato más reciente es del 2020. Teniendo en cuenta esto, se observa que **en el Tercer Sector hay, en general, un mayor porcentaje de entidades que proporcionan formación a sus trabajadores (80,4%)** que en sectores como la Industria (56,3%), la Construcción (56,7%) o los Servicios (49,7%).

Gráfico 30 // Porcentaje de entidades que han proporcionado formación para las personas empleadas en los últimos doce meses según número de personas trabajadoras.



Esto es así en las entidades pequeñas y medianas hasta las 50 personas. En cambio, para organizaciones más grandes la tendencia se invierte y, aunque el patrón prácticamente continúa aumentando con el tamaño, la formación se estanca con respecto a la media, especialmente para el escalón de más de 50 personas trabajadoras.

El 19,6% de las entidades no proporcionaron formación en 2023, y para ello tuvieron diferentes motivos, siendo los principales la percepción de que el nivel de formación del personal era adecuado para las necesidades de la entidad (74,9%), la falta de tiempo de las personas trabajadoras (64,8% de media, pero que parece más acusado en entidades medianas y grandes), la ausencia de recursos económicos propios para la formación (62%), el alto coste de los cursos de formación (56%), o la dificultad para acceder a ayudas o subvenciones públicas (54,8%).

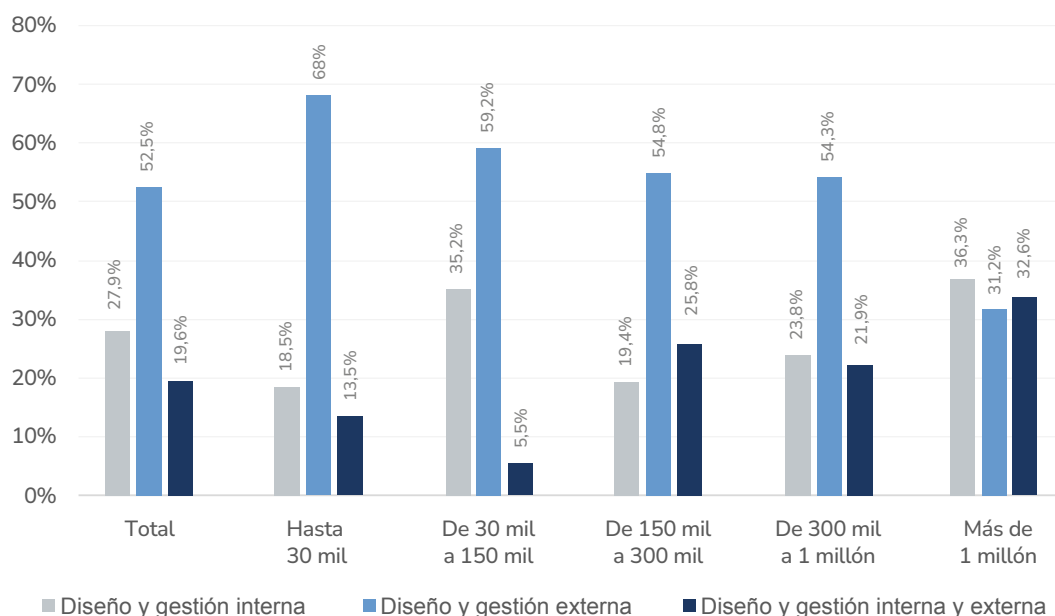
Tabla 37 // Porcentaje de entidades por volumen de ingresos según el grado de influencia que ofrecieron ciertos motivos para no proporcionar formación. Año 2023.

	Total	Hasta 30 mil	De 30 mil a 150 mil	De 150 mil a 300 mil	De 300 mil a 1 millón	Más de 1 millón
El nivel de cualificación era adecuado	79,4	80,8	72,3	60,8	81,8	62,5
Falta de tiempo de las personas trabajadoras	64,8	49,9	65,6	88,7	81,8	74,9
La ausencia de recursos económicos propios para la formación	62,0	66,5	49,2	98,0	45,5	57,2
El alto coste de los cursos de formación	56,0	61,5	46,1	64,8	57,6	57,2
Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones	54,8	49,9	57,5	66,2	53,4	47,8
Se contrató a personal con la cualificación, necesaria	45,4	45,6	41,4	48,6	60,6	31,6
Dificultad para evaluar necesidades de formación	34,7	42,0	18,7	43,7	42,4	69,1
La falta de cursos de formación adecuados	31,3	33,5	21,9	44,1	42,4	33,5
El esfuerzo en formación realizado en años anteriores	21,0	26,8	20,5	-	18,2	38,0
La entidad prefirió tener personal con contratos de formación y aprendizaje	10,9	18,0	8,6	-	-	20,7

*Suma de repuestas "Mucho" o "Bastante" en la influencia de cada uno de los motivos para no proporcionar formación.

Por otro lado, respecto de la gestión y diseño de las formaciones se describe una tendencia según la cual, en las **entidades pequeñas y medianas, lo mayoritario es que las formaciones sean principalmente impartidas por empresas externas (desde un 68% de las más pequeñas hasta un 54,30% de las que facturan entre 300 mil y 1 millón de euros)**, algo que puede explicarse por la dificultad de que, en empresas con poco personal, haya perfiles especializados capaces de impartir formaciones en los ámbitos requeridos. Las que son más grandes reducen la preeminencia de la formación externa a un 31,2%, gestionando internamente la mayor parte de la formación (36,3%)

Gráfico 31 // Proporción de entidades que ofrecieron cursos de formación según si la mayoría de los cursos los diseñan y gestionan internamente o por medio de otra organización.



Con respecto a la fuente de financiación para la formación del personal empleado, se observa que **el 62,7% de las entidades del Tercer Sector han utilizado presupuesto ofrecido por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE)**. Este dato pone de manifiesto la importancia de la FUNDAE como una entidad que proporciona recursos económicos para la formación en el empleo.

Tabla 38 // Porcentaje de entidades que han utilizado la financiación de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE).

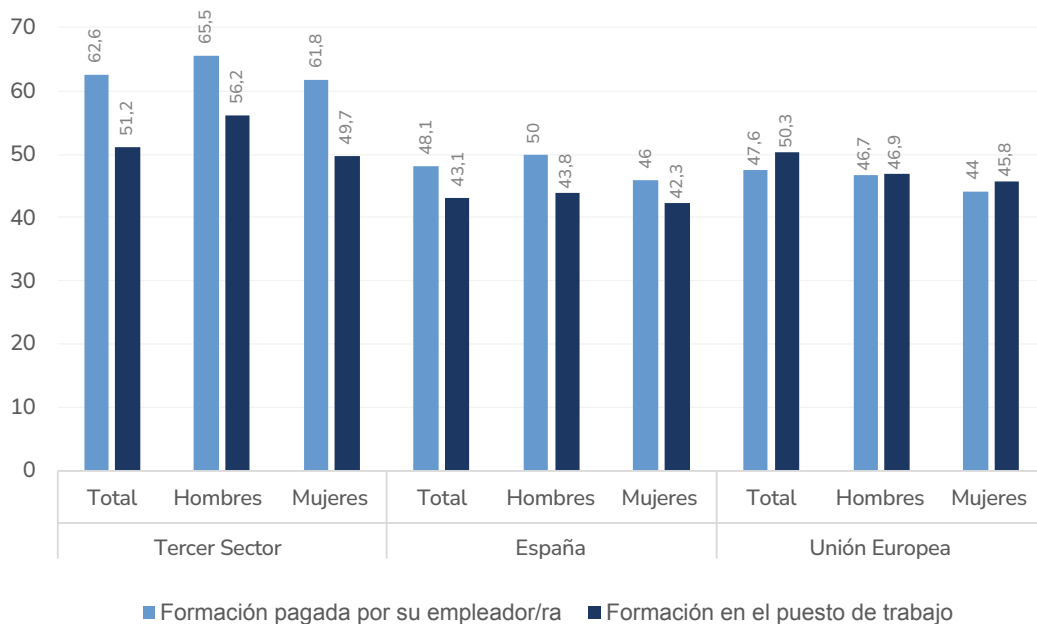
	Sí
Total	92,7
Hasta 30 mil	40,8
De 30 mil a 150 mil	40,8
De 150 mil a 300 mil	67,1
De 300 mil a 1 millón	73,9
Más de 1 millón	88,1

Es relevante mencionar que la FUNDAE se financia a través de la recaudación de la cuota de formación profesional que realizan las empresas y que las personas trabajadoras aportan a la Seguridad Social. Además, también puede recibir aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal. Su distribución va en la línea con lo que hemos visto en indicadores anteriores: el recurso a la financiación de la FUNDAE es mayor en las entidades más grandes.

SITUACIÓN ACTUAL DE LA FORMACIÓN DEL PERSONAL TRABAJADOR EN EL TERCER SECTOR

Si observamos la asistencia a formaciones pagadas o proporcionadas por el empleador y realizada por compañeros de trabajo o supervisores), detectamos la misma tendencia en ambos indicadores: en el sector se accede a mayor formación que la media nacional y europea, y esta se distribuye de forma desigual en función del género. En efecto, de acuerdo con la encuesta a personas trabajadoras, los hombres acceden de forma ligeramente superior a formación a cargo de las entidades, con una diferencia de 6,5% en el caso de la formación a cargo del empleador y de 3,7% en el caso de la proporcionada por otras personas de la entidad.

Gráfico 32 // Distribución porcentual sobre la formación pagada o proporcionada por el empleador en los últimos meses. Año 2023.



Si nos adentramos en el contenido de la formación, encontramos que **en los ámbitos donde más se ha impartido ha sido en los relacionados con la intervención social (es decir, probablemente, con la misión de la entidad) en un 56,6%** y con la prevención de riesgos laborales en un 53,7%.

Otros ámbitos donde más de un tercio de las entidades han desarrollado formaciones han sido **la gestión en ONG, la transformación digital, la protección de datos y la calidad**, todos ellos con alrededor de un 34,7%. Los temas en los que se ha impartido menos formación han sido idiomas y aspectos legales.

CONCILIACIÓN

A continuación, se presenta un análisis del comportamiento de la conciliación en el Tercer Sector, lo cual hace referencia a la armonía que existe entre el tiempo dedicado al trabajo y el dedicado al resto de esferas de la vida, lo que abarca tanto al tiempo libre personal como a las responsabilidades sociales, familiares y domésticas.

Tabla 39 // Porcentaje de entidades según competencias en las que se ha proporcionado formación. Año 2023.

Competencias en las que se ha proporcionado formación	Total
Intervención social	56,5%
Prevención de riesgos laborales	53,7%
Gestión ONG	34,8%
Calidad	34,8%
Protección de datos	34,7%
Transformación digital	34,7%
Tecnologías de la información y comunicación	30,2%
Gestión y administración	27,0%
Contabilidad y captación de fondos	26,7%
Comunicación	23,6%
Derecho/aspectos legales	20,6%
Idiomas	6,4%
No lo sé	1,4%

Una adecuada conciliación revierte tanto en la calidad de vida de las personas trabajadoras como en la del propio empleo, algo que se propone medir a través de indicadores como las medidas de conciliación implementadas por las entidades, la presencia del trabajo fuera de su horario contractual o cómo el cansancio laboral interfiere en la vida personal.

MEDIDAS Y POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN EN EL TERCER SECTOR

Las entidades del Tercer Sector cuentan con diferentes estrategias organizacionales para favorecer la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras. Entre las más frecuentes, se encuentran la jornada laboral con entrada y salida flexibles (60,7%) y la jornada intensiva (43,6%). El porcentaje de utilización del teletrabajo como medida de conciliación es más bajo (37,1%), igual al porcentaje de entidades que ofrecen a su personal trabajador la posibilidad de reducir su jornada con reducción de salario. El intercambio de horas extra por días libre también es una medida popular entre las entidades del Tercer Sector (36,2%).

Finalmente, llama la atención que un 1,95% de las entidades del Tercer Sector ofrecen acceso a escuelas infantiles como medida de conciliación. Este dato puede considerarse positivo: aunque la frecuencia de esta medida es baja en el mercado laboral español, su existencia es un indicador de progreso en términos de conciliación laboral y familiar. La existencia de acceso a escuelas infantiles como medida de conciliación muestra un avance en la consideración de las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares. Esto indica una mayor sensibilidad hacia la importancia de equilibrar la vida laboral y familiar.

Si nos detenemos en su distribución por tipo de entidades, se puede señalar el dato de que menos de la mitad de las asociaciones con personal remunerado aplican la jornada intensiva (39,5%), cuando aproximadamente la mitad o más del resto de entidades sí lo hace.

Tabla 40 // Porcentaje de entidades que cuentan con medidas que favorecen la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras, según tipo de medida.

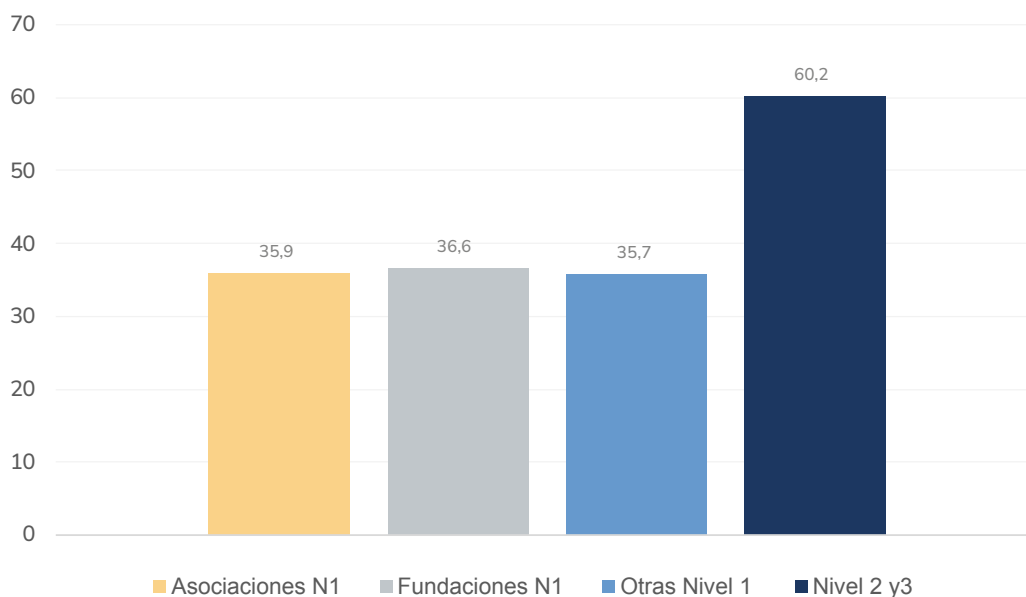
	Total	Asociaciones N1	Fundaciones N1	Otras Nivel 1	Nivel 2 y 3
Jornada intensiva	43,6%	39,5%	49,5%	50,0%	56,6%
Comprimir la jornada laboral	18,8%	19,6%	19,0%	7,1%	16,9%
Jornada laboral con entrada y salida flexibles	60,7%	62,8%	55,2%	50,0%	80,7%
Escuela infantil (Guarderías)	1,9%	1,2%	5,2%	-	-
Intercambio de horas extra por días libres	36,2%	37,2%	35,3%	21,4%	51,8%
Fomentar el teletrabajo	37,1%	35,9%	36,6%	35,7%	60,2%
Reducción voluntaria de jornada con reducción de salario	37,1%	36,2%	36,8%	42,9%	30,1%
NS/NR	13,0%	14,4%	12,5%	7,1%	6,0%

TELETRABAJO

El teletrabajo en el Tercer Sector se encuentra regulado por el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto-ley 28/2020, del 22 de septiembre, de trabajo a distancia, normativa que aplica cuando dicha modalidad supera el 30% del tiempo de trabajo. Esta forma de trabajo a distancia en el Tercer Sector se enfrenta a la problemática de que muchos de los servicios que presta su personal (la mayoría en ámbitos como la acción social, el sociosanitario o la integración) no es sencillo que puedan realizarse de forma remota. Actualmente existe un debate abierto en el sector sobre su pertinencia, ventajas, inconvenientes y potencialidades* .

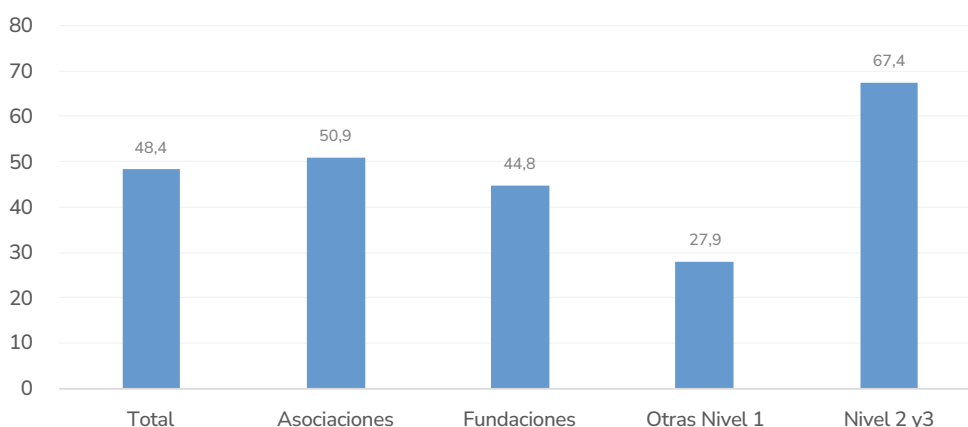
Como veíamos antes, **existen medidas de fomento del teletrabajo en un 37,1% de las entidades del Tercer Sector**. En torno a esa media, que apenas supera el tercio de entidades, se ubican los valores de aquellas de nivel 1; lo que implica que en casi dos tercios de dichas organizaciones no existen medidas de fomento del teletrabajo, aunque las haya habido en algún momento después de la pandemia de covid-19. En las entidades de nivel 2 y 3 parece tener una mayor presencia, siendo fomentado en casi dos tercios del total de entidades (60,2%).

Tabla 41 // Porcentaje de entidades que aplican medidas de fomento del teletrabajo (más de un 30% del tiempo de trabajo).



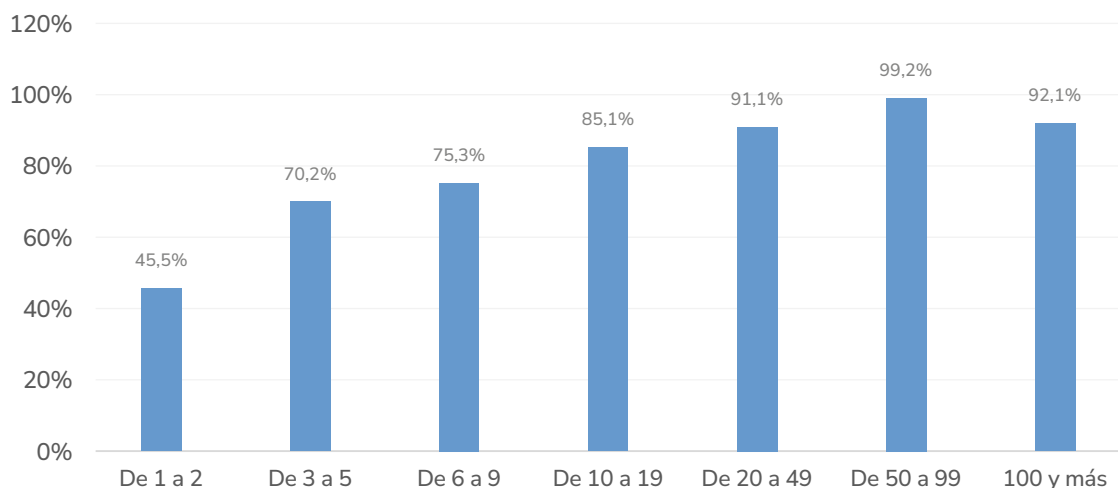
Analizando el dato de porcentaje de personas dentro de la entidad que teletrabajan de forma regular (recordemos que la normativa establece que se puede considerar tal cuando es igual o superior al 30% del tiempo de trabajo), encontramos que de media **un 48,4% de las personas del sector tienen alguna forma de teletrabajo**. Si diferenciamos por naturaleza de entidad, destaca notablemente las entidades de Nivel 2 y 3, donde es la modalidad de dos tercios (67,4%) del personal total. Por debajo de la media quedan otras entidades de nivel 1 (27,9%), dos de las tres entidades singulares y las fundaciones (44,8%).

Gráfico 33 // Porcentaje de personas trabajadoras según número de total de horas mensuales trabajadas en modalidad teletrabajo, según la naturaleza de la entidad. Año 2023.



Al observar el dato de entre las personas trabajadoras del sector, casi dos tercios del total (62,9%) no tienen horas en modalidad de teletrabajo de forma habitual. Cabe destacar que hay una diferencia de más de cuatro puntos porcentuales por género, siendo algo que practican en mayor medida las mujeres (un 38,4% frente a un 34,2%).

Gráfico 42 // Porcentaje de entidades que cuentan con medidas de para evaluar y evitar los riesgos de los puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las personas lactantes o gestantes, o del feto, según tamaño de la entidad.



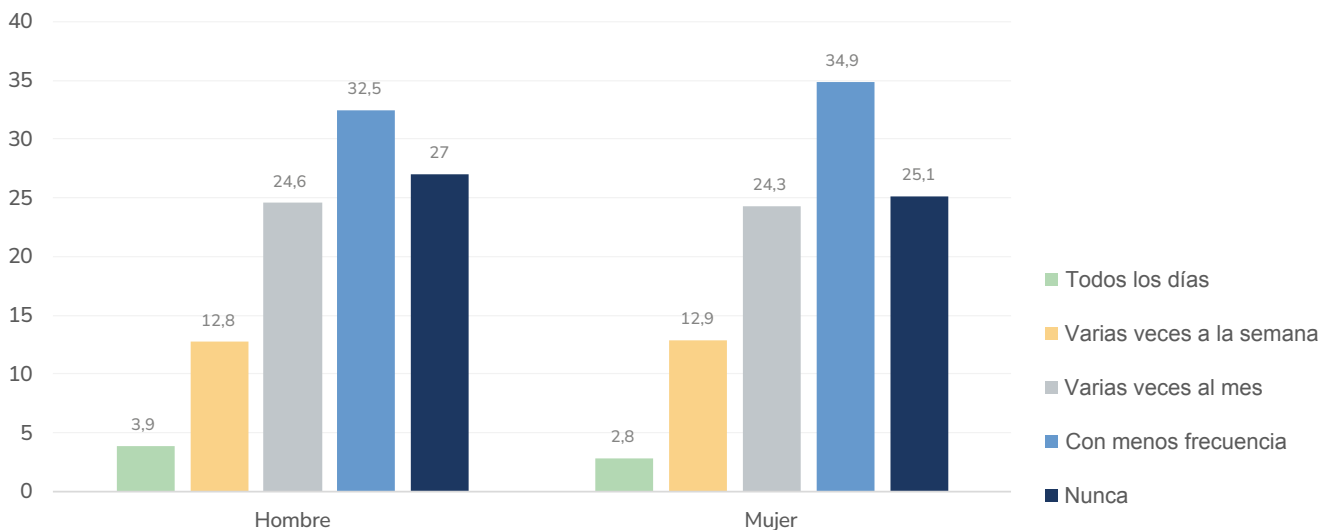
Sin embargo, si nos detenemos en el volumen de horas semanales trabajadas en remoto, los hombres declaran haber realizado una hora más de media que las mujeres. Es decir, **más mujeres teletrabajan, pero realizan menos horas de trabajo en remoto que los hombres.**

PERCEPCIONES SOBRE LA CONCILIACIÓN DEL PERSONAL TRABAJADOR

Además de las políticas y medidas de las entidades, un aspecto clave al abordar la conciliación es el que tiene que ver con los tiempos: la disponibilidad de tiempo real para dedicarle a los asuntos personales en el día a día. Uno de los elementos que más inciden en ello es la dedicación de más horas al trabajo de las pactadas contractualmente, dado que interfiere de forma directa con el tiempo dedicado a la vida personal.

En términos generales, **hay un pequeño porcentaje mayor de mujeres que dedican parte de su tiempo libre al trabajo, dado que el 25,1% declaran no hacerlo nunca frente a un 27,1% de hombres.** Deteniéndonos en las categorías de frecuencia de trabajo en tiempo libre para cumplir con las exigencias, observamos que apenas hay diferencias entre los géneros y que estas son ambivalentes. Sí que hay una diferencia algo más relevante si se compara el sector con los datos del total de España y de Europa, donde se observa que el porcentaje de personas que nunca tienen que trabajar en su tiempo libre llega a ser hasta más de un 13% menor a nivel nacional.

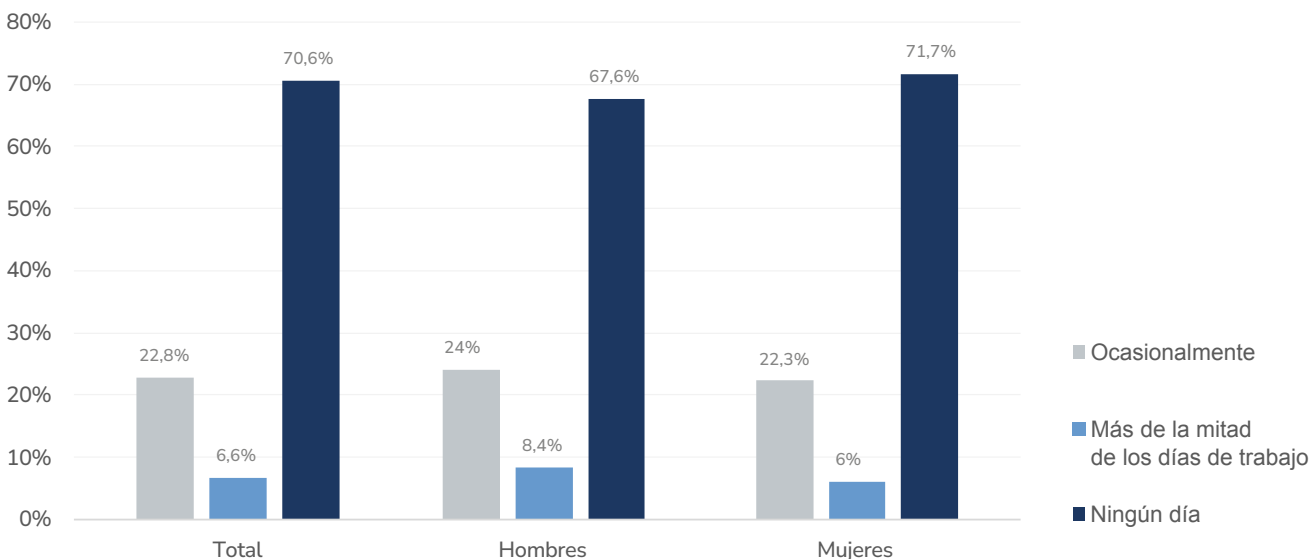
Gráfico 34 // Distribución porcentual de la frecuencia de trabajo en tiempo libre para cumplir con las exigencias. Año 2023.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta a personas trabajadoras y Eurofound 2021

Otro aspecto relevante referido a la conciliación está relacionado con el momento en el que se realiza el trabajo, en concreto en horarios nocturnos o intempestivos. Si atendemos a la frecuencia con la que se acaba la jornada de trabajo en horarios nocturnos (en concreto entre las 20:30 y las 00:00), observamos que de media más de una quinta parte (22,8%) de las personas trabajadoras declaran haber finalizado su jornada en horario nocturno de forma ocasional, y un 6,6% lo hace en más de la mitad de sus días de trabajo. Si bien una parte pueden ser trabajos cuya naturaleza implica dichos horarios y queda reflejado de manera contractual, la nocturnidad implica de por sí dificultades para conciliar con el ritmo del resto de la sociedad, particularmente en el caso de las familias con criaturas.

Gráfico 35 // Frecuencia de finalización de la jornada laboral en horarios nocturnos no contractuales. 2023.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta y Eurofound 2021

Algo similar ocurre con los horarios de fines de semana, considerados atípicos: aunque puedan estar regulados contractualmente, también pueden suponer un escollo para la conciliación. En el Tercer Sector el porcentaje es bajo: solo hay un 30,2% de hombres y un 24,7% de mujeres que trabajan un día o más del fin de semana en un mes normal.

Tabla 43 // Distribución porcentual de la frecuencia de trabajo en fin de semana en un mes normal. Año 2023.

N.º de fines de semana	Hombre	Mujer
Uno	15,7	13,4
Dos o más	14,5	11,3
Ninguno	69,9	75,3

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la encuesta del TERCER SECTOR

Un indicador más donde se refleja la relación que establecen las personas trabajadoras con el tiempo libre son los desplazamientos necesarios para acudir al trabajo, pero que no están incluidos en la jornada, algo que resulta clave porque no están regulados contractualmente y dependen de cada persona.

La encuesta aplicada a personas trabajadoras permite observar que estas informan dedicar **una mayor cantidad de minutos a los desplazamientos trabajo-casa (ida y vuelta) que en la media de España y de la Unión Europea**. Además, hay una diferencia significativa de género por la que las mujeres dedican 9 minutos más que los hombres al transporte diario. Conviene resaltar que, si una jornada estándar tiene una duración de ocho horas diarias, la inversión de tiempo que de media realizan las mujeres del sector en acudir a su puesto de trabajo alarga el equivalente a un octavo de esta. El tiempo de desplazamiento trabajo-casa incluye el tiempo destinado al regreso y podría ser mayor en función de si las personas trabajadoras viven en grandes ciudades.

Tabla 44 // Tiempo promedio de desplazamiento trabajo-casa en minutos. Año 2023.

	Tercer Sector			España			UE		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Media de minutos	57,9 min	51,7 min	60 min	43 min	45 min	41 min	45 min	46 min	44 min

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados de la encuesta del TERCER SECTOR (2023) y Eurofound (2021).

Otro indicador relevante es la percepción de la adaptación del horario de trabajo a los compromisos sociales y familiares personales. Cabe señalar que, en general, los datos de satisfacción en el sector están en línea con los de la media del país y la región: **un 79,4% de las personas trabajadoras Tercer Sector considera que se adaptan bien o muy bien**, frente al 79,0% nacional y el 81,8% europeo. **Hay en el sector, como se puede ver, una amplia satisfacción con la adaptación del horario de trabajo a los compromisos ajenos al mismo**. Cabe señalar que existen dos puntos de diferencia en entre hombres (81%) y mujeres (79%).

Tabla 45 // Distribución porcentual del grado de adaptación del horario de trabajo a los compromisos ajenos al mismo. 2023.

Adaptación del horario de trabajo	Tercer Sector			España			UE		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Muy bien	31,8	34,1	31,1	36,8	36,2	38,0	34,1	34,5	35,6
Bien	47,6	46,9	47,9	42,2	43,0	41,6	47,7	46,6	47,3
No muy bien	16,1	15,2	16,2	12,7	12,0	13,8	13,1	13,7	13,3
Nada bien	4,5	3,8	4,8	8,4	8,8	6,6	5,1	5,2	3,8

Un dato informativo sobre las consecuencias en la conciliación que tienen las exigencias del trabajo en el Tercer Sector es el referido a la frecuencia de sensación de cansancio para realizar las tareas del hogar tras la jornada laboral. En este sentido, la desagregación por género refleja desigualdades significativas: **el 52,5% de las mujeres experimenta a menudo o siempre un cansancio después de la jornada laboral que interfiere con su capacidad para encargarse de las tareas del hogar, frente a un 43,8% de los hombres.** Estos datos, además, son significativamente mayores a los que se presentan entre las personas ocupadas a nivel español (32,2% para mujeres y 24,1% para hombres) y europeo (28,7% para mujeres y 20,2% para hombres).

Tabla 46 // Distribución porcentual en la frecuencia de sensación de cansancio para la realización de tareas del hogar tras su jornada laboral, según género. Año 2023 y Eurofound 2021.

	Tercer Sector		España		UE	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Nunca	6,4	3,2	18,7	11,6	20,0	13,1
Raramente	18,9	13,5	26,5	21,7	28,7	23,0
A veces	30,9	30,8	30,7	34,5	31,1	35,2
A menudo	33,2	39,4	17,7	21,3	16,0	23,7
Siempre	10,6	13,1	6,4	10,9	4,2	5,0

La desigual distribución de este dato del cansancio cobra una relevancia aún mayor cuando se pone en relación con la de las actividades de cuidado y tareas domésticas: tanto para el cuidado y educación de hijos e hijas, para el de familiares en situación de dependencia o para la cocina y realización de tareas del hogar, hay porcentajes superiores de mujeres que de hombres que las realizan a diario. Sin embargo, hay que destacar que el porcentaje de hombres que se dedican al cuidado y educación de hijos, 57,0%, y a tareas domésticas, 68,7% es mucho mayor que los datos para España, 38,7% y 54,1% respectivamente y para la Unión Europea, 29,9% y 41,7%, respectivamente.

Tabla 47 // Distribución porcentual de la frecuencia de realización de actividades de cuidados cotidianas con una frecuencia diaria, según género. Año 2023.

	Tercer Sector		ESP		UE	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Cuidado y educación de tus hijos o nietos	57,0	66,7	38,7	49,3	29,9	40,8
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	6,9	11,0	6,1	8,3	5,9	8,4
Cocinar y realizar las tareas domésticas	68,7	75,4	54,1	70,6	41,7	73,2

Fuente elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta (2023) y Eurofound 2021

Las mujeres trabajadoras del Tercer Sector informan una mayor frecuencia de dedicación a actividades de cuidados que los hombres, comportamiento que reproduce la tendencia del total de las personas ocupadas en España y otros países europeos. Estos datos únicamente confirman el desequilibrio de género ya documentado en cuanto respecto a los trabajos “reproductivos” o de cuidados en el mundo (Addati et al., 2019).

CONDICIONES DE LAS RELACIONES LABORALES EN RESUMEN

- ▶ En el Tercer Sector se evidencia una conciencia creciente de la necesidad de contar con este tipo de instancias de representación de las personas trabajadoras. Esto lo confirma el hecho de que el 81,3% de las entidades del Tercer Sector con una plantilla de 100 personas empleadas o más cuenta con una RLT. El dato para las entidades que tienen entre 50 y 99 personas trabajadoras también es significativo: un 33% cuenta con RLT.
- ▶ En el sector hay una apuesta clara por la formación que supera la media nacional, con una amplia mayoría de entidades que imparte contenido formativo a sus plantillas, sostenida por un esfuerzo de evaluación de competencias, diagnóstico de necesidades y planificación. El 80,4% de las entidades impartieron formación, (según la EFF se encuentra 7 puntos por encima de la media nacional) y más del 60% realizó procesos de evaluación, diagnóstico y programación educativa.
- ▶ Hay una extendida satisfacción respecto a los horarios de trabajo. Un 79,4% del personal considera que su jornada laboral se adapta bien o muy bien a los compromisos externos, lo que en materia de conciliación puede considerarse un indicador muy positivo.
- ▶ Por parte de las entidades, se implementan de forma amplia medidas de conciliación. Las más habituales son el establecimiento de horarios de entrada y salida flexibles (60,68%), la jornada intensiva (43,61%) y el teletrabajo (37,1%).
- ▶ El teletrabajo después del covid-19 ha quedado relegado a un tercio del personal del sector, y por género se distribuye de forma que más mujeres teletrabajan, pero realizan menos horas de trabajo en remoto que los hombres. En total, un 37,1% trabajan más un 30% o más de su jornada de forma remota, el mínimo para que sea considerada la modalidad que aplica según la legislación vigente.
- ▶ Por la naturaleza de sus actividades, en el sector se invierte más tiempo en desplazamientos hogar-trabajo que, en el total nacional y europeo, y las mujeres dedican más que los hombres. De media, las mujeres tienen que dedicar 1 hora fuera de la jornada a movilidad, frente a 51,7 minutos de los hombres.
- ▶ Las mujeres del sector que contestaron la encuesta a personas trabajadoras declaran acabar la jornada más cansadas que los hombres y con más tareas domésticas por delante. Un 52,5% de mujeres informa experimentar cansancio al finalizar la jornada que le interfiere en la realización de tareas domésticas frente a un 43,8% de los hombres. Además, sobre ellas recae mayor carga de cuidado y educación (66,7% frente a 57,0%), cuidado de personas mayores o dependientes (11,0% frente a 6,9%) y de cocina y tareas domésticas (75,4% frente a 68,7%).
- ▶ Los hombres del Tercer Sector declaran una mayor participación en las tareas de cuidados (57,0%) y en las tareas domésticas (68,7%), que en España (38,7% y 54,1% respectivamente) y en la UE (29,9% y 41,7%).

RIESGOS LABORALES Y SALUD EN EL TRABAJO

En España la prevención de los riesgos laborales está regulada por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales que tiene como objetivo la promoción de la seguridad y de la salud de las personas trabajadoras, así como el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Dentro de este marco normativo se define el riesgo laboral como “la posibilidad de que un trabajador (sic) sufra un determinado daño derivado del trabajo” (Ley 31/1995). En ese sentido, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección tanto en materia de seguridad como en materia de salud en el ámbito laboral. Eso supone que las organizaciones tienen como deber garantizar la protección de las personas frente a los riesgos laborales derivados de las actividades inherentes al puesto de trabajo.

En este capítulo se exponen los principales resultados obtenidos, por un lado, sobre las medidas y las políticas puestas en marcha por parte de las entidades del Tercer Sector en materia de riesgos laborales y de salud, y, por otro, las experiencias y las percepciones de las personas trabajadoras. Para esto se han tenido en cuenta tanto los tipos de medidas y de políticas puestas en marcha por las entidades de acuerdo con los marcos jurídicos, como los riesgos laborales que perciben las personas trabajadoras del sector.

MEDIDAS Y POLÍTICAS DE GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD EN EL TRABAJO

Para conocer cuál es la situación del Tercer Sector en materia de riesgos laborales y de salud, es fundamental conocer la aplicación de las medidas y de las políticas de prevención con respecto a la normativa jurídica nacional. De acuerdo con la Ley 31/1995, Artículo 23 apartado a) “los empresarios están obligados a elaborar y conservar un plan de prevención de riesgos laborales”. En ese aspecto hay que señalar que el **84,2% de las entidades disponen de un Plan de prevención de riesgos laborales**, con lo cual este porcentaje de entidades ha realizado la evaluación de riesgos laborales. Si se tiene en cuenta el tamaño de la entidad, **más del 90% de las que tienen más de 6 empleados disponen de un Plan de riesgos laborales**.

Tabla 48 // Porcentaje de entidades que disponen de documentación actualizada relacionada con la prevención de riesgos laborales según número de trabajadores. Año 2023.

	De 1 a 2	De 3 a 5	De 6 a 9	De 10 a 19	De 20 a 49	De 50 a 99	100 y más	Total
Plan de prevención de riesgos laborales	57,2	81,6	90,1	94,9	97,9	100,0	98,2	84,2
Planificación de la actividad preventiva	28,5	39,2	67,0	55,6	75,2	58,8	90,0	53,6
Memoria anual de prevención de riesgos laborales	18,1	28,6	39,1	38,3	49,7	45,4	73,6	36,4
Medidas de emergencia y de primeros auxilios	24,7	35,9	52,9	51,1	63,5	41,4	75,3	45,5
Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	12,9	26,8	42,1	38,6	57,7	40,4	77,1	36,6

Tal y como establecen la Ley de Prevención y su Reglamento, el plan de prevención debe incluir al menos la evaluación de los factores de riesgos, la adopción de medidas preventivas, la información y formación sobre la prevención de riesgos, la garantía de la prestación de primeros auxilios y planes de emergencia y la vigilancia de la salud.

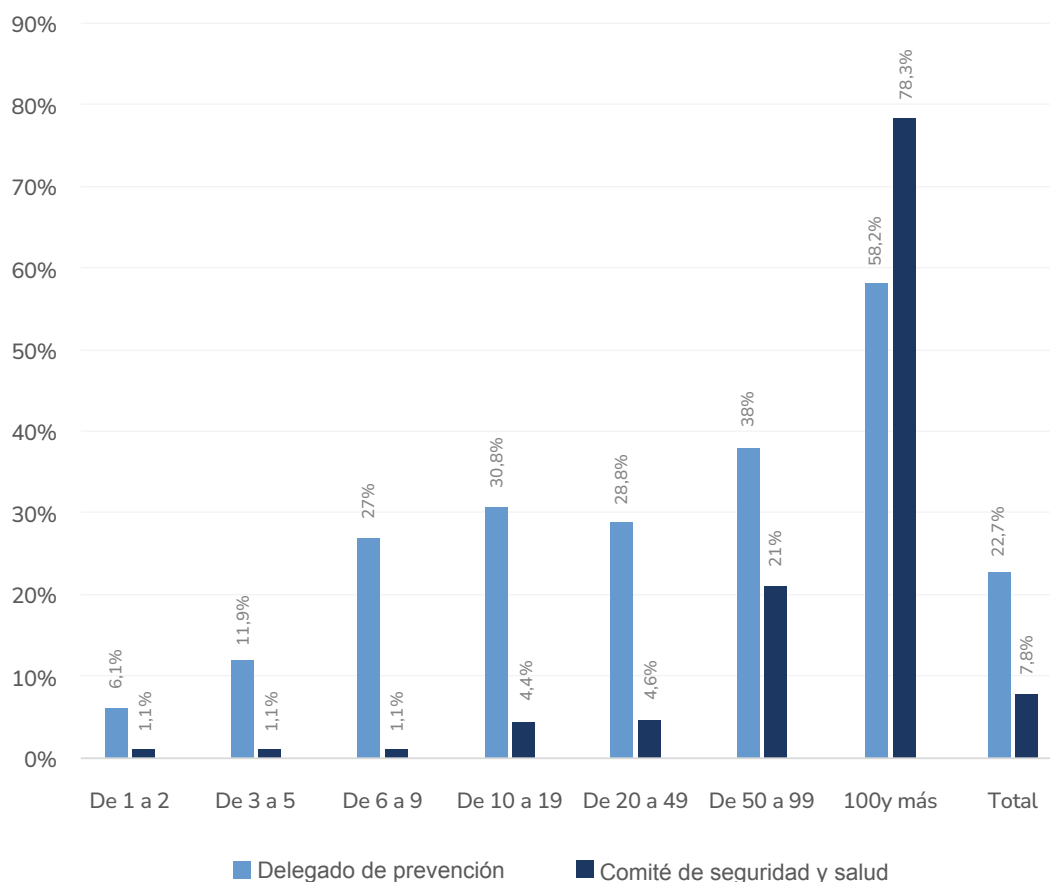
La falta de reconocimiento de la evaluación de riesgos laborales es especialmente acusada en las entidades de menos de 10 personas trabajadoras, sobre todo en las que tienen menos de 5, donde apenas más de la mitad reconoce que dispone de una evaluación de riesgos. Finalmente, hay que destacar que el 90% de las entidades de más de 50 personas trabajadoras sí disponen de una evaluación de riesgos. Por su parte, las entidades de más de 100 personas trabajadoras cumplen en la mayoría de los casos con la normativa de prevención de riesgos laborales.

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS

Además de la documentación actualizada sobre prevención de riesgos, es necesario conocer la existencia de figuras y actores clave en la prevención y en la garantía de la salud laboral, como el delegado de prevención o el comité de seguridad y salud. Tal y como establece la normativa en prevención de riesgos laborales, las entidades están obligadas a disponer de, por un lado, un delegado de prevención en caso de tener representantes legales de los trabajadores y, por otro, de un Comité de Seguridad y Salud Laboral en el caso de contar con 50 o más personas empleadas, así como órganos de participación de las personas en Prevención de Riesgos Laborales, de acuerdo con los Artículos del 35 al 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995). En el caso de las entidades con 100 o más personas trabajadoras en plantilla se aprecia que más de la mitad sí que cuentan con estos actores (58,2%). La frecuencia de la presencia de este tipo de protocolos aumenta para las entidades según el tamaño de su plantilla. El aumento parece ser correlativo en la medida en que aumenta el número de personas empleadas y, por tanto, el volumen de ingresos.

Por su parte, el delegado de prevención es una figura obligatoria sólo si existe Representación Legal de los Trabajadores, figura que la norma laboral determina como un derecho y no como una obligación, es decir las personas tienen derecho de representación, pero la organización no tiene obligación de tener dichos representantes: en el caso del Tercer Sector, un tercio de las entidades con más de 5 personas trabajadoras dispone de delegados de prevención (32,7%).

Gráfico 36 // Porcentaje de entidades según tamaño de plantilla que cuentan con delegado de prevención o comité de seguridad y salud Año 2023.



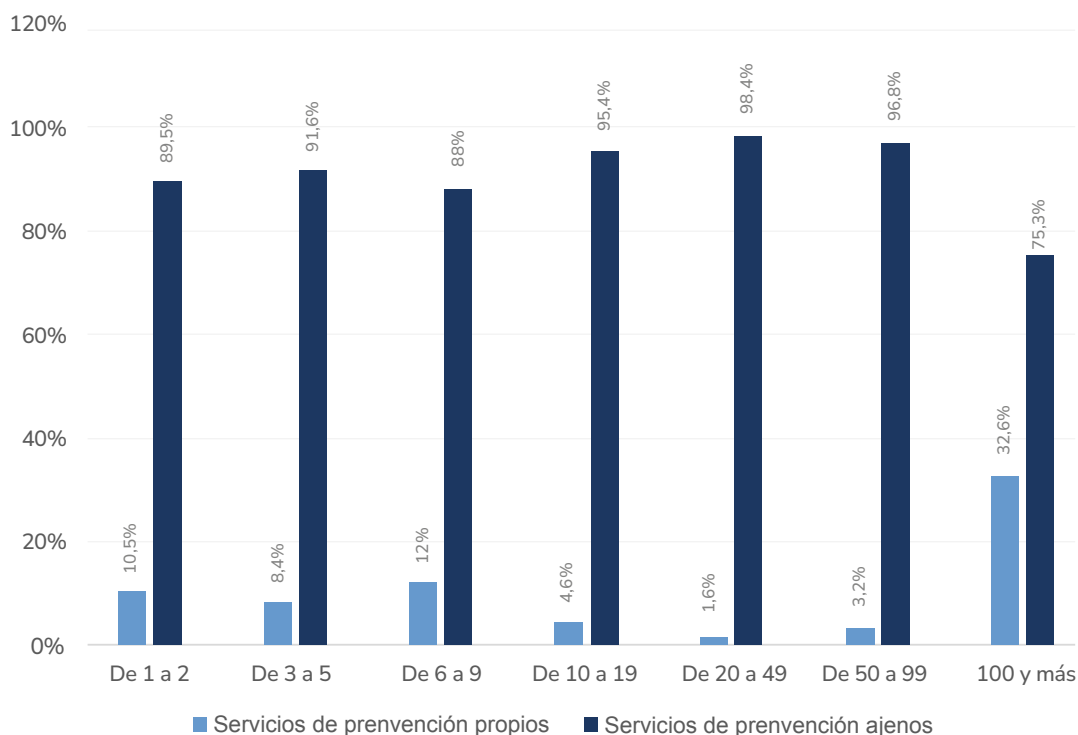
En cuanto a los comités de seguridad y salud es necesario tener en cuenta que estos son obligatorios sólo para las entidades con más de 50 personas trabajadoras si la organización cuenta con RLT. Aun así, en el caso del Tercer Sector el 21% de las entidades de entre 50 y 99 personas trabajadoras afirman disponer de comités de seguridad y salud. De nuevo, este indicador presenta mejores resultados en las entidades de más de 100 personas trabajadoras, donde el 78% de las entidades afirma disponer de este órgano. En total, más de la mitad de las entidades con más de 50 personas trabajadoras, el 51,2%, afirma contar con un Comité de Seguridad y Salud.

Gracias a los indicadores de documentación actualizada y de actores de representación de la prevención de riesgos se aprecia una tendencia de las entidades de menos de 50 personas trabajadoras, que constituyen un 88,7% del Tercer Sector, a disponer de estas figuras aun cuando la normativa no se los impone.

EXTERNALIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

El 91,5% de las entidades afirman tener servicios de prevención ajeno (externalizado). La externalización de servicios de prevención de riesgos laborales es una práctica común, especialmente en entidades con menos de 100 personas trabajadoras. Revisando el dato en mayor detalle se observa que un 88% de las entidades que cuentan con menos de 100 personas trabajadoras externalizan los servicios de prevención de riesgos. La externalización ofrece beneficios en términos de profesionalidad, experiencia, objetividad y costes ajustados, lo que puede explicar la alta prevalencia de esta práctica en entidades de menor tamaño.

Gráfico 37 // Porcentaje de entidades que afirman tener servicios de prevención propios y ajenos según el tamaño de la entidad. Año 2023.



Por otro lado, en entidades más grandes, el porcentaje de servicios de prevención propios aumenta, lo que sugiere una preferencia por la gestión interna de estos servicios en organizaciones de mayor envergadura. De hecho, en las entidades del Tercer Sector con más de 100 personas trabajadoras el porcentaje de servicios de prevención ajenos cae al 75,3% y el porcentaje de servicios de prevención propio sube al 32,6%.

Es importante recordar que gestionar internamente el servicio de prevención propio es obligatorio sólo para entidades de 500 personas trabajadoras (artículo 14 Reglamento de los Servicios de Prevención). Los servicios de prevención ajenos a la entidad se centran en aspectos fundamentales de los planes de prevención, como la seguridad en el trabajo (89,7%) y la medicina del trabajo (82,6%).

Tabla 49 // Porcentaje de entidades según tipos de servicios prestados por los servicios de prevención ajenos y según tamaño de la entidad. Año 2023.

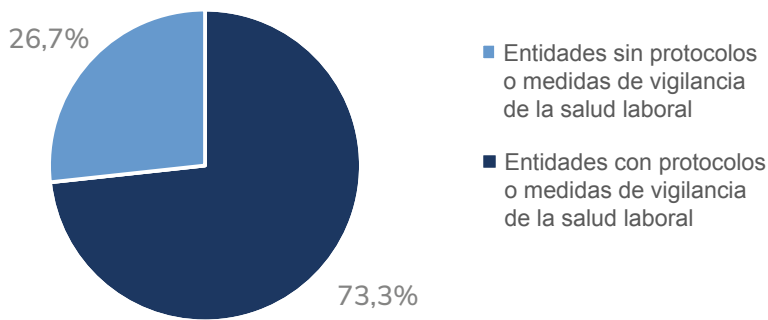
Tamaño de la entidad	Seguridad en el trabajo	Higiene industrial	Ergonomía	Psicología aplicada	Medicina del trabajo
De 1 a 2	87,1	25,3	38,3	21,9	78,4
De 3 a 5	87,0	23,7	52,4	18,9	70,6
De 6 a 9	90,2	29,9	46,3	7,2	89,1
De 10 a 19	82,4	19,2	41,0	14,4	83,2
De 20 a 49	94,1	34,3	65,0	10,1	82,6
De 50 a 99	93,5	20,4	40,9	25,9	88,1
100 y más	99,1	71,4	77,0	39,0	97,5
Total	89,7	30,0	51,5	16,4	82,6

Estos datos destacan la prioridad que se otorga a la seguridad y la salud laboral, ya que los servicios de prevención externos se enfocan en aspectos cruciales de los planes de prevención, como la seguridad en el trabajo y la medicina del trabajo. Esto subraya el compromiso de estas entidades con la protección y el bienestar de sus trabajadores, lo que es fundamental para fomentar entornos laborales seguros y saludables.

PROTOCOLOS DE VIGILANCIA DE LA SALUD LABORAL

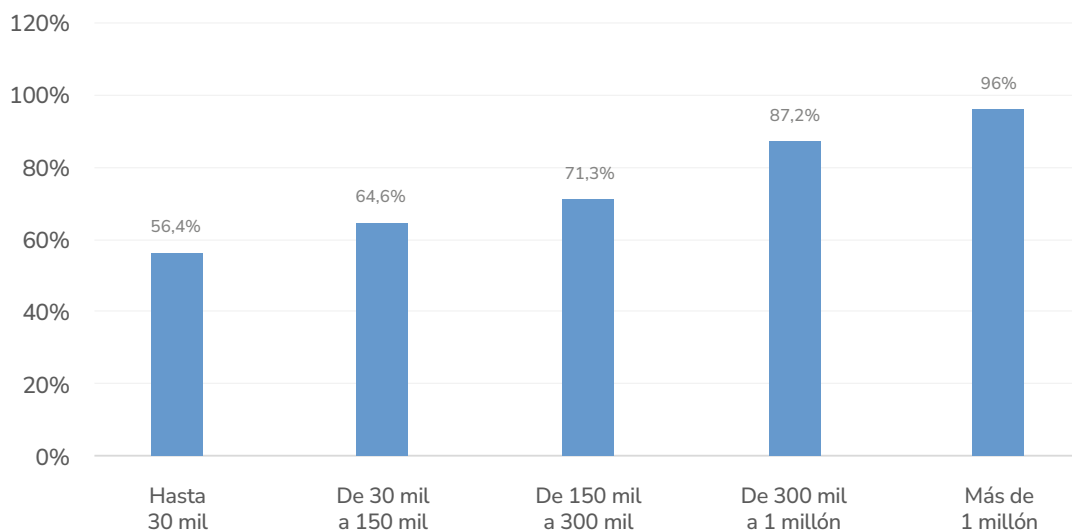
El 73,3% de las entidades del Tercer Sector en España cuentan con medidas organizacionales y protocolos formalizados para la vigilancia periódica del estado de salud de su personal empleado en función de los riesgos asociados a sus puestos de trabajo, siguiendo la obligatoriedad de vigilancia de la salud expuesta en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este dato indica un cumplimiento significativo de la norma y refleja la preocupación del sector por identificar y prevenir posibles riesgos laborales, así como por garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para las personas trabajadoras que proteja la integridad física y mental de las plantillas.

Gráfico 38 // Porcentaje de entidades que cuentan con medidas y protocolos de vigilancia periódica del estado de salud de las personas trabajadoras en función de los riesgos inherentes al trabajo



En ese sentido, sí se observa una preocupación por parte de las entidades por la salud de las personas trabajadoras en sus puestos de trabajo. Sin embargo, de nuevo los ingresos juegan un papel fundamental para comprender la activación de estas medidas y protocolos. Tal y como se aprecia, según aumenta el nivel de ingresos, aumenta la aplicación de este tipo de medidas.

Gráfico 39 // Porcentaje de entidades que cuentan con medidas y protocolos de vigilancia periódica del estado de salud de las personas trabajadoras en función de los riesgos inherentes al trabajo, según volumen de ingresos.

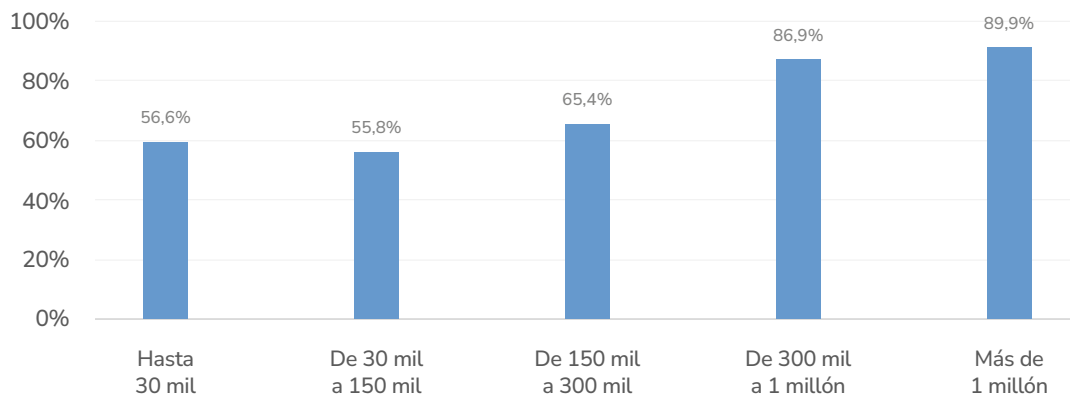


Esta misma dinámica se observa en el caso de las entidades de menor tamaño, repercutiendo indirectamente de forma negativa en las personas trabajadoras de entidades de menor tamaño. Del mismo modo, en aquellas entidades que afirman tener 20 o más personas trabajadoras el porcentaje aumenta hasta casi el 90%. De tal forma que **tanto el nivel de ingresos como el tamaño son obstáculos que tienen que enfrentar algunas entidades para garantizar la salud laboral de las personas trabajadoras.**

El 70,4% de las entidades afirman haber realizado reconocimientos médicos al personal en 2022. Si se tiene en cuenta el nivel de ingresos, este porcentaje oscila más, pero en ningún caso este indicador baja del 55%. Además, se aprecia que **cuanto mayor es el nivel de ingresos, mayor es el porcentaje de entidades que realizan o al menos ofrecen exámenes de reconocimiento médico.** En ese aspecto es llamativa la preocupación por la salud que muestran las entidades del Tercer Sector por las personas trabajadoras independientemente de su nivel de ingresos.

En comparativa, el 80,6% de las empresas realizaron exámenes de salud laboral en 2018 y 2019 según la Encuesta Anual Laboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social, frente al 70,4% de las entidades del Tercer Sector. Ello se podría explicar en parte por los bajos ingresos y el problema de financiación.

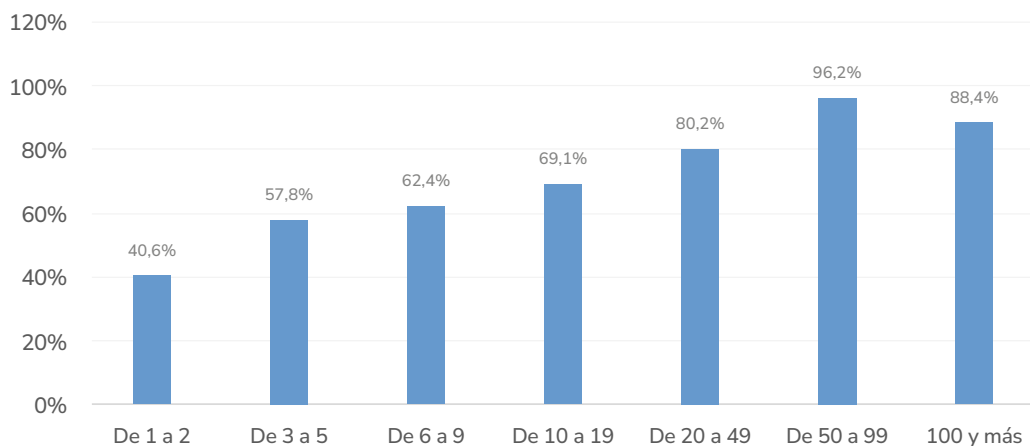
Gráfico 40 // Porcentaje de entidades que afirman haber ofrecido un examen de reconocimiento médico a las personas trabajadoras según el nivel de ingresos.



Este indicador mejora notablemente al preguntar a las personas trabajadoras, ya que **el 87,8% de las personas trabajadoras afirman que su entidad les ofreció realizar un reconocimiento médico pagado por la propia entidad.** Por otro lado, en el Tercer Sector existe un alto porcentaje de exámenes de reconocimiento médico pagados por las entidades, lo que demuestra que en el Tercer Sector hay una gran conciencia por la salud laboral de las personas trabajadoras.

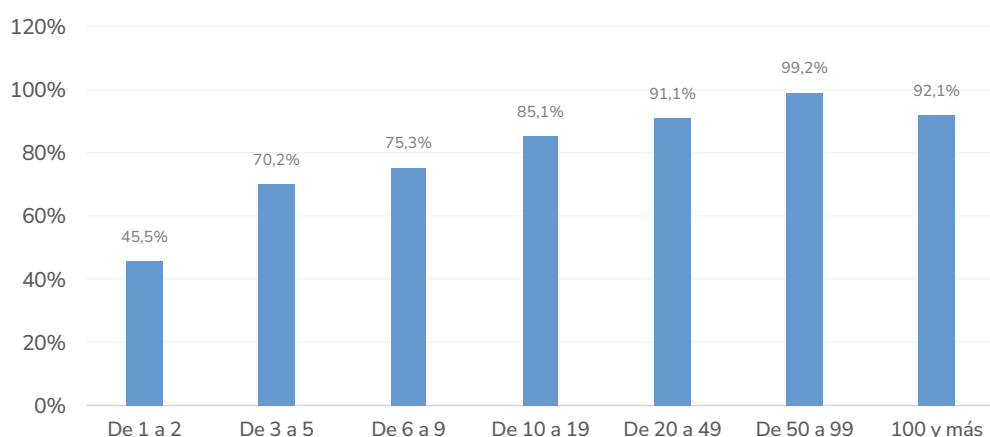
Es de resaltar la tendencia por parte de las entidades hacia el respecto por la salud laboral de personas que sean sensibles a riesgos derivados del trabajo por sus propias características personales o estado biológico, así como para personas gestantes o lactantes. El 64,74% de las entidades del sector cuentan con medidas de protección orientadas a las personas trabajadoras que por sus propias características personales o estado biológico conocido –incluidas las personas con discapacidad– sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Este es un buen porcentaje de cumplimiento de lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social que obliga por todo el tiempo de su vigencia (2022-2024) a las empresas a cumplir con este criterio.

Gráfico 41 // Porcentaje de entidades que cuentan con medidas de protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.



Con respecto a las entidades que tienen medidas para evaluar y prevenir los riesgos laborales que podrían afectar la salud de las personas lactantes o gestantes, el porcentaje aumenta al 75,2%, lo que significa que 3 de cada 4 entidades cuentan con estas medidas. La feminización del Tercer Sector podría ser uno de los factores que contribuyen a este alto porcentaje, ya que podría promover una mayor sensibilización hacia este grupo poblacional. Además, el tamaño de la plantilla no parece tener una influencia significativa en la implementación de estas medidas, ya que más del 70% de las entidades con 3 o más personas trabajadoras tienen medidas para garantizar la salud laboral de las personas gestantes o lactantes.

Gráfico 42 // Porcentaje de entidades que cuentan con medidas de para evaluar y evitar los riesgos de los puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las personas lactantes o gestantes, o del feto, según tamaño de la entidad.



Gracias a estos resultados se puede apreciar que una de las tareas pendiente de las entidades del Tercer Sector es la aplicación de la legislación española acerca de la prevención de riesgos laborales. Una de las dificultades que se han visto con los resultados que explican la falta de aplicación del marco normativo en materia de riesgos laborales es el nivel de ingresos. El reto de los ingresos y de la financiación es otro de los grandes horizontes a los que tiene que hacer frente el Tercer Sector, lo que ayudaría a la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. En un sector tan atomizado y con tan pocas oportunidades efectivas de financiación es difícil asignar delegados de prevención o mantener actualizados los planes de prevención.

FORMACIÓN EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En segundo lugar, es necesario detenerse a analizar el papel de la formación en riesgos laborales, ya que tal y como indica la normativa española en su artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es uno de los aspectos fundamentales en materia de prevención y salud. Teniendo esto en cuenta, de acuerdo con los resultados, el principal tipo de participación de las personas que forman parte de los órganos de prevención como son delegados de prevención o comités de seguridad es haber recibido algún tipo de formación en riesgos laborales.

El 76,1% de las entidades que cuentan con estos órganos afirman que han proporcionado formación en riesgos laborales a las personas representantes de las personas trabajadoras en materia de prevención. Esto constituye una parte fundamental sobre la prevención, y es que tal y como se recoge en la normativa (Artículo 37.2 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales), las entidades deben proporcionar los medios y la formación en materia preventiva a las personas delegadas de prevención para que puedan cumplir con sus funciones. Tal y como se observa, el porcentaje de entidades que afirman proporcionar formación a estos órganos es bastante alto, pero en las entidades con menos ingresos el porcentaje disminuye.

Tabla 50 // Porcentaje de entidades por tipo de participación de las personas representantes de los trabajadores sobre el total de entidades que cuentan con personas delegadas de prevención de riesgos laborales y/o comité de seguridad y salud. Año 2023.

	Hasta 30 mil	De 30 a 150 mil	De 150 a 300 mil	De 300 mil a 1 millón	Más de 1 millón	Total
Se les consulta sobre los supuestos de prevención de riesgos laborales	100	52,9	49,8	59,8	67,3	60,4
Han recibido formación en riesgos laborales	100	66,9	55,3	87,3	81,8	76,1
Tienen autorización para acompañar a los técnicos de prevención	100	54,3	30	43,7	68,3	54,1
Tienen acceso a documentación preventiva	100	64,8	51,3	62,9	78,9	68,2
Reciben información sobre accidentes y enfermedades profesionales	100	53,6	24,3	61,4	71,2	58,3
Se les ha facultado para visitar los lugares de trabajo	100	33,1	39	45,6	59,6	48,3

Como se ha podido ver, el porcentaje de entidades que proporcionan formación a los órganos representantes es bastante alto, lo que permite que estos a su vez puedan actuar como una correa de transmisión sobre los riesgos laborales y su prevención, garantizando así la salud en el entorno laboral.

ACTIVIDADES DE FORMACIÓN EN PREVENCIÓN

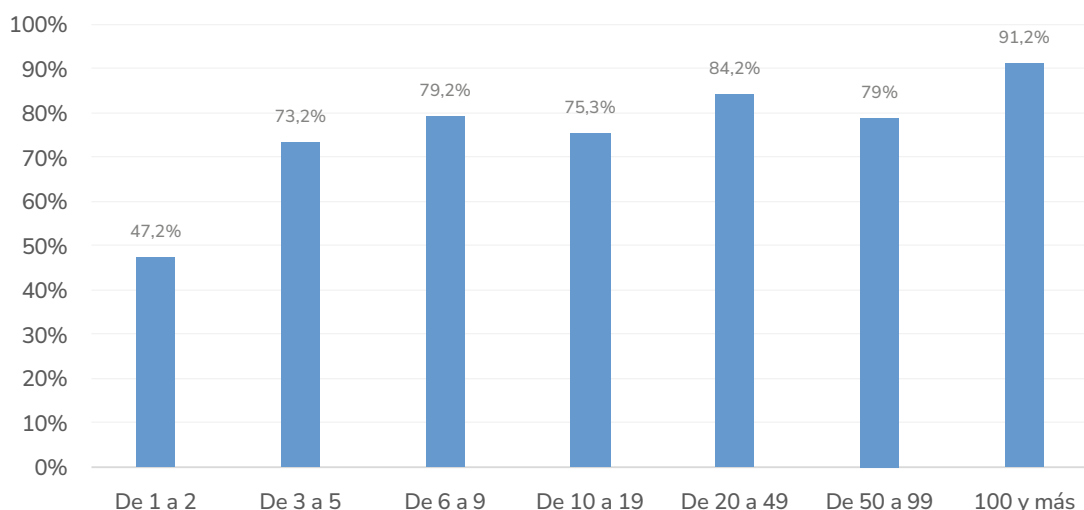
El 72,4% de las entidades del Tercer Sector afirman haber realizado formación en prevención de riesgos laborales en 2022. En comparación con el total nacional, el Tercer Sector muestra un mejor desempeño, con un mayor porcentaje de entidades que proporcionan formación en riesgos laborales (72,4% en el Tercer Sector frente al 60,5% de empresas en España).

Gráfico 43 // Porcentaje de empresas o entidades según si han proporcionado formación o actividades de prevención de riesgos laborales en Tercer Sector España. Año 2023.



Al desagregar estos datos por tamaño de la entidad se puede ver que sólo en aquellas que afirman tener entre 1 y 2 personas trabajadoras es mucho menor (47,2%), lo que indica los buenos datos del sector en cuanto a formación en prevención, ya que las entidades que afirman tener 3 o más personas trabajadoras mejoran el porcentaje nacional.

Gráfico 44 // Porcentaje de entidades que afirman haber realizado formación en prevención de riesgos laborales al personal empleado durante el año 2022 según el tamaño de la entidad. Año 2023.



Al preguntar a las personas trabajadoras por su participación en actividades de prevención de riesgos laborales desarrolladas por la entidad, el 73,9% afirma haber participado, reafirmando las ideas expuestas anteriormente. Del mismo modo, se aprecia que las personas trabajadoras tienen un gran interés por los riesgos y la salud laboral, ya que casi 3 de cada 4 afirman haber participado en actividades de prevención.

El tamaño de las entidades no está afectando al desarrollo de la formación en prevención, a pesar de que sí influía en la existencia de órganos de representación. De modo que, a pesar de las dificultades en el sector por aplicar la normativa sobre prevención, se aprecia un claro interés y un esfuerzo notable por la ejecución de actividades formativas, que va de la mano con la conciencia sobre la salud laboral expuesta en el anterior apartado.

FRECUENCIA DE EXPOSICIÓN A RIESGOS LABORALES

El último factor importante para poder medir la situación en materia salud de las personas trabajadoras en el sector es la experiencia de las personas trabajadoras. Para poder comprender cómo vive el personal empleado la salud laboral hay que atender al tipo de empleo que llevan a cabo y a los riesgos a los que se exponen como ruidos, productos químicos o infecciosos, posturas dolorosas, etc.

Tabla 51 // Frecuencia de exposición a ruidos, productos químicos y productos infecciosos. En porcentaje.

		Nunca	Raramente	A veces	A menudo	Siempre
Frecuencia de exposición a ruidos	Tercer Sector de Acción Social	37,8	32,1	18,5	9,5	2,1
	España	42,6	23,9	14,8	11,6	7,1
	UE	46,4	23,1	14,4	10,5	5,6
Frecuencia de exposición a productos químicos	Tercer Sector de Acción Social	81,3	12,9	4,2	0,7	0,9
	España	61,7	13,8	9,6	7,4	7,6
	UE	66,2	12,2	8,0	6,9	6,7
Frecuencia de exposición a productos infecciosos	Tercer Sector de Acción Social	73,9	12,4	7,7	3,5	2,6
	España	76,2	7,5	5,7	4,4	6,3
	UE	75,9	8,3	5,3	4,9	5,6

Tabla 52 // Frecuencia de posturas dolorosas o fatigantes, en la que se levantan o mueven personas y en la que se llevan o mueven cargas pesadas en el trabajo. En porcentaje.

		Nunca	Raramente	A veces	A menudo	Siempre
Frecuencia de posturas dolorosas o fatigantes	Tercer Sector de Acción Social	37,8	32,1	18,5	9,5	2,1
	España	24,1	19,9	25,0	19,6	11,4
	UE	35,0	20,7	21,7	15,2	7,3
Frecuencia en la que se levantan o mueven personas	Tercer Sector de Acción Social	81,3	12,9	4,2	0,7	0,9
	España	83,8	5,8	4,1	2,4	3,8
	UE	83,6	5,9	3,9	3,5	3,0
Frecuencia en la que se llevan o mueven cargas pesadas	Tercer Sector de Acción Social	73,9	12,4	7,7	3,5	2,6
	España	51,8	15,5	15,5	9,4	7,9
	UE	55,4	16,6	13,3	9,4	5,2

Fuente: elaboración propia con datos de Eurofound 2021

En términos generales se aprecia que hay una menor exposición cotidiana a riesgos derivados de ruidos, productos químicos o sustancias infecciosas comparado con España y con la Unión Europea. Sin embargo, las personas trabajadoras que respondieron a la encuesta aplicada aseguraron que son **las categorías de becarios, auxiliares y técnicos las que más se exponen a este tipo de riesgos laborales, en comparación con el personal directivo.**

Con respecto a la frecuencia de posturas, esfuerzos y movimientos físicos de riesgo, la tendencia es prácticamente la misma, auxiliares y personal técnico expuestos en mayor medida que el personal de dirección, por un lado, y menor frecuencia de exposición a este tipo de riesgos con respecto al total de España y de la Unión Europea por el otro.

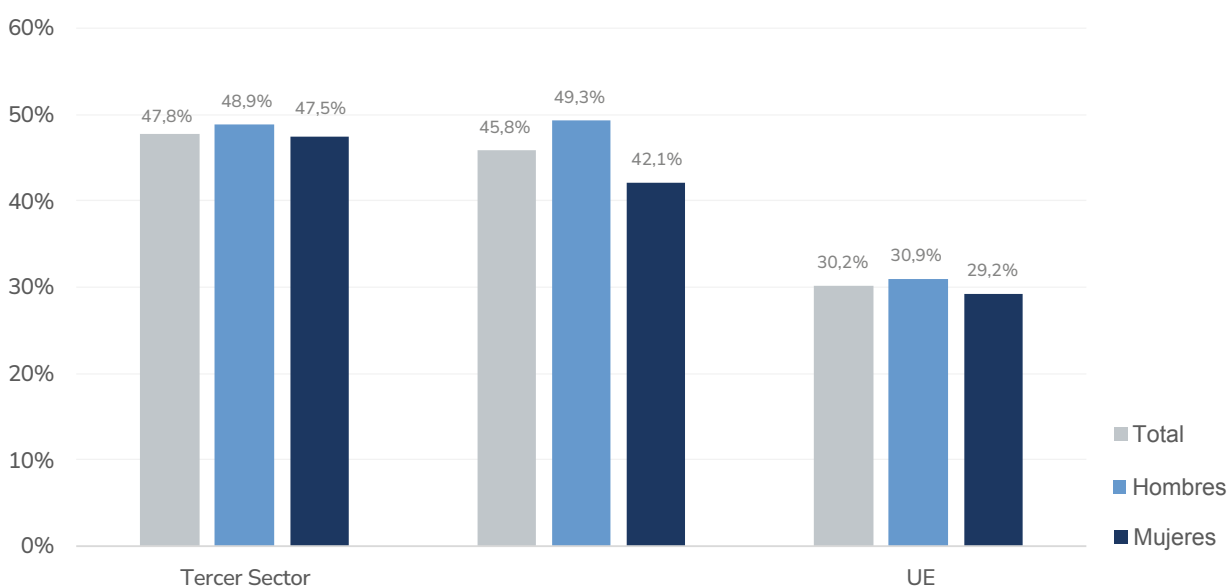
En cualquier caso, estas tablas permiten apreciar qué grupos son los más expuestos a los riesgos laborales, permitiendo comprender mejor la percepción de los riesgos laborales que se expone a continuación.

PERCEPCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

En términos más globales, las personas trabajadoras del Tercer Sector perciben estar más expuestas a riesgos laborales que el total de personas ocupadas en España y de la Unión Europea. **En concreto, el 47,8% de las personas trabajadoras del Tercer Sector percibe que en su puesto de trabajo se enfrenta a riesgos que atentan contra su salud, frente al 45,8% de España y al 30,2% de la UE.**

Atendiendo al género, se aprecia que, en términos generales, los hombres perciben mayores riesgos que las mujeres. Sin embargo, la distancia de percepción de riesgos entre hombres y mujeres es menor en el Tercer Sector (poco más de un punto porcentual) que con respecto al total nacional (aproximadamente 7 puntos porcentuales), tal como lo muestra el siguiente gráfico.

Gráfico 45 // Porcentaje de personas trabajadoras que perciben riesgos en el trabajo que atentan contra la salud y/o la seguridad según género.

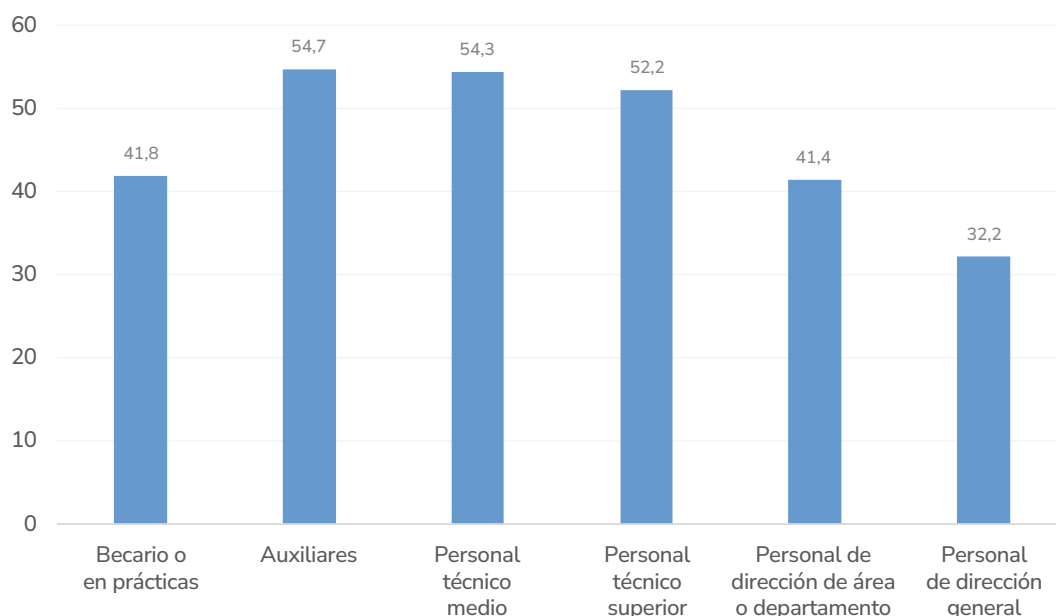


Fuente: Elaboración propia con datos de Eurofound 2021

Las personas en las categorías de auxiliares (54,7%), personal medio técnico (54,3%) y personal técnico superior (52,2%) son quienes perciben con mayor frecuencia estar expuestas a riesgos durante su actividad laboral. Esto puede deberse a la naturaleza de sus funciones y responsabilidades. Sin embargo, **llama la atención que en el Tercer Sector la exposición a riesgos laborales sea menor en comparación con España y la Unión Europea, pero aun así la percepción del riesgo sea mayor.** Esto puede tener dos motivos:

En primer lugar, es posible que, en el Tercer Sector, el personal trabajador tenga una mayor conciencia sobre los riesgos asociados a su actividad laboral. Esto puede ser el resultado de una mayor sensibilización y formación en materia de prevención de riesgos laborales. Por otro lado, es posible que los riesgos laborales específicos del Tercer Sector no hayan quedado registrados de manera efectiva en las estadísticas oficiales. Por ejemplo, experiencias como las agresiones físicas o psicológicas, el acoso y los abusos por parte de la población usuaria de los programas -que se registran en mayor medida en el Tercer Sector (8,0% en el caso de los hombres y 91% en el de las mujeres)- pueden no estar contempladas en las categorías tradicionales de riesgos laborales y, por lo tanto, no se reflejan en las estadísticas comparativas.

Gráfico 46 // Porcentaje de personas trabajadoras que afirman que su salud está expuesta a riesgos derivados de su trabajo según categoría profesional. Año 2023.



La aplicación normativa de riesgos laborales podría ayudar a reducir la exposición a los riesgos y, sobre todo, a mitigar la percepción de desprotección de las personas trabajadoras del Tercer Sector.

RIESGOS LABORALES Y SALUD EN EL TERCER SECTOR EN RESUMEN

- ▶ **Una gran mayoría de entidades del Tercer Sector en España cuentan con planes de prevención de riesgos laborales (84,2%).** Si se tiene en cuenta el tamaño de la entidad, más del 90% de las que tienen más de 6 empleados disponen de un plan de riesgos laborales.
- ▶ En cuanto a los comités de seguridad y salud es necesario tener en cuenta que estos son obligatorios sólo para las entidades con más de 50 personas trabajadoras si la organización cuenta con RLT. Aun así, en el caso del Tercer Sector el **21% de las entidades de entre 50 y 99 personas trabajadoras afirman disponer de comités de seguridad y salud.** De nuevo, este indicador presenta mejores resultados en las entidades de más de 100 personas trabajadoras, donde el 78% de las entidades afirma disponer de este órgano. En total, **más de la mitad de las entidades con más de 50 personas trabajadoras, el 51,2%, afirma contar con un Comité de Seguridad y Salud.**
- ▶ **La prevención de riesgos laborales en el Tercer Sector se encuentra externalizada en gran parte de los casos.** El 91,5% de las entidades afirma tener servicios de prevención de riesgos externalizados.
- ▶ **Las entidades del Tercer Sector tienen una gran conciencia acerca de la salud y las condiciones físicas de las personas trabajadoras,** a pesar de tratarse de organizaciones con un bajo volumen de personas empleadas. Para el 2023, el 73,3% de las entidades contaban con protocolos de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras y el 70,4% les ofreció un reconocimiento médico.
- ▶ **La formación en prevención de riesgos laborales tiene una gran importancia para las entidades,** y es que el 72% afirma haber proporcionado actividades de prevención, frente al 60% de empresas en España.
- ▶ **En cuanto a la exposición a riesgos laborales como ruidos, productos químicos y productos infecciosos, esta es menor para las personas trabajadoras del Tercer Sector que para el resto de las personas trabajadoras de España.** Sin embargo, las personas trabajadoras del Tercer Sector afirman con más frecuencia sentirse más expuestas a los riesgos laborales (47,8%) que el resto de las personas trabajadoras en España (45,8%).

CLIMA LABORAL

El clima laboral de una organización hace referencia al ambiente emocional, humano e institucional que sirve como contexto para el desarrollo de las relaciones laborales. Así entendido, el clima laboral puede tener una influencia en la satisfacción de las personas trabajadoras y afectar, de manera directa o indirecta, la realización de las tareas requeridas por el puesto de trabajo (Lucas & Ureta, 2019), la rotación o el absentismo.

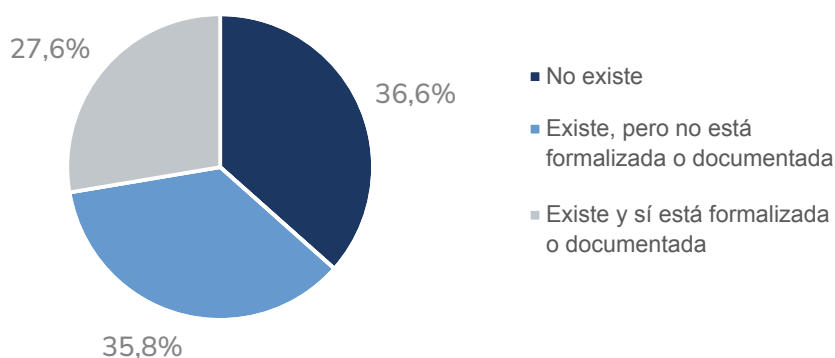
Variables como las relaciones con las personas empleadas en la misma categoría laboral, las relaciones con las personas responsables directas generan consecuencias en la percepción de seguridad y estabilidad que experimentan las personas empleadas. Por el eso, un mal clima laboral puede afectar de manera directa la capacidad del sector para retener y atraer profesionales, así como el grado de adquisición de la misión y visión de la organización.

Por lo anterior, este capítulo presenta una aproximación detallada a diferentes factores asociados al clima laboral en el Tercer Sector tales como la existencia de un procedimiento de medición del clima laboral, por un lado, y la percepción de las personas empleadas del Tercer Sector en cuanto a su grado de satisfacción con el empleo, las relaciones con las personas responsables directas y otras personas trabajadoras del mismo rango, la percepción de estabilidad, utilidad y reconocimiento de su trabajo. Finalmente, también se incluye en este apartado un análisis de la frecuencia de las experiencias de discriminación en el ámbito laboral, tales como acoso, abusos o violencias.

CLIMA LABORAL

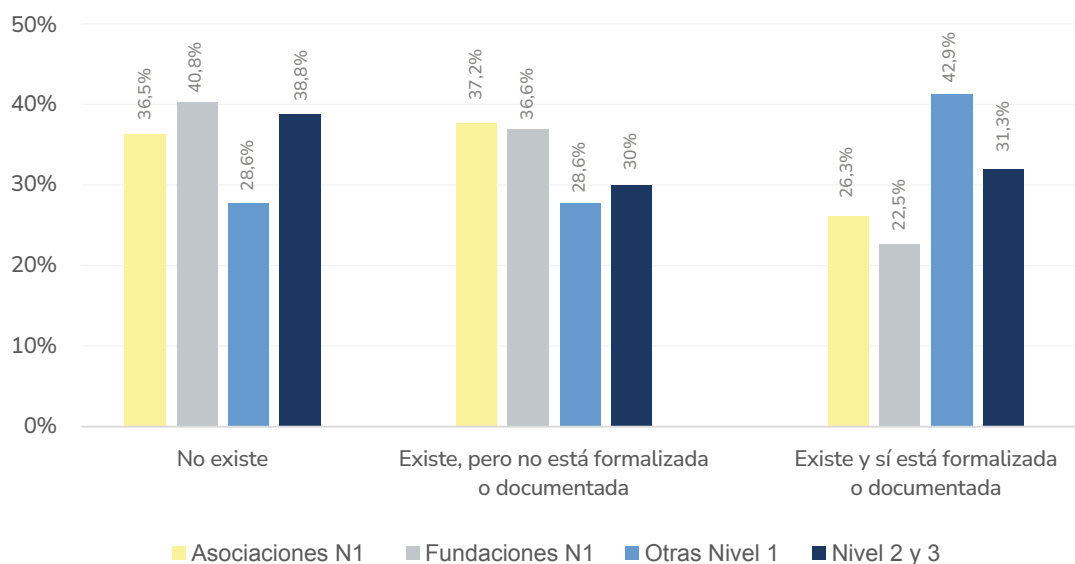
En un contexto sectorial mayoritariamente caracterizado por pequeñas entidades, es de resaltar el **alto porcentaje de entidades del Tercer Sector en España que realizan periódicamente evaluaciones del clima laboral (63,4%)**. Junto a los demás indicadores presentados hasta ahora respecto a la documentación y formalización de procedimientos y políticas internas, este dato refleja el creciente nivel de profesionalización que se tiene en el sector.

Gráfico 47 // Porcentaje de entidades que realizan evaluaciones del clima laboral, según periodicidad.



Sin embargo, de ese 63,4% sólo el 27,6% tiene formalizado o documentado el procedimiento. Por su parte, un 36,6% de entidades no realiza evaluaciones formales o informales de clima laboral. Si se observa el comportamiento de este indicador según el tipo de entidad en el siguiente gráfico, se extrae que el 31,3% de las entidades de segundo y tercer nivel cuentan con formalización de la evaluación del clima laboral, frente a un 26,3% de fundaciones, un 22,5% de asociaciones y un 42% de otras entidades de primer nivel.

Gráfico 48 // Porcentaje de entidades que realizan evaluaciones del clima laboral, según tipo de entidad.



Este nivel de detalle permite identificar que son las asociaciones y las fundaciones las que en menor medida tienen formalizado este procedimiento. Las mediciones del clima laboral suelen incluir tres dimensiones de análisis importantes (Ramos Moreno, 2012):

Variables externas al personal empleado como la estructura organizacional o la manera en que se administran los recursos humanos.

Variables individuales como las referidas a las aptitudes, las motivaciones o las actividades del personal empleado que repercuten en las relaciones humanas.

Variables resultantes como la satisfacción con el trabajo.

Por esa razón, a continuación, se analizará el comportamiento de algunas variables *externas, individuales y resultantes* que influyen en el desarrollo y la percepción del clima laboral en las organizaciones del Tercer Sector.

RELACIONES CON LAS PERSONAS RESPONSABLES DIRECTAS, AUTONOMÍA, PARTICIPACIÓN Y RECONOCIMIENTO

En términos organizacionales, se analizaron variables como las relaciones entre personas trabajadoras y las personas responsables directas, los conflictos y los sistemas de apoyo y supervisión y, por tanto, la percepción de apoyo, autonomía, participación y reconocimiento de las personas empleadas del sector. A este respecto, en el sector se observa un grado considerable de influencia de la persona responsable directa (supervisor/jefe indistintamente del género) en las actividades laborales. El grado de influencia puede ser entendida como un

indicador que repercute en la percepción de autonomía de las personas trabajadoras en la realización de sus funciones. Así, por ejemplo, la influencia puede implicar un rol de coordinación exigente y directa orientada a resultados y esto puede resultar beneficioso para el logro de metas y el desarrollo profesional. Por lo anterior, más que entender este indicador como un dato negativo, es importante comprenderlo asociado a los grados de autonomía y confianza percibidos por el personal trabajador.

El 46% de las personas trabajadoras aseguran que están influidos por su responsable directo en cierta medida y aquellas personas que perciben una influencia mayor representan apenas el 32,2% del total de las personas trabajadoras. En ambos casos, la tendencia supera los grados de influencia del responsable directo percibidos a nivel europeo y español. Sin embargo, este tipo de influencia puede variar respecto de las características de las personas empleadas. Por ejemplo, se observa que **las mujeres experimentan mayor influencia de su responsable directo en sus actividades laborales que los hombres**. Esto puede explicarse debido a las funciones más técnicas y de atención directa que ocupan mayoritariamente las mujeres en el sector.

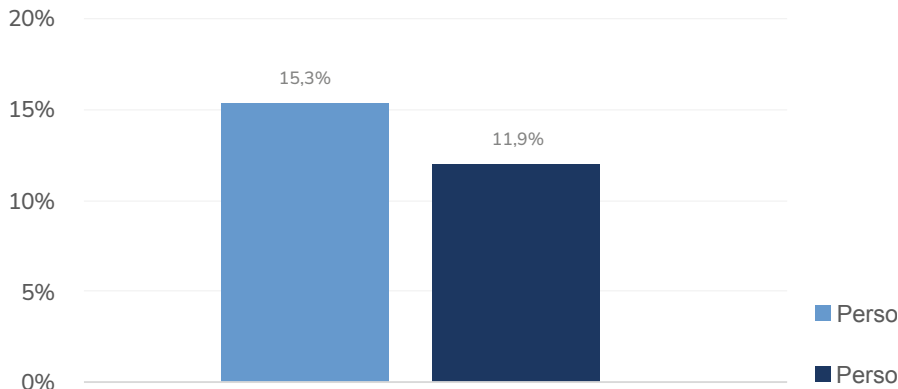
En concreto, sólo el 34,6% de las mujeres trabajadoras del sector aseguran que la persona responsable directa interviene e influencia en gran medida sus actividades laborales. Sin embargo, casi la mitad de las trabajadoras perciben en cierta medida esta influencia (44,9%). Por su parte, apenas un 24,8% de los hombres trabajadores perciben en gran medida la influencia de su responsable directo.

Tabla 53 // Porcentaje de personas trabajadoras según el grado de influencia de la persona responsable directa en las actividades laborales por género. Años 2023.

		En gran medida	En cierta medida	No mucho	Para nada
Tercer Sector	Total	32,2	46,0	17,8	4,0
	Hombres	24,8	48,4	22,1	4,6
	Mujeres	34,6	44,9	16,6	3,9
España	Total	31,8	38,9	22,1	7,2
	Hombres	30,8	38,6	24,1	6,5
	Mujeres	32,9	39,1	20,1	7,9
UE	Total	28,5	42,1	23,6	5,7
	Hombres	28,4	41,1	24,4	6
	Mujeres	28,6	43,1	22,9	5,4

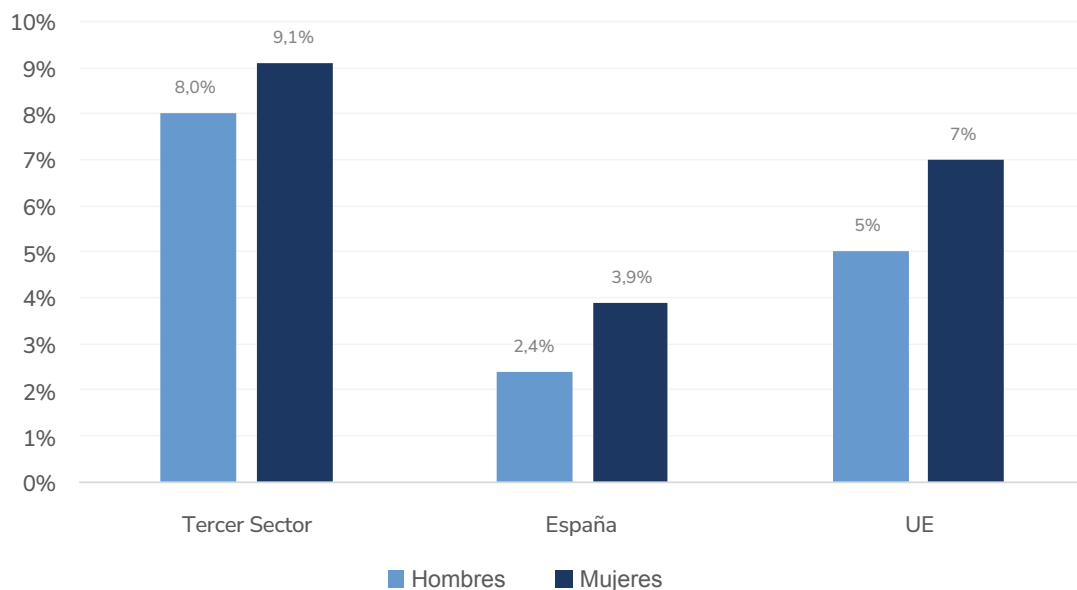
Si se analiza el comportamiento de este indicador en el personal empleado con algún grado de discapacidad (reconocida o no), se observa que **el grado de influencia de la persona responsable directa no se aleja de manera significativa respecto del personal empleado sin discapacidad**. El 83% de las personas con discapacidad aseguran percibir influencia de la persona responsable directa en cierta o en gran medida, frente al 77,7% de las personas sin discapacidad que manifiesta tener estos mismos grados de influencia.

Gráfico 54 // Distribución según nacionalidad de la fr con la que reciben ofensas verbales o amenazas en €



Las relaciones con la persona responsable directa en el sector tienden a estar caracterizadas mayoritariamente por su apoyo y ayuda a las personas trabajadoras. A este respecto, 6 de cada 10 personas trabajadoras del del Tercer Sector asegura contar con el soporte y la colaboración de la persona responsable directa durante el desempeño de sus funciones a menudo o siempre.

Gráfico 55 // Porcentaje de personas trabajadoras que informan haber vivido experiencias de abuso, acoso o violencia en el trabajo, según género.



Fuente: Elaboración propia según los resultados de la encuesta a personas trabajadoras y Eurofound 2021

Este dato se aleja casi 10 puntos porcentuales de la frecuencia en Europa (74,2%) y en España (75,2%). Sin embargo, otro 19, 5% de personas trabajadoras del Tercer Sector aseguran que el apoyo y ayuda de su responsable directo es una experiencia que tienen en algunas ocasiones.

No sólo el grado influencia de la persona responsable directa sobre el trabajo de la plantilla funciona como indicador del sistema organizacional que ordena las relaciones en el entorno laboral. Otros factores también pueden aportar a un análisis más detallado de estas variables organizacionales, como la frecuencia en que se le consulta a las personas trabajadoras antes de fijar los objetivos de su trabajo o su participación en la mejora de la organización de los procesos de trabajo en tu departamento u organización.

Con respecto a la frecuencia en la que se consulta a las personas trabajadoras antes de fijar los objetivos de su trabajo, se observa que las personas trabajadoras del Tercer Sector informan recibir estas consultas más a menudo (29,9%) que en el total de España (17,9%) y Europa (27,2%).

Si se observa el comportamiento de esta variable según el género de las personas empleadas se tiene que el sector reproduce la dinámica general española y europea según la que se consulta más a menudo a los hombres que a las mujeres antes de fijar los objetivos de su trabajo. Específicamente en el Tercer Sector, un 34,1% de los hombres dice ser consultado frente a un 28,6% de las mujeres consultadas.

Tabla 55 // Porcentaje de personas trabajadoras por frecuencia en la que se consulta a las personas trabajadoras antes de fijar los objetivos de su trabajo. Año 2023.

	Tercer Sector			UE			España		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Nunca	10,3	7,4	11,1	11,0	10,4	11,5	19,2	17,8	20,8
Raramente	17,2	14,2	18,3	10,1	10,0	10,1	11,3	11,1	11,3
A veces	26,3	28,5	25,3	17,2	16,6	17,8	18,5	19,8	17,4
A menudo	29,9	34,1	28,6	27,2	27,8	26,8	17,9	18,4	17,5
Siempre	16,3	15,9	16,6	34,4	35,2	33,7	33,1	32,8	33,0

Fuente: Elaboración propia según los resultados de la encuesta a personas trabajadoras y Eurofound 2021

La frecuencia de participación en la mejora de la organización del trabajo o de los procesos de trabajo en su departamento u organización es un indicador clave para evaluar el compromiso y la capacidad de las personas trabajadoras para contribuir activamente al crecimiento y desarrollo de la empresa. Cuando las personas trabajadoras participan regularmente en la mejora de la organización del trabajo y los procesos, esto indica un ambiente laboral que fomenta la creatividad, la innovación y la colaboración. A este respecto, en el sector un 57,4% de personas aseguran participar en la mejora de los procesos de trabajo de la entidad a menudo (32,9%) o siempre (24,5%).

La frecuencia de participación en la mejora de la organización del trabajo se encuentra relativamente equilibrada por género en el sector. Del total de mujeres trabajadoras, un 81,1% asegura que en al menos alguna ocasión participa de la mejora de los procesos de trabajo de la entidad, frente a un 85,3% de hombres. Si se comparan los resultados para el sector, **la frecuencia de participación de las mujeres en la organización del trabajo en otros sectores productivos en España es ligeramente superior que, en el Tercer Sector, con un 84,5%.**

Tabla 56 // Porcentaje de personas trabajadoras por frecuencia de participación en la mejora de la organización del trabajo o de los procesos de trabajo en tu departamento u organización. Año 2023.

	Tercer Sector			UE			España		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Nunca	7,3	5,4	7,7	10,2	10,4	9,8	10,1	10,4	9,7
Raramente	10,7	9,3	11,2	9,8	10,2	9,5	7,7	9,5	5,8
A veces	24,7	24,5	24,6	19,2	18,0	20,4	16,3	16,2	16,6
A menudo	32,9	36,3	31,7	29,9	29,0	30,8	22,8	21,9	23,8
Siempre	24,5	24,5	24,8	30,9	32,4	29,5	43,1	42,0	44,1

Fuente: Elaboración propia según los resultados de la encuesta a personas trabajadoras y Eurofound 2021

Como muestra la tabla anterior, la tasa de participación de las personas empleadas en la organización del trabajo supera ligeramente la tasa a nivel europeo tanto para hombres (79,4%) como para mujeres (80,7%). En esta misma línea de análisis, propiciar la autonomía laboral es una práctica de desarrollo organizacional y de dirección que refleja el tipo de relación entre personas responsables directas y personas trabajadoras y que repercute en el comportamiento de estas últimas.

El porcentaje de las personas trabajadoras que perciben no tener la capacidad para cambiar sus métodos de trabajo (4%) es significativamente más bajo que para el total del país (16,1%) y de la Unión Europea (11,6%). Un comportamiento parecido se observa respecto de la percepción de no tener capacidad de cambiar la velocidad o el ritmo de las tareas: en el Tercer Sector es del 5,4%, mientras que en España este mismo indicador alcanza el 12,8%.

Tabla 57 // Porcentaje de personas trabajadoras por frecuencia con la que se percibe capacidad para cambiar el orden de las tareas, los métodos y la velocidad o ritmo de trabajo.

		Nunca	Raramente	A veces	A menudo	Siempre
Capacidad para cambiar el orden de las tareas	Tercer Sector	3,6	7,0	23,7	38,4	27,3
	España	14,1	12,6	20,4	22,9	30,0
	UE	10,4	10,3	21,9	31,0	26,3
Capacidad para cambiar sus métodos de trabajo	Tercer Sector	4	13,7	31,2	31,5	19,6
	España	16,1	17	22,7	19,1	25,1
	UE	11,6	13,4	25	27,2	22,9
Capacidad para cambiar su velocidad o ritmo de trabajo	Tercer Sector	5,4	16,6	30,8	28,3	18,8
	España	12,8	17,4	26	18,5	25,4
	UE	9,3	13,3	25,7	28,3	23,4

Fuente: Elaboración propia según los resultados de la encuesta a personas trabajadoras y Eurofound 2021

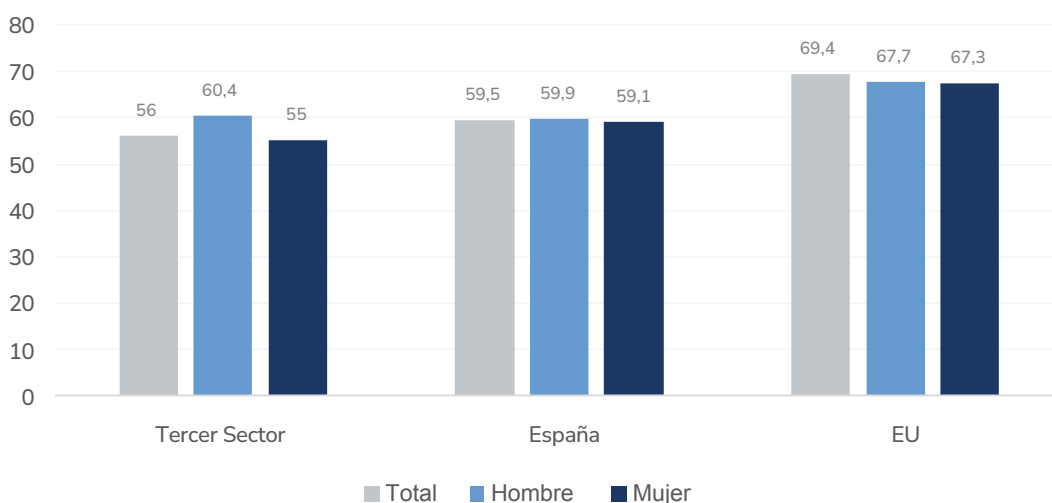
En positivo, **más de la mitad de las personas trabajadoras del Tercer Sector perciben tener capacidad para cambiar sus métodos de trabajo a menudo o siempre (51,1%)**. Sin embargo, la frecuencia con la que perciben poder cambiar la velocidad o el ritmo de su trabajo a menudo o siempre baja ligeramente hasta llegar al 47,1%. Esto puede estar relacionado con la naturaleza de las tareas y responsabilidades en el Tercer Sector, que pueden requerir una cierta velocidad o ritmo para cumplir con los objetivos y las demandas de los programas o servicios.

Es importante destacar que la capacidad de cambiar los métodos de trabajo puede ser un factor positivo en el Tercer Sector, ya que permite una mayor adaptabilidad y flexibilidad en el desempeño de las tareas. Sin embargo, es necesario analizar las posibles razones detrás de la menor frecuencia de percepción de poder cambiar la velocidad o el ritmo de trabajo. Esto podría ser resultado de restricciones externas, como plazos o demandas específicas, que limitan la capacidad de ajustar la velocidad o el ritmo de trabajo.

Respecto a la existencia de reuniones habituales en las que las personas trabajadoras pueden manifestar sus puntos de vista sobre la organización, el sector se mantiene ligeramente por debajo de la tendencia nacional (56,0% frente a 59,5%), y se vuelve a quedar atrás con respecto a la media de los países europeos (69,4%)

Si analizamos el indicador de Frecuencia de reuniones en las que las personas trabajadoras pueden manifestar sus puntos de vista sobre lo que está ocurriendo en la organización, resulta revelador revisar la distribución por género. A este respecto se observa que, contrario al comportamiento de este indicador en España y en la UE, en el Tercer Sector, los hombres manifiestan mayoritariamente tener acceso a este tipo de espacios con un 60,4%, por encima de las mujeres, 55%, aunque la diferencia es sólo de 5 puntos porcentuales.

Gráfico 50 // Distribución porcentual sobre las reuniones habituales en las que personas trabajadoras pueden manifestar sus puntos de vista sobre la organización.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta y de los datos de Eurofound 2021

Un 63,2% de las personas trabajadoras en el Tercer Sector que respondieron a la encuesta perciben que quienes ejercen de representantes están disponibles para prestar asesoramiento en materia de derechos y condiciones laborales. También es importante considerar el reverso del dato, según el cual hay un 36,8% que no encuentran recursos disponibles ante eventuales dudas en un aspecto que es básico para el empleo de calidad.

Además del apoyo y la ayuda de las personas responsables y su percepción de sus posibilidades de participación, este estudio también indagó en la experiencia de reconocimiento por el trabajo. A este respecto, tal como lo muestra la siguiente tabla, 5 de cada 10 personas trabajadoras del Tercer Sector afirma recibir reconocimiento por su trabajo en alguna medida. **Un 54,4% de los hombres aseguran recibir reconocimiento por su trabajo frente a un 49,2% de las mujeres.**

Aun cuando resulta mayoritaria para hombres y mujeres la experiencia de reconocimiento por el trabajo es importante resaltar que el aumento del reconocimiento del trabajo de las mujeres es un reto en los próximos años en un sector tan feminizado como el Tercer Sector.

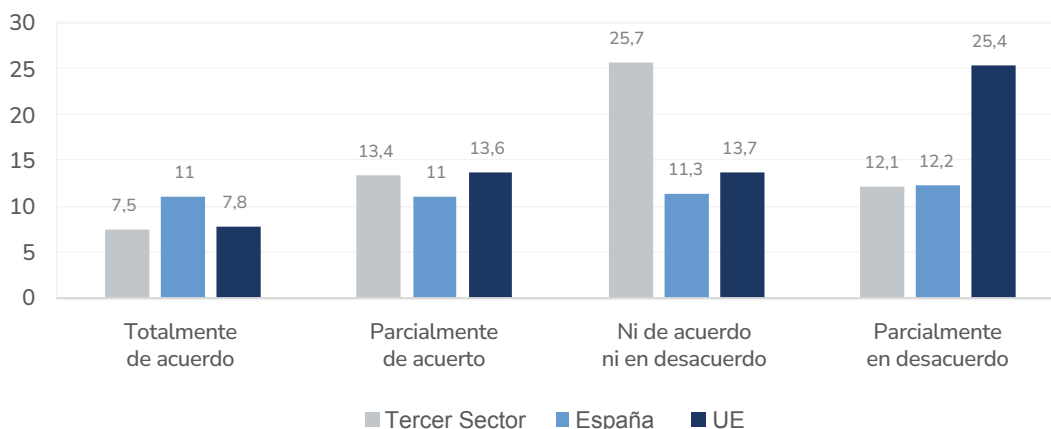
Tabla 58 // Porcentaje de personas trabajadoras por grado de acuerdo del recibimiento de reconocimiento. Año 2023.

	Tercer Sector			UE			España		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Totalmente de acuerdo	18,4	21,2	17,7	35,6	37,0	34,1	40,7	40,4	40,9
Parcialmente de acuerdo	31,6	33,2	31,5	37,0	37,0	37,1	28,5	30,1	26,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18,6	15,7	18,9	11,2	10,9	11,5	9,8	9,3	10,3
Parcialmente en desacuerdo	16,5	17,9	16,0	9,4	8,5	10,3	9,1	7,9	10,5
Totalmente en desacuerdo	15,0	12,0	15,9	6,8	6,7	7,0	11,9	12,3	11,6

Fuente: Elaboración propia según los resultados de la encuesta a personas trabajadoras y Eurofound 2021

Por otro lado, gran parte de la experiencia negativa o positiva el clima laboral tiene también que ver con la percepción de estabilidad respecto a la propia situación laboral asociada a la forma como se administran los recursos humanos. En este sentido, los datos que arroja el sector se acercan más a la tendencia europea que a la tendencia de otros sectores productivos en España. En el Tercer Sector, **un 20,9% de personas trabajadoras anticipan cambios no deseados en su situación laboral (suma de parcial y totalmente de acuerdo)**, porcentaje ligeramente inferior del dato a nivel estatal (22%) y europeo (21,4%). La tendencia del sector en este indicador, replica la tendencia de otros sectores productivos en España y Europa.

Gráfico 51 // Porcentaje de personas trabajadoras por grado de acuerdo con la espera de cambios no deseados en la situación laboral de las personas trabajadoras. Años 2023



Los anteriores datos se contrastan con la frecuencia de la percepción de inseguridad en el trabajo, en concreto con la frecuencia en que las personas trabajadoras perciben la posibilidad de perder el trabajo en los próximos 6 meses. Sin embargo, si comparamos la frecuencia de percepción de estabilidad en el empleo de los hombres con la de las mujeres, se observa que estas últimas experimentan mayor inestabilidad en su empleo en el Tercer Sector. En concreto, un 17,7% de las mujeres empleadas del Tercer Sector frente a un 13,8% de hombres perciben la posibilidad de perder su trabajo en los próximos 6 meses.

Es necesario analizar más a fondo las causas subyacentes de esta diferencia en la percepción y tomar medidas para promover la igualdad de oportunidades y la equidad de género en el Tercer Sector. Esto puede incluir la implementación de políticas y prácticas que fomenten la igualdad de género en el lugar de trabajo, la promoción de la diversidad y la inclusión, y la eliminación de barreras que limiten el desarrollo y la estabilidad laboral de las mujeres.

Las mujeres trabajadoras del Tercer Sector manifiestan percibir una inestabilidad en su empleo actual en menor medida que el resto de las trabajadoras de España. La percepción de inestabilidad de las mujeres en el Tercer Sector es mucho más frecuente a nivel europeo (12,9%), pero resulta significativamente menos frecuente que en los otros sectores productivos a nivel nacional (23,2%).

Tabla 59 // Porcentaje de personas trabajadoras por grado de acuerdo con la posibilidad de perder el trabajo en los próximos 6 meses. Años 2023.

	Tercer Sector			España			UE		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Totalmente de acuerdo	9,0	7,8	9,5	15,0	15,7	14,3	6,3	6,7	5,8
Parcialmente de acuerdo	7,7	6,0	8,2	9,6	10,2	8,9	7,7	8,3	7,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18,1	15,7	18,5	9,5	9,4	9,6	9,3	9,4	9,2
Parcialmente en desacuerdo	12,9	16,0	11,9	12,3	12,7	12,0	22,2	22,1	22,3
Totalmente en desacuerdo	52,4	54,4	51,8	53,6	52,0	55,3	54,6	53,5	55,7

Fuente: Elaboración propia según los resultados de la encuesta a personas trabajadoras y Eurofound 2021

El porcentaje de hombres que percibe que puede perder su trabajo en los próximos meses (13,8%) en el Tercer Sector, por ejemplo, es apenas ligeramente diferente a la tenencia europea para este mismo género (15%) si se tienen en cuenta el porcentaje de personas trabajadoras que informó estar parcial y totalmente de acuerdo con la afirmación. Sin embargo, este dato se aleja de la tendencia del total de los otros sectores productivos en España en donde el 23,2% de los hombres perciben la posibilidad de perder su trabajo. Esto permite concluir que los hombres trabajadores del Tercer Sector perciben con más frecuencia la estabilidad en el empleo que en otros sectores productivos en España.

CLIMA LABORAL EN EL TERCER SECTOR EN RESUMEN

En un contexto sectorial mayoritariamente caracterizado por pequeñas entidades, es de resaltar el **alto porcentaje de entidades del Tercer Sector en España que realizan periódicamente evaluaciones del clima laboral**. Un 63,4% de entidades del sector cuentan con estas evaluaciones periódicas. Sin embargo, de ese 63,4% sólo el 27,6% tiene formalizado o documentado el procedimiento y un significativo 39,6% de entidades no realiza evaluaciones formales o informales de clima laboral.

El grado influencia de las personas responsables directas sobre el trabajo de la plantilla funciona como indicador del sistema organizacional que ordena las relaciones en el entorno laboral. Al respecto, **de acuerdo con la encuesta a personas trabajadoras:**

▶ **Las mujeres experimentan mayor influencia de su persona responsable directa en sus actividades laborales que los hombres.** En concreto, sólo el 34,6% de las mujeres trabajadoras del sector aseguran que su responsable directo interviene e influencia en gran medida sus actividades laborales. Sin embargo, casi la mitad de las trabajadoras perciben en cierta medida esta influencia (44,9%). Por su parte, apenas un 24,8% de los hombres trabajadores perciben en gran medida la influencia de su persona responsable directa.

▶ **El grado de influencia de la persona supervisora no se aleja de manera significativa respecto del personal empleado sin discapacidad.** El 83% de las personas con discapacidad aseguran percibir influencia de la persona que les supervisa en cierta o en gran medida, frente al 77,7% de las personas sin discapacidad que manifiesta tener estos mismos grados de influencia.

▶ **Las relaciones con la persona responsable directa en el sector tienden a estar caracterizadas mayoritariamente por su apoyo y ayuda a las personas trabajadoras.** A este respecto, 6 de cada 10 personas trabajadoras del del Tercer Sector asegura contar con el soporte y la colaboración de su responsable directo durante el desempeño de sus funciones a menudo o siempre.

▶ **La frecuencia de participación en la mejora de la organización del trabajo se encuentra relativamente equilibrada por género en el sector.** Del total de mujeres trabajadoras, un 81,1% asegura que en al menos alguna ocasión participa de la mejora de los procesos de trabajo de la entidad, frente a un 85,3% de hombres.

▶ **Los hombres reciben reconocimiento por su trabajo más frecuentemente que las mujeres en el sector,** pero la diferencia es de apenas 4 puntos porcentuales aproximadamente. Un 54,4% de los hombres aseguran recibir reconocimiento por su trabajo frente a un 49,2% de las mujeres.

▶ **Gran parte de la experiencia negativa o positiva el clima laboral tiene también que ver con la percepción de estabilidad respecto a la propia situación laboral asociada a la forma como se administran los recursos humanos.** En este sentido, los datos que arroja el sector se acercan más a la tendencia europea que a la tendencia de otros sectores productivos en España. Así, por ejemplo, un 37,2% de los hombres trabajadores del Tercer Sector no están esperando cambios no deseados en su situación laboral frente a un 42,8% de mujeres.

▶ **La frecuencia de percepción de estabilidad en el empleo de los hombres con la de las mujeres, se observa que estas últimas experimentan mayor inestabilidad en su empleo en el Tercer Sector.** En concreto un 17,7% de las mujeres empleadas del Tercer Sector frente a un 13,8% de hombres perciben la posibilidad de perder su trabajo en los próximos 6 meses. Las mujeres trabajadoras del Tercer Sector manifiestan percibir una inestabilidad en su empleo actual en menor medida que el resto de las trabajadoras de España.

▶ **La percepción de inestabilidad de las mujeres en el Tercer Sector es mucho más frecuente a nivel europeo (12,9%),** pero resulta significativamente menos frecuente que en los otros sectores productivos a nivel nacional (23,2%).

DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

Más allá de variables individuales como las aptitudes o motivaciones de las personas trabajadoras, este estudio indagó acerca de los modos de relación, conflicto y cooperación en el espacio laboral. La principal dimensión de análisis indagada fue la experiencia de discriminación en el trabajo.

POLÍTICAS DE COMPLIANCE EN EL TERCER SECTOR

En primer lugar, resulta indispensable revisar el comportamiento del sector respecto a las políticas de compliance. Este tipo de políticas son un conjunto de normas y procedimientos establecidos por una empresa para garantizar el cumplimiento de las leyes, regulaciones y normativas aplicables a su actividad. Estas políticas buscan prevenir y detectar posibles incumplimientos legales, promoviendo una conducta ética y transparente en todas las operaciones de la empresa.

De acuerdo con los resultados de este estudio, **la mayoría de las entidades del Tercer Sector en España cuenta con un plan de igualdad (64%)**. En España, las empresas con 50 o más personas empleadas están obligadas a cumplir con este requisito según lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. **La gran mayoría de entidades del Tercer Sector que cuentan con 50 personas empleadas o más cumplen con la normativa vigente que les obliga a tener un plan de igualdad: 90,3% en el caso de entidades con entre 50 y 99 personas empleadas y el 98,2% en el caso de entidades con una plantilla de 100 personas o más.**

Este documento resulta ser una herramienta clave para promover y garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el entorno laboral. Contar con planes de igualdad es, sin duda, un primer paso para la identificación de situaciones de discriminación o inequidad material o simbólica por motivos de género, en tanto que supone el diagnóstico y la fijación de objetivos negociados entre representantes de las personas trabajadoras y las entidades.

La ley española cuenta con una amplia normativa que protege a las personas víctimas de violencia de género. Entre dicha normativa se encuentra la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta ley establece los derechos de las víctimas, así como las medidas de protección, prevención, asistencia y recuperación necesarias para garantizar su seguridad y bienestar. Por su parte, el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social que aplica al Tercer Sector en España incluye cláusulas que promueven la protección de las mujeres frente a la violencia de género en el ámbito laboral, así como la implementación de políticas internas, la sensibilización y la formación de los profesionales, y la creación de protocolos de actuación ante casos de violencia de género.

Aun así, resulta preocupante que, de acuerdo con los resultados arrojados por este estudio, sólo el 29,6% de las entidades del Tercer Sector han establecido estas medidas para la protección contra la violencia de género. Sin embargo, **un 52,7% de las entidades del Tercer Sector en España cuentan con protocolos de prevención contra el acoso** según lo dispuesto por el convenio colectivo estatal.

Tabla 60 // Proporción de entidades que cuentan con modelo de políticas compliance, según tipo de política y volumen de empleo.

	De 1 a 2	De 3 a 5	De 6 a 9	De 10 a 19	De 20 a 49	De 50 a 99	100 y más	Total
Plan de igualdad	42,8	63,7	68,1	53,5	76,8	90,3	98,2	64
Medidas de protección integrales contra la violencia de género	19,7	27,9	29,87	33,4	27,4	40,9	57,2	29,6
Código de ética o conducta	37,4	52,5	50,5	50	54,1	57,3	74,2	50,4
Plan de compliance penal	1,9	5	3,5	7,9	11,7	9,8	34,8	7,6
Protocolo de prevención contra el acoso	26,7	42,8	61,8	59,9	70	66,1	80,6	52,7
Reglamento del canal de denuncias ante casos de discriminación por cualquier motivo en el trabajo	15,3	21,6	33	36,9	34,9	36,7	74,8	30,4
Políticas de diversidad étnico-racial y sexo-genérica	6,6	9	6,4	10,2	6,3	2	16,6	7,9

Por otro lado, la existencia de un canal de denuncias es de suma importancia para abordar casos de discriminación por cualquier motivo en el ámbito laboral. Tanto la ley española como el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social reconocen la necesidad de implementar medidas de protección y prevención en este sentido.

La existencia de un canal de denuncias en el entorno laboral facilita el cumplimiento de esta normativa y proporciona a las personas trabajadoras una vía segura y confidencial para reportar incidentes de discriminación que hayan experimentado o presenciado en el trabajo. **Un 30,4% de las entidades del Tercer Sector cuentan con un canal de denuncias.** Esto puede deberse al tamaño de las entidades del sector: un alto porcentaje de entidades del Tercer Sector tienen menos de 5 personas empleadas (42,1%), con lo que la ausencia de obligación y la escasez de recursos funcionan como los principales motivos.

La Ley 2/2023 reguladora de la protección de personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción establece que las personas físicas o entidades jurídicas privadas que cuenten con más de 50 empleados están obligadas a contar con un Canal de Denuncias. En el Tercer Sector, el 56,8% de las entidades con 50 o más personas contratadas cuenta con un Canal de Denuncias. Con lo cual, resulta importante que las entidades con menos personas empleadas garanticen algún medio para que las personas afectadas puedan comunicar sus preocupaciones sin temor. Además, la existencia de un canal de denuncias puede actuar como un elemento disuasorio para aquellas personas que podrían considerar comportarse de manera inapropiada o cometer acoso laboral.

Sólo un 7,9% de entidades del Tercer Sector cuentan con políticas de diversidad étnico-racial y sexo-genérica. Este dato pone de manifiesto la necesidad de promover y fortalecer la implementación de políticas inclusivas en el ámbito laboral. La diversidad étnico-racial y sexo-genérica es un valor enriquecedor para cualquier organización, ya que aporta diferentes perspectivas, experiencias y conocimientos. Promover este tipo de políticas en el Tercer Sector es uno de los retos que el sector debe abordar por diversas razones:

- Para continuar consolidando los principios de promoción de la igualdad de oportunidades.
- Para construir entornos laborales más justos, inclusivos y respetuosos.

Es importante destacar que la implementación de políticas de diversidad no solo beneficia a las personas trabajadoras, sino que también tiene un impacto positivo en la imagen y reputación de la organización, así como en su capacidad para atraer y retener talento diverso. Estas políticas pueden incluir medidas como la promoción de la igualdad salarial, la implementación de programas de diversidad y sensibilización, la adopción de prácticas de contratación inclusivas, la creación de comités de diversidad y la promoción de la conciliación laboral y familiar.

La implementación de políticas de compliance implica establecer controles internos, políticas de conducta, mecanismos de supervisión y programas de capacitación. Estas medidas garantizan el cumplimiento de las normas y evitan sanciones legales o daños a la reputación del sector. Es por esa razón, las políticas de compliance se abren como un reto de crecimiento, profesionalización y posicionamiento del Tercer Sector como sector líder en políticas de igualdad y no discriminación en el país.

EXPERIENCIAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

Más allá de la existencia formal de políticas compliance en las entidades del Tercer Sector, es importante tener datos sobre las experiencias de discriminación en el entorno laboral en las entidades del porque nos permiten comprender en qué medida los problemas sociales se manifiestan en su interior. Además, estos datos son indispensables para diseñar medidas para abordar la discriminación en el entorno laboral de manera efectiva. Al conocer la prevalencia y los tipos de discriminación que se producen en los entornos laborales del Tercer Sector, se pueden diseñar políticas y programas específicos para prevenir y combatir estas prácticas discriminatorias.

La discriminación en el entorno laboral puede tener un impacto significativo en la vida de las personas afectadas, tanto a nivel personal como profesional. Puede limitar sus oportunidades de empleo, afectar a su bienestar emocional y socavar su autoestima. Además, la discriminación puede generar un ambiente laboral tóxico y perjudicar la productividad y el rendimiento de las personas empleadas.

Los datos sobre las experiencias de discriminación en el entorno laboral en el Tercer Sector permiten identificar tendencias que reproducen los patrones generalizados en la sociedad española, así:

- **Las mujeres trabajadoras del Tercer Sector informan recibir discriminación en el trabajo con más frecuencia que los hombres.** En el Tercer Sector, un 13,9% de las mujeres empleadas encuestadas afirman haber sido objeto de discriminación frente a un 9,3% de hombres.

Tabla 61 // Porcentaje de personas trabajadoras que afirman haber sido objeto de discriminación en el trabajo según el sexo. Año 2023.

	Tercer Sector	España	UE
Hombres	9,3	10,7	9,5
Mujeres	13,9	12,9	12,5

Esta tendencia no se aleja de la frecuencia en el ámbito laboral europeo ni de los demás sectores productivos a nivel español, aunque sí supone un aumento de más de un punto porcentual en el número de mujeres que afirman haber sido objeto de discriminación.

· Las personas migrantes empleadas encuestadas afirman haber sido objeto de discriminación con mayor frecuencia (19,8%) que las personas españolas (12,9%). La diferencia es de casi 6 puntos porcentuales. La discriminación hacia las personas migrantes puede manifestarse de diversas formas, como la exclusión en el acceso a empleo, la discriminación salarial, el trato desigual en el lugar de trabajo o la falta de oportunidades de desarrollo profesional.

Tabla 62 // Porcentaje de trabajadoras que afirman haber sido objeto de discriminación en el trabajo según nacionalidad. Año 2023.

Nacionalidad	Porcentaje
Extranjera	19,8
Española	12,9

· Las personas con discapacidad que trabajan en el Tercer Sector experimentan discriminación en el entorno laboral de manera más frecuente que el resto de la plantilla. En concreto un 23,2% de las personas con discapacidad encuestadas aseguran haber sido objeto de discriminación en el trabajo frente a un 12,2% de las personas que no tienen condición de discapacidad. Estas experiencias de discriminación pueden ser malos tratos, paternalización, falta de adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad, entre muchas otras casuísticas. Lo cierto es que estos datos confirman una brecha significativa en la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral para las personas con discapacidad que no es exclusiva del Tercer Sector.

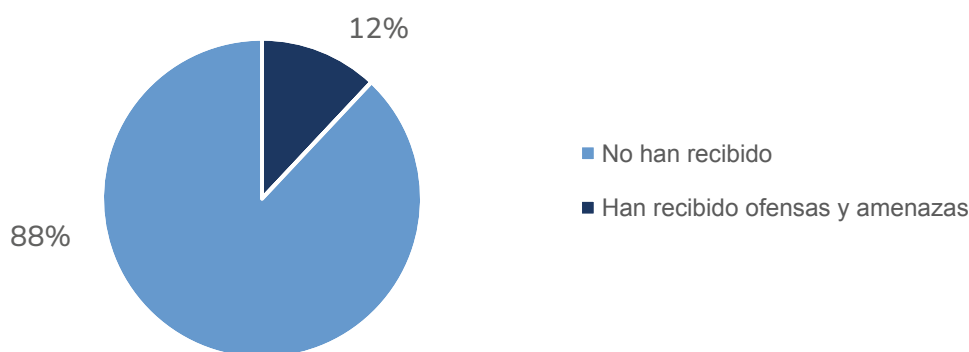
Tabla 63 // Porcentaje de trabajadoras que afirman haber sido objeto de discriminación en el trabajo según condición de discapacidad. Año 2023.

Condición	Porcentaje	Base (n)
No tiene condición de discapacidad	12,2	233
Sí tiene condición de discapacidad	23,2	42

Las formas de discriminación en el entorno laboral pueden ir desde la atención sexual no deseada o no consentida, el acoso y los malos tratos. En primer lugar, la atención sexual no deseada y no consentida es una forma de violencia y discriminación que puede tener un impacto significativo en la vida de las personas afectadas. Puede generar un ambiente laboral hostil, afectar la salud mental y emocional de las personas y obstaculizar su desarrollo profesional. **En el Tercer Sector el 99% de las personas empleadas del Tercer Sector afirman no haber sufrido ningún tipo de atención sexual no deseada y no consentida durante el trabajo.** Es necesario tener en cuenta que los datos proporcionados pueden no reflejar la realidad completa, ya que la percepción y el reporte de este tipo de situaciones pueden variar. Algunas personas pueden no sentirse cómodas o seguras al denunciar o hablar sobre estas experiencias, lo que puede llevar a una subestimación de la prevalencia real de la atención sexual no deseada y no consentida en el entorno laboral.

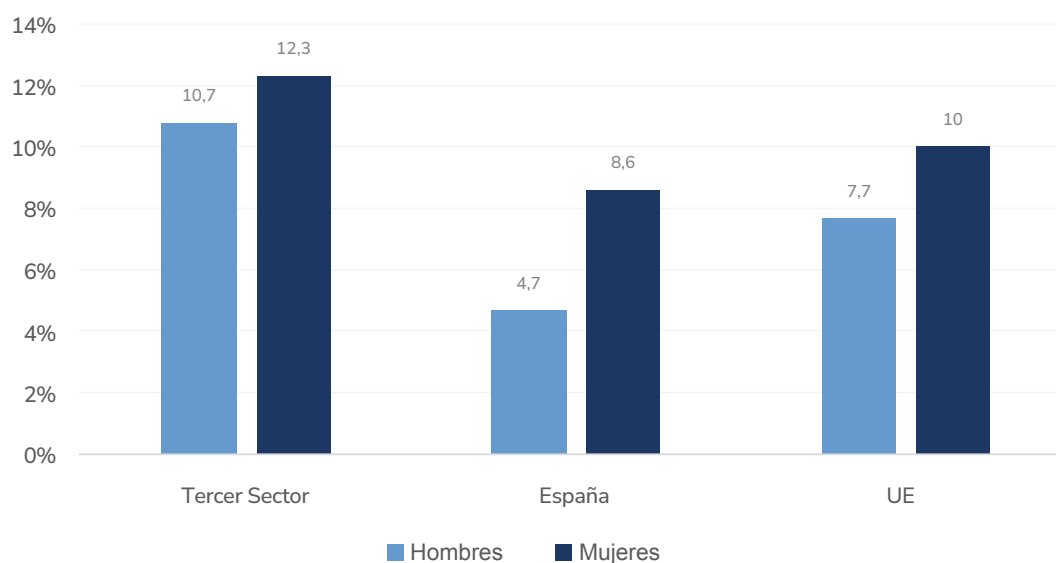
El 88% de las personas trabajadoras del Tercer Sector nunca han recibido ofensas verbales o amenazas en el trabajo. Sin embargo, aun así, resulta preocupante el 12% de personas trabajadoras del sector que sí reciben este tipo de trato en el ámbito laboral.

Gráfico 52 // Frecuencia con la que reciben ofensas verbales o amenazas en el trabajo.



Si se revisa este dato por género se observa que la tendencia a la vulnerabilización de las mujeres se reproduce de manera sutil, pero significativa en el sector. Un 12,3% de las mujeres trabajadoras aseguran haber tenido esta experiencia durante el trabajo, frente a un 10,76% de hombres empleados del sector.

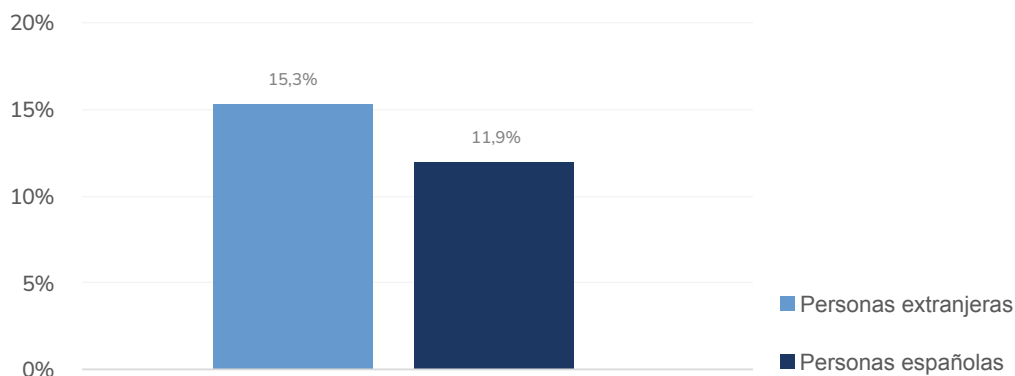
Gráfico 53 // Distribución según género de la frecuencia con la que reciben ofensas verbales o amenazas en el trabajo en el Tercer Sector, España y la UE (Eurofound).



Fuente: Elaboración propia según los resultados de la encuesta a personas trabajadoras y Eurofound 2021

La mayor frecuencia en la experiencia de recibir ofensas verbales o amenazas aumenta también para otros segmentos de población históricamente discriminados como las personas migrantes. Así, se observa que el 15,28% de las personas extranjeras que trabajan en el sector aseguran haber sufrido ofensas verbales y amenazas frente a un 11,93% de las personas trabajadoras españolas.

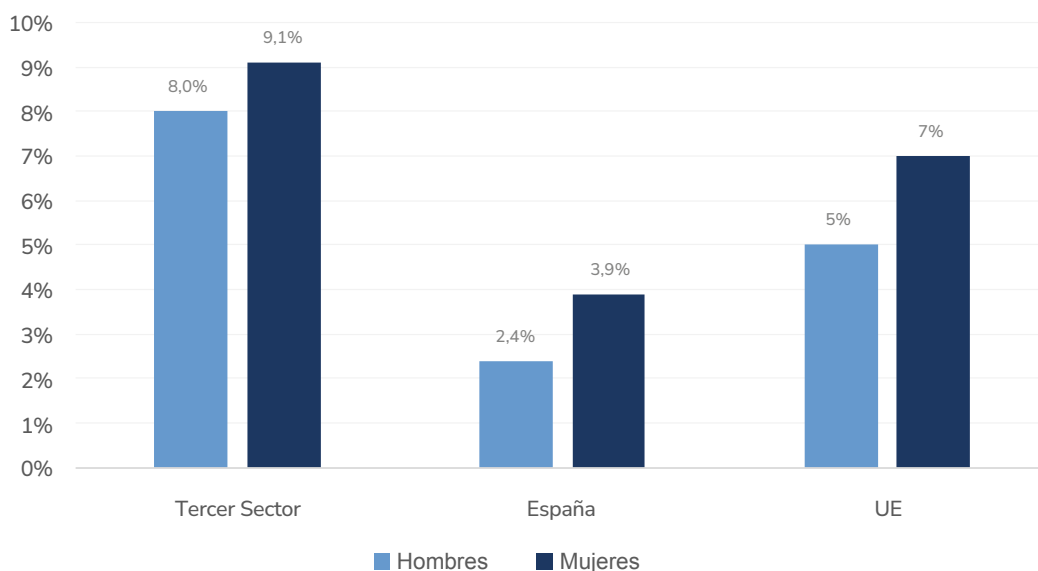
Gráfico 54 // Distribución según nacionalidad de la frecuencia con la que reciben ofensas verbales o amenazas en el trabajo.



Este dato resalta la realidad de la discriminación y el racismo que enfrentan las personas migrantes en el ámbito laboral. Las ofensas verbales y las amenazas representan formas de violencia y discriminación que pueden tener un impacto significativo en la salud emocional y el bienestar de las personas afectadas. La discriminación hacia las personas migrantes puede estar relacionada con prejuicios, estereotipos y actitudes negativas basadas en la nacionalidad, el origen étnico o la condición migratoria. Estos factores pueden contribuir a la exclusión, la marginalización y la desigualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.

Otra forma de discriminación que puede aparecer en los espacios laborales son los abusos, acosos o violencias directas. Sobre este aspecto, la variable “género” entra a jugar un papel relevante. Siendo la frecuencia de este tipo de discriminación mayor para el Tercer Sector que para otros sectores productivos de España y a nivel europeo, reproduce la tendencia general: las mujeres trabajadoras del Tercer Sector reciben con mayor frecuencia abuso, acoso o violencia en el trabajo (9,1%) que los hombres (8%).

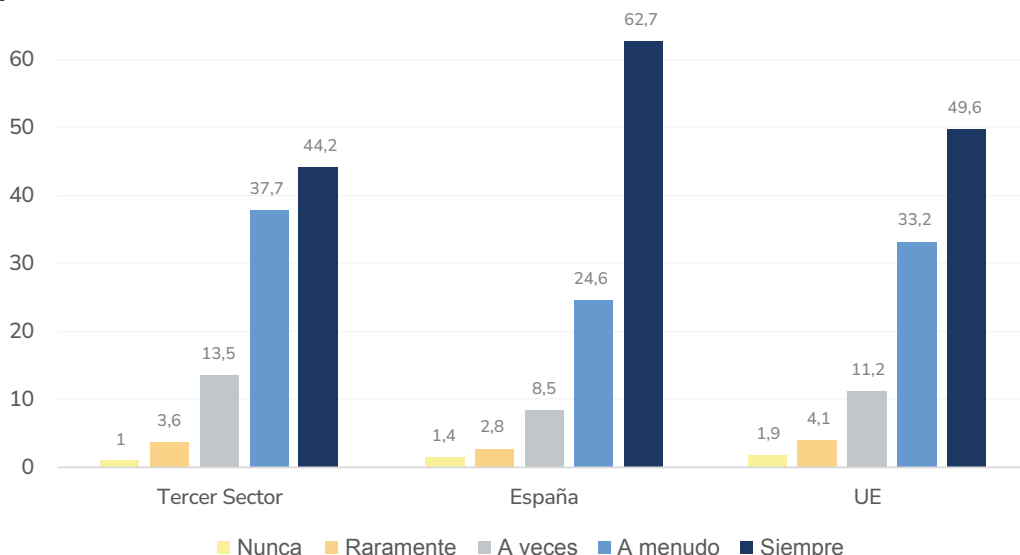
Gráfico 55 // Porcentaje de personas trabajadoras que informan haber vivido experiencias de abuso, acoso o violencia en el trabajo, según género.



Fuente: Elaboración propia según los resultados de la encuesta a personas trabajadoras y Eurofound 2021

Para cerrar los datos de discriminación en el trabajo, resulta interesante contrastarlos con un análisis acerca de las relaciones laborales entre las personas trabajadoras. Como muestra el siguiente gráfico, una gran mayoría de personas empleadas del Tercer Sector manifiestan contar a menudo o siempre con el apoyo de sus compañeros de trabajo (81,9%), una tendencia mucho más alta que en Europa (69,8%) que se aproxima satisfactoriamente a la tendencia en otros sectores productivos en España (84,1%).

Gráfico 56 // Porcentaje de personas trabajadoras por frecuencia de apoyo entre compañeros de trabajo en el Tercer Sector, Europa y otros sectores productivos en España.



Fuente: Elaboración propia según los resultados de la encuesta a personas trabajadoras y Eurofound 2021

Identificar estas tendencias, habilita a las organizaciones del Tercer Sector implementar medidas preventivas y de sensibilización más efectivas. Estos datos pueden respaldar la implementación de políticas de diversidad e inclusión, programas de capacitación y concienciación, y la promoción de entornos laborales seguros y respetuosos.

Además, contar con datos sobre la discriminación en el entorno laboral puede respaldar la defensa de los derechos de las personas trabajadoras y facilitar la toma de decisiones informadas en la formulación de políticas públicas y la implementación de medidas legislativas para combatir la discriminación.

DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL EN RESUMEN

La implementación de políticas de compliance implica establecer controles internos, políticas de conducta, mecanismos de supervisión y programas de capacitación. Es importante aclarar que este tipo de políticas no se limitan únicamente al ámbito laboral. Si bien inicialmente estaban orientadas a controlar los riesgos penales de las organizaciones, actualmente abarcan una amplia gama de áreas, incluyendo la protección de datos, la prevención de blanqueo de capitales, el cumplimiento financiero, ambiental, tecnológico, de ciberseguridad, entre otros.

En el contexto laboral, el compliance se enfoca en la gestión de riesgos legales, la prevención de sanciones y multas, y la protección de la reputación empresarial. Además, las políticas de compliance también abordan aspectos como la discriminación, el acoso laboral y la ética empresarial, lo que demuestra que su alcance va más allá del ámbito laboral y se extiende a diversas áreas de la empresa.

Estas medidas garantizan el cumplimiento de las normas y evitan sanciones legales o daños a la reputación del sector. Por esa razón, las políticas de compliance se abren como un reto de crecimiento, profesionalización y posicionamiento del Tercer Sector como sector líder en políticas de igualdad y no discriminación en el país.

▶ **La mayoría de las entidades del Tercer Sector en España cuenta con un plan de igualdad (64%). En España, las empresas con 50 o más personas empleadas están obligadas a cumplir con este requisito según lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

▶ **Un 30,4% de las entidades del Tercer Sector cuentan un canal de denuncias para abordar casos de discriminación por cualquier motivo en el ámbito laboral. A pesar de que las entidades que cuentan con menos de 50 personas trabajadoras no están obligadas a disponer de este tipo de canales, el 56,8% de estas entidades cuentan con uno.**

▶ **Sólo un 7,9% de entidades del Tercer Sector cuentan con políticas de diversidad étnico-racial y sexo-genéricas.** Este dato revela una brecha significativa en la implementación de políticas inclusivas en el sector.

Los datos sobre las experiencias de discriminación en el entorno laboral en el Tercer Sector, aportados por las personas trabajadoras que respondieron a la encuesta, permiten identificar tendencias que reproducen los patrones generalizados en la sociedad española, así:

▶ **Las mujeres que han respondido a la encuesta a personas trabajadoras aseguran recibir discriminación en el trabajo con más frecuencia que los hombres.** En el Tercer Sector, un 13,9% de las mujeres empleadas afirman haber sido objeto de discriminación frente a un 9,3% de hombres. Esta tendencia no se aleja de la frecuencia en el ámbito laboral europeo ni de los demás sectores productivos a nivel español, aunque sí supone un aumento de más de un punto porcentual en el número de mujeres que afirman haber sido objeto de discriminación.

▶ **Las personas migrantes trabajadoras del sector afirman haber sido objeto de discriminación con mayor frecuencia (19,8%) que las personas españolas (12,9%).** La diferencia es de casi 6 puntos porcentuales.

▶ **Las personas con discapacidad que trabajan en el Tercer Sector experimentan discriminación en el entorno laboral de manera más frecuente que el resto de la plantilla.** En concreto, un 23,2% de las personas con discapacidad aseguran haber sido objeto de discriminación en el trabajo frente a un 12,2% de las personas que no tienen condición de discapacidad.

▶ **El Tercer Sector se muestra como un entorno laboral mayoritariamente libre de acoso sexual contra las personas trabajadoras.** En el Tercer Sector en España el 99% de las personas empleadas del Tercer Sector afirman no haber sufrido ningún tipo de atención sexual no deseada y no consentida durante el trabajo. De acuerdo con el estudio “El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España” de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2021), un total de 229.700 personas empleadas en España (un 23%) han experimentado acoso o intimidación en sus lugares de trabajo, siendo el 53% de ellas mujeres. La falta de distinción entre acoso sexual, acoso moral y acoso por razón de sexo en ese estudio dificulta una comparación directa. Pero, aun así, este dato de contraste permite asegurar que el Tercer Sector presenta un ambiente laboral con mucho menos acoso sexual que el total de sectores productivos a nivel estatal.

▶ **En el entorno laboral que ofrecen las entidades del Tercer Sector El 88% de las personas trabajadoras nunca han recibido ofensas verbales o amenazas.** Sin embargo, aun así, resulta importante abordar el 12% de personas trabajadoras del sector que sí reciben este tipo de trato en el ámbito laboral. Es importante que los empleadores implementen políticas y protocolos claros para prevenir y abordar la violencia en el trabajo. Esto incluye brindar capacitación y sensibilización a los empleados para fomentar un entorno laboral seguro y respetuoso.

SATISFACCIÓN CON EL EMPLEO

Uno de los indicadores subjetivos más importantes en el marco de un análisis de la calidad del empleo es la satisfacción con el trabajo, debido a su relación con otros factores como el absentismo, la rotación, el desempeño o el compromiso (Bonillo Muñoz y Nieto González, 2002). Como variable resultante del clima laboral y en términos teóricos, la satisfacción con el empleo es un juicio subjetivo a través del que las personas evalúan la calidad de su trabajo y su grado de bienestar en el mismo teniendo en cuenta un conjunto de criterios que pueden ser subjetivos u objetivos, pero que, en cualquier caso, son propios y pueden variar de una persona a otra.

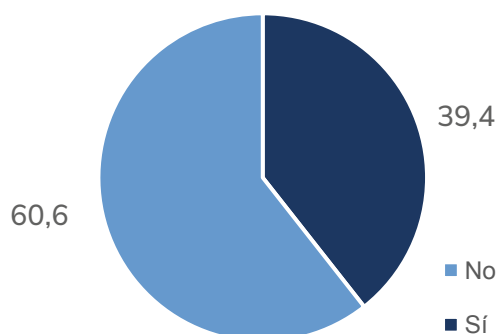
En este estudio se ha propuesto a las personas trabajadoras evaluar su satisfacción con el empleo a través de una escala cualitativa del 1 al 5, siendo el 1 mucha insatisfacción y el 5 mucha satisfacción. En este sentido, la respuesta de las personas trabajadoras del Tercer Sector a este requerimiento implica el contraste de las circunstancias percibidas sobre su trabajo y un conjunto de estándares sociales y personales.

En una significativa mayoría, las personas trabajadoras del Tercer Sector manifiestan un alto grado de satisfacción con su trabajo. Específicamente, se trata de un 60,8% del total de personas empleadas en el sector.

Tabla 64 // Porcentaje de personas trabajadoras según grado de satisfacción con el trabajo en el Tercer Sector. Año 2023.

Grado de satisfacción	Porcentaje	Base (n)
Mucha insatisfacción	8,2%	173
Bastante insatisfacción	17,4%	366
Ni insatisfacción ni satisfacción	13,6%	285
Bastante satisfacción	45,2%	949
Mucha satisfacción	15,6%	327
Total	100%	2099

Gráfico 57 // Distribución porcentual sobre la preferencia a trabajar en otros sectores. Año 2023.



Si se entienden de manera agregada, el 39,2% de las personas trabajadoras del Tercer Sector manifiestan no sentir satisfacción con su empleo, de las cuales un 25,6% manifiesta tener un alto grado de insatisfacción. Este dato, es sin duda, un indicador de alerta anticipada que debería ser tenido en cuenta para la reconfiguración de las relaciones humanas en el trabajo y las condiciones del empleo.

El análisis de los resultados respecto del grado de satisfacción con el empleo en el Tercer Sector puede ayudar a explicar de mejor manera por qué un 39,4% de las personas trabajadoras preferirían trabajar en otros sectores productivos distintos. De esta forma puede decirse que los datos de satisfacción y la frecuencia de preferencia de trabajar en otros sectores se corresponden casi directamente.

La satisfacción con el empleo no sólo se ve afectada por el clima laboral experimentado por las personas trabajadoras, sino también por sus condiciones laborales más básicas como el salario, la jornada laboral, categoría profesional o el tipo de contrato. Si se analizan los datos de satisfacción a la luz de estas variables se observa que el género y el tipo de contrato reportan tener menos influencia en el grado de satisfacción con el empleo en el Tercer Sector.

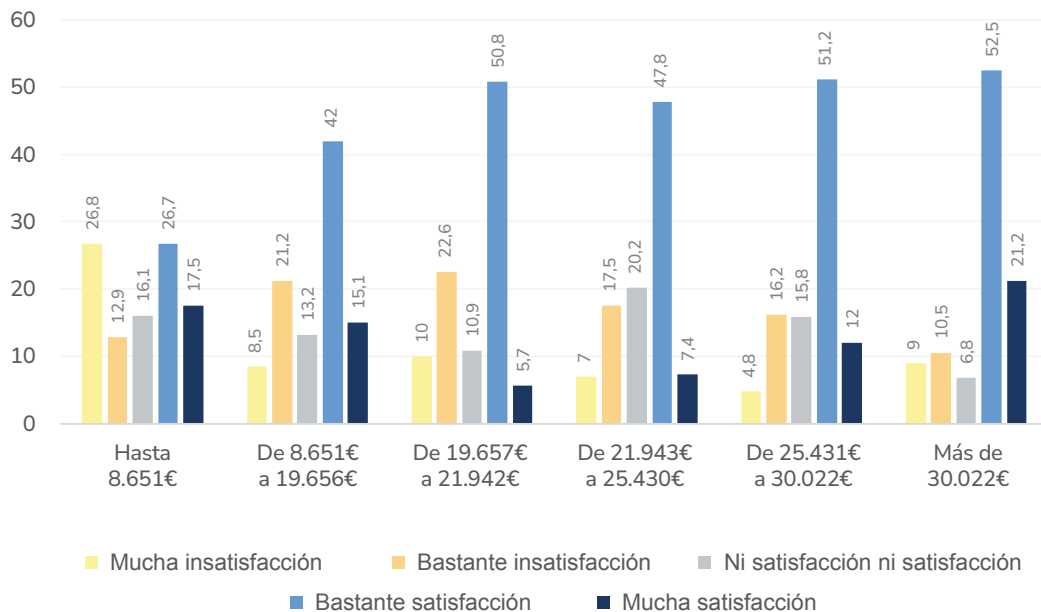
A este respecto, **las personas con contrato indefinido suelen manifestar una mayor satisfacción con el empleo (61,3%) que las personas con contratos temporales (58,6%),** pero la diferencia en la frecuencia de encontrar satisfactorio el empleo en el Tercer Sector entre estos dos grupos de contratación es sólo de 2,7 puntos porcentuales. La diferencia se amplía de manera más significativa respecto de los contratos fijos discontinuos. **Las personas con contratos temporales**

manifiestan experimentar mayor satisfacción con el empleo que las personas con contratos fijos discontinuos (53,7%), lo que supone una diferencia de 4.9 puntos porcentuales. La diferencia en la frecuencia de satisfacción con el empleo entre contratos fijos discontinuos y contratos indefinidos es de 7,6 puntos porcentuales.

En términos de género tampoco se observan variaciones significativas en el grado de satisfacción de las personas empleadas. **La diferencia en la frecuencia de la satisfacción con el empleo entre hombres (64,3%) y mujeres (59,6%) es sólo de 4 puntos porcentuales aproximadamente.**

Teniendo en cuenta lo anterior, **la mayor influencia en el grado de satisfacción se recibe de la variable tramos salariales.** La mayor frecuencia de insatisfacción con el empleo en el Tercer Sector se encuentra en el tramo salarial de hasta 8.651€ (39,7%), seguido del personal que cobra de 19.657€ a 21.942€ anuales (32,6%) y de las personas ubicadas en el tramo de 8.651€ a 19.656€ anuales (29,7%). Por su parte, el mayor grado de satisfacción se encuentra entre el personal que cobra anualmente entre 25.431€ y 30.022€ (63,2%) y el personal que cuenta con un salario de más de 30.022€

Gráfico 58 // Distribución porcentual del grado de satisfacción con el empleo según categorías profesionales. Año 2023.



Para la construcción de la anterior tabla fueron extraídos los valores máximos de los salarios según de las categorías profesionales de la encuesta a entidades. Con esos valores máximos se recodificó la variable de salario bruto anual de la encuesta a trabajadoras según los rangos máximos de las categorías.

Dicho lo anterior, es necesario recalcar que **en cada tramo salarial son mayoritarias las personas que se sienten satisfechas con su empleo actual en el Tercer Sector, aun cuando las diferencias entre los grados de satisfacción e insatisfacción sean significativas.**

Frecuentemente, trabajar en el Tercer Sector ha sido presentado como una actividad ennoblecedora. Variables como la motivación, la vocación y la posibilidad de encontrar un sentido a las actividades cotidianas han sido tradicionalmente las razones más extendidas para explicar la satisfacción con el empleo, por encima de variables objetivas como el sala-

rio o el contexto estructural y organizacional en el que se dan las relaciones laborales. Sin embargo, tanto el grado de satisfacción como las razones que lo explican pueden variar en arreglo a las características del empleo y de las personas trabajadoras mismas.

Al analizar las diversas razones que les generan satisfacción de su empleo en el Tercer Sector, las personas trabajadoras informan mayoritariamente que contribuir a una sociedad mejor es la razón más frecuente (85,4%), seguida en un 57,7% del buen ambiente de trabajo y en un 50,5% de la posibilidad de un aprendizaje cotidiano continuo en el ejercicio de sus funciones.

Tabla 65 // Porcentaje de personas trabajadoras según motivos de satisfacción por el trabajo en el Tercer Sector.

Motivos de satisfacción	Porcentaje
El buen ambiente de trabajo	57,7
La promoción laboral	6,8
El aprendizaje cotidiano	50,5
El horario de trabajo	40,3
El salario o retribución	13,4
La conciliación laboral y familiar	39,7
Las buenas condiciones de trabajo	27,3
Contribuir a una sociedad mejor	85,4

Otros factores regularmente asociados a la experiencia de satisfacción en el trabajo, como el salario o la posibilidad de retribución laboral son identificadas con menos frecuencia como razones que generan satisfacción.

La frecuencia con la que el trabajo les proporciona a las personas trabajadoras el sentimiento de realizar un trabajo bien hecho es un indicador crucial para evaluar la satisfacción y el sentido de logro en el ámbito laboral. Este indicador refleja la capacidad de las personas para desempeñar sus tareas de manera efectiva y experimentar un sentido de realización personal y profesional.

En este sentido, en el Tercer Sector se observa que **las personas trabajadoras sienten la satisfacción de**

realizar un trabajo bien hecho con menos frecuencia que en el conjunto de sectores productivos europeos y españoles. Aun así, el porcentaje de personas trabajadoras del Tercer Sector a las que a menudo les proporciona el sentimiento de estar realizando un trabajo bien hecho (44,3%) duplica la frecuencia de este mismo sentimiento en el total de personas ocupadas en España (25%) y en Europa (39,4%). Este dato se invierte en el número de personas que aseguran tener el sentimiento de realizar un trabajo bien hecho “siempre”. En este caso, la tendencia europea (46,1%) casi duplica la del Tercer Sector (24,2%) y esta última presenta un valor 3 veces menor que el del total de las personas ocupadas en España (61,8%).

Tabla 66 // Porcentaje de personas trabajadoras por frecuencia con la que el trabajo les proporciona el sentimiento de realizar un trabajo bien hecho.

	Tercer Sector	España	UE
Nunca	1,9	1,4	1,1
Raramente	6,6	2,2	2,8
A veces	23,0	9,5	10,6
A menudo	44,3	25,0	39,4
Siempre	24,2	61,8	46,1

Fuente: Elaboración propia según los resultados de la encuesta a personas trabajadoras y Eurofound 2021

Una tendencia parecida se observa en el sector cuando se indaga por el sentimiento de estar realizando un trabajo útil. **Un significativo 76.3% de las personas empleadas del sector sienten con una alta frecuencia que las tareas que realizan tienen algún tipo de utilidad.** A pesar de que el dato no alcanza los niveles de Europa (88,8%) y el país en su totalidad (89,3%), es alentador ver que la mayoría de las personas empleadas en el sector aún encuentran sentido y propósito en su trabajo. Este sentimiento de utilidad puede ser un impulso importante de la satisfacción laboral y el compromiso con las tareas diarias.

Sin embargo, también es importante reconocer que existe margen de mejora para aumentar este porcentaje y garantizar que todas las personas trabajadoras se sientan valoradas y encuentren significado en su trabajo. Cuando las personas trabajadoras sienten que están realizando un trabajo bien hecho y útil de manera constante, esto puede tener un impacto positivo en su motivación, productividad y bienestar general. El sentimiento de logro y satisfacción en el trabajo puede aumentar la autoestima y la confianza en las habilidades y contribuciones individuales.

Tabla 67 // Porcentaje de personas trabajadoras por frecuencia con la que sienten que están haciendo un trabajo útil.

	Tercer Sector	España	UE
Nunca	0,9	1,1	1,3
Raramente	4,4	1,5	2,1
A veces	18,4	8,0	7,9
A menudo	38,0	20,2	31,0
Siempre	38,3	69,1	57,8

Fuente: Elaboración propia según los resultados de la encuesta a personas trabajadoras y Eurofound 2021

Para seguir consolidando la satisfacción de las personas trabajadoras del Tercer Sector como una fortaleza, es importante continuar poniendo en marcha prácticas organizacionales y procedimientos formales que incluyan la definición clara de expectativas, la provisión de capacitación y desarrollo profesional, así como el reconocimiento y la valoración de los logros individuales y colectivos. Además, es fundamental

promover una cultura de retroalimentación constructiva y apoyo mutuo, donde las personas trabajadoras puedan recibir comentarios sobre su desempeño y tener la oportunidad de mejorar continuamente. Esto puede contribuir a fortalecer el sentimiento de realizar un trabajo bien hecho y útil, y fomentar un ambiente laboral positivo y enriquecedor.

SATISFACCIÓN CON EL EMPLEO EN EL TERCER SECTOR EN RESUMEN

En una significativa mayoría, las personas trabajadoras del Tercer Sector manifiestan un alto grado de satisfacción con su trabajo. Específicamente, se trata de un 60,8% del total de personas empleadas en las entidades del sector. Si se analiza este dato en detalle, se observa que:

- ▶ La mayor influencia en el grado de satisfacción se recibe de la variable salario:
 - La mayor frecuencia de insatisfacción con el empleo en el Tercer Sector se encuentra en el tramo salarial de hasta 8.651€ (39,7%), seguido del personal que cobra de 19.657€ a 21.942€ anuales (32,6%) y de las personas ubicadas en el tramo de 8.651€ a 19.656€ anuales (29,7%).
 - Por su parte, el mayor grado de satisfacción se encuentra entre el personal que cobra anualmente entre 25.431€ y 30.022€ (63,2%) y el personal que cuenta con un salario de más de 30.022€
- ▶ Por otro lado, los resultados de la encuesta realizada a personas trabajadoras permiten afirmar que:
 - El 39,2% de las personas trabajadoras del Tercer Sector que contestaron la encuesta manifiestan no sentir satisfacción con su empleo, de las cuales un 25,6% manifiesta tener un alto grado de insatisfacción. Aunque la encuesta a personas trabajadoras no incluyó preguntas acerca de las causas de la insatisfacción, el análisis de las variables asociadas revela que el salario es uno de los principales factores determinantes de la insatisfacción laboral en el Tercer Sector.
 - Los datos de insatisfacción (39,2%) y la frecuencia de preferencia de trabajar en otros sectores se corresponden casi directamente. El 39,4% de las personas trabajadoras del Tercer Sector manifiesta una preferencia por trabajar en otros sectores productivos.
- ▶ La principal razón manifestada por las personas trabajadoras del Tercer Sector para sentirse satisfechas con su empleo es contribuir a una sociedad mejor (85,4%). A esta razón le sigue el buen ambiente de trabajo (57,7%) y la posibilidad de un aprendizaje cotidiano continuo en el ejercicio de sus funciones (50,5%).

CONCLUSIONES

El estudio sobre la calidad del empleo en el Tercer Sector en España ha revelado hallazgos significativos que proporcionan una visión detallada de las condiciones laborales de las personas trabajadoras y los desafíos clave que las entidades enfrentarán para mejorarlas. La información presentada en este estudio representa una oportunidad crucial para fortalecer el crecimiento del sector y continuar mejorando la calidad del empleo que ofrece. Con el objetivo de evaluar integralmente la calidad del empleo en el Tercer Sector en España, el estudio ha abordado una amplia diversidad de dimensiones analíticas. A continuación, se presentan los principales hallazgos obtenidos gracias a este estudio, así como los retos y las oportunidades que se abren.

Los resultados de este estudio arrojan luz sobre temas fundamentales, como las condiciones laborales, la promoción interna, los salarios, la preocupación de las personas trabajadoras por su situación profesional, la comparación de la situación laboral entre hombres y mujeres y la formación proporcionada por las entidades. Estos hallazgos ofrecen una visión integral de la situación actual y los desafíos que deben abordarse para mejorar la calidad del empleo en el Tercer Sector en España.

PRINCIPALES HALLAZGOS

A continuación, se presentan y analizan en detalle los principales hallazgos encontrados en este estudio, destacando su importancia y relevancia para la mejora de la calidad del empleo en el Tercer Sector:

- El sector cuenta con una gran cantidad de entidades por debajo de los 150 mil euros anuales de ingresos que tienen personal remunerado, representando el 47,1% del total. El 19,4% de las entidades que cuentan con personal trabajador recibió menos de 30 mil euros de ingresos anuales. Por su parte, un 27,4%, se encuentra en el tramo de ingresos entre 30 mil y 150 mil euros. Solo un 17,1% de entidades superan el millón de euros de ingresos anuales.
- Se destaca el alto número de entidades dedicadas a la acción social: un 44,9% en 2023. Asimismo, se observa un alto porcentaje de entidades dedicadas a la integración e inserción, que pasaron del 9,6% al 12,7%, a costa de una disminución en las entidades dedicadas a la cooperación internacional, que pasaron del 3,4% al 1,5%.
- El sector está experimentando un relativo envejecimiento de su personal empleado, con un 16,2% de personas trabajadoras con 55 años o más.
- El Tercer Sector se posiciona como un sector que ofrece canales innovadores de generación de empleo para segmentos poblacionales con dificultades de inserción laboral, así como para personas que están relacionadas de alguna manera con los programas que ofrecen las entidades.
- El 9,5% de las personas trabajadoras del Tercer Sector tienen más de un trabajo o negocio, en comparación con el 5,7% en España en general.
- El Tercer Sector está haciendo un gran esfuerzo por reducir el porcentaje de contratos temporales tras la reforma laboral de 2022. En 2023, por primera vez el porcentaje de contratos temporales en el Tercer Sector

(8,66%) es menor al porcentaje que representa a nivel nacional (17,3%). Sin embargo, las entidades con menos volumen de ingresos sí presentan mayores dificultades por contratar de forma indefinida: mientras que en total en el sector el 80% son contratos indefinidos, en este tipo de entidades tan solo son indefinidos el 60%.

- En cuanto a las previsiones de expansión, el clima general por parte de las entidades es de estabilidad. Un 66,2% de las entidades afirma que para 2024 la previsión es mantener la plantilla igual.

- Las mujeres, que representan la gran mayoría de personas trabajadoras del sector, se encuentran en una situación más precaria que los hombres, con un 10,2% de mujeres con contratos temporales frente al 5,8% de los hombres.

- La mayoría de las entidades del Tercer Sector en España cuenta con un plan de igualdad (64%).

- El 29,6% de las entidades en el Tercer Sector han establecido medidas para la protección contra la violencia de género y el 52,7% cuenta con protocolos de prevención contra el acoso según lo dispuesto por el convenio colectivo estatal.

- Las personas trabajadoras del Tercer Sector trabajan 37,75 horas semanales. No obstante, el promedio de horas extra trabajadas no pagadas (3,98 horas) triplica la media de horas extra pagadas (1,5 horas).

- A pesar de la alta cualificación, el salario bruto anual para las personas trabajadoras en el Tercer Sector está por debajo de las personas trabajadoras en España. Mientras que la media salarial anual bruta en el Tercer Sector es de 23.582€ en 2023, en España este valor asciende en 2022 a 25.353€.

- En el sector hay una apuesta clara por la formación que supera la media nacional, con una amplia mayoría de entidades que imparte contenido formativo a sus plantillas, sostenida por un esfuerzo de evaluación de competencias, diagnóstico de necesidades y planificación. El 80,4% de las entidades impartieron formación en 2023, (según la EFPE se encuentra 7 puntos por encima de la media nacional) y más del 60% realizó procesos de evaluación, diagnóstico y programación formativa.

- Se implementan de forma amplia medidas de conciliación. Las más habituales son el establecimiento de horarios de entrada y salida flexibles (60,68%) o la jornada intensiva (43,61%) y el teletrabajo (37,1%).

- Una gran mayoría de entidades del Tercer Sector en España cuentan con planes de prevención de riesgos laborales (84,2%).

- Un 63,4% de las entidades del Tercer Sector realizan periódicamente evaluaciones del clima laboral. De ellas, un 27,6% tiene formalizado o documentado el procedimiento. Un 39,6% no realiza evaluaciones formales o informales de clima laboral.

- Un 30,4% de las entidades del Tercer Sector cuenta un canal de denuncias para abordar casos de discriminación por cualquier motivo en el ámbito laboral.

- Del total de las entidades que tienen 50 más personas trabajadoras, el 56,8% tiene un canal de denuncias. Un 7,9% de entidades del Tercer Sector cuentan con políticas de diversidad étnico-racial y sexo-genéricas.

- Las mujeres informan recibir discriminación en el trabajo con más frecuencia que los hombres. En el Tercer Sector, un 13,9% de las mujeres empleadas afirman haber sido objeto de discriminación frente a un 9,3% de hombres. Esta tendencia no se aleja de la frecuencia en el ámbito laboral europeo ni de los demás sectores productivos a nivel español, aunque sí supone un aumento de más de un punto porcentual en el número de mujeres que afirman haber sido objeto de discriminación.

- Las personas migrantes trabajadoras del sector afirman haber sido objeto de discriminación con mayor frecuencia (19,8%) que las personas españolas (12,9%).

- Las personas con discapacidad que trabajan en el Tercer Sector aseguran experimentar discriminación en el entorno laboral de manera más frecuente que el resto de la plantilla. En concreto, un 23,2% de las personas con discapacidad aseguran haber sido objeto de discriminación en el trabajo frente a un 12,2% de las perso-

nas sin discapacidad.

· El Tercer Sector se muestra como un entorno laboral mayoritariamente libre de acoso sexual contra las personas trabajadoras. El 99% de las personas empleadas del Tercer Sector afirman no haber sufrido ningún tipo de atención sexual no deseada y no consentida durante el trabajo.

· En una significativa mayoría, las personas trabajadoras del Tercer Sector manifiestan un alto grado de satisfacción con su trabajo. Específicamente, se trata de un 60,8% del total de personas empleadas en las entidades del sector.

RETOS PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN EL TERCER SECTOR

La mejora de la calidad del empleo en el Tercer Sector conlleva desafíos significativos que requieren atención y acción. Este análisis explora los retos fundamentales que deben abordarse para promover continuamente mejores condiciones laborales, oportunidades de desarrollo y un entorno laboral atractivo en el sector. Se identificaron tres tipos de retos para la mejora del empleo en el Tercer Sector: a) desafíos relacionados con las condiciones laborales, incluyendo salario, jornada laboral y contratación; b) desafíos relacionados con el clima laboral y la satisfacción; y c) macro retos cuya resolución impacta en la capacidad de abordar los desafíos anteriores. A continuación, se detallan cada uno de estos tipos de retos. Desafíos relacionados con las condiciones laborales

RETOS RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES LABORALES

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en este estudio se han identificado 3 retos principales del Tercer Sector relacionados con las condiciones laborales, específicamente a nivel contratación, salario y jornada laboral, así:

RETO N° 1

Mejora en las condiciones laborales

Es necesario implementar y formalizar procedimientos más efectivos para la contratación de perfiles necesarios, garantizando la mejora paulatina de los salarios y una mayor extensión de procesos de ascenso vertical en las entidades del sector.

RETO N° 2

Equidad de género

El sector debe continuar con los esfuerzos activos para reducir la brecha de género, garantizando la eliminación de la temporalidad desproporcionada entre mujeres y hombres, y el establecimiento de salarios equitativos en los casos en que se tengan los mismos puestos de trabajo.

RETO N° 3

Gestión de jornada laboral y horas extra

Es urgente promover una gestión más equilibrada de la jornada laboral, incluyendo la posibilidad de jornadas reducidas durante los meses de verano, así como el mayor reconocimiento y compensación de las horas extra trabajadas por su personal.

DESAFÍOS RELACIONADOS CON EL CLIMA LABORAL Y LA SATISFACCIÓN

Los resultados de este estudio también permitieron identificar 6 desafíos principales en el marco de la mejora del clima laboral y la satisfacción en el Tercer Sector, así:

RETO N° 4

Evaluaciones periódicas del clima laboral

El Tercer Sector debe trabajar en una mayor formalización y documentación de los procedimientos para realizar evaluaciones periódicas del clima laboral.

RETO N° 5

Reconocimiento equitativo

El sector necesita generar estrategias para asegurar que tanto hombres como mujeres reciban reconocimiento por su trabajo de manera equitativa, continuando con la promoción de la igualdad de oportunidades. Para esto, los planes de igualdad -y su implementación- podrán ser una herramienta fundamental.

RETO N° 6

Estabilidad laboral

Es indispensable que el Tercer Sector siga realizando esfuerzos para reducir la percepción de inestabilidad en el empleo, especialmente entre las mujeres, implementando medidas que promuevan la seguridad laboral y la prevención de riesgos asociados al trabajo.

RETO N° 7

Políticas inclusivas

El sector requiere el diseño de políticas de diversidad étnico-racial y sexo-genéricas de manera más generalizada.

RETO N° 8

Reducción de la discriminación

Es crucial tomar medidas concretas para reducir la discriminación en el trabajo, tanto de género como de origen étnico o condición de discapacidad, promoviendo un entorno laboral cada vez más justo y respetuoso.

RETO N° 9

Satisfacción laboral

El Tercer Sector necesita un abordaje estratégico de las causas de insatisfacción laboral, especialmente entre el personal con contratos de formación, promoviendo un ambiente laboral que fomente la satisfacción y el bienestar de todas las personas trabajadoras.

MACRO RETOS DEL TERCER SECTOR

Finalmente, el Tercer Sector presenta 4 macro desafíos. En este sentido, un “macro reto” en el contexto del Tercer Sector se refiere a un desafío de gran escala que impacta directamente en la capacidad de abordar otros desafíos más concretos y específicos. Este tipo de reto puede estar relacionado con aspectos sistémicos, estructurales o de gobernanza que influyen en la efectividad de las acciones destinadas a mejorar aspectos particulares del empleo en el sector.

MACRO RETO N° 1

Construir mecanismos para diversificar las fuentes de financiación del sector: es indispensable que el sector obtenga fuentes de financiación más estables y diversas, lo que repercutiría en el abordaje de la brecha salarial, la satisfacción, la estabilidad, los procedimientos de promoción y contratación e, incluso, la gestión de la jornada laboral.

MACRO RETO N° 2

Indagar en nuevas tecnologías e innovación para la formación del Tercer Sector y evitar el estancamiento de sus trabajadores: es crucial estudiar cómo la tecnología puede influir en el empleo en el sector, además de explorar nuevas tecnologías e innovaciones para la formación continua de los trabajadores. Con esto, se podría asegurar una mejor adaptación de la fuerza laboral del Tercer Sector a los cambios tecnológicos y las nuevas formas de trabajo, al mismo tiempo que fomentaría la transmisión de conocimientos y experiencia entre generaciones. Esto repercutiría de manera directa e indirecta en la satisfacción general con el trabajo y el clima laboral, influyendo incluso en la percepción del reconocimiento de las personas trabajadoras.

MACRO RETO N° 3

Priorizar la concertación social como instrumento que regule la colaboración de las entidades del Tercer Sector para la puesta a disposición de la Administración de plazas y servicios: la concertación social puede regular la colaboración de las entidades del Tercer Sector para ofrecer plazas y servicios a la Administración, lo que contribuiría a mejorar la calidad del empleo en el sector en términos de contratación y salarios, por ejemplo.

MACRO RETO N° 4

Impulsar mensajes comunicativos para que la sociedad identifique al Tercer Sector como un sector generador de empleo: la promoción de medidas comunicativas de incidencia pública ayudará a crear conciencia sobre el papel del Tercer Sector como generador de empleo. Esto repercutirá directamente en los niveles de satisfacción y ayudará a situar en el centro del debate sobre empleo en España la necesidad de aumentar la financiación del Tercer Sector.

OPORTUNIDADES QUE SE ABREN PARA EL SECTOR

Sin dejar de considerar los diversos retos identificados para el sector, es necesario reconocer que existen diversas oportunidades que podrían contribuir a la mejora de las condiciones laborales, el fomento de la igualdad de oportunidades y el fortalecimiento de las entidades del Tercer Sector. Así, las oportunidades identificadas para la mejora de la calidad del empleo en el Tercer Sector a partir de este estudio son:

Priorizar la promoción del empleo en el sector a partir de la puesta en valor del salario emocional ofrecido hasta que el sector pueda contar con estrategias de financiación que le permita ofrecer salarios competitivos para retener talento. Esto implica desarrollar nuevas estrategias de atracción y retención de personas trabajadoras, centrándose en beneficios más allá de los puramente monetarios. Del mismo modo, seguir trabajando en ofrecer un entorno de trabajo agradable y beneficioso

Es clave, hacer visible y ofrecer más datos sobre la generación de empleo del sector. Para eso, este estudio será crucial a la hora de poner en el centro a las entidades como productoras de empleo desde los perfiles de voluntariado y de las personas usuarias.

Incrementar el nivel de tecnología como forma de atraer talento al sector. El uso de tecnología avanzada no solo permitiría a las entidades del Tercer Sector ofrecer un entorno de trabajo más atractivo y dinámico, sino que también les brindaría la capacidad de proporcionar nuevas oportunidades de desarrollo profesional. Además, la implementación de tecnología de vanguardia puede mejorar la eficiencia operativa y la productividad, lo que a su vez contribuye a la creación de un entorno laboral más satisfactorio y atractivo para las personas trabajadoras.

NUEVAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

La calidad del empleo en el Tercer Sector merece una atención detallada y urgente para comprender y abordar los desafíos que enfrenta. Para lograrlo, es necesario abrir nuevas líneas de investigación que nos permitan profundizar en diferentes aspectos relacionados con el empleo en este sector.

Una de las áreas que requiere mayor atención es la situación laboral de las personas con discapacidad en el Tercer Sector. Es esencial comprender las barreras y dificultades que enfrentan estas personas para acceder a empleos de calidad en este sector. Debido a la poca muestra de personas trabajadoras con discapacidad lograda en este estudio, los resultados sobre su situación laboral no son concluyentes. Un análisis exhaustivo de su situación laboral nos permitiría identificar las necesidades específicas y proponer estrategias efectivas para promover su inclusión laboral y mejorar su calidad de vida.

Otro aspecto fundamental que necesita seguir ampliándose son investigaciones enfocadas específicamente en las condiciones laborales de las mujeres en el Tercer Sector. A pesar de los avances en materia de igualdad de género, persisten desigualdades y desafíos en el ámbito laboral. Estudiar las condiciones laborales específicas que enfrentan las mujeres y las personas LGTBIQ+ en este sector nos permitirá identificar posibles brechas y diseñar políticas y acciones orientadas a promover la equidad y la inclusión.

Asimismo, es necesario realizar investigaciones pormenorizadas sobre la financiación del Tercer Sector. La sostenibilidad financiera de las organizaciones del Tercer Sector es vital para mantener y ampliar su labor en la sociedad. Comprender en detalle cómo se financia este sector, las fuentes de financiación, los desafíos y las oportunidades, nos permitirá proponer estrategias efectivas para garantizar su estabilidad económica y su capacidad de generar un impacto social positivo.

Abrir líneas de investigación en relación con la calidad del empleo en el Tercer Sector resulta fundamental para abordar los desafíos existentes y promover un empleo digno y de calidad en este ámbito. El análisis de la situación laboral de las personas con discapacidad, las condiciones laborales de las mujeres y las personas LGTBIQ+, y la financiación del Tercer Sector son áreas clave que requieren una atención especializada. A través de investigaciones detalladas en estas áreas, podremos generar conocimiento y desarrollar estrategias efectivas para mejorar la calidad del empleo en el Tercer Sector y promover una sociedad más justa e inclusiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., & Valarino, I. (2019). El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente [Informe]. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737394/lang--es/index.htm

Alarte Mayordomo, C. M. (2010). Pluriempleo y pluriactividad en el sector privado español [Tesis doctoral, Universidad de Murcia]. <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/24929/1/TCMAM.pdf>

Arranz, J. M., García-Serrano, C., & Hernanz, V. (2016). Índice de Calidad de Empleo. Universidad de Alcalá. ASEMPELO.

Cazes, S., Hijzen, A., & Saint-Martin, A. (2015). Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 174, OECD Publishing, Paris.

Gómez García, F., y Gómez-Álvarez Díaz, R. (2018). Tipología de indicadores de calidad del empleo objetivos y subjetivos. En *Pobreza en la ocupación e instrumentos de reacción* (pp. 15-42). Murcia: Laborum

González-Güeto, J. H. (2022). Tres rutas para entender la racialización como sufrimiento generizado (AC24/2022; Análisis Carolina. Serie: Género). Fundación Carolina. https://doi.org/10.33960/AC_24.2022

Leschke, J.; Watt, A. y Finn, M. (2012), Job quality in the crisis - An update of the Job Quality Index (JQI), Working Paper 2012-07, European Trade Union Institute (ETUI), Brussels.

Lucas, C. F. P., & Ureta, F. M. A. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, XV (28). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

Mata Diestro, Héctor. (2019). «Las secciones sindicales en la negociación colectiva: convenios colectivos erga omnes y control sindical»; *Lan Harremanak*, 41, 165-187. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20787>).

Moranta, C. F. (2018). El mercado de trabajo y la feminización de la pobreza. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 3(2), 181-185. <https://doi.org/10.20318/femeris.2018.4327>

ODISMET. (2023). Informe 8. Fundación ONCE y Observatorio sobre discapacidad y Mercado de trabajo en España. https://odismet.es/sites/default/files/2023-05/INFORME%208.v2_0.pdf

OECD. (2022). Education at a Glance 2022: OECD Indicators. OECD. <https://doi.org/10.1787/3197152b-en>

Sánchez Sello, M. C. (2021). Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España. *Sociedade e Estado*, 36(1), 109-131. <https://doi.org/10.1590/S0102-6992-202136010006>

SEPE. (2023). Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Ministerio de trabajo y economía social. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapacitados.html>

Ubrich, T. F. (2022). Confirmación oficial del aumento de la desigualdad, la pobreza y la exclusión social en España. FOESSA. <https://www.foessa.es/blog/confirmacion-oficial-del-aumento-de-la-desigualdad-la-pobreza-y-la-exclusion-social-en-espana/>

Urbano Molina, C. (2023). Economía de los cuidados, desigualdad de género y pobreza. EAPN España. https://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/noticias/1702982281_estudio-economia-de-los-cuidados-desigualdad-de-gnero-y-pobreza.pdf



Observatorio del Empleo en el Tercer Sector