

RELEVAMIENTO DEL SECTOR SOCIAL 2025

Informe general

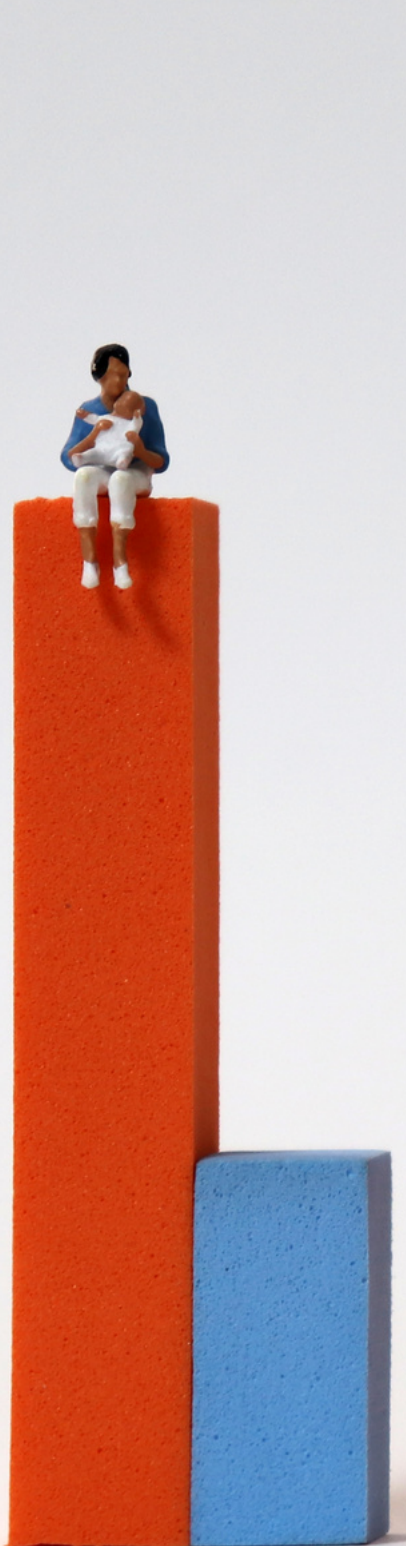


Aportes

DE GESTIÓN PARA EL TERCER SECTOR



OBJETIVO DEL RELEVAMIENTO DE CAMPO



APORTES DE GESTIÓN PARA EL TERCER

SECTOR se ha dispuesto relevar el estado de situación general del tercer sector, para conocer en profundidad realidades e impactos de carácter global, regional y local, cómo esos entornos impactan en la gestión de cada OSC y en cada sector en particular, cómo afrontan los desafíos y cómo están identificando las problemáticas a abordar y las necesidades de ayuda profesional requeridas.

De esta manera, APORTES DE GESTIÓN -al mismo tiempo que comprende la realidad- también se prepara y orienta sus recursos para colaborar en las oportunidades de mejora del sector social.

ASPECTOS METODOLÓGICOS



Forma y herramientas del relevamiento

Encuesta con preguntas temáticas
abiertas a través de entrevistas
individuales.

OSC relevadas

61 (sesenta y una).

Tiempo de relevamiento

Desde el 10 de mayo al 4 de julio de
2025.

DATOS DEMOGRÁFICOS

¿Quiénes respondieron la encuesta?

Reflejando la perspectiva de liderazgo, han respondido: directores ejecutivos (35%), presidentes (20%), miembros de comisiones directivas (15%), coordinadores, tesoreros y gerentes (30%).

Sectores relevados/ propósitos

Discapacidad, educación, salud, empleabilidad, género, vivienda, medio ambiente, fortalecimiento, hogares, incidencia en políticas públicas, territorio y otras.

Propósito de la organización

Educación (18), Discapacidad/Inclusión (18), Salud (12), e Incidencia en políticas públicas (7) son las temáticas más comunes, con muchas OSC abarcando múltiples áreas.



DATOS DEMOGRÁFICOS

Destinatarios de las actividades de la OSC

- **Discapacidad/ inclusión:** Personas con discapacidad (motriz, intelectual, epilepsia, Asperger), familias, y profesionales de salud.
- **Educación:** Niños, jóvenes, adolescentes, familias, y comunidades rurales o vulnerables.
- **Salud:** Niños (desnutrición, epilepsia), mujeres (cáncer de mama, lactancia), y pacientes con trastornos mentales.
- **Empleabilidad:** Jóvenes y adultos vulnerables, especialmente mujeres.
- **Género:** Mujeres, adolescentes, y movimientos feministas.
- **Vivienda:** Familias de bajos ingresos con vulnerabilidad habitacional.
- **Medioambiente:** Comunidades locales, tomadores de decisiones, y especies en extinción.
- **Fortalecimiento:** Jóvenes y comunidades vulnerables.
- **Hogares:** Niños y adolescentes en adopción o víctimas de violencia.
- **Incidencia en políticas públicas:** Decisores políticos, comunidades indígenas, y población general.
- **Territorio:** Comunidades locales, especialmente indígenas.
- **Otras:** Primera infancia, comunidades vulnerables, y OSC que gestionan comedores.



DATOS DEMOGRÁFICOS

Alcance geográfico de las acciones de la organización

Local (44%): Mayormente en Discapacidad/Inclusión, Salud, Empleabilidad, Vivienda, y Otras.

Regional (31%): Frecuente en Educación, Salud, y Medio ambiente.

Nacional (21%): Común en Incidencia en políticas públicas, Educación, y Salud.

Internacional (4%): En Salud (epilepsia, Asperger) y Educación.

¿Cuántas personas participan como voluntarios?

El 60% de las OSC cuentan con hasta 50 voluntarios, 30% con hasta 100, y 10% con más de 100. Las OSC en Vivienda y Fortalecimiento reportan mayores números de voluntarios.

¿Cuántas personas participan como rentados?

El 50% tienen hasta 10 empleados, 30% hasta 50, y 20% más de 50.

Las OSC en Salud y Educación tienden a tener más personal rentado.



TENDENCIAS Y FACTORES GLOBALES QUE AFECTAN AL SECTOR SOCIAL

Crisis económica y de financiamiento estructural

- Reducción drástica de fondos internacionales, caída de donaciones individuales y empresariales.
- Concentración de los recursos en grandes OSC.
- Mayor competencia para acceder a convocatorias.

Crecimiento significativo de la demanda social

- Aumento de las problemáticas estructurales: pobreza, hambre, violencia, salud mental, desnutrición infantil, etc.
- Las OSC deben cubrir cada vez más funciones estatales sin recursos ni articulación.

Retroceso en el compromiso del Estado

- Retiro o recorte de programas públicos.
- Desarticulación institucional.
- Falta de marcos normativos específicos para el sector.



TENDENCIAS Y FACTORES GLOBALES QUE AFECTAN AL SECTOR SOCIAL

Cambios tecnológicos y nuevas exigencias

- Adaptación obligada a IA, CRM, indicadores de impacto.
- Brecha digital operativa y comunicacional.
- Mayor exigencia en rendición de cuentas y profesionalismo.

Fatiga social, individualismo y pérdida de reputación

- Menor vocación solidaria.
- Fatiga del voluntariado.
- Caída de la confianza en el sector social.



PROBLEMÁTICAS SEGÚN LA TEMÁTICA DE INTERVENCIÓN



Educación

- Deserción escolar, falta de formación técnica, escasa calidad institucional.
- Desmotivación docente, falta de infraestructura, ausencia de articulación escuela-comunidad.



Salud y discapacidad

- Déficit en políticas públicas.
- Falta de acceso a tratamientos, diagnóstico tardío, infraestructura inadecuada.
- Escasez de profesionales y fuga al sector privado.



Género y cuidados

- Retroceso en políticas de igualdad y salud sexual/reproductiva.
- Invisibilización del trabajo de cuidados.
- Escasa formalización laboral de roles feminizados.



Alimentación, pobreza y territorio

- Emergencia alimentaria sin financiamiento estructural.
- Expansión del narcotráfico y violencia barrial.
- OSC forzadas a intervenir en seguridad, contención y alimentación.

PROBLEMÁTICAS INTERNAS DE LAS OSC



Déficit crónico de financiamiento

- Falta de ingresos previsibles que impiden escalar.
- Alta dependencia del Estado o de un solo donante.
- Presión por sostener actividades básicas con fondos reducidos.



Recursos Humanos

- Dificultad para sostener personal capacitado.
- Alta rotación, desgaste y escasez de voluntarios.
- Falta de acompañamiento a equipos directivos.



Gobernanza, estrategia y planificación

- Comisión Directiva sobrecargada o sin renovación.
- Ausencia de planificación a mediano/largo plazo.
- Falta de sistematización y evaluación de impacto.



Comunicación, alianzas y visibilidad

- Dificultades para posicionarse ante empresas y el Estado.
- Bajo desarrollo de estrategias de comunicación institucional.
- Escasa articulación entre OSC del mismo territorio o temática.

PRINCIPALES DESAFÍOS A FUTURO (excluyendo fondos)

Profesionalización y reorganización interna

- Fortalecer direcciones ejecutivas, planificación, procesos internos y evaluación.
- Sumar capacidades técnicas en administración, RRHH y comunicación.

Consolidación y retención de equipos

- Acompañar emocionalmente a los líderes.
- Crear condiciones dignas de trabajo, formación continua y planificación compartida

Gobernanza y recambio generacional

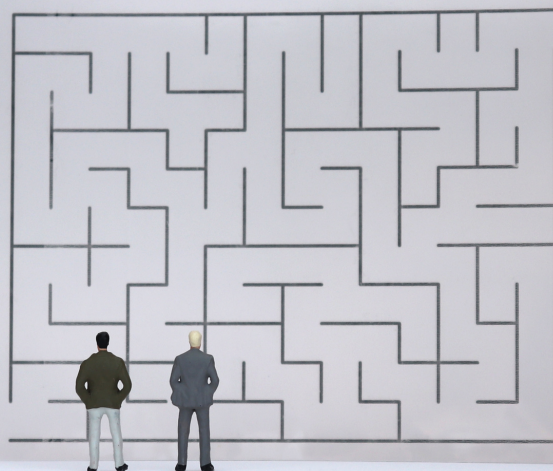
- Renovar equipos de conducción, diversificar liderazgos.
- Reformar estatutos y comisiones para hacerlas sostenibles.

Incidencia y reputación institucional

- Potenciar la voz pública del sector, visibilizar el impacto.
- Generar alianzas estratégicas con universidades, empresas y gobiernos.

Innovación operativa y tecnológica

- Aplicar herramientas de medición, CRM, IA.
- Transformar metodologías educativas, de cuidado y de intervención territorial.



PRINCIPALES DESAFÍOS A FUTURO

(excluyendo fondos)

Categoría	Número de menciones	Prioridad
Profesionalización y reorganización interna	31	1
Incidencia y reputación institucional	29	2
Consolidación y retención de equipos	18	3
Gobernanza y recambio generacional	9	4
Innovación operativa y tecnológica	7	5

NECESIDADES DE ACOMPAÑAMIENTO PROFESIONAL

a) Gestión institucional y planificación estratégica:

- Definición de objetivos, rediseño organizacional, gobernanza.
- Profesionalización del equipo directivo y procesos de toma de decisiones.

b) Finanzas y administración

- Ordenamiento presupuestario.
- Mejora en control interno, gestión contable, análisis de costos y reportes.

c) Comunicación y alianzas:

- Estrategias de posicionamiento institucional.
- Articulación con empresas, gobiernos y medios.



NECESIDADES DE ACOMPAÑAMIENTO PROFESIONAL

d) Recaudación de fondos

- Sistematización de procesos, segmentación de públicos.
- Implementación de herramientas digitales (Salesforce, CRM).

e) Recursos Humanos y cultura organizacional

- Diseño de políticas internas, climas saludables.
- Desarrollo de voluntariado estructurado.

f) Medición de impacto

- Diseño e implementación de indicadores, evaluación de resultados.
- Sistematización de aprendizajes.

g) Asesoramiento personalizado y coaching para líderes

- Acompañamiento emocional y estratégico a presidentes/as o fundadores.
- Mentoría entre pares.



NECESIDADES DE ACOMPAÑAMIENTO PROFESIONAL

Área	Menciones	Prioridad
Gestión institucional y planificación estratégica	14	1
Comunicación y alianzas	13	2
Recursos Humanos y cultura organizacional	12	3
Asesoramiento personalizado y coaching para líderes	9	4
Recaudación de fondos	6	5
Finanzas y administración	4	6
Medición de impacto	1	7

TIPOS DE ACOMPAÑAMIENTO (considerados oportunos)

A partir de la pregunta “¿Qué tipo de acompañamiento considerarías oportuno recibir?”, se identifican 6 grandes áreas de interés:

Asesoramiento estratégico

- Planificación institucional, revisión de estatutos y estructuras.
- Acompañamiento para delinear procesos, modelos de gobernanza, organigramas y objetivos de largo plazo.
- Apoyo para diseñar nuevas áreas o redefinir enfoques institucionales.

Acompañamiento técnico especializado

- En áreas como comunicación, automatización de procesos, desarrollo de indicadores, transformación digital.
- Soporte para implementar herramientas como Salesforce, CRM, y para estructurar reportes estratégicos.

Voluntariado profesional operativo

- Se valora que un voluntario de Aportes se incorpore temporalmente al equipo para ayudar a implementar procesos concretos.
- Este enfoque “mano en la masa” es visto como una gran diferencia respecto a capacitaciones generales.
- También se propone una mentoría directa y continuada (no talleres aislados).

Redes, alianzas y vinculación

- Varias organizaciones expresan la necesidad de conectarse entre pares para compartir aprendizajes, evitar la soledad institucional y generar ideas conjuntas.
- Se sugieren encuentros temáticos breves, no foros extensos, con foco en la acción o la resolución de casos reales.

TIPOS DE ACOMPAÑAMIENTO (considerados oportunos)

Profesionalización de áreas clave

- Recursos Humanos, Comunicación, Administración y Voluntariado son áreas en las que se pide apoyo para definir procesos, perfiles, herramientas, políticas internas y sistemas de seguimiento.
- Algunas OSC también pidieron específicamente acompañamiento para diseñar programas de mentoría de mujeres, liderazgo y clima laboral.

Acompañamiento flexible, a medida y por proyectos

- Se valora realizar un “acompañamiento intermedio” entre talleres grupales y consultoría completa.
- Las OSC buscan apoyos acotados, concretos y aplicables, que respondan a sus ritmos y posibilidades.
- Se interesan en recibir más sistematización de casos exitosos e ideas replicables que Aportes haya acompañado.



TIPOS DE ACOMPAÑAMIENTO

(considerados oportunos)

Área	Menciones	Prioridad
Asesoramiento estratégico	15	1
Acompañamiento técnico especializado	12	2
Profesionalización de áreas clave	9	3
Acompañamiento flexible, a medida y por proyectos	9	3
Voluntariado profesional operativo	6	4
Redes, alianzas y vinculación con otras OSC	6	4

PARTE II: encuesta en profundidad

Con el objetivo de ampliar la mirada, adicionalmente se **profundizó la encuesta con 19 de las OSC** participantes, sobre las siguientes temáticas:



FORTALEZAS EN EL POSICIONAMIENTO DE LAS OSC

Las 19 OCS participantes en esta etapa del relevamiento, evidencian una serie de **fortalezas comunes** que constituyen su posicionamiento positivo dentro del ecosistema del Tercer Sector. Entre ellas se destacan:

- **Reconocimiento institucional y territorial:** fuerte valoración dentro de sus comunidades.
- **Profesionalismo y calidad de servicios:** experiencia técnica y trayectoria (algunas de más de 30 años) y la claridad en la rendición de cuentas.
- **Construcción de comunidad y confianza:** cercanía con beneficiarios y familias.
- **Cohesión interna y compromiso:** trabajo del equipo, compromiso y calidez.
- **Imagen institucional:** Se valoran atributos como la marca, la transparencia, la claridad en la comunicación y la confianza generada con donantes y aliados.



VISION A 5 AÑOS.

Transformaciones esperadas

Las expectativas a futuro expresadas por estas OSC revelan una agenda ambiciosa. Los principales deseos de evolución incluyen:

Sostenibilidad económica: La mayoría desea consolidar estructuras, mejorar el vínculo con empresas, asegurar financiamiento estable y diversificar fuentes de ingreso.

Fortalecimiento institucional: Se aspira a profesionalizar áreas clave como relaciones institucionales, comunicación, tecnología, evaluación de impacto y gobernanza.

Ampliación del impacto: Se busca llegar a más personas, replicar experiencias exitosas, sistematizar aprendizajes y expandirse territorialmente.

Formación y liderazgo interno: Se valoran procesos de desarrollo de liderazgos juveniles, formación continua del equipo, y disminución de la rotación de personal.

Inclusión real: Hay una marcada intención de fortalecer la participación activa de las personas destinatarias, especialmente con discapacidad, en roles de decisión.



VÍNCULOS VALORADOS PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS

Alianzas con otras OSC: Especialmente en proyectos compartidos o modelos colaborativos.

Relación con empresas: Se valora la vinculación con el sector privado, particularmente para la inclusión laboral, donaciones y acciones de voluntariado corporativo.

Redes académicas y gubernamentales: Instituciones educativas y gobiernos locales son considerados aliados para formación, legitimidad y programas conjuntos.

Espacios de mentoría: Se reconocen como muy útiles los vínculos con organizaciones que acompañan desde su experiencia a las más jóvenes o pequeñas.





PERCEPCIÓN SOBRE LA COLABORACIÓN ENTRE OSC

Aunque muchas organizaciones valoran positivamente los espacios de articulación existentes, el consenso general es que hay un amplio margen de mejora en el trabajo colaborativo. Las respuestas permiten identificar:

Falta de una agenda sostenida: La mayoría reconoce que la colaboración es esporádica, reactiva y poco planificada.

Barreras culturales: Se mencionan diferencias de tamaño, estilos, objetivos y hasta competencias por fondos como obstáculos a una cooperación fluida.

Poca sistematización de aprendizajes colectivos: Se sugiere que falta compartir buenas prácticas, datos, contactos y metodologías.

Valor de experiencias exitosas: Se destacan algunos espacios como REDES, Empower, Potenciar Solidario y GDEFE como experiencias replicables.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO Y GENERACIÓN DE INGRESOS PROPIOS

Principales fuentes de financiamiento actuales

Las organizaciones consultadas dependen de una combinación de recursos clásicos del sector social. Las fuentes más mencionadas fueron:

Donaciones individuales: Es la fuente más recurrente, aunque con progresiva inestabilidad o decrecimiento.

Subvenciones gubernamentales: Se informan recortes, discontinuidades y exceso de burocracia.

Fondos de empresas (RSE): Aportan legitimidad, pero también son inestables.

Eventos de recaudación: Frecuentes, aunque se perciben como desgastantes en términos de esfuerzo versus recaudación.

Venta de productos o servicios

Cooperación internacional: Presente en casos puntuales, con tendencia a la retracción y aumento de exigencias para acceder.

Otros: Incluyen cuotas asociativas, publicaciones con empresas, alianzas con fundaciones específicas y fondos externos ocasionales.





Potencial para la generación de ingresos propios de forma sostenible

La mayoría de las organizaciones reconoce que el desarrollo de negocios sociales o iniciativas de generación de ingresos propios es un desafío ineludible. Las respuestas permiten identificar cuatro grandes categorías:

- 1. Organizaciones con experiencia consolidada:** la dificultad principal radica en la escalabilidad y sostenibilidad del modelo y en no desvirtuar la misión social.
- 2. Organizaciones con alto potencial pero sin implementación:** Cuentan con proyectos, o productos incipientes, pero aún no lograron consolidar modelos de negocio. Requieren acompañamiento técnico, y de planificación para avanzar.
- 3. Organizaciones que lo visualizan como aspiracional:** Valoran la posibilidad y tienen ideas (talleres arancelados, cursos, servicios profesionales), pero no han avanzado.
- 4. Organizaciones sin desarrollo o que no identifican la oportunidad:** ya sea por el perfil de la organización, falta de tiempo/equipo, o porque no detectan modelos replicables (“no tienen capacidad para pensar algo nuevo” o “no ven una alternativa clara”).

SOSTENIBILIDAD FINANCIERA DEL SECTOR en los próximos 3 a 5 años

Panorama general

Menor participación estatal y crisis global: retiro sostenido del Estado. Las crisis económicas globales y locales impactan en la cooperación internacional y las donaciones individuales.

Empresas y nuevos actores privados: Se enfatiza la necesidad de vincularse con empresas medianas y grandes a través de proyectos con impacto social. Se advierte que los sponsoreos tradicionales están en retroceso.

Adaptabilidad de modelos organizacionales: avanzar hacia estructuras más ágiles y sustentables, basadas en proyectos, productos o servicios.

Algunas respuestas indican que la clave no será solo “crecer” sino saber **cuándo y cómo sostener lo que ya se hace con eficiencia**.

La **diversificación** de ingresos, la **medición** de impacto y la **transparencia** aparecen como factores críticos para sostener la legitimidad ante potenciales donantes.

Varias organizaciones plantean que -de mantenerse el escenario actual- podría haber una **selección natural**: subsistirán quienes logren adaptarse y profesionalizar la gestión financiera. Para el resto, la desaparición es una amenaza real.



GESTIÓN DE PERSONAS. DESAFÍOS NECESARIOS PARA EL IMPACTO

(recursos humanos y voluntariado)

Déficit de talento y alta rotación

Dificultad para cubrir puestos claves (como comunicación y fundraising), alta rotación por bajos salarios y alta carga emocional. Limitaciones para retener talento por restricciones presupuestarias.

Voluntariado frágil

Problemas para sostener el compromiso voluntario en el tiempo. Dificultades para acompañar, capacitar o gestionar equipos voluntarios de manera eficiente.

Problemas estructurales

Falta de planificación en sucesiones de comisiones directivas. Escasa profesionalización de la gestión de personas y menor disponibilidad de perfiles profesionales.



GESTIÓN DE PERSONAS. DESAFÍOS NECESARIOS PARA EL IMPACTO

(recursos humanos y voluntariado)

Desafío	Menciones	Porcentaje	Prioridad
Voluntariado frágil	8	42%	1
Déficit de talento y alta rotación	6	32%	2
Problemas estructurales	2	11%	3

CAMBIOS IMPLEMENTADOS ANTE NUEVAS TENDENCIAS (en los últimos dos años)

Las OSC manifestaron que, frente a la transformación del contexto social, han adaptado sus programas y operaciones en los últimos años. Se destacan:

Reconfiguración de modelos y estructuras

- Separación de programas, creación de nuevas unidades (como casas de adolescentes, áreas de relaciones institucionales, etc.).
- Mejora de comunicación institucional, actualización de procesos administrativos.

Innovación en metodologías y evaluación

- Implementación de sistemas de encuestas para medir impacto.
- Aplicación de tecnología para sistematizar información y mejorar seguimiento de casos.

Adaptación territorial

- Focalización en zonas estratégicas.
- Apertura de nuevos espacios en barrios vulnerables o sin servicios específicos (ej. salud infantil o formación de mujeres).





RECURSOS Y APOYOS CONSIDERADOS NECESARIOS PARA AUMENTAR IMPACTO Y SOSTENIBILIDAD

Las OSC consultadas identifican los recursos críticos para su evolución en el actual contexto. Se los puede agrupar en tres ejes principales:

Profesionalización y fortalecimiento organizacional

- Formación en planificación estratégica, gestión económica y financiera.
- Incorporación de investigadores, especialistas técnicos y mentores.
- Desarrollo de sistemas de medición de impacto y diagnóstico institucional.

Recursos financieros y tecnológicos

- Mayor acceso a fondos sostenibles.
- Acceso a tecnología para sistematizar, evaluar y comunicar.
- Apoyo económico para contratar equipos profesionales.

Alianzas estratégicas y difusión

- Articulación público-privada más sólida.
- Mayor difusión de actividades para captar beneficiarios y voluntarios.
- Construcción de redes colaborativas que permitan compartir oportunidades y aprendizajes.

PERCEPCIÓN DEL ROL DE LA TECNOLOGÍA en el futuro del Tercer Sector

Las percepciones relevadas reflejan una combinación de entusiasmo, oportunidad y preocupación ética. La mayoría de las organizaciones reconoce el enorme potencial de la tecnología para transformar, aunque también advierten sobre brechas de acceso, falta de formación y posibles riesgos en su implementación.

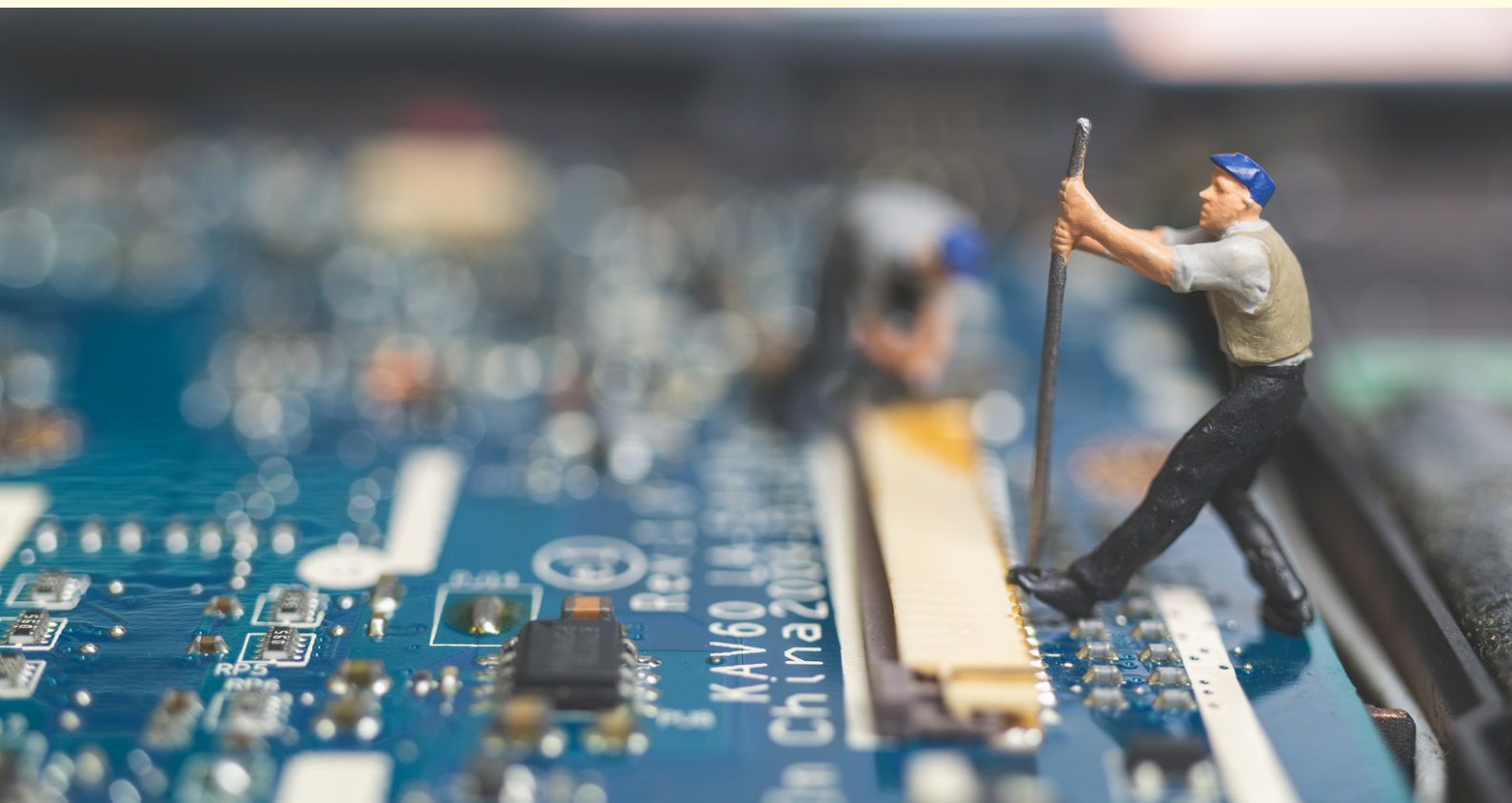
Reconocimiento del valor estratégico de la tecnología para:

Optimización de procesos: y enfocar el trabajo humano en tareas más estratégicas o de vínculo.

Captación de fondos y comunicación: como aliada en estrategias de comunicación, campañas digitales y mejora del relacionamiento con donantes.

Evaluación e impacto: para ayudar a sistematizar información, evaluar resultados, monitorear procesos y tomar decisiones basadas en evidencia.

Inclusión financiera y autonomía: algunas organizaciones destacan logros en bancarización, acceso a plataformas como Mercado Pago y manejo de datos como herramientas para la inclusión y autonomía de sus beneficiarios.



PERCEPCIÓN DEL ROL DE LA TECNOLOGÍA en el futuro del Tercer Sector

Desigualdades y desafíos en la incorporación tecnológica

Las OSC se enfrentan a:

Falta de equipamiento y recursos: se menciona la necesidad urgente de inversión en infraestructura tecnológica, así como en capacitación técnica.

Desigualdad entre organizaciones: se anticipa un escenario donde la brecha entre OSC que acceden a tecnología y las que no será aún mayor.

Uso residual de tecnología: en algunos casos, la tecnología llega como "descarte" de empresas o sectores más desarrollados, lo que genera limitaciones en su calidad o funcionalidad.



PERCEPCIÓN DEL ROL DE LA TECNOLOGÍA en el futuro del Tercer Sector

Reflexiones sobre la IA

Algunas organizaciones muestran preocupación por el avance acelerado de la inteligencia artificial:

Deshumanización del vínculo

Impacto en el empleo: Reducción potencial de puestos de trabajo, por lo que el tercer sector podría volverse un espacio alternativo para crear empleos comunitarios no rentables pero socialmente necesarios.

Categoría	Subpunto	Menciones	Prioridad
Valor estratégico	Optimización de procesos	10	1
	Captación de fondos y comunicación	4	2
	Evaluación e impacto	1	3
	Inclusión financiera y autonomía	1	3
Desigualdades y desafíos	Falta de formación y capacitación técnica	2	1
	Brecha digital entre organizaciones	1	2
	Uso residual de tecnología	1	2
	Temor a la tecnología	1	2
Reflexiones sobre IA	Deshumanización del vínculo	1	1
	Impacto en el empleo	1	1

ALGUNAS CONCLUSIONES

Este relevamiento presenta un sector en tensión, sobreexigido, fragmentado, pero con una notable apertura a transformarse.

Las OSC cumplen un rol central en la contención y un impacto económico considerable, ya que representan el 3,64 % del PBI nacional y emplean al 12,5 % de los trabajadores registrados.

Desde la sociedad, se espera que las OSC aborden no solo las urgencias sociales —como la pobreza o la exclusión—, sino que también mantengan legitimidad institucional y sostenibilidad a largo plazo. Sin embargo, se advierte una crisis de legitimidad del sector, reflejada en el desgaste institucional y la pérdida de visibilidad e influencia pública.

En los últimos años se han observado transformaciones importantes: un mayor protagonismo operativo ante el retiro del Estado en muchas áreas y una reconfiguración organizacional que incluye reducción de estructuras internas, disminución de personal y una migración hacia modelos de gestión por proyectos. Muchas organizaciones relatan haber asumido funciones estatales sin contar con los recursos adecuados.

A pesar de estas limitaciones, el sector sigue mostrando capacidad de adaptación, compromiso social y una fuerte vocación de trabajo en contextos adversos.



Agradecemos a

- Ambiente Sur
- América Solidaria Argentina
- AMTENA
- APAEH
- APAER
- Árbol del Sur
- Asociación de Fomento La Unión
- Asociación para la Promoción de la Cultura y el Desarrollo, APCD
- Asociación Civil Argentina de Puericultura
- Asociación Civil “De la nada”
- Asociación Civil Gesellina “Llegaremos a tiempo”
- Asociación Civil IPA, Argentina por el derecho de las infancias a jugar
- Asociación Civil María del Rosario de San Nicolás
- Asociación Civil SONRISAS
- Asociación Sustentar
- Ayúdame a Crecer
- Banco de Alimentos de Buenos Aires
- Barcelona Powerchair FC
- Centro CONIN, Colonia Ayuí, Entre Ríos
- Chicas en Tecnología
- Cruz Roja
- Educar 2050
- ELA, Equipo Lat. de Justicia y Género
- Empujando Límites Asociación Civil
- FUBIPA (Fundación Bipolares de Argentina)
- Fundación Diaz Vélez
- Fundación Fiorire
- Fundación Gabriel Carrón
- Fundación Grano de Mostaza
- Fundación Huerta Niño
- Fundación IDEL
- Fundación Integrar
- Fundación Kaleidos
- Fundación Los Naranjos
- Fundación Nordelta
- Fundación Oficios
- Fundación para el BienEstar
- Fundación Reciduca
- Fundación Ruta 40
- Fundación Todos Somos CIANE, Tandil
- Fundación Viae
- Fundación Zorroaquín
- Fundhemi, Fundación de Hemisferectomía
- Hábitat para la Humanidad
- Haciendo Camino
- Hogar de Niños María Luisa
- Humanitarismo Comunidad
- Impulso Microfinanzas
- IPESS
- Lechería de la Solidaridad
- Liga Asperger 7
- Llegando a Vos
- MACMA, Mov. de ayuda al cáncer de mama
- Mensajeros de la Paz
- Obra del Padre Mario
- Patronato de la Infancia
- Pilares (Barracas)
- Puerta 18
- Uniendo Caminos
- Vivienda Digna

RELEVAMIENTO DEL SECTOR SOCIAL 2025



Aportes

DE GESTIÓN PARA EL TERCER SECTOR

Aportes de gestión para el tercer sector

Buenos Aires

www.aportesdegestion.org.ar

contacto@aportesdegestion.org.ar

[@aportesdegestion](https://www.instagram.com/aportesdegestion)

