



RESUMEN EJECUTIVO

IMPACTO Y ADAPTACIÓN DE LAS FUNDACIONES EN EL CONTEXTO DE PANDEMIA



Impulsan:



Centro UC
Políticas Públicas

Cofinancia:



INTRODUCCIÓN

La pandemia del COVID-19 ha sido una de las grandes amenazas globales en el presente siglo. En Chile, tanto empresas como organismos públicos han tenido que adaptarse a esta nueva realidad a partir de diversas estrategias como el trabajo remoto y adaptación a nuevas herramientas digitales. En ese sentido, las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) no han estado alejadas de esta situación y se han visto afectadas de forma significativa por la crisis sanitaria.

La Comunidad de Organizaciones Solidarias (COS) con el apoyo de la Unión Europea, a través del proyecto Respuesta Colaborativa a la Pandemia COVID-19, y en conjunto con el Centro de Políticas Públicas UC, a través de su proyecto Sociedad en Acción, llevaron a cabo este estudio respecto al impacto que ha tenido la pandemia, a más de un año de su inicio, en el trabajo de fundaciones y corporaciones chilenas.

Específicamente, se levantó información sobre organizaciones que trabajan en temas de pobreza y vulnerabilidad y protección de derechos; esto con el fin de generar propuestas e iniciativas que contribuyan a su fortalecimiento.

El presente estudio tuvo como finalidad conocer el impacto de la pandemia específicamente en los recursos económicos y humanos de las organizaciones, sus programas e innovaciones tecnológicas. Así, el concepto de resiliencia organizacional se vuelve relevante en el escenario actual, donde algunas prácticas como la creación de redes de equipos locales con roles claros, una cultura organizacional que empodere a los equipos y la necesidad de proveer a los integrantes de la tecnología que necesitan son parte de estrategias necesarias para que las OSC enfrenten la pandemia.¹

METODOLOGÍA

- Objetivo General: Conocer el impacto de la pandemia COVID-19, a más de un año de su inicio, en las fundaciones y corporaciones que trabajan en temas de pobreza, vulnerabilidad y protección de derechos en Chile, con la finalidad de generar conocimientos y aprendizajes que contribuyan al fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil.
- Se encuestaron 99 organizaciones entre los meses de junio y agosto de 2021.
- Muestreo no probabilístico para el subconjunto de fundaciones y corporaciones que trabajan en los temas de pobreza, vulnerabilidad y protección de derechos (niñez y personas mayores) donde de un universo de 933 se definió una muestra para 100 casos.
- La selección de casos se realizó en base al Mapa de Organizaciones de la Sociedad Civil (2020).
- La distribución contempla organizaciones de la Macrozona Norte (10%), Centro (11%), Sur (17%) y RM (62%).

¹ Fuente: McKinsey & Company. *Agile Resilience in the UK: Lessons from the COVID-19 for the next normal*. UK, McKinsey & Company, 2020.

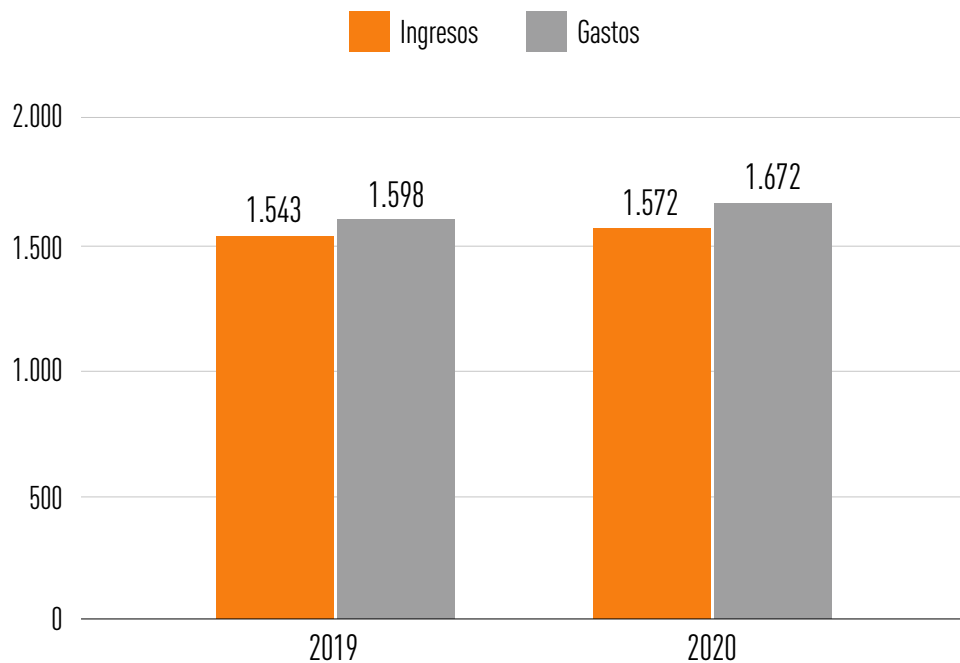
RESULTADOS

A continuación se presentan los principales resultados del estudio.

La pandemia impactó en los ingresos y gastos de las organizaciones, generando un cambio en la composición de estos.

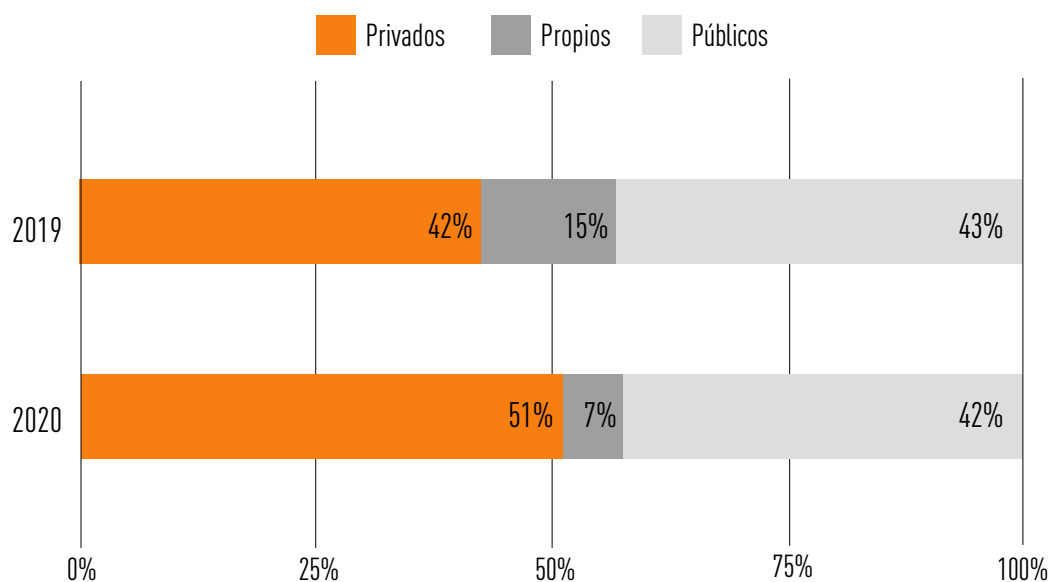
En primera instancia, se observa un aumento del total de ingresos de las organizaciones encuestadas entre el 2019 y el 2020, sin embargo el gasto para el 2020 resultó ser mayor, por lo que hubo un aumento del déficit entre ambos años (Gráfico 1). A su vez se observa que los ingresos privados tienen un aumento significativo, más del 50% de los recursos totales en el año 2020, en comparación al 42% del año 2019 (Gráfico 2).

GRÁFICO 1. PROMEDIO DE INGRESOS Y GASTOS FINANCIEROS DE LAS ORGANIZACIONES PARA LOS AÑOS 2019 Y 2020. MILLONES DE PESOS, 2020.



Fuente: elaboración propia basada en datos encuesta.
N = 83

GRÁFICO 2. COMPOSICIÓN DE LOS INGRESOS PARA LOS AÑOS 2019 Y 2020. (%).

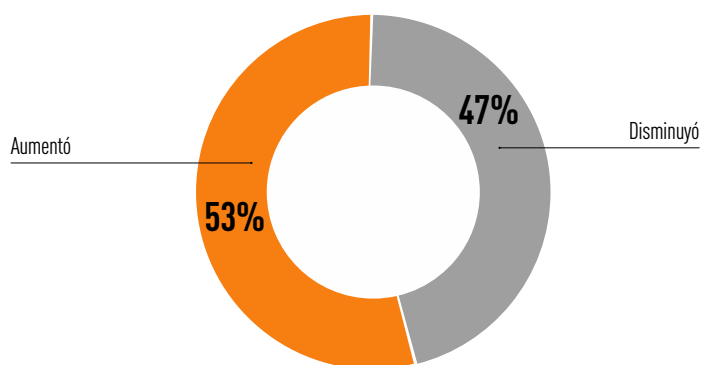


Fuente: elaboración propia.
N = 90

No obstante, también se evidencia que el 47% organizaciones (Gráfico 3) perdieron ingresos entre 2019 y 2020, de las cuales cerca de la mitad perdió un 30% o más. Cabe destacar que si bien hay un grupo importante de organizaciones que aumentó sus ingresos entre un año y otro, una limitación del estudio es

que no fue posible determinar si este aumento será permanente o si se relaciona con recursos destinados específicamente a la respuesta a emergencia. Por ende, no es posible concluir que haya una mejora en la situación económica de las organizaciones que vaya a ser sustentable en el tiempo.

GRÁFICO 3. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DE LA MUESTRA QUE AUMENTARON O DISMINUYERON SUS INGRESOS ENTRE 2019 Y 2020.

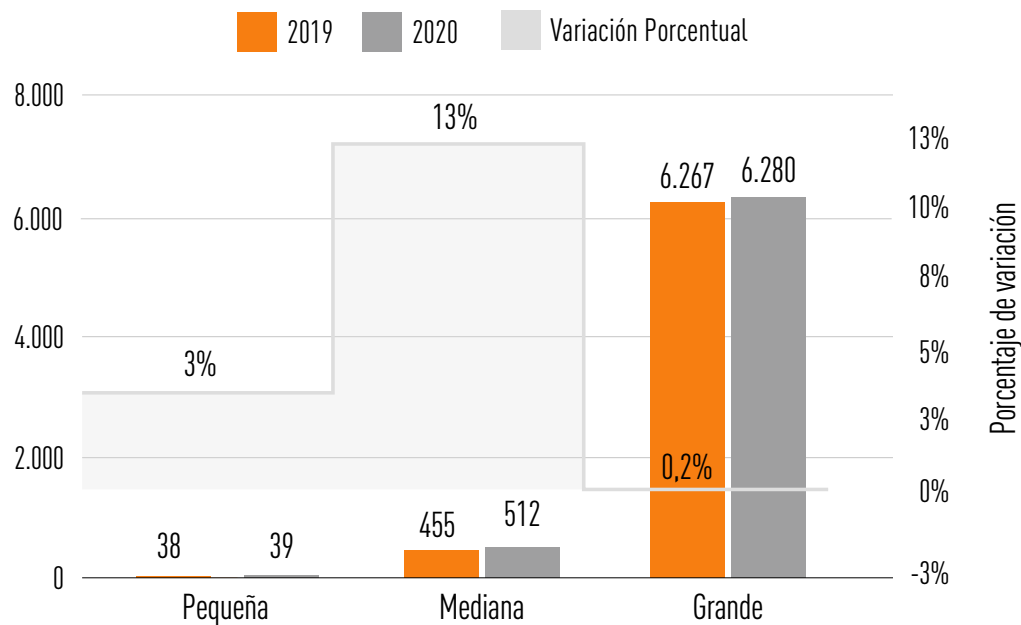


Fuente: elaboración propia basada en datos encuesta.
N = 90¹⁸

Finalmente, cabe destacar que la variación de los ingresos y gastos entre el 2019 y el 2020 fue diferente según el tamaño de la organización.² En el caso de la variación de los ingresos (Gráfico 4), se observa que las organizaciones medianas aumentaron significativamente sus ingresos (13%), mientras que las pequeñas tuvieron un ligero aumento (4%) y en

el caso de las grandes no hubo diferencias significativas (0,2%). En cuanto a la variación de gastos (Gráfico 5), las organizaciones medianas incrementaron sus gastos en un 7% entre el 2019 y 2020 y las grandes un 4,4%. Respecto de las pequeñas no hubo grandes diferencias.

GRÁFICO 4. MONTO Y VARIACIÓN DE LOS INGRESOS, 2019 Y 2020 DE LAS ORGANIZACIONES, SEGÚN TAMAÑO (EN PROMEDIO). MILLONES DE PESOS, 2020.

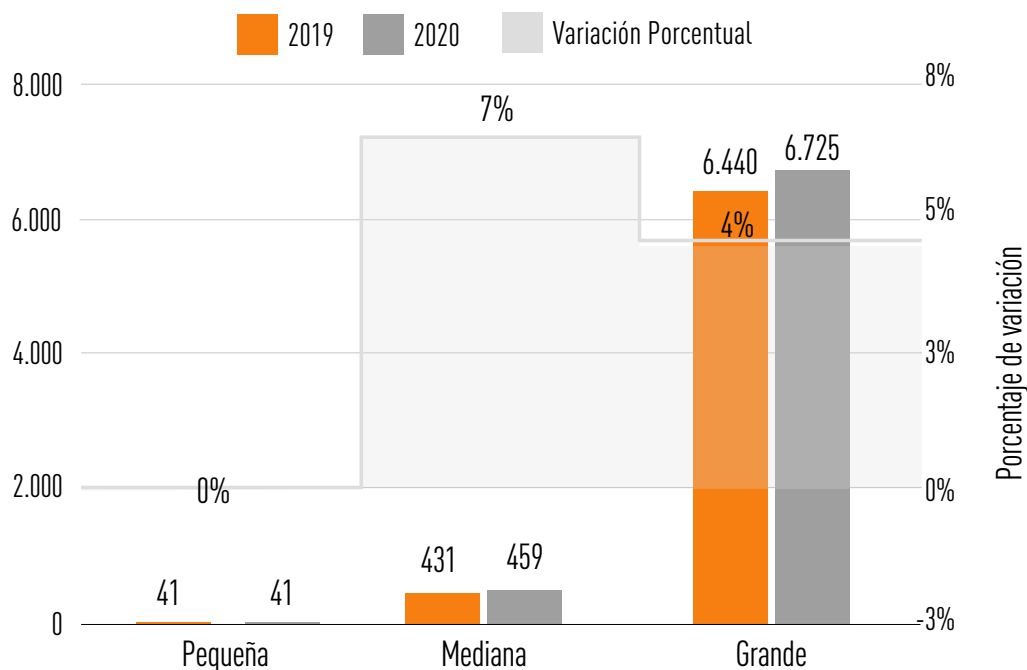


Fuente: elaboración propia basada en datos encuesta.

N = 90

² Tamaño de acuerdo a los ingresos percibidos el 2019. Organizaciones pequeñas: 0 - 350 millones anuales, medianas 350 - 1.000 millones anuales y grandes 1.000 o más anuales.

GRÁFICO 5. MONTO Y VARIACIÓN DE LOS GASTOS, 2019 Y 2020 DE LAS ORGANIZACIONES, SEGÚN TAMAÑO (EN PROMEDIO). MILLONES DE PESOS, 2020.



Fuente: elaboración propia basada en datos encuesta.

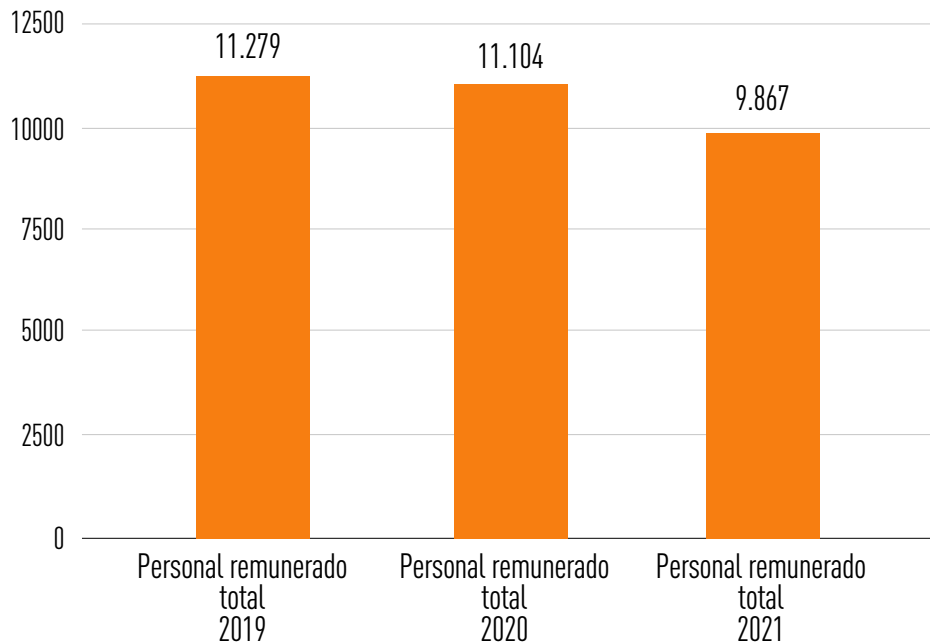
N = 83

La crisis impactó en las condiciones laborales y en la presencia de voluntariado de las organizaciones

La crisis económica provocada por la pandemia tuvo efectos tanto entre los trabajadores remunerados como entre los voluntarios de las organizaciones. En cuanto a los trabajadores remunerados, se observa una clara disminución en la cantidad de trabajadores de las organizaciones

encuestadas, pasando de un total de 11.279 en diciembre de 2019 a 9.867 en mayo de 2021. Respecto al personal contratado, existe una tendencia a la baja para los tres periodos. El año 2019 el promedio del personal contratado en las organizaciones era de 95 trabajadores, en 2020 fue de 91 y el 2021 de 87. Por otra parte, en relación con el personal a honorarios, existe un ligero aumento entre el año 2019 y 2020, de 20 a 22 trabajadores a honorarios en promedio, pero una fuerte caída para el 2021, cuando este promedio bajó a 14.

GRÁFICO 6. PERSONAL REMUNERADO TOTAL DE LA ENCUESTA PARA LOS AÑOS 2019, 2020 Y 2021.



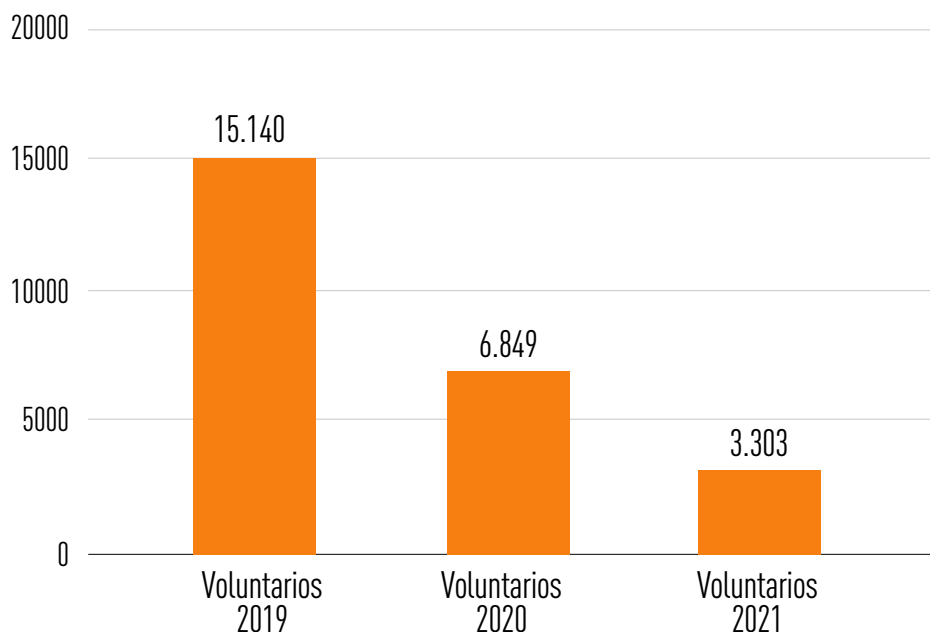
Fuente: elaboración propia basada en datos de la encuesta.

N = 98

En cuanto a los trabajadores voluntarios se observa una fuerte disminución entre 2019 y 2021, pasando de más de 15.000 en 2019 a cerca de 3.300 en 2021. Esto se explica sobre todo porque la mayoría de ellos se desempeñan en actividades esporádicas como construcciones o acompañamientos, las

cuales se vieron mermadas por las restricciones de movilidad y cuarentenas. Los voluntarios que desarrollan actividades permanentes en las fundaciones se vieron menos afectados, ya que pudieron continuar realizando sus actividades de manera remota.

GRÁFICO 7. NÚMERO TOTAL DE VOLUNTARIOS DE LAS ORGANIZACIONES ENCUESTADAS PARA LOS AÑOS 2019, 2020 Y 2021.



Fuente: elaboración propia basada en datos de la encuesta.

N = 97

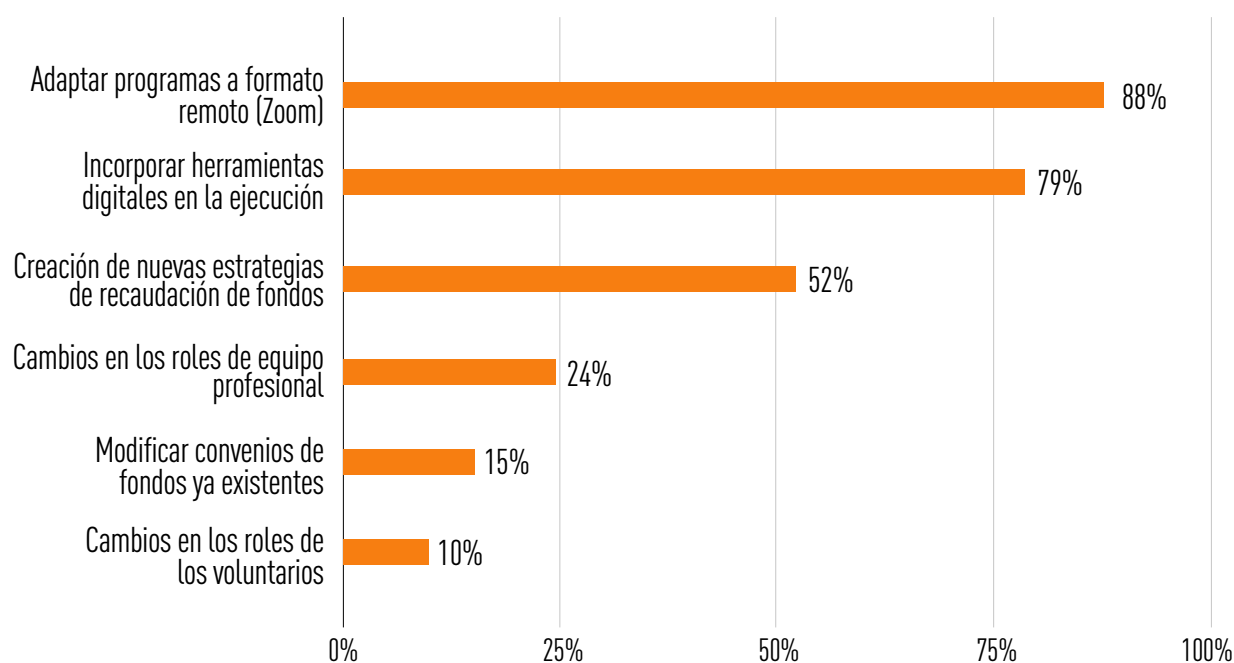
La capacidad de adaptación al trabajo remoto permitió a las organizaciones seguir funcionando

Para llevar a cabo su trabajo en un contexto de restricciones de movilidad y presencialidad, las organizaciones tuvieron que adaptar su trabajo. En este contexto, la mayoría mencionó como innovaciones la adaptación de los programas a formato remoto (88%) seguido de la incorporación de nuevas plataformas y herramientas digitales para la realización de

actividades y la coordinación interna (79%) y creación de nuevas estrategias de recaudación de fondos (52%).

Si bien la rápida adaptación al trabajo remoto da cuenta de la capacidad de resiliencia de las organizaciones, estos procesos no estuvieron exentos de dificultades. Entre ellas, se destacan especialmente los problemas de conectividad y falta de conocimientos en el uso de plataformas de parte de algunos de sus usuarios.

GRÁFICO 8. INNOVACIONES REALIZADAS POR LAS ORGANIZACIONES A RAÍZ DE LA PANDEMIA.



Fuente: elaboración propia basada en datos de la encuesta.

N = 98

Pregunta de respuesta múltiple, total no suma 100%. Las organizaciones podían seleccionar hasta tres alternativas.

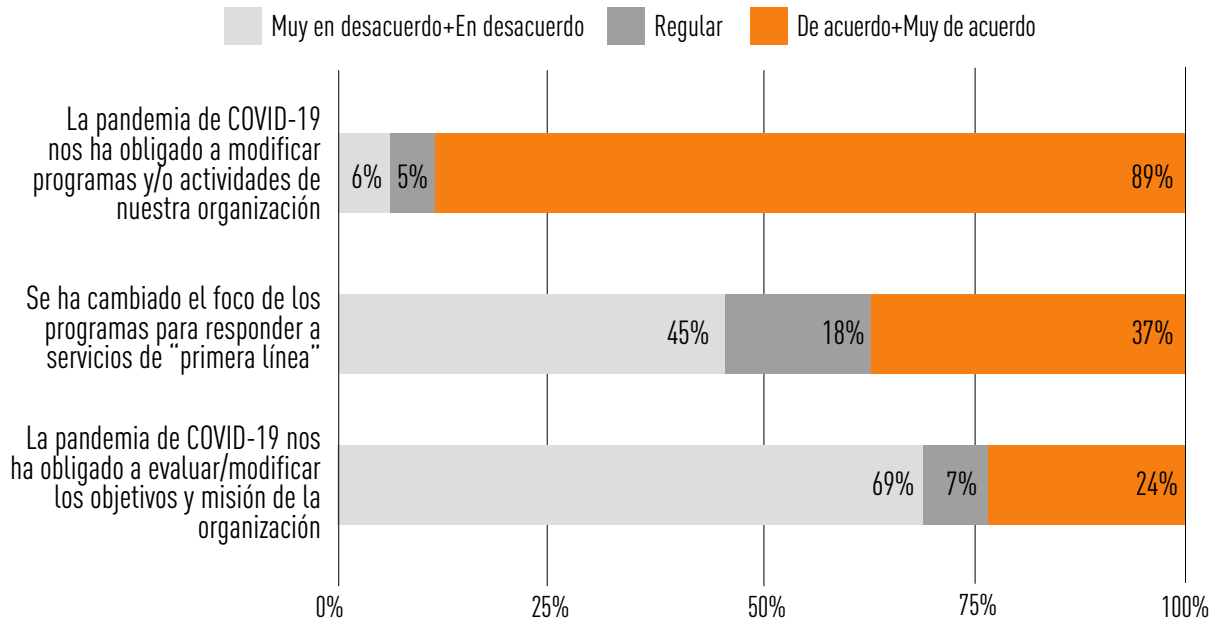
Flexibilidad para adaptar programas contribuyó a que las organizaciones pudieran responder a las necesidades emergentes de sus usuarios

Junto con la adaptación al trabajo remoto, se evidencia la incorporación de apoyo específicos para enfrentar contingencias de sus usuarios como la pérdida de empleos y disminución de ingresos de los hogares, tensiones y estrés producto del encierro, falta de capacidades para el uso de plataformas digitales, entre otros. Menos de un tercio de las organizaciones encuestadas (30%) manifestó haber tenido que cerrar programas. La mayoría

crearon programas nuevos (72%) o realizaron modificaciones (72%), lo que les permitió continuar atendiendo a sus usuarios; más de la mitad de las fundaciones encuestadas mantuvieron o aumentaron su cantidad de beneficiarios.

Además, a pesar de los cambios implementados tanto en los programas como en la comunicación y coordinación interna de los equipos, la mayoría de las organizaciones encuestadas declaró que la misión y objetivos principales de su organización se mantuvieron (69%), al igual que las principales líneas de trabajo.

GRÁFICO 9. GRADO DE ACUERDO DE LAS ORGANIZACIONES ANTE LAS SIGUIENTES FRASES (%).



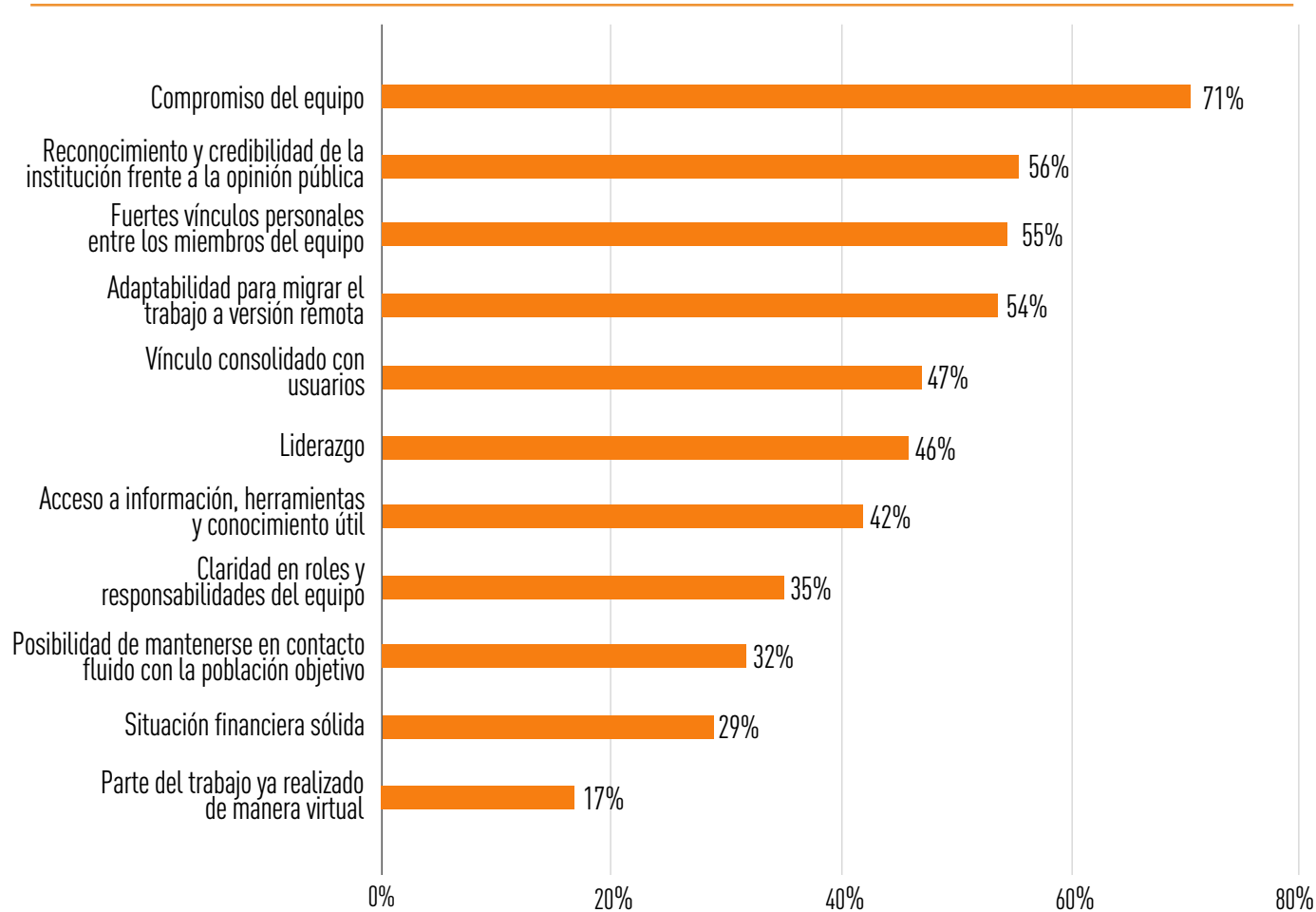
Fuente: elaboración propia basada en datos de la encuesta.
N = 97

Compromiso de los equipos y vinculación con actores externos como factores de resiliencia

Entre los factores internos de las organizaciones que se considera contribuyeron a sortear la crisis, se destaca

sobre todo el compromiso de los equipos y los fuertes vínculos entre sus miembros, junto con la reputación institucional. En este contexto, adquiere gran relevancia la priorización de la salud mental y bienestar de los equipos como uno de los principales ámbitos a trabajar para los próximos 6 a 12 meses.

GRÁFICO 10. ATRIBUTOS QUE TUVO BASTANTE SU ORGANIZACIÓN (% DE CATEGORÍA DE RESPUESTA “MUCHO”).



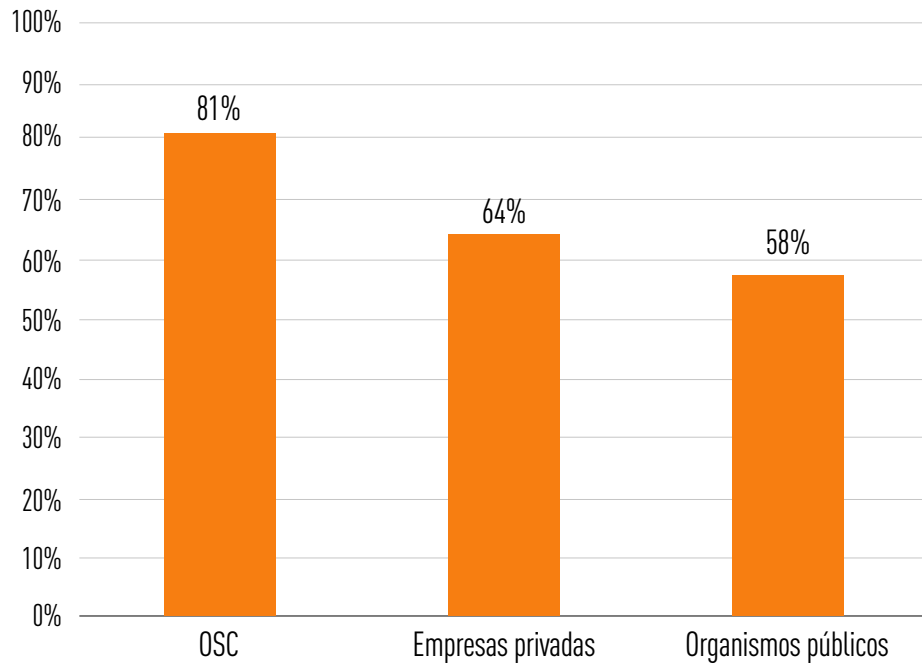
Fuente: elaboración propia basada en datos de la encuesta.

N = 99

En cuanto a las redes de colaboración, el 90% de las organizaciones encuestadas declaró haber colaborado con otras OSC, organismos públicos o empresas privadas

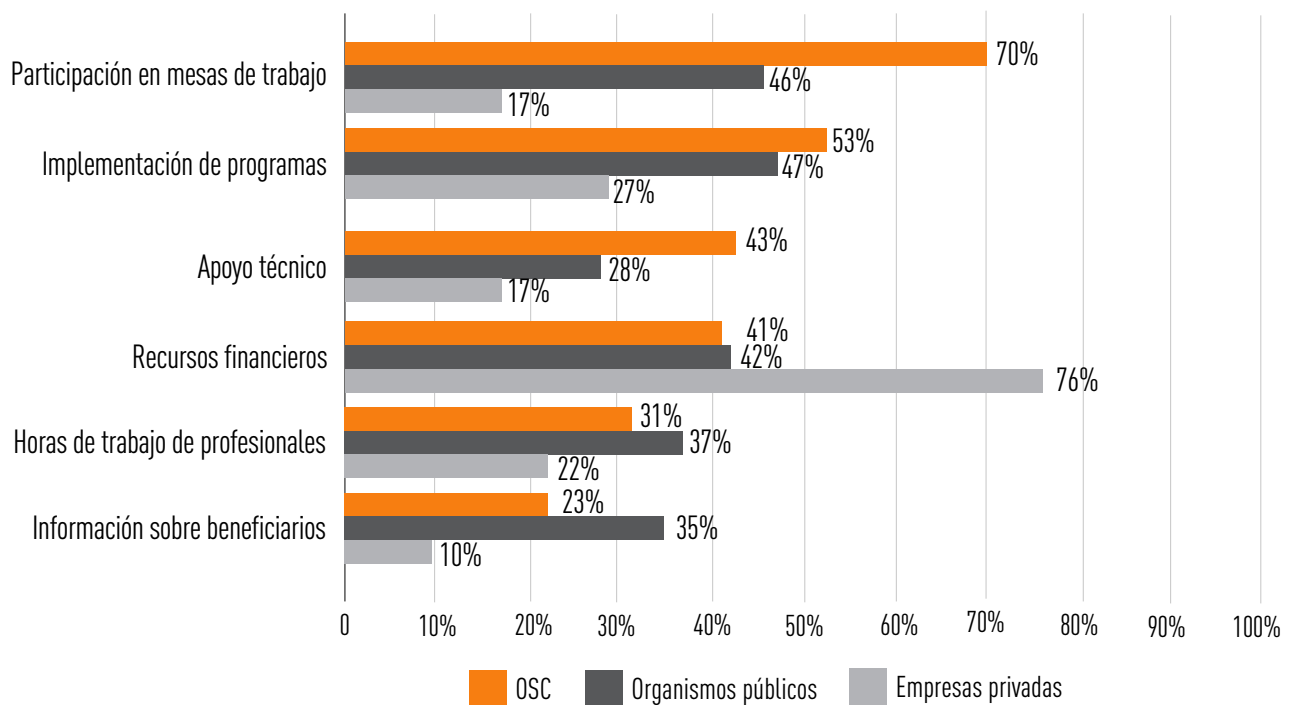
durante 2020, lo que se tradujo principalmente en la ejecución de programas de manera conjunta y en la obtención de recursos desde el sector privado.

GRÁFICO 11. PROPORCIÓN DE ORGANIZACIONES QUE COLABORARON DURANTE 2020 SEGÚN TIPO DE ORGANISMO COLABORADOR.



Fuente: elaboración propia basada en datos de la encuesta.
N= 99

GRÁFICO 12. PRODUCTOS O SERVICIOS OBTENIDOS DE LA COLABORACIÓN SEGÚN TIPO DE ORGANISMO COLABORADOR.



Fuente: elaboración propia basada en datos de la encuesta.
N OSC= 80
N organismos públicos= 57
N empresas privadas = 63
Pregunta de respuesta múltiple, total no suma 100%.

ORGANIZACIONES MÁS AFECTADAS POR LA CRISIS

Un 47% de las organizaciones estudiadas, lo que equivale a 42 organizaciones, disminuyeron sus ingresos entre los años 2019 y 2020. Con el fin de conocerlas más en detalle, se seleccionó una submuestra de organizaciones que perdieron el 30% o más de sus ingresos entre 2019 y 2020 para explorar sus características comunes, lo que corresponde a 20 organizaciones. Entre sus principales características se encuentran:

- Son organizaciones principalmente pequeñas y medianas y de menor antigüedad, esto es, constituidas luego de 2011.
- La caída de ingresos de este grupo se dio principalmente en los ingresos recibidos desde el sector público, en comparación al sector privado y los recursos propios.
- Son organizaciones que tuvieron una caída en su personal remunerado (tanto contratados como a honorarios) y una fuerte caída del personal voluntario.

Surge así como desafío futuro, analizar con mayor detalle el impacto de la crisis en este segmento de organizaciones con el fin de generar estrategias específicas de apoyo y fortalecimiento.

DESAFÍOS

En síntesis, los resultados del estudio permiten concluir que, en general, las organizaciones estudiadas han logrado sobrepasar la crisis provocada por la pandemia, continuando con la atención a sus usuarios y en general manteniendo a sus equipos de trabajo. En el caso de las organizaciones más pequeñas, en algunos casos han tenido que modificar sus programas y líneas de trabajo, mientras que las más grandes han aumentado su déficit financiero.

Si bien la gran mayoría de las organizaciones encuestadas se encuentran confiadas de que podrán enfrentar futuras crisis, se evidencian tres grandes desafíos a abordar para lograr esto.

1. Resguardar la sustentabilidad financiera para enfrentar futuras crisis y contar con recursos para continuar con

la ejecución de sus programas y garantizar condiciones laborales adecuadas para sus trabajadores.

2. Generar estrategias de apoyo y contención frente al desgaste de los equipos de trabajo producto de la crisis, la incertidumbre y el trabajo remoto. Esto resulta especialmente relevante, ya que el compromiso de los equipos resultó clave para la continuidad del trabajo de las organizaciones.
3. Recomponer los vínculos presenciales con sus usuarios luego de más de un año de trabajo virtual, especialmente con los usuarios no digitales quienes en mayor medida han tenido dificultades para participar en las actividades remotas.
4. Fortalecer el trabajo entre los aportes privados y la OSC para enfrentar este tipo de catástrofes.

Impulsan:



Centro UC
Políticas Públicas

Cofinancia:

