



EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL EN ESPAÑA (2008-2024): Desarrollo, impacto y retos a futuro

Manuel Pérez Yruela y Gregorio Rodríguez Cabrero



RESUMEN EJECUTIVO

En estos 15 años el Sector Social español ha tenido que afrontar la acumulación de las crisis económico-financiera de 2008, sanitaria de 2020 (COVID-19) y geopolítica de 2022, esta última sin cerrar. Todas ellas han ido modificando profundamente la estructura social y económica de España, obligando al Tercer Sector a adaptarse, motivándole para acompañar, e incluso en algunos ámbitos, liderar dicha transformación.

El sector consta aproximadamente de **28.000 entidades vivas sin fin de lucro, un 4% menos que en 2018**. Son en su mayoría asociaciones, pero también, en bastante menor medida, fundaciones y cooperativas sociales.

Casi la mitad de estas entidades son muy pequeñas (ingresos de menos de 30.000€), un 29% son pequeñas (entre 30.000 y 300.000€), un 11% medianas y casi un 11% grandes (más de 1M€). En estos 15 años han aumentado mucho las muy pequeñas, mientras que las medianas y las grandes han descendido sensiblemente, debido principalmente a que las entidades sociales dan respuesta muchas veces a problemas de proximidad, lo que convierte a este sector en minifundista. Es un sector, por otra parte, que más que tender a la fusión para expandirse, prefiere seguir manteniendo su tamaño e identidad trabajando en red o en colaboración. Así el **80% de las entidades colabora unas con otras** con diferentes fórmulas (proyectos conjuntos, redes y plataformas o alianzas).

De 2008-2023 el sector se ha profesionalizado, es más sostenible porque ha diversificado sus fuentes de financiación, ha innovado en sus procesos y colabora más, tanto entre las propias organizaciones como con los sectores público y privado: todo ello ha mejorado el impacto y la eficiencia social:

- **Ha aumentado sus ingresos en un 13%**, pasando de 16.824M en 2008 a 19.063M en 2023. **A día de hoy el sector representa un 1,2% del PIB nacional**, frente al 1,5 que significaba en 2013, y el 1,37% de 2018. A pesar de ser un sector anticíclico, es decir, que no sigue la senda de la economía, sigue manteniendo un porcentaje importante del PIB incrementando los ingresos.
- Ha diversificado sus fuentes de financiación, **reduciendo desde 2008 en más de 12 puntos su dependencia de la financiación pública** que representaba el 61,3% frente al 48,9% en 2023, *además es un sector saneado en su endeudamiento*, ya que siempre ha sido reactivo al adeudo a medio y largo plazo. Los gastos de amortización son residuales, no superando el 1,1%.
- **Ha crecido un 11% en actividad**, el número de atenciones directas ha pasado de 42M en 2008 a 47M en 2023, que aunque sean dos puntos menos que el aumento de los ingresos, lo que podría interpretarse como una posible bajada en eficiencia, esto no es así, porque la calidad media de las atenciones se ha incrementado medido en tiempos de atención y recursos por unidad de atención.
- **El empleo generado por el TSAS ha crecido un 15%**, de 529.029 personas en 2008 a 609.761 en 2023. El peso relativo del empleo ha pasado de un 3,1% en 2008 a casi un 3% en 2023, manteniéndose prácticamente igual a pesar de ser un sector contra cíclico como antes decíamos.

Es además, un sector que tiene un capital humano de alto nivel, tanto profesional como voluntario. El 68% de los profesionales tienen estudios de grado o diplomatura, que se mantiene así desde 2018.

- **El voluntariado** fundamental, como vehículo de participación social y como apoyo al desarrollo de las actividades, **también ha crecido, pasando de 800.000 personas voluntarias en 2008 a casi 1,5M en 2023, es decir, casi se ha duplicado**. Y si le aplicáramos el equivalente en salario mínimo, sus horas de dedicación equivaldrían a más de 2.860 millones de euros.

Para lograr una mayor sostenibilidad, el sector ha reforzado su cohesión interna, ha buscado relaciones más estables con el sector público, ha colaborado de forma flexible con empresas y se ha abierto a nuevas formas de economía social. Pero la sostenibilidad para ser efectiva requiere apostar por la digitalización, mejorar las capacidades del personal, atraer talento y facilitar el relevo generacional en los puestos directivos.