



Reflexiones en torno al «Tercer Sector». Sus objetivos y funciones en el marco de la lucha contra la exclusión social

Anna Mata

Universidad de Lleida

Sumario

1. El tercer sector y la exclusión social.
2. Metodología.
3. Los profesionales.
4. Los colectivos atendidos.
5. Bibliografía

RESUMEN

El texto se basa, en parte, en los resultados de una investigación realizada en la ciudad de Lleida. Sus objetivos son aportar un análisis, e iniciar una reflexión, sobre las diferentes estrategias que se articulan en la lucha contra la exclusión sociolaboral en la ciudad de Lleida desde las diferentes entidades del Tercer Sector, de las herramientas y metodologías que utilizan y de los objetivos que persiguen.

Se parte de la premisa de que, aunque la exclusión social es un proceso multifactorial y complejo de abordar, sin duda, las actividades encaminadas a la inserción en el mundo laboral de las personas vulnerables, son una pieza clave los mecanismos que, tanto desde el ámbito público como el privado, se pueden instrumentar para prevenirla. Así, la investigación se centraliza en estos aspectos, partiendo tanto de los diferentes recursos con los que se cuenta para acometerlas, como de las características que presentan los beneficiarios de las mismas.

SUMMARY

The text is based partly of the results of an investigation carried out in the city of Lleida. Their objectives are to contribute an analysis, and to begin a reflection, on the different strategies that



are articulated in the fight against the exclusion sociolaboral in the city of Lleida from the different Entities of the Third Sector, of the tools and methodologies that use and of the objectives that pursue.

He/she leaves of the premise that, although the social exclusion is a process multifactorial and complex of approaching, without a doubt, the activities guided to the insert in the labor world of vulnerable people, are a key piece the mechanisms that, so much from the public environment as the private one, they can be orchestrated to prevent it. This way, the investigation is centralized in these aspects, leaving so much of the different resources with those that is counted to attack them, as of the characteristics that the beneficiaries of the same ones present.



El texto que presentamos refrenda, en parte, los resultados de una investigación realizada en la ciudad de Lleida, financiada mediante la convocatoria de «Estudios sobre el Cuarto Mundo» del Centro de Cooperación Internacional de la Universidad de Lleida. Pretendemos aportar en el mismo un análisis e iniciar una reflexión sobre las diferentes estrategias que se articulan en la lucha contra la exclusión sociolaboral en esta ciudad desde las diferentes entidades del Tercer Sector, de las herramientas y metodologías que utilizan y de los objetivos que persiguen.

1 EL TERCER SECTOR Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL

No nos es posible en este espacio teorizar ni profundizar sobre la complejidad y heterogeneidad que engloba el término «Tercer Sector» en nuestro país, sobre las dificultades de su definición, así como sobre los espacios de actuación que implícita o explícitamente le son asignados. Nos remitiremos, a estos efectos, a la delimitación que propone RUÍZ DE OLABUÉNA-GA (2000:34), quien concluye que, para poder considerar una entidad como perteneciente al Tercer Sector, debería poder cumplir con cinco características:

- Estar organizada formalmente, que implica contar con una estructuración interna, una realidad institucionalizada y unos objetivos clarificados. Este criterio excluiría las manifestaciones informales de solidaridad y ayuda.
- Ser privada, es decir, separada formalmente del gobierno, sin formar parte del sector público y sin encontrarse controlado por éste.
- Ausencia de ánimo de lucro. Su finalidad principal no es generar beneficios, ni sus actividades deben estar guiadas por finalidades comerciales. Los beneficios, caso de que existan, deben ser reinvertidos en la propia organización.
- Gozar de capacidad de autocontrol institucional de sus actividades, es decir, que cuenten con propios instrumentos para garantizar su autogobierno y un grado significativo de autonomía.



- Que cuenten con algún grado de participación voluntaria, es decir, personas que libremente aportan parte de su tiempo o de su patrimonio para desarrollar fines de carácter general.

Y, siguiendo a PÉREZ-DÍAZ y LÓPEZ NOVO (2003), convendremos en que el marco legal vigente de su regulación viene determinado por la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación y por la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.

Asimismo, nos referiremos a la exclusión siguiendo la conocida clasificación propuesta por CASTEL (1992) sobre los espacios de integración, vulnerabilidad y exclusión y a las aportaciones de LAPARRA (1995) y GARCÍA Y MALO (1996: 138-140), que consideran que la exclusión se caracteriza por la erosión de los tres pilares de inserción: el trabajo, la familia y el domicilio, y como una dificultad de acceso a unos recursos, tanto materiales como sociales; la exclusión es vista como un proceso dinámico que afecta de diferente manera tanto a un mismo individuo a lo largo de su vida como a colectivos enteros.

Ante la innegable dificultad metodológica de abarcar estos tres pilares, centramos los objetivos de nuestra investigación en las medidas articuladas para prevenir la exclusión sociolaboral, es decir, la que se fundamenta en las dificultades de acceso al trabajo.

SARASA (1999) califica la exclusión como una fallida del sistema democrático y legal, del mercado de trabajo, del estado del bienestar y de las redes primarias de solidaridad, en acometer sus respectivas responsabilidades, consistentes al promover la integración cívica, económica, social e interpersonal.

Aquello sobre lo que pretendemos encaminar nuestro conocimiento es, en definitiva, uno de los factores que LAPARRA y AGUILAR (1999) identifican como riesgo exclusógeno: las dificultades para acceder a un trabajo remunerado. Recordemos que el acceso a una ocupación estable y digna se considera una de las ganancias de la ciudadanía desde principios del siglo XX. La integración social de las clases trabajadoras y la provisión de vivienda, protección de la salud y ejercicio de estos derechos sociales se ha producido, en gran parte, a partir de este acceso.

Nuestra premisa es, pues, que la inserción en el mundo laboral es una pieza clave en la lucha contra esta exclusión. No creemos que éste sea el único factor que incide en la situación de exclusión, pero sí que la ausencia de una ocupación más o menos estable, es decir, del disfrute de unos recursos materiales estables, impide que la persona pueda luchar contra aquellas carencias que pueda tener, tanto de cariz psicológico como social y le aporte la sensación «de



utilidad social» que, mayormente, se valora como imprescindible. Por lo tanto, pretendemos establecer en qué grado la inserción en el mundo laboral es el objetivo principal de las entidades, cómo se pretende hacer ésta y cuál es la calidad que tienen estas inserciones.

Estimamos que estas acciones pueden operar desde dos vertientes: por un lado, lograr que las personas que se encuentran en una situación muy próxima a la exclusión remonten su situación; pero también, por otra, intentar prevenir que aquellos que presentan un cierto riesgo decaigan en ella. En palabras de un técnico entrevistado:

Yo considero que vivimos en una sociedad que expulsa, hay un centro y después hay unas periferias. Eso lo puedes aplicar en todas partes: con el transporte, con la gente, con los pueblos, con las ciudades. Para mí, eso ya es algo filosófico, pienso que vivimos en una sociedad que tiene fuerzas centrípetas, hay una gente que vivimos arriba del autobús y el autobús va a trescientos y no caemos nunca porque estamos dentro del autobús. Hay otra serie de gente que está a la puerta, y si el autobús fuera a ochenta no caerían nunca, pero el autobús va a trescientos y a la puerta hay muchos de cogidos. Hay unas fuerzas centrífugas que hacen ir a algunos hacia fuera, otras que les hacen ir para adentro. Hay el ejemplo de una serie de gente o colectivos cuyas fuerzas siempre son internas, siempre son hacia adentro, nunca hacia afuera.» (GD1 T1)

2 METODOLOGÍA

La metodología seleccionada combina técnicas cuantitativas y cualitativas. Una vez localizadas las entidades que llevan a cabo acciones enmarcadas dentro de nuestros objetivos, se han realizado diversas entrevistas con responsables de estas entidades para analizar a qué colectivos se dirigen, su funcionamiento y metodologías de trabajo; pero también la filosofía de la entidad, objeto de difícil definición y cuantificación, y que tiene mucho que ver con la metodología y la dedicación de sus técnicos, con la ideología si cabe. Creemos que ésta puede guardar una fuerte relación con la eficacia de los procesos de inserción laboral que se inician. Con estos objetivos de búsqueda se realizó una encuesta de complementación a las entrevistas individualizadas y dos grupos de discusión de composición heterogénea.

En cuanto a las entidades presentes en la ciudad, encontramos entidades con una dilatada trayectoria histórica en el ámbito de la atención a los miembros más débiles del conjunto social; entidades de formación más novedosa, que nacen con el objetivo de atender a nuevas problemáticas sociales, las de aquellos sectores que conforman lo que viene denominándose las «nuevas formas de pobreza». Dentro de las primeras encontramos entidades tradicional-



mente vinculadas a estamentos religiosos y un ejemplo sintomático de las segundas es la de una entidad que inició sus actividades en el mundo del ocio juvenil y poco a poco amplió sus actuaciones hacia la formación y acompañamiento psicosocial de colectivos de todas las edades y etnias. Es una buena muestra de la proximidad de estas entidades con las diferentes problemáticas sociales actuales y de su capacidad de ofrecer respuestas con rapidez, de forma más o menos organizada.

Del mismo modo, las dimensiones de las diferentes entidades de la ciudad son también diversas. Las entidades más grandes, de más envergadura y con mayor número de personas contratadas y/o voluntarios, son más generalistas y dirigen sus actuaciones a diferentes colectivos, no todos en situación de precariedad económica o psicosocial; es frecuente también que el alcance de sus actuaciones sea supralocal, autonómico o, incluso, estatal; y que aquello que encontramos en la ciudad sean delegaciones o centros vinculados a grandes organizaciones. Las entidades de creación más reciente nacen con vocación más específica y conforman, mayormente, actuaciones de menor alcance, más específicas y dentro del ámbito local. ESTIVILL (2003:68) considera, sin embargo, esta diferenciación inicial como algo común dentro del Tercer Sector y menciona la gradación que la mayoría de entidades experimentan en el tiempo desde una fase de cristalización embrionaria hacia la sucesiva articulación y diversificación sectorial, que los lleva hacia la combinación de sus objetivos de lucha contra la exclusión con una capacidad de gestión empresarial y de oferta de sus servicios en el mercado público y el privado.

El factor, en todo caso, más común a todas ellas, que se mantiene también como la característica mayoritaria de todas las entidades del Tercer Sector de los países europeos meridionales (RANCI, 1995:189), es la alta dependencia financiera de los organismos públicos. Así, la falta de autonomía en los recursos forma parte permanente de los discursos y legítimas reivindicaciones de los miembros y representantes de estas entidades, y remarcamos que este factor puede devenir un verdadero escollo para estas entidades en la puesta en marcha de algunas iniciativas ambiciosas o en la continuidad de las actuaciones diarias que se realizan en la lucha contra la exclusión sociolaboral. Por ello, actuaciones integrales de acompañamiento personal en pos de la plena inserción sociolaboral, o actuaciones de articulación de empresas de trabajo protegido, no pueden ser realizadas por la ausencia de un apoyo más íntegro, no sometido a subvenciones anuales, sino a convenios de colaboración más estables y de larga duración.

Este factor explicaría, pues, que la práctica totalidad de las entidades de la ciudad lleven a cabo tareas que resultan con más facilidad subvencionada-



bles (las relacionadas con la formación) y, en mucho menor grado, se aventuren a iniciar actividades más completas en los itinerarios de inserción social, de más difícil concreción, mayor duración, más costosas y de resultados más inciertos.

3 LOS PROFESIONALES

Observamos entre los encuestados una mayoría considerable de personas del sexo femenino (75 % de mujeres en frente al 25 % de hombres). Se corroboran así las estimaciones sobre el índice de feminización de las tareas asistenciales y de ayuda en nuestro país ya constatadas en los estudios señalados anteriormente sobre el Tercer Sector.

En torno el 50 % tienen estudios superiores. La mayoría manifiestan sentirse a gusto y muy motivadas en su tarea. Así, un 62,5 % afirma que comparte plenamente los fines de la entidad y un 62,1 % indica, como motivación de permanencia, la ayuda al otro. Es decir, existe un alto componente vocacional y una identificación con los objetivos de la entidad por la que se trabaja.

Igualmente, se observa un creciente grado de profesionalización de las personas implicadas en las entidades. Coexisten los voluntarios y los profesionales en las mismas, pero no suele darse la circunstancia de la entrada en la entidad para realizar tareas de voluntariado y el paso posterior a una condición de asalariado. Así, solamente el 25 % de los encuestados manifiesta haber tomado contacto con la entidad como voluntario y haber pasado, posteriormente, a la situación de contratado.

ESTIVILL (2003) identificaba el paso de un fuerte componente de voluntarismo hacia una situación de mayor profesionalización de los recursos humanos de la entidad como uno de los indicadores de transformación y pérdida del componente ideológico de la misma a la búsqueda de una mayor eficacia y desempeño de los objetivos encargados por las administraciones públicas (principal y casi único financiador de sus actividades) y en el Libro Blanco sobre el Tercer Sector Cívicosocial de la Generalidad, se considera como una condición de fragilidad de las mismas, el que mantengan mayores cuotas de personal voluntario que asalariado.

Se constata, no obstante, una diferenciación entre las tareas asignadas a los técnicos y a los voluntarios, dado que las de los segundos suelen estar relacionadas con el acompañamiento personal y el apoyo. Esta diferenciación es valorada como positiva mayormente por los primeros:



Yo pienso que los trabajos que realizamos se deben profesionalizar, los voluntarios no tienen que estar, los voluntarios pueden hacer mil tareas igualmente en nuestras entidades, pero en las tareas que realizamos no deben estar (GD2, T2).

También teniendo en cuenta las implicaciones económicas y las expectativas profesionales que comporta la asalarización:

Está bien conservar la entidad en sí con esta filosofía, pero que el personal tenga la posibilidad de profesionalización adecuada, porque es muy bonito tener unas ideas... pero en la vida real tú tienes unas deudas (GD2, T3).

Existen casos, situaciones, colectivos en que sí que se piensa, a nivel profesional, que se puede hacer más y no tenemos la posibilidad de hacer más. Se puede hacer un buen seguimiento, un buen acompañamiento, se pueden hacer un montón de cuestiones y que no podemos hacer porque la prioridad es dar respuesta a otra cosa. Hay una serie de cosas priorizadas (GD1 T1).

Los técnicos de entidades de más reciente creación, donde el componente idealista es más fuerte, son los que más reticencias presentan a la profesionalización. Ven el voluntariado como:

Una herramienta por sensibilizar; a veces de lejos ves la problemática de una manera y cuando te acercas lo ves de otro modo; yo he hecho voluntariado durante muchos años en diferentes entidades y algo te ayuda a captar la sensibilidad ésta, el dedicar un tiempo a los otros se está perdiendo. Otra cosa es que a nivel de entidad tú tengas unos técnicos que deben estar remunerados (GD2 T1).

Ayuda al voluntario a tener cierta sensibilidad a creerse el que tú estás haciendo como entidad y por el hecho de creérselo, lo puede transmitir, y es una manera de hacer sensibilización, el ir rompiendo estas barreras, y eso se está perdiendo (GD2 T1).

Los datos obtenidos muestran también correlación con las conclusiones señaladas en estudios realizados en el marco estatal con respecto a la cierta precariedad e inestabilidad laboral de los técnicos contratados, pues los tipos de contratos más habituales entre los encuestados son los temporales; o sea, si bien hay un proceso de profesionalización, ésta presenta una elevada inestabilidad. La media de permanencia en la entidad entre los técnicos encuestados se sitúa en poco más de tres años, oscilando entre los seis meses y los catorce años de permanencia (situación que se presenta de forma excepcional en una entidad de gran arraigo y solidez, fundada el 1947).

Como las entidades trabajan con subvenciones para proyectos concretos renovables, es frecuente encontrarse con períodos más o menos largos de inactividad. Este hecho ocasiona que las entidades mantengan poco personal fijo y



contraten los técnicos según los proyectos aprobados. No son de menor consideración, en este sentido, los efectos que esta alternancia de actividad-inactividad tiene hacia la atención a las personas atendidas y en la efectividad de las actuaciones que éstas reciben.

Podríamos decir que la lucha contra la exclusión en Lleida está en un estadio intermedio entre el voluntarismo y la profesionalización, con una cierta fragilidad por una insuficiencia de recursos estables. Una profesionalización que está orientada a agradar a la Administración, que no al mercado o a la misma sociedad civil. El pragmatismo diluye parte de los primigenios objetivos, los constriñe y conduce a la profesionalización progresiva de las entidades, que no es vista como algo peyorativo por la mayoría de los técnicos, sino todo lo contrario, como a una necesidad por ser más eficaces y cumplir mejor las finalidades de la entidad.

Las peculiaridades de la tarea a realizar, es decir, la alta implicación personal que puede comportar ésta, y las dificultades en lograr los objetivos genéricos de la misma, que no son otros que paliar y remontar, en lo posible, las situaciones de exclusión detectadas, son valoradas de forma desigual por los diferentes técnicos. Aun partiendo de que la mayoría (un 62,5 %) afirma compartir plenamente los fines de la entidad y que un 62,1 % manifiesta como motivación principal de permanecer el hecho de ayudar al otro, para conocer mejor si estas motivaciones repercutían en la calidad de la tarea realizada, pedimos a los técnicos que nos indicasen las cuatro principales dificultades (cuadro 1) y las cuatro principales gratificaciones (cuadro 2) de su tarea.

Cuadro 1. Principales dificultades en su trabajo

Indicadores	Porcentaje
Falta de infraestructura/recursos/voluntarios	41,5 %
Poca constancia usuarios/dificultad aprendizaje	12,2 %
Descoordinación/equipos inestables	9,8 %
Normativa/burocracia	7,6 %
Falta de soporte y valoración	7,2 %
Idiomáticos/culturales	7,0 %
Falta información	4,9 %
Cargas emocionales	4,7 %
Resultados poco visibles	2,6 %
Dificultades propios usuarios	2,5 %

**Cuadro 2. Principales gratificaciones en su trabajo**

Indicadores	Porcentaje
Progreso de los usuarios	17,2 %
Trabajo dinámico/motivador	16,8 %
Agradecimiento usuarios/afecto	14,9 %
Satisfacción personal	12,8 %
Aprendizaje profesional	12,6 %
Ayuda al otro	10,7 %
Valoración social	4,5 %
Contacto con otras culturas	4,3 %
Conseguir inserciones	4,1 %
El trabajo bien hecho	2,1 %

En lo concerniente a las dificultades, un 41,5 % afirma que hay una falta de recursos, lo que confirma la tesis de una cierta precarización tanto laboral como financiera en las entidades. Un 12,2 % manifiesta como dificultad la inconstancia de los usuarios y un 9,8 % la falta de coordinación e inestabilidad de los equipos. Los problemas idiomáticos y culturales de los usuarios inmigrantes también son vistos como un problema, así como la excesiva normativa y la burocracia.

Las gratificaciones provienen, por un lado, del progreso personal de los usuarios —en un sentido genérico— en un 17,2 %, la motivación de una tarea dinámica en un 16,8 %, el afecto y el trato con los usuarios y la ayuda al otro en un 14,9 %; y la satisfacción personal en el 12,8 %.

El objetivo final de todos sus esfuerzos, la inserción plena de las personas atendidas, no resulta la fuente principal de satisfacción de los encuestados (4,1 %). La motivación por las tareas realizadas de apoyo y acompañamiento durante el proceso y la gratificación que reciben de los propios sujetos, resulta suficiente estímulo e hito, consciente de que llegar más allá —lograr la plena reinserción social y laboral— deviene una tarea «ficticia», un «desiderandum» más imaginario que real a lograr, no exigido ni por la Institución ni por la Administración Pública responsable.

Del análisis se desprende que, según los técnicos, aunque hay una relación clara entre inserción laboral y disminución de la exclusión, y que la inserción laboral es el destino óptimo de todo proceso de salida de una situación de exclusión; la práctica diaria de las entidades se dedica principalmente, o bien a



una formación ocupacional culminada con prácticas en empresas y con inserciones laborales, pero sin ningún seguimiento y control sistematizado de la calidad de estas inserciones; o bien en la asistencia directa más tradicional en aras a estabilizar aquellas situaciones más incisivas de riesgo de exclusión.

En todo caso, todos los técnicos afirman que su deseo sería dar este plus de dedicación para poder garantizar inserciones laborales de calidad, pero eso requeriría una inversión considerable en personal que, con el sistema actual de financiación, no pueden asumir. La solución pasaría o porque voluntarios realizaran tareas técnicas y no auxiliares, como vienen realizando actualmente, cosa poco probable debido al proceso creciente de profesionalización del tercer sector, o por una autofinanciación con empresas de inserción laboral.

En nuestro caso (la administración) exige un porcentaje de inserción laboral, que tiene que estar. Pero una cosa es que acabes insertando un máximo número de gente en el mundo laboral, y otra es que tú quieras dar una calidad a esta inserción. Porque tú, colocar alguien durante un mes, a ti al final te soluciona que el año que viene tendrás un curso, pero tú estás descontento. Tú estás contento de que realmente has logrado llevar la persona hasta donde has querido, con un contrato con la empresa como Dios manda, y acabar con una inserción de calidad, de duración larga. El resto nada más son porcentajes, y es lo que ellos te piden. Hasta son “.....”, porque no sólo te piden que sea de la especialidad que estás haciendo, si tú colocas a alguien en otro lugar que nada tiene que ver con la especialidad que estás dando de formación, puesto que es una inserción y no cuenta. Y eso se lo critico a la administración, aunque me favorece de alguna manera porque si no tendríamos el campo muy acotado, y a veces estas inserciones te van bien; pero el que te exigen es que tú estás haciendo una formación por insertar gente al mercado laboral, si tú logras un número elevado de inserción es que estás funcionando. Ésta es su visión, y tú haces otra interna que es si ésta (inserción) es buena o no es buena (GD2 T2)

Constatamos, asimismo, que existe una cierta «especialización» o diferenciación no formalizada de tareas entre entidades. Por un lado, tenemos entidades dedicadas casi exclusivamente a los jóvenes, con un importante volumen de usuarios (unos cuatrocientos cincuenta en el año 2003). Algunos de estos jóvenes pueden tener un cierto riesgo de caer en la exclusión por provenir de familias desestructuradas o por estar en un entorno de premarginación, pero para la mayoría es una iniciación al mercado de trabajo. Otros, por su parte, trabajan exclusivamente en tareas de atención de inmigrantes y realizan mayormente tareas de asesoramiento legal, de aprendizaje del idioma y de información-formación sobre la realidad sociocultural del país de acogida, como una forma de mejorar sus habilidades personales para su inserción laboral. Otros tienen una vocación más generalista, atendiendo a todo tipo de casos: sin techo,



adiciones, etnia gitana, pero también han manifestado un importante incremento en el número de demandas de población inmigrante, colectivo del que todos señalan su crecimiento exponencial como a usuarios, por las especiales dificultades legales y socioculturales que presenta su asentamiento.

4 LOS COLECTIVOS ATENDIDOS

Como indicábamos, confluyen colectivos pertenecientes tanto a la nueva exclusión como a la *tradicional*. Así, encontramos presente la minoría de etnia gitana que tradicionalmente ha mantenido problemas de inserción laboral, la pobreza tradicional que frecuentemente presenta problemas mentales y/o alcoholismo, y los nuevos focos de pobres, como las familias monoparentales con cargas familiares. El riesgo de exclusión toma forma por medio de unos niveles de instrucción y habilidades sociopersonales menores, la cohabitación en familias extensas en tasas mucho más altas que la media catalana, la concentración residencial en régimen de alquiler en barrios tradicionalmente considerados marginales o de alta conflictividad social y una alta precariedad laboral.

Con estos colectivos prevalece, sin embargo, la atención y la asistencia frente a la inserción laboral. Ésta, de nuevo, es considerada una cuestión si no secundaria, sí dentro de unos objetivos a muy largo plazo y, de momento, poco realizables.

Es tal el volumen de trabajo y tanto el día a día que centramos el trabajo en la asistencia (...) pero lo que hacemos al final es prevenir que aquella situación no empeore. Quizá estamos pagando un recibo de luz porque no vaya a menos, estamos pagando un alquiler porque no vaya a menos... (GD1 T1)

No obstante, estas circunstancias se ven atemperadas en la ciudad por varios factores:

- a. De forma privada, por la protección que proporcionan las redes familiares y relacionales de los propios sujetos, rasgo, por otro lado, característico de los estados de bienestar meridionales (SARASA y MORENO, 1995).
- b. Dentro del propio mercado laboral, caracterizado por un tipo de modelo económico donde coexisten un amplio sector primario que demanda una gran cantidad de mano de obra no calificada, de forma intermitente; y un sector de servicios que demanda también este tipo de empleo. Estos rasgos, junto al mantenimiento de unas bajas tasas globales de paro, facilitan que parte de la población anteriormente definida pueda alternar la percepción de ayudas sociales con la realización de trabajos estacionales, en momentos de mayor carestía.



- c. De forma institucional, por los diferentes subsidios, que permiten la transferencia de renta directa, y los Programas de Inclusión Social que ofrecen las diferentes Administraciones Públicas. Éstos vienen complementándose —y sustituyéndose, a veces— en los últimos años, con la tarea que realizan las Entidades de Iniciativa Social.

RODRÍGUEZ VILLASANTE (2001:3) enfatiza en este sentido:

Un Tercer Sistema de valores puede y debe actuar como motor autónomo, como referente para un nuevo proceso civilizador, en el que hay que entrar. Las motivaciones que nos guían son que no queremos ser mercaderes, pues nos encontramos más a gusto viviendo de nuestro trabajo y de nuestra creatividad; y que tampoco queremos ser príncipes, por lo que eso comporta de compromisos, burocracias, etc. Y porque preferimos dinamizar la sociedad desde las iniciativas de base creativas y plurales.

El Tercer Sistema presenta, pues, la posibilidad y la oportunidad de catapultar nuevas iniciativas civiles, de recoger las «*sinergias creativas*» (RODRÍGUEZ VILLASANTE, 2001:6) existentes en la comunidad y generar alternativas a los tratamientos que tradicionalmente se han dado en la lucha contra la pobreza y la exclusión social.

Las entidades presentes en la ciudad mantienen firmemente este espíritu y este compromiso; contribuyen a dar voz y proyección pública a los intereses y demandas de los colectivos desfavorecidos, devienen un elemento recordatorio y generador, al mismo tiempo que una conciencia y unos valores sociales (como la igualdad, la justicia, la solidaridad y la tolerancia) en la sociedad leridana; y lo llevan a cabo, mayormente, con gran esfuerzo y dedicación de sus recursos humanos y técnicos. Esfuerzo no siempre debidamente reconocido y apoyado desde los diferentes agentes sociales e institucionales.

En esta línea GESES (2002:204) nos recuerda las dificultades crecientes que tiene todo el aparato burocrático y centralizado del Estado para adaptarse a las especificidades de la población y a la creciente heterogeneidad de ésta. Así, observamos que la tarea que realizan las diversas entidades sociales de la ciudad, tanto las que identificábamos como más generalistas, como las que atienden a sectores de población más específicos, llegan con facilidad a estos colectivos e instrumentan medidas con tal de satisfacer las diferentes demandas que éstos plantean.

La dificultad principal sigue siendo, no obstante, que aquello que persigue la Administración se sustenta sobre la eficiencia económica y aquello que quieren ofrecer las entidades se sustenta en la eficiencia social. La Administración pretenderá una gestión eficiente de los recursos monetarios, mediante una cuantificación de las tareas realizadas y de los resultados —también cuantifica-



dos— obtenidos. Por su parte, las Entidades del Tercer Sector reivindican la importancia de las tareas de seguimiento y acompañamiento personal, y desvinculan las actividades que se realizan de su rentabilidad económica y resultados más inmediatos.

Este procedimiento establecido puede mantenerse si cumple mínimamente sus objetivos en coyunturas, como en la que nos encontramos, de bonanza económica y de situaciones de riesgo de exclusión leves. Si se produjese una circunstancia de crisis económica generalizada o las diferentes vivencias detectadas en la ciudad indicasen, cuantitativa y cualitativamente, una mayor incidencia de la exclusión severa, resultarían insuficientes y habría que pensar en un nuevo marco de relaciones entre el sector público y el tercer sector.

De hecho, los usuarios se muestran, por una parte, proclives a recibir actividades relacionadas con la formación, si éstas van acompañadas mayoritariamente de un apoyo y seguimiento individualizado. La formación en sí misma, como adquisición de ciertas habilidades y destrezas ocupacionales, es importante para su futura inserción estrictamente laboral; pero si queremos referirnos a la inserción social y laboral se hace imprescindible este escalón más allá, personalizado y próximo, que las Entidades proporcionan a los colectivos que hemos definido como de riesgo social.

ESTIVILL (2003:104) considera, en este sentido, en referencia a las entidades sin ánimo de lucro, que éstas despliegan, por un lado, «*estrategias preventivas*» (las relacionadas con la formación o recalificación de los sujetos) y, por otro, «*estrategias paliativas y curativas*» relacionadas con gestionar los efectos colaterales de la precariedad.

Recae, pues, en la Administración Pública el apoyar de forma suficiente estas instituciones y aquello que realizan. Consideramos, sin embargo, que el carácter finito de los recursos monetarios existentes y el carácter más imprevisible del número de entidades y su idiosincrasia, hacen prever que aquélla no modificará su forma de arbitrio (tradicional reivindicación de las entidades no lucrativas). Su pretensión de poder distribuir más amplia y equitativamente unos recursos, escasos por definición e, igualmente, poder dar respuesta a nuevas demandas y necesidades de forma inmediata, le lleva a mantener el actual modo de financiación, contribuyendo, así, a perpetuar las dificultades internas presupuestarias que, también de forma tradicional, arrastran estas entidades.

Estas dificultades presupuestarias, al mismo tiempo, pueden dificultar la acometida de estrategias más ambiciosas e integrales de lucha contra la exclusión social, por parte de las entidades referenciadas; hecho que, concluiríamos, reproduce las medidas de tipo más asistencial y paliativo hacia colectivos de



riesgo y, en definitiva, redundando en una cierta perpetuación de los mismos, pues pasan a ser funcionales al propio sistema.

Como afirma HERRERA GÓMEZ (1998:124), la función que dentro del sistema del «welfare» actual que reserva al Tercer Sector se encuentra más relacionada con funciones de integración social y política, que no con criterios de efectividad; cabría reflexionar, no obstante, ante todo lo expuesto, si no estamos faltos en nuestro conjunto social más de los primeros que de los segundos.

5 BIBLIOGRAFÍA

- BARREIRO CAVESTANY, F. (1999): «Situación del Tercer Sector y perspectivas de futuro». Ponencia presentada en la Jornada sobre intercambio de experiencias sobre formación continua de los profesionales del Tercer Sector, FOREM. Madrid, 3, 4 y 5 de noviembre de 1999.
- CASTEL, R. (1992): La inserción y los nuevos retos de las intervenciones sociales. En Álvarez-Uría, F. (ed.), *Marginación e inserción*. Madrid: Endimión, pp. 25-36.
- (1997): *La metamorfosis de la cuestión social*. Barcelona: Paidós.
- ESTIVILL, J. (2003): *Panorama de la lucha contra la exclusión social. Conceptos y estrategias*. Enebro, Oficina Internacional del Trabajo- SETP.
- GARCÍA SERRANO, C., y MALO OCAÑA, M. A. (1996): El comportamiento económico de los excluidos: un modelo para la política social. En VV. AA., *Pobreza, necesidad y discriminación*. II Simposio sobre Igualdad y Distribución de la Enjuaga y la Riqueza. Madrid: Fundación Argentaria y Ediciones Visor, pp. 137-160.
- G.E.S.E.S. (2002): *Mimbres de un país*. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza.
- GIL VILLA, F. (2002): *La exclusión social*. Barcelona: Ariel.
- HERRERA GÓMEZ, M. (1998): *El Tercer Sector en los sistemas de bienestar*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- LAPARRA, M., GAVIRIA, M. y AGUILAR, M. (1995): Peculiaridades de la exclusión social en España: propuesta metodológica y principal hipótesis a partir del caso de Aragón. En VV. AA., *Pobreza, necesidad y discriminación*. II Simposio sobre Igualdad y Distribución de la Enjuaga y la Riqueza. Madrid: Fundación Argentaria y Ediciones Visor, pp. 65-102.
- LAPARRA, M. y AGUILAR, M. (1999): Tendencias de la exclusión y las políticas de integración en España. En FÉLIX TEZANOS, J.: *Tendencias en desigualdad y exclusión social*. Madrid: Sistema, pp. 187-228.



- LAPARRA NAVARRO, M. (2002): Una perspectiva de conjunto sobre el espacio social de la exclusión. En MORENO, L. (ed.). *Pobreza y Exclusión: La «malla de seguridad» en España*. Madrid: CSIC pp. 53-78.
- LIBRO BLANCO DEL TERCER SECTOR CÍVICO SOCIAL EN CATALUÑA (2001). Barcelona: Generalidad de Cataluña.
- NOGUERA, J. A. (2000): La reestructuración de la política social en España. En Adelantado, J.(coord.), *Cambios en el Estado del bienestar*. Barcelona: Icaria, pp. 475-503.
- PÉREZ-DÍAZ, V., y LÓPEZ NOVO, J. (2003): *El Tercer Sector Social en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- RANCI, L. (1995) El papel del Tercer Sector en las políticas del bienestar Italiano. En Rodríguez Cabrero, G. (coord.), *El Estado del Bienestar en la Europa del Sur*. Madrid: CSIC.
- RODRÍGUEZ VILLASANTE, T. (2001): Los retos del Tercer Sector. Ponencia presentada en las jornadas El Tercer Sector y su incidencia en el ámbito local. Alicante, 24 a 26 de octubre de 2001.
- RUÍZ DE OLABUÉNAGA, J. I. (dir.) (2000): *El Sector no Lucrativo en España*. Bilbao: Fundación BBV .
- SARASA, S. y MORENO, L. (1995): *El Estado del Bienestar en la Europa del Sur*. Madrid: CSIC.
- SARASA, S., y OBRADOR, G. (1999): El papel de la sociedad civil en los servicios sociales. En SUBIRATS, J. *¿Existe sociedad civil en España? Responsabilidades colectivas y valores públicos*. Madrid: Fundación Encuentro.