

L'Ocupació al Tercer Sector Social de Catalunya



L'Ocupació
al Tercer Sector
Social de Catalunya

CAIXA CATALUNYA
OBRA SOCIAL





L'OCUPACIÓ AL TERCER SECTOR SOCIAL DE CATALUNYA

Edita: Fundació Caixa Catalunya
Antoni Maura, 6 – 08003 Barcelona

Autor: Observatori del Tercer Sector
Equip col·laborador: Fundació Pere Tarrés

Coordinadors: Núria Valls i Pau Vidal

Equip de recerca: Luis Miguel Artieda, Oriol Barras, Borja Castellet, Maria Escoda, Ruth González, Olalla Miret, Clara Sánchez, Núria Tarragó, Laura Terradas.
Equip Fundació Pere Tarrés: Rafael Ruiz de Gauna i Roger Buch

Correcció i traducció de textos: ECOS, SCCL

Disseny i maquetació: SUBJECT màrqueting social, SCP

Impressió: AMPANS – Servei d'impremta

Agraïments: Volem agrair molt sincerament la participació en aquest projecte de totes les organitzacions que han contestat el qüestionari i de les persones que han estat entrevistades. També, molt especialment a les persones que han format part de l'equip de recerca, del Comitè Tècnic i del Comitè Consultiu. Moltes gràcies a tots i a totes.

Fundació Caixa Catalunya
Número de registre editorial 1535/76
Novembre de 2009

Dipòsit legal: B-47.809-2009
ISBN: 978-84-92721-19-1
Imprès en paper 100% reciclat

Aquesta obra està sota una llicència de Reconeixement-No comercial 3.0 Espanya de Creative Commons. La llicència es pot consultar a:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/es/legalcode.ca>

S'autoritza la reproducció total o parcial d'aquest llibre sempre que se'n faci constar el títol, l'autoria i l'editor i no s'utilitzi per obtenir beneficis comercials.

L'OCUPACIÓ AL TERCER SECTOR SOCIAL DE CATALUNYA.

[Autor: Observatori del Tercer Sector. Equip col·laborador: Fundació Pere Tarrés
Coordinadors: Núria Valls i Pau Vidal. Equip de recerca: Luis Miguel Artieda, Oriol Barras,
Borja Castellet, Maria Escoda, Ruth González, Olalla Miret, Clara Sánchez, Núria Tarragó,
Laura Terradas. Equip Fundació Pere Tarrés: Rafael Ruiz de Gauna i Roger Buch.]
pàg.196; 21 cm

Títol al llom: L'ocupació al Tercer Sector Social de Catalunya
ISBN: 978-84-92721-19-1

I. Fundació Caixa Catalunya. II. Caixa Catalunya. III. Títol: L'ocupació al Tercer Sector Social de Catalunya.
II. Espanya – Catalunya – Ocupació – Tercer Sector



ÍNDEX

PRÒLEG I PRESENTACIÓ	7
INTRODUCCIÓ	11
1. EL PROCÉS DE REALITZACIÓ DE L'ESTUDI	13
1.1. Antecedents	13
1.2. Objectius i plantejament	14
1.3. Metodologia	14
1.4. Els òrgans de seguiment	19
2. EL TERCER SECTOR SOCIAL	21
2.1. Definició	21
2.2. Xifres globals del tercer sector social	22
2.3. Les entitats del tercer sector social amb equip contractat	23
3. CARACTERÍSTIQUES DE LES ENTITATS DEL TERCER SECTOR SOCIAL AMB EQUIP CONTRACTAT	27
4. LES PERSONES CONTRACTADES A LES ORGANITZACIONS SOCIALS	49
4.1. Característiques principals	49
4.2. Les necessitats formatives majoritàries als equips del tercer sector social	60
5. LES RELACIONS LABORALS A LES ORGANITZACIONS SOCIALS	69
5.1. Categories professionals	69
5.2. Tipus de contractacions	72
5.3. Tipus de jornada laboral	77



6. LES POLÍTIQUES DE GESTIÓ I DESENVOLUPAMENT DE PERSONES	83
6.1. El cicle de gestió	83
6.2. Especificitat de les polítiques de gestió i desenvolupament de persones (GDP)	85
6.3. Selecció i incorporació de noves persones treballadores	90
6.4. El desenvolupament	102
6.5. El reconeixement	112
6.6. La desvinculació	122
7. CONVENIS COL·LECTIUS I PATRONALS DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE CATALUNYA	129
7.1. Principals convenis signats i d'aplicació a Catalunya en l'àmbit social	131
7.2. Confederació d'Associacions Empresarials del Tercer Sector Social d'Atenció a les Persones de Catalunya	131
7.3. Reptes en la negociació col·lectiva	133
8. UNA MIRADA CAP AL FUTUR	135
9. LES PRINCIPALS IDEES SOBRE L'OCUPACIÓ AL TERCER SECTOR SOCIAL DE CATALUNYA	141
9.1. Principals dades sobre l'ocupació al tercer sector social de Catalunya	141
9.2. Principals reptes sobre l'ocupació al tercer sector social de Catalunya	146



ANNEXOS	151
Annex I: Fitxa tècnica	151
Annex II: Les organitzacions que han realitzat l'estudi	152
Annex III: Els membres dels òrgans de seguiment	155
Annex IV: Qüestionari	157
Annex V: Guió entrevista	184
Annex VI : Llista de persones entrevistades	188
Annex VII: Bibliografia	189
Annex VIII: Índex de taules	192
Annex IX: Índex de gràfics	194



PRESENTACIÓ

L'Obra Social de Caixa Catalunya treballa amb el tercer sector social, és a dir, les organitzacions privades sense ànim de lucre i que treballen per a la inclusió dels col·lectius vulnerables, per a dur a terme part dels seus programes en l'àmbit social. Unes vegades l'Obra Social de Caixa Catalunya destina recursos cap a les entitats que el conformen, per tal que desenvolupin les seves pròpies actuacions cap als més necessitats, i altres vegades, les entitats socials col·laboren en el desenvolupament d'alguns dels programes de l'Obra Social de Caixa Catalunya.

L'Obra Social de Caixa Catalunya intervé en un ampli ventall d'activitats com ara la inserció laboral; l'habitatge social; l'autoocupació; la prevenció del fracàs escolar; la dependència i el intercanvi generacional; la salut en la vellesa i la joventut, que alhora són els àmbits de treball del tercer sector social.

Els títols publicats per l'Obra Social de Caixa Catalunya a la Col·lecció Eines per a la Inclusió eren, fins ara, estudis sobre diferents actuacions en l'àmbit de la inclusió social, per tal d'entendre-les millor i donar-les a conèixer. Però encara no s'havia realitzat cap recerca sobre el tercer sector social en sí mateix. I després d'anys de col·laboracions estretes i d'aliances en diferents àmbits, calia fer una recerca sobre aquest sector i concretament sobre les persones que el componen. Per a aquest motiu, s'han entrevistat gairebé 500 entitats per conèixer millor com gestionen les persones que hi treballen.

Aquest llibre presenta els principals indicadors de la salut de les polítiques d'ocupació al tercer sector social de Catalunya. En primer lloc, es presenta la tipologia d'entitats amb personal contractat, ja que moltes es componen total o quasi totalment de voluntaris. En segon lloc, es determinen les principals característiques de les persones que treballen en aquestes entitats i les seves condicions laborals. Finalment, s'exposen les polítiques de gestió i desenvolupament de persones. L'objectiu d'aquest llibre és generar una reflexió i debat sobre la pròpia manera de fer en la matèria, per tal de continuar millorant.



Una de les principals conclusions d'aquest estudi és el gran potencial d'ocupació del tercer sector social i les seves perspectives de creixement. No només la mida d'aquestes organitzacions ha crescut en gran mesura en els darrers anys, sinó que la previsió és que la tendència es mantindrà. La vocació d'aquest estudi és contribuir al debat sobre les polítiques d'ocupació al tercer sector social amb l'aportació de noves dades sobre el tema.

Narcís Serra i Serra
President de Caixa Catalunya



PRÒLEG

El Govern de la Generalitat va aprovar l'any passat el Pla de Suport al Tercer Sector. És un pla pioner i de caràcter interdepartamental, que ajudarà a les entitats del sector a afrontar amb garanties els nous reptes en matèria de serveis socials que han sorgit amb l'aprovació de Llei de Serveis Socials i la Llei de la Dependència. Dins d'aquest Pla, s'emmarca l'Estudi sobre l'Ocupació al Tercer Sector Social de Catalunya que ara presentem.

Aquest estudi és una bona eina per conèixer la situació de les treballadores i treballadors del tercer sector social i identificar cap on hem d'anar, què cal millorar i quins reptes hem d'afrontar.

El tercer sector social ha experimentat un important creixement en els darrers anys. Ha passat d'un volum econòmic de 900 milions d'euros a l'any 2003, a un de més de 5.500 milions. El nombre de persones contractades i d'usuàries també ha crescut. Ara treballen en aquest sector més de 100.000 persones i es dona servei a 1.700.000 persones.

Aquestes xifres il·lustren la força del tercer sector a Catalunya. És per això que hem d'ajudar a consolidar i estructurar el tercer sector perquè creixi encara més. La Llei de Serveis Socials i la Llei de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a les Persones en situació de Dependència han obert la porta al futur creixement. Ara necessitem crear proveïdors capaços d'oferir serveis de qualitat. I en aquest sentit, el Pla de Suport al Tercer Sector és un element estratègic molt important per afrontar amb garanties d'èxit els nous reptes en matèria de serveis socials.

El desplegament de les noves lleis i la garantia dels nous drets socials fan que els serveis socials siguin avui un sector econòmic emergent que necessita cobrir molts llocs de treball. Fins i tot ara, en moments de crisi, el sector dels serveis socials crea ocupació. Segons aquest mateix estudi, el 97% de les entitats del tercer sector han contractat treballadores i treballadors en els darrers tres anys. Això s'ha d'aprofitar per a formar a persones qualificades o per a traspasar contingents d'aturats cap a aquest sector. Hem de treballar per fer un tercer sector més fort, capaç de prestar més serveis i atendre el



creixement de demanda que hi haurà en un futur. I per això, eines com aquest estudi o el Pla de Suport al Tercer Sector són fonamentals per estimular la contracció de personal.

D'altra banda, el tercer sector social té un valor afegit que no tenen altres sectors productius i això s'ha d'aprofitar i reconèixer. El tercer sector crea ocupació i aporta riquesa al país, però també fa possible augmentar la qualitat de vida de les persones, fomentant la seva integració social i millorant la seva autonomia personal. No podem construir l'estat català del benestar sense els valors que ens aporten aquests serveis: solidaritat i foment del treball comunitari. Estem construint un sistema de drets socials. Estem construint la xarxa de serveis socials que volem per demà. Una xarxa on el tercer sector hi té molt a dir. Espero que seguim caminant junts. La feina que hem fet fins ara és enormement positiva pel país i urgent per a fer front als reptes socials del segle XXI.

Carme Capdevila
Consellera d'Acció Social i Ciutadania



INTRODUCCIÓ

La recerca sobre *L'Ocupació al Tercer Sector Social de Catalunya* ha estat un encàrrec de la Generalitat de Catalunya, en el marc del Pla de Suport al Tercer Sector Social, i l'Obra Social de Caixa Catalunya. I l'ha dut a terme l'Observatori del Tercer Sector amb col·laboració de la Fundació Pere Tarrés.

Aquest estudi s'ha realitzat en una primera fase de plantejament i preparació del treball de camp, des de febrer fins a setembre de 2008, i de gener a juliol de 2009 s'ha dut a terme el treball de camp, l'anàlisi i l'informe final. Aquesta publicació recull els principals resultats del treball de camp, tant quantitius com qualitius, i mostra dades actualitzades sobre la situació i l'evolució del personal contractat de les organitzacions del tercer sector social de Catalunya.

La realització d'aquest estudi ha coincidit en el temps amb una altra recerca important per al sector que és l'*Anuari 2009 del Tercer Sector Social de Catalunya*. La coincidència en el temps i en la mateixa organització de la realització de les dues recerques ha permès aprofitar sinergies en el treball de camp i complementar les dades de les dues recerques per tal de millorar la qualitat de la informació analitzada.

L'objecte d'estudi d'aquesta recerca és l'ocupació en el tercer sector social, tant en l'àmbit de les persones contractades com de les organitzacions que les contracten. En el tercer sector social un factor rellevant és la participació de voluntariat que conviu moltes vegades amb les persones contractades en una mateixa organització. Cal esmentar que tant en la recollida de la informació com en la seva posterior anàlisi no s'han tingut en compte les persones voluntàries i la seva gestió.

La publicació s'estructura en 9 capítols:

1. El procés de realització de l'estudi: els antecedents de la recerca, els objectius i la metodologia utilitzada.
2. El tercer sector social: inclou la definició de tercer sector social i algunes dades globals.
3. Característiques de les entitats del tercer sector social amb equip



contractat: s'analitzen els principals elements que defineixen les organitzacions que tenen persones contractades.

4. Les persones contractades a les organitzacions socials: s'analitzen les diferents variables que defineixen aquest col·lectiu (distribució per sexe, edat, nivell formatiu, antiguitat a l'entitat, etc.).

5. Les relacions laborals a les organitzacions socials: s'analitzen aspectes com la distribució de les categories professionals en les entitats, els tipus de contractació, la jornada laboral i el nivell de mobilitat i rotació dels equips contractats.

6. Les polítiques de gestió i desenvolupament de persones: s'han recollit les principals polítiques que desenvolupen les entitats socials.

7. Convenis col·lectius i patronals del tercer sector social de Catalunya: es fa referència als principals convenis col·lectius aplicats en l'àmbit social i a les patronals del sector.

8. Una mirada cap al futur: es recullen les principals preocupacions i perspectives de futur que expressen les organitzacions socials pel que fa a l'ocupació i la gestió i el desenvolupament de persones.

9. Les principals idees sobre l'ocupació al tercer sector social de Catalunya: s'ha fet una recopilació de les principals dades i els reptes sobre l'ocupació en el tercer sector social.

Annexos: es recull la informació més tècnica de la recerca.

La recerca ha estat possible gràcies a la implicació i complicitat de moltes persones i entitats que han cregut, des del començament, en la rellevància de disposar d'informació i de coneixement sobre l'ocupació en el tercer sector social de Catalunya.

Volem agrair molt sincerament la participació en aquest projecte de totes les organitzacions que han contestat el qüestionari i de les persones que han estat entrevistades. També, molt especialment, les persones que han format part de l'equip de recerca, del Comitè Tècnic i del Comitè Consultiu. Moltes gràcies a tots i a totes.

Finalment, volem destacar i agrair el suport de les institucions que han fet possible la recerca des del punt de vista financer: l'Obra Social de Caixa Catalunya i la Generalitat de Catalunya.



1. EL PROCÉS DE REALITZACIÓ DE L'ESTUDI

1.1. Antecedents

En els darrers anys, hi ha hagut un procés constant de professionalització del tercer sector social. Aquest procés s'està produint conjuntament amb un creixement continuat de l'activitat desenvolupada per les entitats socials que ha configurat el tercer sector social com un clar generador d'ocupació.

El context de creixement i professionalització del tercer sector social ha fet necessari un projecte de recerca sobre l'ocupació en aquest sector per tal d'identificar-ne les seves potencialitats i reptes. A més, pel que fa a les persones i als equips, el tercer sector social té unes característiques específiques que el diferencien de la resta dels sectors econòmics.

L'estudi sobre ocupació al tercer sector social és un projecte conjunt entre l'Observatori del Tercer Sector i la Fundació Pere Tarrés, per encàrrec de l'Obra Social de Caixa Catalunya i el Departament d'Acció Social i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya, en el marc del Pla de Suport al Tercer Sector Social (2008-2010).

El Pla de Suport al Tercer Sector Social

El Pla de Suport al Tercer Sector Social (2008-2010) ha previst la realització d'aquesta recerca per disposar d'informació acurada i actualitzada sobre el tema.

El 2008 es va aprovar el Pla de Suport al Tercer Sector Social. El Pla de Suport orienta l'acció del govern envers el tercer sector social en dues línies principals: d'una banda, que el sector continuï sent un element de cohesió social i participació, i, de l'altra, que sigui un agent prestador de serveis.

Els objectius del Pla de Suport són:

- Millorar el model de concertació entre el sector públic i el tercer sector social per garantir l'estabilitat financera de les entitats que el formen.
- Disminuir l'elevat nivell de rotació del personal a les entitats del tercer sector, que provoca dificultats per consolidar equips de treball, fet que dificulta garantir la qualitat del serveis.



- Professionalitzar el sector.
- Incrementar la representació del tercer sector social en els consells consultius, els òrgans de decisió i els òrgans de participació de les administracions públiques.

1.2. Objectius i plantejament

L'objectiu general de l'estudi és conèixer la situació dels equips de les entitats del tercer sector social de Catalunya.

Els objectius específics són:

- Conèixer la dimensió i situació dels equips remunerats al tercer sector social de Catalunya.
- Identificar i analitzar les polítiques de gestió i desenvolupament de persones a les entitats del tercer sector social.
- Identificar les necessitats formatives dels equips del tercer sector social.
- Servir de base per a la proposta de mesures de millora del capital humà, la consolidació laboral i professional del tercer sector.

1.3. Metodologia

1.3.1. Calendari i fases

Per aconseguir aquests objectius, s'ha utilitzat una combinació de metodologies quantitatives i qualitatives d'investigació social, estructurades al voltant de tres fases principals:

- Fase I: Revisió bibliogràfica i identificació de l'univers.
- Fase II: Treball de camp quantitatiu i qualitatiu.
- Fase III: Anàlisi i reflexió sobre la informació recollida i elaboració de l'informe.

1.3.2. Fase I. Revisió bibliogràfica i identificació de l'univers

A l'inici de la recerca s'ha fet una revisió bibliogràfica i de fonts secundàries per tal de recollir la informació existent (Internet, articles, llibres, revistes, informació de les organitzacions del tercer sector, etc.) sobre la gestió i el desenvolupament de les persones al tercer sector.



Gràfic I: Fases de la recerca



S'ha revisat també altres recerques prèvies sobre equips i persones, que ja han dut a terme els equips de recerca de l'Observatori del Tercer Sector (OTS) i de la Fundació Pere Tarrés (FPT) (perfils, formació, competències, diagnòstics...).

En aquesta primera fase s'ha delimitat l'univers de l'estudi utilitzant diferents fonts d'informació. El punt de partida ha estat la base de dades de l'OTS, on hi ha registrades un nombre important d'entitats socials catalanes. Aquesta base de dades s'ha construït i actualitzat en els darrers anys a partir de les recerques i les activitats de l'OTS on han participat les entitats.

Els registres i censos de diversos departaments de la Generalitat de Catalunya, l'Obra Social de Caixa Catalunya i l'FPT han permès completar el mapa de l'univers de l'estudi.

Per a la determinació d'aquest univers s'han tingut en compte:

- Pertinença: entitats que formen part del tercer sector social (vegeu-ne definició en el capítol 2).
- Nombre de persones contractades: per tal de definir l'univers s'han tingut en compte aquelles entitats que compten amb un mínim de quatre persones contractades en el seu equip. S'ha considerat aquest criteri ja que les entitats de menys de quatre persones treballadores no compten, habitualment, amb una política de gestió de persones que és un dels temes analitzats en l'estudi.



- Territorialitat: les entitats socials que han participat en l'estudi estan situades a tot Catalunya.

Un altre element que s'ha tingut en compte, tot i que no s'ha utilitzat com a criteri per a l'elaboració de la mostra, són els àmbits d'actuació, ja que la recerca és general en l'àmbit del tercer sector social català. Els àmbits d'actuació estan en relació amb els col·lectius atesos: addiccions, dones, gent gran, infància i joventut, persones amb discapacitat, persones immigrades, salut i quart món.

1.3.3. Fase II. Treball de camp

Treball de camp quantitatiu

La recollida d'informació s'ha fet mitjançant un qüestionari (disponible a l'Annex) que consta de quatre parts d'informació.

- Una primera part fa referència a dades generals de l'entitat, majoritàriament referides a 2007 (darrer exercici tancat).
- La segona part tracta de les persones contractades a les entitats.
- La tercera part tracta de les polítiques de gestió i desenvolupament de persones de les entitats.
- L'última part, de caire més qualitatiu, fa referència als elements clau per al futur de les organitzacions.

L'objectiu inicial del treball de camp quantitatiu era recollir 400 respostes d'entitats del tercer sector social de Catalunya que compten amb un mínim de quatre persones treballadores (per sota d'aquesta xifra es considera que no existeix una política de gestió i desenvolupament de persones consolidada dins l'entitat).

Tenint en compte l'abast del projecte, s'ha realitzat el qüestionari de manera electrònica, i s'ha complementat amb enviaments postals. Així mateix, s'ha fet un seguiment telefònic a les organitzacions per facilitar la realització de l'enquesta a les entitats.

A més, durant el procés de recerca s'han dut a terme diversos recordatoris tant per via electrònica com per telèfon a les entitats a les quals s'havia enviat el qüestionari i/o s'havien compromès a contestar-lo.



El treball de camp quantitatiu s'ha efectuat entre els mesos de gener i abril de 2009 i s'ha tancat amb un total de 574 qüestionaris rebuts, dels quals s'han considerat vàlids 484 (la principal causa d'exclusió ha estat que el nombre de persones treballadores de l'entitat fos inferior a quatre).

Taula I: Síntesi del treball de camp

Fitxa tècnica treball de camp quantitatiu	Gener - Abril 2009
Nombre de trucades telefòniques	2.670
Nombre de correus electrònics enviats	8.289
Nombre de qüestionaris enviats per correu postal	288
Nombre total de qüestionaris rebuts	574
Nombre total de qüestionaris vàlids	484

Treball de camp qualitatiu

S'han fet un total d'11 entrevistes en profunditat a representants d'organitzacions (veure Annex VI), entitats de segon nivell, representants de sindicats, consultores de recursos humans i a persones expertes del tercer sector social. Les entrevistes s'han dut a terme durant el mes de maig de 2009. En l'apartat d'Annexos es troba el guió de l'entrevista.

A més, s'ha analitzat el contingut referent a gestió i desenvolupament de persones d'altres 99 entrevistes realitzades, de juny a desembre de 2008, en el marc de la recerca de l'*Annuari 2009 del Tercer Sector Social de Catalunya*. I, també, les entrevistes realitzades per la recerca *El factor humà en la gestió de les organitzacions no lucratives: les noves demandes formatives davant els reptes del tercer sector* (de juny 2007, realitzada també per la FPT i l'OTS).



Finalment, s'ha creat un grup de discussió amb l'objectiu d'analitzar els primers resultats que s'han obtingut en el treball de camp i contraposar els diferents discursos existents al voltant de l'equip humà i les polítiques de gestió de persones a les entitats. El grup de discussió va estar format per representants del món de la consultoria de recursos humans, món de la recerca universitària i responsables d'entitats socials.

1.3.4. Fase III. Anàlisi i reflexió sobre la informació recollida

Procés d'anàlisi quantitativa

Un cop finalitzada la recollida d'informació, en aquesta tercera fase s'ha procedit a la validació dels qüestionaris i posterior depuració de les dades.

Els qüestionaris han estat tabulats en un programa estadístic a partir del qual s'ha fet una primera anàlisi global de la informació.

Posteriorment, s'ha fet un tractament addicional d'aquestes dades per dur a terme diverses anàlisis amb l'encreuament de diverses variables: volum pressupostari, dimensió de l'entitat, col·lectius destinataris, any de constitució de l'entitat, forma jurídica i distribució territorial.

La informació s'ha organitzat i analitzat en funció de l'objectiu general de l'estudi: conèixer la situació laboral dels equips de les entitats del tercer sector social de Catalunya.

Alguns aspectes metodològics que s'han seguit en aquesta fase:

- A cada organització se li ha assignat un únic col·lectiu de persones destinatàries. Les entitats que realitzen activitats per a molts col·lectius simultàniament s'han ubicat a la categoria "General i Altres".
- Dimensió de les entitats: en un estudi sobre els equips, la dimensió de les entitats té un pes rellevant, ja que influeix en les polítiques de gestió de persones. Els trams utilitzats per a persones contractades (entre 4 i 10, entre 11 i 50, entre 51 i 250 i més de 250 persones) són els llindars que s'utilitzen en la definició de petita i mitjana empresa (PIME), de la Unió Europea, s'ha considerat que són útils per proporcionar dades comparables respecte d'altres sectors d'activitat.



Gràfic II: El procés d'anàlisi quantitatiu



Procés d'anàlisi qualitativa

L'anàlisi de la informació qualitativa s'ha dut a terme paral·lelament a la quantitativa. S'ha treballat a partir de les transcripcions de les entrevistes i el grup de discussió mitjançant la creació de descriptors que han permès la categorització de la informació a la base de dades per a l'anàlisi posterior.

Les entrevistes han ampliat i complementat la informació en alguns temes de les dades quantitatives. Alhora, han permès destacar fragments literals que il·lustren, des de la vivència de les mateixes entitats, alguns dels temes tractats en la publicació.

1.4. Els òrgans de seguiment

1.4.1 Comitè Tècnic

El Comitè Tècnic ha estat un òrgan de participació format per representants de diversos departaments de la Generalitat de Catalunya, relacionats amb l'objecte d'estudi, l'Obra Social de Caixa Catalunya, entitats del tercer sector social i membres de l'equip de la recerca.

El Comitè Tècnic s'ha reunit sis vegades al llarg de la investigació i entre altres temes ha participat en la definició de l'univers, en l'elaboració del qüestionari quantitatiu, el guió de les entrevistes i el seguiment del calendari.



1.4.2. Comitè Consultiu

A més, també s'ha constituït un Comitè Consultiu amb l'objectiu de fer un seguiment de l'evolució i dels principals resultats de l'estudi. (Veure el llistat dels membres dels dos comitès a l'Annex III.)



2. EL TERCER SECTOR SOCIAL

2.1. Definició

2.1.1. Tercer sector

La definició operativa de tercer sector que s'ha utilitzat en aquesta recerca és la mateixa que s'ha fet servir en el marc de *l'Anuari 2009 del Tercer Sector Social de Catalunya*. D'aquesta manera, es garanteix la comparabilitat i coherència entre les recerques.

Definició operativa de tercer sector

El tercer sector està format per les organitzacions amb personalitat jurídica i inscrites en un registre públic que no tenen ànim de lucre (i, per tant, reinverteixen els seus beneficis en la pròpia activitat) i que són de titularitat privada.

Per tant, les tipologies d'entitats següents que no s'han inclòs tenint en compte la seva personalitat jurídica han estat:

- Cooperatives (de consumidors, treball associat, habitatge, ensenyament, sanitat, transport, agricultura, etc.), exceptuant aquelles cooperatives d'iniciativa social que no tenen ànim de lucre.
- Societats anònimes laborals.
- Societats agràries de transformació.
- Empreses mercantils no financeres controlades per agents de l'economia social.
- Cooperatives de crèdit (caixes rurals i cooperatives de crèdit professionals i populars).
- Seccions de crèdit de les cooperatives.
- Operativa bancària de les caixes d'estalvis.
- Mútues d'assegurances.
- Cooperatives d'assegurances.
- Mutualitats de previsió social.



2.1.2. Tercer sector social

S'ha fet servir la mateixa definició operativa de tercer sector social que a l'*Anuari 2009 del Tercer Sector Social de Catalunya*: està format per les organitzacions del tercer sector que treballen per a la promoció de la persona i per a la inclusió dels col·lectius vulnerables.

Característiques bàsiques de les organitzacions del tercer sector social

- Estan formalment constituïdes (com a associacions, fundacions, entitats religioses, cooperatives d'iniciativa social o bé empreses d'inserció) i són organitzacions privades.
- No tenen afany de lucre (reinverteixen els seus beneficis en la pròpia activitat social que desenvolupen).
- La seva missió o activitat principal està orientada a la inclusió social de col·lectius vulnerables.
- Desenvolupen acció social seguint principis de proximitat al territori o l'entorn.

2.2. Xifres globals del tercer sector social

L'evolució del tercer sector social català en els darrers anys està marcada pel creixement i per la consolidació que ha viscut durant aquest temps.

Segons l'*Anuari 2009 del Tercer Sector Social de Catalunya* s'estima que les xifres globals pel que fa al 2003 (quan es va publicar el *Llibre blanc del tercer sector cívico-social de Catalunya*) i en l'actualitat han evolucionat de la manera següent:



Taula II: Evolució dels grans números 2003-2009

	2003	2009
Nombre d'entitats	Més de 5.600	Al voltant de 7.500
Volum econòmic	Més de 900 milions d'euros. Gairebé un 1% del PIB català	Més de 5.550 milions d'euros. Un 2,8% del PIB català
Nombre de persones contractades	Més de 52.000	Més de 100.000
Nombre de persones voluntàries	Més de 155.000	Més de 245.000
Nombre de persones destinatàries	Més d'un 1.000.000	Més d'1.700.000

Font: *Annari 2009 del Tercer Sector Social de Catalunya*

2.3. Les entitats del tercer sector social amb equip contractat

A continuació, es presenten les estimacions sobre l'univers de les entitats amb equips contractats del tercer sector social de Catalunya. Les dades s'han elaborat a partir de les dades recollides a l'*Annari 2009 del Tercer Sector Social de Catalunya*.

Aleshores, s'estima que l'univers d'aquest estudi està format aproximadament per 6.300 entitats del tercer sector social. S'estima que representen el 61% de tot el tercer sector social de Catalunya.

També s'ha estimat que el nombre de persones contractades en les organitzacions socials és de prop de 100.000 persones.

A partir d'aquestes estimacions, a continuació es presenta una aproximació a les grans dades en relació amb l'ocupació en el tercer sector social.

D'altra banda, s'ha de tenir en compte que per fer l'estudi sobre *L'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya* s'han tingut en compte les entitats que tenen quatre o més persones contractades dins l'equip a l'hora de fer la recollida de les dades.



Taula III: Estimació del nombre de persones contractades segons sexe

	Nombre de persones contractades	%
Dones	73.068	73%
Homes	27.025	27%
Total	100.093	100%

Taula IV: Estimació del nombre de persones contractades segons tipus de contracte

	Nombre de persones contractades	%
Contracte indefinit	69.064	69%
Contracte temporal	31.029	31%
Total	100.093	100%

Taula V: Estimació del nombre de persones contractades segons tipus de jornada

	Nombre de persones contractades	%
Jornada parcial	38.035	38%
Jornada completa	62.058	62%
Total	100.093	100%



Aquest criteri s'ha establert per tal de poder recollir dades sobre la política de gestió i desenvolupament de persones, que és un dels aspectes tractats en la recerca. Es considera que són les entitats de més de quatre persones treballadores les que tenen aquest tipus de polítiques.

2.3.1 Perfil tipus de la persona contractada en les entitats socials

Si s'analitzen les característiques majoritàries de les persones contractades en el tercer sector social s'observa que el perfil tipus és:

- Dona.
- Entre 20 i 35 anys.
- Amb estudis universitaris.
- Autòctona.
- Que porta menys de 3 anys a l'entitat.
- Amb contracte indefinit.
- Que treballa a jornada completa.
- Que treballa com a tècnica.

2.3.2 La composició dels equips en les organitzacions del tercer sector social

Les persones que participen en les organitzacions socials poden fer-ho a partir de diferents modalitats de relació: com a voluntàries, treballant amb contracte, a través d'un conveni de pràctiques o com a col·laboradores remunerades.

S'entén per persones col·laboradores les persones que tenen una relació mercantil amb l'entitat tot i que no estiguin contractades. Normalment es fa servir per a persones que presten serveis professionals.

S'observa que a la composició dels equips de les entitats socials hi ha majoritàriament persones voluntàries (67%), i persones contractades (30%).

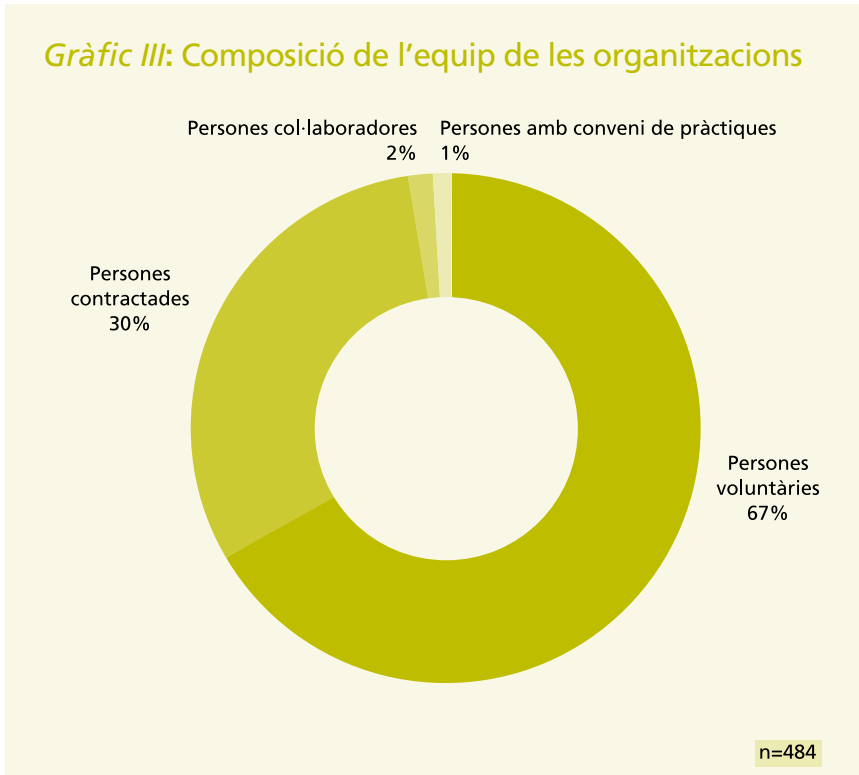
Cal tenir en compte que aquestes dades corresponen al nombre de persones i no a les hores que realitzen. Les persones voluntàries no solen tenir dedicacions corresponents a jornades laborals completes.

En l'estudi sobre *L'Ocupació al Tercer Sector Social de Catalunya* s'han analitzat les dades i característiques de les persones contractades i les polítiques de



gestió i desenvolupament de persones de les entitats socials. S'ha considerat que els altres col·lectius encara que tenen relació amb les polítiques de gestió i desenvolupament no són objecte d'aquest estudi. Per això, les dades que es presenten tenen relació amb el col·lectiu de persones contractades.

Gràfic III: Composició de l'equip de les organitzacions





3. CARACTERÍSTIQUES DE LES ENTITATS DEL TERCER SECTOR SOCIAL AMB EQUIP CONTRACTAT

En aquest apartat, s'analitzen els diferents elements que descriuen les entitats del tercer sector social que tenen un mínim de 4 persones contractades.

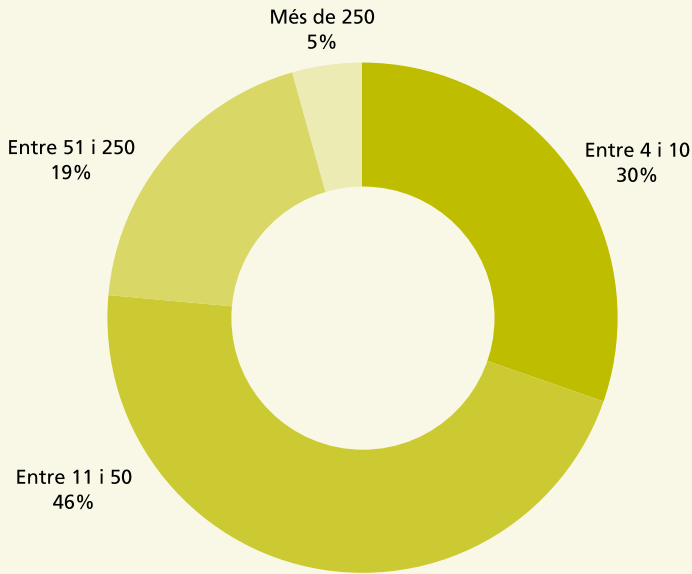
Dimensió de les entitats

La dimensió de les entitats s'ha definit basant-se en el nombre de persones treballadores que té l'organització. En aquest sentit, les entitats enquestades mostren que el 46% de les organitzacions socials tenen entre 11 i 50 persones treballadores; el 30%, entre 4 i 10, mentre que el 5% tenen més de 250 persones treballadores.

Per tant, es tracta d'un sector amb organitzacions de dimensió petita i molt atomitzat.



Gràfic IV: Nombre de persones contractades a les organitzacions socials (persones contractades, en %)



n=484

Principals col·lectius destinataris

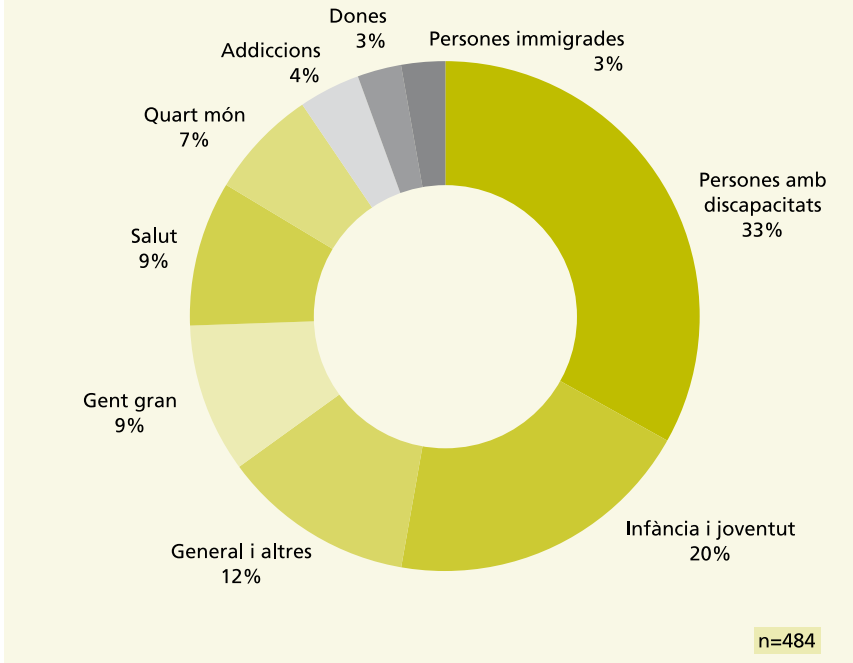
Els principals col·lectius atesos per part d'entitats del tercer sector social amb un equip remunerat són les persones amb discapacitat i els col·lectius d'infància i de joventut, que representen el 33% i el 20% respectivament.

Si es compara amb les dades de l'estudi de l'*Annuari 2009*, es pot observar que el col·lectiu de persones amb discapacitat té més representació entre les entitats que tenen personal contractat que dins del tercer sector en general (representen el 26% en l'*Annuari 2009*). Aquest fet mostra que les entitats que treballen amb aquest col·lectiu compten amb personal contractat en una proporció més gran que altres col·lectius.



També cal destacar que les organitzacions de persones immigrades, mentre en el tercer sector social en global representen el 9% de les entitats, entre les que tenen personal contractat representen el 3%. Això indica que es tracta d'entitats que funcionen únicament amb voluntariat, en una proporció més gran que les que treballen amb altres col·lectius.

Gràfic V: Principals col·lectius destinataris de les organitzacions socials (en %)



Si analitzem a quin col·lectiu es dirigeixen les entitats del tercer sector social amb equip contractat en funció de la seva dimensió, s'observa que les entitats de persones amb discapacitat i gent gran són les que tenen equips



Taula VI: Col·lectius destinataris segons dimensió de l'organització (persones contractades, en %)

	Entre 4 i 10	Entre 11 i 50	Entre 51 i 250	Més de 250	Total
Addicions	22%	66%	6%	6%	100%
Dones	57%	29%	14%	0%	100%
Gent gran	17%	61%	22%	0%	100%
Infància i joventut	31%	51%	14%	4%	100%
Persones amb discapacitats	21%	45%	28%	6%	100%
Persones immigrades	46%	46%	8%	0%	100%
Quart món	21%	61%	18%	0%	100%
Salut	65%	24%	9%	2%	100%
General i altres	37%	34%	19%	10%	100%
Mitjana	30%	46%	19%	5%	100%

n=484

contractats més nombrosos, que representen el 6% de les entitats que treballen amb aquest col·lectiu en tot dos casos.

El 28% de les entitats que treballen amb persones amb discapacitat i el 22% de les que treballen amb gent gran tenen equips de 51 a 250 persones treballadores, valors que estan per damunt de la mitjana d'entitats d'aquesta dimensió al sector (19%).

Això es deu al tipus d'activitats que duen a terme aquestes entitats. Les entitats de persones amb discapacitat gestionen majoritàriament centres especials de treball i una gran part de les entitats de gent gran gestionen residències. Aquests dos serveis impliquen una contractació més gran de persones.



També s'han de destacar les entitats que treballen temes de salut (64%), les organitzacions de dones (57%) i de persones immigrades (46%) són les que tenen majoritàriament una dimensió petita, d'entre 4 i 10 persones contractades.

Principals tipus d'activitat

Els principals tipus d'activitat que desenvolupen les entitats del tercer sector social amb un equip contractat són l'educació i la formació (42% de les entitats enquestades), la informació, l'orientació i la sensibilització (41%).

Un altre bloc d'activitats que té molta presència dins aquest sector social amb equips contractats són l'atenció residencial, els centres de dia i la inserció laboral. Entre les entitats que han respost l'estudi, el 32% fan atenció residencial, el 28% tenen centres de dia i el 20% es dediquen a fer inserció laboral.

Entre les activitats que es realitzen menys, destaca l'atenció domiciliària (6%), que és un camp recent i en creixement pel tercer sector social.

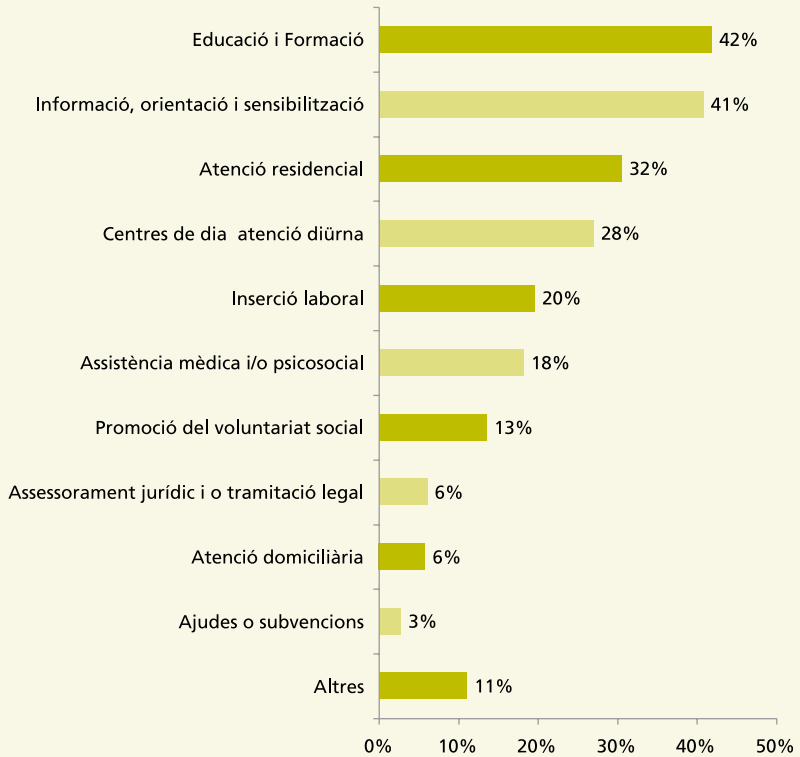
Pel que fa a la dimensió de les entitats, les que tenen més persones treballadores, més de 50, duen a terme principalment les activitats que requereixen de més equip humà, com són l'atenció residencial (el 53% de les entitats de més de 250 persones contractades i el 32% d'entre 51 i 250) i els centres de dia (el 53% de les entitats de més de 250 persones contractades i el 53% d'entre 51 i 250).

El 56% de les entitats d'entre 4 i 10 persones contractades es dedica a fer informació, orientació i sensibilització i també el 41% de les que tenen entre 11 i 50 persones treballadores.

Tenint en compte el col·lectiu destinatari, es pot observar que la inserció laboral es duu a terme principalment per entitats que treballen amb persones amb discapacitat. Així com que les tasques d'atenció residencial i dels centres de dia les desenvolupen, sobretot, organitzacions que treballen amb persones amb discapacitat i gent gran.



Gràfic VI: Tipus d'activitat realitzades per les organitzacions socials amb personal contractat (en %)



n=484



També s'ha de destacar que les entitats que treballen temes de salut, quart món i les entitats de dones i persones immigrades són les que tendeixen a fer activitats d'informació, orientació i sensibilització. Aquestes tendències sovint van lligades a les necessitats que requereixen els col·lectius a què es dirigeixen les organitzacions.

Taula VII: Tipus d'activitat realitzada segons dimensió de l'organització (persones contractades, en %)

	Entre 4 i 10	Entre 11 i 50	Entre 51 i 250	Més de 250
Ajudes a persones individuals i/o organitzacions	4%	3%	2%	0%
Assessorament jurídic i/o tramitació legal	5%	8%	5%	0%
Assistència mèdica i/o psicossocial	24%	16%	17%	13%
Atenció domiciliària	6%	5%	5%	13%
Atenció residencial	15%	30%	32%	53%
Centres de dia - atenció diürna	16%	29%	38%	47%
Educació i Formació (també inclou educació en el lleure)	47%	42%	38%	13%
Informació, orientació i sensibilització	56%	41%	24%	7%
Inserció laboral	7%	20%	32%	53%
Promoció del voluntariat social	21%	10%	11%	13%
Altres	15%	8%	14%	7%

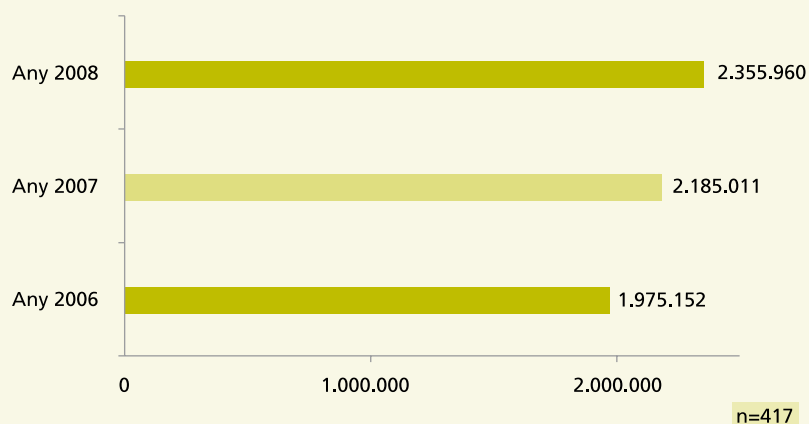
n=351

Taula VIII: Tipus d'activitat realitzada segons col·lectiu destinatari de l'organització (en %)

	Addiccions	Dones	Gent gran	Infància i joventut	Persones immigrades	Persones amb discapacitats	Quart món	Salut	General i altres
Ajudes a persones individuals i/o organitzacions	0%	0%	3%	3%	13%	3%	5%	3%	2%
Assessorament jurídic i/o tramitació legal	6%	11%	3%	4%	25%	3%	27%	8%	5%
Assistència mèdica i/o psicossocial	69%	11%	10%	6%	25%	14%	9%	56%	12%
Atenció domiciliària	6%	0%	10%	0%	0%	4%	5%	11%	15%
Atenció residencial	63%	33%	80%	17%	13%	37%	18%	8%	7%
Centres de dia - atenció diürna	13%	0%	56%	7%	0%	43%	14%	28%	12%
Educació i Formació (també inclou Educació en el lleure)	13%	33%	10%	76%	75%	31%	36%	42%	54%
Informació, orientació i sensibilització	31%	89%	15%	31%	75%	27%	64%	78%	66%
Inserció laboral	13%	11%	0%	6%	0%	39%	36%	6%	17%
Promoció del voluntariat social	13%	0%	10%	25%	25%	6%	5%	6%	32%
Altres	0%	22%	5%	8%	13%	13%	14%	11%	17%

n=351

Gràfic VII: Evolució del pressupost mig de les organitzacions amb equip remunerat (en euros)



Volum pressupostari

El pressupost mitjà de les organitzacions amb equip contractat ha crescut el 12%, tenint en compte l'increment de l'IPC (l'índex de preus de consum) de 2006 a 2008 que va ser del 6,8%, en un període de 2 anys. Ha passat de 1.975.152 euros de mitjana a 2.355.960 euros.

Si tenim en compte el col·lectiu a què es dirigeixen les entitats del tercer sector social amb un equip contractat, es pot observar que les entitats que treballen amb persones amb discapacitat, gent gran i addiccions són les que tenen un volum pressupostari més elevat. A l'estudi de l'*Anuari 2009 del Tercer Sector Social de Catalunya* (2009), s'apuntava el fet que aquestes entitats ofereixen un tipus d'atenció que requereix molts recursos materials i un equip tècnic nombros.

Taula IX: Col·lectius destinataris segons volum pressupostari (en milers d'euros, en %)

	Addiccions	Dones	Gent gran	Infància i joventut	Persones amb discapacitats	Persones immigrades	Quart món	Salut	General i altres	Total
Fins a 15	0%	0%	0%	1%	2%	0%	6%	0%	0%	2%
Entre 15 i 100	7%	9%	4%	9%	7%	18%	0%	23%	4%	8%
Entre 100 i 400	21%	55%	26%	33%	20%	55%	41%	43%	28%	30%
Entre 400 i 1000	21%	18%	15%	24%	17%	0%	28%	11%	28%	20%
Entre 1000 i 2000	21%	9%	41%	18%	32%	9%	13%	11%	13%	22%
Més de 2000	29%	9%	15%	15%	22%	18%	13%	11%	26%	19%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

n= 388



Distribució territorial

Les organitzacions del tercer sector social amb equips remunerats es troben majoritàriament a Barcelona ciutat, representen el 40% i el 31% a l'àmbit metropolità. Pel que fa a la distribució d'aquestes entitats arreu del territori, destaquen el 10% a les comarques gironines i el 7% a les comarques centrals.

Aquests percentatges són molt similars a la distribució de la totalitat de les entitats del tercer sector social segons dades de l'*Anuari 2009 del Tercer Sector Social de Catalunya*. Aquesta distribució territorial es deu al factor de capitalitat que fa que la majoria d'entitats se situïn a Barcelona i als seus voltants.

Àmbit d'actuació

L'àmbit d'actuació prioritari de les entitats del tercer sector social amb equips contractats és principalment Catalunya. El 32% té com a àmbit d'actuació tot el territori català i el 53% actua en algun àmbit inferior al territori de Catalunya, ja sigui en l'àmbit de barri, municipi, comarca o província.

Destaca que el 43% actuen a l'àmbit local (comarcal, municipal o inferior). Aquesta dada torna a mostrar l'atomització del sector i el gran volum d'entitats que actuen en una àrea petita. Aquesta realitat exigeix esforços de coordinació per poder aplicar polítiques generals.

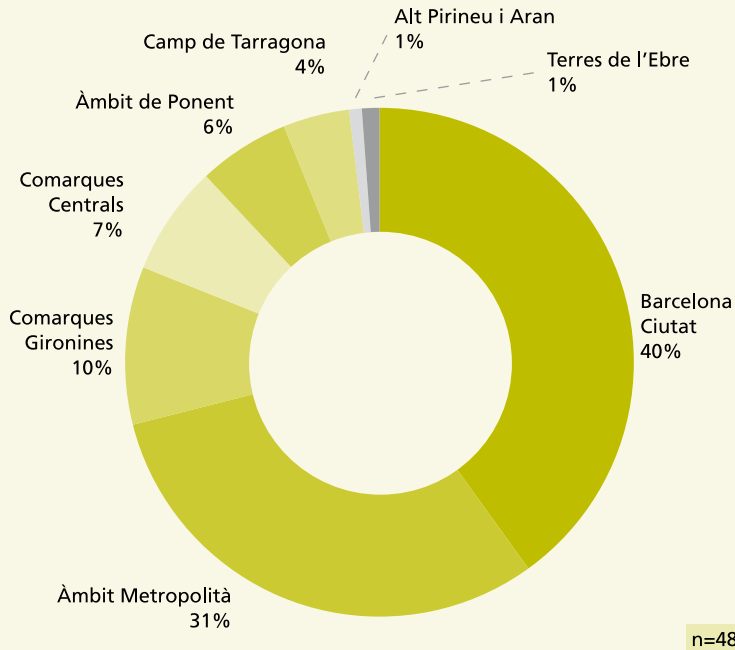
Si es té en compte la dimensió de les entitats en funció del personal contractat que tenen, s'observa que les entitats més grans es dirigeixen majoritàriament a un àmbit d'actuació més ampli.

De manera que, tot i que la majoria d'entitats tenen com a àmbit d'actuació prioritari Catalunya, independentment de la seva dimensió, s'ha de destacar que les entitats de 51 a més de 250 persones treballadores actuen amb més freqüència en l'àmbit internacional i estatal.

Així doncs, el 39% de les entitats d'entre 51 i 250 persones treballadores tenen algun tipus d'activitat a l'àmbit internacional. Les entitats socials amb equips contractats d'entre 51 i 250 són també les que actuen en un grau més elevat en l'àmbit estatal (21%).



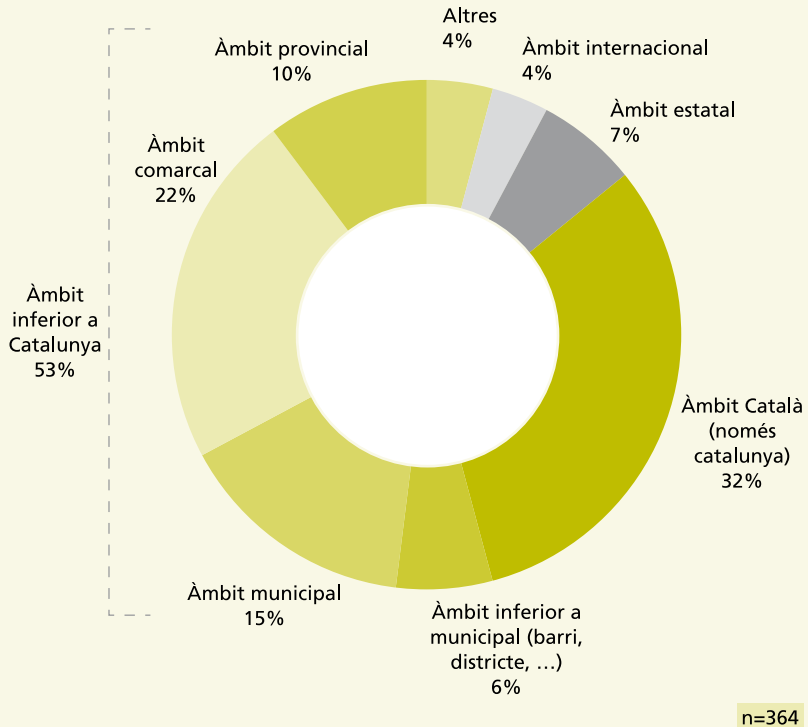
Gràfic VIII: Àmbit territorial de les entitats socials (en %)



També s'observa que les entitats de 4 a 50 persones treballadores dirigeixen les seves actuacions, més habitualment, als àmbits provincial, municipal o inferior (barri, districte,...).



Gràfic IX: Àmbit d'actuació territorial prioritari de les organitzacions socials (en %)



Antiguitat de les entitats

El 49% de les entitats que han contestat el qüestionari tenen més de 20 anys d'antiguitat.

També destaca la dada que el 34% de les entitats han estat creades des de 1995, la qual cosa indica que es tracta d'entitats joves que tindran els processos de gestió i la seva estructura feble.

Si es té en compte la dimensió de les entitats, es pot observar que les



Taula X: Àmbit d'actuació territorial de les entitats socials segons dimensió (persones contractades, en %)

	Entre 4 i 10	Entre 11 i 50	Entre 51 i 250	Més de 250	Total
Àmbit internacional	31%	31%	39%	0%	100%
Àmbit estatal	17%	46%	21%	17%	100%
Àmbit català (només Catalunya)	30%	40%	24%	6%	100%
Àmbit provincial	40%	47%	11%	3%	100%
Àmbit comarcal	26%	51%	22%	1%	100%
Àmbit municipal	34%	52%	13%	2%	100%
Àmbit inferior a municipal (barri, districte,...)	46%	50%	5%	0%	100%
Altres	20%	67%	7%	7%	100%
Total	31%	47%	19%	4%	100%

n=364

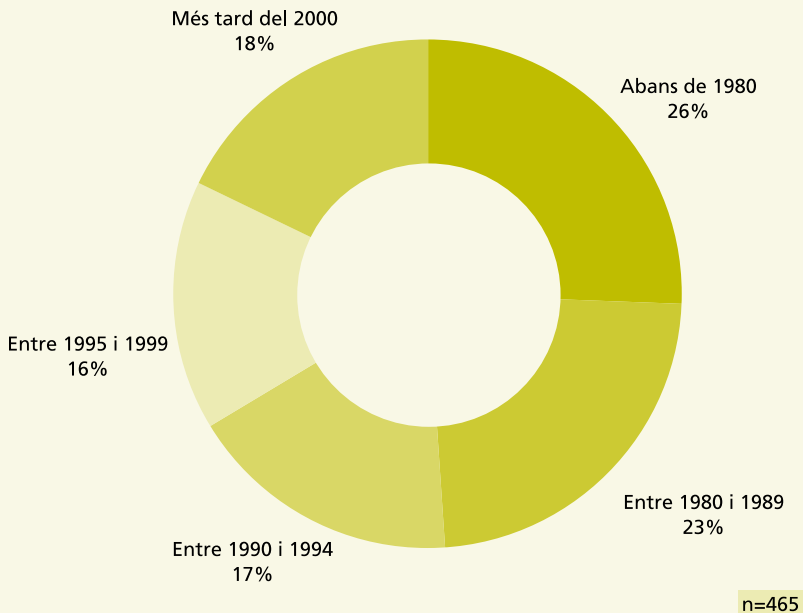
de més de 250 persones contractades es van constituir, sobretot, abans del 1989, mentre que si la creació és més recent predominen les entitats de dimensió més petita.

També es poden observar diferències pel que fa a l'antiguitat de les entitats en funció del col·lectiu destinatari principal a què es dirigeixen les organitzacions.



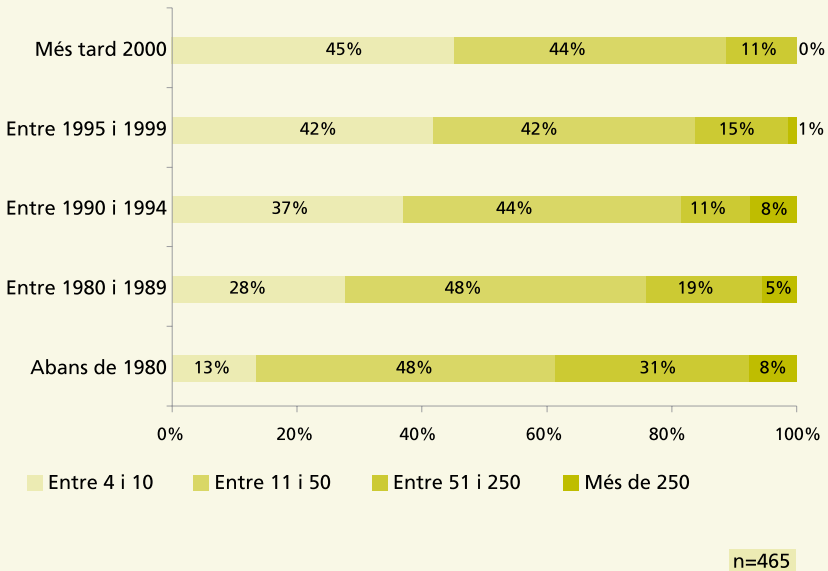
El 37% de les entitats de persones amb discapacitat que tenen persones contractades es van crear abans de 1980, el 28% de les entitats que es dirigeixen a infància i joventut i el 33% de les entitats que treballen amb addiccions, amb personal contractat, es van crear entre 1980 i 1989. D'altra banda, les entitats de persones immigrades que compten amb un equip contractat s'han creat majoritàriament a partir de 2000.

Gràfic X: Any de constitució jurídica de les organitzacions socials (en %)





Gràfic XI: Any de constitució de les entitats socials segons dimensió (persones contractades, en %)



Forma jurídica

El 50% de les entitats del tercer sector social amb personal contractat tenen com a forma jurídica l'associació, i el 34%, la fundació.

Aquesta realitat mostra que les organitzacions del tercer sector social que tenen personal contractat tenen, amb més freqüència, com a forma jurídica la fundació i la cooperativa d'iniciativa social, comparativament a la proporció que representen dins el tercer sector social en general. Mentre que en el conjunt del tercer sector social, segons *l'Anuari 2009*, el 18% de les entitats són fundacions, i el 5%, cooperatives d'iniciativa social; entre les entitats del tercer sector social amb personal contractat representen el 34% i el 10%, respectivament.



Taula XI: Any de constitució de les entitats socials segons col·lectius destinataris (en %)

	Abans de 1980	Entre 1980 i 1989	Entre 1990 i 1994	Entre 1995 i 1999	Més tard de 2000	Total
Addiccions	12%	33%	33%	11%	11%	100%
Dones	15%	21%	36%	7%	21%	100%
Gent gran	28%	30%	10%	20%	12%	100%
Infància i joventut	17%	28%	15%	23%	17%	100%
Persones amb discapacitats	37%	22%	17%	13%	11%	100%
Persones immigrades	0%	15%	23%	23%	39%	100%
Quart món	25%	16%	16%	9%	34%	100%
Salut	7%	26%	24%	24%	19%	100%
General i altres	33%	16%	14%	12%	25%	100%
Total	26%	23%	17%	16%	18%	100%

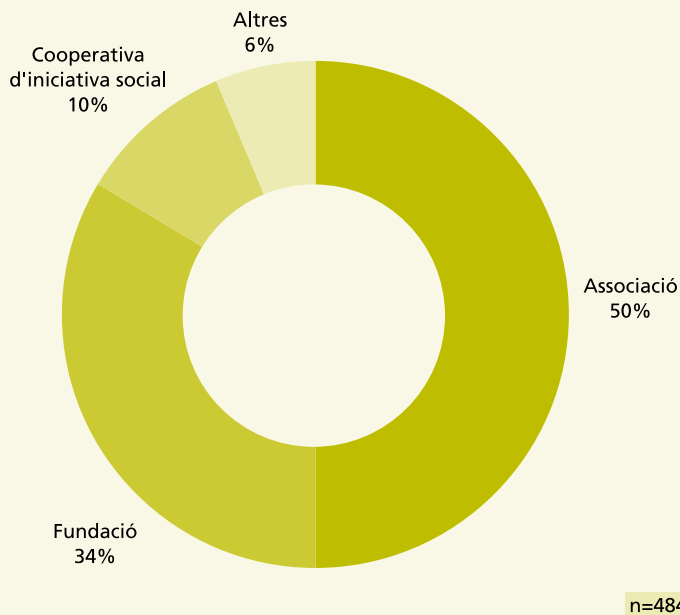
n=465

Aquesta dada mostra que les cooperatives d'iniciativa social tenen voluntariat en una proporció més petita que la resta de formes jurídiques.

Si tenim en compte la forma jurídica en relació amb la dimensió de les entitats, s'aprecia que les associacions és la forma jurídica més freqüent (40%) entre les entitats d'entre 4 i 10 persones treballadores respecte a les altres formes jurídiques i la mitjana de les organitzacions (30%). En canvi, les fundacions i cooperatives d'iniciativa social tenen una presència més gran entre les entitats d'entre 51 i 250 persones treballadores.



Gràfic XII: Forma jurídica de les organitzacions socials (en %)



Pel que fa al col·lectiu a què destinen les seves accions, les entitats que treballen amb persones amb discapacitat i tenen personal contractat tenen més presència les fundacions i cooperatives d'iniciativa social (el 35% i el 18% respectivament, valors que estan per damunt de la mitjana: el 34% i el 10% respectivament).

Les organitzacions amb personal contractat que treballen amb gent gran també es constitueixen amb freqüència com a fundació (70%). Mentre que les entitats de salut, que treballen amb addiccions i de persones immigrades trien més habitualment l'associació com a forma jurídica (71%, 83% i 69% respectivament).



Taula XII: Forma jurídica de les entitats socials segons dimensió (persones contractades, en %)

	Associació	Fundació	Cooperativa d'iniciativa social	Altres	Total
Entre 4 i 10	40%	21%	19%	17%	30%
Entre 11 i 50	42%	49%	49%	54%	46%
Entre 51 i 250	13%	24%	28%	29%	19%
Més de 250	4%	6%	4%	0%	5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

n=484

Taula XIII: Forma jurídica de les entitats socials segons col·lectius destinataris (en %)

	Associació	Fundació	Cooperativa d'iniciativa social	Altres	Total
Addiccions	83%	17%	0%	0%	100%
Dones	43%	36%	0%	21%	100%
Gent gran	17%	70%	2%	11%	100%
Infància i joventut	57%	30%	7%	6%	100%
Persones amb discapacitats	41%	35%	18%	6%	100%
Persones immigrades	69%	31%	0%	0%	100%
Quart món	44%	29%	3%	24%	100%
Salut	71%	27%	0%	2%	100%
General i altres	59%	20%	17%	4%	100%
Mitjana	50%	34%	10%	6%	100%

n=484



Reflexions sobre les característiques de les entitats amb equip contractat

El tercer sector social de Catalunya ha experimentat un creixement important tal com s'assenyala a *l'Annari 2009*. En els últims 5 anys, les persones contractades han passat de 52.000 a 100.000. Aquest creixement en l'ocupació ens indica que el tercer sector social és un sector que genera ocupació especialment entre les dones i les persones joves.

Les entitats del tercer sector social que tenen persones contractades són més aviat de dimensions petites, i representen el 76% de les entitats que tenen entre 4 i 50 persones contractades. Això bàsicament ens indica que les entitats del tercer sector social treballen des de la proximitat i principalment en l'àmbit del barri, del municipi i de la comarca.

Les entitats que tenen els equips amb més persones contractades són les que treballen amb els col·lectius de persones amb discapacitats i gent gran. Les entitats de persones amb discapacitat gestionen centres especials de treball i les entitats de gent gran gestionen residències i aquestes activitats requereixen un nivell alt de contractació.

Les principals activitats que duen a terme les entitats amb persones contractades són l'atenció residencial, l'atenció en els centres de dia i les activitats d'inserció laboral.

Són entitats joves, el 34% tenen menys de 15 anys, i, per tant, en procés de creixement i de consolidació de les seves estructures de gestió. Encara que hi ha entitats amb molta trajectòria, el creixement de les necessitats socials i l'aparició de noves (com per exemple, les organitzacions de persones immigrades) ha fet que el nombre d'entitats de nova creació sigui elevat.

Les entitats tenen bàsicament com a fórmula jurídica l'associació i la fundació. En tot cas, s'observa que les entitats amb una dimensió més gran són bàsicament fundacions ja que aquesta fórmula jurídica facilita la gestió i la consolidació d'estructures més grans.



4. LES PERSONES CONTRACTADES A LES ORGANITZACIONS SOCIALS

Les persones contractades en el tercer sector són clau per a les organitzacions, donat el tipus d'activitats que desenvolupen i pel compromís necessaris amb la missió i valors en aquests tipus d'entitats.

Com s'ha comentat anteriorment, el nombre aproximat de persones contractades en el tercer sector social és de 100.000. I el cost mitjà del personal remunerat representa entre el 60% i el 80% del pressupost global de les organitzacions socials.

4.1. Característiques principals

Distribució entre homes i dones

Les persones treballadores del tercer sector social són majoritàriament dones. Si s'analitzen els equips contractats de les organitzacions socials s'observa que el 73% són dones i el 27% són homes. En canvi, al conjunt de l'economia de Catalunya, les dones representen el 43% de la població ocupada (elaboració pròpia a partir de les dades de l'EPA (Enquesta de Població Activa) del 2007, elaborada per l'Institut Nacional d'Estadística i consultades a l'Idescat).

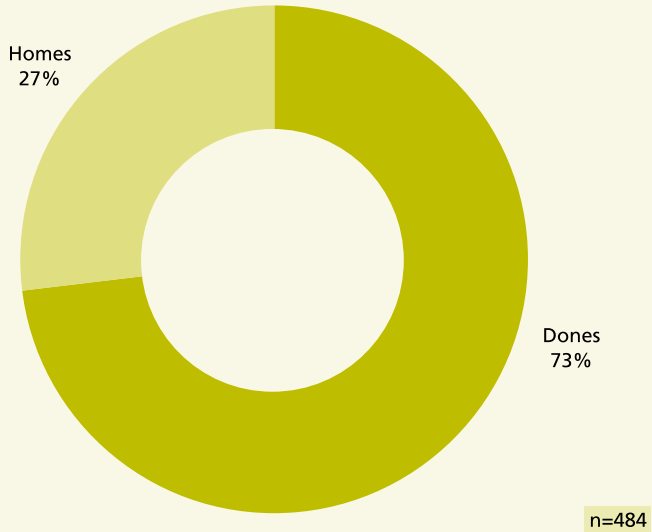
Segons el volum pressupostari de les organitzacions socials, s'observa que tant en les entitats socials amb dimensió pressupostària més gran com en les de pressupost inferior, la proporció de dones és més gran, però en aquestes últimes (fins a 100.000 euros) la distribució per sexe és una mica més equilibrada.

En canvi, en les entitats amb volum pressupostari més gran, les dones representen entre el 70% i el 80%.

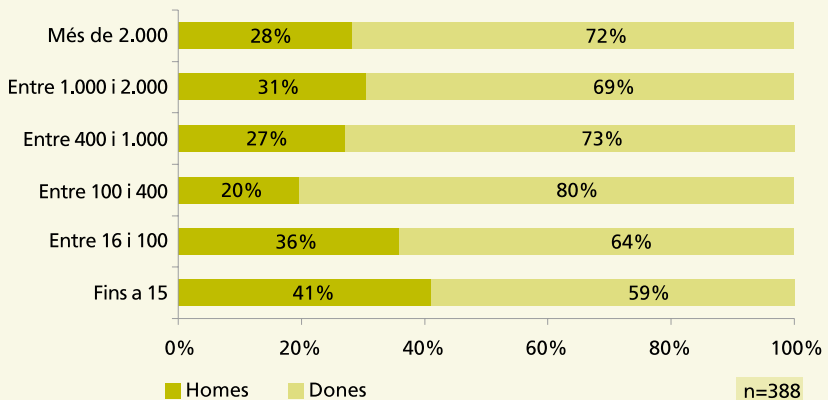
Si s'analitza la distribució per sexe tenint en compte el col·lectiu destinatari, el percentatge d'homes a les entitats que tracten amb persones amb discapacitat, addiccions i quart món arriba fins al 30%. A la resta d'entitats, el percentatge de dones supera el 65%.



Gràfic XIII: Persones contractades segons sexe (en %)

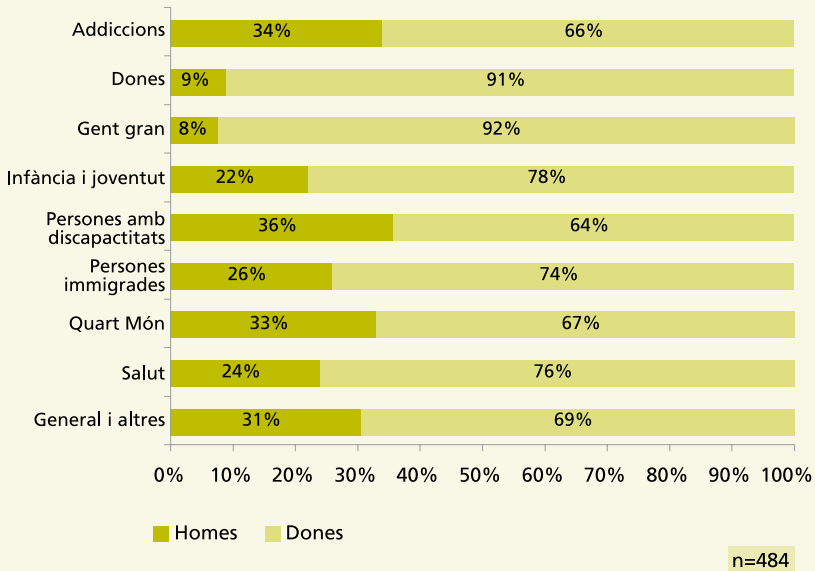


Gràfic XIV: Persones contractades segons sexe i segons volum pressupostari (milers d'euros, en %)





Gràfic XV: Persones contractades segons sexe i segons col·lectiu destinatari (en %)



Edat

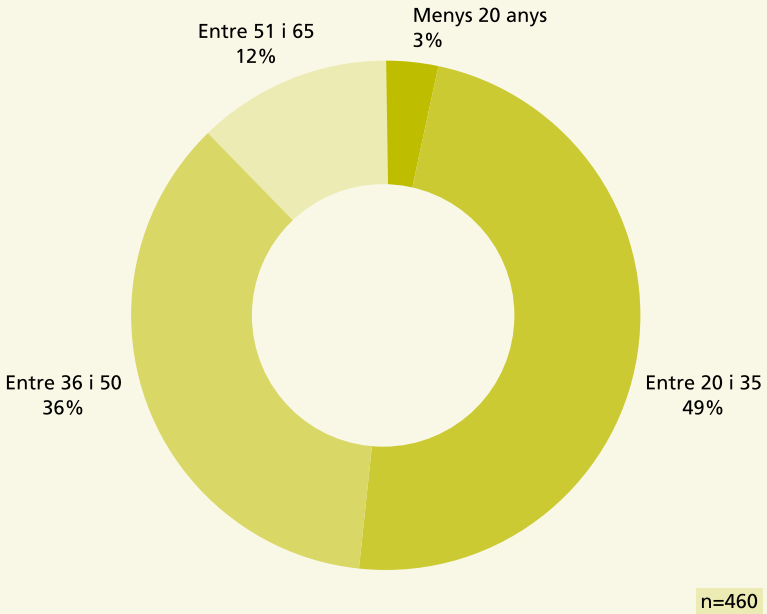
Les organitzacions del tercer sector social tenen un equip de persones contractades força jove. Gairebé la meitat té entre 20 i 35 anys (49%); el 36%, entre 36 i 50 anys, i el 12% té més de 50 anys.

Tenint en compte el col·lectiu destinatari, les entitats que treballen amb infància i joventut són les que tenen els equips contractats més joves: el 62% tenen menys de 35 anys. En les entitats de persones immigrades, el 76% del personal contractat té entre 20 i 35 anys.

Per contra, les entitats que treballen en temes de salut i gent gran concentren les persones que tenen més de 50 anys, que representen el 19% en tots dos casos.



Gràfic XVI: Persones contractades segons franges d'edat (en%)



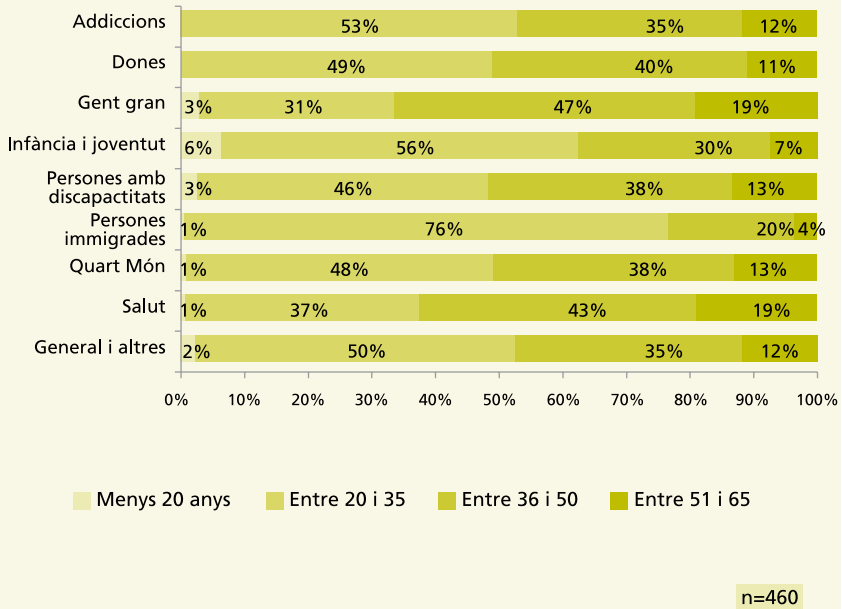
Nivell d'estudis

Pel que fa al nivell educatiu, s'han definit quatre categories, segons si les persones no tenen estudis, tenen estudis primaris, secundaris o universitaris.

El 40% de les persones contractades té estudis universitaris. Aquesta xifra està per damunt de la mitjana del conjunt de la població ocupada de



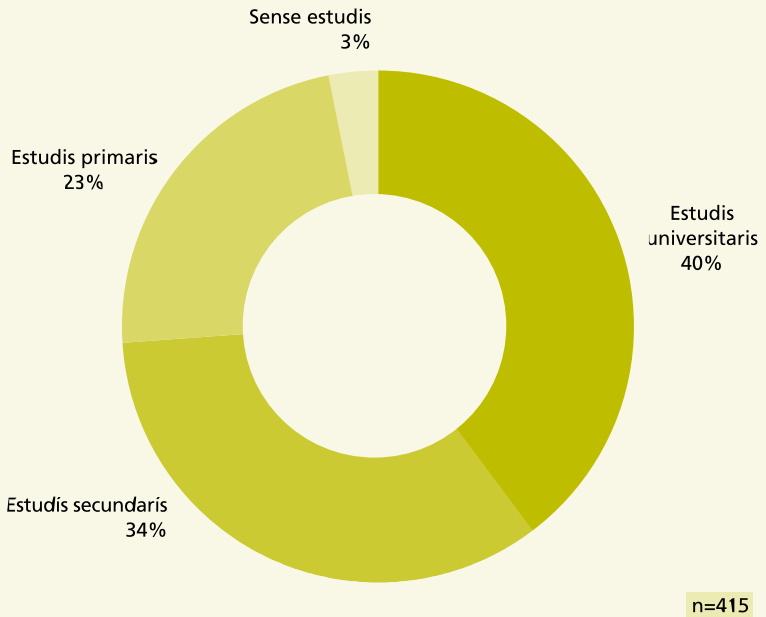
Gràfic XVII: Persones contractades segons franges d'edat i segons col·lectiu destinatari (en%)



l'Estat ja que el 32% de la població té estudis universitaris (elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA de l'any 2007, elaborades per l'INE). També s'està per damunt pel que fa a les persones contractades sense estudis, que representen el 3% en el sector social català.



Gràfic XVIII: Persones contractades segons nivell d'estudis (en %)



Taula XIV: Comparativa del nivell d'estudis de les persones contractades al Tercer Sector Social català i a Catalunya (en %)

	% Catalunya	% TSS
Sense estudis	0,37%	3%
Estudis primaris	16,80%	23%
Estudis secundaris	50,61%	34%
Estudis universitaris	32,21%	40%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades extretes de l'INE



Antiguitat del personal contractat

Un aspecte rellevant a analitzar és la durada de les relacions de l'equip remunerat amb l'entitat. Les entitats afirmen que gairebé el 50% del personal contractat porta menys de 3 anys treballant, el 21% porta entre 3 i 5 anys a la mateixa entitat, mentre que el 17% fa més d'11 anys que hi treballa.

Són xifres que reflecteixen relacions laborals de curta durada. Una possible explicació és el creixement considerable en els últims 5 anys del tercer sector social. A més, pot haver-hi altres factors que actuen en el mateix sentit com la joventut de les persones treballadores, la dimensió de les entitats i la falta d'estructuració de les polítiques de gestió i desenvolupament de persones.

En un sector com el tercer sector social, que ha crescut considerablement en els últims 5 anys, és normal que la meitat dels equips contractats tinguin una antiguitat inferior als 3 anys.

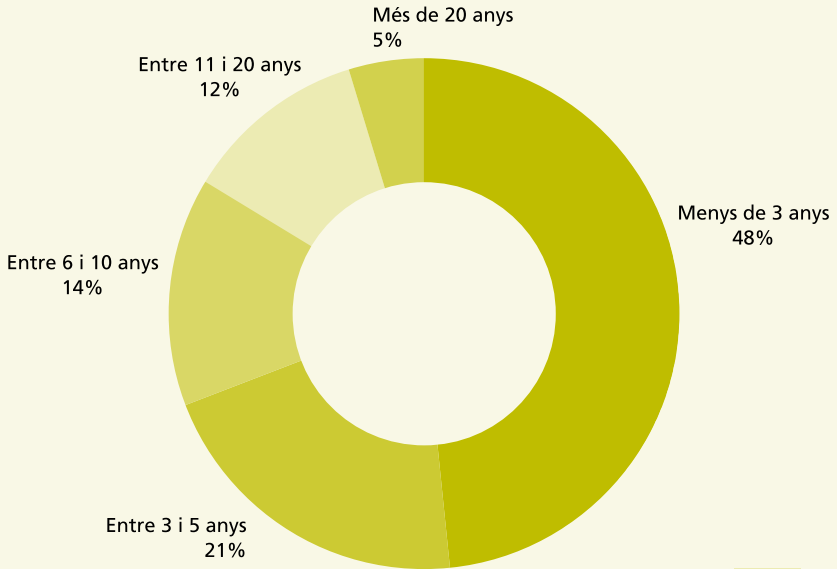
Pel que fa a les dades de l'antiguitat dels equips segons la dimensió dels equips contractats, s'observa que en les entitats més grans, amb més de 250 persones contractades, el 21% fa més d'11 anys que hi treballa. En canvi, en les entitats socials de dimensió més petita (entre 4 i 10 persones contractades) només el 7% de l'equip contractat fa més d'11 anys que hi treballa.

Pel que fa a l'antiguitat dels equips i els col·lectius destinataris, es pot destacar que les entitats de persones immigrades, infància i joventut i dones són les que tenen els equips contractats amb menys antiguitat. En part s'explica perquè són entitats incipients o amb personal jove que implica una certa rotació en el cicle de contractació.

En canvi, les organitzacions que treballen en l'àmbit de la salut són les que tenen equips contractats més consolidats, amb el 36% de l'equip que fa més d'11 anys que hi treballa. I les entitats de persones amb discapacitats tenen el 7% del seus equips contractats amb més de 20 anys de trajectòria a l'entitat.



Gràfic XIX: Persones contractades segons anys d'antiguitat a l'entitat (en %)



n=307

Taula XV: Persones contractades segons anys d'antiguitat a l'entitat i segons dimensió (persones contractades, en %)

	Menys de 3 anys	Entre 3 i 5 anys	Entre 6 i 10 anys	Entre 11 i 20 anys	Més de 20 anys	Total
Entre 4 i 10	44%	30%	19%	7%	0%	100%
Entre 11 i 50	44%	23%	20%	10%	4%	100%
Entre 51 i 250	38%	28%	13%	17%	4%	100%
Més de 250	51%	16%	13%	14%	7%	100%
Mitjana	44%	24%	16%	12%	14%	100%

n= 307



Taula XVI: Persones contractades segons anys d'antiguitat a l'entitat i segons col·lectiu destinatari (en %)

	Menys de 3 anys	Entre 3 i 5 anys	Entre 6 i 10 anys	Entre 11 i 20 anys	Més de 20 anys	Total
Addicions	53%	25%	11%	8%	3%	100%
Dones	68%	20%	6%	5%	1%	100%
Gent gran	26%	29%	28%	14%	3%	100%
Infància i joventut	69%	13%	9%	8%	1%	100%
Persones amb discapacitats	39%	22%	17%	16%	7%	100%
Persones immigrades	71%	17%	12%	0%	0%	100%
Quart món	60%	19%	16%	3%	1%	100%
Salut	39%	12%	14%	18%	18%	100%
General i altres	53%	32%	8%	7%	0%	100%

n=307

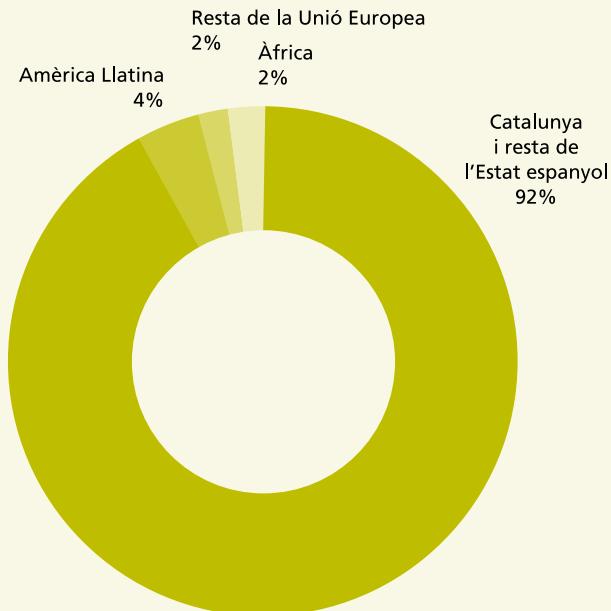


Lloc de procedència

Pel que fa al lloc de procedència del personal contractat en les entitats socials catalanes, el 92% prové de Catalunya i l'Estat espanyol. El segon col·lectiu és el llatinoamericà, que representa el 4%.

Tenint en compte el col·lectiu destinatari, a totes les organitzacions predomina el personal procedent de Catalunya i la resta de l'Estat espanyol, només les entitats que treballen amb persones immigrades compten amb el 48% de personal català i de l'Estat espanyol i el 36% és de l'Amèrica Llatina

Gràfic XX: Persones contractades segons lloc de procedència (en %)



n=191



Taula XVII: Distribució del personal contractat segons lloc de procedència i segons col·lectiu destinatari (en %)

	Addicions	Dones	Gent gran	Infància i joventut	Persones amb discapacitats	Persones immigrades	Quart món	Salut	General i altres
Àfrica	1%	4%	1%	1%	0%	8%	7%	0%	2%
Amèrica Llatina	2%	2%	9%	3%	3%	36%	4%	3%	4%
Àsia	0%	0%	0%	0%	0%	4%	0%	0%	0%
Catalunya i resta de l'Estat espanyol	96%	87%	87%	96%	96%	48%	87%	97%	90%
Resta de la Unió Europea	1%	7%	3%	0%	1%	4%	2%	0%	4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

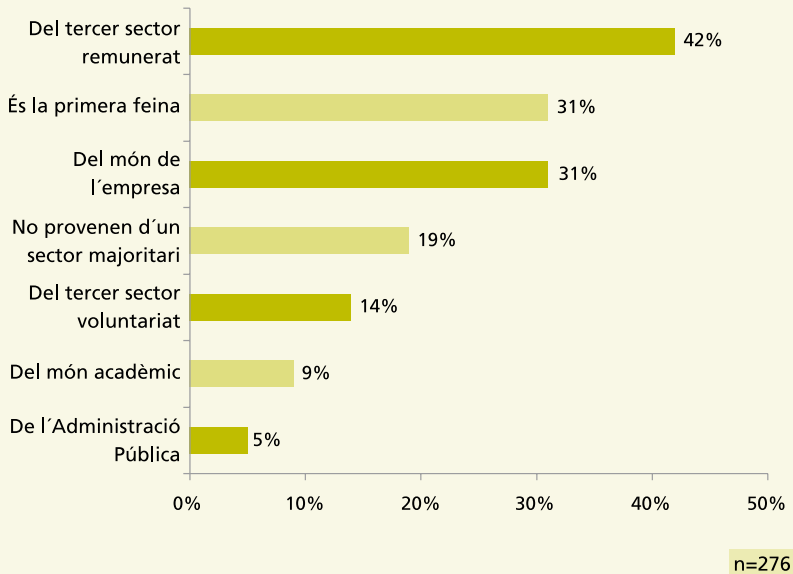
n=191

Ocupació anterior

La majoria de persones (42%) que s'han contractat en els últims 3 anys en les entitats socials havien treballat anteriorment en el tercer sector de manera remunerada. El 31% ho havia fet en el món de l'empresa, mentre que per a altres és la seva primera feina. El 14% afirma que les persones treballadores havien estat prèviament voluntàries.



Gràfic XXI: Procedència de l'ocupació anterior de les persones contractades en els darrers 3 anys (en %)



4.2. Les necessitats formatives majoritàries als equips del tercer sector social

Les principals necessitats formatives del sector s'han identificat a partir de les entrevistes realitzades en el treball de camp qualitatiu i de la recerca feta conjuntament entre la Fundació Pere Tarrés i l'Observatori del Tercer Sector: *El factor humà en la gestió de les organitzacions no lucratives: les noves demandes formatives davant els reptes del tercer sector*, juny de 2007.

Pel que fa a les necessitats formatives que s'identifiquen des de les entitats socials, es poden classificar en tres grans categories. En primer lloc, s'identifiquen necessitats tècniques vinculades a les activitats i als serveis que s'ofereixen des



de les entitats; en segon lloc, necessitats tècniques vinculades a l'estructura organitzativa; i en tercer lloc, necessitats formatives de caràcter transversal.

De forma general, les necessitats de caràcter més tècnic vinculades a les activitats i serveis que duen a terme els equips de les organitzacions es veuen més cobertes, mentre que les mancances més importants se situen en l'àrea d'estructura i de gestió.

Pel que fa a la importància que adquireixen els diferents tipus de necessitats, es detecten diferències quant a les dimensions i la trajectòria de les organitzacions. En general, s'observa que les entitats de petites dimensions o amb més antiguitat estan més preocupades per cobrir necessitats formatives relacionades directament amb les activitats que ofereixen. I entre les entitats més grans i amb una trajectòria més llarga es comencen a detectar com a necessitats importants la formació tècnica vinculada a l'àmbit del funcionament de l'organització.

Taula XVIII: Classificació de les necessitats formatives

Tipologia	Necessitats tècniques de serveis	Necessitats tècniques d'estructura	Necessitats tècniques transversals
Àmbits	Salut reproductiva, atenció a discapacitats, drogodependències, gènere, etc.	Comunicació, comptabilitat, captació de recursos, gestió d'equips, habilitats directives, etc.	Cultura organitzativa, treball en equip, ofimàtica, gestió del temps, noves tecnologies, etc.
Per a qui?	Personal tècnic dels serveis i programes	Personal tècnic d'estructura i directius	Tot l'equip

Font: *El factor humà en la gestió de les organitzacions no lucratives*, juny 2007.



Necessitats formatives tècniques vinculades a les activitats i serveis

Les necessitats formatives vinculades a les activitats i als serveis que s'ofereixen des de les entitats socials se solen referir als tècnics i tècniques que desenvolupen les seves funcions i responsabilitats en el marc dels projectes i/o programes. En aquest cas, es tracta d'un tipus de formació més especialitzada, directament relacionada amb l'àmbit d'actuació de les respectives entitats.

En el gràfic següent es representen les necessitats formatives que s'han identificat amb més freqüència en aquest àmbit.

Taula XIX: Necessitats formatives vinculades als serveis i programes

Persones amb discapacitat	Ergonomia, transferència de pes, llei dependència, diagnòstic psíquic/físic
Dones	Violència de gènere
Addiccions	Acompanyament al dol, consum, atenció a sobredosis, sida, sistema jurídic
Gent gran	Funcionament dels serveis socials
Persones immigrades	Diversitat cultural, mediació, llei d'estrangeria, idiomes
Infància i joventut	Intervenció amb infància i joventut, <i>bullying</i> , psicopedagogia
Integració i inserció	Normativa laboral, detecció de necessitats formatives
Salut	Anorèxia i bulímia, sexualitat, salut mental, trastorns mentals, psicologia, primers auxilis
Quart món	Funcionament dels serveis socials
Educació i formació	Educació en el lleure

Font: *El factor humà en la gestió de les organitzacions no lucratives*, juny 2007.



Més enllà de les seves especificitats, les entitats del tercer sector social presenten necessitats formatives força semblants en l'àmbit tècnic, especialment aquelles en què entre les seves activitats principals tenen l'atenció directa. Es destaquen les necessitats relacionades amb la gestió de conflictes i les habilitats comunicatives en general, la capacitat de negociació, l'empatia, les habilitats d'interacció personal i la gestió de conflictes.

En organitzacions que treballen amb col·lectius destinataris amb especial situació d'exclusió es dóna molta importància als espais horitzontals de comunicació interna, que faciliten l'intercanvi d'experiències entre els professionals que desenvolupen funcions similars. En aquests mateixos casos, també es fa referència a la necessitat de coneixements sobre el marc legal específic que afecta el col·lectiu d'usuaris (per exemple, la Llei d'estrangeria en el cas d'entitats d'atenció a persones immigrades, la normativa laboral en el de les empreses d'inserció o la Llei de dependència per a entitats d'atenció a persones amb discapacitat).

D'altra banda, en consonància amb la necessitat d'atenció a col·lectius emergents amb necessitats específiques –per exemple, col·lectius de persones immigrades– o per tal de donar resposta a fenòmens emergents –per exemple, el *bullying* entre els infants i adolescents–, entre algunes entitats sorgeixen noves necessitats formatives.

Necessitats formatives tècniques vinculades a l'estructura

Aquest segon tipus de necessitats tècniques es detecten en relació amb les persones que desenvolupen tasques de gestió i funcionament de les organitzacions (per exemple, l'àmbit administratiu-comptable, la comunicació, la gestió i el desenvolupament de persones, etc.), així com als diferents directius. El que sol passar és que en la majoria de les organitzacions de mitjanes i petites dimensions, el personal tècnic dels projectes sol assumir, alhora, responsabilitats vinculades a l'estructura organitzativa.

Aquestes necessitats presenten similituds importants entre les diferents entitats, i es poden classificar segons les diferents àrees de funcionament. Dins d'aquest segon àmbit de necessitats, destaquen les següents:



Taula XX: Necessitats formatives tècniques vinculades a l'estructura

Àrea administrativa, comptable i financera	Comptabilitat, sistema fiscal i marc legal, captació de recursos, gestió de subvencions, gestió financera
Gestió comercial	Tècniques de venda, màrqueting
Comunicació	Comunicació, sensibilització, relacions amb mitjans, edició i maquetació de materials, creació i gestió de pàgines web, gestió de bases de dades
Gestió de qualitat	Gestió estratègica, sistematització de processos
Gestió de projectes	Disseny, elaboració, implementació i justificació de projectes
Gestió i el desenvolupament de persones	Captació i motivació de voluntariat, tècniques de selecció de persones, seguiment i avaluació, detecció de necessitats formatives, gestió laboral, riscos laborals.
Lideratge	Direcció i coordinació d'equips, habilitats directives, planificació i gestió del temps, treball en xarxa i habilitats relacionals.

Font: El factor humà en la gestió de les organitzacions no lucratives, juny 2007.

Cal assenyalar que la majoria d'entitats entrevistades, sobretot les que compten amb un volum pressupostari més elevat, identifiquen un dèficit important en formació i habilitats en tècniques de gestió empresarial entre els equips de treball. De fet, una part important dels directius entrevistats destaquen aquest com un dels punts dèbils que caracteritzaria el sector, a què caldria fer front com un dels reptes essencials en relació amb la millora de l'eficàcia i l'eficiència i l'obtenció de resultats.

Entre totes les necessitats vinculades a l'estructura identificades, des de la majoria d'entitats s'insisteix en les relacionades amb l'àmbit de la comunicació, la gestió de projectes i la gestió dels recursos econòmics en general (captació de recursos i fonts de finançament, gestió de subvencions...) com a necessitats prioritàries.

Una part dels directius i gerents detecten entre el personal tècnic una certa manca de visió global de l'entitat, així com un coneixement escàs de



l'estratègia organitzativa. Aquesta situació provoca que la majoria d'aquestes funcions les hagin d'assolir els mateixos directius i directives, que consideren que no poden delegar una part de les seves responsabilitats per manca de preparació de les persones en aquestes àrees. Al mateix temps, les mancances estan dificultant igualment les possibilitats efectives de promoció interna en les organitzacions.

D'altra banda, cal destacar com a necessitat que emergeix amb una certa freqüència la formació en sistemes de gestió de qualitat. La complexitat específica que implica la gestió de qualitat, amb el coneixement de les diferents normes de certificació (ISO, EFQM...) i el seu funcionament provoca que la necessitat de formació sigui en aquest cas força evident.

Necessitats formatives de caràcter transversal

El tercer grup de necessitats formatives està vinculat a una sèrie de competències de caràcter transversal, compartides per les diferents persones que integren les organitzacions, més enllà de les seves funcions i responsabilitats específiques. En aquest àmbit, les que s'identifiquen amb més freqüència són les següents:

Taula XXI: Necessitats formatives de caràcter transversal

Cultura organitzativa	Model organitzatiu: missió, visió, valors, estratègia, etc.
Eines genèriques	Idiomes, ofimàtica, noves tecnologies
Habilitats relacionals	Resolució de conflictes, treball en equip
Habilitats comunicatives	Comunicació interpersonal, treball en xarxa, parlar en públic
Habilitats emocionals	Intel·ligència emocional, gestió de l'estrès
Altres habilitats	Autonomia, capacitat d'aprenentatge, compromís amb l'organització, flexibilitat i adaptació, iniciativa i innovació, orientació a resultats orientació a qualitat, pensament analític.

Font: El factor humà en la gestió de les organitzacions no lucratives, juny 2007.



Una de les necessitats que es destaca amb més unanimitat és la importància que les persones es renovin de forma contínua, adaptant les seves competències a les transformacions i oportunitats emergents de l'entorn. Un dels àmbits en què aquesta necessitat es percep amb més claredat és l'àmbit de la informàtica i les noves tecnologies. En aquest camp s'identifiquen carències importants en les persones, sobretot en equips de treball amb edats més avançades.

La formació en gestió de qualitat apareix també com a necessitat transversal, tot i que com hem vist afecta especialment els equips directius i les persones amb càrrecs de més responsabilitat a les organitzacions.

Finalment, es destaquen necessitats relacionades amb determinades actituds personals que es consideren específiques del sector. Algunes d'aquestes actituds són: el compromís amb el projecte global, l'autonomia, la iniciativa personal o les habilitats emprenedores.

“Necessitem més temes transversals, hem fet massa formació en tècniques assistencials i no hem tocat gaire el tema del respecte a la persona, història de vida dels usuaris...”(Extret d'una entrevista.)



Reflexions sobre les persones contractades a les organitzacions socials

Les persones que treballen al tercer sector social són majoritàriament joves. Això implica que són persones amb il·lusió, empenta però també sense experiència laboral i que busquen amb el temps nous llocs de treball.

El tercer sector social és una entrada al mercat laboral per a moltes persones joves amb titulació universitària. Per tant, és una escola d'aprenentatge molt important i dedica molt esforç i temps a la formació d'aquestes persones.

La rotació que es dona és majoritàriament dins del mateix sector i també ve donada per la necessitat de tenir experiència en més d'un lloc de treball, encara que moltes vegades sigui en el mateix sector.

Les persones que treballen en el tercer sector social són majoritàriament dones, el 73%. La causa es troba en el fet que és un sector dedicat a la cura de persones i de serveis i tradicionalment aquestes tasques han estat realitzades per dones. També és veritat que en les entitats amb dimensions més petites el percentatge de distribució entre dones i homes és més equilibrat (51% dones, 49% homes).

L'origen de les persones que treballen en el tercer sector social és Catalunya, encara que també ho fan persones que provenen de l'Amèrica Llatina, en el 4%, bàsicament en entitats de gent gran i de persones immigrades. En canvi, persones amb altres orígens no treballen en el tercer sector social de forma representativa. Les dones d'origen de l'Amèrica Llatina s'estan incorporant al mercat de treball com a cuidadores de gent gran i, per tant, també a les entitats socials que treballen amb aquest col·lectiu.



5. LES RELACIONS LABORALS A LES ORGANITZACIONS SOCIALS

5.1. Categories professionals

Per tal d'analitzar la distribució de les persones contractades en diferents categories professionals, s'ha fet la classificació següent, que té un enfocament transversal i pot servir per analitzar diferents tipus d'organitzacions:

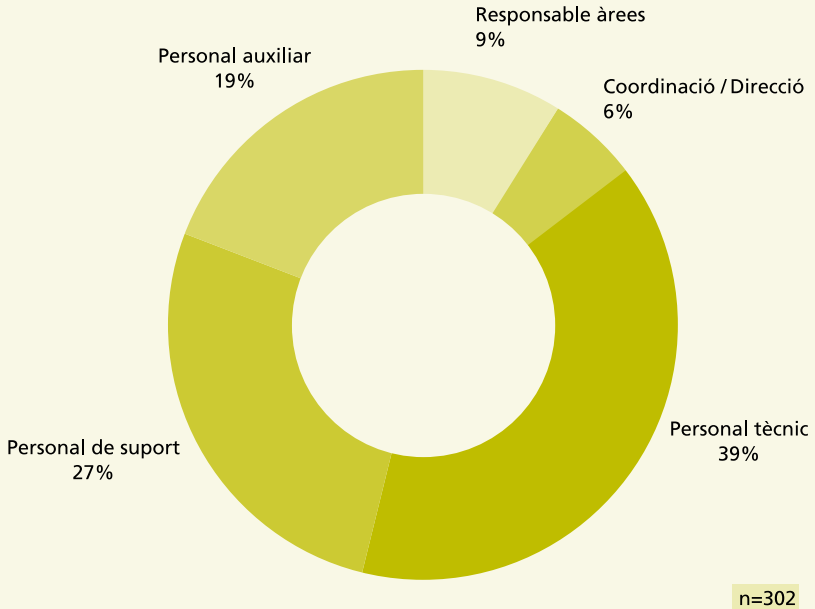
- Coordinació, direcció, gerència: tenen la màxima responsabilitat de l'organització.
- Responsable d'àrees, projectes i/o programes: tenen responsabilitat alta sobre algunes activitats i àrees de funcionament.
- Personal tècnic: tenen responsabilitats concretes en l'operativa de les àrees d'activitats i de funcionament.
- Personal de suport: participen en el funcionament operatiu de les activitats de l'entitat.
- Personal auxiliar: inclou personal de manteniment, consergeria, neteja, etc. Segons les dades recollides, el 39% del personal contractat es troba en la categoria de tècnic/a, el 27% realitza tasques de suport i el 19% és personal auxiliar.

Segons la distribució per sexe, en les categories de tècnics i personal de suport, que són on hi ha més concentració de persones contractades, és on hi ha major proporció de dones que d'homes. En canvi, s'observa que a la categoria de coordinació, direcció i gerència hi ha una proporció més elevada d'homes que de dones (8% i 5% respectivament) i a la categoria de responsable d'àrees hi ha la mateixa proporció de dones que d'homes, el 9% en cada cas.

Pel que fa a les categories professionals en relació amb l'edat de les persones contractades, s'observa que en la majoria la concentració es dona entre les persones d'entre 21 i 35 anys, excepte en la categoria de coordinació, direcció i gerència i personal auxiliar on les persones que tenen entre 36 i 50 anys representen el 49% i el 47% respectivament.



Gràfic XXII: Categories professionals de les persones contractades (en %)



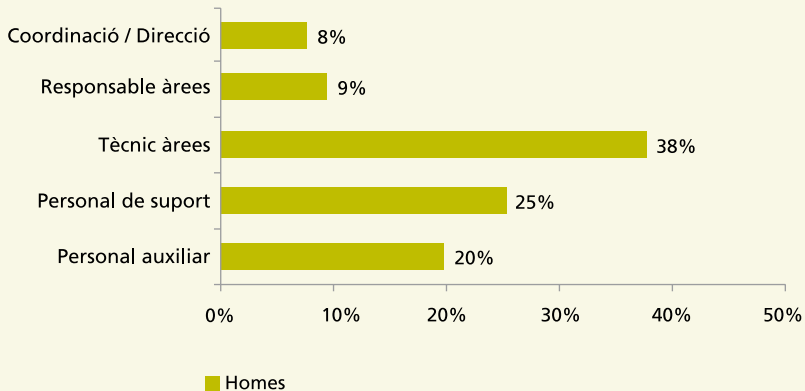
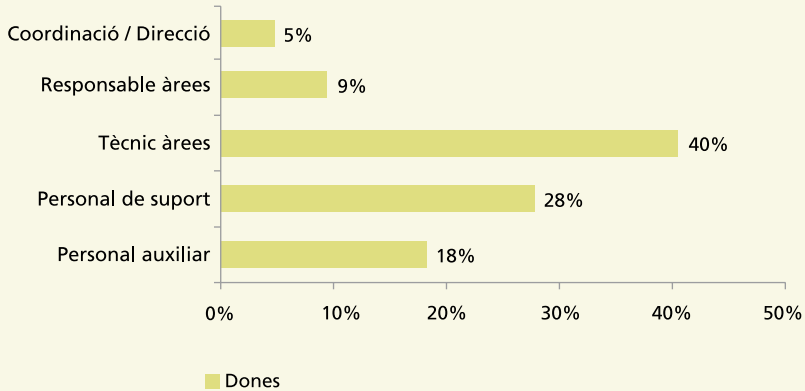
Taula XXII: Categoria professional de les persones contractades segons edat (en %)

	Coordinació, direcció i gerència	Responsable d'àrees	Tècnic d'àrees	Personal de suport	Personal auxiliar
Fins a 20 anys	0%	0%	4%	4%	3%
De 21 a 35 anys	31%	50%	52%	58%	29%
De 36 a 50 anys	49%	42%	36%	28%	47%
De 51 a 65 anys	19%	8%	8%	10%	21%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

n=302



Gràfic XXIII: Categoria professional de les persones contractades segons sexe (en %)



n=302



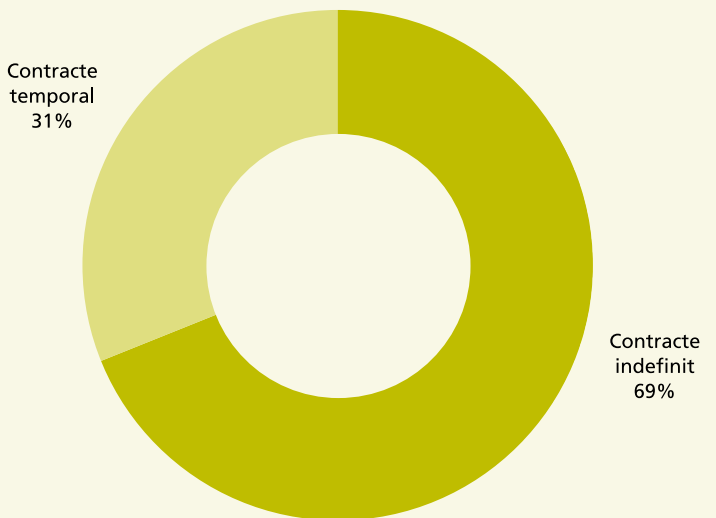
5.2. Tipus de contractacions

Hi ha dos tipus possibles de contractes per a l'equip:

- Contracte indefinit (on també s'inclou el contracte fix discontinu).
- Contracte temporal.

La distribució segon tipus de contractació mostra que el 69% de les persones treballadores de les entitats del tercer sector social té contracte indefinit (de les quals el 5% són contractes fixos discontinus) i el 31%, temporals.

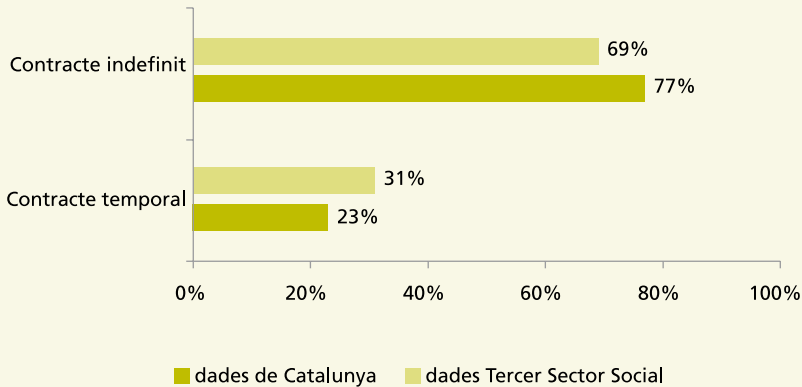
Gràfic XXIV: Tipus de contracte laboral de les persones contractades (en %)



n=302



Gràfic XXV: Comparativa del tipus de contractació que es dona en el tercer sector social català i a Catalunya (en %)



n=302

Pel que fa a les dades de contractació general a Catalunya (segons elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE, *Encuesta de Población Activa 2007*), el nivell de contractació indefinida és una mica més alt que en el tercer sector social, representant el 77%. I si s'analitza a partir de les contractacions temporals, s'observa que en el tercer sector social els contractes temporals representen el 31% i a Catalunya el 23%.

Respecte a la distribució per sexe, no trobem diferències, la proporció d'homes i de dones és similar en tots els tipus de contractació.

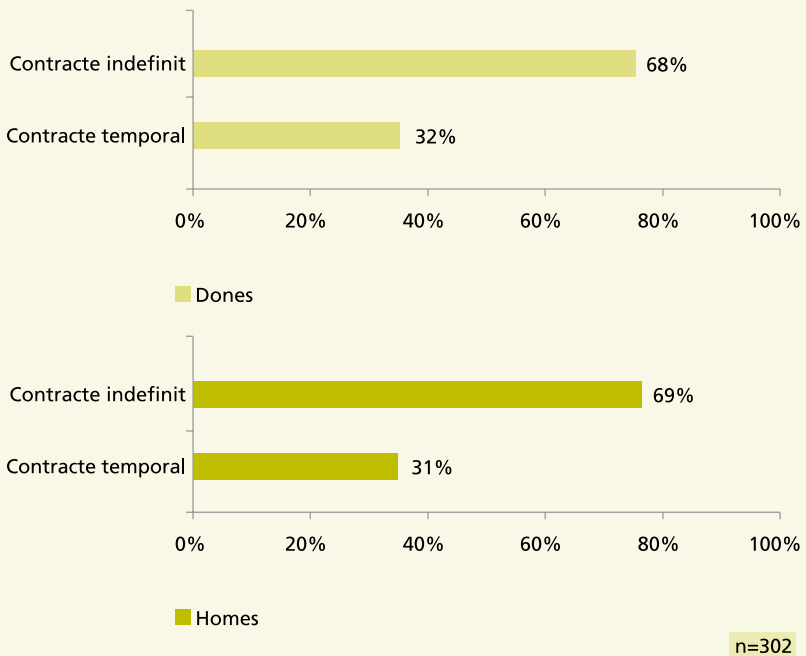
Si s'observa el tipus de contracte laboral segons el volum pressupostari de l'entitat, es veu com les organitzacions més petites (amb un volum pressupostari de fins a 15.000 euros) són les que tenen un percentatge més elevat de persones amb contracte indefinit (77%).

Respecte a la distribució segons col·lectius destinataris, cal destacar com aquelles organitzacions que tracten amb persones amb discapacitat,



gent gran i salut són les que tenen un percentatge més elevat de persones amb contracte indefinit (entre el 80 i 86%). Les entitats que treballen amb persones immigrades i infància i joventut representen els percentatges més elevats de contractació temporal (63% i 42% respectivament). Aquesta dada s'explica perquè les entitats de persones immigrades estan encara en procés de consolidació i les entitats d'infància i joventut realitzen activitats que es concentren a l'estiu.

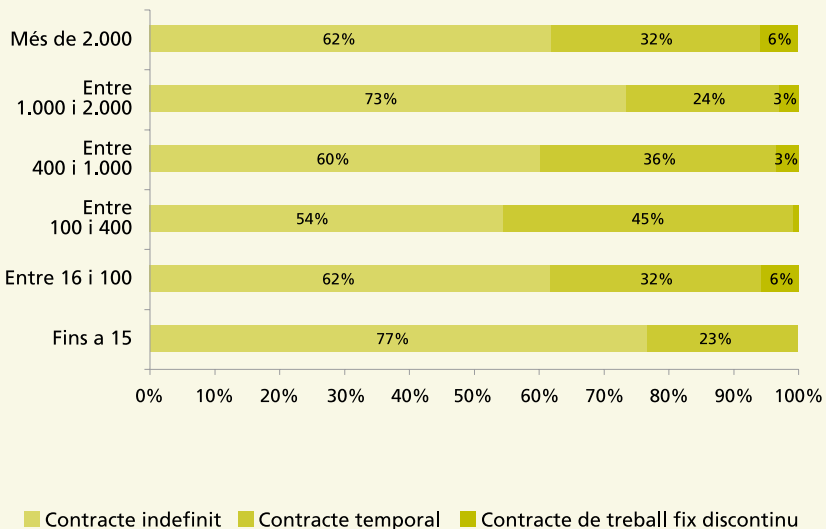
Gràfic XXVI: Tipus de contracte laboral de les persones contractades segons sexe (en %)





Si tenim en compte la forma jurídica de l'entitat, trobem que gairebé el 72% de les persones treballadores de les fundacions té contracte indefinit (el 2% són fixos discontinus) i el 66% de les associacions, també (el 8% són fixos discontinus). En les cooperatives d'iniciativa social es dona el 58% de contractacions indefinides, d'entre aquestes el 2% és fix discontinu, i el 42% de contractacions temporals.

Gràfic XXVII: Tipus de contracte laboral de les persones contractades segons volum pressupostari (milers d'euros, en %)



n=246



Taula XXIII: Tipus de contracte laboral de les persones contractades segons col·lectiu destinatari (en %)

	Contracte indefinit	Contracte de temporal	Total
Addicions	63%	37%	100%
Dones	64%	36%	100%
General i altres	44%	56%	100%
Gent gran	80%	20%	100%
Infància i joventut	58%	42%	100%
Persones amb discapacitats	82%	18%	100%
Persones immigrades	37%	63%	100%
Quart món	44%	56%	100%
Salut	86%	14%	100%
Mitjana	69%	31%	100%

n=302

Taula XXIV: Tipus de contracte laboral de les persones contractades segons forma jurídica (en %)

	Contracte indefinit	Contracte temporal	Total
Associació	66%	34%	100%
Fundació	72%	28%	100%
Cooperativa d'iniciativa social	58%	42%	100%
Altres	87%	13%	100%
Mitjana	68%	32%	100%

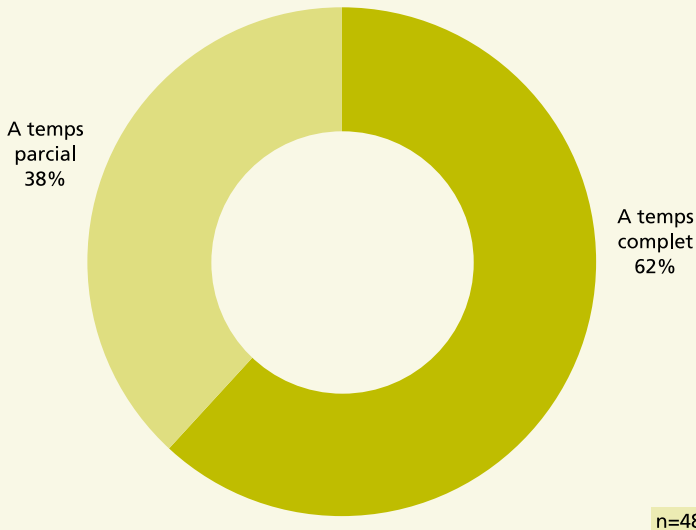
n=302



5.3. Tipus de jornada laboral

Segons la jornada laboral, el 62% de les persones treballadores de les organitzacions del tercer sector social treballen a temps complet, mentre que el 38% ho fa a temps parcial. Aquests percentatges estan per damunt de la mitjana de Catalunya, que situa en el 88% les persones que treballen a temps complet i en el 12%, a temps parcial (elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA 2007, elaborada per l'INE i extretes de l'IDESCAT).

Gràfic XXVIII: Tipus de jornada laboral de les persones contractades (en %)



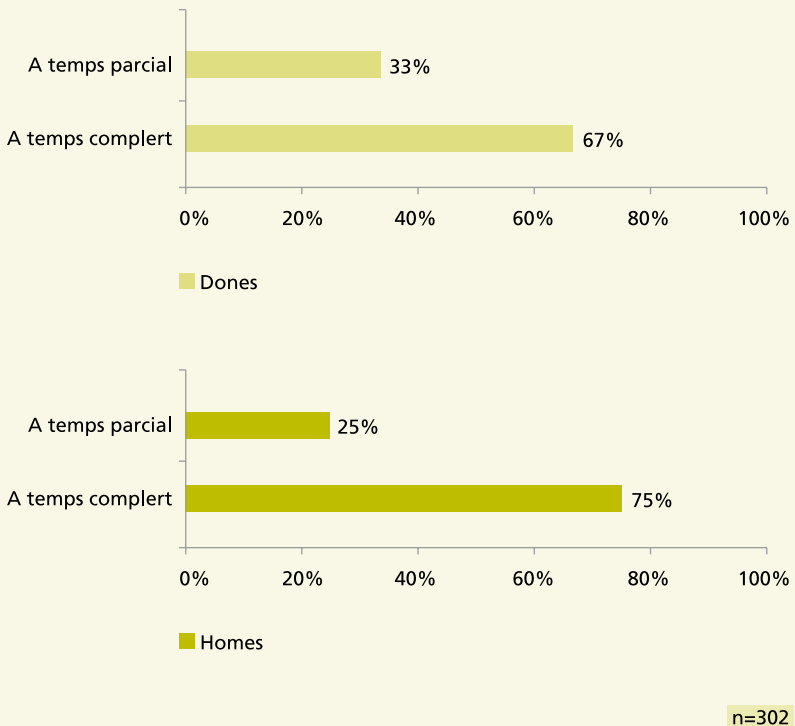
En la distribució de la jornada laboral segons sexe, la proporció de dones a temps parcial és relativament més gran que la dels homes (33% i 25% respectivament).



Segons volum pressupostari, les entitats més petites (fins a 15.000 euros) tenen un percentatge de personal contractat a temps complet més elevat que la resta (79%).

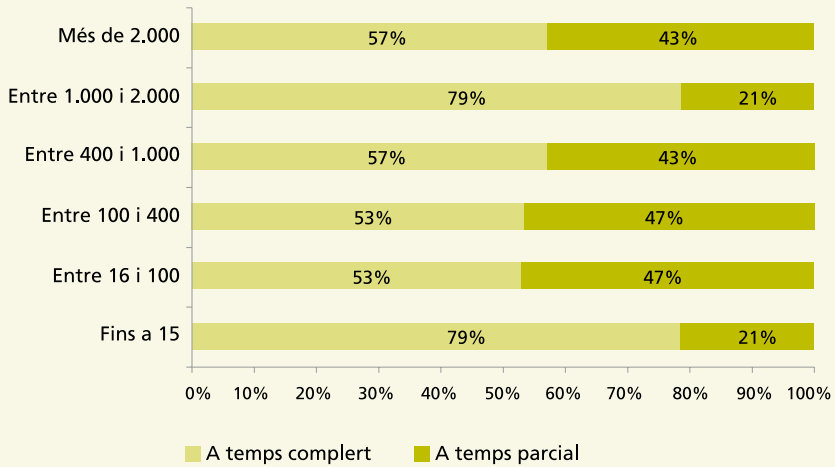
Pel que fa a les jornades laborals segons els col·lectius destinataris, s'observa que a les entitats que treballen en infància i joventut es concentren més persones contractades amb jornada a temps parcial (65%).

Gràfic XXIX: Tipus de jornada laboral de les persones contractades segons sexe (en %)





Gràfic XXX: Tipus de jornada laboral de les persones contractades segons volum pressupostari (milers d'euros, en %)



n=448

Taula XXV: Distribució de persones contractades segons tipus de jornada laboral i segons col·lectiu destinatari (en %)

	Addicions	Dones	Gent gran	Infància i joventut	Persones amb discapacitats	Persones immigrades	Quart món	Salut	General i altres
A temps complet	48%	77%	69%	35%	80%	58%	79%	60%	65%
A temps parcial	52%	23%	31%	65%	20%	42%	21%	40%	35%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

n=448

Reflexions sobre les relacions laborals a les organitzacions socials

Les relacions laborals en el tercer sector social es concreten en un percentatge elevat en contractes indefinits i, en un grau inferior, en contractes temporals. La causa és que l'activitat que s'hi duu a terme és fixa i no té relació amb la temporalitat.

Les fundacions són les entitats que tenen un nombre més gran de contractació indefinida segurament perquè les entitats amb dimensions més grans trien aquesta fórmula jurídica com la més adient.

Les entitats amb un volum pressupostari més petit són les que tenen un nivell de contractació a temps complet més gran. Les entitats amb equips de treball més nombrosos són les que poden oferir més combinació de diferents jornades a l'equip de treball.

Les entitats del tercer sector social tenen un percentatge elevat de persones que treballen a temps parcial (38%). Segurament aquesta dada té relació amb la feminització del sector, ja que encara són les dones les que treballen en una proporció més gran en temps parcial en activitats relacionades amb la conciliació i cura de la família.

Malgrat que hi ha més dones que treballen en el tercer sector social, en els càrrecs de coordinació/direcció és on es troba una proporció d'homes més elevada. De la mateixa manera que en altres sectors laborals, no hi ha igualtat de responsabilitat entre homes i dones.



6. LES POLÍTIQUES DE GESTIÓ I DESENVOLUPAMENT DE PERSONES

6.1. El cicle de gestió

A les organitzacions socials les persones són el factor clau per desenvolupar les seves missions a favor dels col·lectius amb risc d'exclusió social. Si les persones es consideren el nucli de l'entitat, cal tenir present la importància d'una gestió de qualitat que requereix una visió integral que permet analitzar l'itinerari complet de la persona a l'entitat.

En els apartats que apareixen a continuació es treballa a partir d'un esquema bàsic de gestió que incorpora els elements genèrics de qualsevol sistema de gestió i desenvolupament de persones (encara que de vegades fan servir noms diferents).

I FASE DE PREPARACIÓ: aspectes generals a partir dels quals es contextualitza la gestió i el desenvolupament de les persones al si de l'entitat i se n'estructura la gestió, com ara la planificació, la sistematització, etc.

II DEFINICIÓ: inclou la identificació dels perfils necessaris (incloent-hi la definició de competències), les estratègies de captació i els procediments de selecció.

III INCORPORACIÓ: inclou les polítiques orientades a la gestió del compromís i el procés d'acollida a l'entitat.

IV DESENVOLUPAMENT: correspon a la major part de les polítiques de l'àrea, encaminades al desenvolupament de les persones i les seves competències: estructura organitzativa, formació, comunicació interna, participació i avaluació.

V RECONeixEMENT: inclou les polítiques de retribució salarial de les organitzacions i altres tipus de reconeixements que es realitzen.

VI DESVINCULACIÓ: inclou les polítiques relacionades amb la sortida de persones de l'equip de l'entitat.

VII TEMES TRANSVERSALS: aquí s'inclouen aspectes que tenen un impacte en tot el cicle o en la gestió de les persones en general, i no només en alguna de les etapes. Es tracta de qüestions com ara la identificació de les persones amb la missió i/o els valors organitzatius, etc.



Com s'ha indicat abans, el model del cicle de gestió i desenvolupament de persones és genèric per a totes les entitats. No obstant això, el pes de cadascuna de les fases varia segons l'organització, la dimensió, els col·lectius destinataris, etc.

A partir d'aquest cicle genèric, al llarg d'aquest capítol s'analitzen les polítiques de gestió i desenvolupament de persones presents a les entitats.

Taula XXVI: Cicle de gestió i desenvolupament de persones



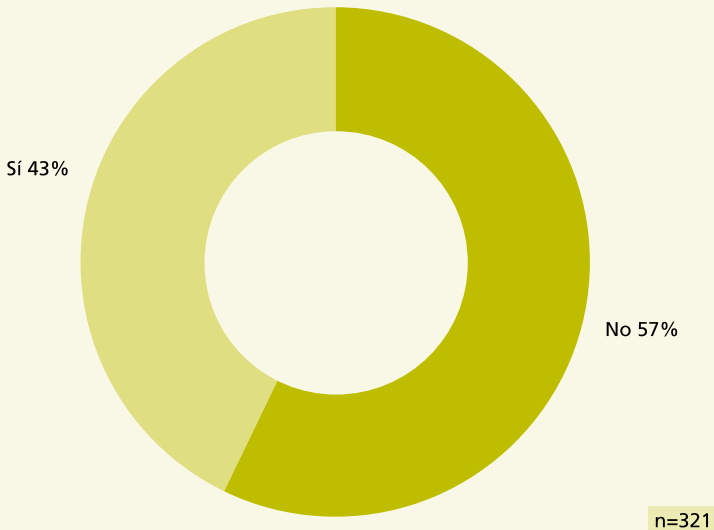


6.2. Especificitat de les polítiques de gestió i desenvolupament de persones (GDP)

En els últims anys i a partir de l'augment de personal contractat dins les entitats del tercer sector social, s'han començat a crear àrees específiques per a la gestió i el desenvolupament de persones. Entre les entitats del tercer sector social que tenen personal contractat, el 43% de les organitzacions compten amb una àrea específica de gestió i desenvolupament de persones.

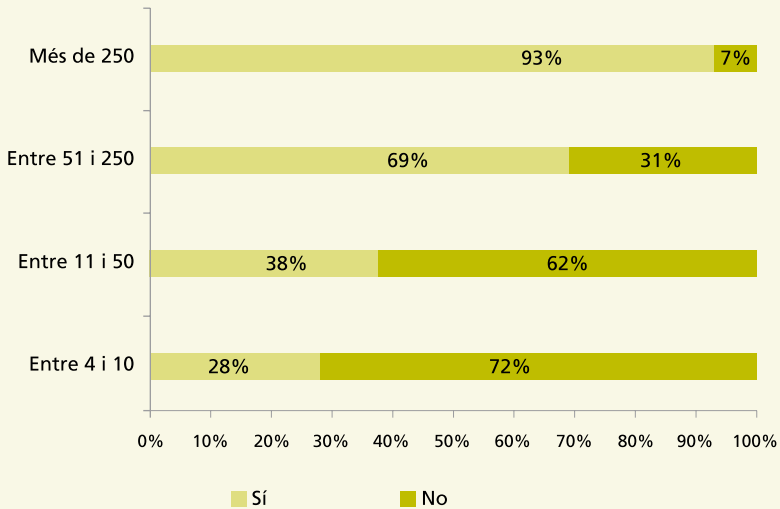
Si s'analitza la presència d'aquesta àrea de gestió i desenvolupament de persones segons la dimensió que té l'organització, es pot observar que la presència d'aquesta àrea té relació directa amb el nombre de persones contractades. Les entitats amb més de 250 persones contractades tenen en el 93% una àrea de gestió de persones i en el 69% les que tenen entre 51 i 250 persones treballadores.

Gràfic XXXI: Existència d'una àrea de gestió i desenvolupament de persones (GDP), (en %)





Gràfic XXXII: Existència d'una àrea de GDP segons dimensió (persones contractades, en %)



n=321

Pel que fa a les persones que treballen en l'àrea de gestió i desenvolupament de persones, el 89% de les entitats tenen entre 1 i 3 persones treballadores participant en algun dels àmbits d'aquesta àrea (sense tenir en compte les que duen a terme tasques d'administració).

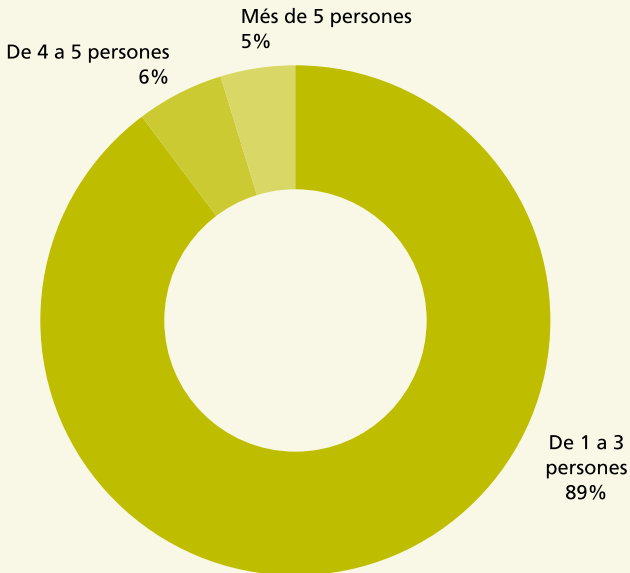
“És bo tenir un departament de gestió de persones i que estigui dins de la direcció; és allà on es pot influir, ha de tenir un paper més estratègic.”(Extret d'una entrevista.)



Les entitats amb més de 250 persones treballadores són les que tenen amb més freqüència més de 5 persones treballadores (18%) en l'àrea de gestió i desenvolupament de persones.

“El sector cada cop més té consciència d'introduir polítiques de recursos humans, de fixar principis orientadors que permetin prendre decisions més acurades”(Extret d'una entrevista).

Gràfic XXXIII: Nombre de persones treballadores dins l'àrea de GDP (en %)



n=124



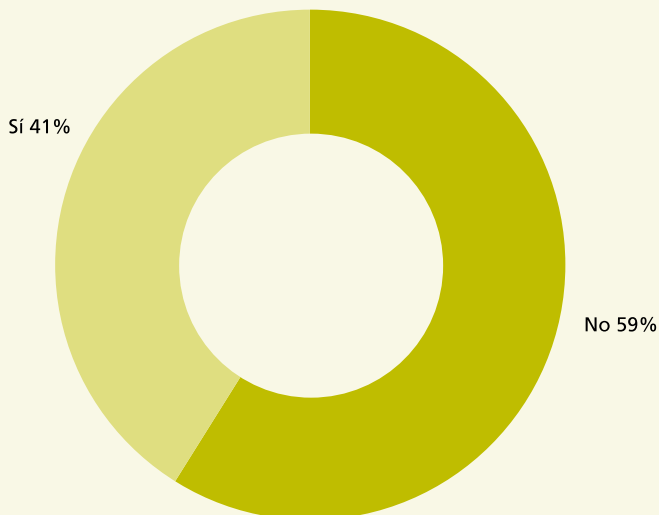
Política de gestió i desenvolupament per escrit

El 41% de les entitats del tercer sector social amb personal contractat manifesten que tenen una política de gestió i desenvolupament de persones per escrit.

La dimensió de les entitats és rellevant a l'hora de dur a terme polítiques de desenvolupament de persones a les entitats. Tal com s'ha observat, les entitats amb més persones treballadores són les que tenen amb més freqüència una àrea de GDP i un nombre més gran de persones treballadores participant-hi.

De la mateixa manera, les entitats de més de 250 persones treballadores tenen amb més freqüència una política de GDP per escrit (93%).

Gràfic XXXIV: Entitats que tenen la política de GDP per escrit (en %)



n=300

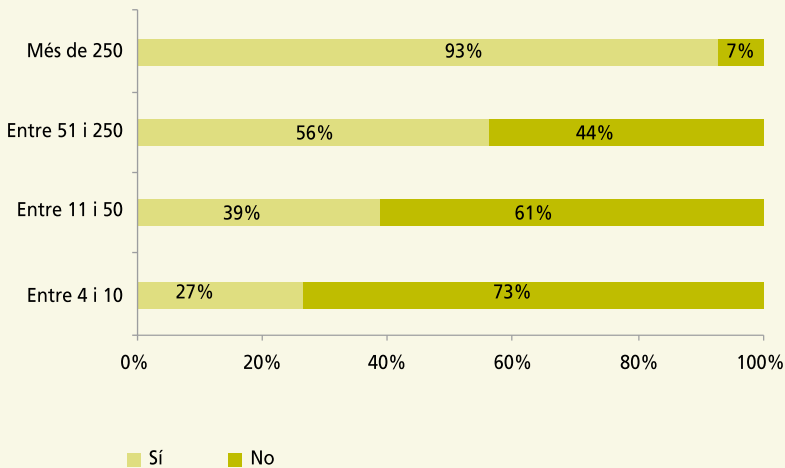


També s'ha de destacar que ho tenen per escrit el 27% de les entitats que tenen entre 4 i 10 persones treballadores.

Si es té en compte quin tipus de polítiques de gestió i desenvolupament de persones es tenen recollides per escrit, s'observa que les polítiques més recollides són les d'incorporació, de definició i de desenvolupament, en el 94%, 87% i 85% respectivament, d'entre les entitats que tenen recollida la política de GDP per escrit. Un 55% de les entitats recull per escrit la política de reconeixement, i el 40%, la de desvinculació.

“Ara falta que les polítiques de recursos humans donin valor a l'organització.” (Extret d'una entrevista.)

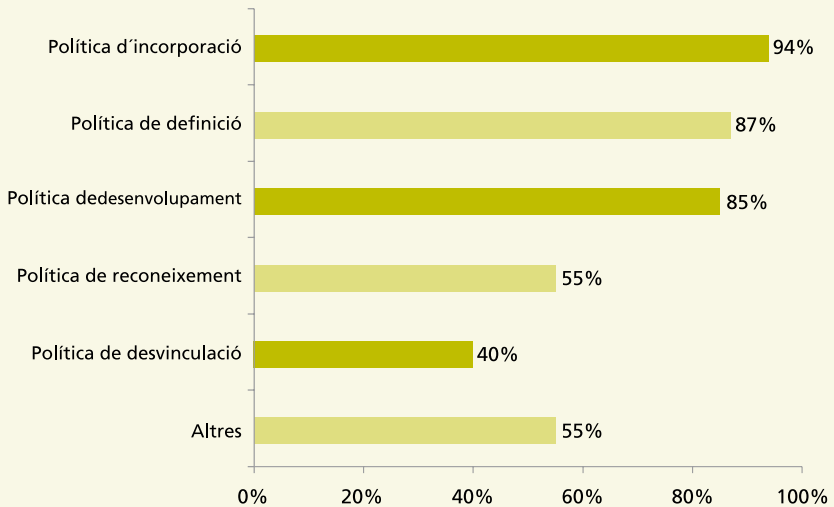
Gràfic XXXV: Entitats que tenen la política de GDP per escrit segons nombre de treballadors (persones contactades, en %)



n= 300



Gràfic XXXVI: Principals tipus de polítiques de GDP recollides per escrit (en %)



n=117

6.3. Selecció i incorporació de noves persones treballadores

En aquest apartat es tracten els temes relacionats amb la selecció i incorporació de noves persones treballadores dins l'equip de l'entitat, com per exemple: els canals de publicació d'ofertes de treball, la gestió del procés de selecció, del procés d'acollida, entre d'altres.

Els canals de difusió de les ofertes

Entre els canals habituals de publicació d'ofertes de treball, s'observa que el 61% de les entitats utilitza els contactes personals i el 49%, les pàgines web



especialitzades del sector. D'altra banda, el 21% fa servir el seu propi web i només el 9% de les organitzacions utilitzen els diaris i les empreses de captació.

Si s'analitzen els canals habituals de publicació d'ofertes de treball segons la dimensió de les entitats, s'observa que els contactes personals són el canal més habitual de mitjana (61%), que es dona en un percentatge similar independentment de la dimensió.

Pel que fa a la publicació d'ofertes de treball via web, és més habitual en les entitats grans, de més de 250 persones treballadores. Aquestes utilitzen en el 83% els webs especialistes del sector; el 50%, els webs genèrics, i el 50%, el web de la mateixa organització.

“Des de fa 2 anys, per la crisi, penges una oferta i arriben carretades de currículums. Fa 3 anys penjaves alguna oferta a Internet i no trobaves currículums potents. Ara pots triar molt més, i insistir en la promoció interna perquè no marxa tanta gent.” (Extret d'una entrevista.)

D'altra banda, s'observa que entre les entitats de 4 a 10 persones treballadores utilitzen amb més freqüència els webs especialitzats del sector (48%) que els propis (14%) o els genèrics (10%).

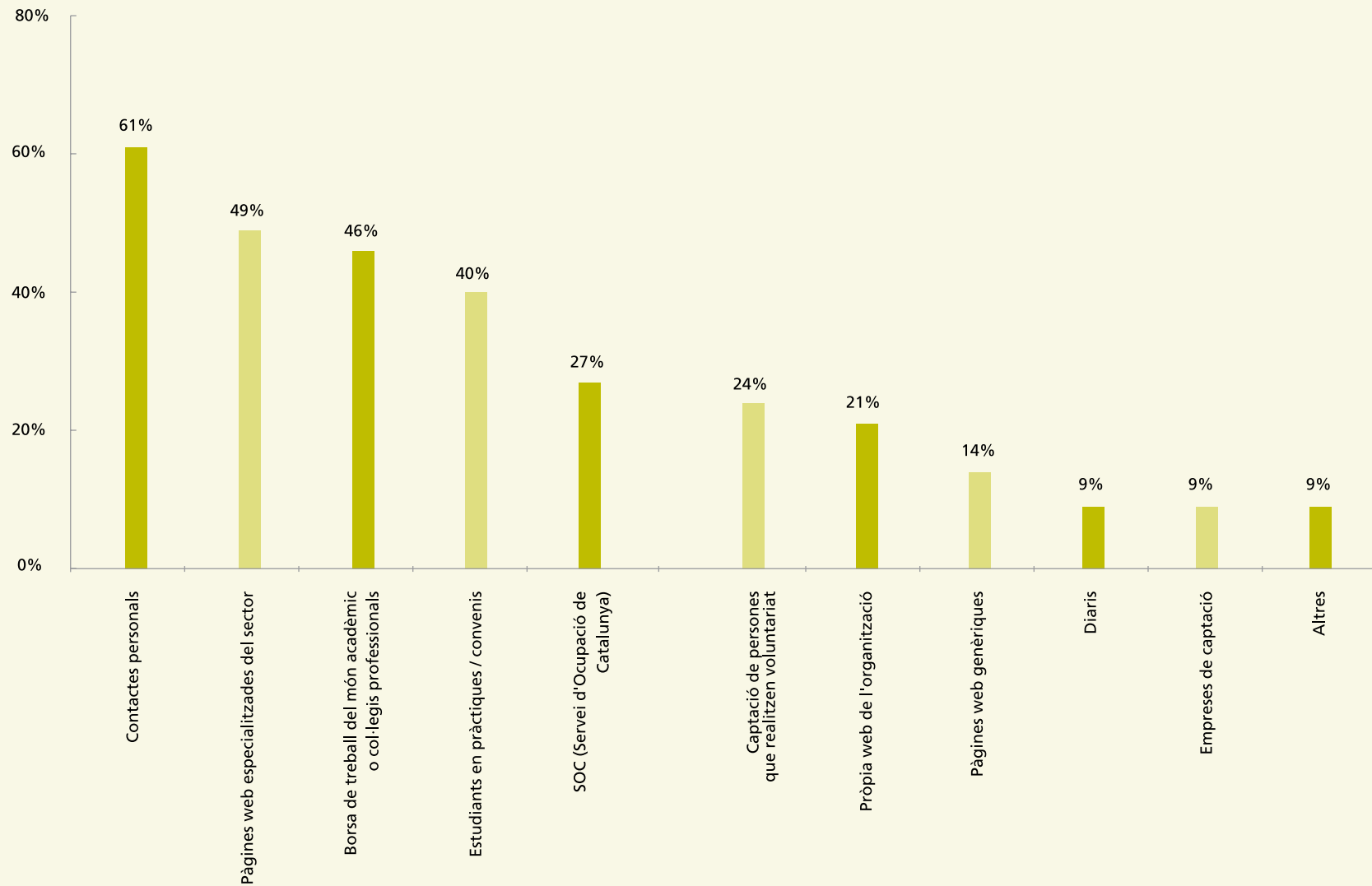
El 42% de les entitats d'11 a 50 persones treballadores i el 48% de les que tenen de 50 a 250 persones treballadores utilitzen com a canal de captació les persones estudiants en pràctiques a l'organització.

Respecte a les empreses de captació, aquestes són utilitzades principalment pel 15% de les entitats de 51 a 250 persones treballadores; percentatge superior a la mitjana de les organitzacions (9%).

La borsa de treball del món acadèmic o de col·legis professionals s'utilitza el 83% per les entitats de més de 250 persones treballadores. El 25% d'aquestes organitzacions també utilitzen els diaris com a canal de publicació de les ofertes de treball.

El 30% de les entitats d'entre 4 i 10 persones treballadores realitzen la captació a partir de les persones que realitzen voluntariat dins l'organització.

Gràfic XXXVII: Canals habituals de publicació d'ofertes de feina (en %)



Taula XXVII: Canals habituals de publicació d'ofertes de feina segons dimensió (persones contractades, en %)

	Borsa treball món acadèmic col·legis professionals	Captació de persones que realitzen voluntariat	Contactes personals	Diaris	Empreses de captació	Estudiants en pràctiques / convenis	Webs especialitzades del sector	Webs genèriques	Web de l'organització	Servei d'Ocupació de Catalunya
Entre 4 i 10	39%	30%	58%	8%	5%	35%	48%	10%	14%	30%
Entre 11 i 50	47%	26%	66%	6%	9%	42%	44%	13%	17%	26%
Entre 51 i 250	50%	15%	59%	15%	15%	48%	61%	17%	30%	30%
Més de 250	83%	8%	67%	25%	8%	25%	83%	50%	50%	17%
Mitjana	46%	24%	62%	9%	9%	40%	50%	14%	19%	28%

n=314

La gestió del procés de selecció

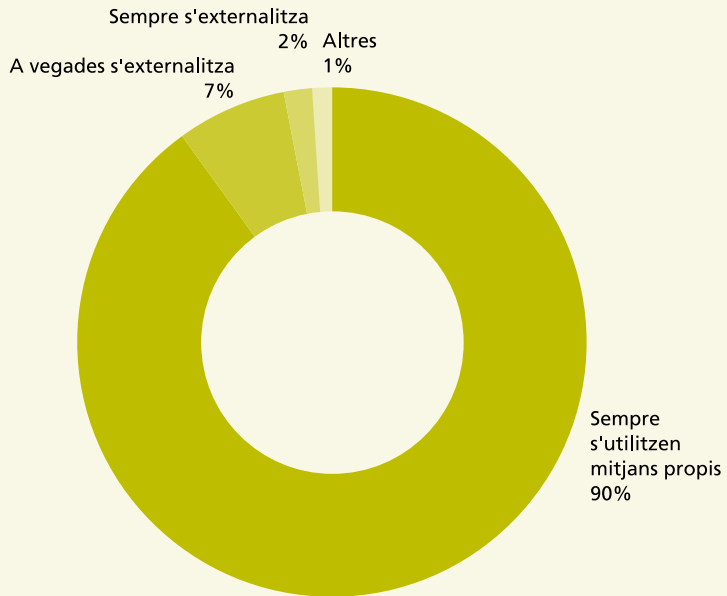
La gestió del procés de selecció de les persones de l'equip de l'entitat es pot dur a terme a partir de diversos canals. El 90% de les entitats del tercer sector social amb un equip contractat, que han participat en l'estudi, sempre utilitzen mitjans propis, mentre que el 9% ho externalitzen de vegades (7%) o sempre (2%).

“Fins fa poc la captació de persones era realment complicada i bona part de la gestió es dedicava a la contractació.”(Extret d'una entrevista.)

De les entitats que han contestat que externalitzen el procés de vegades, el 62% afirmen que quan ho fan és per la dificultat de trobar perfils concrets, i el 29%, per manca de temps.

Si s'analiza la gestió del procés de selecció de l'equip contractat segons la dimensió, s'observa que el 16% de les entitats d'entre 51 i 250 persones treballadores de vegades externalitzen el procés de selecció i el 17 % de les organitzacions de més de 250 persones treballadores sempre externalitzen el procés.

Gràfic XXXVIII: Tipus de gestió del procés de selecció de les persones contractades (en %)



n=320

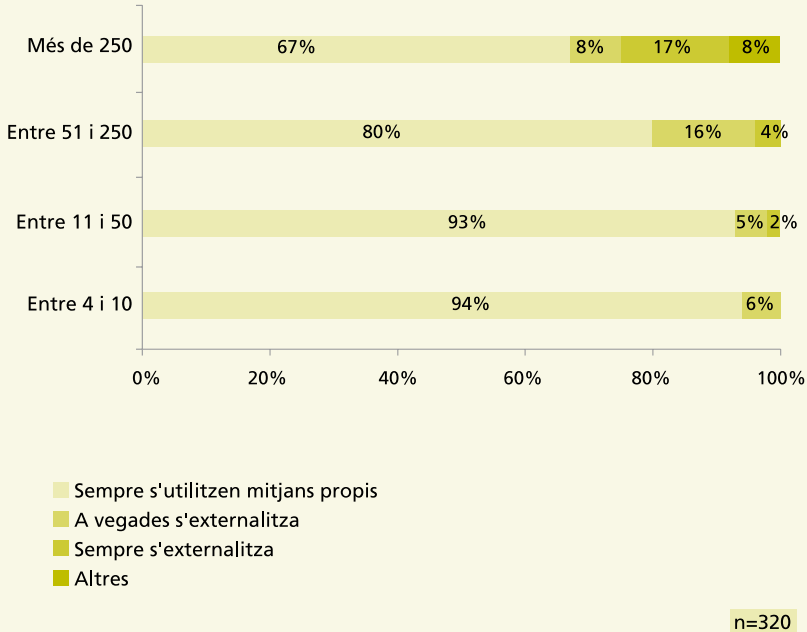
Dificultats per trobar alguns perfils

Les entitats socials amb equips contractats afirmen que tenen dificultats per cobrir llocs de treball, especialment en el 45% el perfil de personal tècnic i en el 42% el perfil de responsable.

“Crec que el sector té el gran repte d’explorar fonts de reclutament inusuals, per exemple, prejubilacions en el món privat que encara es poden incorporar al món del treball i són gent molt preparada.” (Extret d’una entrevista.)



Gràfic XXXIX: Gestió del procés de selecció de les persones contractades segons dimensió (persones contractades, en %)



El procés d'acollida

El procés d'acollida és el moment en què alguna persona s'incorpora de nou a l'equip i necessita conèixer l'entitat i la cultura organitzativa. Existeixen diversos mecanismes per transferir aquests coneixements.

La majoria de les entitats del tercer sector social amb equip contractat realitzen un procés d'acollida, només el 2% ha contestat que no tenen procés d'acollida.

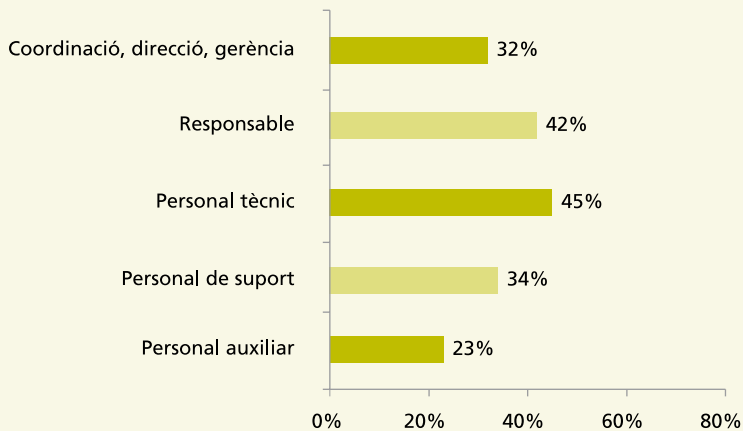
D'entre les entitats que realitzen aquest procés d'acollida, el 85% dona informació sobre l'entitat, el 62% realitza una primera reunió de presentació a l'equip de treball i dels llocs de treball.



“En el procés d'acollida fem una sessió d'un dia sencer, amb tota la gent que entra a l'estructura, on es fa una visió de tot el que és l'organització. Està molt ben valorat.”(Extret d'una entrevista.)

D'altra banda, el 32% de les organitzacions duu a terme una formació durant els primers mesos i en el mateix lloc de treball i el 13% realitza formació prèvia a la incorporació.

Gràfic XL: Dificultats per cobrir determinats llocs de treball (en %)



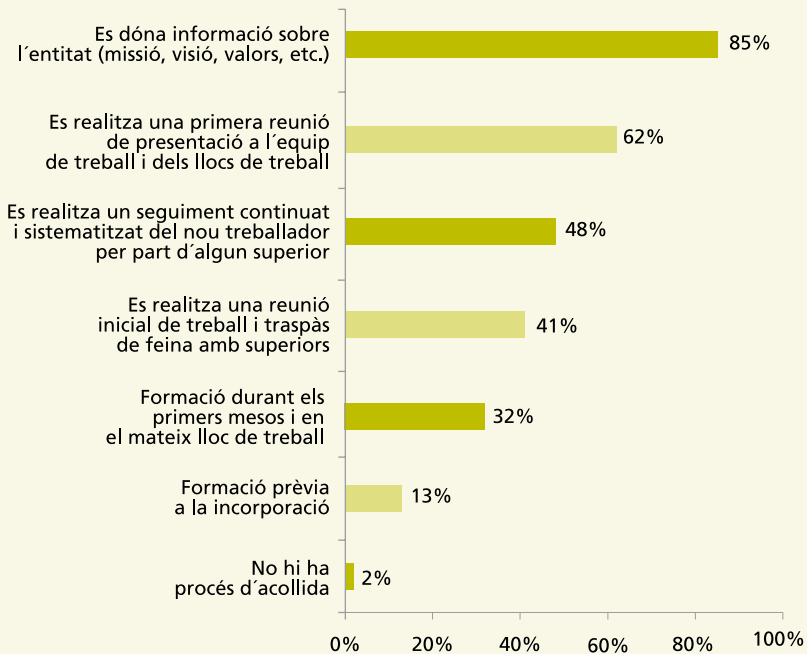
n=300



Si es té en compte la dimensió de les entitats, s'observa que les organitzacions entre 4 i 10 persones duen a terme amb més freqüència una primera reunió de presentació a l'equip de treball i als llocs de treball (70%). D'altra banda, la formació, ja sigui durant els primers mesos (67%) o abans de la incorporació al nou lloc de treball (25%), es dona més habitualment a les entitats de més de 250 persones treballadores.

“Una bona acollida és una inversió de futur.”(Extret d'una entrevista.)

Gràfic XLI: Mecanismes que s'utilitzen en el procés d'acollida (en %)





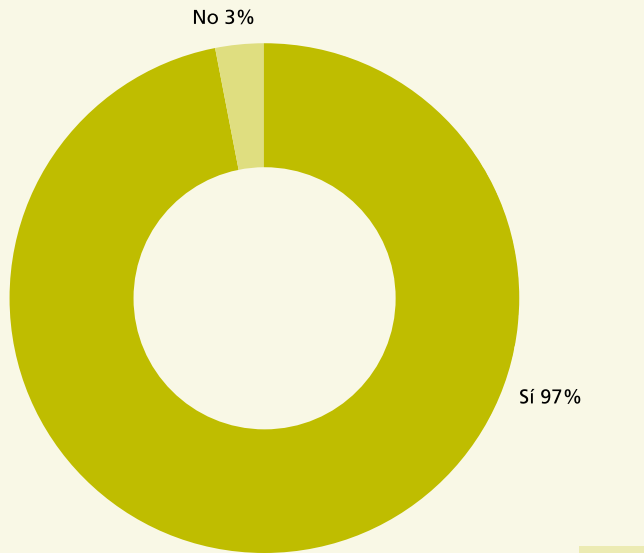
Contractació en els darrers anys

El tercer sector social ha crescut en dimensió i en nombre de persones contractades en els últims 5 anys (veure capítol 2), això es concreta en el fet que gairebé la totalitat de les d'entitats socials amb equips contractats, el 97%, ha contractat persones en els darrers 3 anys.

Tenint en compte la dimensió de les entitats, les que són més grans (més de 250 persones treballadores) afirmen al 100% que han contractat personal, mentre que a les més petites el percentatge és del 95%.

La majoria d'aquestes contractacions han estat de personal femení, el 68%, seguint de forma similar la tendència de la distribució per sexe que es dona ens els equips de persones contractades (veure capítol 4).

Gràfic XLII: Contractació de persones en els darrers 3 anys (en %)



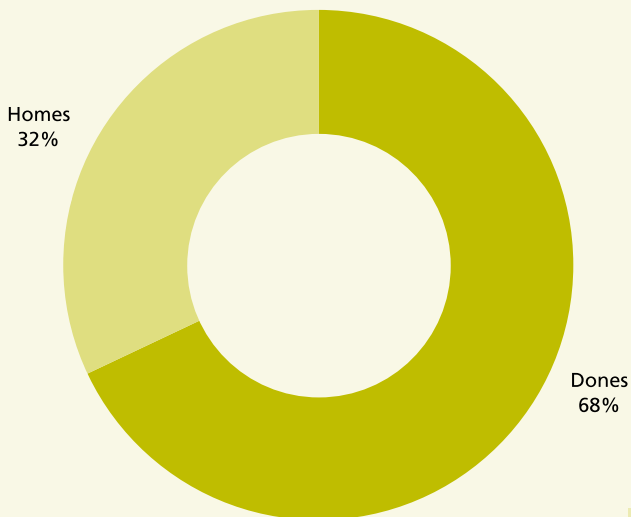


Taula XXVIII: Contractació de persones en els darrers 3 anys segons dimensió (persones contractades, en%)

	Sí	No	Total
Entre 4 i 10	95%	5%	100%
Entre 11 i 50	99%	1%	100%
Entre 51 i 250	98%	2%	100%
Més de 250	100%	0%	100%

n=314

Gràfic XLIII: Persones contractades en els darrers 3 anys segons sexe (en %)



n=269



Nivell de mobilitat i rotació

El nivell de mobilitat i rotació del sector és força elevat tal com expressen diversos responsables d'entitats del sector. El fet que el tercer sector social sigui un sector jove i en creixement fa que els nivells de canvi siguin més elevats que en altres sectors més consolidats.

“La principal dificultat del sector en recursos humans és la capacitat i retenir professionals; el sector fins ara retribueix per sota dels altres sectors, dificultat per captar determinats perfils professionals.”(Extret d'una entrevista.)

També influeixen altres elements com pot ser una escala salarial molt horitzontal que fa que els càrrecs amb més responsabilitat estiguin cobrant per sota del mercat laboral.

Un altre element és que les persones que treballen al sector social són joves que moltes vegades inicien la seva vida laboral en aquest sector. Actualment, són poques les persones que fan la seva carrera professional en una mateixa organització o empresa. Els joves prefereixen provar diverses opcions abans de decidir quina és la seva carrera professional definitiva.

“El concepte d'estabilitat ja no existeix en la gent jove. Hi ha altres valors (creatius, innovadors), però no el de l'estabilitat” (Extret d'una entrevista.)

6.4. El desenvolupament

6.4.1 Participació

La participació a l'entitat per part de les persones contractades es desenvolupa a través de diversos mecanismes, com poden ser les comissions de treball o les jornades internes.

Entre les entitats socials amb persones contractades, només el 6% no tenen cap mecanisme de participació formal o informal. D'altra banda, el 57% compta amb comissions de treball sobre aspectes de l'entitat i el 54%, amb jornades, seminaris i/o debats interns.

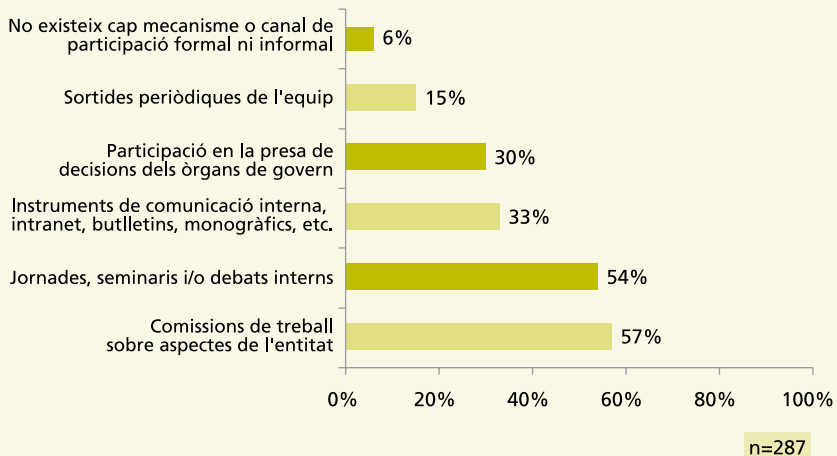


També, s'ha de destacar que el 33% de les entitats socials utilitza instruments de comunicació interna a partir d'intranet, butlletins, monogràfics, etc. Alguns d'aquests mecanismes de comunicació interna es fan a través de les TIC, cosa que mostra la seva rellevància per promoure aquest tipus de participació.

“La participació forma part de la pròpia dinàmica de l'entitat.” (Extret d'una entrevista)

“La implicació i motivació dels treballadors és un aspecte clau per a la innovació.” (Extret d'una entrevista.)

Gràfic XLIV: Principals mecanismes de participació de les persones treballadores a l'entitat (en %)





Taula XXIX: Mecanismes de participació de les persones treballadores segons dimensió (persones contractades, en %)

	Comissions treball aspectes de l'entitat	Intranet, butlletins, monogràfics	Jornades, seminaris i/o debats interns	No existeix cap mecanisme o canal de participació	Participació presa decisions òrgans de govern	Sortides periòdiques de l'equip
Entre 4 i 10	52%	22%	51%	10%	39%	21%
Entre 11 i 50	59%	30%	50%	5%	31%	13%
Entre 51 i 250	58%	57%	66%	4%	19%	13%
Més de 250	82%	55%	73%	0%	9%	0%
Total	58%	33%	54%	6%	30%	15%

n=287

Pel que fa als mecanismes de participació de les persones contractades, s'observa que les entitats d'entre 4 i 10 persones treballadores són les que no tenen amb més freqüència cap mecanisme o canal de participació (el 10%, percentatge per damunt de la mitjana, que és el 6%). D'altra banda, aquestes entitats, que tenen de 4 a 10 persones contractades, són les que realitzen més habitualment sortides periòdiques de l'equip i tenen en compte la participació de les persones treballadores en la presa de decisions dels òrgans de govern (21% i 39% respectivament, percentatges superiors a la mitjana: 15% i 30%)

També cal destacar que el 73% de les entitats de més de 250 persones treballadores, que han contestat el qüestionari, organitzen jornades, seminaris i/o debats interns. Entre aquestes entitats, el 82% també tenen comissions

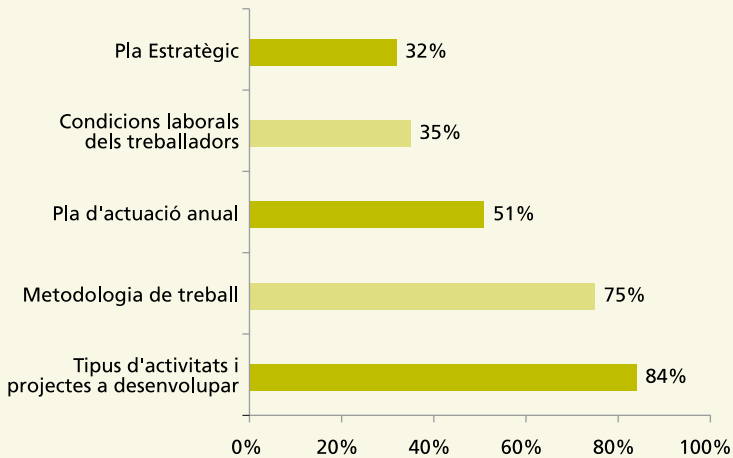


de treball sobre aspectes de l'entitat i el 55% compten amb instruments de comunicació interna. Aquests mecanismes es donen més habitualment entre les entitats grans (més de 50 persones treballadores) que en la resta d'organitzacions d'altres dimensions.

Pel que fa als temes que es tracten a través dels mecanismes de participació, el 84% de les entitats que fan servir algun d'aquests canals els utilitzen per tractar temes relacionats amb el tipus d'activitats i de projectes a desenvolupar i el 75%, per abordar la metodologia de treball.

El 32% de les entitats han contestat que les persones contractades participen en l'elaboració del pla estratègic de l'entitat, i el 35%, en l'establiment de les condicions laborals.

Gràfic XLV: Temes en què participen les persones treballadores (en %)



n=272

6.4.2. Promoció interna

El 68% de les organitzacions del tercer sector social amb persones contractades fan servir la promoció interna del seu equip.



Segons la dimensió de l'organització, es veu que a mesura que el nombre de persones contractades augmenta el percentatge d'entitats que promouen la promoció interna és més elevat. El 45% de les entitats amb un mínim de 10 persones contractades fan promoció interna, mentre que el 92% de les que compten amb més de 250 persones contractades en el seu equip fan promoció interna.



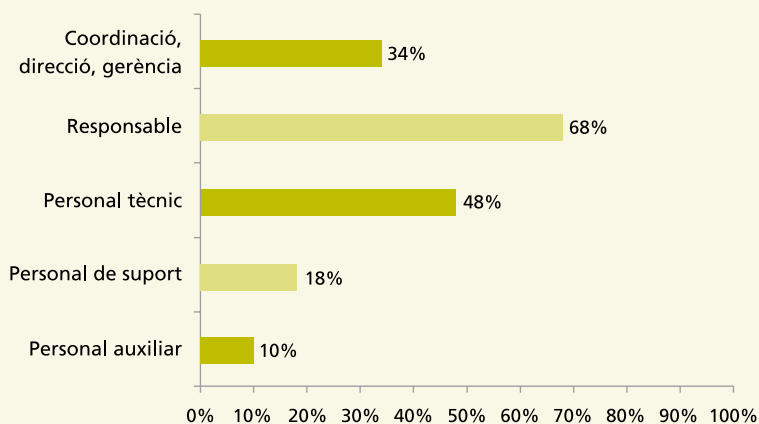
Si s'analitza quines són les categories professionals destinatàries de la promoció interna, es veu com les dues categories destinatàries principals de promoció són la de responsable (68%) i tècnic de projectes, àrees i programes (48%). En canvi, en la categoria de personal auxiliar només el 10% manifesta que es fa promoció interna.

Taula XXX: Promoció interna segons dimensió de les entitats (persones contractades, en %)

	Sí	No	Total
Entre 4 i 10	45%	55%	100%
Entre 11 i 50	73%	27%	100%
Entre 51 i 250	89%	11%	100%
Més de 250	92%	8%	100%
Mitjana	68%	32%	100%

n=298

Gràfic XLVII: Promoció interna segons categoria professional (en %)



n=298



Tenint en compte la dimensió de les organitzacions del tercer sector social, entre les que compten entre 4 i 50 persones contractades la principal categoria professional destinatària de la promoció interna és la de responsable d'àrees i projectes; pel que fa a les entitats d'entre 51 i 250 persones, el percentatge és similar entre les persones responsables i el personal tècnic (25% i 24% respectivament). Les categories professionals destinatàries de la promoció interna en les entitats més grans són la de personal responsable i tècnic, amb el 26% i el 19%.

Taula XXXI: Destinataris de la promoció interna segons dimensió (en nombre de persones, %)

	Coordinació, direcció, gerència		Responsable		Personal tècnic		Personal de suport		Personal auxiliar	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Entre 4 i 10	14%	86%	19%	81%	11%	89%	3%	97%	0%	100%
Entre 11 i 50	13%	87%	31%	69%	20%	80%	7%	93%	4%	96%
Entre 51 i 250	13%	87%	25%	75%	24%	76%	13%	87%	12%	88%
Més de 250	9%	91%	27%	73%	36%	64%	9%	91%	0%	100%
Mitjana	13%	87%	26%	74%	19%	81%	7%	93%	4%	96%

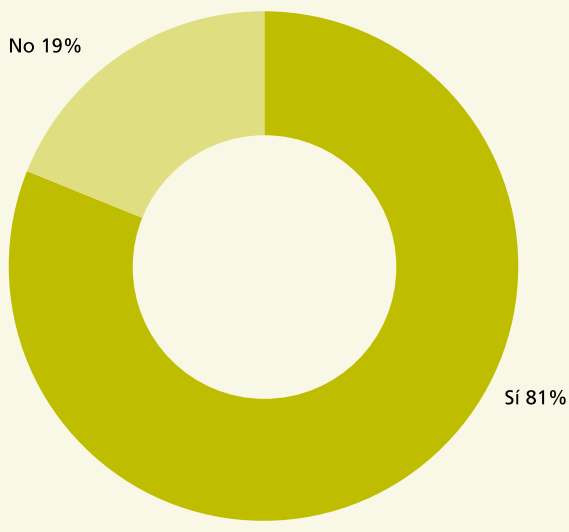
n=189

6.4.3. Formació

La formació és un element clau per al desenvolupament personal i professional de les persones en el marc de les organitzacions. És un dels mecanismes que permet garantir el nivell de qualitat en els serveis que



Gràfic XLVIII: Sistema de formació contínua per les persones treballadores (en %)



s'ofereixen i afavoreix l'adaptació al canvi i la renovació constant, així com l'impuls de la professionalització.

El 81% de les organitzacions que han contestat el qüestionari tenen establert un sistema de formació contínua per a les persones contractades.

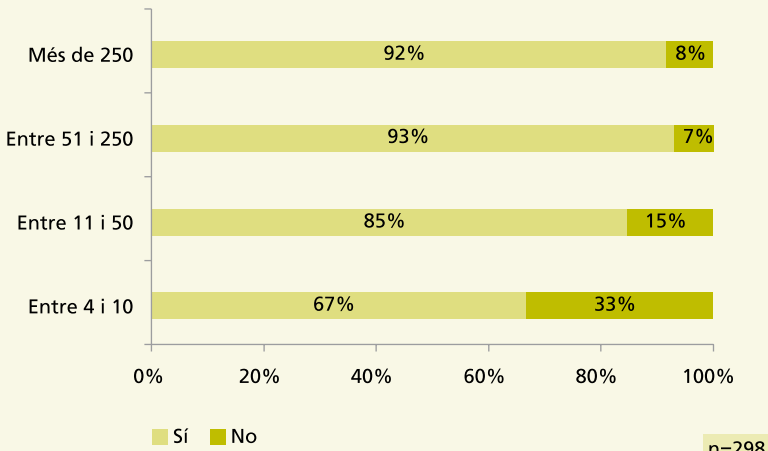
L'existència d'un sistema de formació contínua varia segons la dimensió de les organitzacions; d'aquesta manera, les entitats més petites (entre 4 i 10 treballadors) afirmen tenir un sistema de formació contínua en gairebé el 70%, les organitzacions entre 11 i 50 persones contractades tenen el 85% i les entitats de més de 50 persones contractades estan al voltant del 90%.

“L'evolució de la formació contínua i bàsica ha d'ajudar a capacitar el personal del sector”. (Extret d'una entrevista.)



“És imprescindible que el sector pugui participar en la planificació de l'oferta de formació i en quins perfils necessita.”(Extret d'una entrevista.)

Gràfic XLIX: Sistema de formació contínua per les persones treballadores segons dimensió (en %)

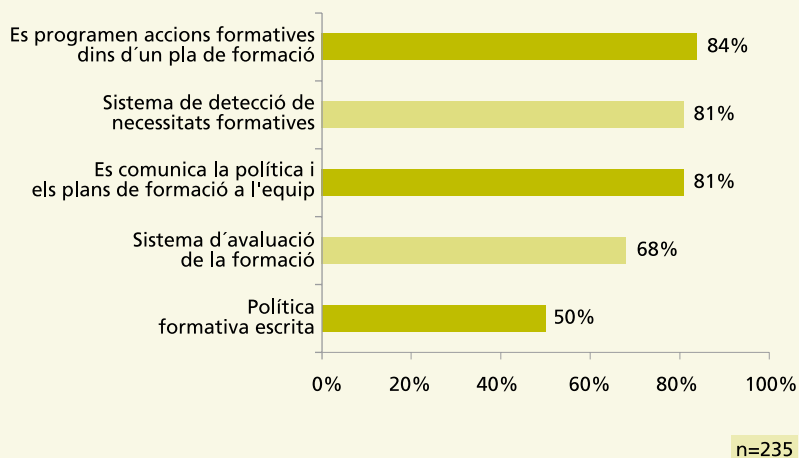


Per tal de conèixer quin és el grau d'implantació de la formació a les organitzacions del tercer sector, es van fer una sèrie de preguntes sobre els mecanismes que utilitzen les entitats. De les opcions proposades, una gran majoria de les entitats programa les accions formatives dins d'un pla de formació per a l'equip, disposa d'un sistema de detecció de necessitats formatives i es comunica la política i els plans de formació a tot l'equip de l'organització (84% en el primer cas i 81% en el segon). Cal comentar que només el 50% afirma tenir una política formativa escrita on s'emmarqui el pla formatiu.



“La formació s’ha d’entendre com una inversió en capital humà, però no com a substitutori d’altres coses. La formació només té sentit si aporta valor a l’organització.” (Extret d’una entrevista.)

Gràfic L: Mecanismes per a la formació contínua (en %)



Segons la dimensió de les organitzacions, s’observa com a mesura que el nombre de persones contractades augmenta, es duen a terme més mecanismes de formació contínua.

Al qüestionari també hi havia una pregunta per tal de saber quin era el percentatge d’hores de formació interna i externa que s’havia realitzat a l’entitat en el darrer any. Segons les organitzacions que han contestat la pregunta, aquesta distribució és del 50% en cada tipus.



Taula XXXII: Mecanismes per a la formació continua segons dimensió (en %)

	Comunica la política i els plans de formació als treballadors/es		Disposa d'un sistema de detecció de necessitats formatives		Disposa d'un sistema d'avaluació de la formació		El pla formatiu s'emmarca dins d'una política formativa escrita		Programa les accions formatives dins d'un pla de formació per als treballadors	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Entre 4 i 10	74%	26%	71%	29%	63%	37%	30%	70%	76%	24%
Entre 11 i 50	81%	19%	82%	18%	68%	38%	43%	57%	80%	20%
Entre 51 i 250	83%	17%	85%	15%	73%	27%	71%	29%	94%	6%
Més de 250	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Mitjana	81%	19%	81%	19%	68%	32%	50%	50%	84%	16%

n=235

6.5. El reconeixement

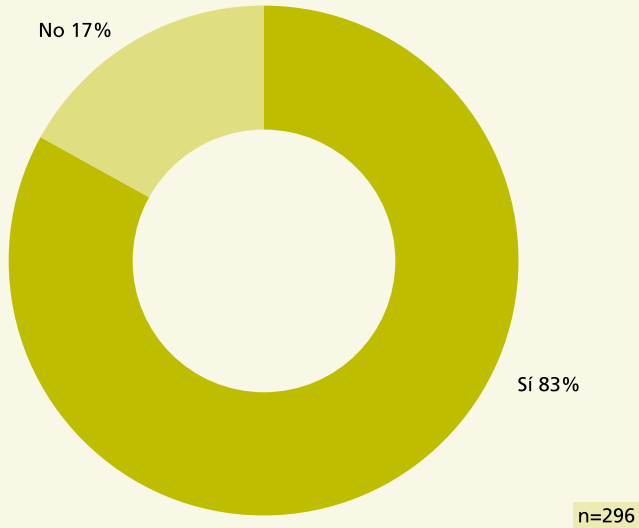
6.5.1. Les polítiques salarials

Pel que fa a les polítiques salarials, el 83% de les entitats del tercer sector social amb persones contractades manifesten que tenen l'escala salarial de l'organització en un document escrit.

Si es té en compte quina és la dimensió de les entitats, podem observar que són les entitats més grans les que tenen amb més freqüència una escala salarial escrita. D'aquesta manera, el 92% de les entitats de més de 250 persones treballadores ho tenen per escrit; mentre que a les entitats d'entre 4 i 10 persones treballadores aquesta situació es dona en el 74% dels casos.



Gràfic LI: Entitats que tenen escala salarial per escrit (en %)



“Hi ha una percepció que hi ha distància entre qualificació i retribució, i que la motivació és difícil de mantenir quan les condicions familiars són diferents.” (Extret d’una entrevista.)

Segons categories professionals

Si s’analitza l’escala salarial segons la categoria professional, es pot observar que, de mitjana, el 36% de les persones que tenen un càrrec de coordinació, direcció o gerència se situen entre 25 i 36 mil euros bruts anuals, i el 13% cobren entre 37 i 48 mil euros bruts anuals.

El 41% de les persones responsables cobra entre 19 i 24 mil euros bruts anuals, de la mateixa manera que el 40% del personal tècnic.



El 44% del personal de suport cobra entre 12 i 18 mil euros bruts anuals, de la mateixa manera que el 45% del personal auxiliar.

Aquesta distribució en l'escala salarial del tercer sector social ens indica que les diferències entre categories no són gaire grans.

Si es compara l'escala salarial del tercer sector social amb l'escala mitjana de Catalunya durant el 2007, segons dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT), s'observa que les categories amb menys responsabilitat (personal auxiliar i personal de suport) estan cobrant sous similars a la mitjana de Catalunya, i, en canvi, les altres categories estan cobrant per sota. Especialment en la categoria de coordinació, direcció, gerència és on es troben les diferències més marcades, bastant per sota, comparativament, que altres sectors.

“Els ventalls retributius, en alguns casos, són excessivament curts i, per tant, no es reconeixen les diferències en nivell de responsabilitat, dedicació, d'impacte en els resultats”.(Extret d'una entrevista.)

Taula XXXIII: Distribució de l'escala salarial per categoria professional en el tercer sector social

	Menys de 12.000 €	Entre 12.000 i 18.000 €	Entre 19.000 i 24.000 €	Entre 25.000 i 36.000 €	Entre 37.000 i 48.000 €	Entre 49.000 i 60.000 €	Més de 60.000 €	Ns/Nc	Total
Coordinació, direcció, gerència	5%	12%	22%	36%	13%	5%	1%	6%	100%
Responsables	7%	15%	41%	23%	5%	1%	1%	7%	100%
Personal Tècnic	8%	29%	40%	12%	2%	0%	0%	9%	100%
Personal de suport	14%	44%	21%	9%	0%	0%	0%	12%	100%
Personal auxiliar	32%	45%	11%	2%	1%	0%	0%	9%	100%

n=217



Taula XXXIV: Salari brut anual segons categories professionals (any 2007)

	Menys de 12.000 €	Entre 12.000 i 18.000 €	Entre 19.000 i 24.000 €	Entre 25.000 i 36.000 €	Entre 37.000 i 48.000 €	Entre 49.000 i 60.000 €	Més de 60.000 €	Ns/Nc
Coordinació, direcció, gerència							62.704 €	
Responsables				29.354 €				
Personal Tècnic				26.423 €				
Personal de suport		18.088 €						
Personal auxiliar		13.074 €						

Font: Idescat, dades extretes de l'enquesta anual d'estructura salarial de l'INE 2007

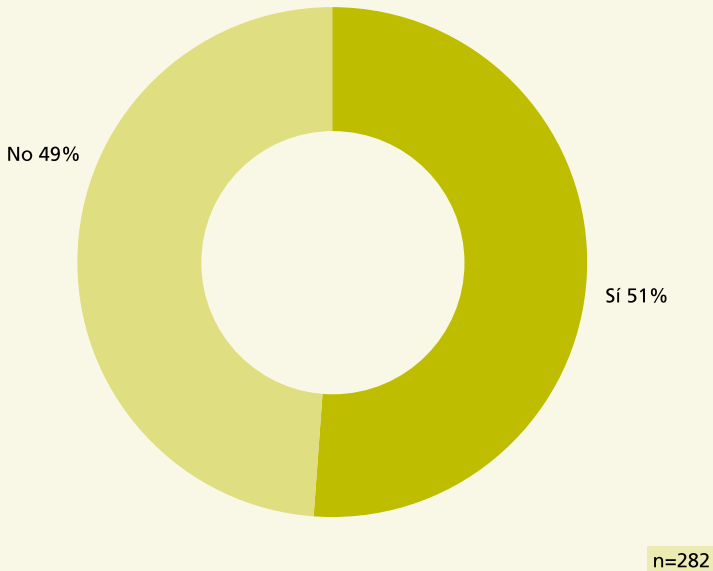
Segons convenis col·lectius

En general, quan s'ha demanat si els salaris es trobaven per damunt del conveni laboral, el 51% de les entitats que han contestat afirmen que sí, i el 49%, que no.

Si s'analitza aquesta situació en les diverses entitats segons la seva dimensió, es pot observar que les entitats més petites afirmen amb més freqüència estar per damunt del conveni laboral (el 56% de les entitats d'entre 4 i 10 persones treballadores).

L'increment en l'escala salarial en els darrers anys s'ha donat majoritàriament segons l'augment de l'IPC en totes les categories professionals (55%). I de mitjana, el 32% de les entitats han incrementat l'escala salarial entre l'1 i el 10% a totes les categories professionals, que és un percentatge semblant a l'IPC dels 3 darrers anys (del gener de 2006 al gener de 2009 l'IPC ha estat del 8,1% a Catalunya, segons dades de l'INE).

Gràfic LII: Salaris que es troben per sobre del conveni laboral (en %)



Remuneracions variables

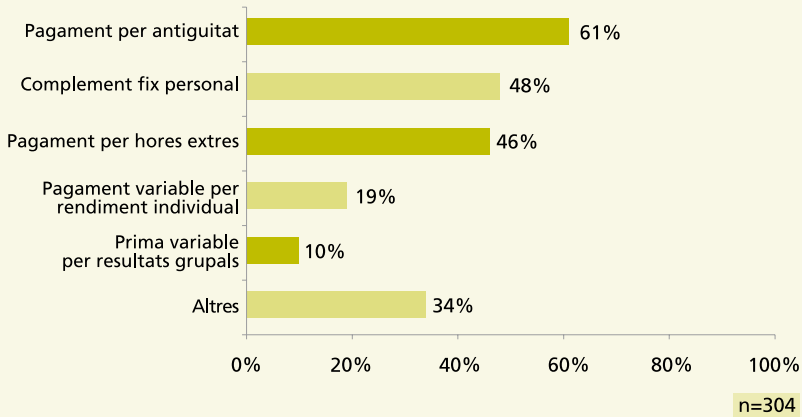
D'entre les remuneracions variables incloses en els salaris, s'observa que la més habitual és el pagament per antiguitat (el 61% de les entitats socials ofereixen aquesta remuneració) i el complement fix personal (el 48% de les organitzacions socials enquestades).

També el 19% de les entitats fan un pagament variable per rendiment individual, i el 10%, una prima variable per resultats grupals.

Si es té en compte la dimensió de les entitats, s'observa que aquestes remuneracions variables es donen més habitualment entre les entitats d'entre 51 i 250 persones treballadores o amb més de 250 persones treballadores.



Gràfic LIII: Tipus de remuneracions variables incloses en els salaris (en %)



Per exemple, el 82% de les entitats de més de 250 persones treballadores tenen un complement fix personal i pagaments per antiguitat; mentre que les entitats d'entre 4 i 10 persones treballadores tenen aquests complements en el 37% i el 41% respectivament.

Hores extres

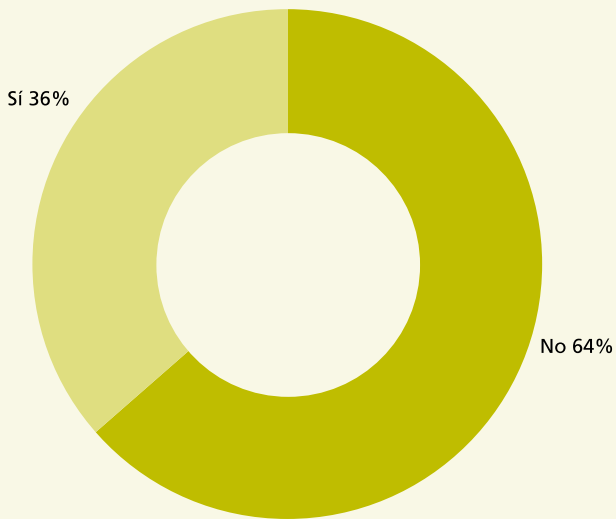
Pel que fa a les hores extres, el 64% de les entitats del tercer sector social amb equip contractat manifesta que les persones contractades no fan hores extres habitualment. Segons la dimensió de l'entitat, es pot observar que hi ha més entitats petites que fan hores extres habitualment que entitats grans (el 47% de les entitats d'entre 4 i 10 persones treballadores fan hores extres, mentre que en el cas de les entitats de més de 250 persones treballadores són el 15%).



Pel que fa a la compensació d'aquestes hores extres, el 58% afirma que es compensen per temps, i el 27%, econòmicament. També hi ha el 6% d'entitats que afirma que no hi ha compensació.

La compensació per temps es dona amb més freqüència entre les entitats petites (el 73% de les entitats d'entre 4 i 10 persones treballadores), i la compensació econòmica, entre les entitats més grans (46% de les entitats d'entre 51 i 250 persones treballadores).

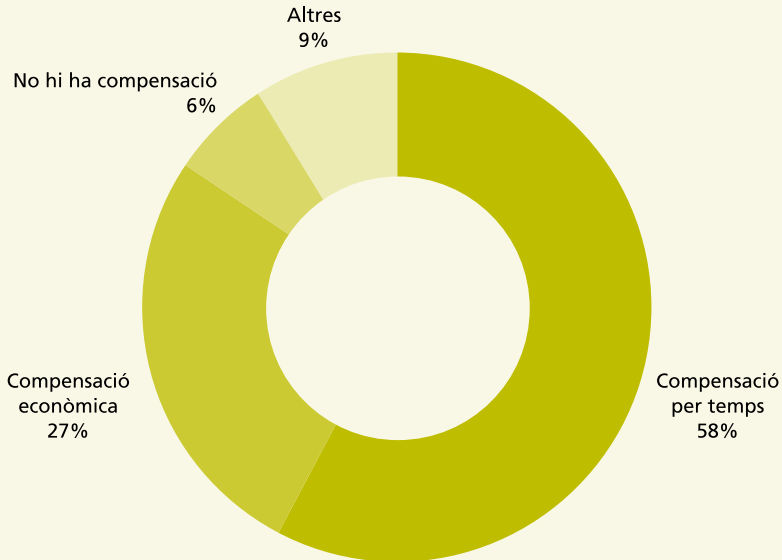
Gràfic LIV: Hores extres realitzades habitualment (en %)



n=305



Gràfic LV: Compensació per les hores extres realitzades habitualment del personal contractat (en %)



n=109

La comparativa amb altres sectors

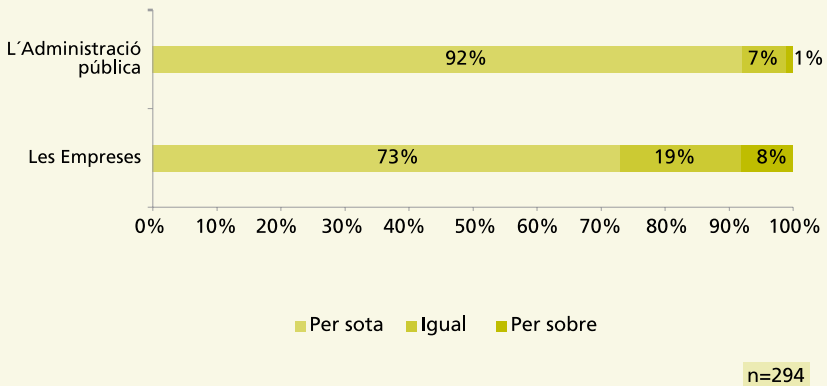
La percepció de les entitats socials que han participat a l'estudi és que la retribució en el tercer sector està clarament per sota de la retribució del personal a les empreses (ho manifesta el 73% de les organitzacions) i el 92% creu que està per sota de la retribució en l'Administració Pública.

Entre les entitats de més de 250 persones treballadores es té menys percepció que la retribució està per sota (el 60% i el 82% respectivament), si es compara amb les entitats de menys dimensió.



“En el conjunt del tercer sector es cobra menys que en altres àmbits, però es pot jugar amb altres elements com la motivació, la flexibilitat per a la conciliació, etc.” (Extret d’una entrevista.)

Gràfic LVI: Retribució del personal en el tercer sector en comparació amb l'Administració Pública i les empreses (en %)



6.5.2. Altres tipus de retribucions

Dels altres tipus de reconeixements que les organitzacions socials amb equips contractats ofereixen als seus treballadors el més habitual són les ajudes per a la formació que s'ofereixen a tot l'equip, el 62% de les organitzacions socials. El 29% ofereix ajudes econòmiques per als àpats, i un 25 ajudes per al transport a tot l'equip. El 37% de les entitats ofereixen línia de telefonia al personal tècnic.

En canvi, altres tipus de retribucions en espècie no són tan habituals al



tercer sector social. El 98% de les entitats no ofereix ajudes per a l'habitatge ni plans de pensions o complements de pensions. I el 97% no proporciona ajudes per a l'educació de les filles i fills o familiars de la persona treballadora ni guarderies o ajudes per a guarderies.

Alguns altres temes que les organitzacions socials han destacat com a formes de reconeixement són: el bon clima laboral, la flexibilitat horària i la conciliació de la vida laboral i familiar.

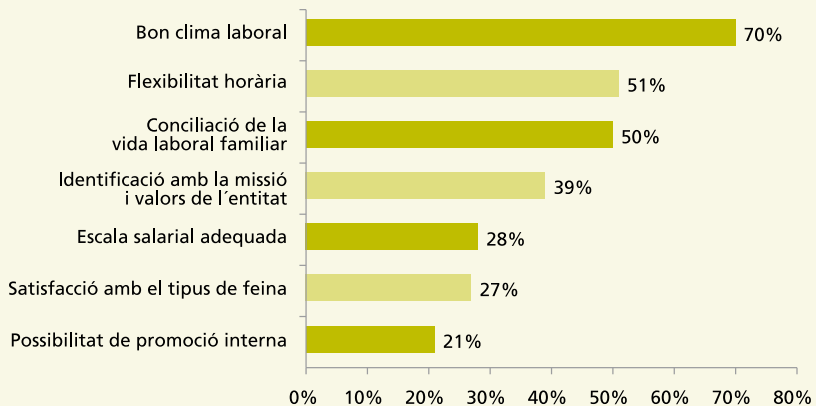
Taula XXXV: Tipus de remuneracions en espècie (en %)

	A tot l'equip	Al personal tècnic	A ningú	Total
Ajudes per a l'habitatge	1%	0%	98%	100%
Plans de pensions o complements de pensions	2%	0%	98%	100%
Ajudes per a la formació	62%	8%	29%	100%
Ajudes econòmiques per als àpats (tiquets menjador o menjador a preu econòmic)	29%	5%	66%	100%
Ajudes per transport	25%	4%	70%	100%
Ajudes per a despeses en l'àrea de salut	6%	1%	93%	100%
Ajudes per a l'educació dels fills o familiars del treballador	2%	0%	97%	100%
Accés en condicions preferencials a determinats serveis	9%	1%	90%	100%
Ús de vehicle d'empresa	17%	10%	73%	100%
Línia de telefonia mòbil, aparell i/o cost trucades	25%	37%	38%	100%
Guarderies o ajudes per a guarderies	2%	0%	97%	100%
Altres	11%	2%	87%	100%

n=310



Gràfic LVII: Altres temes oferts als treballadors (en %)



n=311

6.6. La desvinculació

En els darrers 3 anys, el 90% de les organitzacions del tercer sector social han vist com alguna de les persones treballadores ha deixat l'entitat.

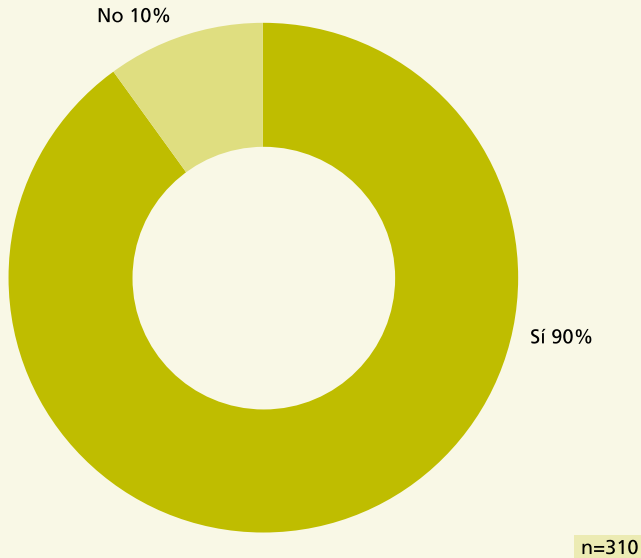
Tenint en compte la dimensió de l'entitat, les més petites (les que tenen entre 4 i 10 persones treballadores) presenten un percentatge més baix de sortida de persones, el 82%, mentre que el 100% de les organitzacions amb més de 250 persones treballadores afirmen que en els últims 3 anys ha marxat algun treballador/a.

Les polítiques de desvinculació

De les entitats socials que han participat en l'estudi, el 52% realitza entrevistes de sortida a les persones que es desvinculen de forma contractual de l'entitat. En analitzar aquesta dada segons la dimensió de l'entitat no es mostra gaire variació: les entitats d'entre 4 i 10 persones contractades ho fan en el 48% i el 57% de les que tenen entre 51 i 250 persones treballadores.



Gràfic LVIII: Sortida d'alguna persona de l'organització en els darrers 3 anys (en %)



El 44% de les entitats del tercer sector social amb equip remunerat manifesten com una de les causes principals de sortida la no satisfacció amb l'escala salarial; el 22% expressen que és per dificultats en la conciliació de la vida laboral i familiar, i el 21%, per la insatisfacció amb el tipus de feina.

“Les entrevistes de sortida encara són poc habituals. Són unes magnifiques ocasions per obtenir informació de com s'està vivint internament l'organització i valorar els factors que poden generar insatisfacció.”(Extret d'una entrevista.)



Taula XXXVI: Sortida d'alguna persona de l'organització en els darrers 3 anys segons dimensió (persones contractades, en %)

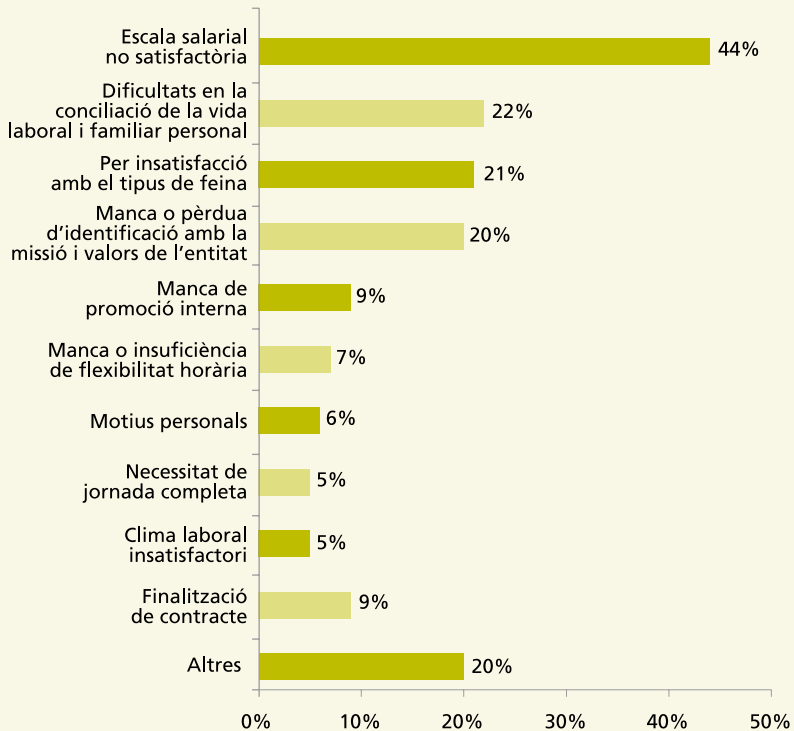
	Sí	No	Total
Entre 4 i 10	82%	18%	100%
Entre 11 i 50	93%	7%	100%
Entre 51 i 250	94%	6%	100%
Més de 250	100%	0%	100%
Mtjana	90%	10%	100%

n=310

Després que les persones contractades es desvinculen laboralment, les entitats poden decidir mantenir-hi diferents tipus de relació: el 54% de les entitats afirma que es donen col·laboracions puntuals; el 35%, que s'assisteix a les activitats de l'entitat, i el 32%, que no s'estableix cap tipus de relació. I el 89% de les entitats que han participat a l'estudi consideren la possibilitat de reincorporació de les persones que s'han desvinculat.



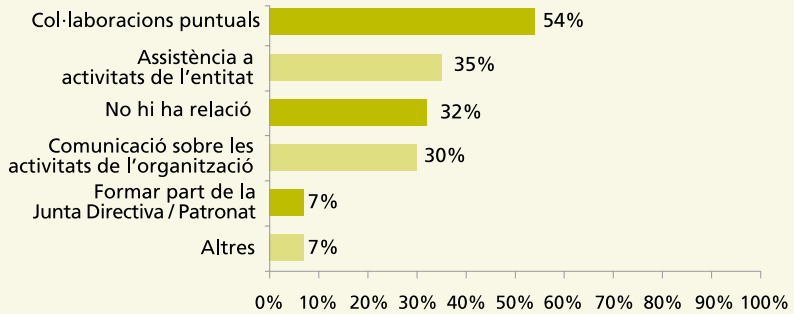
Gràfic LIX: Causes principals d'aquestes desvinculacions (en %)



n=190



Gràfic LX: Tipus de relació amb les persones que es desvinculen laboralment (en %)



n=298



Reflexions sobre les polítiques de gestió i desenvolupament de persones

Els principals canals per trobar persones per incorporar a les entitats socials estan relacionats amb contactes personals i Internet; això té relació amb el fet que els perfils que es busquen són persones joves. Aquests perfils accedeixen en menys mesura a les ofertes de treball dels canals més clàssics com la premsa escrita o les empreses de selecció.

Un dels reptes més importants en les polítiques de gestió i desenvolupament en el sector són les polítiques d'acollida, i més tenint en compte que per a moltes de les persones que hi treballen és la seva primera feina. Moltes entitats expressen que duen a terme processos d'acollida encara que cal sistematitzar-ho.

La participació és un altre aspecte clau de les polítiques de gestió i desenvolupament de persones en el sector. Bàsicament la participació es fa en relació amb els projectes i activitats i també en temes organitzatius.

Les organitzacions socials faciliten la promoció interna als seus treballadors especialment en les categories de responsables i tècnics de projectes. Com que les activitats que es duen a terme tenen un alt nivell de compromís amb la missió i els valors de l'entitat, moltes vegades les entitats prefereixen prioritzar les persones que ja tenen aquest compromís més que buscar perfils nous en el mercat de treball. La promoció interna pot ser un bon sistema de fer plans de carrera i incentivar el reciclatge i la formació.

Pel que fa a les polítiques salarials, s'observa que el sector social té unes escales molt horitzontals on els càrrecs de més responsabilitat són els que tenen una remuneració més baixa si es compara amb altres sectors. Aquest pot ser un factor de mobilització en el sector en què després d'un període d'aprenentatge les persones amb perfils de més responsabilitat busquen altres ofertes de treball.

Pel que fa a altres reconeixements, és habitual en el sector oferir ajudes de formació com un tema molt important.



7. CONVENIS COL·LECTIUS I PATRONALS DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE CATALUNYA

En els darrers anys, el tercer sector social ha experimentat un creixement rellevant i això ha comportat un procés de professionalització dels equips de les entitats. En l'actualitat, el sector social és un generador d'ocupació i el nou marc legislatiu del desplegament de la Llei de serveis socials i de la Llei d'autonomia personal i d'atenció a la dependència configura un escenari de futur que possiblement implicarà una contractació de persones més gran.

En aquest context, les relacions laborals sorgeixen com un element clau per garantir la qualitat de les activitats i les condicions laborals de les persones treballadores en el sector social. Donada la diversitat de tipus d'activitats i àmbits d'actuació dins el sector social hi ha diferents convenis col·lectius que afecten les persones que treballen en aquestes entitats.

Analitzant els diferents convenis col·lectius que apliquen les entitats socials, s'observa que el 16% manifesta que el seu conveni és el d'*Acció Social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc*, seguit pel conveni del *Sector del lleure educatiu i sociocultural* i el de *Tallers per a disminuïts psíquics de Catalunya* que l'apliquen el 10%. Però el que queda més evident és la gran diversitat de convenis col·lectius que regulen les relacions laborals en les organitzacions del tercer sector social, com es pot veure a la taula següent.



Taula XXXVII: Convenis col·lectius aplicats per l'entitat

	Percentatge
Acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc	16%
Sector del lleure educatiu i sociocultural	10%
Tallers per a disminuïts psíquics de Catalunya	10%
Oficines i despatxos	8%
Conveni col·lectiu de la pròpia entitat	6%
Residències de la tercera edat sense afany de lucre	6%
Residències i centres de dia per a l'atenció a persones amb discapacitat severa i profunda de Catalunya	6%
Centres sociosanitari i/o de salut mental de Catalunya amb activitat concertada amb el Servei Català de la Salut	3%
Ensenyament privat de Catalunya	3%
Centres docents privats concertats d'educació especial	2%
Centres especials de treballadors disminuïts físics sensorials de Catalunya	2%
Establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques	2%
Estatut dels treballadors	2%
Empreses i treballadors/es d'atenció domiciliària i treball familiar de Catalunya	1%
Escoles d'educació especial de Catalunya	1%
Residències privades de la tercera edat d'iniciativa social adscrites a l'Associació Patronal Centres Sociosanitari Catòlics de Catalunya	1%
Transport malalts i accidentats en ambulància	1%
Altres	19%
Total	100%

n=282



7.1. Principals convenis signats i d'aplicació a Catalunya en l'àmbit social

Arran de l'estructuració del propi sector i la constitució d'organitzacions patronals pròpies del tercer sector social, s'han format diversos convenis en els darrers anys específics del tercer sector social. En concret, es tracta dels convenis següents:

- Conveni de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i altres en situació de risc. Signat per: AEISC, CCOO i UGT, 2008-2009.
- III Conveni col·lectiu de treball dels treballadors d'atenció domiciliària i familiar de Catalunya. Signant per: AEISC, CCOO i UGT, 2005-2008.
- Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç. Signat per: Unió Catalana de Centres de Desenvolupament Infantil i Atenció Precoç, Associació Empresarial d'Economia Social-APPS i CCOO, 2007-2009.
- Conveni col·lectiu del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya. Signat per: AEISC, ACELLEC, ACCAC, CCOO i UGT, 2008-2010.
- Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a disminuïts psíquics de Catalunya. Signat per: Associació Empresarial d'Economia Social-APPS, CCOO i UGT, 2005 (es va renovant cada any).
- Conveni col·lectiu de treball del sector de centres especials de treballadors disminuïts físics i/o sensorials de Catalunya per a l'any 2005. Signat per: Federació de Centres Especials de Treball de Catalunya, CCOO i UGT, 2005.

7.2. Confederació d'Associacions Empresariales del Tercer Sector Social d'Atenció a les Persones de Catalunya

El 14 de maig de 2009 es va constituir la Confederació d'Associacions Empresariales del Tercer Sector Social d'Atenció a les Persones. La Confederació neix després d'un llarg procés de converses, en el darrer any, entre les principals patronals del tercer sector social amb l'objectiu de desenvolupar una estratègia compartida i la vertebració d'instruments de representació col·lectiva.



La Confederació estima que representa aproximadament uns 35.000 treballadors de 780 entitats i 6 convenis col·lectius signats.

La Confederació està formada per cinc patronals:

- L'Associació Empresarial de la Iniciativa Social de Catalunya (AEISC): creada el 1997, integra i acull les entitats privades sense ànim de lucre, que proveeixen professionalment serveis d'atenció a les persones i/o gestionen empresarialment recursos i serveis socio-sanitaris de titularitat pública i/o d'interès general des d'una voluntat expressa no mercantil a Catalunya i que, de manera voluntària, sol·licitin la seva afiliació.
- L'Associació Catalana de Centres de Profunds de Catalunya: creada per la Coordinadora de Centres de Profunds de Catalunya, amb l'objectiu de negociar el conveni col·lectiu del sector de residències i centres de dia de tot Catalunya.
- La Unió Catalana de Centres de Desenvolupament Infantil i Atenció Precoç (UCCAP): és una entitat federativa que agrupa els centres de desenvolupament infantil i atenció precoç. La creació de la UCCAP va ser impulsada, el 1997, des de l'Associació Catalana d'Atenció Precoç que agrupa la major part dels professionals de l'atenció precoç de Catalunya.
- La Confederació d'Entitats Catalanes d'Atenció a la Dependència (CECAD): està integrada per quatre entitats: Federació d'Entitats d'Assistència a la Tercera Edat (FEATE), Centres Socio-sanitaris Catòlics de Catalunya (CSSCC), Consorci Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS) i la Patronal ECOM. La CECAD col·labora en la mesa tècnica laboral creada, el 2006, per elaborar un document que serveixi de base per a la negociació del I Conveni Autòmic de Centres Residencials i Centres dia d'Atenció a la Gent Gran, que hauria de ser l'embrió del futur Conveni General d'Atenció a la Dependència.
- Associació Empresarial de l'Economia social- APPS: va ser creada el 1978 i està impulsada per la Federació Catalana Pro Persones amb Discapacitat Intel·lectual que agrupa entitats d'iniciativa social que treballen per a la millora de la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual i les seves famílies.



La iniciativa de la Confederació neix de la valoració des del sector de la necessitat de treballar conjuntament, d'estructurar tots els convenis de l'acció social no lucrativa i de tenir una interlocució comuna davant de l'Administració, els sindicats i les patronals lucratives que intervenen en l'àmbit social.

“El marc de referència laboral és complicat pels diferents convenis i subsectors que hi ha. Cal avançar en anar concretant sense pretendre ara per ara un conveni general de sector. Tampoc tenen gaire sentit alguns convenis que es fan servir molt com ara oficines i despatxos. Cal debatre com s'ha d'evolucionar amb consens.”(Extret d'una entrevista.)

7.3. Reptes en la negociació col·lectiva

A continuació, s'exposen una sèrie de reptes presents per al desenvolupament de la negociació col·lectiva al tercer sector social:

- Recollir en els convenis les especificitats de les relacions laborals en el tercer sector.

Les relacions laborals en el sector són diferents del paradigma clàssic de persona contractant i contractada per diverses raons: les persones treballadores tenen un fort compromís amb la missió i els valors de les organitzacions on treballen, conviuen persones contractades i persones voluntàries en la mateixa organització, etc. És clau tenir en compte aquestes característiques pròpies a l'hora de la negociació col·lectiva en el sector.

“El repte és trobar interlocutors que representin tant les organitzacions com els treballadors i que puguin arribar a acords que responguin a les necessitats que té plantejades el sector.”(Extret d'una entrevista.)

- El diàleg social amb els sindicats.

Cal avançar cap a un nou paradigma de relacions amb els sindicats que permeti negociar els convenis col·lectius tenint en compte la realitat pròpia de les persones treballadores i de les organitzacions socials.



- Gestionar les diferències de condicions laborals amb el sector lucratiu.

La regulació del marc laboral de l'àmbit social ha de solucionar les diferències en condicions laborals amb el sector lucratiu. En alguns àmbits aquestes diferències condicionen l'estabilitat dels equips de treball de les organitzacions socials.

- El finançament dels serveis prestats per part de l'Administració Pública

Les relacions laborals en el sector es veuen directament afectades pel finançament i el sistema de concertació i contractació pública dels serveis socials. Serà clau per a la sostenibilitat de les organitzacions socials i la millora de les condicions laborals que l'Administració Pública aprovisioni les fonts de finançament que calguin per no precaritzar la realització dels serveis d'àmbit social.

“Les administracions públiques han de jugar el seu paper i pagar allò que realment val el servei i no externalitzar per abaratir preus.” (Extret d'una entrevista.)

- Un nou marc laboral compartit pel tercer sector social.

La Confederació també es planteja com l'espai per encetar un procés cap a un marc laboral compartit que reguli les relacions laborals en l'àmbit de l'acció social fent compatible els diversos àmbits d'actuació, la sostenibilitat de les organitzacions socials i la progressiva millora de les condicions laborals de les persones treballadores en el tercer sector social.



8. UNA MIRADA CAP AL FUTUR

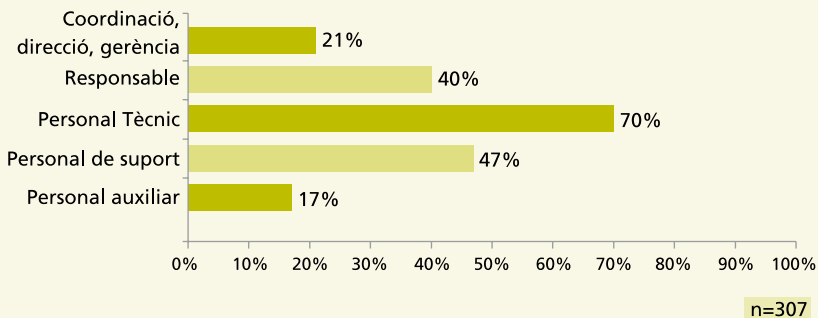
En el marc de la recerca, s'ha demanat a les entitats socials que especifiquin quines són les principals preocupacions o canvis que creuen que es donaran en els propers 3 anys. Aquesta informació dóna una perspectiva de quins poden ser els escenaris futurs pel que fa a l'ocupació en el tercer sector social.

Els perfils professionals més demandats

Segons les entitats socials que han participat en l'estudi, el 70% afirma que el perfil professional més demandat serà el de tècnic; el 47%, el de personal de suport, i el 40%, el perfil de responsable. Amb menys mesura es demandarà personal auxiliar i el perfil de coordinació, direcció, gerència.

En el nou marc legislatiu de desplegament de la Llei de serveis socials i de la Llei d'autonomia personal i d'atenció a la dependència, les entitats socials preveuen que necessitaran més personal tècnic per poder prestar els serveis que se'n derivin.

Gràfic LXI: Perfils professionals més demandats en els propers 5 anys (en %)

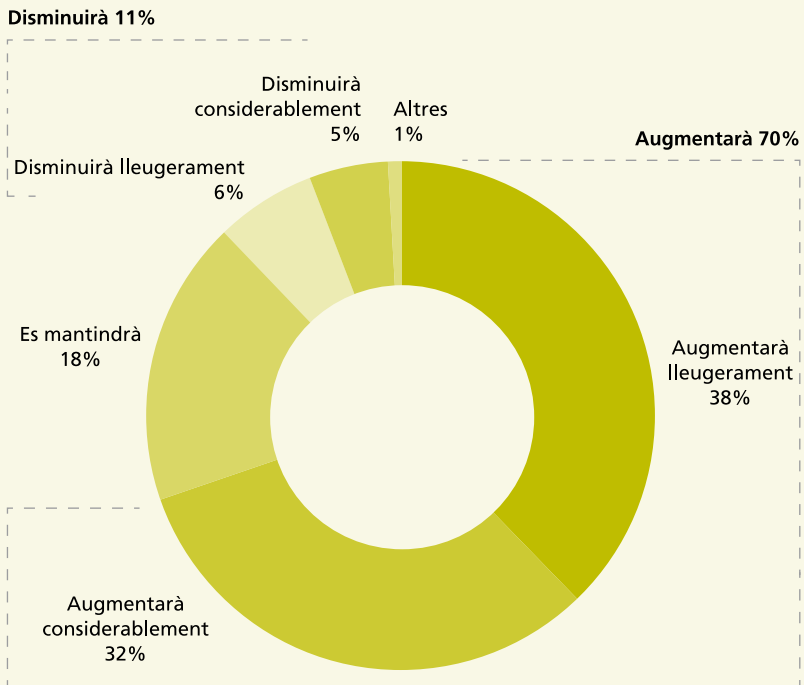




Capacitat per crear ocupació

Respecte a la capacitat del tercer sector social per crear ocupació en els propers 5 anys, el 38% de les entitats que han contestat afirmen que augmentarà lleugerament i el 32%, que augmentarà considerablement. D'altra banda, només el 6% expressa que disminuirà lleugerament. Per tant, les entitats socials pensen que el nou context social facilitarà que el sector social continuï sent un sector generador d'ocupació encara que potser no en la mateixa proporció que en els últims anys.

Gràfic LXII: Capacitat del tercer sector social per crear ocupació en els propers 5 anys (en %)



n=298



Si tenim en compte com serà aquesta capacitat de creació de llocs de treball en el sector social segons la categoria professional de les persones contractades, s'observa que el 82% de les entitats consideren que els càrrecs de coordinació, direcció i gerència es mantindran, i el 53%, que també ho faran els de personal responsable.

També el 56% de les entitats socials amb equips remunerats afirmen que el personal de suport augmentarà entre l'1 i el 20%, i el 50%, que també ho farà en aquesta proporció el personal tècnic. Aquestes dues categories són les que estan més relacionades amb l'activitat directa d'atenció als col·lectius destinataris.

Les polítiques de gestió i desenvolupament de persones

Pel que fa als aspectes que més preocupen a les entitats socials respecte a les polítiques de gestió i desenvolupament de persones, el 77% manifesta que la preocupació de garantir l'estabilitat de l'equip; el 42%, la formació de les persones treballadores, i el 40%, la selecció adequada dels perfils a contractar.

Altres aspectes com la política salarial o els canvis en els convenis preocupen amb menys força (19%).

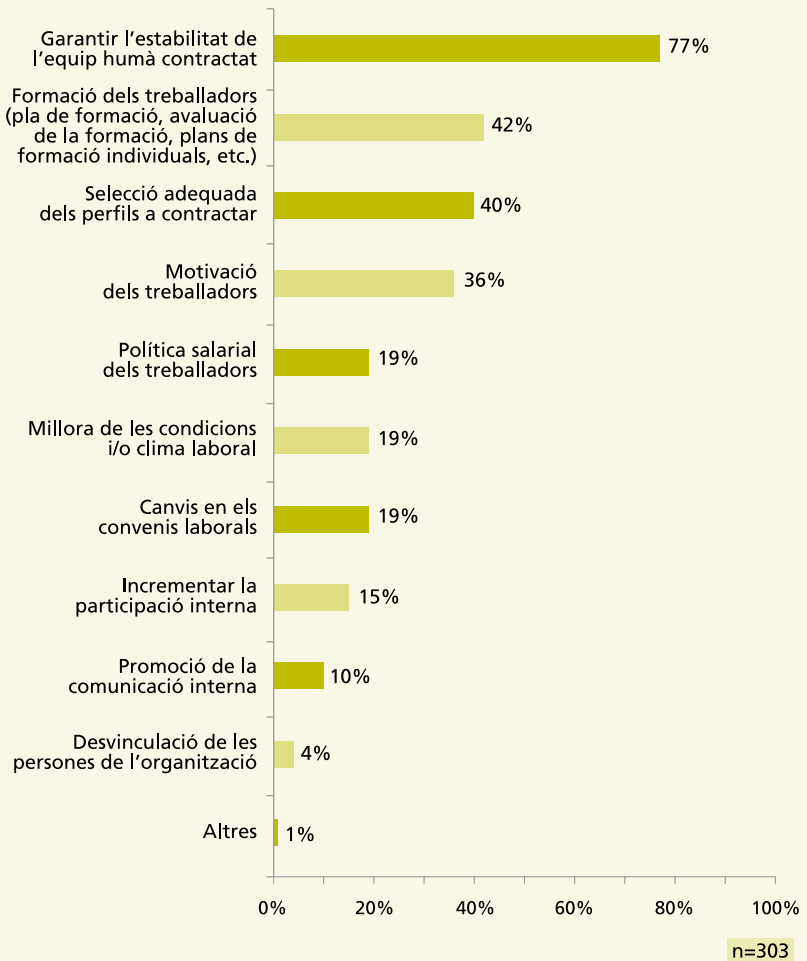
Taula XXXVIII: Evolució esperada del nombre de persones treballadores en els propers 3 anys segons categoria professional (en %)

	Es mantindrà	Augmentarà entre 1-20%	Augmentarà entre 21-40%	Augmentarà més del 40%	Disminuirà entre 1-20%	Disminuirà entre 21-40%	Disminuirà més del 40%	Total
Coordinació, direcció i gerència	82%	16%	0%	1%	1%	0%	0%	100%
Responsable	53%	39%	4%	0%	3%	1%	0%	100%
Personal Tècnic	37%	50%	8%	1%	3%	1%	0%	100%
Personal de suport	32%	56%	8%	1%	3%	0%	0%	100%
Personal auxiliar	51%	38%	5%	4%	2%	0%	0%	100%

n=288



Gràfic LXIII: Aspectes que preocupen més en relació a la política de la gestió de persones (en %)





9. LES PRINCIPALS IDEES SOBRE L'OCUPACIÓ AL TERCER SECTOR SOCIAL DE CATALUNYA

9.1. Principals dades sobre l'ocupació al tercer sector social de Catalunya

El creixement del tercer sector social

En els últims 5 anys l'evolució del sector ha estat marcada pel creixement a tots els nivells i, per tant, també en el nombre de persones contractades. El 2003, s'estimava que les organitzacions del tercer sector social tenien contractades 52.000 persones i el 2009 pràcticament s'ha doblat el nombre de persones, que arriba aproximadament a les 100.000 persones.

S'estima que aquestes 100.000 persones es distribueixen segon sexe, tipus de contracte i jornada de treball de la forma següent:

	Nombre de persones contractades	%
Dones	73.068	73%
Homes	27.025	27%
Total	100.093	100%

	Nombre de persones contractades	%
Contracte indefinit	69.064	69%
Contracte temporal	31.029	31%
Total	100.093	100%

	Nombre de persones contractades	%
Jornada parcial	38.035	38%
Jornada completa	62.058	62%
Total	100.093	100%



Perfil tipus de la persona contractada en les entitats socials

- Dona.
- Entre 20 i 35 anys.
- Amb estudis universitaris.
- Autòctona.
- Que porta menys de 3 anys a l'entitat.
- Amb contracte indefinit.
- Que treballa a jornada completa.
- Que treballa com a tècnica.

Les entitats socials amb persones contractades

La majoria de les entitats del tercer sector social tenen equips remunerats d'una dimensió d'entre 11 i 50 persones, en el 46%, i el 30% entre 4 i 10 treballadors.

Els principals col·lectius destinataris amb què treballen les entitats socials amb persones contractades són les persones amb discapacitat, el 33%, i infància i joventut en el 20%.

Les principals activitats que realitzen les organitzacions són educació i formació (42%), atenció residencial (32%), centres de dia (28%) i inserció laboral (20%).

Les entitats que tenen equips contractats de més dimensió realitzen activitats com ara l'atenció domiciliària i als centres de dia, i representen el 53% de les entitats amb més de 250 treballadors en tots dos casos.

El pressupost mitjà de les organitzacions amb equips remunerats ha passat de 1.975.152 euros, el 2006, a 2.355.960 euros, el 2008.

L'àmbit prioritari d'actuació d'aquestes organitzacions és Catalunya, en el 32%, i en el 53% en un àmbit inferior ja sigui de barri, municipi, comarca o província. Les entitats amb una dimensió més gran, en relació amb les persones contractades, són les que treballen també en l'àmbit estatal o internacional.

El 34% de les organitzacions tenen menys de 15 anys d'antiguitat (creades des de 1995). Es tracta d'entitats amb un procés de gestió i una estructura feble i en procés de construcció o consolidació.



Un 50% de les entitats amb personal contractat tenen com a forma jurídica l'associació, i el un 34%,% la fundació. Mentre que en el conjunt de tot el tercer sector social les fundacions representen un percentatge inferior (menor (un 18%).

Les persones contractades

La proporció del pressupost destinat a la contractació de personal representa entre el 60% i 80% del pressupost global de l'entitat en el 55% de les organitzacions que han contestat.

El tercer sector social està format majoritàriament per dones en el 73%. En les entitats amb dimensió més petita aquesta distribució és més equilibrada, representa el 59% de dones i el 41% d'homes. Les entitats que treballen amb gent gran són les que tenen més dones contractades (92%).

Els equips que treballen en les organitzacions socials són força joves: en el 49% les persones tenen entre 20 i 35 anys. El nivell d'estudis universitaris en el 40% de les persones treballadores al sector està per damunt de la mitjana del conjunt de la població ocupada de l'Estat espanyol.

Gairebé el 50% de les persones contractades porta menys de 3 anys treballant a l'organització. En canvi, les organitzacions que treballen temes de salut són les que tenen els equips amb més antiguitat, amb el 36% de l'equip que fa més d'11 anys que hi treballa.

El 90% de les persones contractades en el tercer sector social prové de Catalunya, i el 4%, de l'Amèrica Llatina. Les persones contractades llatinoamericanes treballen bàsicament en les entitats de persones immigrades (36%) i en les de gent gran (9%).

De les persones contractades recentment, el 42% havien treballat abans en el tercer sector, i el 31%, en el món de l'empresa.

Les necessitats formatives del tercer sector se situen bàsicament en les àrees d'estructura i de gestió i relacionades amb l'àmbit de la comunicació, la gestió de projectes i la gestió de recursos econòmics. Les necessitats formatives vinculades a l'activitat se centren en temes específics o de relació amb els col·lectius destinataris com pot ser la gestió de conflictes, les habilitats



comunicatives, la capacitat de negociació, etc. I en l'àmbit transversal en destaquen altres, com les noves tecnologies o temes vinculats a la gestió de la qualitat.

Les relacions laborals a les organitzacions socials

Els equips contractats per les entitats del tercer sector social es distribueixen bàsicament de la forma següent: el 39% del personal contractat se situa en la categoria de tècnic, el 27% realitza tasques de suport i el 19% és personal auxiliar.

La majoria de les persones treballadores en el sector tenen contracte indefinit (69%, del qual el 5% és contracte fix discontinu) i el 31%, temporal.

El 62% de les persones contractades treballen a temps complet i el 38% a temps parcial. Aquests percentatges són diferents a la mitjana de l'Estat espanyol, que situa en el 12% les persones que treballen a temps parcial.

Les polítiques de gestió i desenvolupament de persones

El 43% de les organitzacions socials amb persones contractades té una àrea específica de gestió i desenvolupament de persones.

El 41% de les entitats expressa que tenen una política de gestió i desenvolupament de persones definida per escrit.

Els canals habituals que fan servir les organitzacions per a la publicació d'ofertes de treball són els contactes personals (61%), i el 49%, les pàgines web del sector. El 9% de les organitzacions utilitzen els diaris i les empreses de captació.

Els processos de selecció es fan amb mitjans propis en el 90% i només el 2% ho fan externament sempre.

L'acollida de les persones que s'incorporen a treballar en el tercer sector social és un dels processos més importants i el 98% de les entitats manifesta que el duen a terme.

El 97% de les organitzacions del sector manifesta que ha contractat persones en els darrers 3 anys. I el 100% de les entitats de més de 250 treballadors ha fet noves contractacions.



Pel que fa a la participació interna a les organitzacions socials, el 57% manifesta que es realitza a través de comissions de treball sobre aspectes de l'entitat, i el 54%, en jornades, seminaris o debats interns. Sobre els tipus d'activitats i de projectes a desenvolupar ho fa el 84%, i sobre la metodologia de treball, el 75%.

Pel que fa a la promoció interna, el 68% de les organitzacions facilita la promoció interna, especialment en les categories de responsables (68%) i tècnics de projectes, àrees i programes (48%).

Pel que fa a la formació, el 81% de les entitats socials amb persones contractades tenen establert un sistema de formació contínua per als seus equips.

Pel que fa a les polítiques salarials, el 83% de les organitzacions manifesta tenir una escala salarial explícita en un document escrit. La distribució de l'escala salarial mitjana del tercer sector social indica que les diferències entre categories no són gaire grans. Si es compara l'escala salarial del sector amb l'escala mitjana de Catalunya (segons dades extretes de l'IDESCAT, 2007) s'observa que les categories amb menys responsabilitats estan cobrant en termes similars, mentre que les altres categories estan cobrant per sota, especialment la categoria de coordinació, direcció, gerència.

El 51% de les organitzacions expressen que els salaris que paguen al personal contractat està per damunt del conveni col·lectiu.

Amb relació a les remuneracions variables, el 61% de les entitats paguen retribucions per antiguitat, i el 48%, complement fix personal.

El 36% de les entitats expressen que realitzen hores extres i d'aquestes el 58% manifesta que les compensen amb temps i el 27%, econòmicament.

Pel que fa a altres tipus de reconeixements, el 62% de les organitzacions ofereixen ajudes per a la formació; el 29%, per als àpats, i el 25%, per al transport i la telefonia mòbil.

Quant als processos de desvinculació, el 52% de les entitats socials realitzen entrevistes de sortida a les persones que deixen de treballar-hi. I el 44% expressen que una de les causes principals de la sortida és la insatisfacció amb l'escala salarial.



9.2. Principals reptes sobre l'ocupació al tercer sector social de Catalunya

A partir de les entrevistes que s'han realitzat en el marc de la recerca i també d'altres projectes que han desenvolupat tant l'OTS com la FPT, en relació amb la gestió i el desenvolupament de les persones en les entitats del tercer sector social s'identifiquen principalment els reptes següents per avançar en la millora en les relacions laborals.

La incorporació dels valors del tercer sector social en la gestió i el desenvolupament de les persones

Les organitzacions socials treballen per millorar la qualitat de vida dels col·lectius de persones amb risc d'exclusió social i a més aquesta missió es realitza a partir d'uns valors determinats. Un dels reptes importants del sector és fer explícits aquests valors de forma coherent en tot el que fa l'organització i especialment transmetre-ho a les persones que hi treballen per tal que això sigui possible.

És clau gestionar el compromís dels equips amb els valors organitzatius. En aquest sentit, els processos de selecció i d'acollida són molt importants i de vegades no se'ls dedica el temps necessari.

Un dels reptes de les organitzacions és treballar per mantenir els valors i la forma de ser pròpia del sector en moments de creixement i d'incorporació de persones vingudes d'altres sectors.

“Cal fer un esforç d'explicar com es tradueixen els valors i els principis rectors de l'organització en les conductes que s'esperen d'un membre de l'organització.”(Extret d'una entrevista.)

“En els treballadors no només és important la titulació que puguin tenir, sinó també la identificació amb els valors amb un marge ampli per a la pluralitat. No solament és quelcom teòric, sinó també pràctic. És una feina que t'ha d'agradar i motivar tant per a una transformació social com personal.”(Extret d'una entrevista.)



Creació d'un model de gestió de persones en les organitzacions

Per aconseguir una bona gestió de les persones és necessari que es desenvolupi a partir d'una visió global de la vida i l'itinerari que cadascuna d'elles té a l'entitat. La incorporació d'aquesta visió representa comptar amb tots aquells elements que són necessaris per a la gestió de persones en la seva relació amb aquestes. Gestionar des del cicle significa donar importància no solament a la selecció, o motivació, o reconeixement, o formació, sinó que es tracta de donar valors a tots aquests elements de manera conjunta. La visió de cicle permet introduir processos i sistemes contribuint d'aquesta manera al fet que les organitzacions siguin entitats que aprenen. D'aquesta manera, una organització passa de tenir criteris personals a tenir criteris d'organització.

La millora en la gestió de les persones

És necessari incorporar el criteri de competències a l'hora de fer la selecció de les persones. Més enllà d'una selecció segons la formació o la trajectòria de la persona, cal assegurar la incorporació de perfils amb uns valors determinats i amb competències tècniques. L'equilibri entre les diferents competències és la clau dels equips en les entitats socials.

Cal fer presents els actius intangibles per atreure les persones cap al tercer sector. El tracte de qualitat, els valors, la transparència, el treball en equip, la responsabilitat en la contractació són valors que les entitats han de fer visibles per tal d'atreure persones d'altres sectors.

És import promoure la formació per a una bona qualitat del treball i per a la promoció de les persones, per motivar-les i que es puguin desenvolupar dins l'organització tant personalment com professionalment.

“La formació sí que està responent a les necessitats. Si els professionals, amb el nivell de feina que tenen, no veiessin l'efecte directe viurien la formació com una penalització i no és així.”(Extret d'una entrevista.).



“Hi ha una certa dificultat per trobar alguns perfils per fer feines que requereixen un esforç evident (horaris, atenció a les persones...) i això condiciona la selecció i la contractació.”(Extret d’una entrevista.)

La consolidació dels equips

La vinculació del personal remunerat a l’entitat és molt significativa com ho demostra la importància de la implicació personal amb les organitzacions a què s’integra. No obstant això, en algunes activitats la precarietat econòmica suposa una limitació en la consolidació dels equips. Les subvencions i els serveis moltes vegades són finalistes i només permeten finançar els costos directes de les activitats.

Cal que les entitats socials tinguin un finançament adequat i estable que permeti realitzar les activitats amb qualitat i consolidar les estructures i els equips.

“El gran repte és com retenir, com no perdre el coneixement generat quan marxen les persones.”(Extret d’una entrevista)

El nou context legislatiu

El desplegament de la Llei de serveis socials i de la Llei d’autonomia personal i d’atenció a la dependència configura un nou escenari on és probable que es generi molta ocupació. En aquest escenari, el tercer sector social esdevindrà un agent clau com a prestador de serveis amb uns valors determinats.

Per tal que el sector pugui garantir la prestació de serveis en condicions òptimes i sense precarietat, serà vital el tipus de suport i reconeixement que l’Administració Pública atorgui al tercer sector social.

“La Llei de la dependència generarà nous professionals, però en el context de crisi no és segur que hi hagi els recursos per crear els llocs de treball en condicions.”(Extret d’una entrevista.)



La construcció d'un marc laboral per a l'acció social

La diversitat de convenis laborals que existeixen en l'actualitat fa necessari un marc compartit que reguli les relacions laborals en el tercer sector social fent compatibles la sostenibilitat de les organitzacions i la millora de les condicions laborals de les persones que treballen en el sector.

El diàleg social amb els sindicats, l'Administració i el sector lucratiu ha de permetre la construcció d'aquest marc laboral adequat per a l'acció social, tenint en compte les especificitats del tercer sector social.

“Cal un marc de referència per al sector que ajudi a aclarir els diferents convenis que existeixen. No cal un conveni general de tot el sector social, però cal veure com ha d'evolucionar amb el consens de tots els agents que hi intervenen.”(Extret d'una entrevista.)



ANNEXOS

ANNEX I: Fitxa tècnica

Realitzat per:

L'Observatori del Tercer Sector
Fundació Pere Tarrés

Coordinació: Núria Valls i Pau Vidal.

Equip de treball: Luis Miguel Artieda, Borja Castellet, Maria Escoda, Ruth González, Olalla Miret, Clara Sánchez, Núria Tarragó i Laura Terradas.

Equip col·laborador de la Fundació Pere Tarrés: Rafael Ruiz de Gauna i Roger Buch.

El treball de camp quantitatiu i qualitatiu s'ha dut a terme de gener a maig de 2009.

Treball de camp quantitatiu	Gener – Abril 2009
Nombre de trucades telefòniques	2.670
Nombre de correus electrònics enviats	8.289
Nombre de qüestionaris enviats per correu postal	288
Nombre total de qüestionaris rebuts	574
Nombre total de qüestionaris vàlids	484
Treball de camp qualitatiu	Maig-09
Nombre d'entrevistes realitzades (persones)	10
Nombre d'entrevistes realitzades a l'Anuari 2009 del Tercer Sector Social de Catalunya	99



ANNEX II: Les organitzacions que han realitzat l'estudi

L'Observatori del Tercer Sector

L'Observatori del Tercer Sector (en endavant OTS) és un centre de recerca especialitzat en el tercer sector, sense ànim de lucre i independent, amb la finalitat d'aprofundir i incrementar el coneixement sobre aquest sector i treballar per a la millora en el funcionament de les organitzacions no lucratives.

L'OTS neix a principis de 2001 al CETC (Centre d'Estudis de Temes Contemporanis), per a la realització del *Llibre blanc del tercer sector cívico-social*. En l'actualitat l'Observatori del Tercer Sector és un centre de recerca independent i obert a la col·laboració amb totes aquelles entitats públiques i privades que treballen per desenvolupar coneixement i millorar el tercer sector.

El desenvolupament de les activitats de l'OTS no seria possible sense la complicitat amb les altres entitats no lucratives, però també és clau la seva independència. Aquesta independència, però, no significa ser solitaris. Es treballa en complicitat amb una llarga llista d'organitzacions i institucions que creuen en l'organització i que comparteixen els objectius de l'entitat.

Els àmbits de treball i enfocaments de l'OTS

- L'estructuració del tercer sector: el coneixement sobre les dimensions i les seves característiques principals.
- El funcionament de les organitzacions: les organitzacions no lucratives tenen especificitats pròpies derivades de la seva finalitat, els seus valors i la forma d'organitzar-se.
- Els àmbits d'interès del tercer sector: el tercer sector és plural i les seves àrees d'interès i activitat estan vinculades a molts temes clau per a la societat.

Algunes de les línies de recerca en què treballa són:

- Mapatge del tercer sector.
- *Anuari 2009 del Tercer Sector Social*.
- Els òrgans de govern de les entitats.



- Les organitzacions de segon nivell.
 - Les polítiques de gestió i desenvolupament de persones.
 - La gestió de la qualitat.
 - La transparència.
 - Les associacions de persones immigrades i el codesenvolupament.
 - Les inversions socialment responsables.
 - La incidència política.
 - Joventut.
 - Voluntariat.
- ...

Com s'indica, una de les línies de recerca és la gestió i el desenvolupament de les persones, en què s'emmarquen, entre altres, alguns estudis com *El factor humà en la gestió de les ONL*, elaborat conjuntament amb la Fundació Pere Tarrés, i el *Diagnòstic de necessitats formatives* de la Fundació ADSIS.

A més, tenint en compte la rellevància d'aquesta temàtica, l'acte anual de l'OTS de 2008 es va centrar en els *Reptes de la gestió i el desenvolupament de les persones al tercer sector en els propers anys*.

Des de l'Observatori del Tercer Sector també es coordina un grup de treball sobre la gestió i el desenvolupament de persones on participen diverses persones responsables d'aquesta àrea d'organitzacions del tercer sector de tot l'Estat espanyol.



La Fundació Pere Tarrés

La Fundació Pere Tarrés (en endavant FPT) es va fundar l'any 1957 en el marc de Càritas amb la finalitat de promoure l'educació en el lleure d'infants i de joves. Amb el temps, la seva acció s'ha ampliat a altres àmbits de l'acció social com ara la formació, la recerca i la gestió. Es va constituir com a fundació l'any 1985.

Actualment, la FPT treballa en l'acció social i educativa, dedicada a la promoció de l'educació en el temps lliure, el voluntariat, la millora de la intervenció social i l'enfortiment del teixit associatiu, fonamentades en els valors de l'humanisme cristià.

Igualment, vol ser una entitat catalana de referència, amb projecció estatal i internacional, amb una forta incidència i compromís educatiu i social. Aquest s'ha de percebre en les seves intervencions directes i en el discurs teòric que projecta.

La FPT es regeix per cinc elements bàsics que vertebraran la seva acció:

- La promoció de la persona: la missió té com a referent final tot allò que contribueixi a la plena realització de la persona en la seva dignitat i en totes les seves dimensions.
- L'educació: tota acció, sigui formativa, social o cultural, entre d'altres. Té una clara dimensió educativa en els mitjans i en les finalitats.
- L'educació en el lleure: la importància dels contextos socials i no escolars en la construcció de la personalitat de la joventut fa optar l'FPT pel lleure com a marc privilegiat per promoure l'educació en valors.
- L'acció social: l'acció social amb col·lectius amb necessitats específiques o més desfavorits o la promoció del desenvolupament comunitari només està al servei de la persona i del seu creixement si incorporen la dimensió educativa o es converteixen en àmbits per a una educació en valors.
- Els valors: la FPT només entén l'educació com a educació en valors que vertebrin la persona.



ANNEX III: Els membres dels òrgans de seguiment

Llistat de membres del Comitè Tècnic (per ordre alfabètic)

- Carmina Cánovas, Secretaria d'Infància i Adolescència de la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència del Departament d'Acció Social i Ciutadania, Generalitat de Catalunya.
- Toni Codina, Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya.
- Pia Ferrer, Gabinet tècnic del Departament d'Acció Social i Ciutadania, Generalitat de Catalunya.
- Araceli Lazaro Aparicio, Observatori dels Drets de la Infància de la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència del Departament d'Acció Social i Ciutadania, Generalitat de Catalunya.
- Alejandra Manau, Antares Consulting - Oficina Tècnica del Pla de Suport del Tercer Sector Social.
- Júlia Montserrat, Institut Català d'Assistència i Serveis Socials, Departament d'Acció Social i Ciutadania, Generalitat de Catalunya.
- Jordi Muner, Secretaria d'Infància i Adolescència de la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència del Departament d'Acció Social i Ciutadania, Generalitat de Catalunya.
- Francisco Ramos, Servei d'Ocupació de Catalunya del Departament de Treball.
- Yolanda Rueda, Antares Consulting - Oficina Tècnica del Pla de Suport del Tercer Sector Social
- Marina Sànchez, Pla d'Inclusió i Cohesió Social de l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials, Departament d'Acció Social i Ciutadania, Generalitat de Catalunya.
- Núria Tuset, Servei d'Ocupació de Catalunya del Departament de Treball, Generalitat de Catalunya.
- Núria Valls, Observatori del Tercer Sector.
- Ricard Valls, Antares Consulting - Oficina Tècnica del Pla de Suport del Tercer Sector Social.
- Paula Veciana, Obra Social de Caixa Catalunya.
- Pau Vidal, Observatori del Tercer Sector.



Llistat de membres del Comitè Consultiu

Generalitat de Catalunya

Direcció d'Acció Social i Ciutadania

- Jordi Rustullet, Secretari General d'Acció Social i Ciutadania.
- Carolina Homar, Directora General de l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials.
- Manuel Vázquez, Sotsdirector de Prestacions i Coordinació General de l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials.

Departament de Treball

- Juan José Berbel, Director Servei d'Ocupació de Catalunya.
- Mireia Ràfols, Directora de la Xarxa Ocupacional del Servei d'Ocupació de Catalunya.
- Francisco Ramos, Assessor de la Direcció del Servei d'Ocupació de Catalunya.

Obra Social Caixa Catalunya

- Àngel Font, Director d'Inclusió Social.
- Paula Veciana, Responsable de Serveis d'Estudis.

Taula d'entitats del Tercer Sector Social a Catalunya

- Carles Barba, President

Oficina Tècnica del Pla de suport al Tercer Sector Social

- Ricard Valls, soci d'Antares Consulting.

Observatori del Tercer Sector

- Pau Vidal, coordinador.



ANNEX IV: Qüestionari

ESTUDI SOBRE OCUPACIÓ AL TERCER SECTOR SOCIAL

Presentació de l'estudi

L'estudi sobre ocupació al Tercer Sector Social és un projecte realitzat des de l'Observatori del Tercer Sector en col·laboració amb la Fundació Pere Tarrés, que rep el suport de l'Obra Social de Caixa Catalunya i la Generalitat de Catalunya.

És un estudi innovador, donat que és la primera vegada que es realitza, que permetrà disposar de dades actualitzades sobre la situació i evolució de l'ocupació del Tercer Sector Social, posant aquestes dades al servei de les organitzacions, de les administracions públiques i de la resta d'agents socials.

Les persones són el principal actiu de les organitzacions del tercer sector. Per això, és molt important disposar de dades representatives i actualitzades sobre l'ocupació en el Tercer Sector Social. Sabem que omplir el qüestionari significa un esforç, però sense dades és molt complicat avançar en l'anàlisi i en propostes de millora.

Totes les entitats que participeu en aquesta recollida d'informació rebreu la publicació amb les principals conclusions de l'estudi.

Trobareu més informació sobre l'estudi a: <http://www.observatoritercersector.org>

Presentació del qüestionari

El qüestionari està dividit en quatre parts:

- una primera part fa referència a les dades generals, majoritàriament referides al 2007.
- la segona tracta de les persones a les entitats, centrant-nos exclusivament en el personal remunerat.
- la tercera tracta de les polítiques de gestió i desenvolupament del personal.
- i una última part fa referència als elements claus pel futur de les organitzacions.

Per omplir el qüestionari us pot ser útil tenir davant la memòria de l'entitat i altra documentació en relació a les polítiques de gestió i desenvolupament de persones.



Les entitats de segon/tercer nivell us demanem que ompliu les dades en relació a la vostra estructura tècnica.

Nota informativa: us recordem que les sigles Ns/Nc es corresponen amb "No sap o no contesta". Si us plau, eviteu utilitzar aquesta categoria de resposta (si no coneix la resposta consulti documents o persones que li puguin proporcionar la informació).

Sabem que alguna de la informació que us demanem pot costar temps i esforç per ser recollida, però estem convençuts que es tracta d'una inversió per a la millora del futur del Tercer Sector Social català.

La informació que faciliteu en aquest qüestionari serà utilitzada exclusivament per a finalitats de recerca. Es tractarà sempre de manera agregada i, per tant, anònima, sense donar a conèixer respostes individuals.

Us agraïm per avançar la vostra col·laboració en aquesta iniciativa.



Part I. Tipologia d'entitat

En aquesta primera part, sol·liciten dades de la persona que respon el qüestionari, les dades bàsiques de l'organització, i aquelles relatives a la forma jurídica i al volum pressupostari de l'entitat. Aquestes variables bàsiques serveixen per la identificació de les entitats que responen al qüestionari.

I. A. Dades de classificació

Per començar, us demanem que ens proporcioneu algunes dades bàsiques de contacte de la seva organització.

Dades de l'organització

Nom:

Adreça de la seu:

Codi postal:

Província:

Municipi:

Telèfon:

Fax:

Correu electrònic genèric:

Web:

Dades de la persona que respon

Nom i cognoms:

Telèfon:

Càrrec:

Correu electrònic:



I. B. Tipologia d'entitat

1. En quin any es va constituir formalment la vostra entitat?

Any de constitució jurídica (anotar):

Ns/Nc

2. Quina és la forma jurídica de l'entitat?

- Associació
- Cooperativa d'iniciativa social
- Fundació
- Associació d'utilitat pública
- Entitat religiosa
- Altres (especificar):
- Ns/Nc

3. La vostra entitat és una organització de base o una organització de segon/tercer nivell? *(S'entén per organització social de base aquella que dirigeix les seves activitats a persones destinatàries o usuaris finals. Mentre que en les organitzacions de segon/tercer nivell els membres o socis/les són entitats)*

- Organització de base
- Organització de segon o tercer nivell

4. Independentment de la pregunta anterior, la vostra entitat està associada a altres entitats de segon o tercer nivell?

- Sí No *(Passar a la pregunta 5)* Ns/Nc

4.a. A Quantes?

Nombre d'entitats: Anotar quines són les principals: Ns/Nc

Entitat 1	
Entitat 2	
Entitat 3	
Entitat 4	



5. Quin és l'àmbit d'actuació territorial prioritari de la vostra organització?

(Marqueu una única resposta. Si hi ha més d'una, prioritzeu aquella on actueu de manera majoritària)

- Àmbit internacional
- Àmbit estatal
- Àmbit català (només Catalunya)
- Àmbit provincial
- Àmbit comarcal
- Àmbit municipal
- Àmbit inferior a municipal (barri, districte,...)
- Altres (especificar):
- Ns/Nc

6. Quin és el principal sector d'activitat de la vostra organització? (Marqueu una única resposta)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Social | <input type="checkbox"/> Cooperació internacional |
| <input type="checkbox"/> Mediambiental | <input type="checkbox"/> Sanitari |
| <input type="checkbox"/> Esportiu | <input type="checkbox"/> Lleure i joventut |
| <input type="checkbox"/> Integració i inserció | <input type="checkbox"/> Educatiu |
| <input type="checkbox"/> Participació | <input type="checkbox"/> Altres (especificar): <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Cultural | <input type="checkbox"/> Ns/Nc |

7. Quins són els principals col·lectius socials als que es dirigeix la vostra organització? (Si és més d'un, prioritzeu els 3 més importants, aquells que considereu més representatius de l'entitat.)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Drogoaddicció i alcoholisme | <input type="checkbox"/> Infància i joventut |
| <input type="checkbox"/> Persones desocupades | <input type="checkbox"/> Malalties / sida |
| <input type="checkbox"/> Persones amb discapacitat | <input type="checkbox"/> Pobresa / marginació |
| <input type="checkbox"/> Dones | <input type="checkbox"/> Col·lectiu de veïns |
| <input type="checkbox"/> Gent gran | <input type="checkbox"/> Altres (especificar): |
| <input type="checkbox"/> Persones immigrades | <input type="checkbox"/> Ns/Nc |



8. Quin tipus d'activitat duu a terme la vostra entitat? (Si n'hi ha més d'una, prioritzeu les 3 més importants, és a dir, aquelles que generen més volum d'activitat)

- Informació, orientació i sensibilització
- Assistència mèdica i /o psicosocial
- Educació i Formació (també inclou Educació en el lleure)
- Atenció residencial
- Atenció domiciliària
- Centres de dia, atenció diürna
- Centre especial de treball / d'inserció
- Promoció del voluntariat social
- Assessorament jurídic i/o tramitació legal.
- Ajudes o subvencions a persones individuals i/o organitzacions
- Altres (especificar):
- Ns/Nc

9. Quin és el codi CNAE l'activitat econòmica de la vostra organització? (El CNAE és un codi de que permet identificar i classificar les diferents societats segons l'activitat econòmica exercida. El CNAE és el codi de classificació que teniu assignat IAE)

- Codi CNAE:
- Ns/Nc

10. Quin ha estat el volum pressupostari que heu tingut durant el 2007? I dels anys anteriors?

	Euros/any
Any 2009 (previsió)	
Any 2008	
Any 2007	
Any 2006	



Part II. Les persones en les organitzacions del Tercer Sector Social

En aquest segon apartat trobareu qüestions que fan referència al personal contractat de la vostra entitat, així com al seu perfil professional. Les dades que us demanem al llarg d'aquest capítol fan referència al 2007.

11. Quantes persones formen part de la vostra entitat? *(Indicar-ho en nombre de persones segons sexe i tipus de relació). S'entén per persones col·laboradores totes aquelles persones que tenen una relació mercantil amb l'entitat tot i que no estiguin contractades. La relació mercantil es soluciona en forma de minuta per part del treballador que assumeix les despeses de seguretat social de manera autònoma.)*

	Homes	Dones	Total
Núm. persones contractades			
Núm. persones col·laboradores amb remuneració			
Núm. persones voluntàries			
Núm. persones conveni de pràctiques			
Núm. de socis			
Total			

12. Quin percentatge va representar el cost del personal contractat respecte el total de les despeses anuals de l'entitat a l'any 2007? *(Aquesta dada equival al compte 64 del Pla General Comptable)*

Proporció del cost de personal. (Anotar): %

Ns/Nc



II. A. Característiques del personal remunerat

13. Quins són els grups d'edat de les persones que formen part de l'equip remunerat? *(Indicar el nombre de persones en cada grup d'edat segons siguin homes o dones)*

Edat	Núm. Persones contractades		
	Homes	Dones	Total
Menys 20 anys			
Entre 20 i 35			
Entre 36 i 50			
Entre 51 i 65			
Més de 65 anys			
Total			

14. Pel que fa al nivell formatiu del personal contractat, en quina proporció es distribueix aquest en funció dels estudis acabats? *(Indicar quin nombre representa cada categoria)*

Nivell d'estudis	Nombre de Persones contractades
Sense estudis	
Primaris (inclou EGB)	
Secundaris (inclou BUP, FP, ESO, Batxillerat, FP de grau mitjà i de grau superior)	
Estudis universitaris (inclou diplomatures, llicenciatures i estudis de màster i postgrau)	
Ns/Nc	
Total	



15. Pel que fa a l'antiguitat, quin és el nombre de persones contractades segons el temps que fa que treballen amb remuneració a l'entitat? (Indicar el nombre de persones en cada tram temporal segons siguin homes o dones)

Antiguitat	Homes	Dones	Total
Menys de 3 anys			
Entre 3 i 5 anys			
Entre 6 i 10 anys			
Entre 11 i 20 anys			
Més de 20 anys			
Total			

16. Respecte el lloc de procedència, distribuïu segons les següents categories al personal contractat. (Indicar quin percentatge representa cada origen per a cadascun dels anys indicats.)

Lloc de procedència	2007	2004
Catalunya i resta de l'Estat espanyol		
Resta de la Unió Europea		
Àsia		
Àfrica		
Amèrica del Nord		
Amèrica Llatina		
Altres (especificar)		
Total	100%	100%



17. Tenint en compte les categories professionals, podeu distribuir el personal contractat segons sexe i trams d'edat? (Indiqueu el nombre de persones en cada cas. En cas de no tenir informació d'alguna de les dades que es sol·liciten, posar en el requadre corresponent Ns/Nc)

Categories professionals	Segons Sexe			Segons trams d'edat				
	Homes	Dones	Total	Fins a 20 anys	De 21 a 35 anys	De 36 a 50 anys	De 51 a 65 anys	Més de 65 anys
Coordinació / Direcció / Gerència								
Responsable àrees / projectes /programes								
Tècnic àrees / projectes/ programes								
Personal de suport àrees / projectes/programes								
Personal auxiliar (manteniment, consergeria, neteja, etc.)								
Altres (especificar)								
Altres (especificar)								

18. Ens els darrers 3 anys, heu contractat a alguna persona a l'entitat? (Ens referim a aquelles persones que han signat contracte laboral entre 2004 i fins a 2007 inclòs.)

- Sí
- No (Passar a la pregunta 19)
- Ns/Nc (Passar a la pregunta 19)


18.a. Indiqueu el nombre de persones contractades en els darrers 3 anys:

	Nº Persones contractades
Homes	
Dones	
Total	

18.b. En relació a les persones contractades en els darrers 3 anys, podeu dir-nos d'on provenen principalment? *(Assenyaleu un màxim de dues respostes)*

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Del món de l'Empresa | <input type="checkbox"/> És la primera feina |
| <input type="checkbox"/> De l'Administració Pública | <input type="checkbox"/> No provenen d'un sector majoritari |
| <input type="checkbox"/> Del Tercer Sector remunerat | <input type="checkbox"/> Ns/Nc |
| <input type="checkbox"/> Del Tercer Sector voluntariat | <input type="checkbox"/> Altres (especificar) |
| <input type="checkbox"/> Del món acadèmic (personal que ha treballat en l'àmbit universitari) | |

19. Pel que fa al tipus de contracte laboral, quin tipus de contracte té el personal de l'entitat? *(Indicar en nombre de persones segons sexe).*

Tipus de contracte	Núm. Persones contractades		
	Homes	Dones	Total
Contracte indefinit (o fix)			
Contracte de durada determinada (o temporal)			
Contracte de treball fix discontinu			
Altres (especificar)			
Altres (especificar)			
Total			



20. Quin tipus de jornada laboral tenen les persones contractades de la vostra entitat? (Indicar en nombre de persones segons sexe).

Tipus de jornada	Homes	Dones	Total
A temps complet			
A temps parcial			
Altres (especificar)			
Total			

21. A quantes jornades complertes equivalen el total de persones contractades i les seves diverses jornades? (Dades del 2007)

Anotar nombre de jornades complertes: jornades

II. B. Relacions laborals

22. Quin o quins són els convenis col·lectius que s'apliquen a la vostra organització? (En cas d'haver-n'hi més d'un, marqueu el que engloba a més persones).

- Acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc
- Centres de desenvolupament infantil i atenció precoç
- Centres docents privats concertats d'educació especial
- Centres especials de treballadors disminuïts físics o sensorials de Catalunya
- Centres sociosanitaris i/o de salut mental de Catalunya amb activitat concertada amb el Servei Català de la Salut
- Empreses i treballadors/es d'atenció domiciliària i treball familiar de Catalunya
- Ensenyament privat de Catalunya
- Escoles d'educació especial de Catalunya
- Establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisi clíniques
- Residències de la tercera edat sense afany de lucre
- Residències i centres de dia per a l'atenció a persones amb discapacitat severa i profunda de Catalunya



- Residències privades de la tercera edat d'iniciativa social adscrites a l'Associació
- Patronal Centres Sociosanitaris Catòlics de Catalunya
- Sector del lleure educatiu i sociocultural
- Tallers per a disminuïts psíquics de Catalunya
- Conveni col·lectiu de la pròpia entitat
- Altres
- Ns/Nc

23. Amb quins dels òrgans de representació col·lectiva compta la vostra organització?

	Sí	No	Ns/Nc
Comitè d'empresa			
Representant dels treballadors			
Grup o persona del propi equip que fa la funció de representant			
Altres (especificar)			



Part III. Les polítiques de gestió i desenvolupament de persones

A continuació, es presenten diversos aspectes que es tenen en compte per portar a terme una política de gestió i desenvolupament de persones a les organitzacions. Les preguntes seran un recorregut pel cicle que us adjuntem.



24. Existeix una àrea específica de gestió i desenvolupament de persones (recursos humans) a l'organització?

- Sí
- No (Passar a la pregunta 25)
- Ns/Nc



24.a. Quants treballadors hi ha dins l'àrea de gestió i desenvolupament de persones que no es dediquen a desenvolupar tasques d'administració de personal? *(és a dir, que no realitzen tasques administratives de contractació, pagament nòmimes,...)*

- De 1 a 3 persones
- De 4 a 5 persones
- Més de 5 persones. Especificar quantes persones s'hi dediquen :
- Ns/Nc

25. La vostra organització recull per escrit algun tipus de política de gestió i desenvolupament de persones (recursos humans)?

- Sí
- No *(Passar a la pregunta 26)*
- Ns/Nc *(Passar a la pregunta 26)*

25.a. Quines? (Veieu el cicle de gestió i desenvolupament de persones)

	Sí	No	Ns/Nc
Política de definició			
Política d'incorporació			
Política de desenvolupament			
Política de reconeixement			
Política de desvinculació			
Altres (especificar)			



III. A. Selecció i incorporació de nous treballadors

26. En relació a les dificultats per cobrir determinats llocs de treball, en quines categories professionals teniu especials dificultats i en quines no?

Categories professionals	Sí	No	Ns/Nc
Coordinació / Direcció / Gerència			
Responsables àrees / projectes / programes			
Tècnic àrees / projectes / programes			
Personal de suport àrees / projectes / programes			
Personal auxiliar (manteniment, consergeria, neteja, etc.)			
Altres (especificar)			
Altres (especificar)			

27. Quins són els canals que més habitualment utilitzeu per publicar ofertes de feina o posar en marxa processos de selecció de personal? *(Per contestar aquesta pregunta podeu utilitzar com a referència els darrers processos de selecció que s'hagin endegat a l'organització) prioritzeu els 5 més emprats*

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Pàgines web especialitzades del sector | <input type="checkbox"/> Estudiants en pràctiques / convenis |
| <input type="checkbox"/> Pàgines web genèriques | <input type="checkbox"/> SOC (Servei d'Ocupació de Catalunya) |
| <input type="checkbox"/> Pròpia web de l'organització | <input type="checkbox"/> Borsa de treball del món acadèmic o col·legis professionals |
| <input type="checkbox"/> Empreses de captació | <input type="checkbox"/> Altres (especificar): <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Diaris | <input type="checkbox"/> Ns/Nc |
| <input type="checkbox"/> Contactes personals | |
| <input type="checkbox"/> Captació de persones que realitzen voluntariat | |



28. Com gestioneu el procés de selecció de recursos humans? De manera interna o externa? *(filtrat de Cv, trucades, primeres entrevistes de selecció, etc.)*

- Sempre s'utilitzen mitjans propis
- Sempre s'externalitza.
- A vegades s'externalitza.
 - Especificar en quins casos:
 - Per la dificultat per trobar perfils concrets
 - Per manca de temps
 - Altres (especificar):
- Altres
- Ns/Nc

29. Un cop la persona s'incorpora a l'equip de treball, com es realitza l'acollida del nou treballador/a? *(Podeu marcar més d'una resposta)*

- No hi ha procés d'acollida.
- Es dona informació sobre l'entitat (missió, visió, valors, etc.).
- Es realitza una primera reunió de presentació a l'equip de treball i dels llocs de treball.
- Es realitza una reunió inicial de treball i traspàs de feina amb superiors.
- Formació prèvia a la incorporació.
- Formació durant els primers mesos i en el mateix lloc de treball.
- Es realitza un seguiment continuat i sistematitzat del nou treballador per part d'algun superior.
- Altres (especificar):
- Ns/Nc



III. B. Participació

30. Quins són els principals mecanismes de participació dels treballadors i treballadores de l'entitat? *(Assenyaleu els tres més destacats)*

- No existeix cap mecanisme o canal de participació formal ni informal. *Passar a la pregunta 31*
- Jornades, seminaris i/o debats interns
- Sortides periòdiques de l'equip
- Participació en la presa de decisions dels òrgans de govern
- Comissions de treball sobre aspectes de l'entitat
- Instruments de comunicació interna (intranet, butlletins, monogràfics, ...etc.)
- Altres (especificar):
- Ns/Nc

30.a. En quins temes participen, o habitualment participen, les persones contractades per l'entitat? *(Podeu escollir més d'una opció.)*

- Pla d'actuació anual
- Pla Estratègic
- Condicions laborals dels treballadors
- Metodologia de treball
- Tipus d'activitats i projectes a desenvolupar
- Altres (especificar):
- Ns/Nc

III. C. Promoció interna

31. Hi ha promoció interna a la vostra entitat?

- Sí
- No *(Passar a pregunta 32)*
- Ns/Nc



31.a. Quines són les 2 principals categories professionals destinatàries de la promoció interna?

- Coordinació / Direcció / Gerència
 Responsable àrees / projectes / programes
 Tècnic àrees / projectes / programes
 Personal de suport àrees / projectes / programes
 Personal auxiliar (manteniment, consergeria, neteja, etc)
 Altres (especificar):
 Ns/Nc

III. D. Formació

32. Establiu un sistema de formació contínua pels vostres treballadors? *Entenem la formació contínua com el mitjà per a desenvolupar competències noves i la seva actualització o reciclatge. La formació contínua pretén, així, ajustar el desequilibri entre la demanda per part del mercat laboral i les capacitats dels professionals.*

- Sí
 No *(Passar a la pregunta 33)*
 Ns/Nc *(Passar a la pregunta 33)*

32.a. Pel que fa a la formació contínua del personal contractat, indiqueu si la vostra organització...

	Sí	No	Ns/Nc
Programa les accions formatives dins d'un pla de formació per als treballadors			
El pla formatiu s'emmarca dins d'una política formativa escrita			
Comunica la política i els plans de formació als treballadors/es			
Disposa d'un sistema de detecció de necessitats formatives			
Disposa d'un sistema d'avaluació de la formació			



32.b. En el darrer any, quin percentatge del total d'hores de formació s'ha realitzat internament i quin percentatge externament? *(Indicar el percentatge, el total sempre ha de ser 100).*

	Percentatge
Formació interna	%
Formació externa	%
Total	100%

III. E. Condicions laborals

33. L'organització té establerta una escala salarial escrita en funció dels perfils o categories professionals?

- Sí
 No
 Ns/Nc

34. Quin és el percentatge de treballadors segons la seva categoria professional i la seva escala salarial (salari brut total)? *(En percentatge.) (Fer el càlcul en base a la jornada completa.)*

	< 12 mil €	19-24 mil €	25-36 mil €	37-48 mil €	49-60 mil €	> 60 mil €	Ns/Nc
Coordinació / Direcció / Gerència	%	%	%	%	%	%	<input type="checkbox"/>
Responsables àrees / projectes / programes	%	%	%	%	%	%	<input type="checkbox"/>
Tècnic àrees / projectes / programes	%	%	%	%	%	%	<input type="checkbox"/>
Personal de suport àrees / projectes / programes	%	%	%	%	%	%	<input type="checkbox"/>
Personal auxiliar (manteniment, consergeria, neteja, etc.)	%	%	%	%	%	%	<input type="checkbox"/>
Altres (especificar):	%	%	%	%	%	%	<input type="checkbox"/>



35. Els salaris es troben per sobre del conveni laboral?

Sí No Ns/Nc

36. Quin ha estat l'increment en l'escala salarial en els darrers 3 anys, segons la categoria professional del personal de l'equip contractat?

	S'ha mantingut	Ha augmentat					Ns/Nc
		Segons inflació (IPC)	Entre l'1-10%	Entre l'11-20%	Entre el 21-30%	Més del 30%	
Coordinació / Direcció / Gerència	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsables àrees / projectes / programes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tècnic àrees / projectes / programes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personal de suport àrees / projectes / programes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personal auxiliar (manteniment, consergeria, neteja, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altres (especificar):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altres (especificar):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

37. Segons la vostra opinió, la retribució del personal de les organitzacions del Tercer Sector Social en comparació amb l'Administració i les Empreses està:

	Igual	Per sobre	Per sota	Ns/Nc
En relació a l'Administració pública està...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En relació a les Empreses està...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



38. Els salaris inclouen alguna de les següents remuneracions variables? (S'entén per remuneració variable una forma directa de remunerar el treball i està basat en el concepte de pagament per productivitat o eficiència, antiguitat, etc. i no només per volum de producció.)

	Sí	No	Ns/Nc
Complement fix personal (incloent pagaments per antiguitat convertits en complements personals)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pagaments per antiguitat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pagaments per hores extres, allargament de jornada o treballs en diumenges o festius	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prima variable per rendiment o productivitat individual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prima variable per resultats de la seva àrea de treball	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altres (especificar): <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altres (especificar): <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

39. A la vostra entitat hi ha treballadors/es que realitzen hores extra de manera habitual?

- Sí
- No (Passar a la pregunta 40)
- Ns/Nc (Passar a la pregunta 40)

39.a. L'entitat compensa, d'alguna manera, les hores extres del personal remunerat?

- No hi ha compensació
- Compensació econòmica
- Compensació per temps
- Altres (especificar):
- Ns/Nc



40. La vostra entitat proporciona als treballadors alguna de les següents prestacions?

	Tot l'equip	Tècnics	Ningú	Ns/Nc
Ajudes per a l'habitatge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plans de pensions o complements de pensions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ajudes per a la formació	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ajudes econòmiques per als àpats (tiquets menjador o menjador a preu econòmic)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ajudes per a transport	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ajudes per a despeses en l'àrea de salut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ajudes per a l'educació dels fills o familiars del treballador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accés en condicions preferencials a determinats serveis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ús de vehicle d'empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Línia de telefonia mòbil (aparell i/o cost trucades)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Guarderies o ajudes per a guarderies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Algun altre tipus de benefici social (especificar):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41. Quins altres temes ofereix la vostra entitat als treballadors? (indiqueu-ne tres)

- Flexibilitat horària
- Conciliació de la vida laboral/familiar
- Bon clima laboral
- Satisfacció amb el tipus de feina
- Identificació amb la missió i valors de l'entitat
- Escala salarial adequada
- Possibilitat de promoció interna
- Altres (especificar):
- Ns/Nc



III. F. Sortida de persones

42. En els darrers 3tres anys, ha sortit alguna persona de l'organització?

- Sí
- No *(Passar a la pregunta 43)*
- Ns/Nc *(Passar a la pregunta 43)*

42.a Quantes persones contractades han sortit de l'organització en els darrers 3 anys?

	Nº de persones que han sortit
Dones	
Homes	
Total	

42.b. Segons la vostra opinió, quines són les causes principals d'aquestes desvinculacions? *(Assenyaleu les tres principals causes)*

- Per manca o insuficiència de flexibilitat horària
- Per dificultats en la conciliació de la vida laboral i familiar/personal
- Per un clima laboral insatisfactori
- Per insatisfacció amb el tipus de feina
- Per manca o pèrdua d'identificació amb la missió i els valors de l'entitat
- Per una escala salarial no satisfactòria
- Per manca de promoció interna
- Altres (especificar):
- Ns/Nc

43. Es realitzen entrevistes de sortida del personal contractat de l'entitat?

- Sí
- No
- Ns/Nc



44. Quin tipus de relació s'estableix de manera majoritària amb les persones que es desvinculen laboralment de l'entitat? *(Podeu escollir més d'una opció.)*

- No hi ha relació
- Formar part de la Junta directiva/Patronat
- Assistència a activitats de l'entitat
- Comunicació sobre les activitats de l'organització
- Col·laboracions puntuals
- Ns/Nc
- Altres (especificar):

45. L'entitat contempla la reincorporació de persones? *(És a dir, en general, es deixa la porta oberta per a què aquestes persones puguin tornar a ser contractades per l'organització)*

- Sí. En quins casos:
- No
- Ns/Nc

Part IV. Una mirada cap el futur

Les següents preguntes fan referència a alguns elements claus pel futur de les organitzacions del Tercer Sector.

46. Quins creus que seran, en els propers 5 anys, els perfils professionals més demandats en la vostra organització? *(Indiqueu-ne un màxim de 3)*

- Coordinació / Direcció / Gerència
- Responsables àrees / projectes / programes
- Tècnic àrees / projectes / programes
- Personal de suport àrees / projectes / programes
- Personal auxiliar (manteniment, consergeria, neteja, etc.)
- Altres (especificar):
- Ns/Nc



47. Segons la vostra opinió, en els propers 5 anys, la capacitat del tercer sector d'iniciativa social per crear ocupació...

- Augmentarà considerablement
- Augmentarà lleugerament
- Es mantindrà
- Disminuirà lleugerament
- Disminuirà considerablement
- Ns/Nc
- Altres (especificar):

48. Com creieu que evolucionarà el número de treballadors de la vostra organització en els propers 3 anys?

	Es mantindrà igual	Augmentarà			Disminuirà			Ns/Nc
		Entre 1-20%	Entre 21-40%	Més del 40%	Entre 1- 20%	Entre 21-40%	Més del 40%	
Coordinació / Direcció / Gerència								
Responsables àrees / projectes / programes								
Tècnic àrees / projectes / programes								
Personal de suport àrees / projectes / programes								
Personal auxiliar (manteniment, consergeria, neteja, etc.)								
Altres (especificar):								
Altres (especificar):								

49. Actualment, quins 3 aspectes us preocupen més en relació amb la política de la gestió de persones?

- Garantir l'estabilitat de l'equip humà contractat
- Formació dels treballadors (pla de formació, avaluació de la formació, plans de formació individuals, etc.)
- Selecció adequada dels perfils a contractar
- Motivació dels treballadors
- Política salarial dels treballadors
- Canvis en els convenis laborals
- Desvinculació de les persones de l'organització



- Promoció de la comunicació interna
- Incrementar la participació interna
- Millora de les condicions i/o clima laboral
- Altres (especificar):
- Ns/Nc

Part V. Observacions

A continuació, podeu afegir altres comentaris que considereu rellevants en relació al qüestionari

MOLTES GRÀCIES PER LA VOSTRA COL·LABORACIÓ!!



ANNEX V: Guió entrevista

Presentació de l'estudi

L'estudi sobre ocupació al Tercer Sector Social és un projecte realitzat des de l'Observatori del Tercer Sector en col·laboració amb la Fundació Pere Tarrés, que rep el suport de l'Obra Social de Caixa Catalunya i la Generalitat de Catalunya.

És un estudi innovador, donat que és la primera vegada que es realitza, que permetrà disposar de dades actualitzades sobre la situació i evolució de l'ocupació del Tercer Sector Social, posant aquestes dades al servei de les organitzacions, de les administracions públiques i de la resta d'agents socials.

Les persones són el principal actiu de les organitzacions del tercer sector. Per això, és molt important disposar de dades representatives i actualitzades sobre l'ocupació en el Tercer Sector Social. Sabem que omplir el qüestionari significa un esforç però sense dades és molt complicat avançar en l'anàlisi i en propostes de millora.

Totes les entitats que participeu en aquesta recollida d'informació rebreu la publicació amb les principals conclusions de l'estudi.

Trobareu més informació sobre l'estudi a: www.observatorintercersector.org.

Presentació del guió d'entrevista

El guió està estructurat en tres parts diferenciades:

1. Les organitzacions al Tercer Sector Social
2. Les polítiques de gestió i desenvolupament de persones.
3. Una mirada cap el futur.

Sabem que la informació que us demanem costa temps i esforç per ser recollida, però estem convençuts que es tracta d'una inversió per a la millora del futur del Tercer Sector Social català.

La informació que faciliteu a l'entrevista serà utilitzada exclusivament per a finalitats de recerca i, per tant, anònima, sense donar a conèixer respostes individuals.

Moltes gràcies per avançar per la vostra col·laboració en aquesta iniciativa.



Dades generals de l'entitat

1. Nom de l'organització:
2. Àmbit d'actuació de l'organització. Serveis i activitats que realitza l'organització:
3. Nom i cognoms de la persona que respon:
4. Càrrec a l'entitat:

Part I: Les organitzacions al Tercer Sector Social

1. Com ha evolucionat l'equip humà de les entitats del Tercer Sector Social en els últims cinc anys? (evolució de les persones remunerades, voluntàries, etc)
2. Quines són les principals dificultats amb les que es troben les organitzacions en relació a la gestió o desenvolupament de persones?

Part II: Les polítiques de gestió i desenvolupament de persones

3. Com s'afronta la gestió i desenvolupament de persones a l'entitat que representa?
4. Considera que hauria d'existir un departament específic per l'organització que sigui responsable de la gestió i el desenvolupament de persones? I una política escrita?





5. Com definiria aquest departament i aquesta política escrita?
6. Quins creu que són els cinc reptes més importants que afecten a la gestió i el desenvolupament de persones a la seva entitat?
7. Quines accions creu que poden fer front a aquests reptes?

II. A. Definició

8. Quines responsabilitats vinculària als següents perfils?
 - Coordinació/Direcció/Gerència
 - Responsables àrees/projectes/programes
 - Tècnic àrees/projectes/programes
 - Personal de suport àrees/projectes/programes
 - Personal auxiliar (manteniment, consergeria, neteja, etc.)
9. Existeix un protocol definit per afrontar els processos de selecció a la seva entitat?. En cas afirmatiu, quins són? En cas negatiu, com seria el protocol)?
10. Quins considera que són els sistemes i fonts de captació i reclutament més adequats? (a través de pàgines web, a través de pàgines web especialitzades del sector, a través d'empreses de captació, diaris, etc.)

II. B. Incorporació

11. Quin és el marc de referència laboral de l'entitat que representa?. Fa millores del marc legal?
12. Creu que caldria millorar el marc de referència laboral de la seva organització? I del Tercer Sector Social en general?
13. Com s'afronta el procés d'acollida a la seva organització??.
14. Quines aportacions faria als processos d'incorporació de les persones a les organitzacions del Tercer Sector Social?

II. C. Desenvolupament

15. Hi ha una política de formació contínua de les persones a l'entitat?
16. De quina manera i a través de quins canals es realitza la formació?
17. Quins creu que són els canals que caldria fomentar?
18. Quines creu que són les principals necessitats formatives actuals a la seva organització?



19. Quines creu que són les principals necessitats formatives del sector?
20. Com es realitza la participació interna de les persones a la seva entitat?
21. Com creu que hauria de ser la participació interna a les organitzacions?
22. Es produeixen promocions internes l'entitat que representa? Com i en quins casos es donen? Quins són els criteris fonamentals que es tenen en compte?
23. Com milloraria els processos de promoció interna de les entitats?

II. D. Reconeixement

24. L'organització que representa té una escala salarial escrita en funció dels perfils o categories professionals?
25. Quina és la seva opinió en relació a la retribució de les organitzacions del Tercer Sector Social. En relació a l'Administració i les empreses?

II. E. Desvinculació

26. La seva organització realitza entrevistes de sortida?
27. Quines considera que són les principals causes de les desvinculacions de les persones de les entitats? (escala salarial no satisfactòria, dificultats en la conciliació vida laboral i familiar, etc.)

Part III: Una mirada cap el futur

28. Quins considera que són els factors que poden generar ocupació al sector?
29. Sabria identificar quins seran els perfils més demandats?
30. Quines creu que seran les categories professionals més demandades?
31. Sabria identificar possibles nous jaciments d'ocupació?
32. Podria identificar 5 reptes de futur?
33. Com creu que el sector hauria d'afrontar-se a aquests reptes?
34. Podria identificar 5 possibles dificultats futures?
35. Com considera que es podrien pal·liar aquestes dificultats?



ANNEX VI : Llista de persones entrevistades

	Organització	Persona
1	AEISC – Associació Empresarial de la Iniciativa Social	Xavier Puig
2	AEISC – Associació Empresarial de la Iniciativa Social	Cristina Urbina
3	Casal dels Infants del Raval	Elena Acosta
4	Federació Catalana pro persones amb discapacitat intel·lectual - APPS	Francesc Almacells
5	Fundació La Torrassa	Pere Ardiete
6	Comissions Obreres CCOO	Cristina Faciabén
7	Comissions Obreres – CCOO.–CC.OO	Lara Castillo
8	Fundació Pere Tarrés	Pere Joan Giralt
9	ICSA - Recursos Humans	Ernest Poveda
10	ESADE	Ricard Serlavós
11	ESADE	Ignacio Serrano



ANNEX VII: Bibliografia

- ADOS CONSULTING. *Condiciones de trabajo en el tercer sector de intervención social*. País Vasco: Ararteko, 2008.
- ÁGORA SOCIAL, servicios integrales para el tercer sector, SL «Estudio de retribuciones salariales. Edición general. Anàlisi de las categorías y las retribuciones salariales a partir de los datos por algunas de las más representativas organizaciones del tercer sector español». Ágora Social, servicios integrales para el tercer sector, SL, 2007
- Brinckerhoff, Peter C. *Mission-Based Management. Leading your Not-for-Profit in the 21st Century*. 2000
- CASTIÑEIRA, Àngel [coord.]; VIDAL, Pau [dir.]; IGLESIAS, Maria; MIROSA, Oriol; VILLA, Ana; elaborat per l'equip de l'Observatori del Tercer Sector. *Llibre blanc del tercer sector cívico-social*. Barcelona: CETC - EADOP, 2003.
- CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS – FUNDACIÓN TOMILLO. *Empleo y trabajo voluntario en las ONG de acción social*. Madrid: Ministeri de Treball i Assumptes Socials, 2000.
- CLARK, Jenny [et al.]. *Voluntary sector. Skills survey*. The Uk Workforce HUB, 2007.
- COSCOLLA I AISA, Rosa. *Anàlisi i foment de la formació contínua en els nous jaciments d'ocupació en el sector social. Síntesi de resultats*. Barcelona: Fundació Pere Tarrés, Universitat Ramon Llull, 2005.
- FUNDACIÓ PERE TARRÉS I OBSERVATORI DEL TERCER SECTOR. *El factor humà en la gestió de les organitzacions no lucratives: les noves demandes formatives davant els reptes del tercer sector*. Barcelona: Fundació Pere Tarrés, Observatori del Tercer Sector, 2007.



- GASALLA, José María. *La nueva dirección de personas: Marco paradójico del talento directivo*. Madrid: Ediciones Pirámide, 1993.
- GARCÍA DELGADO, J. L. *Las cuentas de la economía social: el tercer sector en España*. Madrid: Civita Ediciones, 2004.
- GÓMEZ-Mejía, Luis R.; BALKIN, David B.; CARDY, Robert L. *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Pretince Hall, 1997.
- HARRIS, John. *The Good Management Guide for the Voluntary Sector*. NCVO, 2002.
- INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA (IDESCAT): www.idescat.cat.
- INSTITUT NACIONAL D'ESTADÍSTIC (INE). *Enquesta de Població Activa 2007*: www.ine.es.
- LORENZO, Rafel [coord.]. *Tejido asociativo español y tercer sector*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Arces: Fundación Luis Vives, 2003.
- MANPOWER E INFOCORP RESEARCH. «Estudio Manpower de proyección de empleo en España». Barcelona: Manpower, 2008.
- MATAIX, Carlos; SÁNCHEZ, María Jesús [et al.]. *Informe de la CONGDE sobre el sector de las ONGD. Especial temático: RR.HH. en las ONGD*. Madrid: Coordinadora de ONG para el Desarrollo – Espanya, 2005.
- MONTSERRAT, Julia; RODRÍGUEZ CABRERO, Gregorio [dir.]. *Las entidades voluntarias en España: institucionalización, estructura económica y desarrollo asociativo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales, 1997.
- OBSERVATORI del TERCER SECTOR. *Reptes de la gestió i el desenvolupament de persones al tercer sector*. Barcelona: Observatori del Tercer Sector, octubre de 2008.



- PÉREZ DÍAZ, V. *El tercer sector social en España*. Madrid: MTAS, 2002.
- RODRÍGUEZ CABRERO, Gregorio [coord.]. *Las entidades voluntarias de acción social en España*. Madrid: Fundación FOESSA i Càritas Española, 2003.
- Ruiz Olabuénaga, José Ignacio. *El sector no lucrativo de acción social: datos generales y situación en el País Vasco*. Vitòria: Servei General de Publicacions del Govern Basc, 2004.
- RUIZ OLABUÉNAGA, José Ignacio [coord.]. *El sector no lucrativo en España. Una visión reciente*. Bilbao: Fundación BBVA, 2006.
- THEUVSEN, Ludwing. «Aspectos motivacionales del salario variable en las ONG's». *Revista Voluntas*, volum 15, núm. 2 (2004).
- VERNIS, Alfred; IGLESIAS, Maria; SANZ, Beatriz; SAZ, Ángel. *Los retos en la gestión de las organizaciones no lucrativas. Claves para el fortalecimiento institucional del tercer sector*. Granica, 2004.
- VIDAL, Pau; VILLA Ana. «Les persones en les organitzacions del tercer sector». *Revista de Economía Social. Tercer sector, trabajo autónomo y responsabilidad corporativa*, www.economia-social.es, juliol de 2007.
- VIDAL, Pau; VALLS, Núria; VILLA, Ana [coord. i dir.]. *Anuari 2009 del Tercer Sector Social a Catalunya*. Barcelona: Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya i Observatori del Tercer Sector, juliol de 2009.



ANNEX VIII: Índex de taules

TAULA I: Síntesi del treball de camp	17
TAULA II: Evolució dels grans números 2003-2009	23
TAULA III: Estimació del nombre de persones contractades segons sexe	24
TAULA IV: Estimació del nombre de persones contractades segons tipus de contracte	24
TAULA V: Estimació del nombre de persones contractades segons tipus de jornada	24
TAULA VI: Col·lectius destinataris segons dimensió de l'organització (persones contractades, en %)	30
TAULA VII: Tipus d'activitat realitzada segons dimensió de l'organització (persones contractades, en %)	33
TAULA VIII: Tipus d'activitat realitzada segons col·lectiu destinatari de l'organització (en %)	34
TAULA IX: Col·lectius destinataris segons volum pressupostari (en milers d'euros, en %)	36
TAULA X: Àmbit d'actuació territorial de les entitats socials segons dimensió (persones contractades, en %)	41
TAULA XI: Any de constitució de les entitats socials segons col·lectiu destinatari (en %)	44
TAULA XII: Forma jurídica de les entitats socials segons dimensió (persones contractades, en %)	46
TAULA XIII: Forma jurídica de les entitats socials segons col·lectius destinataris (en %)	46
TAULA XIV: Comparativa del nivell d'estudis de les persones contractades al tercer sector social català i a Catalunya (en %)	54
TAULA XV: Persones contractades segons anys d'antiguitat a l'entitat i segons dimensió (persones contractades, en %)	56
TAULA XVI: Persones contractades segons anys d'antiguitat a l'entitat i segons col·lectiu destinatari (en %)	57
TAULA XVII: Distribució del personal contractat segons lloc de procedència i segons col·lectiu destinatari (en %)	59
TAULA XVIII: Classificació de les necessitats formatives	61
TAULA XIX: Necessitats formatives vinculades als serveis i programes	62



TAULA XX: Necessitats formatives tècniques vinculades a l'estructura	64
TAULA XXI: Necessitats formatives de caràcter transversal	65
TAULA XXII: Categoria professional de les persones contractades segons edat (en %)	70
TAULA XXIII: Tipus de contracte laboral de les persones contractades segons col·lectiu destinatari (en %)	76
TAULA XXIV: Tipus de contracte laboral de les persones contractades segons forma jurídica (en %)	76
TAULA XXV: Distribució de persones contractades segons tipus de jornada laboral i segons col·lectiu destinatari (en %)	80
TAULA XXVI: Cicle de gestió i desenvolupament de persones	84
TAULA XXVII: Canals habituals de publicació d'ofertes de treball segons dimensió (persones contractades, en %)	94
TAULA XXVIII: Contractació de persones en els darrers 3 anys segons dimensió (persones contractades, en %)	101
TAULA XXIX: Mecanismes de participació de les persones treballadores segons dimensió (persones contractades, en %)	104
TAULA XXX: Promoció interna segons dimensió de les entitats (persones contractades, en %)	107
TAULA XXXI: Destinatari de la promoció interna segons dimensió (en nombre de persones, en %)	108
TAULA XXXII: Mecanismes per a la formació contínua segons dimensió (en %)	112
TAULA XXXIII: Distribució de l'escala salarial per categoria professional en el tercer sector social	114
TAULA XXXIV: Salari brut anual segons categories professionals (any 2007)	115
TAULA XXXV: Tipus de remuneracions en espècie (en %)	121
TAULA XXXVI: Sortida d'alguna persona de l'organització en els darrers 3 anys segons dimensió (persones contractades, en %)	124
TAULA XXXVII: Convenis col·lectius aplicats per l'entitat	130
TAULA XXXVIII: Evolució esperada del nombre de persones treballadores en els propers 3 anys segons categoria professional (en %)	138



ANNEX IX: Índex de gràfics

GRÀFIC I: Fases de la recerca	15
GRÀFIC II: El procés d'anàlisi quantitativa	19
GRÀFIC III: Composició de l'equip de les organitzacions	26
GRÀFIC IV: Nombre de persones contractades a les organitzacions socials (persones contractades, en %)	28
GRÀFIC V: Principals col·lectius destinataris de les organitzacions socials (en %)	29
GRÀFIC VI: Tipus d'activitats realitzades per les organitzacions socials amb personal contractat (en %)	32
GRÀFIC VII: Evolució del pressupost mitjà de les organitzacions amb equip remunerat (en euros)	36
GRÀFIC VIII: Àmbit territorial de les entitats socials (en %)	39
GRÀFIC IX: Àmbit d'actuació territorial prioritari de les organitzacions socials (en %)	40
GRÀFIC X: Any de constitució jurídica de les organitzacions socials (en %)	42
GRÀFIC XI: Any de constitució de les entitats socials segons dimensió (persones contractades, en %)	43
GRÀFIC XII: Forma jurídica de les organitzacions socials (en %)	45
GRÀFIC XIII: Persones contractades segons sexe (en %)	50
GRÀFIC XIV: Persones contractades segons sexe i segons volum pressupostari (milers d'euros, en %)	50
GRÀFIC XV: Persones contractades segons sexe i segons col·lectiu destinatari (en %)	51
GRÀFIC XVI: Persones contractades segons franges d'edat (en %)	52
GRÀFIC XVII: Persones contractades segons franges d'edat i segons col·lectiu destinatari (en %)	53
GRÀFIC XVIII: Persones contractades segons nivell d'estudis (en %)	54
GRÀFIC XIX: Persones contractades segons anys d'antiguitat a l'entitat (en %)	56
GRÀFIC XX: Persones contractades segons lloc de procedència (en %)	58
GRÀFIC XXI: Procedència de l'ocupació anterior de les persones contractades en els darrers 3 anys (en %)	60
GRÀFIC XXII: Categories professionals de les persones contractades (en %)	70



GRÀFIC XXIII: Categoria professional de les persones contractades segons sexe (en %)	71
GRÀFIC XXIV: Tipus de contracte laboral de les persones contractades (en %)	72
GRÀFIC XXV: Comparativa del tipus de contractació que es dona en el tercer sector social català i a Catalunya (en %)	73
GRÀFIC XXVI: Tipus de contracte laboral de les persones contractades segons sexe (en %)	74
GRÀFIC XXVII: Tipus de contracte laboral de les persones contractades segons volum pressupostari (milers d'euros, en %)	75
GRÀFIC XXVIII: Tipus de jornada laboral de les persones contractades (en %)	77
GRÀFIC XXIX: Tipus de jornada laboral de les persones contractades segons sexe (en %)	78
GRÀFIC XXX: Tipus de jornada laboral de les persones contractades segons volum pressupostari (milers d'euros, en %)	79
GRÀFIC XXXI: Existència d'una àrea de gestió i desenvolupament de persones GDP (en %)	85
GRÀFIC XXXII: Existència d'una àrea de GDP segons dimensió (persones contractades, en %)	86
GRÀFIC XXXIII: Nombre de persones treballadores dins l'àrea de GDP (en %)	87
GRÀFIC XXXIV: Entitats que tenen la política de GDP per escrit (en %)	88
GRÀFIC XXXV: Entitats que tenen la política de GDP per escrit segons dimensió (persones contractades, en %)	89
GRÀFIC XXXVI: Principals tipus de polítiques de GDP recollides per escrit (en %)	90
GRÀFIC XXXVII: Canals habituals de publicació d'ofertes de feina (en %)	92
GRÀFIC XXXVIII: Tipus de gestió del procés de selecció de les persones contractades (en %)	96
GRÀFIC XXXIX: Gestió del procés de selecció de les persones contractades segons dimensió (persones contractades, en %)	97
GRÀFIC XL: Dificultats per cobrir determinats llocs de treball (en %)	98
GRÀFIC XLI: Mecanismes que s'utilitzen en el procés d'acollida (en %)	99
GRÀFIC XLII: Contractació de persones en els darrers 3 anys (en %)	100
GRÀFIC XLIII: Persones contractades en els darrers 3 anys segons sexe (en %)	101
GRÀFIC XLIV: Principals mecanismes de participació de les persones treballadores a l'entitat (en %)	103



GRÀFIC XLV: Temes en què participen les persones treballadores (en %)	105
GRÀFIC XLVI: Existència de promoció interna a les organitzacions (en %)	106
GRÀFIC XLVII: Promoció interna segons categoria professional (en %)	107
GRÀFIC XLVIII: Sistema de formació contínua per a les persones treballadores (en %)	109
GRÀFIC XLIX: Sistema de formació contínua per a les persones treballadores segons dimensió(en %)	110
GRÀFIC L: Mecanismes per a la formació contínua (en %)	111
GRÀFIC LI: Entitats que tenen l'escala salarial per escrit (en %)	113
GRÀFIC LII: Salaris que es troben per damunt del conveni laboral (en %)	116
GRÀFIC LIII: Tipus de remuneracions variables incloses en els salaris (en %)	117
GRÀFIC LIV: Hores extres realitzades habitualment (en %)	118
GRÀFIC LV: Compensació per les hores extres realitzades habitualment del personal contractat (en %)	119
GRÀFIC LVI: Retribució del personal en el tercer sector si es compara amb l'Administració Pública i les empreses (en %)	120
GRÀFIC LVII: Altres temes oferts als treballadors (en %)	122
GRÀFIC LVIII: Sortida d'alguna persona de l'organització en els darrers 3 anys	123
GRÀFIC LIX: Causes principals d'aquestes desvinculacions (en %)	125
GRÀFIC LX: Tipus de relació amb les persones que es desvinculen laboralment	126
GRÀFIC LXI: Perfils professionals més demandats en els propers 5 anys (en%)	135
GRÀFIC LXII: Capacitat del tercer sector social per crear ocupació en els propers 5 anys (en %)	136
GRÀFIC LXIII: Aspectes que preocupen més en relació amb la política de la gestió de persones	140

Aquesta és la primera publicació de la Col·lecció Eines per a la Inclusió que tracta sobre el Tercer Sector Social en sí mateix i no sobre una actuació d'inclusió social. Calia fer una recerca sobre les entitats que es troben darrera aquestes actuacions i concretament sobre les persones que les duen a terme.

En aquest llibre, es presenten els principals indicadors de la salut de les polítiques d'ocupació al Tercer Sector Social de Catalunya: es determinen les principals característiques de les persones que treballen en aquestes entitats, les seves condicions laborals i s'exposen les polítiques de gestió i desenvolupament de persones.

**Centre d'Informació
de l'Obra Social de Caixa Catalunya**

La Pedrera de Caixa Catalunya
Provença 265, baixos
08008 Barcelona
Telèfon: 902 400 973

obrasocial.caixacatalunya.com/inclusiosocial

Amb la col·laboració de:



Generalitat de Catalunya
**Departament d'Acció Social
i Ciutadania**

