

SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN

El Tercer Sector y el mercado de trabajo en la Región de Murcia

El Tercer Sector y el mercado de trabajo en la Región de Murcia



Servicio Regional de
Empleo y Formación



Región de Murcia
Consejería de Educación, Formación y Empleo



©2009 **Servicio Regional de Empleo y Formación**

Comunidad Autónoma de la Región de Murcia
Avda. Infante D. Juan Manuel, 14. 30011 Murcia
www.sefcarm.es

Realizado por

D'Aleph Iniciativas y Organización S. A.

Coordinación

Observatorio Ocupacional
Servicio Regional de Empleo y Formación

Diseño y fotografía

Manuel Portillo

Maquetación y producción

portillodelsol.com

Imprime

Pictografía, S.L.

D.L.: MU-XXXX-2009

Índice

Presentación	5
1. Metodología	9
2. Caracterización del Tercer Sector	15
2.1. Empleo remunerado	16
2.2. Tipología de entidades	29
2.3. Perfiles profesionales	48
3. Participación del Tercer Sector en los Nuevos Yacimientos de Empleo	59
3.1. Los Nuevos Yacimientos de Empleo	60
3.2. Potencialidad de creación de empleo del Tercer Sector en los Nuevos Yacimientos de Empleo de la Región de Murcia	66
Bibliografía	77
<hr/>	
Anexos	81
Anexo 1. Relación de entidades que han participado en la encuesta con datos de referencia	82
Anexo 2. Relación de personas expertas	86
Anexo 3. Relación de personas participantes en las entrevistas	86
Anexo 4. Relación de personas participantes en el grupo de trabajo	88
Anexo 5. Documento metodológico: cuestionario de la encuesta	89
Anexo 6. Documento metodológico: guiones de las entrevistas	92
Anexo 7. Documento metodológico: guión del grupo de trabajo	93
Anexo 8. Documento metodológico: cuestionario delphi	94
Anexo 9. Documento metodológico: modelo de ficha de perfil profesional	98
Anexo 10. Catálogo de perfiles profesionales	99

Presentación

Las sociedades europeas han asistido a la consolidación del tercer sector en los últimos años. A partir de los años setenta se comenzaron a desarrollar en España las entidades de este sector. Por un lado, cuantitativamente, el número de entidades ha aumentado de forma exponencial. Por otro lado, el tercer sector ha ampliado sus funciones, pasando de tener un papel fundamentalmente reivindicativo a convertirse en prestador de servicios.

La evolución del rol del Tercer Sector en la sociedad ha tenido también un impacto en la economía.

Así, aunque estas entidades no tienen como principal finalidad la creación de empleo, no puede ignorarse el crecimiento de recursos humanos que han experimentado.

En este contexto este estudio tiene como objetivo general analizar y describir en detalle el Tercer Sector en la Región de Murcia para conocer su participación en la generación de empleo.

El Tercer Sector engloba diferentes tipos de entidades y abordar la dificultad de definición del mismo escapa al objeto central de este estudio. La heterogeneidad es uno de los rasgos distintivos de las entidades del Tercer Sector, en cuanto a actividades, dimensiones, fuentes de ingresos, marco jurídico, etc. No obstante, las entidades que conforman el Tercer Sector comparten algunos elementos esenciales como los siguientes:

- ◆ Estructura formalizada legalmente
- ◆ Carácter no gubernamental
- ◆ Ausencia de ánimo de lucro
- ◆ Objetivos ligados al interés común o a alcanzar el bien colectivo
- ◆ Papel de mediación de intereses

Así pues, sólo cabe señalar que este estudio se ha restringido a asociaciones y fundaciones generadoras de empleo en la Región de Murcia. De manera que las referencias que aparecen al Tercer Sector a lo largo de estas páginas se refieren, en caso de que no se indique lo contrario, a este tipo de entidades.

A continuación se indican los objetivos específicos del estudio, que son:

1. Conocer el número de empleos remunerados generados por el Tercer Sector en la Región de Murcia
2. Describir los perfiles profesionales que genera el Tercer Sector
3. Conocer la tipología y el peso relativo de las entidades e instituciones generadoras de empleo en el Tercer Sector
4. Conocer la relación del Tercer Sector con los Nuevos Yacimientos de Empleo
5. Conocer las potenciales áreas de empleo a generar por el Tercer Sector

El estudio se organiza en 3 capítulos. El primero está dedicado a la metodología utilizada. El segundo se centra en la caracterización del empleo en el Tercer Sector. Finalmente, el tercero da cuenta de la participación del Tercer Sector en los Nuevos Yacimientos de Empleo. La parte final del estudio contiene la bibliografía y los anexos.

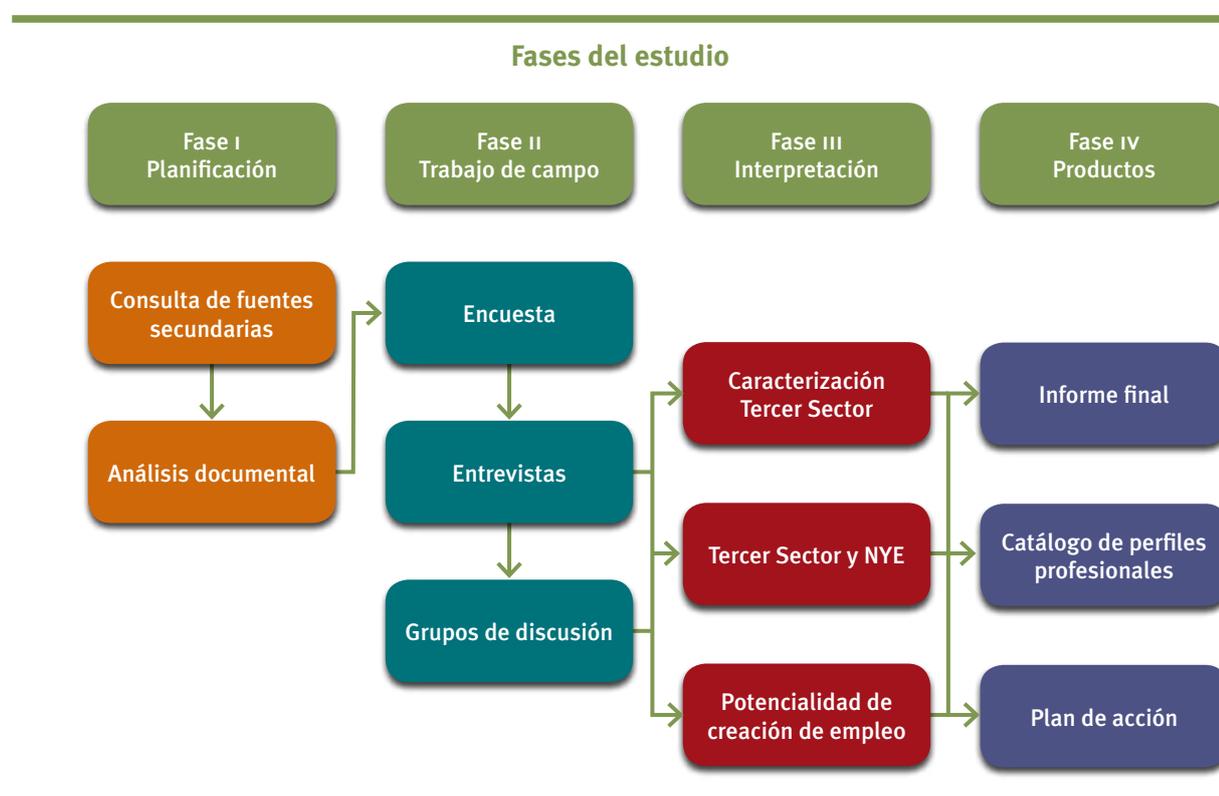
**El Tercer Sector
y el mercado de trabajo
en la Región de Murcia**

1 Metodología

Este capítulo se estructura en cuatro apartados que corresponden a las cuatro fases en las que se ha organizado el estudio: planificación, trabajo de campo, interpretación y elaboración de productos.

Para cada una de estas fases se describen los procesos realizados, así como las técnicas de investigación social utilizadas.

La figura 1 presenta de forma esquemática las cuatro fases en las que se ha desarrollado el estudio.



Fase I. Planificación

Durante la fase de planificación se ha organizado de forma sistemática la búsqueda de información cuantitativa y cualitativa, así como la identificación de las fuentes primarias y secundarias para obtenerla.

En relación a cada uno de los objetivos, se seleccionó la información más relevante para el estudio. La siguiente tabla contiene la selección de información cuantitativa y cualitativa realizada para cada uno de los objetivos.

Objetivo	Información	
	Cuantitativa	Cualitativa
1. Conocer el número de empleo remunerado generado por el Tercer Sector en Murcia.	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Número personas asalariadas. ◆ Previsión de crecimiento de personal asalariado. ◆ Trabajo remunerado según áreas funcionales. ◆ Franjas salariales. ◆ Modalidades de contratación. ◆ Modalidades de jornada laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Factores que condicionan el tamaño de la plantilla. ◆ Factores que promueven la profesionalización. ◆ Dificultades existentes para la provisión de personal.
2. Describir los perfiles profesionales que genera el Tercer Sector en Murcia.	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Perfiles profesionales requeridos. ◆ Perfiles profesionales con mayor potencial de crecimiento a corto y medio plazo. ◆ Perfiles profesionales con mayor dificultad de cobertura. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Motivos de las dificultades de cobertura de perfiles profesionales. ◆ Proceso de definición de necesidades de perfiles profesionales. ◆ Análisis de competencias y habilidades valoradas en los perfiles identificados.
3. Conocer la tipología y el peso relativo de entidades e instituciones generadoras de empleo en el Tercer Sector en Murcia.	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Identificar naturaleza jurídica. ◆ Ámbito de actuación. ◆ Servicios o actividades que presta. ◆ Tipología personas usuarias. ◆ Número de personas asalariadas. ◆ Número de personas voluntarias. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Dinámica de entidades según ámbitos de actuación: ámbitos consolidados y ámbitos emergentes. ◆ Tipología de servicios o actividades con mayor potencial a corto y medio plazo.
4. Conocer la relación entre el Tercer Sector con los Nuevos Yacimientos de Empleo.	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Actividades pertenecientes a los NYE que son desarrolladas por entidades del Tercer Sector en la Región de Murcia. ◆ Crecimiento previsto y peso relativo de las entidades cuyas actividades pertenecen a NYE. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Peso relativo de las entidades del Tercer Sector cuya actividad se enmarca. ◆ Necesidades de perfiles profesionales de las entidades del Tercer Sector.
5. Conocer las potenciales áreas de empleo a generar por el Tercer Sector en Murcia.	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Perspectivas de crecimiento de personal asalariado a corto plazo. ◆ Ámbito de actuación prioritario. ◆ Servicios y actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Prospección por áreas de empleo.
6. Recomendar al Servicio de Empleo y Formación (SEF) medidas activas para mejorar la empleabilidad de la población desempleada de la región.	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Líneas de actuación de política social de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. 	

Una de las principales dificultades del estudio del Tercer Sector es que, a pesar de que existe una extensa literatura relacionada con aspectos teóricos no es tan extensa en relación a aspectos aplicados, como el caso del empleo generada por estas entidades.

A partir de la definición de la información a obtener, se procedió a identificar las fuentes que habrían de consultarse. Respecto a la consulta de fuentes secundarias, las principales dificultades que se han presentado han sido las siguientes:

- ◆ Algunas fuentes de ámbito nacional ofrecen importante información sobre el Tercer Sector; sin embargo, a menudo no se ofrece de forma desagregada por Comunidades Autónomas.
- ◆ Debido a que la definición del Tercer Sector es muy heterogéneas, muchas fuentes incluyen bajo esta denominación organizaciones que nada tienen que ver con asociaciones y fundaciones, entidades en las que se centra este estudio.

A continuación se apuntan algunas de las fuentes secundarias consultadas.

Tipología	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Estadísticas (Censos de Población, Padrones Municipales, páginas web que muestran estadísticas europeas, etc.). ◆ Publicaciones académicas. ◆ Memorias de entidades y servicios públicos. ◆ Registros.
Organismos del Tercer Sector	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Observatorio de Vizcaya. ◆ Observatorio del Tercer Sector de Cataluña.
Organismos públicos	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Servicio Regional de Empleo y Formación, Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. ◆ Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. ◆ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. ◆ Consejo Económico y Social de Murcia.

En el apartado de la bibliografía se encuentran referenciados todos los documentos consultados para la elaboración de este estudio.

A partir de este trabajo de gabinete se elaboró un Directorio de asociaciones y fundaciones con personal remunerado en la Región de Murcia, con un total de 224 entidades.

En relación a las fuentes primarias, durante la fase de planificación se preparó la elaboración de las herramientas adecuadas para obtener información para el estudio, en concreto, 3 tipos: encuesta, entrevistas y grupos de discusión. El apartado siguiente presenta las características más importantes de la fase de trabajo de campo.

Fase II. Trabajo de campo

Durante el trabajo de campo se han aplicado técnicas para la recogida de datos cualitativos y cuantitativos. Este apartado describe de forma detallada el desarrollo de cada una de estas técnicas. En primer lugar, la encuesta; en segundo lugar, las entrevistas en profundidad y, por último, los grupos de discusión.

❖ Encuesta

El proceso de diseño de la encuesta ha contemplado los aspectos que a continuación se relacionan.

Cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Análisis documental de fuentes secundarias. ◆ Diseño de cuestionario con 20 preguntas: las preguntas se han elaborado a partir de los objetivos del estudio: volumen de empleo, perfiles profesionales, tipología de entidades, Nuevos Yacimientos de Empleo. ◆ Validación de la encuesta por parte del Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF). ◆ Elaboración del formato on-line de la encuesta. ◆ Alojamiento del cuestionario en un servidor. ◆ Creación de contraseñas para las entidades participantes.
Administración de la encuesta	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Se hizo llegar cartas a las 224 entidades invitándolas a participar en la encuesta, con el enlace de la dirección del servidor donde estaba colgada la encuesta, así como el contraseña creado para cada una de las entidades. ◆ Seguimiento de la participación en la encuesta y recordatorio telefónico a las entidades.

De las 224 entidades del directorio, han participado en la encuesta 45 entidades. La información cuantitativa obtenida a través de la encuesta se ha completado con la información cualitativa recogida a través de las entrevistas en profundidad y los grupos de trabajo.

❖ Entrevistas

Se realizaron tres entrevistas exploratorias con el objetivo de realizar una primera aproximación a las principales cuestiones asociadas a cada uno de los objetivos del estudio. La información recopilada durante estas entrevistas permitieron fijar algunas de las cuestiones relevantes a tratar en las entrevistas cualitativas posteriores, así como en los grupos de debate.

Las entrevistas en profundidad han tenido como objetivo conseguir información de personas clave que tienen conocimiento del Tercer Sector, bien a través de la investigación académica o la gestión pública, bien a través de su experiencia por su participación directa en asociaciones y fundaciones de Murcia.

Se han realizado entrevistas de tipo semiestructurado, partiendo de un guión prefijado que contenía los aspectos generales a tratar relacionados con los objetivos del estudio.

❖ Grupos de trabajo

La propuesta preveía la organización de tres grupos de trabajo relacionados con los tres objetivos del estudio que a continuación se indican:

- ◆ Objetivo 2. Describir los perfiles profesionales que genera el Tercer Sector en la Región de Murcia.
- ◆ Objetivo 3. Conocer la tipología y el peso relativo de entidades e instituciones generadoras de empleo en el Tercer Sector en la Región de Murcia.
- ◆ Objetivo 5. Conocer las potenciales áreas de empleo a generar por el Tercer Sector en la Región de Murcia.

Finalmente, y para facilitar la participación de las entidades, se optó por organizar un único grupo de trabajo para tratar los objetivos 2 y 3. El objetivo 5 se trabajó mediante el método Delphi. Este método consiste en una técnica prospectiva cuyo objetivo es la obtención de las opiniones y recomendaciones de un grupo de expertos, y si es posible, su consenso en torno a un problema complejo. Esta técnica se ha utilizado en relación al objetivo 5 del estudio, conocer las áreas potenciales de empleo a generar por el Tercer Sector en Murcia.

Fase 1 Primera ronda	Envío al grupo de expertos del cuestionario. Cumplimentación y devolución.
Fase 2 Trabajo de gabinete	Análisis de las respuestas del cuestionario del grupo. Elaboración de los principales resultados.
Fase 3 Segunda ronda	Envío al grupo de expertos de las respuestas conjuntas obtenidas durante la primera ronda. Nueva cumplimentación del cuestionario: mantener o modificar las respuestas.
Fase 4 Trabajo de gabinete	Análisis final de los resultados del grupo de expertos sobre las áreas potenciales de empleo a generar por el Tercer Sector en la Región de Murcia.

Fase III. Interpretación

Durante la fase de interpretación se ha realizado el análisis de la información obtenida durante el trabajo de gabinete y el trabajo de campo. A continuación se apuntan los aspectos de análisis que se han utilizado en esta fase del estudio, de acuerdo a la estructura propuesta por el estudio:

- ◆ Caracterización del Tercer Sector.
- ◆ Tercer Sector y Nuevos Yacimientos de Empleo.
- ◆ Áreas potenciales de empleo.
- ◆ Recomendaciones.

Fase IV. Elaboración de productos

Finalmente, se elaboraron los siguientes productos:

- ◆ Informe final.
- ◆ Catálogo de perfiles profesionales.
- ◆ Anexos.

2 Caracterización del Tercer Sector

Este capítulo se centra especialmente en el empleo remunerado por el tercer sector y se estructura en tres apartados.

El primer apartado se ocupa de las principales características del empleo remunerado de las entidades del tercer sector en la Región de Murcia en cuanto al empleo total, el volumen de empleo por naturaleza jurídica de las entidades, el tamaño de plantilla por naturaleza jurídica de las entidades, la localización de las entidades por municipios, la localización de los empleos por municipios, el análisis comparativo por municipios de la localización de entidades y de los empleos y, finalmente, la previsión de contratación de personal a corto plazo. Este apartado ha tenido como fuente de información principal para los datos cuantitativos el Directorio de asociaciones y fundaciones creado para el estudio.

El segundo apartado trata la tipología de entidades y se estructura a su vez en dos partes. La primera se centra en las características del empleo remunerado (género, modalidades contractuales y tipo de jornada laboral) y en las características de las entidades (servicios y/o actividades, servicios y/o actividades desarrolladas por el personal remunerado, ámbito geográfico de actuación, ámbito/s de actuación, colectivos destinatarios de los servicios y/o actividades, grado de profesionalización, personal voluntario, presupuesto anual y fuentes de financiación). La segunda parte profundiza en el análisis de las características de las entidades que afectan a su empleo a partir de una matriz DAFO. Este apartado ha tenido como fuente de información principal para los datos cuantitativos la encuesta realizada para el estudio.

El tercer apartado se centra en los perfiles profesionales. Analiza los perfiles profesionales requeridos actualmente por el tercer sector y las competencias transversales asociadas a ellos, los que presentan mayor dificultad de cobertura y aquellos con mayor potencial de crecimiento.

Cada uno de los apartados se cierra con una relación de los aspectos clave relacionados con su contenido.

2.1. Empleo remunerado

La coexistencia de personas voluntarias y asalariadas en sus plantillas es una de las características específicas de asociaciones y fundaciones. El personal voluntario se define como aquel que trabaja de forma altruista sin percibir una retribución económica; en cambio, el personal asalariado es aquel que establece una relación laboral con la entidad para desarrollar las funciones asignadas. De manera que se puede analizar dos tipos de empleo en estas entidades, el empleo no remunerado y el empleo remunerado.

En este apartado se analizan las principales características del empleo remunerado de las entidades del tercer sector en la Región de Murcia, en concreto:

- ◆ Empleo total del tercer sector
- ◆ Volumen de empleo por naturaleza jurídica de las entidades
- ◆ Tamaño de plantilla por naturaleza jurídica de las entidades
- ◆ Localización de las entidades por municipios
- ◆ Localización de los empleos por municipios
- ◆ Análisis comparado por municipios de la localización de entidades y de los empleos
- ◆ Previsión de contratación de personal a corto plazo

❖ Empleo total del tercer sector

Se han identificado 224 asociaciones y fundaciones que en el año 2008 tenían contratada, al menos, una persona en su plantilla y ofrecían un total de 5.265 puestos de trabajo¹.

Con relación al total de empleo generado en la comunidad autónoma (619.600 puestos de trabajo²), la cifra del empleo en el tercer sector representa un 0,85%. Así pues, el peso del empleo del tercer sector respecto al total de la Región de Murcia es insignificante. Una valoración más precisa de la capacidad de generación de empleo de estas entidades requiere relacionar el volumen que representan respecto al sector de actividad servicios, al que pertenecen sus actividades. Dado que la cifra de población ocupada en el sector servicios asciende a 388.100 personas, el tercer sector genera el 1,3% del total del empleo en el sector servicios. Por lo tanto, la aportación del empleo del tercer sector en la Región de Murcia es escasa tanto con relación al total del empleo (representa el 0,85%) como con relación al empleo del sector servicios (representa el 1,3%).

❖ Volumen de empleo por naturaleza jurídica de las entidades

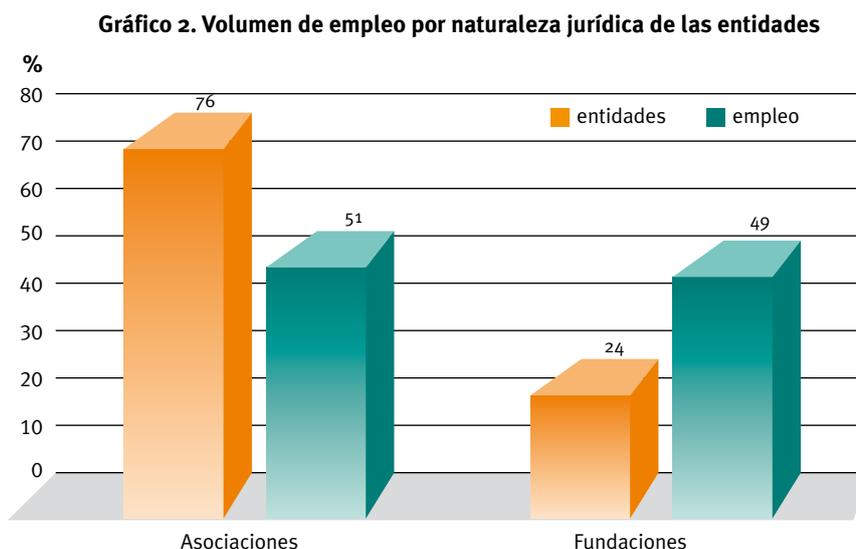
Como se ha mencionado, son 224 entidades las que generan empleo en la Región de Murcia. Del total de estas entidades, y atendiendo a su naturaleza jurídica³, el número de asociaciones asciende a 171 (76%) siendo las 53 restantes fundaciones (24%). En cuanto al volumen de empleo generado, del total de 5.265 puestos de trabajo, 2.601 (51%) corresponden a asociaciones y 2.498 (49%) a fundaciones. Por lo tanto, cada asociación aporta una media de 37 empleos al total del empleo del tercer sector y cada fundación lo hace con una media de 47.

El gráfico 2 permite comparar las diferencias entre las asociaciones y las fundaciones respecto a su aportación relativa al empleo total del tercer sector.

¹ De acuerdo con los datos del Directorio de asociaciones y fundaciones con empleo remunerado mencionado en el apartado de la metodología.

² Los datos que se presentan pertenecen a la Encuesta de Población Activa del tercer trimestre del año 2008.

³ Entre las entidades definidas como asociaciones se han contemplado también las federaciones de asociaciones.



Fuente: elaboración propia a partir del directorio de asociaciones y fundaciones.

Así, en el gráfico 2 puede observarse que las asociaciones representan el 76% del total de entidades y generan el 51% del total de puestos de trabajo mientras que en el caso de las fundaciones, aunque sólo suponen un 24% del total de entidades, su porcentaje de puestos de trabajo se acerca al de las asociaciones con un 49%.

A continuación se presentan las principales cuestiones que se derivan del análisis de estos datos. En primer lugar, el número de asociaciones que generan empleo es mayor que el de fundaciones. Este dato se corresponde con el hecho de que en el tercer sector el número total de asociaciones es superior al de fundaciones, tanto en la Región de Murcia como en el ámbito nacional.

En segundo lugar, aunque en el tercer sector predominan las asociaciones, las fundaciones realizan una aportación más elevada al empleo total en la Región de Murcia, en términos relativos. Sin embargo, es imprescindible matizar esta información debido a la heterogeneidad de la distribución del empleo por entidad. Así, se pueden encontrar muchas asociaciones que cuentan con 4 personas en su plantilla pero algunas tienen 50; lo mismo puede decirse en el caso de las fundaciones.

Es por este motivo que, para obtener una aproximación más precisa de la aportación de las entidades al empleo del tercer sector, a continuación se analiza la dimensión de las mismas de acuerdo al tamaño de su plantilla.

❖ Tamaño de plantilla por naturaleza jurídica de las entidades

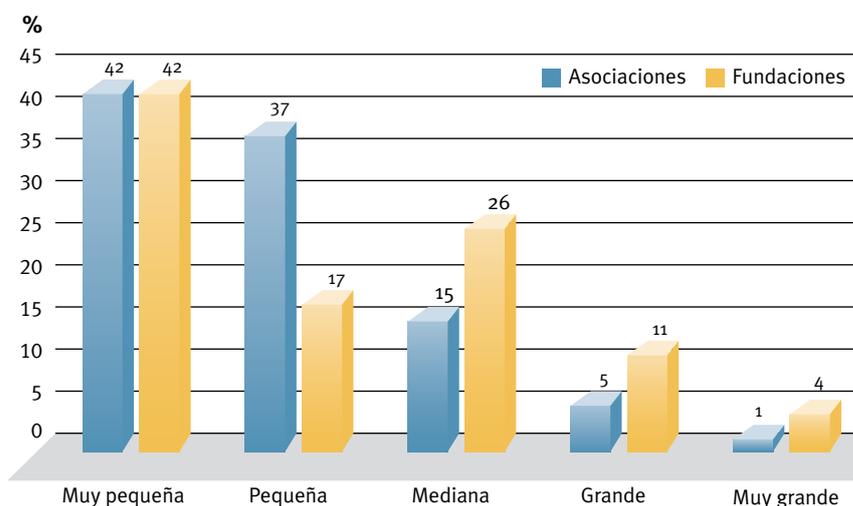
Para analizar el tamaño de la plantilla de las entidades del tercer sector, se han fijado 5 dimensiones de entidades (muy pequeña, pequeña, mediana, grande y muy grande) de acuerdo con los intervalos de personas contratadas que a continuación se detallan:

Dimensión de la entidad	Número de personas contratadas
Muy pequeña	de 1 a 5
Pequeña	de 6 a 15
Mediana	de 16 a 50
Grande	de 51 a 200
Muy grande	más de 200

La aplicación de esta clasificación al directorio de asociaciones y fundaciones permite señalar que el 75% del total de entidades (independientemente de su naturaleza jurídica) tiene menos de 15 personas trabajadoras en su plantilla.

El gráfico 3 muestra la dimensión de las asociaciones y fundaciones por tamaño de su plantilla: el 42% de las asociaciones y el mismo porcentaje de fundaciones tienen un tamaño de plantilla muy pequeño (de 1 a 5 personas trabajadoras); el 37% de las asociaciones tiene un tamaño pequeño (de 6 a 15 personas trabajadoras) mientras que en el caso de las fundaciones este porcentaje disminuye hasta el 17%; respecto a la dimensión mediana (de 16 a 50 personas trabajadoras) el 15% de las asociaciones presenta esta característica y este porcentaje aumenta hasta el 16% en el caso de las fundaciones; el 5% de las asociaciones tiene una tamaño grande (de 51 a 200 personas trabajadoras) y en el caso de las fundaciones es el 11%; finalmente, respecto a las entidades de dimensión muy grande (más de 200 personas trabajadoras) sólo el 1% de las asociaciones cumple esta característica, porcentaje que aumenta hasta el 4% en el caso de las fundaciones.

Gráfico 3. Dimensión de las entidades por tamaño de plantilla



Fuente: elaboración propia a partir del directorio de asociaciones y fundaciones.

El análisis del tamaño de las plantillas de las entidades del tercer sector permite apuntar las siguientes cuestiones. En primer lugar, tres cuartas partes del tercer sector presentan una dimensión entre pequeña y muy pequeña (menos de 15 personas trabajadoras) en su plantilla. En segundo lugar, atendiendo a su naturaleza jurídica, existen diferencias en la dimensión de las plantillas entre entidades del tercer sector. Casi el 80% de las asociaciones tiene menos de 15 personas asalariadas en su plantilla mientras que ese porcentaje se acerca al 60% en el caso de las fundaciones. Por otro lado, el 6% de las asociaciones cuenta con más de 51 personas trabajadoras mientras que en el caso de las fundaciones la cifra se eleva al 15%. Así pues, las fundaciones presentan una dimensión mayor que las asociaciones en el tamaño de su plantilla.

Entre las causas que justifican esta diferencia pueden señalarse dos. Por un lado, en general, las asociaciones tienden a priorizar su función de reivindicación de necesidades sociales mientras que en las fundaciones prevalece la prestación de servicios siendo ésta más intensiva en mano de obra. Por otro lado, las fundaciones disponen de mayor patrimonio para afrontar en mejores condiciones que las asociaciones los gastos derivados de los recursos humanos.

Si el tamaño de las plantillas de las entidades del tercer sector resulta ser heterogéneo, lo mismo sucede respecto a su distribución territorial en la comunidad autónoma de la Región de Murcia. A continuación se plantea la ubicación por municipios de las entidades del tercer sector y de sus empleos.

❖ Localización de las entidades por municipios

Las entidades no se encuentran ubicadas de forma homogénea en todo el territorio de la comunidad autónoma, tal como apunta la información facilitada por la tabla 1 que muestra, en valores absolutos, el número de entidades por municipio.

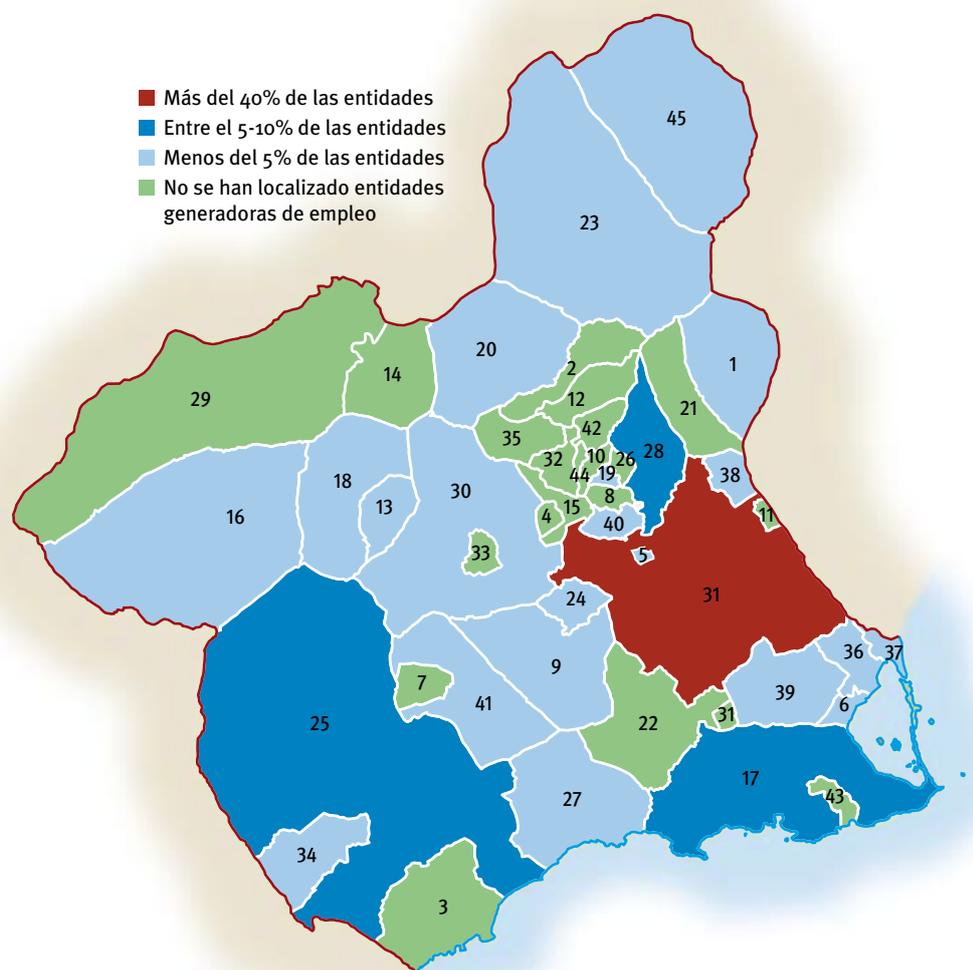
Tabla 1. Localización de las entidades por municipios	
Municipio	Número entidades
Abanilla	1
Abarán	4
Alcantarilla	5
Alcázares, Los	1
Alhama de Murcia	2
Archena	1
Bullas	4
Caravaca de la Cruz	2
Cartagena	22
Cehegín	5
Cieza	10
Jumilla	6
Librilla	2
Lorca	17
Mazarrón	1
Molina de Segura	13
Mula	1
Murcia	98
Puerto Lumbreras	2
San Javier	5
San Pedro del Pinatar	2
Santomera	1
Torre Pacheco	4
Torres de Cotillas, Las	1
Totana	4
Unión, La	1
Villanueva del Río Segura	1
Yecla	8
Total	224

Fuente: Elaboración propia a partir del Directorio

La tabla 1 muestra que en 28 de los 45 municipios existen asociaciones y fundaciones que cuentan con personal contratado.

Es decir, que en el 62% de los municipios de la Región de Murcia se localizan entidades del tercer sector que generan empleo mientras que en el 38% restante de municipios no se han identificado entidades con personal asalariado en sus plantillas (Fortuna, Alguazas, Ceutí, Lorquí, Beniel, Fuente Álamo, Aledo, Águilas, Calasparra, Moratalla, Albudeite, Campos del Río, Pliego, Ricote, Ulea, Ojos y Blanca). El mapa 1 facilita la visualización de la distribución de las entidades por municipios en la Región de Murcia.

Mapa 1. Localización de las entidades por municipios



1. Abanilla	10. Archena	19. Ceutí	28. Molina de segura	37. San Pedro del Pinatar
2. Abarán	11. Beniel	20. Cieza	29. Moratalla	38. Santomera
3. Águilas	12. Blanca	21. Fortuna	30. Mula	39. Torre-Pacheco
4. Albudeite	13. Bullas	22. Fuente Álamo	31. Murcia	40. Torres de Cotillas, Las
5. Alcantarilla	14. Calasparra	23. Jumilla	32. Ojós	41. Totana
6. Alcázares, Los	15. Campos del Río	24. Librilla	33. Pliego	42. Ulea
7. Aledo	16. Caravaca de la Cruz	25. Lorca	34. Puerto Lumbreras	43. Unión, La
8. Alguazas	17. Cartagena	26. Lorquí	35. Ricote	44. Villanueva del Río
9. Alhama de Murcia	18. Cehegín	27. Mazarrón	36. San Javier	45. Yecla

Fuente: elaboración propia a partir del directorio de asociaciones y fundaciones.

Para confeccionarlo se ha partido de 4 niveles que muestran el porcentaje de entidades ubicadas en cada uno de los municipios y se ha asignado un color a cada uno de ellos, tal como se explica en la leyenda del mapa.

Su análisis revela que Murcia concentra la mayor parte de las entidades que generan empleo, con el 43%, seguida de las ciudades de Cartagena, Lorca y Molina de Segura que se sitúan entre el 5% y el 10%; los municipios de San Javier, Yecla, Alcantarilla, Cehegín, Cieza y Jumilla representan cada uno de ellos un porcentaje menor al 5%.

De estos datos se desprende que las entidades que generan empleo se concentran en municipios de más de 50.000 habitantes. Sin embargo, la población no puede apuntarse como factor explicativo de la ausencia de entidades con empleo en el resto de municipios: así, si comparamos municipios de población similar, en algunos hay entidades y en otros no. Más adelante se aportarán otras variables a considerar.

❖ Localización de los empleos por municipios

Si se ha puesto de manifiesto que las entidades se concentran en los núcleos urbanos de más de 50.000 habitantes, a continuación se comprobará si esta concentración por municipios también se produce en el caso del número de empleos del tercer sector.

Como en el apartado anterior, se presenta en primer lugar la tabla con los valores absolutos por municipios y en segundo lugar el mapa de la Región de Murcia con la distribución porcentual de la presencia de empleos por municipio.

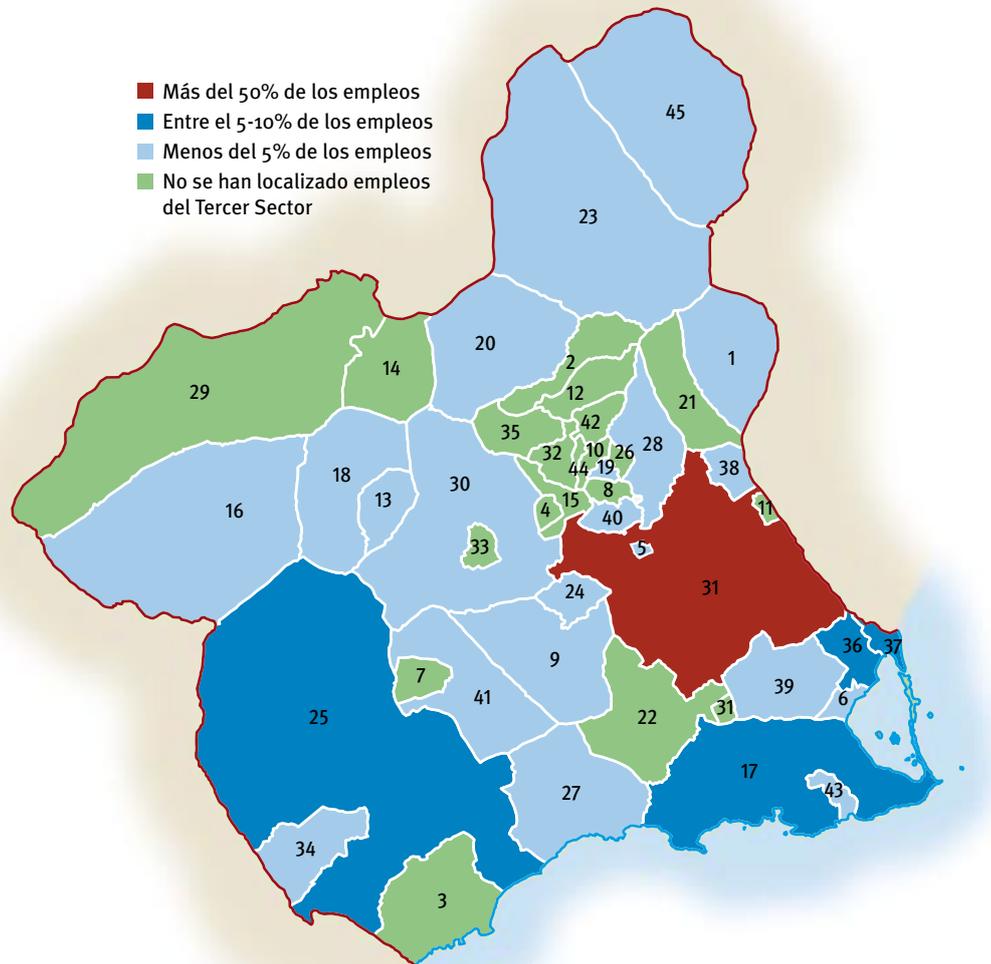
Así, la tabla 2 muestra la localización del número de empleos en valores absolutos en cada uno de los 28 municipios donde existen entidades con personas asalariadas en su plantilla.

Tabla 2. Localización de los empleos por municipios	
Municipio	Número empleos
Abanilla	4
Abarán	32
Alcantarilla	55
Alcázares, Los	8
Alhama de Murcia	11
Archena	8
Bullas	17
Caravaca de la Cruz	54
Cartagena	393
Cehegín	79
Cieza	208
Jumilla	77
Librilla	10
Lorca	291
Mazarrón	8
Molina de Segura	232
Mula	5
Murcia	3.046
Puerto Lumbreras	13
San Javier	284
San Pedro del Pinatar	248
Santomera	4
Torre Pacheco	29
Torres de Cotillas, Las	2
Totana	35
Unión, La	19
Villanueva del Río Segura	2
Yecla	91
TOTAL	5.265

Fuente: Elaboración propia a partir del Directorio

La tabla 2 revela que, como en el caso de la distribución de entidades por municipios, también se produce una concentración del número de empleos en algunos municipios. El mapa 2 facilita la visualización de esta distribución en la Región de Murcia.

Mapa 2. Localización de los empleos por municipios



- | | | | | |
|---------------------|-------------------------|------------------|----------------------|-----------------------------|
| 1. Abanilla | 10. Archena | 19. Ceutí | 28. Molina de segura | 37. San Pedro del Pinatar |
| 2. Abarán | 11. Beniel | 20. Cieza | 29. Moratalla | 38. Santomera |
| 3. Águilas | 12. Blanca | 21. Fortuna | 30. Mula | 39. Torre-Pacheco |
| 4. Albudeite | 13. Bullas | 22. Fuente Álamo | 31. Murcia | 40. Torres de Cotillas, Las |
| 5. Alcantarilla | 14. Calasparra | 23. Jumilla | 32. Ojós | 41. Totana |
| 6. Alcázares, Los | 15. Campos del Río | 24. Librilla | 33. Pliego | 42. Ulea |
| 7. Aledo | 16. Caravaca de la Cruz | 25. Lorca | 34. Puerto Lumbreras | 43. Unión, La |
| 8. Alguazas | 17. Cartagena | 26. Lorquí | 35. Ricote | 44. Villanueva del Río |
| 9. Alhama de Murcia | 18. Cehegín | 27. Mazarrón | 36. San Javier | 45. Yecla |

Fuente: elaboración propia a partir del directorio de asociaciones y fundaciones.

Para confeccionarlo, como en el caso del mapa 1, se ha partido de 4 niveles que muestran el porcentaje de empleos localizados en cada uno los municipios y se ha asignado un color a cada uno de ellos, tal como se explica en la leyenda del mapa.

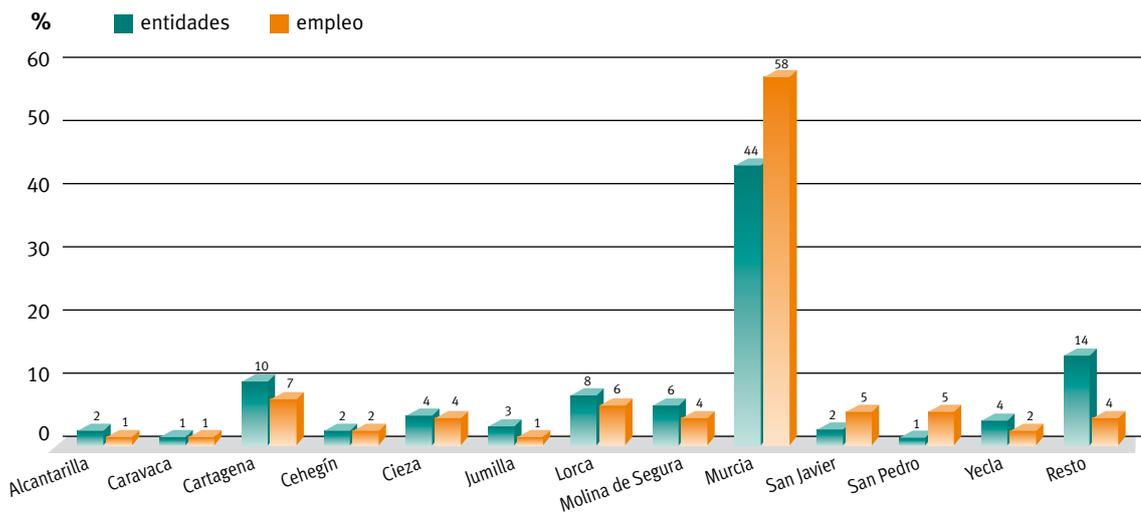
Se observa la concentración del empleo en la ciudad de Murcia, con más del 50% del empleo generado, seguida de los municipios de Cartagena, Lorca, San Javier y San Pedro del Pinatar que se sitúan entre el 5 y el 10% del empleo y, finalmente, el resto de municipios donde el volumen representa menos del 5% en cada uno de ellos.

❖ Análisis comparado por municipios de la localización de entidades y empleos

Hasta ahora se ha valorado de forma separada por municipios en primer lugar las entidades y en segundo lugar los empleos. A continuación se realiza un análisis conjunto de la localización de entidades y número de empleos por cada municipio ya que la capacidad de generación de empleo de las entidades es muy diversa. Así, sólo a modo de ejemplo, se puede comprobar (de acuerdo con la información de las tablas 1 y 2) que en el caso del municipio de La Unión, 1 entidad genera 19 empleos, mientras que en Las Torres de Cotillas, 1 entidad tiene sólo 2 personas contratadas.

El gráfico 4 muestra en cada municipio el porcentaje de entidades y el porcentaje de empleos que representan respecto al total de la comunidad autónoma.

Gráfico 4. Localización de entidades y empleos por municipios



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

El gráfico 4 muestra que no puede afirmarse que un mayor número de entidades en un municipio implique que se genera más ocupación. Así, no existe homogeneidad y se detectan tres situaciones diferentes.

En primer lugar, en la ciudad de Murcia, en San Javier y en San Pedro, un porcentaje de entidades genera mayor porcentaje de empleos. De acuerdo con el gráfico 4, del total de entidades de la Región, el 44% se concentra en la ciudad de Murcia y éstas suponen el 58% del empleo total; en San Javier se concentra un 2,2% de entidades pero representa un 5% del total de empleo y en San Pedro del Pinatar el 0,9% de las entidades suponen el 5% del volumen de empleo generado. Es decir, en estos tres municipios el porcentaje de volumen de empleo generado por las entidades es mayor que el peso relativo del número de entidades en el territorio.

En segundo lugar, en algunos municipios hay un número relativo más elevado de entidades pero que generan poco empleo. Es el caso de municipios como Cartagena, Lorca, Molina de Segura, Yecla y el resto de municipios¹, donde la situación se presenta a la inversa: un porcentaje relativo más elevado de entidades genera menos empleo.

En tercer lugar, hay municipios donde hay equilibrio entre el porcentaje de entidades y el porcentaje de empleos.

El análisis de la localización de las entidades y del empleo del tercer sector en el territorio de la comunidad autónoma se completa apuntando que existen diferencias entre las entidades atendiendo a su naturaleza jurídica. Así, las fundaciones y su empleo se concentran principalmente en las ciudades de Murcia y Cartagena (incluidas sus pedanías) mientras que la ubicación de las asociaciones y su empleo es más dispersa en toda la Región de Murcia.

Para concluir se señalan algunas variables que pueden ayudar a explicar la presencia y el peso de entidades y empleo en algunos municipios así como la ausencia en otros.

En primer lugar, las entidades se concentran en municipios de más de 50.000 habitantes como Murcia, Cartagena, Lorca y Molina de Segura. Esta tendencia de concentración en grandes núcleos urbanos se produce también en el ámbito nacional y es más acusada en el caso de las fundaciones que en el de las asociaciones. La razón es que los municipios con mayor número de habitantes tienen movimientos asociativos más fortalecidos y existe un mayor número de necesidades y demandas sociales.

En segundo lugar, los empleos del tercer sector se concentran también en municipios de más de 50.000 habitantes como Murcia, Cartagena, Lorca y Molina de Segura aunque se producen dos excepciones como son el caso de San Javier y San Pedro del Pinatar que cuentan con 29.167 y 22.217 habitantes, respectivamente. En los dos casos el número elevado de empleos se explica por ser estos municipios la sede social de entidades que gestionan servicios y equipamientos y emplean un gran número de personas para ello (en el ámbito de las personas discapacitadas en el caso de San Javier y en el ámbito de la tercera edad en el caso de San Pedro del Pinatar).

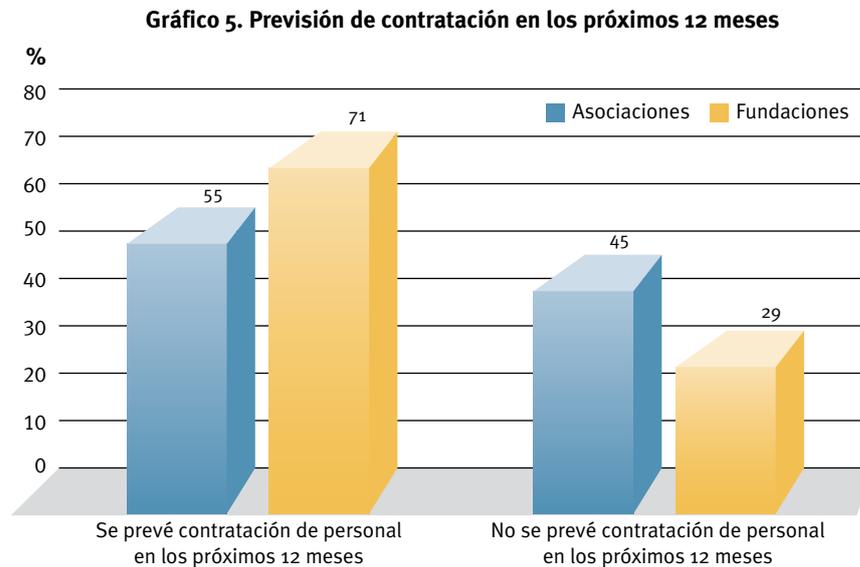
En tercer lugar, en aquellos municipios en los que no se han detectado entidades generadoras de empleo los motivos pueden ser diversos, especialmente por lo que respecta a las asociaciones. Por un lado, su proximidad a otros municipios donde existen entidades con personal asalariado que tienen como ámbito geográfico de actuación no sólo el municipio donde registran su sede social sino también municipios limítrofes. Por otro lado, factores de tipo sociocultural como la debilidad del tejido asociativo o el número escaso de actividades desarrolladas explican que en un municipio existan entidades que no se hayan profesionalizado. Finalmente, ha de contemplarse como una posible razón que personal voluntario de las entidades desarrollen tareas que por sus características requerirían profesionales especializados.

❖ Previsión de contratación de personal a corto plazo

Hasta ahora hemos analizado el estado actual del empleo remunerado en la Región a partir del Directorio de asociaciones y fundaciones realizado para este estudio. A continuación se analiza la previsión de contratación de las entidades del tercer sector a corto plazo, de acuerdo con los resultados de la encuesta y las entrevistas realizadas.

¹ En la categoría de “Resto de municipios” no se incluyen todos los municipios de la Región de Murcia sino únicamente los que aparecen en la tabla 1.

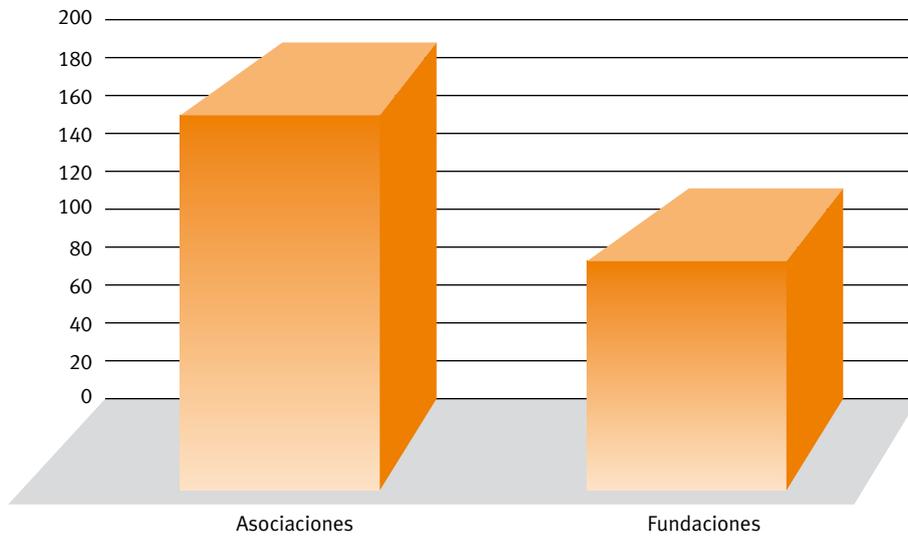
La previsión de contratación a corto plazo (en los próximos 12 meses) de las entidades del tercer sector es distinta según se trate de asociaciones o fundaciones, tal como indica el gráfico 5. El 55% de las asociaciones ha manifestado prever contratación de personal en los próximos 12 meses y este porcentaje aumenta hasta el 71% en el caso de las fundaciones.



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

Si bien esta contratación está muy condicionada a la aprobación por parte de las administraciones públicas de los programas solicitados; dichos programas, que normalmente suponen la prestación de servicios, llevan pareja la contratación de personal.

La extrapolación de los datos de la encuesta al total del universo de entidades permite situar en 299 nuevos empleos a crear durante el año 2009, tal como señala el gráfico 6.

Gráfico 6. Número de personas a contratar durante el año 2009

Fuente: Elaboración propia a partir de la extrapolación de la encuesta al universo total¹

Así pues, las asociaciones contratarán 188 personas durante el año 2009 mientras que las fundaciones contratarán 111 personas. Estas cifras supondrían un aumento de casi el 6% del empleo, pasando de 5.265 puestos de trabajo generados por el tercer sector en el 2008 a 5564 empleos para el 2009 en la Región de Murcia.

En el contexto actual de aumento continuado de la tasa de paro en el ámbito nacional y también en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (la tasa de paro se situó en el 14,09% durante el tercer trimestre del 2008²), la previsión de contratación en el tercer sector es un dato especialmente relevante desde el punto de vista de la articulación de medidas desde las políticas activas de empleo. El motivo es que el empleo en el tercer sector no está ligado a las fluctuaciones del mercado de trabajo sino a la financiación pública de los servicios y actividades impulsados por las entidades.

¹ De acuerdo con esta extrapolación, el 55% de las 171 asociaciones prevería contratar como media 2 personas durante el 2009 resultando un total de 188 personas a contratar y el 71% de las 53 fundaciones prevería contratar como media 3 personas durante el 2009 resultando un total de 111 personas a contratar.

² Observatorio Ocupacional del SEF: Informe del mercado laboral del tercer trimestre de 2008.

A continuación se recogen los aspectos clave del empleo remunerado expuestos a lo largo del apartado.

❖ Aspectos clave

- ◆ Las entidades del tercer sector generan actualmente 5.265 empleos siendo su aportación escasa tanto respecto al total del empleo (0,85%) como al empleo del sector servicios (1,3%) en la Región de Murcia.
- ◆ El número de asociaciones que generan empleo es mayor que el de las fundaciones. Sin embargo, las fundaciones realizan una aportación más elevada al empleo total de la Región de Murcia que las asociaciones (la media de empleos por asociación es de 37 mientras que la media por fundación es de 47).
- ◆ Existe una elevada heterogeneidad respecto al tamaño de la plantilla de las entidades. Se identifican las siguientes características:
 - ◆ El 75% de las entidades tiene menos de 15 personas trabajadoras en su plantilla (predominan las entidades de tamaño muy pequeño y pequeño).
 - ◆ Respecto a las diferencias entre entidades por naturaleza jurídica, las fundaciones presentan una dimensión mayor que las asociaciones en el tamaño de su plantilla debido, en general, a que tienden en mayor medida a priorizar la prestación de servicios que es más intensiva en mano de obra y disponen de más recursos para afrontar la contratación de personal.
- ◆ En el 62% de los municipios de la Región de Murcia se encuentran entidades que generan empleo en el tercer sector.
- ◆ Las entidades se concentran en municipios de más de 50.000 habitantes como Murcia, Cartagena, Lorca y Molina de Segura. Esta tendencia de concentración en grandes núcleos urbanos es más acusada en el caso de las fundaciones que en el de las asociaciones.
- ◆ Los empleos del tercer sector se concentran también en municipios de más de 50.000 habitantes como Murcia, Cartagena, Lorca y Molina.
- ◆ De acuerdo con los datos de la encuesta realizada, el 55% de las asociaciones y el 72% de las fundaciones tienen previsto realizar contrataciones en el próximo año.
- ◆ Las estimaciones de contratación de las entidades participantes en la encuesta sitúan en 299 los nuevos empleos previstos para el año 2009 lo que supondría un aumento del empleo en el tercer sector de aproximadamente un 6%.
- ◆ El empleo creado por el tercer sector no depende de las fluctuaciones del mercado ya que, en su mayor parte, está vinculado a la financiación pública de servicios y actividades de las entidades. En el actual contexto de recesión e incremento del desempleo, el empleo en el tercer sector aparece como una alternativa a considerar entre las medidas a articular en relación con las políticas activas de empleo.

2.2. Tipología de entidades

En este apartado se analiza la tipología de entidades que crean empleo remunerado en la Región de Murcia y se estructura en dos partes. La primera describe los rasgos característicos del empleo remunerado y las entidades a partir de las siguientes variables:

- ◆ Características del empleo remunerado:
 - ◆ Género
 - ◆ Modalidades contractuales
 - ◆ Tipo de jornada laboral

- ◆ Características de las entidades:
 - ◆ Servicios y/o actividades
 - ◆ Servicios y/o actividades desarrolladas por el personal remunerado
 - ◆ Ámbito geográfico de actuación
 - ◆ Ámbito/s de actuación
 - ◆ Colectivos destinatarios de los servicios y/o actividades
 - ◆ Grado de profesionalización
 - ◆ Personal voluntario
 - ◆ Presupuesto anual
 - ◆ Fuentes de financiación

Así pues, aunque se analizan algunos aspectos del empleo como lo hace el apartado 2.1, en este caso el análisis no se centra en el volumen de empleo sino en sus características específicas y no sobre el universo completo del directorio sino a partir de la encuesta realizada para este estudio.

La segunda parte profundiza en aspectos del entorno y de las características internas de las entidades del tercer sector que afectan a su empleo a partir de una matriz DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades). Este análisis ha tomado como fuentes de información el trabajo de gabinete, las entrevistas en profundidad y el grupo de trabajo que se han llevado a cabo para este estudio.

2.2.1. Características del empleo remunerado y de las entidades

De las 45 entidades participantes en la encuesta llevada a cabo, el 69% son asociaciones y el 31% restante fundaciones. Respecto a la dimensión de las entidades por tamaño de plantilla casi un 40% de las asociaciones participantes son entidades muy pequeñas, tienen entre 1 y 5 personas en plantilla, el 58% son pequeñas y medianas y sólo el 3% tiene en plantilla a más de 200 personas. En el caso de las fundaciones el 35% de las fundaciones son entidades muy pequeñas, el 58% pequeñas y medianas, y el 7% grandes.

Tal como se ha apuntado en la introducción, a continuación se analizan las características del empleo remunerado con relación al género del personal asalariado, a las modalidades contractuales y al tipo de jornada laboral en las plantillas de las entidades. Para poder confirmar si existen diferentes condiciones laborales entre hombres y mujeres, la información de modalidad contractual y jornada laboral se presentará también desagregada por género.

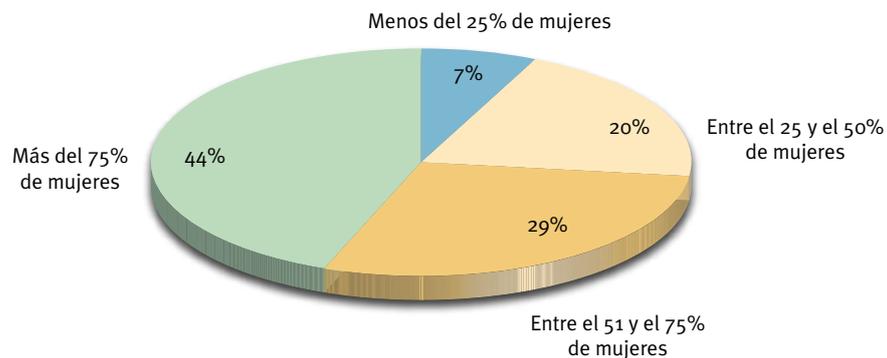
❖ Empleo remunerado por género

En cuanto al género del personal remunerado, el 70% son mujeres y el 30% son hombres, no existiendo diferencias substanciales en esta cuestión entre entidades según su naturaleza jurídica. Así pues, se puede afirmar que existe un nivel elevado de feminización del empleo de las entidades del tercer sector en la Región de Murcia, como por otro lado se produce en el ámbito nacional.

El análisis del peso relativo de las mujeres en el total de la plantilla por entidad puede observarse en el gráfico 7. Así, en el 73% de las entidades, más de la mitad de las personas asalariadas es mujeres (y de estas entidades, en el 44% de los casos más de tres cuartas partes del empleo remunerado está cubierto por mujeres). En el 20% de las entidades, entre un 26% y un 50% de la plantilla es mujeres y este porcentaje se reduce hasta el 7% en el caso de las entidades con menos del 25% de mujeres entre sus personas trabajadoras.

Por tanto, además de constatarse que en valores absolutos el número de mujeres es muy superior al de hombres, también en términos relativos los porcentajes de mujeres respecto al total de la plantilla de cada entidad son muy elevados.

Gráfico 7. Entidades por número de mujeres



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

Los motivos que explican esta elevada feminización están relacionados con las características generales del empleo del tercer sector, como son la precariedad y la inestabilidad, que afectan más a las mujeres, o los perfiles profesionales requeridos que son ocupados mayoritariamente por mujeres.

A continuación se analiza las modalidades contractuales y para comprobar si existen diferencias por género se desagregarán los datos por mujeres y hombres.

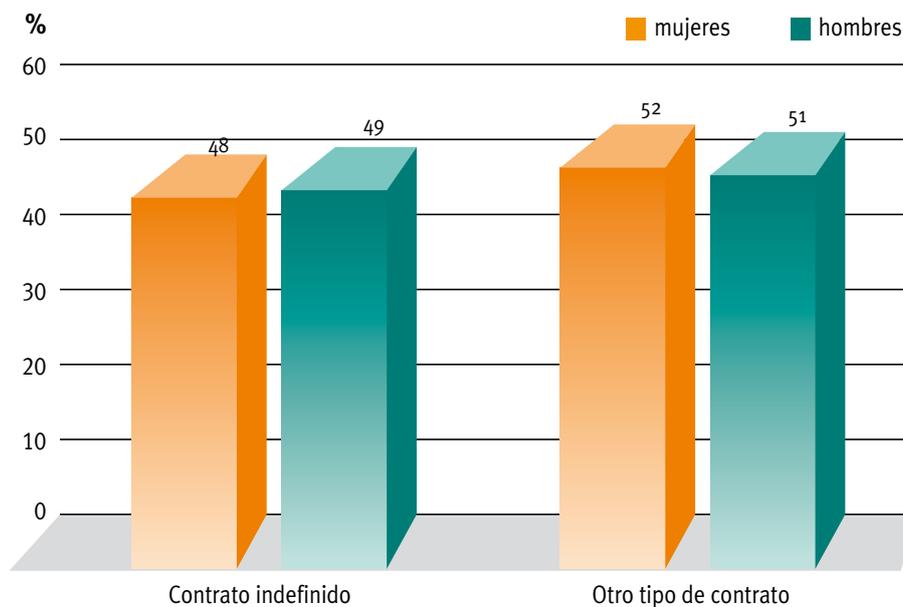
❖ Empleo remunerado por modalidades contractuales

El tipo de contrato es el indicador más importante asociado a la estabilidad laboral. De acuerdo con la información obtenida, un 49% de las personas asalariadas de las entidades del tercer sector tiene un contrato indefinido mientras que el 51% restante tiene contrato temporal, porcentaje que es muy elevado.

Las dificultades del personal del tercer sector para conseguir contratos estables se apuntan como uno de los motivos principales de las condiciones de precariedad que padece el tercer sector en la Región de Murcia. Es especialmente importante en el caso de personal vinculado a proyectos de aprobación anual que dependen de la financiación pública.

El análisis de la modalidad contractual por género muestra que el 48% de las mujeres empleadas tiene contrato indefinido y el 40% en el caso de los hombres, tal como muestra el gráfico 8. Así pues, las diferencias por género en este caso son insignificantes.

Gráfico 8. Empleo remunerado por modalidades contractuales y género

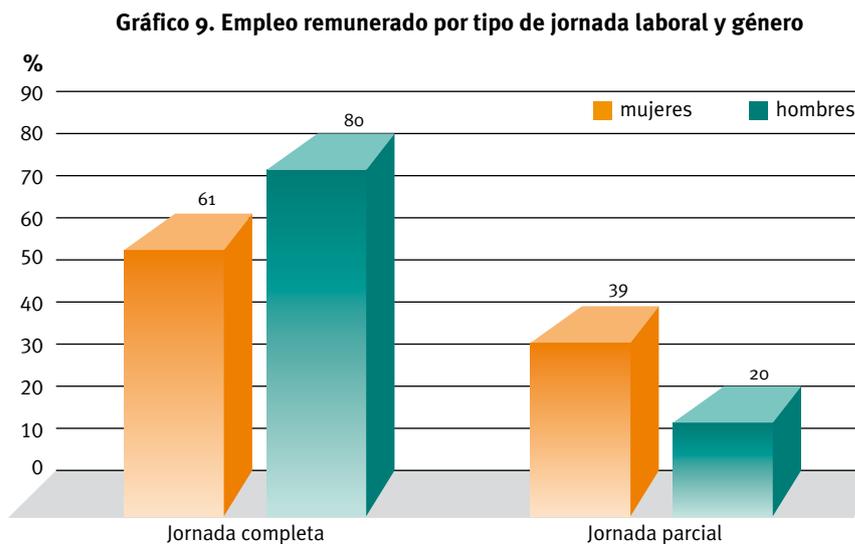


Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

❖ Empleo remunerado por tipo de jornada laboral

De acuerdo con la información obtenida en la encuesta, un 72% de las personas asalariadas de las entidades del tercer sector tiene jornada completa mientras que el 38% restante tiene jornada laboral.

El análisis del tipo de jornada laboral por género muestra que el 61% de las mujeres empleadas tiene contrato indefinido y el 80% en el caso de los hombres, tal como muestra el gráfico 9.



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

Así pues, existen diferencias importantes por género en cuanto a la jornada laboral. A pesar de que la mayoría de personas asalariadas son mujeres, los hombres tienen jornada completa en un mayor porcentaje. Esto se explica porque, como también ocurre en otros sectores, las mujeres necesitan compaginar su trabajo remunerado con el trabajo doméstico y de cuidado de hijos/as o personas dependientes a su cargo. Además, el trabajo en las entidades del tercer sector (especialmente en el tercer sector de acción social) no está lo suficientemente valorado profesionalmente.

Si hasta ahora se han presentado las características del empleo remunerado, a continuación se muestran las características de las entidades con relación a los servicios y actividades, servicios y/o actividades desarrolladas por el personal remunerado, ámbito geográfico de actuación, ámbito/s de actuación, colectivos destinatarios de los servicios prestados y/o actividades realizadas, grado de profesionalización, personal voluntario, presupuesto anual y fuentes de financiación.

❖ Entidades por servicios y/o actividades

La encuesta realizada para este estudio sistematizó los servicios y las actividades habitualmente desarrolladas por las entidades del tercer sector en 5 grandes grupos:

- ◆ Información, asesoramiento, sensibilización y formación
- ◆ Comunicación y divulgación
- ◆ Prestación de servicios asistenciales
- ◆ Gestión de centros y equipamientos
- ◆ Desarrollo de proyectos

En la tabla 3 se reflejan los resultados de la encuesta respecto a los servicios y las actividades de las entidades con empleo remunerado en la Región de Murcia.

Tabla 3. Servicios y actividades	Porcentaje
Información, asesoramiento, sensibilización y formación	91%
Comunicación y divulgación	47%
Prestación de servicios asistenciales	55%
Gestión de centros y equipamientos	38%
Desarrollo de proyectos	75%

Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

Así, el 91% de las entidades afirma realizar actividades de información, asesoramiento, sensibilización y formación, un 75% desarrolla proyectos, un 55% realiza prestación de servicios asistenciales, un 47% contempla actuaciones de comunicación y divulgación y, por último, un 38% realiza gestión de centros y equipamientos. Aproximadamente el 86% ha señalado que realiza diversos tipos de servicios y/o actividades.

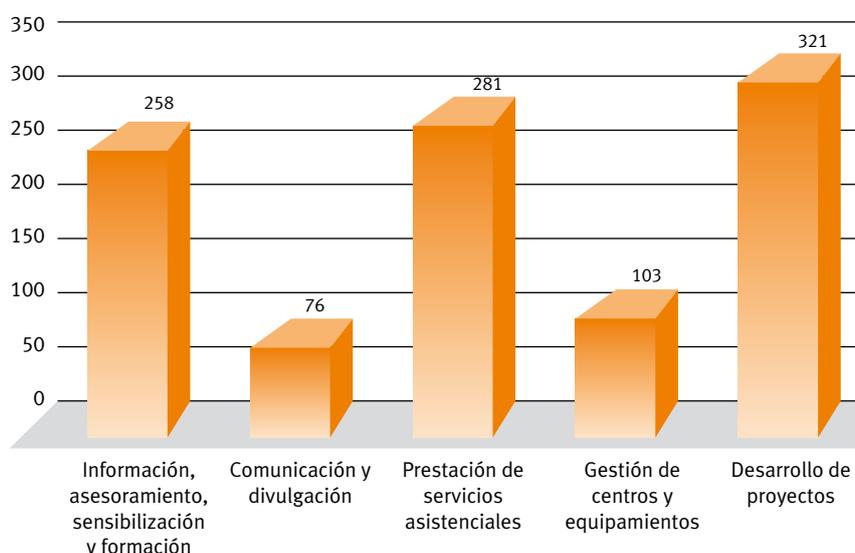
El análisis de estos datos revela, por un lado, que prácticamente la totalidad de las entidades desempeñan una función esencial de información y sensibilización de la sociedad con relación a los ámbitos de actuación en los que trabajan. Este dato no es extraño si se considera que esta es la función principal a partir de la que surgen tradicionalmente estas entidades.

Por otro lado, tres cuartas partes desarrollan proyectos, más de la mitad presta servicios asistenciales y un porcentaje elevado gestiona centros o equipamientos. Estos datos dan cuenta del papel que desempeñan las entidades del tercer sector como prestadoras de servicios y ponen de relieve la conveniencia de definir el rol de los distintos agentes que intervienen en la planificación y gestión de las políticas de bienestar.

Entidades por servicios y/o actividades desarrolladas por el personal remunerado

El volumen total de empleos remunerados de las entidades participantes en la encuesta asciende a 712 personas. El gráfico 10 muestra el número de personas empleadas por servicio y/o actividad de la entidad con relación a ese número total.

Gráfico 10. Personal remunerado por servicios y/o actividades



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

Así pues, del total de 712 personas contratadas, 258 realizan funciones o tareas relacionadas con la información, asesoramiento, sensibilización y formación; también respecto al total de 712 personas empleadas, 76 realizan funciones o tareas de comunicación y divulgación, 281 de prestación de servicios asistenciales, 103 gestión de centros y equipamientos y 321 participan en el desarrollo de proyectos.

La suma total de las cifras de personal asalariado que trabaja en los distintos servicios y actividades asciende a 1041; la diferencia entre esta cantidad y las 712 personas asalariadas de las entidades se justifica porque una misma persona realiza diversas funciones: de manera que, por ejemplo, un coordinador de proyectos de una entidad puede desarrollar tanto funciones de comunicación y divulgación como de desarrollo de proyectos.

El análisis de las dimensiones de las entidades en relación con la tipología de servicios y/o actividades que realizan permite señalar que aquellas que prestan servicios asistenciales y gestionan centros/equipamientos requieren de mayor número de personas asalariadas y también de una mayor cualificación de este personal.

❖ Entidades por ámbito geográfico de actuación

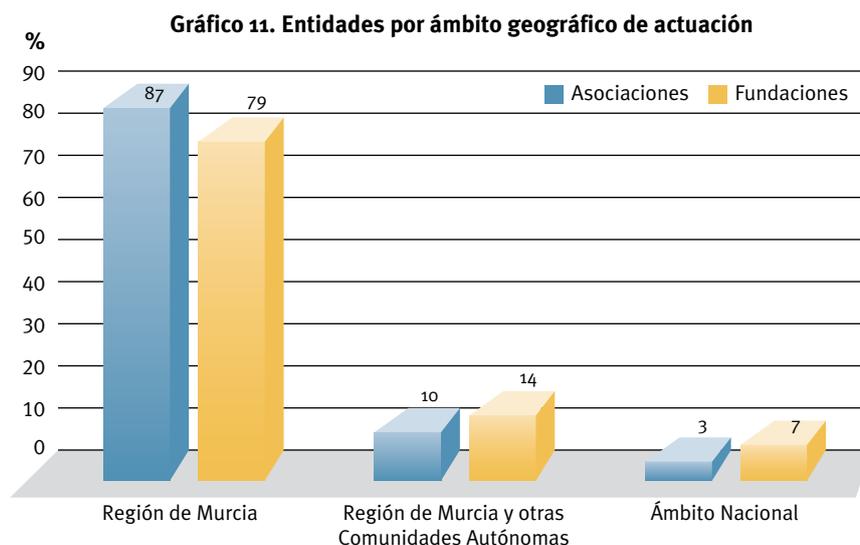
La Región de Murcia es el ámbito geográfico de actuación de la mayoría de asociaciones, en concreto de un 87 %, el 10% desarrolla actividad también en otras comunidades autónomas, y sólo un 3% lleva a cabo actuaciones en el ámbito nacional, tal y como puede observarse en el gráfico 5. Respecto a las fundaciones, el ámbito geográfico de actuación no difiere sensiblemente al de las asociaciones, como puede observarse en el gráfico 11. El porcentaje de fundaciones que tienen como ámbito de actuación exclusivamente la Región de Murcia es de un 79 %, las que extienden su actividad también a otras comunidades autónomas es de un 14 % y las que llevan a cabo actuaciones en el ámbito nacional se sitúa en un 7 %.

En cuanto al ámbito de actuación geográfica, en general, se pueden establecer 3 tipologías de asociaciones y fundaciones.

En primer lugar, aquellas con sede en la capital del estado e implantación en el territorio nacional. Se caracterizan por tratarse de entidades con estructuras organizativas sólidas y de grandes dimensiones, como es el caso de Cruz Roja y Cáritas. Estas entidades en la Región de Murcia disponen, en ambos casos, de un elevado grado de autonomía respecto a la contratación de recursos humanos.

En segundo lugar, existe la tipología de entidades que tienen su sede central en la Región de Murcia y desarrollan acciones en todo el ámbito autonómico. Dentro de esta categoría, algunas amplían su área de implantación a otras comunidades autónomas y/o al ámbito nacional.

Finalmente, y es el caso de la mayoría de entidades, la tercera tipología es la de aquellas que teniendo la sede en alguno de los municipios de la Región limitan su ámbito de actuación al ámbito local (aunque pueden actuar en uno o en varios municipios).



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

❖ Entidades por ámbito/s de actuación

La extensa bibliografía existente sobre el tercer sector ofrece diversas opciones de clasificación de las entidades por ámbito de actuación, por ello la dificultad de establecer una clasificación universal es elevada. A esta dificultad se añade el hecho de que las propias entidades se definen a partir de dos variables: los colectivos destinatarios de su actividad y las necesidades sociales sobre las que intervienen.

Debido a esta complejidad, en la encuesta realizada durante la fase de trabajo de campo se optó por solicitar a las entidades que definieran su ámbito de actuación entre la relación que se presenta a continuación que incluye tanto colectivos como necesidades sociales a satisfacer:

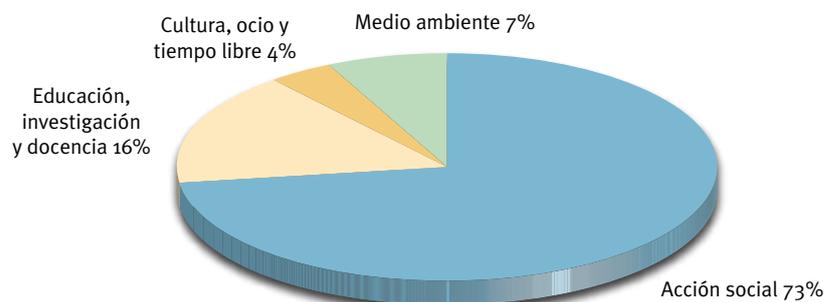
Opciones de ámbitos de actuación para la clasificación de las entidades del Tercer Sector en la encuesta

1. Asistencia a colectivos en riesgo de exclusión social o en situación de pobreza
2. Ayuda humanitaria / Cooperación internacional
3. Defensa de los derechos humanos
4. Defensa y protección de animales
5. Personas con discapacidad
6. Drogodependencias
7. Educación
8. Infancia y juventud
9. Inmigración
10. Inserción socio laboral
11. Ámbito socio sanitario
12. Investigación y docencia
13. Medio ambiente
14. Mujer
15. Tecnologías de la información y la comunicación
16. Salud (Atención a personas enfermas, promoción de hábitos de vida saludables, etc.)
17. Tercera edad
18. Cultura
19. Ocio y tiempo libre
20. Otros (indicar cuáles)

Sin embargo, para la explotación de la encuesta y a efectos de los objetivos de este estudio, se requería la sistematización de estas múltiples opciones. A continuación se indican las agregaciones realizadas, que han generado cuatro grandes ámbitos de actuación, de acuerdo con los datos cuantitativos obtenidos del trabajo de campo.

Agregación de ámbitos de actuación	Opciones de ámbitos de actuación para la clasificación de las entidades del Tercer Sector en la encuesta
Acción social	Asistencia a colectivos en riesgo de exclusión social o en situación de pobreza Personas con discapacidad Drogodependencias Infancia y juventud Inmigración Inserción socio laboral Ámbito socio sanitario Mujer Salud (atención a personas enfermas, promoción de hábitos de vida saludables, etc.) Tercera edad
Cultura, ocio y tiempo libre	Cultura Ocio y tiempo libre
Medio Ambiente	Defensa y protección de animales Medio ambiente
Educación, investigación y docencia	Educación Investigación y docencia Tecnologías de la información

Gráfico 12. Entidades por ámbito de actuación



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

gráfico permite observar que el 73% de las entidades lleva a cabo su actividad principalmente en el campo de la acción social; un 16% en el de la educación, la investigación y/o la docencia; un 7% en el medio ambiente; y, finalmente, un 4% en el de la cultura, el ocio y el tiempo libre. En el ámbito de la acción social es interesante señalar los principales subámbitos de actuación, la tabla 4 los refleja.

Tabla 4. Subámbitos de actuación de las entidades del Tercer Sector de acción social

Subámbitos de acción social	Porcentajes
Asistencia a colectivos en riesgo de exclusión social o en situación de pobreza	78%
Personas con discapacidad	60%
Inmigración	36%
Inserción sociolaboral	54%
Infancia y juventud	24%
Drogodependencias	15%
Mujer	21%
Tercera edad	12%
Salud o ámbito socio sanitario	33%

Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

En cuanto a colectivos destinatarios de los servicios prestados o de las actividades desarrolladas por las entidades, la información obtenida de la encuesta realizada muestra que un 60% de las entidades está dedicada a las personas con discapacidad, el 36% a las personas inmigrantes y el 12% a la tercera edad. Otras fuentes consultadas confirman la importancia de las entidades del tercer sector dedicadas a las personas con discapacidad y a la población inmigrante, así como las dedicadas a la tercera edad con un peso específico superior al que muestra la encuesta.

En cuanto al tipo de intervención o actuación realizada, destaca el de asistencia a colectivos en riesgo de exclusión social o en situación de pobreza (un 78% de las entidades manifiesta trabajar en él) y el de la inserción sociolaboral (un 54% de las entidades han indicado que éste era uno de sus ámbitos de actuación prioritarios).

En la Región de Murcia, las entidades que actúan en el ámbito de la acción social carecen de dinámicas consolidadas de trabajo en red. Aunque las entidades del territorio conocen la existencia de las que trabajan en el territorio, sus equipos directivos se conocen personalmente o se derivan personas usuarias, no han generado espacios de coordinación estables y permanentes que permitan vehicular sus planteamientos y demandas a la administración pública con una única voz.

Existen algunos factores que propician esta situación. Por un lado, la concurrencia competitiva para obtener las mismas subvenciones que se traduce en actuaciones de suma cero: el hecho de que un fondo público sea otorgado a una entidad implica que no lo sea a otra.

Por otro lado, la propia debilidad del movimiento asociativo comporta, en algunos casos, el desconocimiento de estrategias para definir mecanismos de coordinación entre entidades y en otros casos, el recelo ante la necesidad de compartir información y reflexiones sobre el papel de las entidades del tercer sector en la sociedad.

Sólo en los últimos años han aparecido algunas iniciativas que promueven el trabajo en red entre ellas como el Consorcio de Entidades para la Inclusión Social (CEIS) o la Red de lucha contra la pobreza y la exclusión social (EAPN Murcia). El CEIS está integrado por las asociaciones ASPROSOCU, Columbares, La Huertecica, Rascasa y Fundación Síndrome de Down de la Región de Murcia.

Forman parte de la EAPN Murcia la Asociación Proyecto Abraham, ASPROSOCU, Cáritas, CEFIS, CEPAIM, Colectivo La Huertecica, Colectivo Paréntesis, Columbares, COPEDECO, Cruz Roja Española, Fundación RAIS, Fundación Secretariado Gitano, Fundación Sierra Minera, HH. Oblatas del SM Redentor, MPDL Región de Murcia, Solidarios para el Desarrollo, Traper@s de Emaús de la Región de Murcia.

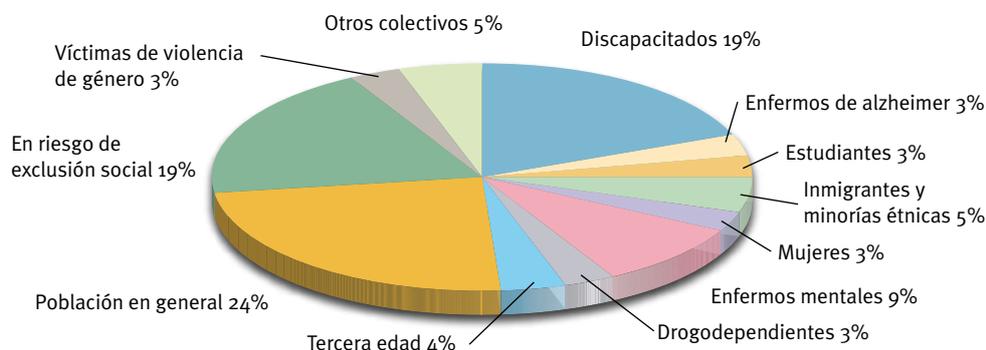
❖ Entidades por colectivos destinatarios de los servicios y/o actividades

Las entidades del tercer sector definen los colectivos destinatarios de los servicios que prestan o las actividades que desarrollan a partir de diversos criterios, como son:

- ◆ Población en general
- ◆ Colectivo definido por su edad: infancia, adolescencia, juventud, personas adultas, personas de la tercera edad.
- ◆ Colectivo definido a partir de alguna característica individual: personas con discapacidad, personas drogodependientes, etc.
- ◆ Colectivo definido a partir de alguna característica social: personas en exclusión o riesgo de exclusión social, personas inmigrantes, etc.

El gráfico 13 muestra los resultados de la encuesta respecto a los colectivos de personas usuarias de los servicios y actividades de las entidades con empleo remunerado en la Región de Murcia.

Gráfico 13. Colectivos de usuarios de los servicios y actividades



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

Así, según el gráfico 13, el 24% de las asociaciones y fundaciones que generan empleo en la Región de Murcia destina sus actuaciones a la población en general, el 19% a personas en exclusión o en riesgo de exclusión social, el 19% a personas con discapacidad; el resto de porcentajes de entidades que se dirigen a otros colectivos son menores.

Sin embargo es necesario señalar que existen entidades que se dirigen única y exclusivamente a un tipo de colectivo, pero la situación más habitual es la de aquellas que definen a las personas destinatarias a partir de la combinación de los criterios señalados anteriormente (por ejemplo, jóvenes en riesgo de exclusión, personas con discapacidad de todas las edades, personas inmigrantes en riesgo de exclusión social, etc.).

La tabla 5 presenta los colectivos de personas usuarias de los servicios y/o actividades de las entidades del tercer sector por franjas de edad.

En el caso de la población infantil (menores de 12 años), el 80% de las entidades la identifica como colectivo destinatario en un porcentaje menor al 25%; el 11% afirma tenerla como colectivo beneficiario entre el 26% y el 50%, y sólo un 8% de entidades la señala como más del 51% de las personas destinatarias de sus servicios y/o actividades, de acuerdo con los datos de la tabla. Respecto a la población adolescente (entre 13 y 16 años), el 87% de las entidades la identifica como colectivo destinatario en un porcentaje menor al 25%, y el 13% restante la señala entre un 26% y un 50% de las personas destinatarias de sus servicios y actividades, de acuerdo con los datos de la tabla. En el caso de la población juvenil (entre 16 y 30 años), el 60% de las entidades la identifica como colectivo destinatario en un porcentaje menor al 25%; el 33% afirma tenerla como colectivo beneficiario entre el 26% y el 50%, y sólo un 7% de entidades la señala como más del 51% de las personas destinatarias de sus servicios y/o actividades, de acuerdo con los datos de la tabla 9.

Tabla 5. Entidades por grupos de edad destinatarios de sus servicios/actividades					
Personas usuarias	Porcentaje de entidades				
	Infancia	Adolescencia	Juventud	Edad adulta	Tercera edad
Menos del 25%	80 %	87%	60%	20%	84%
Entre el 26 y el 50 %	11 %	13%	33%	36%	9%
Más del 51 %	8 %	---	7%	41%	7%
Total	100 %	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta

En el caso de la población adulta (entre 30 y 60 años), el 20% de las entidades la identifica como colectivo destinatario en un porcentaje menor al 25%; el 36% afirma tenerla como colectivo beneficiario entre el 26% y el 50%, y un 44% de entidades la señala como más del 51% de las personas destinatarias de sus servicios y/o actividades, de acuerdo con los datos de la tabla 10.

Respecto a la tercera edad (más de 60 años), el 84% de las entidades la identifica como colectivo destinatario en un porcentaje menor al 25%, el 9 % afirma tenerla como colectivo beneficiario entre el 26% y el 50%, y sólo un 7% de entidades la señala como más del 51% de las personas destinatarias de sus servicios y/o actividades, de acuerdo con los datos de la tabla 11.

El análisis de las personas usuarias por grupos de edad revela que las entidades del tercer sector dirigen sus servicios y/o actividades especialmente a la población adulta seguida de la población joven. Sin embargo, cabe señalar la alta heterogeneidad de las entidades del tercer sector, también respecto a los grupos de edad a los que dirige sus acciones.

❖ Entidades por grado de profesionalización

El grado de profesionalización se define como la relación entre el número de personas contratadas y el total de personas que trabajan en una entidad (contratadas más voluntarias). El grado de profesionalización se fija a partir del coeficiente obtenido de la división del número de personas contratadas y el conjunto de personas que trabajan en la entidad. Este coeficiente se sitúa entre 0 y 1, y se definen 4 grados de profesionalización (bajo, medio, alto y muy alto) en función de los tramos de coeficiente, tal como se señala a continuación:

Grado de profesionalización	Coeficiente entre el número de personas contratadas y el conjunto de personas que trabajan (contratadas + voluntarias)
Bajo	Menor de 0,25
Medio	Entre 0,25 y 0,5
Alto	Entre 0,5 y 0,75
Muy alto	Entre 0,75 y 1

De manera que una entidad con un grado de profesionalización bajo es aquella en la que el peso relativo del personal empleado es pequeño en relación con el total de personas que trabajan; en cambio, en el otro extremo, una entidad con un grado de profesionalización alto es aquella en la que el peso relativo del personal empleado es muy destacado en relación con el total de personas que trabajan. Como puede observarse en la tabla 6, un 53 % de las entidades presenta un grado bajo-medio de profesionalización frente a un 47 % que obtiene un grado alto-muy alto de profesionalización.

Grados de profesionalización	Entidades
Bajo	29 %
Medio	24 %
Alto	20 %
Muy alto	27 %
Total	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta

Entre las entidades con un bajo grado de profesionalización, casi el 77% tiene un tamaño de plantilla muy pequeño (entre 1 y 5 personas trabajadoras); aproximadamente la mitad de las que presentan grado de profesionalización medio y alto cuenta con un tamaño medio (entre 16 y 50 personas trabajadoras).

Así pues, se puede señalar que cuanto mayor es el volumen de la plantilla total (personas asalariadas más personas voluntarias), mayor es el grado de profesionalización existente.

❖ Entidades por personal voluntario

En el gráfico 14 se muestran los porcentajes de entidades según el número de personas voluntarias en sus plantillas: el 13% de entidades no cuenta con personal voluntario, el 27% tiene entre 1 y 5 personas voluntarias, el 24% entre 6 y 15, el 27% entre 16 y 50 y sólo el 9% entre 51 y 200.

Gráfico 14. Entidades por número de personas voluntarias



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

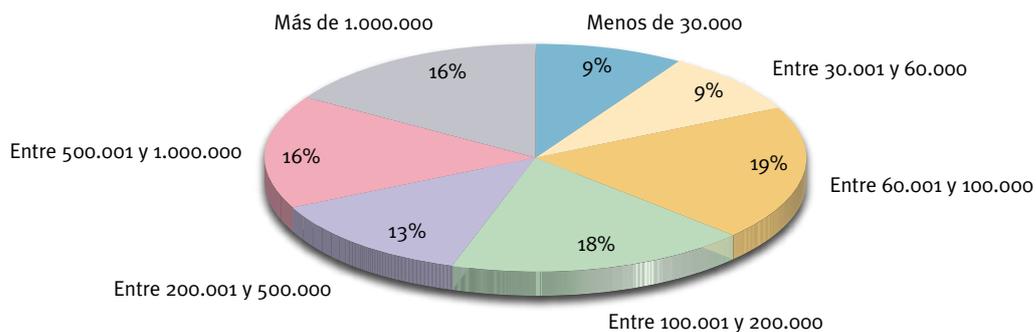
En cuanto a la diferenciación de funciones entre los dos tipos de personal, voluntario y asalariado, las entidades tienden a diferenciarlas a partir de dos factores: el tiempo que se requiere para realizarlas y el nivel de responsabilidad que comportan. Así, se ha diagnosticado que a menor tiempo requerido y menor nivel de responsabilidad, generalmente, una función es preferiblemente asignada a personal voluntario.

No obstante, la diferenciación de tareas entre personal voluntario y asalariado no está suficientemente sistematizada entre las entidades; en algunos casos puede comportar dificultades en cuanto a la calidad en la prestación de servicios a los colectivos usuarios.

Entidades por presupuesto anual

Una de las variables más importantes relacionadas con la tipología de entidades que generan empleo es el presupuesto anual aproximado. El gráfico 15 muestra el porcentaje de entidades que disponen de cada uno de los tramos de presupuesto indicados en la encuesta. El 19% de las participantes tiene como presupuesto anual entre 60.001 y 100.000 euros, el 18% entre 100.001 y 200.000 euros de presupuesto anual, el 16 % entre 500.001 y 1.000.000 y también el 16% son las entidades que disponen de más de 1.000.000 de euros de presupuesto. El 9% de entidades cuenta con menos de 30.000 euros anuales de presupuesto, el mismo porcentaje de las que disponen de entre 30.001 y 60.000 euros anuales. Del análisis agregado se obtiene que el 68% de las entidades encuestadas dispone de un presupuesto anual de menos de 500.000 euros.

Gráfico 15. Entidades por presupuesto anual (en euros)



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

Si se analiza el presupuesto anual de las entidades con relación a su dimensión por número de personas trabajadoras, se observa que cuanto mayor es la plantilla de personas asalariadas mayor es el presupuesto que tienen. Así, casi la mitad de las entidades de dimensión media (entre 16 y 50 personas trabajadoras) cuenta con un presupuesto entre 500.001 y 1.000.000 de euros; en cambio, entre las entidades con dimensiones pequeñas (menos de 5 personas trabajadoras) el 65% cuenta con menos de 100.000 euros de presupuesto anual.

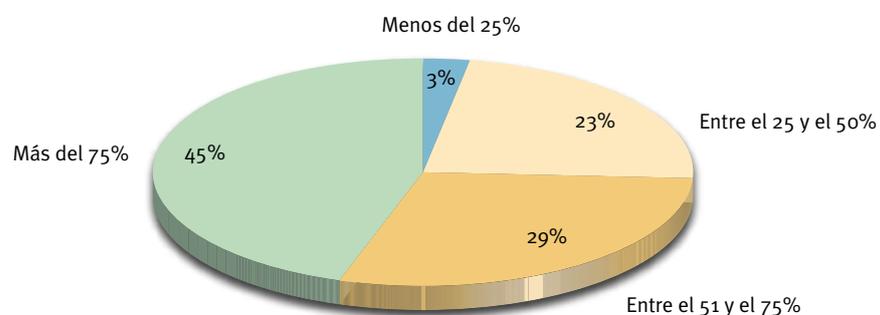
❖ Entidades por fuentes de financiación

Respecto a las fuentes de financiación del tercer sector se destaca su elevada dependencia de los fondos públicos. La financiación pública proviene básicamente de subvenciones y convenios que las entidades establecen con las administraciones públicas a partir de las convocatorias que se realizan periódicamente.

En este sentido, los gráficos 16 y 17 muestran el porcentaje de dependencia de este tipo de fondos en las asociaciones y en las fundaciones, respectivamente.

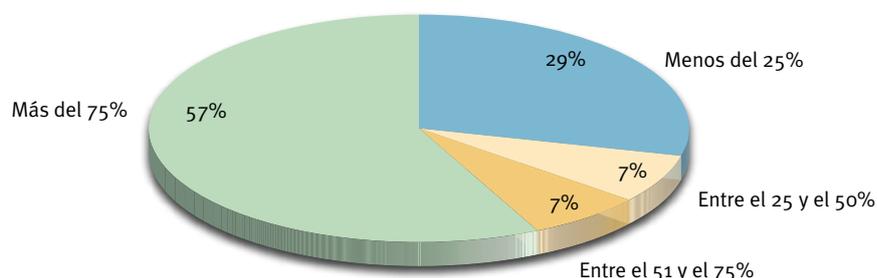
De modo más concreto, el gráfico 16 refleja que el 74% de las asociaciones obtiene más de la mitad de sus ingresos de fuentes públicas. Y en el 45% la dependencia de estas fuentes se eleva a las tres cuartas partes de su financiación total. La dependencia de fondos públicos es especialmente relevante en las asociaciones del tercer sector que trabajan en el ámbito de acción social.

Gráfico 16. Porcentaje de financiación pública en los ingresos de las asociaciones



Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

Por su parte, el gráfico 17 muestra que el 64% de las fundaciones depende, en más de la mitad de sus recursos, de la financiación pública, aunque es significativo el dato de que en el 29% de los casos este tipo de financiación supone menos del 25% de sus ingresos.

Gráfico 17. Porcentaje de financiación pública en los ingresos de las fundaciones

Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta.

En este sentido cabe destacar que las fundaciones han avanzado mucho más que las asociaciones en la diversificación de su estructura de ingresos y han incorporado con mayor facilidad la necesidad de aumentar los ingresos procedentes de la remuneración de los bienes y servicios que comercializan a sus miembros o a terceros, de donaciones realizadas por particulares, empresas privadas, etc. Nuevamente es necesario remarcar, también respecto al sistema de financiación, la heterogeneidad de las entidades que conforman el tercer sector.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, se observan dos tendencias en la relación de número de personas trabajadoras de las entidades y sus fuentes de financiación. Por un lado, todas las entidades, independientemente de sus dimensiones, presentan un alto porcentaje de dependencia de fondos públicos. Por otro lado, casi la mitad de las entidades con menos de 5 personas trabajadoras en su plantilla depende en menos del 50% de sus ingresos de la financiación pública.

El peso que la financiación pública tiene en la estructura de ingresos de las entidades es una de sus mayores debilidades, especialmente en relación con su capacidad de generación de empleo. Ello es así por dos razones principales. La primera se concreta en la gran dependencia de los recursos disponibles y de las prioridades fijadas por las administraciones públicas, que pueden ser cambiantes y, sobre todo, en las que los márgenes de intervención del sector son muy escasos, prácticamente nulos. La segunda razón hace referencia a las condiciones en las que produce la financiación. En este sentido, la actual regulación de convocatorias (anuales, con una periodicidad de publicación que puede cambiar de un año a otro) no ayuda a la planificación del trabajo por parte de las entidades, y por tanto, a la fijación de la dimensión de sus plantillas.

2.2.2. Análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades)

Existen algunas características tanto internas como del entorno de las entidades del tercer sector que tienen una incidencia directa tanto en la capacidad que presentan para generar empleo como también en las características de este empleo (en términos de estabilidad, precariedad, etc.).

Este apartado contiene el análisis interno y externo de las entidades del tercer sector a partir de una matriz DAFO. Respecto al análisis interno se presentan en primer lugar las principales fortalezas y las principales debilidades. En cuanto al análisis externo se indican las oportunidades y amenazas detectadas.

Aunque el análisis se corresponde con características atribuibles, en general, a todas las entidades del tercer sector, es necesario mencionar de nuevo la enorme heterogeneidad existente entre entidades.

Fortalezas

Elevado nivel de compromiso de las personas de dirección y gerencia con las finalidades de sus entidades

Las personas que desempeñan puestos de dirección y gerencia manifiestan un elevado nivel de compromiso con las finalidades de sus entidades. Esta actitud comporta que, en el caso de los cargos directivos de las asociaciones, aunque no reciben un salario la dedicación al trabajo de la entidad sea intensa y que la motivación para superar las dificultades sea muy elevada. En el caso de los puestos de gerencia se detecta una elevada estabilidad en la ocupación de las plazas, debido también a esta vinculación.

Alta vinculación con la entidad de los y las profesionales que trabajan en ella

De la misma manera que en el caso anterior, en general las personas asalariadas muestran una elevada vinculación con la entidad. Así, a pesar de las dificultades de los contratos temporales o los bajos sueldos, el compromiso personal que se adquiere en relación con la entidad facilita la estabilidad de las plantillas y el desarrollo de los servicios y/o actividades (en muchas ocasiones bajo situaciones de enormes dificultades, especialmente económicas).

Voluntad de alcanzar una mayor profesionalización por parte de las entidades

Las entidades son conscientes de que la calidad en la prestación de servicios y el desarrollo de actividades necesita una mayor profesionalización de sus plantillas. Así, aunque el trabajo voluntario forma parte esencial de estas entidades, especialmente en el caso de las asociaciones, se han de definir de forma más nítida las tareas a desempeñar por las personas voluntarias y las que corresponden al personal asalariado: a mayor responsabilidad y necesidad de cualificación, las tareas han de ser desempeñadas por profesionales.

Elevada capacidad para constituir equipos multidisciplinares

En las entidades trabajan grupos de personas con formación diversa. Una de las características más destacadas de las plantillas del tercer sector es su capacidad para trabajar de forma coordinada y transversal con equipos multidisciplinares.

Capacidad para llevar a cabo los programas a pesar de las dificultades económicas

Las dificultades económicas para desarrollar la prestación de servicios y el desarrollo de actividades requieren un esfuerzo adicional de las plantillas para llevarlos a cabo.

Debilidades

Insuficiente diferenciación de las funciones entre personal voluntario y personal asalariado

En el camino hacia la mayor profesionalización de las entidades, se ha de diferenciar entre las tareas a realizar por el personal voluntario y por el personal asalariado. En muchas ocasiones las funciones de cada uno de ellos no están lo suficientemente definidas o bien, en el peor de los casos, no se ha realizado ninguna diferenciación de tareas.

Condiciones laborales poco satisfactorias en entidades de dimensiones pequeñas y con alta dependencia de fondos públicos

Las entidades de dimensiones pequeñas con una alta dependencia de fondos públicos ofrecen generalmente condiciones laborales poco satisfactorias a su personal asalariado. Esto comporta que tengan dificultades para estabilizar no sólo su plantilla sino también los programas que desarrollan. En muchos de estos casos, sólo la motivación personal de las personas de la plantilla puede compensar estas dificultades.

Dificultades en la planificación y gestión de recursos humanos en las entidades de dimensiones pequeñas, especialmente en las asociaciones

Las entidades de dimensiones pequeñas, especialmente las asociaciones, no acostumbran a disponer de profesionales expertos en la gestión de recursos humanos. Así, recae en los órganos de dirección de la entidad que, en muchos casos, no dispone de la formación o experiencia necesaria para poder afrontar la tarea de planificar y gestionar los recursos humanos de la entidad.

Falta de relación entre entidades que actúan en los mismos ámbitos

Las entidades que actúan en los mismos ámbitos (acción social, medio ambiente, cultura o educación) tienen tendencia a actuar en solitario en el territorio. Esto supone que en ocasiones se duplican esfuerzos y recursos para trabajar con un mismo colectivo destinatario o en un mismo municipio con objetivos similares. Aunque también hay que destacar que en los últimos años han aparecido iniciativas de trabajo de las entidades en red.

Excesiva dependencia de fondos públicos

La dependencia de fondos públicos condiciona de forma excesiva las actuaciones de las entidades. Cualquier modificación en la cantidad presupuestada de los fondos públicos o en la definición de sus características limita la capacidad de actuación autónoma de las entidades.

Necesidad de definir estrategias a largo plazo

En relación con la dependencia de fondos públicos, las entidades tienden a trabajar a corto plazo de acuerdo con las convocatorias anuales de subvenciones de las administraciones públicas y ello hace imposible plantear estrategias de actuación a largo plazo.

Oportunidades

Inicio de experiencias que promueven el trabajo en red entre entidades

Las experiencias de trabajo en red entre entidades del tercer sector han de reforzarse para que no se limiten a la puesta en común de dificultades a la hora de gestionar las subvenciones que reciben de la administración pública. Es decir, es necesario profundizar en aspectos como la puesta en común del conocimiento de la realidad en la que actúan, la coordinación de objetivos y el consenso de reivindicaciones como agentes sociales.

Elevado nivel de contacto con las necesidades sociales, amplia capacidad para vehicular demandas y ayuda a la orientación de las políticas del bienestar

Debido a que las entidades tienen un contacto directo con las necesidades sociales, con las actuales y las emergentes, son agentes privilegiados para canalizar las demandas de la sociedad y ayudar a las administraciones en su responsabilidad de impulsar políticas del bienestar.

Legitimidad social y buena imagen para conseguir la diversificación de la financiación

Las entidades cuentan a su favor con una elevada legitimidad social debido a su capacidad de ofrecer respuestas flexibles y rápidas a las necesidades sociales. Es por ello, que es necesario que utilicen esta buena imagen en la sociedad para diversificar sus fuentes de financiación y no depender de la financiación pública de forma excesiva.

Entrada en vigor de legislación que amplía la cobertura a los colectivos atendidos por las entidades del tercer sector en servicios que prestan

En los últimos años se han promovido diversas políticas de bienestar dirigidas especialmente a los colectivos más desfavorecidos de la sociedad. Es el caso de las políticas de inclusión social y de la conocida en España como ley de la dependencia.

Amenazas

Relación con la administración pública limitada a la convocatoria de financiación sin que se establezcan vínculos de cooperación

La relación de las entidades con la administración pública se limita, fundamentalmente, al intercambio de opiniones con los responsables públicos sobre las condiciones de las convocatorias de subvenciones. Pero como se ha comentado reiteradamente, el tercer sector ha de erigirse en un interlocutor imprescindible de la administración pública para articular sus políticas de bienestar.

Competencia de las asociaciones y fundaciones con otras entidades del tercer sector ligadas a la economía social

Las asociaciones y fundaciones tienen en ocasiones algunos ámbitos de actuación coincidentes con las entidades de la economía social que se definen por tener ánimo de lucro y las diferencias entre las dinámicas de funcionamiento no son muy diferentes. Sería necesario definir claramente los límites entre los dos tipos de entidades.

Inestabilidad en las convocatorias públicas para la financiación de las entidades y la prestación de servicios

En algunos casos, las administraciones públicas realizan las convocatorias públicas de subvenciones para entidades sin ánimo de lucro sin una periodicidad preestablecida. Esto obliga a las entidades a endeudarse para poder afrontar los gastos ordinarios.

A continuación se recogen los aspectos clave de la tipología de entidades, expuestos a lo largo del apartado.

❖ Aspectos clave

- ◆ Elevada feminización del empleo: el 70% del personal asalariado es mujeres y el 30% es hombres
- ◆ Elevado porcentaje de contratos temporales, el 51% del total. La temporalidad afecta por igual a mujeres y hombres.
- ◆ Mayor porcentaje de jornadas de tipo parcial entre las mujeres que entre los hombres: casi el 39% de ellas tiene jornada parcial y sólo el 20% de ellos. Como en el caso de otros sectores, las mujeres necesitan compaginar el trabajo remunerado con el doméstico y el cuidado de hijos/as o personas dependientes.
- ◆ Casi la totalidad de las entidades realizan actividades de información, asesoramiento, sensibilización y formación. Se afianza la tendencia a la prestación de servicios.
- ◆ Por ámbito geográfico, la mayoría de entidades tienen como principal la Región de Murcia.
- ◆ Por ámbito de actuación, el 73% de las entidades lleva a cabo sus actividades en el campo de la acción social, el 16% en el de la educación, el 7% en el del medio ambiente, y el 4% en el de la cultura, el ocio y el tiempo libre.
- ◆ Entre las entidades de acción social, el 78% trabaja en el ámbito de la exclusión social y un 54% en el de la inserción sociolaboral.
- ◆ Entre los colectivos atendidos por grupos de edad, destaca la población adulta seguida de la de los jóvenes. Sin embargo, esta característica no se puede generalizar a todas las entidades ya que existe una gran heterogeneidad.
- ◆ A mayor tamaño de la plantilla total (personas asalariadas más personas voluntarias), mayor es el grado de profesionalización de la entidad.

- ◆ En cuanto a la distribución de funciones entre el personal asalariado y el voluntario, a menor tiempo requerido para su desempeño y menor nivel de responsabilidad, más vinculación de la función al personal voluntario.
- ◆ Las entidades con mayor presupuesto son las que cuentan con más personal. Casi la mitad de las entidades que disponen de entre 16 y 50 personas trabajadoras tienen un presupuesto de entre 500.001 y 1.000.000 de euros; en cambio, entre las entidades con menos de 5 personas trabajadoras, el 65% dispone de menos de 100.000 euros de presupuesto anual.
- ◆ Todas las entidades dependen excesivamente de la financiación pública. El 74% de las asociaciones obtiene más de la mitad de sus ingresos de fuentes públicas, mientras que el porcentaje desciende al 64% en el caso de las fundaciones. Estas últimas han avanzado más que las asociaciones en la diversificación de su estructura de ingresos.

En el marco del análisis a partir de la matriz DAFO se pueden destacar los siguientes aspectos clave.

En cuanto a las fortalezas del tercer sector:

- ◆ Elevado nivel de compromiso del personal de dirección y gerencia con la misión y los fines de la entidad en la que trabajan.
- ◆ Alta vinculación con la entidad de los y las profesionales que trabajan en ella.
- ◆ Voluntad de alcanzar una mayor profesionalización por parte de las entidades.
- ◆ Elevada capacidad para constituir equipos multidisciplinares.
- ◆ Capacidad para llevar a cabo los programas a pesar de las dificultades económicas.

En cuanto a las debilidades del tercer sector:

- ◆ Insuficiente diferenciación de las funciones entre personal voluntario y asalariado.
- ◆ Condiciones laborales poco satisfactorias en entidades de dimensiones pequeñas y con alta dependencia de fondos públicos.
- ◆ Dificultades en la planificación y gestión de recursos humanos en las entidades de dimensiones pequeñas, especialmente en las asociaciones.
- ◆ Falta de relación entre entidades que actúan en los mismos ámbitos.
- ◆ Excesiva dependencia de fondos públicos.
- ◆ Necesidad de definir estrategias a largo plazo.

En cuanto a las oportunidades del tercer sector:

- ◆ Inicio de experiencias que promueven el trabajo en red entre entidades.
- ◆ Elevado nivel de contacto con las necesidades sociales, amplia capacidad para vehicular demandas y ayuda a la orientación de las políticas del bienestar.
- ◆ Legitimidad social y buena imagen para iniciar acciones de diversificación de la financiación.
- ◆ Entrada en vigor de legislación que amplía la cobertura a los colectivos atendidos por las entidades del tercer sector en los servicios que prestan.

En cuanto a las amenazas del tercer sector:

- ◆ Relación con la administración pública limitada a la convocatoria de financiación sin que se establezcan vínculos de cooperación.
- ◆ Competencia de las asociaciones y fundaciones con otras entidades del tercer sector ligadas a la economía social.
- ◆ Inestabilidad en las convocatorias públicas para la financiación de las entidades y para la prestación de servicios.

2.3. Perfiles profesionales

En los últimos años se ha producido un incremento exponencial de los recursos humanos en las entidades del tercer sector. Considerando que los servicios que prestan o las actividades que desarrollan son intensivos en mano de obra, este aumento de personal no es sorprendente, aunque ha obligado a las entidades a considerar especialmente dos cuestiones. Por un lado, la necesidad de que las entidades del tercer sector incorporen herramientas de gestión de recursos humanos propias del ámbito de la empresa pero adaptadas a sus propias características. Por otro lado, la transformación del paradigma del voluntario como principal persona trabajadora de la entidad al paradigma del profesional: el aumento y la complejidad de los servicios prestados por las entidades requieren profesionales cada vez más cualificados para garantizar la calidad de los mismos.

En este contexto, es imprescindible mejorar el conocimiento sobre los perfiles profesionales que actualmente existen en este sector, así como identificar aquellos que se pueden convertir en emergentes a corto y medio plazo. Esta diagnosis ha de ser útil no sólo a efectos de incrementar la información general sobre esta materia, sino especialmente de cara a la articulación de medidas en el marco de las políticas activas de empleo.

Así pues, este apartado aborda el análisis de los perfiles profesionales de asociaciones y fundaciones en la Región de Murcia¹. En primer lugar, se presenta un análisis de los principales perfiles profesionales que actualmente trabajan en asociaciones y fundaciones en la Región de Murcia y las competencias transversales identificadas. En segundo lugar, se identifican los que muestran mayores dificultades de cobertura y se exponen los motivos que explican dicha dificultad. Finalmente, se indican los perfiles profesionales con mayor potencial de crecimiento.

❖ Perfiles profesionales requeridos por el tercer sector en la Región de Murcia

Como se ha comentado, el aumento de la profesionalización de las entidades del tercer sector ha comportado, en general, la introducción de instrumentos propios de la gestión de recursos humanos. En el caso de las fundaciones en general y de las asociaciones con estructuras organizativas más consolidadas cuentan con una persona responsable de recursos humanos o bien estas tareas son asumidas por el/la gerente; en el caso de las asociaciones de menores dimensiones, las tareas de gestión de recursos humanos son asumidas por el/la presidente/a y/o la junta directiva de la entidad.

La existencia o no de una persona especialista en el ámbito de los recursos humanos condiciona algunos aspectos respecto a los procesos de definición de necesidades de perfiles profesionales. Así, su presencia facilita la identificación de los perfiles profesionales que requiere la entidad, la definición de necesidades formativas de los mismos y el análisis de competencias y habilidades a valorar en los procesos de selección de personal.

¹ El documento anexo a este estudio titulado “Catálogo de perfiles profesionales” contiene las fichas descriptivas de los principales perfiles profesionales de las entidades del tercer sector en la Región de Murcia

Respecto a los perfiles profesionales que las asociaciones y fundaciones han señalado como aquellos esenciales de su sector, se relacionan a continuación en la tabla 7.

Tabla 7. Perfiles profesionales requeridos por el Tercer Sector

Abogado/a
Administrativo/a y recepcionista de oficina
Animador/a sociocultural
Auxiliar de enfermería
Auxiliar de geriatría
Cocinero/a
Coordinador/a de formación
Coordinador/a de proyectos
Cuidador/a
Educador/a social
Enfermero/a
Informático
Intérprete cultural
Fisioterapeuta
Gerente
Gestor en recursos humanos
Logopeda
Mediador/a
Monitor/a ocupacional
Monitor/a sociocultural
Orientador/a laboral
Pedagogo/a
Propector/a laboral
Psicólogo/a
Técnico/a en educación infantil
Técnico/a en integración social
Terapeuta ocupacional
Trabajador/a social

Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en el trabajo de campo.

En relación con las entidades participantes en la encuesta, la tabla 8 muestra el porcentaje que cuenta entre su personal empleado con los perfiles profesionales que se han indicado como requeridos por el tercer sector en la Región de Murcia

Tabla 8. Perfiles profesionales requeridos actualmente	
Perfiles profesionales	Porcentaje de entidades
Abogado/a	8,8
Administrativo/a y recepcionista de oficina	55,5
Animador/a sociocultural	6,6
Auxiliar de enfermería	4,4
Auxiliar de geriatría	4,4
Cocinero/a	4,4
Coordinador/a de formación	4,4
Coordinador/a de proyectos	8,8
Cuidador/a	8,8
Educador/a social	24,4
Enfermero/a	4,4
Fisioterapeuta	6,6
Gerente	22,2
Informático/a	8,8
Logopeda	4,4
Mediador/a	4,4
Orientador/a laboral	15,5
Pedagogo/a	8,8
Psicólogo/a	46,6
Técnico/a en educación infantil	2,2
Técnico/a en integración social	4,4
Terapeuta ocupacional	4,4
Trabajador/a social	46,6

Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en la encuesta

Entre los perfiles profesionales con mayor presencia entre las entidades se observa que el 55,5% de éstas cuenta en su plantilla con el de administrativo/a y recepcionista de oficina, el 46,6% con el de psicólogo/a y el mismo porcentaje con el de trabajador/a social, el 24,4% de entidades con el de educador/a social y el 22,2% con el de gerente.

Se trata, pues, de perfiles profesionales que tradicionalmente han formado parte de las entidades del tercer sector. Sin embargo, las personas entrevistadas a lo largo del estudio y los participantes en el grupo de trabajo han reconocido la necesidad de que estos perfiles respondan a las nuevas necesidades sociales, adaptando para ello sus funciones y competencias profesionales.

La presencia de algunos profesionales en las entidades depende de su especialización. A continuación se indican los perfiles profesionales más destacados con relación a cuatro ámbitos de especialización de las entidades del tercer sector social: discapacidad, inmigración, riesgo de exclusión social y, finalmente, sanidad, servicios a domicilio y/o tercera edad.

Respecto a las entidades que actúan en el ámbito de las personas con discapacidad, se identifican especialmente los siguientes perfiles profesionales:

- ◆ Logopeda
- ◆ Monitor/a ocupacional

En cuanto al ámbito de la inmigración, se encuentran:

- ◆ Educador/a social
- ◆ Intérprete cultural
- ◆ Mediador/a
- ◆ Técnico/a en integración social
- ◆ Trabajador/a social

Respecto al ámbito de la exclusión social, se identifican:

- ◆ Educador/a social
- ◆ Trabajador/a social
- ◆ Técnico/a en integración social

En el ámbito de la sanidad, servicios a domicilio y/o tercera edad se encuentran:

- ◆ Auxiliar de enfermería
- ◆ Auxiliar de geriatría
- ◆ Cuidador/a
- ◆ Enfermero/a
- ◆ Fisioterapeuta
- ◆ Logopeda

Las entidades consideran que existe una serie de competencias transversales comunes a todos los perfiles profesionales que trabajan en el tercer sector. Las competencias transversales se definen como las destrezas que permiten a las personas desarrollar y aplicar sus propias competencias técnicas y que implican tanto variables cognitivas y afectivas como de comportamiento.

Las 9 competencias transversales que se han definido con relación a todos los perfiles profesionales son las que se relacionan:

1. Autocontrol
2. Empatía
3. Flexibilidad
4. Habilidades de comunicación
5. Identificación con la entidad
6. Iniciativa y optimismo
7. Resistencia al estrés
8. Sensibilidad interpersonal
9. Trabajo en equipo

A continuación se describen de forma breve estas competencias transversales de los perfiles profesionales de asociaciones y fundaciones en la Región de Murcia.

1. **Autocontrol.** Capacidad de mantener el control de uno mismo en situaciones estresantes o que provoquen fuertes emociones. Así pues, está relacionado con el control de las emociones, no con su supresión. En el caso del tercer sector, la importancia del autocontrol se debe a que en muchas ocasiones los/las profesionales han de enfrentarse a situaciones de alta tensión con colectivos que pasan por situaciones de adicción o que tienen estados de salud muy deteriorados.
2. **Empatía.** Capacidad para establecer una actitud con las personas que se caracteriza por el planteamiento objetivo de comprensión intelectual de los sentimientos de éstas, independientemente de cualquier valoración. Como en el caso de la competencia del autocontrol, en el caso de la empatía en el tercer sector, también su importancia se debe a las características de muchos de los colectivos con los que se trabaja. En algunos casos, los/las profesionales han de ser capaces de comprenderlos a pesar de que éstos no verbalicen sus necesidades o demandas o bien a pesar de que éstos tengan comportamientos difíciles de afrontar como actitudes violentas.
3. **Flexibilidad.** Capacidad para enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas y para aceptar los cambios de forma positiva y constructivamente; capacidad para mantenerse eficaz en contextos de entorno cambiante, a la hora de afrontar nuevas tareas o responsabilidades. Las entidades del tercer sector han de adaptarse rápidamente a cuestiones como las necesidades sociales emergentes o las dificultades de presupuesto para impulsar los programas de actuación: es por ello que los y las profesionales que trabajan en este sector han de tener entre sus competencias la flexibilidad para poderse adaptar.
4. **Habilidades de comunicación.** Capacidad para informar clara y concisamente, y obtener información de personas de diferentes niveles, formación o intereses; expresar claramente la información, tanto de forma oral como escrita. De la misma manera que la empatía es una competencia esencial para el trabajo con las personas usuarias de los servicios y actividades de las entidades del tercer sector, también lo son las habilidades de comunicación. Pero en este caso, se necesitan no sólo para el trabajo con los/las usuarios/as sino para la relación con el resto del equipo de la entidad y para la relación con la administración pública y otras entidades.

5. Identificación con la entidad. Elevado nivel de compromiso personal y profesional con las finalidades de la entidad y participación en la transmisión de estos valores. En general, adhesión a la cultura de la entidad, identificación con sus valores, finalidades y objetivos.

En el caso de las entidades del tercer sector, el compromiso personal y profesional con sus finalidades es especialmente destacado porque en muchas ocasiones se requiere una motivación adicional para superar las dificultades y los retos que supone el trabajo en el tercer sector.

6. Iniciativa y optimismo. Predisposición para emprender acciones, mejorar resultados o crear oportunidades; persona dinámica y con iniciativa, proactiva: búsqueda de nuevas y más eficaces formas de hacer sus tareas, búsqueda de nuevas alternativas de solución a problemas habituales, etc.

La iniciativa y el optimismo son esenciales en el del tercer sector para superar las dificultades que afrontan las entidades, para posibilitar el trabajo en equipo y frente a las condiciones de vida, en muchas ocasiones muy duras, de los colectivos atendidos.

7. Resistencia al estrés y tolerancia a la frustración. Capacidad para mantener la estabilidad emocional y el nivel de eficacia y eficiencia en situaciones de presión, oposición, desacuerdo y de dificultades y fracasos, liberando la tensión de una manera aceptable para el resto del equipo de trabajo.

El trabajo en el tercer sector supone afronta situaciones estresantes por las condiciones en las que se encuentran los colectivos atendidos y, a veces, por la imposibilidad de ofrecer alternativas o soluciones más definitivas.

8. Sensibilidad interpersonal. Capacidad para escuchar adecuadamente, para comprender y responder a pensamientos, sentimientos e intereses del equipo de trabajo de la entidad y de las personas usuarias, aún cuando no los hayan manifestado de forma expresa.

Los/las profesionales han de mostrarse sensibles a las necesidades de las personas usuarias y también a las del equipo de trabajo.

9. Trabajo en equipo. Capacidad de colaboración con el equipo de trabajo de la entidad para conseguir los objetivos comunes de la entidad.

La calidad de los servicios prestados y las actividades desarrolladas por las entidades del tercer sector requiere el trabajo en equipo de los profesionales que los planifican e implementan.

❖ **Perfiles profesionales con mayor dificultad de cobertura por el tercer sector en la Región de Murcia**

Respecto a esta cuestión, es importante señalar en primer lugar que las entidades tienden a identificar los perfiles profesionales con mayor dificultad de cobertura con aquellos que son mayoritarios en su plantilla; así, en realidad, no se trataría de dificultades especiales sino de necesidades específicas de provisión de su plantilla.

En general, las entidades afirman no encontrarse con dificultades especialmente importantes para la cobertura de plazas en sus plantillas. Sin embargo, se han podido detectar dos aspectos destacados en relación con esta cuestión.

Por lo que respecta a perfiles profesionales, se apuntan los nuevos y emergentes como los que generan mayor dificultad: es el caso por ejemplo de los de intérpretes culturales o mediadores/as. En estos casos existe poca oferta en el mercado laboral.

En cuanto a las competencias requeridas por los perfiles profesionales, la principal dificultad reside en encontrar demandantes de empleo con experiencia y con las competencias transversales específicas del tercer sector, mencionadas anteriormente.

Respecto a la experiencia, la mayoría de las personas candidatas a participar en los procesos de selección son personas sin experiencia que justo están iniciándose en su vida laboral; en cambio, las personas con mayor experiencia prefieren otros sectores para desarrollar su carrera profesional.

Por otro lado, determinadas competencias transversales específicas del tercer sector como la identificación con la finalidad de la entidad o la flexibilidad no se encuentran fácilmente entre las personas candidatas.

A continuación se apuntan los motivos que explican las dificultades de cobertura de los perfiles profesionales en el tercer sector de la Región de Murcia; de nuevo habrá de hacerse mención a la heterogeneidad de las entidades del tercer sector, especialmente atendiendo a las dimensiones de su estructura organizativa y su ámbito de actuación.

En primer lugar, las entidades del Tercer Sector ofertan empleo en perfiles profesionales demandados también por otros sectores, especialmente por la administración pública. En general, el Tercer Sector ofrece condiciones laborales menos ventajosas que la administración pública, como salarios más bajos, mayor temporalidad en la contratación, y mayor flexibilidad horaria. Así, se puede comprobar que las entidades del Tercer Sector que ofrecen condiciones laborales similares en algunos aspectos a la administración, tienen menos dificultades para encontrar personal; en cambio, aquellas pequeñas entidades que ofrecen condiciones laborales precarias encuentran más dificultades a la hora de encontrar perfiles que se adapten a sus necesidades.

En segundo lugar, las personas demandantes de empleo en el Tercer Sector no siempre cuentan con las competencias transversales adecuadas para trabajar en él.

En tercer lugar, en muchas ocasiones los perfiles de técnicos/as relacionados con el ámbito de especialización de las entidades necesitan cubrirse en un espacio de tiempo muy breve debido a la implementación urgente de proyectos (bien por una necesidad detectada o por demora en la resolución de subvenciones públicas). En estos casos, los procesos de selección han de ser breves y no siempre se cuenta con una bolsa de trabajo¹ de perfiles profesionales adecuados a los proyectos a desarrollar o no siempre se encuentra en ese momento con demandantes de empleo en el mercado laboral que cumplan los requisitos exigidos.

¹ Existen algunos portales web específicos para selección de personal del tercer sector a los que acuden la mayoría de entidades. Es el caso del portal www.hacesfalta.org gestionado por la Fundación Chandra: entre sus servicios se encuentra una bolsa de oferta y demanda de empleo remunerado y trabajo voluntario en el tercer sector.

❖ Perfiles profesionales con mayor potencialidad de crecimiento de empleo en el tercer sector en la Región de Murcia

A continuación se relacionan los perfiles profesionales con mayor potencialidad de creación de empleo por el tercer sector en la Región de Murcia¹, tal como muestra la tabla 9.

Tabla 9. Perfiles profesionales con mayor potencialidad de empleo

Abogado/a
Auxiliar de enfermería
Auxiliar de geriatría
Coordinador/a de formación
Coordinador/a de proyectos
Cuidador/a
Educador/a social
Intérprete cultural
Mediador/a
Monitor/a ocupacional
Pedagogo/a
Psicólogo/a
Prospector/a laboral
Trabajador/a social

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en el trabajo de campo

Entre los perfiles profesionales con mayor potencialidad de creación de empleo se pueden identificar dos tipologías.

Por un lado, aquellos definidos como tradicionales que cuentan con una larga trayectoria en las entidades del tercer sector como en el caso de los perfiles profesionales de trabajador/a social, educador/a social o psicólogo/a.

Por otro lado, aquellos perfiles profesionales nuevos que responden a la aparición de necesidades sociales que las entidades empiezan a cubrir (relacionado con el fenómeno de la inmigración, las crisis económicas coyunturales, el envejecimiento de la población, etc.); se correspondería con perfiles como el de mediador/a, intérprete cultural o terapeuta ocupacional.

¹ En el documento “Catálogo de perfiles profesionales” se indica específicamente la tendencia de ocupación

A continuación se recogen los aspectos clave de perfiles profesionales expuestos a lo largo del apartado.

❖ Aspectos clave

- ◆ Las entidades del tercer sector de mayor dimensión han incorporado herramientas de gestión de recursos humanos adaptadas a sus necesidades.
- ◆ El paradigma del voluntario como principal persona trabajadora de las entidades ha dado paso al paradigma del profesional: el aumento y la complejidad de los servicios prestados por las entidades requieren de profesionales cada vez más cualificados para garantizar la calidad de los mismos.
- ◆ Los perfiles profesionales requeridos por el tercer sector son:
 - Abogado/a
 - Administrativo/a y recepcionista de oficina
 - Animador/a sociocultural
 - Auxiliar de enfermería
 - Auxiliar de geriatría
 - Cocinero/a
 - Coordinador/a de formación
 - Coordinador/a de proyectos
 - Cuidador/a
 - Educador/a social
 - Enfermero/a
 - Informático/a
 - Fisioterapeuta
 - Gerente
 - Gestor en recursos humanos
 - Logopeda
 - Mediador/a
 - Monitor/a ocupacional
 - Monitor/a sociocultural
 - Orientador/a laboral
 - Pedagogo/a
 - Psicólogo/a
 - Prosector/a laboral
 - Técnico/a en educación infantil
 - Técnico/a en integración social
 - Terapeuta ocupacional
 - Trabajador/a social
- ◆ Entre los perfiles profesionales con mayor presencia en las entidades se encuentra el de administrativo/a y recepcionista de oficina, el de psicólogo/a social, el de trabajador/a social, el de educador/a social y el de gerente.

- ◆ Las competencias transversales identificadas como comunes a todos los perfiles profesionales del tercer sector son:
 1. Autocontrol
 2. Empatía
 3. Flexibilidad
 4. Habilidades de comunicación
 5. Identificación con la entidad
 6. Iniciativa y optimismo
 7. Resistencia al estrés
 8. Sensibilidad interpersonal
 9. Trabajo en equipo

- ◆ Las entidades del tercer sector no encuentran dificultades específicas y diferentes de otros sectores para cubrir sus perfiles profesionales.

- ◆ Los perfiles profesionales con mayor potencialidad de empleo son:
 - Abogado/a
 - Auxiliar de enfermería
 - Auxiliar de geriatría
 - Coordinador/a de formación
 - Coordinador/a de proyectos
 - Cuidador/a
 - Educador/a social
 - Intérprete cultural
 - Mediador/a
 - Monitor/a ocupacional
 - Pedagogo/a
 - Psicólogo/a
 - Propector/a laboral
 - Trabajador/a social

3. Participación del Tercer Sector en los Nuevos Yacimientos de Empleo

En los últimos años la dimensión económica del Tercer Sector ha aumentado considerablemente. Uno de los principales factores que han contribuido a este hecho es, justamente, que buena parte de las actividades del Tercer Sector pueden considerarse Nuevos Yacimientos de Empleo (NYE).

La denominación de “yacimiento” responde, por un lado, al hecho de que se trata de nuevas actividades destinadas a satisfacer demandas sociales no cubiertas y, de otro, a que debido a ello, dichas actividades presentan una elevada potencialidad de generación de empleo.

En este capítulo se analiza la participación de las asociaciones y fundaciones en los NYE en la Región de Murcia. Su contenido se ha estructurado en dos apartados. El primero está dedicado a realizar una breve aproximación a la definición de los NYE. El segundo describe los aspectos más relevantes de la relación entre los NYE y las entidades del Tercer Sector y apunta la potencialidad de creación de empleo de asociaciones y fundaciones.

3.1. Los Nuevos Yacimientos de Empleo

El término Nuevos Yacimientos de Empleo se utilizó por primera vez en el Libro Blanco “Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI” de la Comisión Europea que Jacques Delors presentó en 1993. Los NYE se definían como actividades económicas destinadas a satisfacer nuevas necesidades sociales que se configuran como mercados incompletos, que tienen un ámbito de producción/prestación territorialmente definido y que, al mismo tiempo, son intensivas en empleo.

El Libro Blanco partía del análisis de las transformaciones que a principios de los años 90 se habían producido en la sociedad europea. Dichas transformaciones, de carácter demográfico, social, tecnológico, cultural y medioambiental se han ido acentuando hasta el momento actual y pueden concretarse en las siguientes:

Tipo de cambio	Evidencia del cambio
Demográfico	Envejecimiento de la población.
Social	Incorporación de las mujeres al mercado laboral. Transformación de las estructuras familiares. Problemas de inserción social, marginación y exclusión de diversos grupos de población.
Tecnológico	Desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
Cultural	Aumento del nivel educativo de la población. Nuevas demandas de ocio y cultura.
Medioambiental	Necesidad de un desarrollo sostenible. Deterioro de los espacios urbanos (viviendas y espacios públicos).

A partir de este análisis, el Libro Blanco de Delors definió 17 ámbitos de actividad como Nuevos Yacimientos de Empleo, a los que más tarde se añadieron 2, de modo que quedaron definidos un total de 19 ámbitos de actividad agrupados en 4 grandes áreas, en concreto las siguientes:

- ◆ Vida diaria.
- ◆ Mejora de la calidad de vida.
- ◆ Cultura y ocio.
- ◆ Protección del medio ambiente

A continuación se relacionan los 19 Nuevos Yacimientos agrupados por áreas y clasificados por ámbitos; para cada ámbito se indica las actividades relacionadas.

Vida diaria	
Ámbitos	Actividades
1. Servicios a domicilio	Labores domésticas Atención personal (tercera edad, personas con discapacidad, enfermos...)
2. Cuidado de los niños	Guarderías y jardines de infancia Cuidado a domicilio Servicios de ocio y turismo infantil
3. Nuevas tecnologías de la información y la comunicación	Servicios telemáticos (formación a distancia, telemedicina, vigilancia domicilios) Teletrabajo Servicios a los hogares (servicios administrativos...)
4. Ayuda a los jóvenes en dificultad y la inserción	Lucha contra el fracaso escolar Prevención de criminalidad y del consumo de droga Inserción laboral
Mejora de la calidad de vida	
Ámbitos	Actividades
5. Mejora de la vivienda	Renovación de inmuebles (fontanería, calefacción, tejados...) Mantenimiento de viviendas y servicios conexos
6. Seguridad	Servicios en espacios públicos Servicios a empresas Servicios a las familias Vigilancia en las fincas
7. Transportes colectivos locales	Actividades directas de transporte colectivo local Actividades derivadas y complementarias
8. Revalorización de los espacios públicos urbanos	Renovación de cascos urbanos Acondicionamiento y mantenimiento de espacios públicos y zonas verdes
9. Comercios de proximidad	Supervivencia de los comercios del medio rural Comercio ambulante en zonas rurales y urbanas periféricas Implantación de comercios de proximidad en las ciudades

Cultura y ocio	
Ámbitos	Actividades
10. Turismo	Nuevas formas de turismo Turismo rural (agroturismo...) Turismo natural Turismo cultural (montajes teatrales en lugares históricos...)
11. Sector audiovisual	Producción y distribución de películas (medio de difusión cultural y turístico) Producción y distribución de programas de televisión (televisiones locales)
12. Valorización del patrimonio cultural	Restauración y creación de emplazamientos Conservación y mantenimiento de emplazamientos Difusión de la cultura
13. Desarrollo cultural local	Creación artística y difusión Nuevos oficios (escuelas de canto, mediadores del Libro...)
14. Deporte	Educación Deporte profesional y del espectáculo Acompañamiento social Forma física y deportes de aventura Sector conexas: comercio, producción de materiales, bienes de consumo deportivos, sector audiovisual
Protección del medio ambiente	
Ámbitos	Actividades
15. Gestión de los residuos	Recogida selectiva Recuperación Reciclaje
16. Gestión del agua	Gestión de las infraestructuras Tecnología y consulting Mejora en la gestión del agua
17. Protección y mantenimiento de las zonas naturales	Servicios de mantenimiento (Limpieza de bosques y reforestación) Otras actividades derivadas (Producción de bienes agrícolas, Servicios de ocio)
18. Normativa, control de la contaminación y de sus instalaciones	Suministro de bienes o servicios relacionados con las tecnologías menos contaminantes (filtración...) Tecnología y consulting Gestión contra la contaminación e investigación
19. Control de la energía	Mejora del control de la energía (aislamiento de las construcciones) Asesoramiento energético (consumidores, particulares...) Nuevas fuentes de energía (solar, eólica, madera, basuras domésticas...)

Desde la definición de los Nuevos Yacimientos se han impulsado innumerables actuaciones para generar oportunidades de creación de empleo en toda Europa. La implementación de estas iniciativas ha permitido constatar que la promoción de los Nuevos Yacimientos debe producirse en el marco del desarrollo regional y local por dos motivos, fundamentalmente.

Por un lado, porque los ámbitos territoriales más próximos a ciudadanos y ciudadanas facilitan la prospección de las necesidades y las demandas no satisfechas susceptibles de definirse y articularse como Nuevos Yacimientos.

Por otro lado, porque la escala local favorece la concertación entre los agentes públicos, sociales y económicos en el desarrollo de estrategias para impulsar los Nuevos Yacimientos en el territorio.

En este contexto es especialmente destacado el papel que pueden jugar las entidades del Tercer Sector. Su experiencia y el contacto con la realidad les permite captar de manera rápida y ágil necesidades susceptibles de convertirse en algunas de las actividades que conforman los nuevos yacimientos de empleo.

Antes de proceder a identificar aquellas actividades de los Nuevos Yacimientos que desarrollan las entidades del Tercer Sector en la Región de Murcia es necesario apuntar varias cuestiones.

En primer lugar, las asociaciones y fundaciones presentan una larga trayectoria en la atención a lo que hasta hace poco se han definido como nuevas necesidades sociales, especialmente por lo que respecta a los servicios de vida diaria. De este modo, lo que resulta relevante en la relación Tercer Sector/NYE/empleo no es tanto la vinculación del Tercer Sector con los NYE (porque ya existía) como el incremento exponencial de las demandas expresadas por la sociedad y, por tanto, el potencial de creación de empleo del Tercer Sector.

En segundo lugar, como puede observarse en el listado de Nuevos Yacimientos de Empleo, la tipología de actividades es muy diversa. Una de las posibles clasificaciones que pueden realizarse es la relacionada con dos dinámicas de actividad económica diferente para poder determinar en qué tipo de actividades es más habitual la presencia de entidades del Tercer Sector. La primera se concreta en aquellos ámbitos relacionados con la prestación de servicios y actividades que generan rentabilidad económica, altamente mercantilizados, con una demanda solvente y condicionados a las fluctuaciones del mercado al igual que otro tipo de actividades. La segunda corresponde a aquellos ámbitos de prestación de servicios y actividades estrechamente relacionadas con los planes y programas de intervención social promovidos por las administraciones públicas, sin margen económico debido a la baja solvencia de la demanda.

Las asociaciones y fundaciones desarrollan habitualmente actuaciones relacionados con este segundo grupo mientras que el primero está ligado especialmente a entidades del segundo sector (empresas que actúan en el mercado) o entidades de Economía social.

Sin embargo, la delimitación de la frontera que separa actividades mercantilizadas de las que no lo están no es siempre clara y tampoco se puede afirmar que asociaciones y fundaciones únicamente actúen en el ámbito de las no mercantilizadas. La vinculación de las entidades del Tercer Sector a actividades mercantilizadas o no depende del ámbito de actuación que realicen. Existen entidades que trabajan exclusivamente en el ámbito de las actividades no mercantilizadas (colectivos en exclusión social) o bien en actividades que en algunos casos pueden encontrarse mercantilizadas como las guarderías en el caso de la atención a la infancia, o las residencias y centros de día en el caso de la tercera edad.

Así, en cuanto a la capacidad de generación de empleo del Tercer Sector, sí puede afirmarse que, en términos generales, las entidades que prestan servicios y actividades mercantilizadas presentan mayores facilidades para la creación de empleo.

En tercer lugar, cabe advertir que las actividades de las entidades del Tercer Sector sobrepasan los ámbitos y actividades definidos estrictamente como Nuevos Yacimientos (aunque los Nuevos Yacimientos no son una lista cerrada sino que han de adaptarse a las transformaciones que se van produciendo en la sociedad). Es el caso del ámbito de la tercera edad o las personas con discapacidad: las actividades del Tercer Sector van más allá de los servicios a domicilio como pueden ser las residencias y centros de día en el caso de la tercera edad, o la inserción laboral en el caso de las personas con discapacidad; respecto a los colectivos en riesgo de exclusión social, la población destinataria de sus actividades no es sólo los jóvenes sino todos los grupos de edades. Aunque no formen parte del listado original de Nuevos Yacimientos, sí pueden definirse como tales en cuanto son resultado de nuevas necesidades o demandas sociales y poseen capacidad de generación de empleo.

A continuación se presentan las actividades relacionadas con los Nuevos Yacimientos que desarrollan las asociaciones y fundaciones que generan ocupación en la Región de Murcia. Para ello, se presenta una correspondencia entre los ámbitos de Nuevos Yacimientos y las actividades del Tercer Sector de la Región de Murcia a partir del análisis de los datos obtenidos durante el trabajo de campo.

Vida diaria		
Ámbitos de actuación de las entidades del Directorio	Ámbitos de los Nuevos Yacimientos de Empleo	Actividades
Tercera Edad Personas con discapacidad Salud	1. Servicios a domicilio	Atención personal (tercera edad, personas con discapacidad, personas enfermas)
Educación	2. Cuidado de niños/as	Guarderías y jardines de infancia
Colectivos en riesgo de exclusión social Juventud Inserción laboral	4. Ayuda a jóvenes en dificultades y apoyo a la inserción	Lucha contra el fracaso escolar Prevención de criminalidad y del consumo de droga Inserción laboral
Cultura y ocio		
Ámbitos de actuación de las entidades del Directorio	Ámbitos de los Nuevos Yacimientos de Empleo	Actividades
Cultura, ocio y tiempo libre	12. Valorización del patrimonio cultural	Difusión de la cultura
Cultura, ocio y tiempo libre	13. Desarrollo cultural local	Creación y formación artística
Cultura, ocio y tiempo libre	14. Deporte	Acompañamiento social
Protección del medio ambiente		
Ámbitos de actuación de las entidades del Directorio	Ámbitos de los Nuevos Yacimientos de Empleo	Actividades
Medio ambiente	17. Protección y mantenimiento de las zonas naturales	Otras actividades derivadas

Fuente: Elaboración propia a partir del directorio de entidades

Del análisis de esta información aparecen las siguientes actividades de Nuevos Yacimientos de Empleo desarrolladas actualmente por las entidades del Tercer Sector de la Región de Murcia que generan empleo:

- ◆ Servicios a domicilio
- ◆ Cuidado de la infancia
- ◆ Ayuda a jóvenes en dificultades y apoyo a la inserción
- ◆ Valorización del patrimonio cultural
- ◆ Desarrollo cultural local
- ◆ Deporte
- ◆ Protección y mantenimiento de las zonas naturales

3.2. Potencialidad de creación de empleo del Tercer Sector en los Nuevos Yacimientos de empleo de la Región de Murcia

En la Región de Murcia se vienen desarrollando iniciativas de carácter diverso para impulsar la actividad económica y la creación de empleo a partir del aprovechamiento de las potencialidades de los Nuevos Yacimientos. Las administraciones públicas (regional y locales) han desarrollado actuaciones de diversa naturaleza como estudios monográficos, jornadas de debate o acciones específicas de inversión económica y/o subvención para promoverlos.

Entre estas iniciativas es especialmente interesante el estudio sobre Nuevos Yacimientos en la Región de Murcia del Servicio Regional de Empleo y Formación en el 2005 cuyo objetivo era determinar qué actividades presentaban mejores perspectivas de creación de empleo¹. Fueron analizadas la demanda y oferta de actividades relacionadas con los siguientes Nuevos Yacimientos, en concreto: servicios a domicilio, cuidado de los niños, nuevas tecnologías de la información y la comunicación, revalorización de los espacios públicos urbanos, turismo, desarrollo cultural local, deporte y gestión de los residuos. Se concluía que los ámbitos que presentaban un mayor potencial de creación de puestos de trabajo en términos absolutos eran el de servicios a domicilio, la atención a la infancia y la mejora de la vivienda.

Mientras que ese estudio se ocupaba de las empresas como entidades ofertantes de los servicios relacionados con los Nuevos Yacimientos de Empleo, el actual ha centrado su análisis de la oferta en las asociaciones y fundaciones. Así pues, este apartado analiza la potencialidad de creación de empleo del Tercer Sector en los Nuevos Yacimientos en la Región de Murcia.

Para una correcta valoración de los datos presentados ha de tenerse en cuenta las siguientes consideraciones relacionadas con la metodología utilizada.

En primer lugar, el análisis de la potencialidad de creación de empleo de asociaciones y fundaciones en la Región de Murcia se ha restringido a dos ámbitos de los Nuevos Yacimientos: el de la vida diaria y el de la cultura y el ocio. El análisis de fuentes secundarias realizado durante la primera fase del estudio y el desarrollo del trabajo de campo ha justificado esta preselección.

Entre los motivos existentes para excluir de la prospección de creación de empleo los ámbitos de la mejora de la calidad de vida y el medio ambiente se apuntan a continuación los más importantes:

- ♦ El ámbito de la mejora de la calidad de vida queda fuera del ámbito principal de actuación de las asociaciones y fundaciones objeto de este estudio. Así, actividades como la renovación de inmuebles, el mantenimiento de viviendas, los servicios de seguridad, los transportes colectivos locales, la revalorización de los espacios públicos urbanos o los comercios de proximidad no son identificadas por estas entidades como ámbitos de actuación prioritarios.
- ♦ Respecto al medio ambiente, las entidades que desarrollan su actuación en este ámbito acostumbran a tener como principal actividad la sensibilización e información ciudadana y tienen unas dimensiones pequeñas en cuanto a personal asalariado en sus plantillas. La mayor parte del trabajo en estas entidades es realizado por personal voluntario y no tienen capacidad para generar un gran volumen de empleo ya que apenas prestan servicios.

¹ Servicio Regional de Empleo (2005). Nuevos Yacimientos de Empleo en la Región de Murcia.

A partir de la correspondencia entre los principales ámbitos de actuación de las entidades que generan empleo en la Región de Murcia (ver apartado 2.3 Tipología de entidades) y los Nuevos Yacimientos, se ha procedido a definir e identificar las actividades de Nuevos Yacimientos con mayor potencialidad de empleo, como siguen:

1. Colectivos en exclusión o en riesgo de exclusión social
2. Cuidado a la infancia
3. Ayuda a la dependencia
4. Desarrollo cultural local y patrimonial

Cabe señalar algunas variaciones entre las denominaciones de los Nuevos Yacimientos de Empleo y esta lista debido a razones diversas. En cuanto a los “colectivos en exclusión o en riesgo de exclusión social”, si bien la lista del Libro Blanco contenía básicamente la atención a jóvenes, las necesidades sociales que han aparecido en los últimos años justifican ampliar esta actividad a los colectivos de cualquier edad. Respecto al “cuidado de los niños” y los “servicios a domicilio”, las expresiones que más habitualmente se utilizan son las de “atención a la infancia” y “ayuda a la dependencia”. Finalmente, con la denominación de “desarrollo cultural local y patrimonial” se agrupan el ámbito de actuación de las entidades que impulsan la conservación y la difusión de la cultura, el patrimonio, así como la creación artística.

A continuación se presenta el análisis realizado de la potencialidad de generación de empleo de las entidades del Tercer Sector en la Región de Murcia para cada uno de los 4 ámbitos mencionados: colectivos en exclusión o en riesgo de exclusión, la ayuda a la dependencia, la atención a la infancia y el desarrollo cultural.

Ámbito 1. Colectivos en exclusión o en riesgo de exclusión social

La Comisión Europea utilizó por primera vez la palabra exclusión social en el Tercer Programa Europeo de Lucha contra la Pobreza de 1989. Así, será a partir de los años 80 cuando el término de exclusión social comenzó a sustituir al más restrictivo de pobreza.

La exclusión social es un proceso de acumulación de barreras en diversos ámbitos (laboral, formativo, económico, sociosanitario...) que limita las oportunidades de las personas para su integración social. De manera que la exclusión social¹ se define como una situación de acumulación y combinación de factores, de distintas desventajas vinculadas a diferentes aspectos de la vida personal cultural y social, como una serie de déficit que impiden a las personas constituirse como ciudadanos/as y no está sólo relacionada con el nivel de ingresos de las personas que es lo que esencialmente define el concepto de “pobreza”. Entre las personas afectadas por la exclusión social pueden distinguirse colectivos que están en situación de menor o mayor precariedad o vulnerabilidad.

Respecto a la demanda de servicios, si hasta ahora se ha definido el concepto de “exclusión social”, a continuación se plantea una aproximación al perfil de los colectivos que la padecen (o están en riesgo de padecerla) y se presentan sus principales necesidades. Estos dos aspectos configuraran los indicadores del incremento de la demanda de servicios de estos colectivos que puedan ser susceptibles de ser cubiertos por las entidades del Tercer Sector.

¹ Manuel Hernández Pedreño (coordinador). *Exclusión social y desigualdad*, Universidad de Murcia, 2008. Observatorio de la Exclusión Social de la Universidad de Murcia.

En primer lugar, determinar el número concreto de personas afectadas por la exclusión social en la Región de Murcia es una tarea compleja porque las instituciones utilizan diversas variables para definirla y porque su cuantificación se realiza sólo cuando se convierten en personas usuarias de los programas de las administraciones públicas o de las entidades del Tercer Sector. Es por ello que se realiza una aproximación cualitativa a los perfiles de las personas usuarias de estos servicios. Respecto de las personas usuarias de servicios públicos, puede afirmarse que los indicadores predominantes en la exclusión social en la Región de Murcia se encuentran la renta per capita baja, el desempleo de larga duración, la baja o nula cualificación laboral, los ingresos inestables u ocasionales, la dependencia crónica de servicios sociales, la baja autoestima/autoimagen, la escasa o nula motivación para el cambio, los escasos o nulos hábitos laborales y la dificultad de inserción laboral por razón de sexo y/o edad.

Entre estos factores (y especialmente relacionados con los objetivos de este estudio) cabe destacar que entre las personas usuarias de los servicios públicos destinados a colectivos en exclusión social, el 94% tiene ingresos bajos, el 86% padece desempleo de larga duración y el 83% tiene baja cualificación laboral¹.

En cuanto a la aproximación al perfil de las personas usuarias de los servicios de las entidades sin ánimo de lucro² en la Región de Murcia en esta situación, se puede afirmar que el 85% tiene nacionalidad extranjera, el 58% es hombres, el 88% es personas menores de 45 años, el 63,2% está en situación de paro y casi el 59% no supera los 200 euros como ingresos mensuales.

En la Región de Murcia, como en el ámbito nacional y europeo, la crisis económica está afectando especialmente a los colectivos más desfavorecidos y vulnerables social y económicamente. Así, las administraciones públicas y las entidades del Tercer Sector que se dirigen a estos colectivos en la Región de Murcia destacan que en los últimos meses se ha producido un incremento exponencial del número de personas que se dirigen a ellas demandando ayudas para cubrir necesidades básicas diversas. Es decir, se confirma que la demanda de servicios destinados a colectivos en exclusión o en riesgo de exclusión social es cada vez mayor, tanto en número de personas como en el tipo de necesidades a cubrir.

Las entidades ofertantes de servicios destinados a colectivos en exclusión o riesgo de exclusión social pertenecen al primer sector (administración pública) y al Tercer Sector. Por tanto se excluyen los servicios mercantilizados ya que se trata de un nuevo yacimiento de empleo donde la demanda no tiene solvencia económica para pagar por los servicios utilizados.

En el marco de las políticas sociales, se han definido las políticas de inclusión social como las que tienen como objetivo “asegurar que aquellas personas en riesgo de pobreza y exclusión social aumenten las oportunidades y los recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural, así como para gozar de unas condiciones de vida y de bienestar que se consideran normales en la sociedad en la que viven” (Hernández Pedroño, 2008:366). La inserción laboral es una de las medidas esenciales de las políticas de inclusión y es por ello que éstas están especialmente vinculadas con las políticas de empleo.

En el marco de la Estrategia de Lisboa del año 2000, la Unión Europea estableció el Proceso de Inclusión Social dirigido a erradicar la pobreza en 2010. Se destaca en este proceso la participación de diversos actores como las entidades sin ánimo de lucro o las autoridades locales y regionales.

1 Datos correspondientes a las personas usuarias del PAIN (Programa de Acompañamiento a la Inserción) de la CARM entre los años 2003 y 2006.

2 Estudio del Observatorio de Exclusión Social de la Universidad de Murcia.

Desde el año 2006 se incluyen las áreas de pensiones y asistencia sanitaria y los cuidados de larga duración. Los Estados miembros presentan los Informes Nacionales de Estrategias para la Protección Social y la Inclusión Social. En el caso de España se ha plasmado en la elaboración de un Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social. El pasado octubre se aprobó el II Informe Nacional de Estrategias para la Protección Social y la Inclusión Social (2008-2010).

Se ha señalado en el capítulo 2 que las entidades del Tercer Sector tenían como uno de los colectivos prioritarios los que estaban en exclusión social o en riesgo de exclusión social. Destinan múltiples servicios, entre los que se encuentran fundamentalmente la satisfacción de necesidades básicas (alimentación, vivienda) y uno de los objetivos más importantes es el de la integración social a través de la inserción laboral.

Las entidades del Tercer Sector ofrecen servicios que son mayoritariamente financiados a través de subvenciones de la CARM o de las entidades locales. En estos momentos se observan dificultades de financiación debidas a la situación de crisis que comporta la disminución de algunas partidas presupuestarias como las destinadas a las entidades.

Respecto a las administraciones públicas como ofertantes de servicios a colectivos en exclusión social, se impulsan diversos programas de inclusión social entre los que se destacan especialmente dos. En primer lugar, el Programa de Acompañamiento para la Inclusión Social (PAIN) de la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración de la CARM que tiene como objetivo favorecer los procesos de inclusión social desde las entidades locales. En segundo lugar, el SEF de la CARM impulsa desde el área de Empleo un programa de acciones de técnicas de búsqueda de empleo, orientación laboral, acompañamiento y ayudas al empleo gestionadas por la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración para colectivos en exclusión social.

❖ POTENCIALIDAD DE GENERACIÓN DE EMPLEO EN EL Tercer Sector

A partir del análisis realizado hasta el momento, se puede definir el ámbito de la exclusión social como un nuevo yacimiento para la creación de empleo en el Tercer Sector, en cuanto existe un incremento de las necesidades a cubrir por los colectivos afectados y en cuanto las entidades del Tercer Sector social de la Región de Murcia son ofertantes de los servicios que cubren estas demandas. Así, las entidades destacan que se requieren cada vez más perfiles profesionales que promuevan la integración social, especialmente a través de mecanismos de inserción laboral y de atención a la satisfacción de necesidades básicas.

A partir de los datos anteriores, se analizan tres aspectos relacionados con la capacidad de generación de empleo en el Tercer Sector: los principales obstáculos, las principales oportunidades, la estimación del nivel de potencialidad de generación de empleo y la previsión temporal para que se haga real.

❖ Obstáculos:

- ◆ Pese a que el número de personas usuarias de estos servicios se ha incrementado substancialmente en los últimos meses y la situación de crisis económica actual apunta a que el volumen aumentará a corto plazo, estos colectivos no acostumbran a hacerse visibles en la sociedad expresando sus demandas.
- ◆ En la Región de Murcia no existe actualmente un plan que contemple de forma integral los objetivos relacionados con la inclusión social en la totalidad del territorio de la Comunidad Autónoma.
- ◆ Las entidades del Tercer Sector presentan una elevada dependencia financiera de fondos públicos para ofrecer los servicios destinados a los colectivos afectados por procesos de exclusión social que, unida a las características de las convocatorias para la obtención de fondos públicos, no permiten la planificación de actividades y de recursos humanos que sería deseable. Por ello, sería oportuno que las entidades del Tercer Sector diversificaran su estructura de ingresos lo que les permitiría garantizar su autonomía y la consolidación del personal asalariado en sus plantillas.

- ◆ Existe un grado insuficiente de profesionalización de las entidades del Tercer Sector: es necesario avanzar para diferenciar entre las funciones desarrolladas por las personas voluntarias y por las contratadas.

❖ Oportunidades

- ◆ Las entidades del Tercer Sector cuentan con una gran capacidad y flexibilidad para detectar necesidades sociales emergentes e insatisfechas en su ámbito de actuación.
- ◆ Las personas profesionales que trabajan en estas entidades con estos colectivos tienen un elevado grado de compromiso social que posibilita superar algunos obstáculos incluso con falta de recursos.
- ◆ Existe en la Región de Murcia una consolidación del trabajo en red, no sólo entre entidades sino también con otros agentes como la administración pública o la universidad.

❖ Estimación del nivel de potencialidad y previsión temporal.

De acuerdo a la opinión de las personas expertas, el nivel de potencialidad de creación de empleo de este ámbito es medio y se estima que la previsión temporal para que la potencialidad de empleo se materialice es el medio plazo.

Ámbito 2. La ayuda a la dependencia

Entre la lista de Nuevos Yacimientos del Libro Delors, se encuentra el de “Servicios a Domicilio”. Estos servicios se ofertan tanto a personas que tienen un determinado grado de deterioro físico y/o psíquico, que les dificulta la realización de las actividades cotidianas en su domicilio habitual. Estos servicios se dividen en dos tipos. Por un lado aquellos servicios de labores domésticas y servicios de atención personal.

Sin embargo, actualmente las demandas sociales respecto a servicios orientados a atender las necesidades de las personas con dependencia debido a su estado físico y/o psíquico han sobrepasado este ámbito de Nuevo Yacimiento ya que las personas dependientes pueden requerir de estos servicios bien en su domicilio particular o bien en centros de día o residencias.

La demanda de los servicios de ayuda a la dependencia se concentra fundamentalmente en el colectivo de la tercera edad con problemas de autonomía y el colectivo de personas con discapacidad física y/o psíquica (de cualquier grupo de edad).

En cuanto a las personas de la tercera edad, en el año 2008 la Región de Murcia contaba con una población de 1.426.109 habitantes, de los cuales 194.028 tienen más de 65 años de edad (el 13,6% de la población). El proceso de envejecimiento de la población está asociado con el incremento de la dependencia para desarrollar las actividades básicas e instrumentales de su vida diaria.

Respecto a las personas con discapacidad, es difícil determinar cuantitativamente las personas que pertenecen a estos colectivos. Sin embargo, como aproximación se puede tomar el Libro Blanco de la Dependencia del IMSERSO del 2004 (con datos de 1999). Éste determinaba que las personas con discapacidad para alguna de las actividades básicas de la vida diaria por grupos de edad, grado de severidad en el caso de la Región de Murcia, eran las siguientes (en miles de personas):

Personas con discapacidad para alguna de las actividades básicas de la vida diaria por grandes grupos de edad y grado de severidad en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia					
Todos los grados de severidad			Discapacidad severa y total		
De 6 a 64 años	65 años y más	Total	De 6 a 64 años	65 años y más	Total
15.907	29.969	45.877	8.792	20.098	28.890

Fuente: IMSERSO Libro Blanco de la Dependencia (2004:44)

Así, en la CARM había 45.877 personas con discapacidad para alguna de las actividades básicas de la vida diaria. De esta cifra, 28.890 eran casos de personas con una discapacidad severa.

La entrada en vigor en España en enero de 2007 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y la Atención a las personas en situación de dependencia ha provocado un aumento de la demanda de servicios contemplados por esta ley. En la Región de Murcia, a diciembre de 2008, se habían recibido 34.453 solicitudes y ya se habían valorado 28.842.

Respecto a la oferta de servicios, las entidades del Tercer Sector en la Región de Murcia prestan servicios a colectivos con algún tipo de dependencia como personas de la tercera edad o personas con discapacidad física y/o psíquica para que puedan desarrollar actividades básicas en su vida diaria (acostarse, levantarse, asearse, nutrirse, etc.) y algunas también gestionan de forma concertada equipamientos de las administraciones públicas dirigidos a estos colectivos. En el caso de los servicios residenciales para personas mayores, existen residencias con plazas concertadas gestionadas por entidades del Tercer Sector. Para acceder a estas plazas, se establecen unos baremos para la admisión y las personas usuarias contribuyen a su financiación de acuerdo con diferentes criterios¹. En el caso de servicios para personas con discapacidad física y/o psíquica, las entidades del Tercer Sector gestionan centros destinados específicamente a estos colectivos.

❖ Potencialidad de generación de empleo en el Tercer Sector

A partir de los datos anteriores, se analizan tres aspectos relacionados con la capacidad de generación de empleo en el Tercer Sector: los principales obstáculos, las principales oportunidades, la estimación del nivel de potencialidad de generación de empleo y la previsión temporal para que se haga real.

❖ Obstáculos

- ◆ Condiciones laborales poco atractivas en los puestos de trabajo relacionados con este ámbito.
- ◆ Escasa valoración social y profesional de las ocupaciones relacionadas con este ámbito.
- ◆ Demanda cubierta principalmente por empresas de la economía social y/o privadas lucrativas e, incluso, por la economía informal; escaso hueco de actividad para las entidades del Tercer Sector.
- ◆ El sector privado cubre la mayor parte de las necesidades de centros y servicios especializados relacionados con la Ley para la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia.
- ◆ Financiación pública insuficiente para cubrir las plazas residenciales, el cuidado de las personas de tercera edad en sus domicilios y otros servicios complementarios.
- ◆ Insuficiente oferta de formación especializada.
- ◆ Escaso desarrollo de estrategias públicas de apoyo a asociaciones y fundaciones para cubrir la cartera de servicios relacionada con este colectivo.
- ◆ Dificultades para la planificación del trabajo de las entidades dadas las características de las convocatorias que permiten la obtención de fondos públicos.

¹ Decreto 45/1996, de 19 de junio, de la CARM

- ◆ Elevada dependencia financiera de fondos públicos: necesidad de diversificación de la estructura de ingresos para garantizar una mayor autonomía de las entidades.
- ◆ Falta de un análisis estratégico que permita identificar la dimensión y el tipo de necesidades en el conjunto de la Comunidad Autónoma.
- ◆ Predisposición de las familias de las personas con discapacidad a atenderlas directamente.

❖ Oportunidades

- ◆ Responsabilidad de la administración pública para garantizar servicios y prestaciones en relación con la Ley para la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia.
- ◆ Aumento de demanda de servicios como consecuencia del envejecimiento de la población y al aumento de la supervivencia de personas con dependencias.
- ◆ Externalización de la prestación de servicios dirigidos a este colectivo por parte de la administración pública.
- ◆ La implementación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia¹ (más conocida como Ley de dependencia) genera oportunidades de empleo que son o pueden ser cubiertas por entidades sin ánimo de lucro como las asociaciones y fundaciones, especialmente en la atención domiciliaria, las residencias y los centros de día.
- ◆ Elevada conciencia social en relación con la necesidad de promover la igualdad de oportunidades de este grupo de personas.
- ◆ Entidades fuertemente consolidadas, dinámicas y profesionalizadas.
- ◆ Aparición de nuevas demandas de servicios dirigidas a las familias que requerirán la consolidación de nuevos perfiles profesionales.
- ◆ Apertura de centros de estancia diurna para personas con discapacidad.

❖ Estimación del nivel de potencialidad y previsión temporal

De acuerdo a la opinión de las personas expertas, el nivel de potencialidad de creación de empleo de este ámbito es alto y la previsión temporal para que se lleve a cabo es a corto plazo.

¹ En mayo de 2007 fue aprobado el convenio de colaboración entre la Administración General del Estado y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el desarrollo del Marco de Cooperación Interadministrativa previsto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre. Este convenio determina las obligaciones asumidas por cada una de las partes intervinientes para la financiación del nivel de protección previsto en el artículo 7.2 de la citada Ley.

Ámbito 3. Cuidado de la infancia

La progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, la imposibilidad de conciliación de los horarios laborales con los escolares, las distancias al centro de trabajo y el aumento de familias monoparentales se encuentran entre los factores que explican el aumento de la demanda de servicios de cuidados a la infancia, especialmente de su educación y de su entretenimiento.

Con relación a las actividades de atención a la infancia, las entidades del Tercer Sector (especialmente las fundaciones), prestan diversos servicios: guarderías, actividades extraescolares, campamentos de verano, ludotecas, etc. En algunos casos, como el de guarderías, se trata de servicios concertados con las administraciones públicas, especialmente los ayuntamientos, para los que las personas usuarias han de abonar parte del precio del servicio. En otros casos se trata de actividades de ocio y tiempo libre que son costeadas íntegramente por la administración pública debido a que forman parte de la programación sociocultural de los ayuntamientos.

Estos servicios se ofrecen tanto a niños y niñas que todavía no han alcanzado la edad de escolarización obligatoria como a los que están en edad escolar.

❖ Potencialidad de generación de empleo en el Tercer Sector

A partir de los datos anteriores, se analizan tres aspectos relacionados con la capacidad de generación de empleo en el Tercer Sector: los principales obstáculos, las principales oportunidades, la estimación del nivel de potencialidad de generación de empleo y la previsión temporal para que se haga real.

❖ Obstáculos

- ◆ Elevada dependencia financiera de fondos públicos: necesidad de diversificación de la estructura de ingresos para garantizar una mayor autonomía de las entidades.
- ◆ Condiciones laborales poco atractivas en los puestos de trabajo relacionados con la atención a este colectivo.
- ◆ Coste elevado de los servicios relacionados con la atención a la infancia en el ámbito educativo.
- ◆ Escasa oferta de entidades prestadoras de servicios relacionados con la atención a la infancia.
- ◆ Necesidad de innovación profesional en la prestación de los servicios.

❖ Oportunidades

- ◆ Capacidad de detección de necesidades integrales de este grupo de población.
- ◆ Elevada sensibilidad social respecto a la intervención educativa y cultural con la infancia como estrategia para el desarrollo de las personas y como prevención del riesgo de exclusión social.
- ◆ Necesidad de cubrir nuevos servicios y perfiles profesionales asociados a este ámbito.
- ◆ Elevada confianza social en la prestación de servicios a la infancia por parte de las entidades del Tercer Sector.

❖ Estimación del nivel de potencialidad y previsión temporal

De acuerdo a la opinión de las personas expertas, el nivel de potencialidad de creación de empleo de este ámbito es medio y la previsión temporal para que se lleve a cabo es a medio plazo.

Ámbito 4. Desarrollo cultural local

Los cambios socioeconómicos y demográficos (el aumento del nivel educativo y cultural de la población, la mayor esperanza de vida, el aumento del nivel del poder adquisitivo, las nuevas formas de consumo cultural) han comportado un incremento de las actividades y de los productos culturales. En este contexto, la cultura se ha definido en los últimos años como un factor que contribuye al crecimiento y desarrollo económico y de calidad de vida de los territorios.

Las entidades culturales en la Región de Murcia promueven actividades de diversa índole relacionadas con las fiestas patronales en los municipios, la formación artística (música, artes escénicas, artes plásticas, etc.), la animación sociocultural, la difusión del patrimonio o la colaboración en la gestión de equipamientos culturales.

Por lo tanto, la contribución de las entidades a la promoción de la cultura y a la conservación y difusión del patrimonio cultural y natural es especialmente importante. Es en el ámbito local en el que desarrollan principalmente sus actuaciones y por ello contribuyen al desarrollo cultural local.

En la revalorización de la cultura local tiene un papel destacado la actividad económica del denominado turismo cultural. En este contexto, el patrimonio cultural y natural adquiere un nuevo valor utilizable como instrumento de las políticas de desarrollo territorial ya que facilita el aumento de la riqueza local y regional, ayuda a internalizar la riqueza que genera la activación del patrimonio (en la medida en que explota unos bienes de interés público que no son exportables) y se mejora a su vez los niveles de protección y conservación del mismo patrimonio.

❖ Potencialidad de generación de empleo en el Tercer Sector

A partir de los datos anteriores, se analizan tres aspectos relacionados con la capacidad de generación de empleo en el Tercer Sector: los principales obstáculos, las principales oportunidades, la estimación del nivel de potencialidad de generación de empleo y la previsión temporal para que se haga real.

❖ Obstáculos

- ◆ Escasa inversión pública y dificultad para definir proyectos viables en este ámbito ya que no está contemplado entre las prioridades de la agenda política en el corto y medio plazo.
- ◆ Insuficiente promoción pública de las actividades vinculadas a este ámbito.
- ◆ Reducido número de entidades dedicadas a este ámbito y estructuras organizativas débiles en las existentes.
- ◆ Insuficiente especialización profesional.
- ◆ Inestabilidad laboral.
- ◆ Insuficiente sensibilización social sobre la necesidad de impulsar actividades en este ámbito.

❖ Oportunidades

- ◆ Iniciativas relacionadas con el turismo.
- ◆ Viabilidad de proyectos de inclusión social y laboral vinculados con la cultura, la actividad artística o el patrimonio natural.
- ◆ Aumento de la sensibilidad social en relación con el conocimiento y valoración de los bienes culturales y naturales.
- ◆ Capacidad de las entidades para detectar nuevas necesidades y demandas en este ámbito.
- ◆ Consolidación de la idea que el desarrollo de actividades culturales puede ser fuente de actividad económica y crecimiento.

❖ Estimación del nivel de potencialidad y previsión temporal

De acuerdo a la opinión de las personas expertas, el nivel de potencialidad de creación de empleo de este ámbito es medio y la previsión temporal para que se lleve a cabo es a medio plazo.

Con relación a la capacidad de generación de empleo de las entidades del Tercer Sector en los ámbitos definidos como nuevos yacimientos de empleo, existe un alto grado de consenso entre entidades, administración regional y expertos en considerar la heterogeneidad del sector dependiendo de su ámbito de actuación y también en cuanto a que esta capacidad está vinculada a la estabilidad que presente la financiación pública¹.

❖ Aspectos clave

- ◆ Las oportunidades de generación de empleo de los Nuevos Yacimientos cambian en función de determinadas dinámicas sociales. En este contexto, el contacto directo de asociaciones y fundaciones con la realidad social las convierte en excelentes agentes para realizar prospecciones de demandas no satisfechas que podrían ser cubiertas mediante su articulación como programas de intervención concertados con las administraciones públicas.
- ◆ Los ámbitos de Nuevos Yacimientos en los que las entidades del Tercer Sector en la Región de Murcia presentan mayor potencialidad de creación de empleo pertenecen al de vida diaria, cultura y ocio, en concreto: colectivos en exclusión o en riesgo de exclusión social, ayuda a la dependencia, cuidado de la infancia y desarrollo cultural local y patrimonial.
- ◆ Las asociaciones y fundaciones tienen mayores oportunidades de creación de empleo en los ámbitos de actividad relacionados con los Nuevos Yacimientos en los que el sector privado no participa. El inconveniente es que estos ámbitos acostumbran a tener una demanda poco solvente y su viabilidad depende casi enteramente de la disposición de fondos públicos.
- ◆ Las asociaciones y fundaciones que actúan en el ámbito de la acción social son las que tienen una mayor capacidad de creación de empleo dentro del Tercer Sector.
- ◆ Las asociaciones y fundaciones generan empleo directamente (a través de la contratación de personal en sus plantillas) e indirectamente (a través de la inserción sociolaboral de colectivos con dificultades específicas).
- ◆ Algunas de las funciones desempeñadas por personal voluntario deberían ser desarrolladas por personal contratado, esto aumentaría la calidad en la prestación de los servicios, ayudaría a incrementar el grado de profesionalización del sector, contribuiría a organizarlo y favorecería su desarrollo y sus posibilidades de generación de empleo.
- ◆ El impulso de la iniciativa pública es imprescindible para transformar el potencial de creación de empleo de los Nuevos Yacimientos en empleo real.

¹ En el grupo de expertos del método Delphi, la media en el acuerdo sobre la heterogeneidad del Tercer Sector en cuanto a su capacidad de generación de empleo dependiendo de su ámbito de actuación se situó en el 7,7 de una escala del 1 al 10; en el caso de la heterogeneidad relacionada con la estabilidad de su financiación pública se situó en el 9,5 de la escala del 1 al 10.

Bibliografía

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA (2003): El Tercer Sector en la Región de Murcia. *Memoria 2003*.

CIREC España (2000): Las organizaciones no lucrativas de acción social, en *Informe de síntesis sobre la economía social en España en el año 2000*, p. 76-81.

CALDERÓN MILÁN, BEATRIZ (2004): Dimensión económica del sector no lucrativo en las regiones españolas, *Revista de economía pública, social y cooperativa*, n.50, noviembre 2004, pp.231-245.

CIDEC (2004): El Tercer Sector. Una visión cuantitativa y cualitativa. *Cuadernos de trabajo*, n.39, 2004.

OBSERVATORIO DEL TERCER SECTOR DE VIZCAYA. Proceso de búsqueda de una definición para el Tercer Sector en Vizcaya.

FANTOVA, FERNANDO. Tercer Sector e intervención social: trayectorias y perspectivas. http://www.lasociedadcivil.org/uploads/ciberteca/fantova_copy1.pdf

ALEMÁN, M.C.; GARCÍA SERRANO, M. (1999): La contribución del Tercer Sector al bienestar social: una aproximación a las entidades no lucrativas en España, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, número 15, pp.123-148.

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

BRUGUÉ, Q. Y GOMÀ, R. (1998): Las ONL: ¿por qué hay tantas y hacia dónde van?, en *Educación Social*, número 9, mayo-agosto, pp.12-22.

DE NIEVES, N. (2001): Voluntariado y empleo en el Tercer Sector, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, número 33.

FUNDACIÓN TOMILLO (2000): *Empleo y trabajo voluntario en las ONG de acción social*. Madrid: MTAS/Fundación Tomillo.



HERRERA GÓMEZ, M. (1998): La especificidad organizativa del Tercer Sector: tipos y dinámicas, en *Papers*, número 56, pp.163-196.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993): *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y Pistas para entrar en el Siglo XXI*. Libro Blanco, Bruselas-Luxemburgo.

SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN, Observatorio Ocupacional. *Informe trimestral sobre el mercado laboral en la Región de Murcia*. Cuarto trimestre de 2008.

SAJARDO MORENO, A. (2000): Asociaciones y fundaciones entre tercer sector y economía social. Materiales para el análisis. *Quaderns de Treball*. Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales. Universitat de València, 2000. Número 203.

PÉREZ DÍAZ, V. y LÓPEZ NOVO, J. (2003): *El Tercer Sector Social en España*, Madrid: MTAS.

MONTSERRAT, J.; RODRÍGUEZ, G (coord) (1997): *Las entidades voluntarias en España: institucionalización, estructura económica y desarrollo asociativo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

MUNS, J. (1998): *Les fundacions a Espanya, Regne Unit, França, Estats Units i Alemanya: anàlisi comparatiu, problemes i recomanacions*. Barcelona: Fundació Catalana per a la Recerca.

CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS DE LA FUNDACIÓN TOMILLO (2000): *Empleo y trabajo voluntario en las ONG de acción social*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

ANEXOS

Anexo 1. Relación de entidades que han participado en la encuesta con datos de referencia

Anexo 2. Relación de personas expertas

Anexo 3. Relación de personas participantes en las entrevistas

Anexo 4. Relación de personas participantes en el grupo de trabajo

Anexo 5. Documento metodológico: cuestionario de la encuesta

Anexo 6. Documento metodológico: guiones de las entrevistas

Anexo 7. Documento metodológico: guión del grupo de trabajo

Anexo 8. Documento metodológico: cuestionario Delphi

Anexo 9. Documento metodológico: modelo de ficha de perfil profesional

Anexo 10. Catálogo de perfiles profesionales



Anexo 1. Relación de entidades que han participado en la encuesta con datos de referencia

	Entidad	Contacto	Cargo	Dirección	Localidad	CP	Teléfono	Fax	e-mail
1	Fundación Séneca - Agencia de Ciencia y Tecnología de la Región de Murcia	Amparo Monedero Villalba	Técnico de investigación-estadístico	C/ Manresa nº5, Entlo. Izqda.	Murcia	30004	968222971	968220712	amparo.monedero@fseneca.org
2	CASMU Comité Anti-Sida Murcia	Fernando	Educador social	C/ Huerto Gambín nº2. 1B	Murcia (San Andrés)	30005	968298831	968298831	casmmurcia@hotmail.com
3	CEIS Integra	Isabel	Coordinadora de proyectos	Avenida San Juan de la Cruz nº37 Bajo	Murcia	30011	968241944	968241764	info@ceisintegra.com
4	Federación de Asociaciones Murcianas de Personas con Discapacidad Física y/u Orgánica (FAMDIF/COCEMFE-Murcia)	Carmen Gil Montesinos	Presidenta	C/ Mariano Montesinos, 14- Bajo	Murcia	30005	968292826	968292816	famdif@famdif.e.telefonica.net
5	Asociación Nacional Proyecto Abraham	Rafael Sánchez Portell	Presidente	Carril Baeza, 1	Puente Tocinos (Murcia)	30006	968200008		ong.abraham@telefonica.net
6	ASPAPROS	Mariano Manzanares Torres	Presidente	C/Amistad, s/n	Murcia	30500	968611759	968611759	c_o_aspapro@telefonica.net
7	Fundación Síndrome de Down de la Región de Murcia, FUNDOWN	Pedro Cesar Martínez López	Director	Paseo Escultor Juan González Moreno, 2.	Murcia	30002	968225279	968225366	fundown@fundown.org
8	Fundación Formación y Empleo Emilio González	Javier Plaza García	Director	C/Del Carmen nº. 1. 1ºd	Murcia	30002	968243323	968243366	jplaza@murcia.ccoo.es
9	Fundación Solidaridad y Reinserción. Proyecto Hombre. Murcia	Jesús Hernández Martín	Director- Presidente	C/San Martín de Porres, 7	Murcia	30001	968280034	9682323 31	general@proyectohombremurcia.es

	Entidad	Contacto	Cargo	Dirección	Localidad	CP	Teléfono	Fax	e-mail
10	Fundación Concilia Educa	Raquel Jiménez Ruiz	Patrono	Av. Juan de Borbón, 26	Murcia	30007	625340119	968249099	info@centroeducas.com
11	Fundación Cluster para la Protección y Conservación del Mar Menor	Antonio Alvarado Pérez	Gerente	San Cristóbal, 6	Murcia	30071	968184080	968184080	cluster@fundacioncluster.es
12	Asociación Colectivo Paréntesis	Alejandra Agulló García	Coordinadora	Ctra. de Mazarrón Km3, s/n	El Palmar	30120	968261922	968261922	parentesis4@hotmail.com
13	Allimpo	José Antonio García	Director	Calle Villaleal, 3	Murcia	30001	968216619	968220947	informacion@allimpo.com
14	Radio Ecca Fundación Canaria	Antonio Abril Fernández	Director	C/Condes de Barcelona, nº5 Edif. Mónaco	Murcia	30007	968219283	968219294	murcia@radioecca.org
15	Asociación de Discapacitados físicos de Yecla	Miguel Ángel Herráiz Zafilla	Presidente	Ercilla, 10	Yecla	30510	968750530	968718377	adfy@adfy.es
16	Cáritas Centro coordinador	Fernando Ibarra	Coordinador	Plaza de La Universidad s/n	Cartagena	30203	968524056	968321447	caritasct@hotmail.com
17	Asociación de Discapacitados Físicos de Cieza "Tocaos del Ala"	Ángel Soler Guardiola	Presidente	Avda. Juan XXIII nº 129, Bajo	Cieza	30530	968763755	968762487	tocaos@ono.com
18	Fundación Tierra Integral	Cayetano García Rosa	Secretario	Paraje de La Rafa, s/n, Apdo. de Correos, 23	Bullas	30180	968657080	968654434	info@tierraintegral.com
19	Asociación Familiares de enfermos de Alzheimer de la Región de Murcia (AFAMUR)	Inocencia Gil Martínez	Dirección y coordinación	Paseo Ramón Gaya, nº6. Edificio Balateli	Murcia	30009	968286010	968287174	afamur@cajamurcia.es
20	Fundación para la Formación e Investigación Sanitaria de la Región de Murcia	Ana Rubio Maurício	Responsable de Recursos Humanos	C/Luis Fontes Pagan, 9	Murcia	30003	968359767	968359777	anam.rubio@carm.es
21	Fundación Educación Salud y Sociedad	M ^{ra} Carmen Grifián Martínez	Directora Fundación	Plaza Preciosa Entlo, nº 1	Murcia	30008	902027983	868957575	mcarmen@pacienteexperto.org



	Entidad	Contacto	Cargo	Dirección	Localidad	CP	Teléfono	Fax	e-mail
22	APANDA	Corina Ruiz Paredes	Dirección	Ronda de Ferrol, 6	Cartagena	30203	968523752	968 123710	apanda@apanda.org
23	Asociación Alzheimer Lorca	Paqui Martínez	Coordinadora	Alameda de Cervantes, 60. Residencial las Palmeras	Lorca	30800	986471780	968471780	alzheimerlorca@yahoo.es
24	Fundación Rais	Javier Morales	Gerente de Programas sociales en Murcia	C/ La Gloria, 59. Bajo	Murcia	30003	968221911	968218927	raismurcia@rais-tc.org
25	Asociación Cultura y Mujer	Rosario	Presidenta	Av. Juan Carlos I, nº 75	Lorca	30800	968244955	968244955	culturaymujer@hotmail.com
26	ASOFEM	María Virginia Sánchez Rivas	Orientadora laboral	C/ Pérez Casas nº 105. Bajo dcha.	Lorca	30800	968471180	968471180	asofem2003@hotmail.com
27	Centro de Fibrosis Quística	M ^ª José Plana	Presidenta	Avda. Las Palmeras nº 48	El Palmar	30120	968100255	968102229	fibrosismur@yahoo.es
28	Asoc. de Monitores-animadores de Murcia - AM cultural	Pedro Raluy Rovira	Presidente	Mayor, 46, entlo. B	Molina de Segura	30500	669805763		info@amcultural.es
29	Asociación Murciana NERI por los Inmigrantes	Ángel Iniesta Sanmartín	Vicepresidente	Calle Baraundillo nº 3. Bajo	Murcia	30001	649563243		asociacionneri@hotmail.com
30	AFESMO	José	Auxiliar Administrativo	C/ Bailén, 71	Molina de Segura	30500	964645387	964645387	afesmoll@yahoo.es
31	Solidaridad en Acción de Cartagena	Andrés Galán Moreno	Presidente	Plaza De Juan XXIII, 3 - 4ª planta	Cartagena	30201	968508164		aquisena@yahoo.es
32	Obra Social Santa Luisa de Marillac	Berta Tena Nogales	Directora	Sor Matilde García, 31	Lorca	30800	968466389	968466389	sluisalor@planalfa.es
33	ASSIDO	Antonio Zamora García	Gerente	Piza. Bohemia, 4	Murcia	30.009	968 29 38 10	968282942	info@assido.org
34	Fundación Educación y Desarrollo de Murcia (EDYDE)	Juan Manuel Egea Carrillo	Director Gerente	C/ Sánchez Madrigal, 8, 3º E	Murcia	30004	968215343		edyde@edyde.org

	Entidad	Contacto	Cargo	Dirección	Localidad	CP	Teléfono	Fax	e-mail
35	Asociación Traperos de Emaús de la R. Murciana	Francisco M. López Vidal	Presidente de la Asociación	Ctra. Sucina. San Javier, 30	Cañadas de San Pedro. Murcia	30164	968871116	968379149	pacolopez@emausmurcia.com
36	Asociación Cultural Albedaya	M ^a Isabel Cárceles García	Administradora	C/ Greco, 4 1 ^º	Murcia	30001	968231974	968241913	club.albedaya@iespana.es
37	Fundación Integra	Onofre Molino	Gerente	C/ Manresa, 5	Murcia	30004	968355161	968355131	onofre.molino@F-integra.org
38	ADESGA	Rafael Vivo Santos	Coordinador	Camino La Trinidad, 45	Los Garres	30158	6594767 97		adesgazadesga.org
39	APCOM	Rosario Sánchez González	Coordinadora de programas de empleo y formación	Camino Mayrena, Paraje El Copo, s/h.	Caravaca de la Cruz	30400	968702823	968702723	rsanchez@apcom.es
40	ASINTER	Víctor Manuel Pérez	Presidente	Paseo Científico Gabriel Ciscar	Murcia	30007	968230284	968230284	asinter@asintermurcia.com
41	Asociación de Discapacitados Físicos de Totana- MIFITO	Rosa M ^a Martínez Tudela	Coordinadora	C/Virgen de La Merced, 14- Bajo	Totana	30850	968423617	968423617	mifito@hotmail.com
42	Asociación Murciana de Padres e Hijos con Espina Bífida	Carmen Gil Montesinos	Presidenta	C/Sierra de Gredos, 8 B	Murcia	30005	968294708	968294802	bifidamur@wanadoo.es
43	AEMNOR	Francisco García Sánchez	Coordinador	C/ Cuesta del Caño, 1	Caravaca de la Cruz	30400	968700966	968700966	afemnor2006@yahoo.es
44	Asociación Alzheimer Murcia	María Dolores Pérez Atienza	Psicóloga	Arzobispo Mariano Aroca, 3. Bajo	Murcia	30011	968342358	968342358	alzheimer@alzheimermurcia.org
45	Fundación Centro Europeo de Empresas e Innovación de Murcia	Javier Celdrián	Director	Campus Univ. Espinardo, s/h	Espinardo	30100	902508666	902539222	info@ceeim.es



Anexo 2. Relación de personas expertas

La tabla siguiente contiene la relación de personas expertas participantes en el grupo de trabajo relacionado con el objetivo 5 del estudio en el que se ha utilizado el método Delphi.

Persona experta	Entidad/organización
D. Enrique Pastor Seller	Universidad de Murcia
D. Prudencio Riquelme	Universidad de Murcia
D. Fulgencio Madrid	Consejo Económico y Social de la Región de Murcia
D. Juan Antonio Segura	CEPAIM
Dña. María José Fernández González	FAMDIF /COCEMFE. Federación de asociación murciana de discapacidad física y/u orgánica
Dña. Santi Vicente	FEAPS. Federación organizaciones a favor de las personas con discapacidad intelectual

Anexo 3. Relación de personas participantes en las entrevistas

La tabla siguiente contiene la relación de personas entrevistadas durante la fase del trabajo de campo del estudio.

	Persona entrevistada	Cargo	Entidad / Institución
1	D. Juan Guirado	Coordinador	Oficina Regional Atención a Inmigración CARM
2	D. Javier Morales	Gerente	Fundación RAIS Murcia
3	D. Carmelo Gómez	Presidente	Asociación Mensajeros de la Paz
4	D. Diego Cruzado	Presidente	Colectivo La Huertecita
5	D. Pedro Martos	Presidente	Fundación Sierra Minera
6	D. Juan Antonio Segura	Director	CEPAIM
7	Dña. Ángeles Ruiz	Presidente	Fundación Concilia Educa
8	D. José Luís Morera Dña. Marisa Gómez	Secretario Autonómico Responsable Formación y Empleo	Cruz Roja
9	Dña. Ascensión Parra	Coordinadora provincial	Fundación Secretariado Gitano

	Persona entrevistada	Cargo	Entidad / Institución
10	D. Jesús Salmerón	Presidente	EAPN Murcia
11	D. Antonio Ripoll	Jefe Servicio	Servicio de Planificación y Evaluación, Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración CARM
12	D. Fulgencio Madrid	Técnico	Consejo Económico y Social de la Región de Murcia
13	D. Antonio Sánchez	Secretario General	Cáritas Murcia
14	D. Antonio Galindo	Técnico	Proyecto Encuentros Caja Ahorros del Mediterráneo
15	Sra. Dña. Julia Fernández	Presidenta	Federación Asociación de familiares de Alzheimer de la Región de Murcia
16	D. Prudencio Riquelme	Profesor universitario	Universidad de Murcia. Departamento de Economía Aplicada
17	D. Constantino Yelo	Responsable recursos humanos	Fundación Diagrama
18	Dña. Josefa Birlanga	Jefa servicio	IMAS Servicio de Atención a Personas Mayores
19	Dña. M ^a Antonia López	Jefa servicio	IMAS Servicio de Atención a Discapacitados, Inmigrantes y Otros Colectivos
20	Dña. Carmen Serrano	Jefa servicio	IMAS Servicio de Programas de Inclusión y Corresponsabilidad Social
21	Dña. Nuria García Clavijo	Trabajadora social	Asociación Proyecto Abraham
22	D. Jesús López D. Vicente Jiménez	Presidente Vicepresidente	Asociación Músico-cultural Las Musas de Guadalupe
23	D. Antonio Zamora	Gerente	ASSIDO Asociación para Personas con Síndrome de Down
24	Dña. M ^a Ángeles Sevilla	Directora de proyectos	ASPROSOCU
25	Dña. M ^a José Fernández González	Responsable programas	FAMDIF/COCEMFE Federación de Asociaciones Murcianas con Discapacidad Física y/u Orgánica
26	D. Daniel López	Gerente	Fundación Jesús Abandonado



Anexo 4. Relación de personas participantes en el grupo de trabajo

La tabla siguiente contiene la relación de personas participantes en el grupo de trabajo que se celebró en relación a los objetivos 2 y 3 del estudio.

Persona	Entidad/organización
D. Javier Morales	Fundación RAIS Murcia
Dña. María Luisa del Pueblo	Murcia Acoge
Dña. María José Fernández González	FAMDIF/COCEMFE. Federación de Asociaciones Murcianas con Discapacidad Física y/u Orgánica
Dña. Marisa Gómez	Cruz Roja
D. Juan Manuel Egea	Fundación Educación y Desarrollo
D. Carmelo Gómez	Asociación Mensajeros de la Paz
Dña. María Ángeles Sevilla	ASPROSOCU

Anexo 5. Documento metodológico: cuestionario de la encuesta

Cuestionario. El Tercer Sector y el mercado de trabajo en la Región de Murcia

Nombre de la entidad

Persona de contacto

Cargo

Domicilio social

Localidad

Código postal

Teléfono

Fax

E-mail

Número de miembros

❖ 1. Indique la forma jurídica de la entidad:

Fundación Asociación Otra (indicar)

❖ 2. Indique el ámbito de actuación de la entidad (puede ser respuesta múltiple):

Asistencia a colectivos en riesgo de exclusión social o en situación de pobreza

Ayuda humanitaria. Cooperación internacional Defensa de los derechos humanos

Defensa y protección de animales Personas con discapacidad

Drogodependencias Educación

Infancia y juventud Inmigración

Inserción sociolaboral Ámbito sociosanitario

Investigación y docencia Medio ambiente

Mujer Tecnologías de la información

Salud (atención a personas enfermas, promoción de hábitos de vida saludables, etc.) Tercera edad

Cultura Ocio y tiempo libre

Otros (indicar cuáles)

❖ 3. ¿Qué tipo de servicios y actividades lleva a cabo la entidad habitualmente?

(puede ser respuesta múltiple):

Información, asesoramiento, sensibilización y formación Comunicación y divulgación

Prestación de servicios asistenciales Gestión de centros y equipamientos

Desarrollo de proyectos

Otros (especifique cuáles)

❖ 4. Indique el municipio (o municipios) en el que se ubica la sede de la entidad y/o los centros de trabajo:

.....

.....

❖ 5. Indique el número de personas voluntarias que colaboran en la entidad:

❖ 6. Indique el número de personas asalariadas que trabajan en la entidad:



❖ **7. Del total de personas asalariadas, indique el número de personas que trabaja en los servicios y actividades que realiza la entidad (puede ser respuesta múltiple):**

Información, asesoramiento, sensibilización y formación

Comunicación y divulgación

Prestación de servicios asistenciales

Gestión de centros y equipamientos

Desarrollo de proyectos

Otros (especifique cuáles)

❖ **8. Indique el número de personas asalariadas por género:**

Mujeres Hombres

❖ **9. De las mujeres asalariadas, ¿cuántas tienen contrato indefinido?**

❖ **10. De los hombres asalariados, ¿cuántos tienen contrato indefinido?**

❖ **11. De las mujeres asalariadas, ¿cuántas trabajan a jornada completa?**

❖ **12. De los hombres asalariados, ¿cuántos trabajan a jornada completa?**

❖ **13. ¿Está previsto contratar a alguien en los próximos 12 meses?:**

Sí No

En caso afirmativo, indique el número, y los servicios y actividades en los que está prevista la contratación (puede ser respuesta múltiple):

Información, asesoramiento, sensibilización y formación

Comunicación y divulgación

Prestación de servicios asistenciales

Gestión de centros y equipamientos

Desarrollo de proyectos

Otros (especifique cuáles)

❖ **14. Indique los 5 perfiles profesionales más frecuentes entre las personas asalariadas que trabajan en la entidad:**

.....

.....

.....

Ejemplos de perfiles profesionales: animador sociocultural, técnico de medio ambiente, auxiliar de geriatría, encargado de logística, agente de igualdad, trabajador social, oficial administrativo, auxiliar administrativo, gerente, periodista, etc.

❖ **15. Indique los perfiles profesionales en los que es difícil encontrar personal:**

.....

.....

.....

❖ **16. Indique las edades de las personas beneficiarias de los servicios y actividades de la entidad en porcentaje aproximado (puede ser respuesta múltiple):**

Infancia (menores de 12 años) %
 Adolescencia (entre 13 y 16 años) %
 Juventud (entre 16 y 30 años) %
 Población adulta (entre 30 y 60 años) %
 Tercera edad (más de 60 años) %

❖ **17. Indique el colectivo o los colectivos a los que pertenecen las personas beneficiarias de los servicios y actividades de la entidad, o bien, si la entidad dirige los servicios o actividades a la población en general:**

.....

Ejemplos de colectivos: personas enfermas, personas con discapacidad, inmigrantes, víctimas de maltrato, personas toxicómanas, sin hogar, personas en prisión o excarceladas, personas en situación o riesgo de exclusión social, personas pertenecientes a minorías étnicas, jóvenes tutelados, etc.

La entidad dirige los servicios y actividades a la población en general

❖ **18. ¿En qué ámbito geográfico desarrolla actividades y presta servicios la entidad? (puede ser respuesta múltiple):**

Región de Murcia Ámbito nacional Ámbito internacional

Otras comunidades autónomas (indique cuales)

❖ **19. Indique el presupuesto anual aproximado de la entidad:**

Menos de 30.000 euros Entre 30.001 y 60.000 euros
 Entre 60.001 y 100.000 euros Entre 100.001 y 200.000 euros
 Entre 200.001 y 500.000 euros Entre 500.001 y 1.000.000 euros
 Más de 1.000.000 euros

❖ **20. Indique la procedencia de los ingresos de la entidad en porcentaje aproximado:**

Fuentes públicas (subvenciones, ayudas, convenios, etc.) %
 Fuentes privadas (cuotas, donaciones, aportaciones, etc.) %



Anexo 6. Documento metodológico: guiones de las entrevistas

- ❖ **Objetivo 1. Conocer el número de empleos remunerados generados por el Tercer Sector en la Región de Murcia**
 1. Factores que condicionan el tamaño de la plantilla de personas trabajadoras de las organizaciones del Tercer Sector.
 2. Factores que promueven la profesionalización de las organizaciones del Tercer Sector.
 3. Principales modalidades contractuales.
 4. Condiciones laborales habituales.
 5. Dificultades existentes para la provisión de personal.

- ❖ **Objetivo 2. Describir los perfiles profesionales que genera el Tercer Sector**
 1. Perfiles profesionales más habituales.
 2. Principales competencias/habilidades requeridas para el desempeño de las funciones de estos perfiles.
 3. Actividades principales en las que encajan estos perfiles.
 4. Potencial de crecimiento a corto y medio plazo.
 5. Condiciones laborales asociadas a los perfiles.
 6. Necesidades formativas asociadas a los perfiles.
 7. Eventuales dificultades para la provisión de los perfiles.

- ❖ **Objetivo 3. Conocer la tipología y peso relativo de entidades e instituciones generadoras de empleo en el Tercer Sector**
 1. Presentación y validación de los resultados del estudio relativos a la tipología y peso de las entidades y las instituciones generadoras de empleo en el Tercer Sector.
 2. Crecimiento previsto por tipología de entidades.
 3. Dinámica de las entidades según ámbitos de actuación: ámbitos consolidados y ámbitos emergentes.
 4. Tipología de servicios o actividades con mayor potencial a corto y medio plazo.
 5. Conocer la tipología de entidades con mayor peso en el territorio así como las características de las entidades que crean más puestos de trabajo.

- ❖ **Objetivo 4. Conocer la relación del Tercer Sector con los Nuevos Yacimientos de Empleo**
 1. Presentación y validación de los resultados del análisis de fuentes secundarias de la encuesta relativos a la relación del Tercer Sector con los NYE en la Región de Murcia.
 2. Crecimiento previsto del número y peso relativo de las entidades cuyas actividades pertenecen a NYE.
 3. Creación de empleo en ámbitos NYE: necesidades de perfiles profesionales de las entidades del Tercer Sector, relación perfil/ocupación/NYE/sostenibilidad de la demanda de perfiles profesionales vinculados a NYE, recursos para generar los nuevos perfiles, etc.

- ❖ **Objetivo 5. Conocer las potenciales áreas de empleo a generar por el Tercer Sector**
 1. Perspectivas de crecimiento del personal asalariado de la entidad a corto plazo.
 2. Perspectivas de creación de empleo según áreas funcionales de la entidad.
 3. Servicios y/o actividades para los que se prevé un crecimiento de las necesidades de personal.
 4. Servicios y/o actividades para los que se prevé una reducción de las necesidades de personal.

Anexo 7. Documento metodológico: guión del grupo de trabajo

❖ 1. Presentaciones

❖ 2. Perfiles profesionales del Tercer Sector de la Región de Murcia

- ◆ Presentación y validación de los perfiles profesionales.
- ◆ Necesidades formativas asociadas a los perfiles profesionales.
- ◆ Eventuales dificultades para la provisión de los perfiles profesionales.

❖ 3. Tipología de entidades generadoras de empleo

- ◆ Tipología y peso de las entidades generadoras de empleo.
- ◆ Crecimiento previsto de las entidades.
- ◆ Dinámica de las entidades: ámbitos consolidados y ámbitos emergentes.
- ◆ Tipología de servicios o actividades con mayor potencial a corto y medio plazo.

❖ 4. Conclusiones



Anexo 8. Documento metodológico: cuestionario Delphi

Colectivos en exclusión o en riesgo de exclusión social

Potencialidad de creación de empleo por las entidades del Tercer Sector en la Región de Murcia en el ámbito indicado.

Baja Media Alta

Indique los 3 principales obstáculos para la generación de empleo del Tercer Sector en el ámbito indicado.

1.
2.
3.

Indique las 3 principales oportunidades para la generación de empleo del Tercer Sector en el ámbito indicado.

1.
2.
3.

Plazo temporal en el que el Tercer Sector podría generar empleo en la Región de Murcia en el ámbito indicado.

- A corto plazo (a partir de 1 a 2 años)
 A medio plazo (a partir de 2 a 5 años)
 A largo plazo (a partir de 5 años)

Valoraciones complementarias sobre la generación de empleo por el Tercer Sector en el ámbito indicado.

.....
.....

Tercera Edad

Potencialidad de creación de empleo por las entidades del Tercer Sector en la Región de Murcia en el ámbito indicado.

Baja Media Alta

Indique los 3 principales obstáculos para la generación de empleo del Tercer Sector en el ámbito indicado.

1.
2.
3.

Indique las 3 principales oportunidades para la generación de empleo del Tercer Sector en el ámbito indicado.

1.
2.
3.

Plazo temporal en el que el Tercer Sector podría generar empleo en la Región de Murcia en el ámbito indicado.

- A corto plazo (a partir de 1 a 2 años)
 A medio plazo (a partir de 2 a 5 años)
 A largo plazo (a partir de 5 años)

Valoraciones complementarias sobre la generación de empleo por el Tercer Sector en el ámbito indicado.

.....
.....

Atención a la infancia

Potencialidad de creación de empleo por las entidades del Tercer Sector en la Región de Murcia en el ámbito indicado.

Baja Media Alta

Indique los 3 principales obstáculos para la generación de empleo del Tercer Sector en el ámbito indicado.

1.
2.
3.

Indique las 3 principales oportunidades para la generación de empleo del Tercer Sector en el ámbito indicado.

1.
2.
3.

Plazo temporal en el que el Tercer Sector podría generar empleo en la Región de Murcia en el ámbito indicado.

- A corto plazo (a partir de 1 a 2 años)
- A medio plazo (a partir de 2 a 5 años)
- A largo plazo (a partir de 5 años)

Valoraciones complementarias sobre la generación de empleo por el Tercer Sector en el ámbito indicado.

.....

.....

Ayuda a domicilio

Potencialidad de creación de empleo por las entidades del Tercer Sector en la Región de Murcia en el ámbito indicado.

Baja Media Alta

Indique los 3 principales obstáculos para la generación de empleo del Tercer Sector en el ámbito indicado.

1.
2.
3.

Indique las 3 principales oportunidades para la generación de empleo del Tercer Sector en el ámbito indicado.

1.
2.
3.

Plazo temporal en el que el Tercer Sector podría generar empleo en la Región de Murcia en el ámbito indicado.

- A corto plazo (a partir de 1 a 2 años)
- A medio plazo (a partir de 2 a 5 años)
- A largo plazo (a partir de 5 años)

Valoraciones complementarias sobre la generación de empleo por el Tercer Sector en el ámbito indicado.

.....

.....



Personas con discapacidad

Potencialidad de creación de empleo por las entidades del Tercer Sector en la Región de Murcia en el ámbito indicado.

Baja Media Alta

Indique los 3 principales obstáculos para la generación de empleo del Tercer Sector en el ámbito indicado.

1.
2.
3.

Indique las 3 principales oportunidades para la generación de empleo del Tercer Sector en el ámbito indicado.

1.
2.
3.

Plazo temporal en el que el Tercer Sector podría generar empleo en la Región de Murcia en el ámbito indicado.

- A corto plazo (a partir de 1 a 2 años)
 A medio plazo (a partir de 2 a 5 años)
 A largo plazo (a partir de 5 años)

Valoraciones complementarias sobre la generación de empleo por el Tercer Sector en el ámbito indicado.

.....
.....

Desarrollo cultural local y patrimonial (creación y educación artística, patrimonio cultural, patrimonio natural etc.)

Potencialidad de creación de empleo por las entidades del Tercer Sector en la Región de Murcia en el ámbito indicado.

Baja Media Alta

Indique los 3 principales obstáculos para la generación de empleo del Tercer Sector en el ámbito indicado.

1.
2.
3.

Indique las 3 principales oportunidades para la generación de empleo del Tercer Sector en el ámbito indicado.

1.
2.
3.

Plazo temporal en el que el Tercer Sector podría generar empleo en la Región de Murcia en el ámbito indicado.

- A corto plazo (a partir de 1 a 2 años)
 A medio plazo (a partir de 2 a 5 años)
 A largo plazo (a partir de 5 años)

Valoraciones complementarias sobre la generación de empleo por el Tercer Sector en el ámbito indicado.

.....
.....



Anexo 9. Documento metodológico: modelo de ficha de perfil profesional

Ficha de perfil profesional número <i>Identificación del número de ficha</i>	
Denominación del perfil profesional <i>Nombre del perfil profesional</i>	CNO <i>Código Nacional de Ocupaciones</i>
Sector profesional <i>Identificar el sector profesional relacionado con el perfil</i>	CNAE <i>Código Nacional de Actividad Económica</i>
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo <i>Determinar el/los ámbito/s de NYE que pueden asociarse con el perfil profesional</i>	
Descripción	
Actividades	<i>Descripción de las principales funciones y tareas que se llevan a cabo en el desarrollo de la ocupación, así como de las que puedan ejercerse en momentos puntuales por requerimiento extraordinario del trabajo, o bien de periodicidad no habitual</i>
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	<i>Descripción de la condiciones físicas y ambientales relacionadas: ruido ambiental, posición corporal, manejo de maquinaria, etc.</i>
Competencias necesarias	
Específicas	<i>Identificación del conjunto de saberes teóricos y prácticos necesarios para el desempeño de la ocupación: Formación reglada Formación ocupacional Experiencia</i>
Transversales	<i>Identificación del saber estar y ser prácticos necesarios para el desempeño de la ocupación: Habilidades y actitudes</i>
Asociadas	<i>Identificación de las competencias complementarias</i>
Entorno	
Tendencia de ocupación <i>Indicación de la tendencia de la ocupación en términos de empleo. Ascendente: ↑ Descendente: ↓ Sostenida: ↔</i>	Posición en el mercado de trabajo <i>Identificación de la demanda del perfil profesional en el mercado de trabajo, especialmente entre las entidades del Tercer Sector</i>
Información adicional	<i>Incorporación de información complementaria que pueda ser de utilidad para la orientación profesional como, por ejemplo, enlaces a estudios sectoriales que puedan estar relacionados con el perfil profesional. Recomendaciones para la búsqueda de empleo, programas específicos del SEF, etc.</i>

Anexo 10. Catálogo de perfiles profesionales

La consolidación de la dimensión económica de las entidades del Tercer Sector en los últimos años ha comportado un incremento exponencial de los recursos humanos en este tipo de organizaciones.

Las actividades desarrolladas por el Tercer Sector requieren de profesionales cada vez más cualificados para su desempeño.

Por ello, es imprescindible mejorar el conocimiento sobre los perfiles que actualmente existen en este sector, así como identificar aquellos que se pueden convertir en emergentes a corto y medio plazo. Esta diagnosis ha de ser útil no sólo a efectos de incrementar la información general sobre esta materia, sino especialmente de cara a la articulación de medidas en el marco de las políticas activas de empleo.

El capítulo de las fichas de perfiles profesionales se estructura en dos apartados. En primer lugar se relacionan e identifican los perfiles profesionales por orden alfabético. En segundo lugar se presentan las fichas descriptivas de los perfiles profesionales.

En cuanto a los perfiles profesionales, este catálogo contiene la siguiente relación:

Ficha	Perfil profesional	Ficha	Perfil profesional
1	Abogado/a	15	Mediador/a
2	Administrativo/a y recepcionista de oficina	16	Monitor/a ocupacional
3	Animador/a sociocultural	17	Monitor/a sociocultural
4	Auxiliar de enfermería	18	Pedagogo/a
5	Auxiliar de geriatría	19	Profesional en recursos humanos
6	Cocinero/a	20	Psicólogo/a
7	Coordinador/a de proyectos	21	Técnico/a coordinador/a de formación
8	Cuidador/a	22	Técnico/a en educación infantil
9	Educador/a social	23	Técnico/a en integración social
10	Enfermero/a	24	Técnico/a en orientación laboral
11	Intérprete intercultural	25	Técnico/a en prospección laboral
12	Fisioterapeuta	26	Técnico/a informático/a
13	Gerente	27	Terapeuta ocupacional
14	Logopeda	28	Trabajador/a social



Ficha 1	
Abogado/a	CNO 2311 Abogados
Sector profesional	CNAE 9133 Otras actividades asociativas
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo	
Descripción	
Actividades	<ul style="list-style-type: none">◆ Elaboración, modificación y adaptación de los estatutos de asociaciones y fundaciones.◆ Redacción de recursos administrativos.◆ Elaboración de estudios de carácter legal relativos a asociaciones y fundaciones.◆ Asesoramiento en la negociación de contratos por prestación de servicios y/o actividades.◆ Asesoramiento técnico fiscal en general, y en especial para el cumplimiento de las obligaciones fiscales de acuerdo con la legislación en vigor.
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	Trabaja principalmente sentado/a y con ordenador, iluminación artificial y lugares cerrados.
Competencias necesarias	
Específicas	Formación reglada. Licenciatura en Derecho. Formación complementaria. Conocimientos específicos sobre normativa mercantil, fiscal y administrativa relacionada con asociaciones y fundaciones. Experiencia. No imprescindible.
Entorno	
Tendencia de ocupación: ↑	Posición en el mercado de trabajo Las entidades de mayor dimensión cuentan en su plantilla con este perfil profesional; en cambio, las de menor dimensión acostumbran a contratar sus servicios de forma puntual.

Ficha 2	
Administrativo/a y recepcionista de oficina	CNO 42100010 Empleado/a administrativo/a 45100019 Recepcionista-telefonista en oficinas
Sector profesional Administración	CNAE 9133 Otras actividades asociativas
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo	
Descripción	
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Recibir, filtrar y transmitir información oral y escrita manteniendo el sistema de comunicación de los diferentes departamentos de la entidad. ◆ Recibir y atender las visitas que acceden a la oficina de la entidad. ◆ Registrar y archivar documentación de la entidad de forma manual e informatizada. ◆ Seleccionar, agrupar y distribuir la correspondencia; gestionar la mensajería. ◆ Gestionar el uso de herramientas como el fax o la fotocopidora. ◆ Reponer el material de la oficina. ◆ Realizar actividades administrativas de apoyo al resto de equipo de la entidad (mecanografía, gestión de llamadas, etc.)
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	Trabaja principalmente sentado/a y con ordenador, iluminación artificial y lugares cerrados.
Competencias necesarias	
Específicas	<p>Formación reglada. Sin formación específica; ciclo formativo de grado medio en gestión administrativa; ciclo formativo de grado superior en administración y finanzas; ciclo formativo de grado superior en secretariado.</p> <p>Formación ocupacional. Empleado/a de oficina.</p> <p>Formación complementaria. Programas de ofimática.</p> <p>Experiencia. No es imprescindible (sin embargo, en el caso de no tener formación, sí es recomendable tener conocimientos de programas de ofimática).</p>
Entorno	
Tendencia de ocupación: ⇔	Posición en el mercado de trabajo Nivel de consolidación más elevado en entidades de mayor dimensión y mayor grado de profesionalización.



Ficha 3	
Animador/a sociocultural	CNO 35320023 Animador/a sociocultural
Sector profesional Servicios socioculturales y a la comunidad	CNAE 9133 Otras actividades asociativas
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo Vida diaria: 2 El cuidado de los niños; 4 Ayuda a los jóvenes en dificultad. Cultura y ocio: 10 Turismo; 12 Valoración del patrimonio cultural; 13 Desarrollo cultural local. Protección del medio ambiente (actividades de información y sensibilización).	
Descripción	
Actividades	<ul style="list-style-type: none">◆ Analizar las características de los colectivos beneficiarios. para diseñar las actividades socioculturales.◆ Planificar y programar estas actividades.◆ Definir y evaluar los objetivos específicos para cada actividad.◆ Coordinar y supervisar el equipo de monitores/as socioculturales.
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	Trabaja principalmente sentado, con ordenador, iluminación artificial y en lugares cerrados. También puede desarrollar su actividad profesional de pie y al aire libre.
Competencias necesarias	
Específicas	Formación reglada. Ciclo formativo de grado superior de Animación sociocultural. Formación reglada relacionada. Ciclo formativo de grado superior de la familia profesional de servicios socioculturales y a la comunidad; Diplomatura en Educación Social; Diplomatura en Magisterio; Licenciatura en Pedagogía. Formación ocupacional. Monitor/a de actividades de tiempo libre infantil y juvenil. Experiencia. Entre 1 y 3 años en el sector de la educación en el ocio y el tiempo libre, especialmente en relación a diseño y gestión de actividades, así como de intervención directa; valorable la experiencia en tareas de voluntariado en el Tercer Sector.
Asociadas	Conocimientos en habilidades sociales, dinámicas de grupo, ocio y tiempo libre, técnicas de comunicación.
Entorno	
Tendencia de ocupación: ⇔	Posición en el mercado de trabajo Aunque se destaca su necesidad, las dificultades de financiación de las entidades de dimensiones pequeñas priorizan la contratación de otros perfiles profesionales más polivalentes (pedagogo/a, etc...) para realizar las actividades propias del/de la animador/a social.

Ficha 4	
Auxiliar de enfermería	CNO 51110011 Auxiliar de enfermería hospitalaria 51130024 Asistente domiciliario 51120012 Auxiliar de enfermería de atención primaria y/o consultorio médico, en general
Sector profesional Sanidad	CNAE 8511 Actividades hospitalarias 8512 Actividades médicas 8514 Otras actividades sanitarias 9133 Otras actividades asociativas
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo Vida diaria: 1 Servicios a domicilio.	
Descripción	
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Realizar la asistencia de curas de enfermería. ◆ Cuidar las condiciones de higiene sanitaria, óptimas y la limpieza del material. ◆ Alimentar a las personas que no pueden valerse por sí mismas. ◆ Realizar servicios auxiliares como los cambios de postura. ◆ Promocionar la salud y apoyo psicológico a los/las pacientes.
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	Trabaja en sitios cerrados y con luz artificial, la mayoría de veces de pie, agachado/a y adoptando posturas incómodas.
Competencias necesarias	
Específicas	Formación reglada. Ciclo formativo de grado medio de Cuidados Auxiliares de Enfermería. Experiencia. No imprescindible.
Asociadas	Recomendable el conocimiento sobre las características de los colectivos diversos con los que pueden desarrollar su trabajo (personas con discapacidad, tercera edad, personas en exclusión o riesgo de exclusión social, etc.).
Entorno	
Tendencia de ocupación: ↑	Posición en el mercado de trabajo Entidades que prestan servicios y/o actividades relacionadas con necesidades físicas y psicosociales de colectivos específicos, especialmente en ámbitos de actuación de servicios de atención domiciliaria o centros residenciales.



Ficha 5	
Auxiliar de geriatría	CNO 51110033 Auxiliar de enfermería de geriatría
Sector profesional Sanidad	CNAE 8511 Actividades hospitalarias 8512 Actividades médicas 9133 Otras actividades asociativas
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo Vida diaria: 1 Servicios a domicilio.	
Descripción	
Actividades	<ul style="list-style-type: none">◆ Realizar la asistencia de curas de enfermería destinadas a las personas mayores.◆ Ayudar en la higiene integral de la persona mayor.◆ Efectuar la limpieza y el mantenimiento de las herramientas de trabajo.◆ Preparar los alimentos en determinadas circunstancias y alimentar a las personas que no pueden valerse por sí mismas.◆ Realizar servicios auxiliares como los cambios de postura, masajes de estimulación, etc.◆ Acompañar a las personas mayores en las salidas del domicilio o del centro residencial.
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	Trabaja en sitios cerrados y con luz artificial, la mayoría de veces de pie, agachado/a y adoptando posturas incómodas.
Competencias necesarias	
Específicas	Formación reglada (recomendada). Ciclo formativo de grado medio de curas auxiliares de enfermería. Formación ocupacional. Auxiliar de enfermería en geriatría. Atención especializada para personas enfermas de Alzheimer. Técnico/a en psicomotricidad. Experiencia. No imprescindible.
Entorno	
Tendencia de ocupación: ↑	Posición en el mercado de trabajo Entidades que prestan servicios y/o actividades relacionadas con necesidades físicas y psicosociales del colectivo de la tercera edad, especialmente en ámbitos de actuación de servicios de atención domiciliaria o centros residenciales.

Ficha 6	
Cocinero/a	CNO 50100017 Cocinero, en general
Sector profesional Hostelería	CNAE 555 Comedores colectivos y provisión de comidas preparadas 9133 Otras actividades asociativas
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo Vida diaria: 2 Cuidado de los niños (Guarderías). Cultura y ocio: 10 Turismo.	
Descripción	
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Elaborar distintos menús nutricionalmente equilibrados y variados, de acuerdo con los responsables de la nutrición de las personas destinatarias. ◆ Tratar y manipular todo tipo de alimentos, procurando su perfecto grado de conservación, para preparar los platos ofertados en su menú. ◆ Preparar el área de trabajo, comprobando el buen funcionamiento de la maquinaria y utensilios propios de la cocina. ◆ Vigilar la existencia de productos en la despensa y realizar los pedidos correspondientes a los proveedores. ◆ Colaborar en la recepción de pedidos y la limpieza de la cocina. ◆ Actuar en todo momento bajo las normas vigentes de seguridad e higiene, calidad y medioambientales.
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	Trabaja en sitios cerrados y con luz artificial, la mayoría de veces de pie, agachado/a y adoptando posturas incómodas.
Competencias necesarias	
Específicas	Formación reglada. Ciclo formativo grado medio Cocina; Ciclo formativo grado superior Restauración. Experiencia. No imprescindible.
Entorno	
Tendencia de ocupación: ⇔	Posición en el mercado de trabajo Entidades que trabajan con colectivos en exclusión o en riesgo de exclusión social y disponen de comedores colectivos; entidades que prestan servicios en centros residenciales, de salud y/o educativos.



Ficha 7	
Coordinador/a de proyectos	CNO
Sector profesional	CNAE 9133 Otras actividades asociativas
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo	
Descripción	
Actividades	<ul style="list-style-type: none">◆ Proponer, definir y diseñar proyectos y/o actividades.◆ Implementar la planificación anual de proyectos y/o actividades definida por la entidad (gerencia u órganos dirección).◆ Realizar el seguimiento de los recursos económicos, materiales y humanos de los proyectos y/o actividades.◆ Dirigir, supervisar y coordinar los equipos de trabajo que desarrollan los proyectos y/o actividades.◆ Promover la comunicación externa de los proyectos y/o actividades.
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	Desarrolla sus funciones la mayor parte del tiempo sentado/a en lugares cerrados, con luz artificial. Puntualmente, habrá de desplazarse para la supervisión de proyectos y/o actividades.
Competencias necesarias	
Específicas	Formación reglada (recomendada). Formación universitaria. Formación complementaria (recomendada). Formación en ámbitos de gestión y planificación de proyectos, en general, y de gestión del sector no lucrativo en particular. Experiencia. Es imprescindible experiencia de al menos 1 año en el diseño, seguimiento y evaluación de proyectos, preferiblemente en el ámbito de actuación de la entidad del Tercer Sector de la que se trate.
Asociadas	Recomendable el conocimiento sobre las características de los colectivos diversos con los que pueden desarrollar su trabajo (personas con discapacidad, tercera edad, personas en exclusión o riesgo de exclusión social, etc.).
Entorno	
Tendencia de ocupación: ↑	Posición en el mercado de trabajo Perfil profesional demandado por cualquier tipo de entidad, independientemente de su dimensión o ámbito de actuación.

Ficha 8	
Cuidador/a	CNO 51130024 Asistente domiciliario
Sector profesional Sanidad; Servicios socioculturales y a la comunidad	CNAE 9133 Otras actividades asociativas
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo Vida diaria: 1 Servicios a domicilio (Atención personal).	
Descripción	
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Atender las necesidades físicas, afectivas y sociales de las personas en situación de dependencia. ◆ Asegurar la limpieza y cuidado de las personas en situación de dependencia. ◆ Supervisar los hábitos alimentarios de las personas en situación de dependencia. ◆ Realizar gestiones para las personas en situación de dependencia.
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	Trabaja en sitios cerrados y con luz artificial, la mayoría de veces de pie, agachado/a y adoptando posturas incómodas.
Competencias necesarias	
Específicas	<p>Formación reglada. Ciclo formativo grado medio en Atención Sociosanitaria.</p> <p>Formación ocupacional. Auxiliar de ayuda a domicilio.</p> <p>Experiencia. No imprescindible en el caso de tener formación; por el contrario, si no se cuenta con ella, se requieren al menos tres años de experiencia.</p>
Entorno	
Tendencia de ocupación: ↑	<p>Posición en el mercado de trabajo</p> <p>Entidades que prestan servicios y/o actividades relacionadas con necesidades físicas y psicosociales de colectivos con dependencia, especialmente en ámbitos de actuación de servicios de atención domiciliaria o centros residenciales.</p>

**Ficha 9****Educador/a social****CNO**

35310011 Educador/a social

Sector profesional

Servicios socioculturales y a la comunidad

CNAE

8531 Actividades de prestación de servicios sociales con alojamiento

8532 Actividades de prestación de servicios sociales sin alojamiento

8042 Educación para adultos y otro tipo de enseñanza

9133 Otras actividades asociativas

Ámbito de nuevo yacimiento de empleo

Vida diaria: 2 Cuidado de los niños; 4 Ayuda a los jóvenes en dificultad.

Cultura y ocio: 14 Deporte (Educación, acompañamiento social).

Descripción**Actividades**

- ◆ Planificar y programar actividades de educación social y de educación en el tiempo libre.
- ◆ Realizar el seguimiento de las personas beneficiarias de las actividades programadas.
- ◆ Estar en contacto con los diferentes recursos sociales.
- ◆ Derivar los casos de las personas usuarias que no pueden atender a otros profesionales.
- ◆ Elaborar informes personales y de seguimiento.
- ◆ Diagnosticar problemas del ámbito educativo.

Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación

Desarrolla su trabajo sentado/a, de pie y caminando.

Competencias necesarias**Específicas****Formación reglada.** Diplomatura en Educación Social.**Experiencia.** Como mínimo un año de experiencia en el trabajo con colectivos en exclusión o riesgo de exclusión social.**Sin experiencia.** recomendable haber trabajado como voluntario/a con estos colectivos.**Entorno****Tendencia de ocupación:** ↑**Posición en el mercado de trabajo**

Especialmente demandada por el Tercer Sector que asiste a colectivos en exclusión o riesgo de exclusión social.

Ficha 10	
Enfermero/a	CNO 27200016 Enfermero/a, en general
Sector profesional Sanidad	CNAE 8511 Actividades hospitalarias 8512 Activides médicas 8514 Otras actividades sanitarias
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo Vida diaria: 1 Servicios a domicilio.	
Descripción	
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Ejecutar la terapéutica prescrita por las personas facultativas encargadas de la asistencia y administrar la medicación indicada. ◆ Colaborar con el personal médico en practicar las curas de los/las pacientes y prestar servicios de asistencia inmediata en casos de urgencia hasta la llegada del/de la médico. ◆ Supervisar la preparación de la habitación y la cama para la recepción del/de la paciente y su estancia en el centro correspondiente. ◆ Vigilar la conservación y el buen estado del material sanitario, instrumental y aparatos clínicos.
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	Trabaja en sitios cerrados y con luz artificial, la mayoría de veces de pie, agachado/a y adoptando posturas incómodas.
Competencias necesarias	
Específicas	Formación reglada. Diplomatura en Enfermería. Formación complementaria. Alimentación y nutrición; Geriatría y Gerontología. Experiencia. No imprescindible.
Asociadas	Recomendable el conocimiento sobre las características de los colectivos diversos con los que pueden desarrollar su trabajo (personas con discapacidad, tercera edad, personas en exclusión o riesgo de exclusión social, etc.).
Entorno	
Tendencia de ocupación: ⇔	Posición en el mercado de trabajo Entidades que prestan servicios y/o actividades relacionadas con necesidades físicas y psicosociales de colectivos específicos, especialmente en ámbitos de actuación de servicios de atención domiciliaria o centros residenciales.



Ficha 11	
Intérprete cultural	CNO
Sector profesional Servicios socioculturales y a la comunidad	CNAE 9133 Otras actividades asociativas
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo	
Descripción	
Actividades	<ul style="list-style-type: none">◆ Información, derivación y acompañamiento.◆ Asesoramiento a petición de administraciones públicas.◆ Elaboración y traducción de documentos.◆ Funciones de interpretación cultural.◆ Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos interculturales.◆ Difusión de cuestiones relacionadas con la interculturalidad.
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	Desarrolla su trabajo sentado/a, de pie y caminando.
Competencias necesarias	
Específicas	Formación reglada. No imprescindible. Experiencia. No imprescindible.
Asociadas	Recomendable educación personal en la cultura española y de origen familiar procedente de otra cultura para poder desarrollar de forma correcta sus funciones de interpretación cultural.
Entorno	
Tendencia de ocupación: ↑	Posición en el mercado de trabajo Perfil profesional detectado como emergente, especialmente entre entidades que tienen como colectivo destinatario las personas inmigrantes; sus funciones son más amplias que las del/de la traductor/a y del/de la mediador/a.

Ficha 12	
Fisioterapeuta	CNO 31330015 Fisioterapeuta, en general
Sector profesional Sanidad	CNAE 9133 Otras actividades asociativas
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo Vida diaria: 1 Servicios a domicilio.	
Descripción	
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Realizar masajes para mejorar la circulación sanguínea, calmar o estimular el sistema nervioso, etc. ◆ Examinar deformidades y afecciones corporales para determinar y prescribir miembros artificiales u otros aparatos ortopédicos. ◆ Aplicar terapias fisioterapéuticas en el trato dirigido a persona con discapacidad psíquica. ◆ Potenciar la prevención de enfermedades o lesiones, promover la salud de las personas y la comunidad.
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	Trabaja en sitios cerrados y con luz artificial, la mayoría de veces de pie, agachado/a y adoptando posturas incómodas.
Competencias necesarias	
Específicas	Formación reglada. Diplomatura en Fisioterapia. Experiencia. No imprescindible.
Asociadas	Recomendable el conocimiento sobre las características de los colectivos diversos con los que pueden desarrollar su trabajo (personas con discapacidad, tercera edad, personas en exclusión o riesgo de exclusión social, etc.).
Entorno	
Tendencia de ocupación: ⇔	Posición en el mercado de trabajo Entidades que prestan servicios y/o actividades relacionadas con necesidades físicas y psicosociales de colectivos específicos, especialmente en ámbitos de actuación de servicios de atención domiciliaria o centros residenciales.



Ficha 13	
Gerente	CNO 14090053 14090071 14090044 14090017
Sector profesional	CNAE 9133 Otras actividades asociativas
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo	
Descripción	
Actividades	<ul style="list-style-type: none">♦ Fijar los objetivos anuales de la entidad, de acuerdo a los órganos de dirección o representación de la entidad.♦ Compartir los objetivos anuales con el equipo humano de la entidad.♦ Dirigir y motivar el equipo humano de la entidad.♦ Llevar a cabo la comunicación externa de la entidad.
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	Desarrolla sus funciones la mayor parte del tiempo sentado/a en lugares cerrados, con luz artificial. Puntualmente, habrá de desplazarse para la supervisión de proyectos y/o actividades.
Competencias necesarias	
Específicas	Formación reglada. Formación universitaria. Experiencia. Es imprescindible experiencia de al menos 1 año preferiblemente en el ámbito de actuación de la entidad del Tercer Sector de la que se trate.
Asociadas	Recomendable el conocimiento sobre las características de los colectivos diversos con los que pueden desarrollar su trabajo (personas con discapacidad, tercera edad, personas en exclusión o riesgo de exclusión social, etc.).
Entorno	
Tendencia de ocupación: ⇔	Posición en el mercado de trabajo Implantación y demanda especialmente de entidades de dimensiones medio-grandes, de cualquier ámbito de actuación.

Ficha 14	
Logopeda	CNO [Gran grupo 5]
Sector profesional	CNAE 9133 Otras actividades asociativas
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo Vida diaria: 2 Cuidado de los niños; 4 Ayuda a los jóvenes en dificultad.	
Descripción	
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Prevenir el trastorno en el desarrollo del lenguaje. ◆ Evaluar el lenguaje (observación directa, análisis de grabaciones, pruebas estandarizadas, etc...). ◆ Intervenir en el contexto o ámbito donde se detecte la dificultad del lenguaje.
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	Trabaja en sitios cerrados y con luz artificial.
Competencias necesarias	
Específicas	Formación reglada. Diplomatura en Logopeda. Experiencia. No imprescindible.
Asociadas	Recomendable el conocimiento sobre las características de los colectivos diversos con los que pueden desarrollar su trabajo (personas con discapacidad, tercera edad, personas en exclusión o riesgo de exclusión social, etc.).
Entorno	
Tendencia de ocupación: ⇔	Posición en el mercado de trabajo Entidades que prestan servicios y/o actividades relacionadas con necesidades físicas y psicosociales de colectivos específicos.



Ficha 15	
Mediador/a	CNO
Sector profesional Servicios socioculturales y a la comunidad	CNAE 9133 Otras actividades asociativas
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo Vida diaria: 2 Cuidado de los niños; 4 Ayuda a los jóvenes en dificultad. Cultura y ocio: 14 Deporte (Educación, acompañamiento social).	
Descripción	
Actividades	<ul style="list-style-type: none">◆ Promover la legitimación, el reconocimiento y la autonomía de las personas para que se sientan apoyadas y acompañadas.◆ Promover la empatía y el respeto, aún cuando no exista la aceptación.◆ Promover el diálogo entre las partes que necesitan comunicación.◆ Incentivar el trabajo de habilidades sociales que faciliten una comunicación ágil y fluida entre las diferentes culturas.
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	Desarrolla su trabajo sentado/a, de pie y caminando.
Competencias necesarias	
Específicas	Formación reglada (recomendada). Formación universitaria. Posgrado en mediación. Experiencia. No imprescindible.
Asociadas	Recomendable el conocimiento sobre las características de los colectivos diversos con los que pueden desarrollar su trabajo (personas con discapacidad, tercera edad, personas en exclusión o riesgo de exclusión social, etc.).
Entorno	
Tendencia de ocupación: ↑	Posición en el mercado de trabajo Perfil profesional detectado como emergente, especialmente entre entidades del Tercer Sector que tienen como colectivo destinatario las personas inmigrantes; sin embargo su desarrollo profesional puede darse también en ámbitos como el de la mediación familiar o en contextos educativos.

Ficha 16	
Monitor/a ocupacional	CNO
Sector profesional	CNAE 9133 Otras actividades asociativas
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo Vida diaria: 4 Ayuda a los jóvenes en dificultad.	
Descripción	
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Acompañamiento laboral a personas con dependencia. ◆ Atender y cuidar a las personas usuarias durante el horario de actividades. ◆ Acompañar a las personas usuarias en las salidas y actividades realizadas fuera del centro. ◆ Desarrollar actividades específicas para cubrir las deficiencias de habilidades ocupacionales de las personas con dependencia.
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	Desarrolla su trabajo sentado/a, de pie y caminando.
Competencias necesarias	
Específicas	Formación reglada (recomendada). Ciclo Formativo en Integración Social; Diplomatura en Educación Social; Diplomatura en Trabajo Social. Experiencia. No imprescindible.
Asociadas	Recomendable el conocimiento sobre las características de los colectivos diversos con los que pueden desarrollar su trabajo (personas con discapacidad, tercera edad, personas en exclusión o riesgo de exclusión social, etc.).
Entorno	
Tendencia de ocupación: ↑	Posición en el mercado de trabajo Especialmente demandado por entidades que trabajan con colectivos de personas con discapacidad y en exclusión o riesgo de exclusión social.

**Ficha 17****Monitor/a sociocultural****CNO**
35320041 Monitor/a sociocultural**Sector profesional**
Servicios socioculturales y comunitarios**CNAE**
91331 Asociaciones juveniles
9272 Otras actividades recreativas
9133 Otras actividades asociativas**Ámbito de nuevo yacimiento de empleo**

Vida diaria: 2 El cuidado de los niños; 4 Ayuda a los jóvenes en dificultad.
Cultura y ocio: 10 Turismo; 12 Valoración del patrimonio cultural; 13 Desarrollo cultural local.
Protección del medio ambiente (actividades de información y sensibilización).

Descripción**Actividades**

- ◆ Desarrollar actividades socioculturales programados previamente por el animador/a sociocultural.
- ◆ Adquirir y organizar todo el material necesario para llevar a cabo las actividades.
- ◆ Asistir al/a la animador/a sociocultural en el seguimiento y evaluación de los diferentes programas y actividades.

Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación

Trabaja sentado, con ordenador, iluminación artificial y en lugares cerrados. Principalmente desarrolla su actividad profesional de pie, en equipamientos cerrados y/o al aire libre.

Competencias necesarias**Específicas**

Formación reglada (recomenda). Ciclo formativo de grado superior de animación sociocultural/ FPII actividades socioculturales.
Diplomatura en educación social.
Formación ocupacional. Monitor/a de actividades de tiempo libre infantil y juvenil.
Experiencia. No imprescindible.

Asociadas

Recomendable el conocimiento sobre las características de los colectivos diversos con los que pueden desarrollar su trabajo (personas con discapacidad, tercera edad, personas en exclusión o riesgo de exclusión social, etc.).

Entorno**Tendencia de ocupación:** ⇔**Posición en el mercado de trabajo**

Aunque se destaca su necesidad, las dificultades de financiación de las entidades de dimensiones pequeñas priorizan la contratación de otros perfiles profesionales más polivalentes (pedagogo/a, etc.) para realizar las actividades propias del/de la monitor/a sociocultural.

Ficha 18	
Pedagogo/a	CNO 2231 Especialista en métodos didácticos y pedagógicos
Sector profesional Servicios socioculturales y comunitarios. Educación	CNAE 9133 Otras actividades asociativas
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo Vida diaria: 2 El cuidado de los niños; 3 Nuevas tecnologías; 4 Ayuda a los jóvenes en dificultades. Cultura y ocio: 12 Valoración del patrimonio cultural; 13 Desarrollo cultural local.	
Descripción	
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Asesoramiento pedagógico. ◆ Elaboración de recursos pedagógicos. ◆ Formar formadores de las entidades.
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	Desarrolla sus funciones la mayor parte del tiempo sentado/a en lugares cerrados, con luz artificial. Puntualmente, habrá de desplazarse para la supervisión de proyectos y/o actividades.
Competencias necesarias	
Específicas	Formación reglada. Licenciatura en Pedagogía. Licenciatura en Psicopedagogía. Experiencia. No imprescindible.
Asociadas	Recomendable el conocimiento sobre las características de los colectivos diversos con los que pueden desarrollar su trabajo (personas con discapacidad, tercera edad, personas en exclusión o riesgo de exclusión social, etc.).
Entorno	
Tendencia de ocupación: ↑	Posición en el mercado de trabajo Implantación y demanda por cualquier tipo de entidad, independientemente de su dimensión y de su ámbito de actuación.



Ficha 19	
Profesional en recursos humanos	CNO
Sector profesional Administración	CNAE 9133 Otras actividades asociativas
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo	
Descripción	
Actividades	<ul style="list-style-type: none">◆ Dirección de los recursos humanos de la entidad, dependiendo de la gerencia.◆ Gestión de los procesos de selección de nuevo personal de la entidad.◆ Supervisión de los procesos de contratación y nóminas del personal.◆ Detección de necesidades formativas del personal de la entidad.
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	Desarrolla sus funciones la mayor parte del tiempo sentado/a en lugares cerrados, con luz artificial.
Competencias necesarias	
Específicas	Formación reglada. Licenciatura en Psicología; formación universitaria en el ámbito de las ciencias económicas. Experiencia. Es imprescindible experiencia de al menos 1 año, preferiblemente en el ámbito de actuación de la entidad del Tercer Sector de la que se trate.
Asociadas	Recomendable el conocimiento sobre las características de los colectivos diversos con los que pueden desarrollar su trabajo (personas con discapacidad, tercera edad, personas en exclusión o riesgo de exclusión social, etc.).
Entorno	
Tendencia de ocupación: ⇔	Posición en el mercado de trabajo Implantación y demanda especialmente de entidades de dimensiones medio-grandes, de cualquier ámbito de actuación.

Ficha 20	
Psicólogo/a	CNO 2434 Psicólogo/a
Sector profesional Servicios socioculturales y comunitarios; Sanidad; Educación	CNAE 9133 Otras actividades asociativas
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo Vida diaria: 2 El cuidado de los niños; 3 Nuevas tecnologías; 4 Ayuda a los jóvenes en dificultades.	
Descripción	
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Planificación de programas de intervención (definición población destinataria, objetivos, creación de servicios, recursos, etc.). ◆ Intervención directa con los colectivos destinatarios de los programas y actividades de las entidades para su evaluación, orientación, y/o solución de problemas [atención individual, grupal y/o comunitaria]. ◆ Asesoramiento en el ámbito de sus funciones como psicólogo/a al equipo de la entidad para orientar la dirección de programas o servicios. ◆ Dinamización comunitaria: incremento de la consciencia de comunidad, valorización de la comunidad, promoción del movimiento asociativo, etc.
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	Desarrolla sus funciones la mayor parte del tiempo sentado/a en lugares cerrados, con luz artificial.
Competencias necesarias	
Específicas	Formación reglada. Licenciatura en Psicología. Experiencia. No imprescindible.
Asociadas	Recomendable el conocimiento sobre las características de los colectivos diversos con los que pueden desarrollar su trabajo (personas con discapacidad, tercera edad, personas en exclusión o riesgo de exclusión social, etc.).
Entorno	
Tendencia de ocupación: ↑	Posición en el mercado de trabajo Implantación y demanda por cualquier tipo de entidad, independientemente de su dimensión y de su ámbito de actuación.



Ficha 21	
Técnico/a coordinador/a de formación	CNO
Sector profesional Servicios socioculturales y comunitarios: Educación	CNAE 9133 Otras actividades asociativas
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo	
Descripción	
Actividades	<ul style="list-style-type: none">◆ Realizar estudios de planificación de formación para detectar necesidades formativas.◆ Planificar los cursos de formación en función de las necesidades detectadas.◆ Analizar el perfil del alumnado para organizar los grupos de formación y determinar la modalidad de la formación.◆ Asesorar al equipo de formadores/as sobre el contenido de los cursos y los métodos didácticos a utilizar.◆ Supervisar las pruebas de evaluación de la formación.◆ Elaborar informes técnicos sobre las acciones formativas impartidas.
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	Desarrolla sus funciones la mayor parte del tiempo sentado/a en lugares cerrados, con luz artificial.
Competencias necesarias	
Específicas	Formación reglada. Licenciatura en Pedagogía; Licenciatura en Psicopedagogía; Licenciatura en Psicología. Experiencia. Es imprescindible experiencia de al menos 1 año preferiblemente en el ámbito de actuación de la entidad del Tercer Sector de la que se trate.
Asociadas	Recomendable el conocimiento sobre las características de los colectivos diversos con los que pueden desarrollar su trabajo (personas con discapacidad, tercera edad, personas en exclusión o riesgo de exclusión social, etc.).
Entorno	
Tendencia de ocupación: ↑	Posición en el mercado de trabajo Implantación y demanda por cualquier tipo de entidad, independientemente de su dimensión y de su ámbito de actuación.

Ficha 22	
Técnico/a en educación infantil	CNO 3211 Técnico/a en educación infantil 3212 Técnico/a en educación especial
Sector profesional Servicios socioculturales y comunitarios: Educación	CNAE 9133 Otras actividades asociativas
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo Vida diaria: 2 El cuidado de los niños.	
Descripción	
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Definir procesos y programar actividades que favorezcan el desarrollo global de los/las niños/as de 0 a 6 años. ◆ Actuar e intervenir, de manera personalizada, en aquellos casos en que existan carencias que tengan su origen en las diferencias del entorno social, cultural y económico. ◆ Colaborar o derivar a otros profesionales cuando sea necesario (trabajadores sociales, etc.). ◆ Programar y evaluar los procesos educativos y de atención a la infancia.
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	Desarrolla sus funciones la mayor parte del tiempo sentado/a o de pie en lugares cerrados, con luz artificial.
Competencias necesarias	
Específicas	Formación reglada. Ciclo formativo de grado superior en Educación Infantil. Experiencia. No imprescindible.
Asociadas	Recomendable el conocimiento sobre las características de los colectivos diversos con los que pueden desarrollar su trabajo (personas con discapacidad, tercera edad, personas en exclusión o riesgo de exclusión social, etc.).
Entorno	
Tendencia de ocupación: ⇔	Posición en el mercado de trabajo Aunque se destaca su necesidad en las entidades dedicadas a la educación o a trabajar con personas en exclusión o riesgo de exclusión social, las dificultades de financiación de las entidades de dimensiones pequeñas priorizan la contratación de otros perfiles profesionales más polivalentes (pedagogo/a, etc...) para realizar las actividades propias del/de la técnico/a en educación infantil.



Ficha 23	
Técnico/a en integración social	CNO
Sector profesional Servicios socioculturales y a la comunidad	CNAE 9133 Otras actividades asociativas
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo Vida diaria: 2 El cuidado de los niños; 3 Nuevas tecnologías; 4 Ayuda a los jóvenes en dificultades.	
Descripción	
Actividades	<ul style="list-style-type: none">◆ Programar, organizar y evaluar las intervenciones de integración social.◆ Organizar y supervisar las actividades de atención a unidades de convivencia.◆ Entrenar al asistido en la adquisición de habilidades de autonomía personal y social.
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	Desarrolla sus funciones la mayor parte del tiempo sentado/a en lugares cerrados, con luz artificial; puntualmente puede desarrollar su trabajo en el exterior.
Competencias necesarias	
Específicas	Formación reglada. Ciclo formativo de grado superior en Integración Social. Experiencia. No imprescindible.
Asociadas	Recomendable el conocimiento sobre las características de los colectivos diversos con los que pueden desarrollar su trabajo (personas con discapacidad, tercera edad, personas en exclusión o riesgo de exclusión social, etc.).
Entorno	
Tendencia de ocupación: ⇔	Posición en el mercado de trabajo Aunque se destaca su necesidad en las entidades dedicadas a la educación o a trabajar con personas en exclusión o riesgo de exclusión social, las dificultades de financiación de las entidades de dimensiones pequeñas priorizan la contratación de otros perfiles profesionales más polivalentes (pedagogo/a, etc.) para realizar las actividades propias del/de la técnico/a en integración social.

Ficha 24	
Técnico/a en orientación laboral	CNO
Sector profesional Servicios socioculturales y a la comunidad	CNAE 9133 Otras actividades asociativas
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo Vida diaria: 4 Ayuda a los jóvenes en dificultades.	
Descripción	
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Detectar las necesidades de las personas usuarias. ◆ Establecer el grado de empleabilidad de las personas usuarias en función de sus características personales, competencias profesionales y su experiencia laboral. ◆ Promover la óptima inserción profesional de personas en situación de desocupación. ◆ Proponer técnicas y herramientas útiles para la búsqueda de ocupación. ◆ Asesorar y proporcionar ayudas para la formación de diferentes colectivos. ◆ Propiciar hábitos de autonomía personal y social.
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	Desarrolla sus funciones la mayor parte del tiempo sentado/a en lugares cerrados, con luz artificial; puntualmente puede desarrollar su trabajo en el exterior.
Competencias necesarias	
Específicas	Formación reglada. Licenciatura en Psicología. Experiencia. Es imprescindible experiencia de al menos 1 año preferiblemente en el ámbito de actuación de la entidad del Tercer Sector de la que se trate.
Asociadas	Recomendable el conocimiento sobre las características de los colectivos diversos con los que pueden desarrollar su trabajo (personas con discapacidad, tercera edad, personas en exclusión o riesgo de exclusión social, etc.).
Entorno	
Tendencia de ocupación: ⇔	Posición en el mercado de trabajo Implantación y demanda por cualquier tipo de entidad, independientemente de su dimensión y de su ámbito de actuación: especialmente por las entidades que desarrollan proyectos de inserción laboral de colectivos con especiales dificultades (personas con discapacidad, etc.).

**Ficha 25****Técnico/a en prospección**

CNO

Sector profesional

Servicios socioculturales y a la comunidad

CNAE

9133 Otras actividades asociativas

Ámbito de nuevo yacimiento de empleo

Vida diaria: 4 Ayuda a los jóvenes en dificultades.

Descripción**Actividades**

- ◆ Definir e implementar acciones de sensibilización destinadas a empresas del territorio sobre las finalidades y necesidades de la entidad.
- ◆ Establecer contactos y concertar visitas con empresas del territorio.
- ◆ Actualizar la base de datos de contactos de las empresas del territorio.
- ◆ Realizar atención presencial, telefónica y telemática con empresas del territorio para facilitar información básica sobre el establecimiento de colaboraciones con la entidad: captación de ofertas de empleo, concertación de prácticas.
- ◆ Evaluar las propuestas de colaboración de las empresas del territorio.
- ◆ Participar en la redacción, seguimiento y justificación de convenios de colaboración con las empresas del territorio.

Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación

Desarrolla sus funciones la mayor parte del tiempo sentado/a en lugares cerrados, con luz artificial y también desarrolla parte de sus tareas en el exterior.

Competencias necesarias**Específicas**

Formación reglada. Formación universitaria, preferiblemente en los ámbitos de ciencias económicas (Diplomatura en Ciencias Empresariales, Licenciatura en Ciencias Económicas, Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas, Diplomatura en Relaciones Laborales, Licenciatura en Ciencias del Trabajo).

Experiencia. Valorable la experiencia en el ámbito de comercio y márketing.

Entorno**Tendencia de ocupación:** ↑**Posición en el mercado de trabajo**

Implantación y demanda por cualquier tipo de entidad, independientemente de su dimensión y de su ámbito de actuación: especialmente por las entidades que desarrollan proyectos de inserción laboral de colectivos con especiales dificultades (personas con discapacidad, etc.).

Ficha 26	
Técnico/a informático/a	CNO 303 Profesionales técnicos de la informática
Sector profesional	CNAE 9133 Otras actividades asociativas
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo	
Descripción	
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Desarrollar funciones de analista y programador de aplicaciones informáticas. ◆ Desarrollar funciones de mantenimiento de aplicaciones y sistemas de información. ◆ Desarrollar funciones de comunicaciones o seguridad informática. ◆ Desarrollar funciones de consultoría técnica en informática. ◆ Desarrollar funciones de educación en temas relacionados con la informática.
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	Desarrolla sus funciones la mayor parte del tiempo sentado/a en lugares cerrados, con luz artificial.
Competencias necesarias	
Específicas	Formación reglada. Ciclo formativo de grado superior en administración de sistemas informáticos; Ingeniería técnica en informática de Gestión; Ingeniería técnica en informática de Sistemas; Ingeniería en Informática. Experiencia. No imprescindible.
Entorno	
Tendencia de ocupación: ⇔	Posición en el mercado de trabajo Implantación y demanda por cualquier tipo de entidad, independientemente de su dimensión y de su ámbito de actuación.

**Ficha 27****Terapeuta ocupacional****CNO****Sector profesional**

Servicios socioculturales y a la comunidad

CNAE

9133 Otras actividades asociativas

Ámbito de nuevo yacimiento de empleo**Descripción****Actividades**

- ◆ Facilitar la integración en el entorno familiar y social, con el mayor grado de autonomía posible.
- ◆ Potenciar la valoración de las capacidades funcionales y cognitivas del usuario.
- ◆ Asesorar sobre estrategias de reentrenamiento de actividades de la vida diaria (lavado y aseo personal, arreglarse, comer, vestirse, movilidad en la cama, movilidad funcional, etc).
- ◆ Asesorar sobre la necesidad de Ayudas Técnicas (ayudas para el vestido, cubiertos adaptados, andadores, bastones, sillas de ruedas, etc...) y posterior entrenamiento en el uso de ella.
- ◆ Definir la adaptación o modificaciones del entorno específicas para las necesidades de esa persona.

Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación

Desarrolla sus funciones la mayor parte del tiempo sentado/a en lugares cerrados, con luz artificial.

Competencias necesarias**Específicas****Formación reglada.** Diplomado en terapia ocupacional.
Experiencia. No imprescindible.**Asociadas**

Recomendable el conocimiento sobre las características de los colectivos diversos con los que pueden desarrollar su trabajo (personas con discapacidad, tercera edad, personas en exclusión o riesgo de exclusión social, etc.).

Entorno**Tendencia de ocupación:** ⇔**Posición en el mercado de trabajo**

A pesar de ser un perfil profesional nuevo en el mercado de trabajo, en la Región de Murcia se da un período de reflexión sobre su posición en el ámbito del Tercer Sector.

Ficha 28	
Trabajador/a social	CNO 29310014 Trabajador/a social (Asistente social)
Sector profesional Servicios socioculturales y a la comunidad	CNAE 853 Actividades de servicios sociales 9133 Otras actividades asociativas
Ámbito de nuevo yacimiento de empleo Vida diaria: 2 Cuidado de los niños; 4 Ayuda a los jóvenes en dificultad. Cultura y ocio: 14 Deporte (Educación, acompañamiento social).	
Descripción	
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Ayudar a las personas a desarrollar las capacitaciones que les permitan resolver los problemas sociales individuales y colectivos. ◆ Promover la facultad de autodeterminación, adaptación y desarrollo de las personas. ◆ Facilitar información y conexiones sociales con los organismos de recursos socioeconómicos (articular redes). ◆ Conocer, gestionar y promocionar los recursos existentes entre sus potenciales usuarios y los profesionales de otras ramas (educadores/as sociales, psicólogos/as, etc.).
Condiciones generales para el ejercicio de la ocupación	Desarrolla sus funciones la mayor parte del tiempo sentado/a en lugares cerrados, con luz artificial; puntualmente puede desarrollar su trabajo en el exterior.
Competencias necesarias	
Específicas	Formación reglada. Diplomatura de Trabajo Social. Experiencia. De 1 a 3 años. Sin experiencia profesional: conveniente haber trabajado de forma voluntaria en la atención a los colectivos destinatarios de los servicios/ actividades del Tercer Sector.
Asociadas	Dado que la ocupación se puede desarrollar con colectivos diversos (personas inmigrantes, en riesgo de exclusión social, etc...) es necesaria especialización y/o formación práctica; es imprescindible conocer los recursos sociales que existen en el barrio, municipio o ciudad donde se ejerce la ocupación, ya que la ocupación se ha de ejercer en coordinación con otras entidades.
Entorno	
Tendencia de ocupación: ↑	Posición en el mercado de trabajo Existe una alta demanda entre las entidades del Tercer Sector, especialmente entre las de acción social.



Servicio Regional de
Empleo y Formación