

::: RESUMEN TÉCNICO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“Relevamiento de trabajadores/as, sueldos y honorarios en el sector de organizaciones sociales, con el fin de realizar un análisis y segmentación que ofrezca una perspectiva integral del sector”

::: Objetivos: Analizar y describir la situación laboral de los/as trabajadores/as de las OSC en Argentina durante el último año, segmentados por tipo de organización, grado de formalización, ubicación geográfica, área de impacto y tamaño.

::: Metodología: La investigación, de carácter descriptiva y explicativa, utilizó un enfoque mixto que combinó análisis documental, entrevistas, cuestionarios y pruebas estadísticas (chi-cuadrado). La población estuvo conformada por **28.663 OSC en Argentina**. Si bien se trabajó con una **muestra estratificada de 380 organizaciones**, con un 5 % de error y 95 % de confianza, se obtuvieron **529 respuestas válidas** durante 2025 que se utilizaron para los resultados.

::: Resultados



PERFIL ORGANIZACIONAL

El **93,8%** de las OSC poseen personería jurídica. Predominan **Asociaciones Civiles** (65,4%) y **Fundaciones** (25,9%).

Más del **60%** se concentra en el **centro del país**.

El **54,4% focaliza su impacto a nivel local**, reforzando su vínculo territorial.

El **77,3%** dispone de **bajos ingresos anuales** (menos de 54 millones de pesos anuales), generando fuertes limitaciones para su sustentabilidad.



COMPOSICIÓN LABORAL

El **44%** de las OSC concentra su personal en el rango de **6 a 20 personas**, 32% con 1 a 5 personas, 16% con 21 a 50 personas y 7% más de 50 personas reflejando **estructuras organizacionales heterogéneas**.

Las **mujeres** no sólo están sobrerrepresentadas en roles de dirección y coordinación, sino que también tienen una presencia significativa en tareas operativas, lo que podría estar vinculado a una **distribución desigual de las cargas laborales** en el interior de las OSC.

El **53 %** de las OSC (278 casos) cuenta con **personal remunerado**, mientras que el **47 %** (251) opera únicamente con **personal voluntario**.



CARACTERIZACIÓN PERSONAL REMUNERADO

El **53 %** de las OSC cuenta con personal remunerado.

El **42 % emplea de 1 a 5 personas**, los equipos son mayormente pequeños o medianos.

En **términos de género**, las mujeres “son mayoría” en el 35% de las OSC y “más de la mitad” en el 18%. En cambio los hombres “son mayoría” en solo el 7%. Y el 23% declara “no tener” hombres remunerados.

El **rango etario predominante** para hombres y mujeres es de **26 a 45 años**. Escasa presencia de jóvenes, adultos mayores y otras identidades (ligera inserción juvenil).

En cuanto a la **formación profesional**, el **34%** declara que los **hombres no tienen formación profesional** y el 22 % con “menos de la mitad” son profesionalizados.

Las **mujeres** en un **32 %** con **mayoría profesionalizada**; 13 % con “más de la mitad” profesionalizada.

Condiciones Laborales:

Dirección/Coordinación: 45 % cobra > \$402.000. Operativo: 22 % por debajo del salario mínimo. Evidencia de precarización y asimetrías salariales.

El personal remunerado se caracteriza por **equipos mayormente pequeños o medianos**, con **mujeres más profesionalizadas y con mayores niveles salariales en relación a los varones**, mientras que la inclusión de otras identidades de género sigue siendo limitada.



CARACTERIZACIÓN PERSONAL VOLUNTARIO

El **85 % cuenta con personal voluntario**, solo el 15 % no dispone de esta colaboración.

El **49%** de las OSC **concentra entre 6 y 20 voluntarios**, son equipos son mayormente medianos o pequeños.

En **términos de género**, en el 54% de las OSC los varones representan “menos de la mitad” del total y las mujeres presentan una alta representatividad: el 21 % indica que son “la mayoría” y el 23% que son “más de la mitad”.

El **rango etario predominante** para hombres y mujeres es de **26 a 45 años**. Escasa presencia de jóvenes, adultos mayores y otras identidades (ligera inserción juvenil).

En cuanto a la **profesionalización**, predomina un **nivel bajo entre hombres** y otras identidades. En las **mujeres, los niveles son algo más equilibrados**: 33 % menos de la mitad profesionalizada, 22 % mayoría profesionalizada y 23 % alrededor de la mitad.

El voluntariado se caracteriza por **equipos relativamente jóvenes y de baja profesionalización, con mujeres más equilibradas en formación y baja participación y capacitación de otras identidades de género**.

Corolario adicional de la investigación

El relevamiento de 529 OSC permitió estimar, mediante **extrapolación estadística** y proyecciones sobre la **población total de 28663 OSC**, la magnitud del empleo generado en el sector. Según el escenario intermedio, las OSC alcanzarían alrededor de **513.000 puestos de trabajo**, con un rango que va de 288.000 (mínimo) a más de 739.000 (máximo).

Ampliando el universo al supuesto que plantea la academia de **120.000 OSC** existentes en Argentina, los resultados muestran un impacto aún mayor: **2,15 millones de empleos** en el escenario medio, con un rango entre 1,2 millones y 3,1 millones según los supuestos aplicados.

Estos datos evidencian que las OSC son un **actor estratégico en la generación de empleo e inclusión social**, cuya contribución debe ser considerada en el diseño de **políticas públicas y estrategias de fortalecimiento institucional**, teniendo en cuenta la heterogeneidad territorial y regional del sector.

Recomendaciones

1 | IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD:

- + Exigir la **inclusión de cláusulas de equidad de género** en los proyectos financiados con fondos públicos.
- + Fomentar la **paridad de género en los órganos de dirección de las OSC**, y promover capacitaciones en perspectiva de género y diversidades.
- + Crear **líneas de financiamiento** específicas para organizaciones lideradas por mujeres o disidencias}.

2 | PROFESIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DEL VOLUNTARIADO:

- + Diseñar un **Sistema Nacional de Capacitación** para Voluntarios/as, gratuito y con certificación oficial, que incluya herramientas de gestión comunitaria..
- + Crear **redes territoriales de voluntariado** articuladas con municipios y universidades.
- + Exigir la aplicación de la **Ley N° 25.855** de Voluntariado Social.

3 | REGULACIÓN LABORAL ESPECÍFICA Y PROGRESIVA:

- + Impulsar la sanción del **Estatuto del Trabajador/a Sociocomunitario/a**, que contemple las particularidades del sector y asegure mínimos derechos laborales.
- + Crear **incentivos fiscales y subsidios** para que las OSC formalicen relaciones laborales sin que esto implique un costo excesivo o insostenible.
- + Establecer un sistema de **certificación de buenas prácticas laborales**, con acceso preferencial a fondos públicos para aquellas OSC que acrediten condiciones adecuadas de empleo.

4 | FORMALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL:

- + Promover la creación de un **Registro Único Nacional de OSC** entre jurisdicciones, que permita consolidar información confiable, actualizada y accesible.
- + Establecer un **programa de acompañamiento para la formalización progresiva**, con asesoramiento legal, contable y administrativo gratuito.
- + Estimular el fortalecimiento institucional mediante **fondos para profesionalización**, adquisición de tecnología, procesos de evaluación y planificación estratégica.