13

INFORME ESPAÑA 2006

una interpretación
de su realidad social

Fundación Encuentro

INFORME
ESPAÑA 2006

13

INFORME ESPAÑA 2006

una interpretación
de su realidad social

Fundación Encuentro

© Fundación Encuentro

Edita: **Fundación Encuentro**
Oquendo, 23
28006 Madrid
Tel. 91 562 44 58 - Fax 91 562 74 69
correo@fund-encuentro.org
www.fund-encuentro.org

ISBN: 84-89019-33-9
ISSN: 1137-6228
Depósito Legal: M-20405-2006

Fotocomposición e Impresión: Albadalejo, S.L.
Antonio Alonso Martín, s/n - Nave 10
28860 Paracuellos del Jarama (Madrid)

FUNDACIÓN AMANCIO ORTEGA

Gracias a las entidades que nos patrocinan –Fundación Ramón Areces, Fundación Mapfre, Securitas España, Collosa y Fundación Amancio Ortega– la Fundación Encuentro dirige el Centro de Estudios del Cambio Social (CECS), que elabora este Informe. En él ofrecemos una interpretación global y comprensiva de la realidad social española, de las tendencias y procesos más relevantes y significativos del cambio. El Informe quiere contribuir a la formación de la autoconciencia colectiva, ser un punto de referencia para el debate público que ayude a compartir los principios básicos de los intereses generales.

Equipo de redacción

José María Martín Patino, Presidente • **Agustín Blanco**, Director General • **Antonio Chueca**, Responsable del Departamento de Datos • **Giovanna Bombardieri**, Secretaria • **José Luis Barbero** • **Teresa Herreros** • **Beatriz Manzanero**

Colaboran en este Informe: **Antonio Abellán**, Investigador Científico del Instituto de Economía y Geografía del CSIC • **Mariano Álvaro**, Subdirector del Instituto de la Mujer • **José Aranda**, Vocal Asesor del INE • **Julio del Cerro**, Director de Calidad e I+D+I de COLLOSA • **Mercedes Fernández**, Instituto de Estudios sobre Migraciones, UPCO • **Pilar Gómez-Acebo**, Presidenta de FEDEPE • **Felipe Gómez-Pallete**, Director General de la Fundación Amancio Ortega • **Elvira González Santamarta**, Jefa del Área de Objetivos de Gestión del Inem • **María Iglesias Pie**, ESADE • **José Antonio Jiménez Gálvez**, Secretaría de Políticas Sociales e Inmigración de CC.OO. • **Laura Lamolla**, ESADE • **Alejandro Llorente**, Presidente de COLLOSA • **Pilar Martín Lobo**, Directora del Instituto de Neuropsicología y Educación del Centro Universitario Villanueva, UCM • **Julie Martín Mamblona**, Socia Consultora de CS Group • **Mª Isabel Martínez Martín**, Socia Consultora de Abay Analistas • **Julio L. Martínez**, Director del Instituto de Estudios sobre Migraciones, UPCO • **Luis Ángel Méndez López**, Departamento de Relaciones Laborales de CEOE • **Silvia Pradas**, Fundación Encuentro • **Dolores Puga**, Instituto de Economía y Geografía del CSIC • **Rafael Puyol**, Catedrático de Geografía Humana, UCM • **Imma Quintana**, Departamento de Ciencia Política y de la Administración, UAB • **Aurora Rodríguez del Barrio**, Gabinete de Estudios en Acciones Comunicativas • **Mayte Sancho**, IMSERSO • **Francisco Javier Sanjuán Bayarte**, Alumno del Instituto de Estudios sobre Migraciones, UPCO • **Joan Subirats**, Catedrático de Ciencia Política y de la Administración, UAB • **Alfred Vernis**, Departamento de Política de Empresa de ESADE • **Fernando Vidal**, Departamento de Sociología y Trabajo Social, UPCO • **Luis F. Vílchez**, Profesor de Psicología Evolutiva y de la Educación, UCM • **Mª Jesús Abad Fernández**, **Montserrat Aguilar Amigo**, **José Carlos Casales Regueiro**, **Mª del Carmen López López**, **Fernando Moreno González**, CEIP Ponte dos Brozos, Arteixo

Y las siguientes Instituciones: Instituto Nacional de Estadística • Fundación Amancio Ortega • Universidad Pontificia de Comillas • Universidad Autónoma de Barcelona • ESADE

Parte Primera

CONSIDERACIONES GENERALES

1. El reto actual de la "ciudadanía"

Los caminos de reflexión sobre el momento actual conducen a un mismo problema. El proceso político se enfrenta ahora a su mayor desafío democrático: el de saber si los españoles, en su condición de ciudadanos, están dispuestos a esforzarse por conseguir la ciudadanía necesaria para solucionar sus conflictos de convivencia. La transición política nos devolvió los derechos y obligaciones de ciudadanos. Pero podría suceder, como en otros paréntesis liberales de nuestra historia, que hubiéramos perdido de vista el impulso ético de la ciudadanía. Nuestra primera consideración tiene que comenzar por la constatación de este hecho. La mayoría de nuestros males públicos denuncian un notable déficit de ciudadanía. Podríamos carecer de esta cualidad básica, necesaria para resolver los conflictos en la esfera pública. ¿En el mercado de valores éticos como la solidaridad, la tolerancia activa, el respeto mutuo, la igualdad y el diálogo andamos bajo los mínimos exigibles a una convivencia democrática? Éste es el gran reto del momento que atravesamos. El desarrollo del poder territorial de la España plural de manera que se integren entre sí los pueblos de España sin la forzada unidad uniformista; la gran cuestión fundamental de la educación; el mínimo exigible de consenso entre las diversas culturas políticas, económicas, religiosas y laicas; la labor de los legisladores en la conquista de libertades; la responsabilidad de los profesionales y empresarios de la comunicación en la ocupación y cerco del espacio público; y tantos otros actores sociales, civiles o inciviles, de especial influencia, ¿dan la prioridad necesaria a la virtud de la ciudadanía?

Transición a la ética

"La libertad como modo de vida, es un logro, y, por tanto, requiere esfuerzo y formación de la inteligencia y el carácter" (Peter Berkowitz). La libertad es una meta por alcanzar; no es un estado, sino un proceso dinámico y perfectivo. Hablar de la ciudadanía es algo más que una moda. Es

la cuestión más actual a la altura de nuestro tiempo. La democracia, como enseñó J. L. Aranguren, no es sólo un régimen político, sino también un *ethos* o forma de vida personal en común con el resto de los ciudadanos. "La ciudadanía –escribe Salvador Giner– es el espinazo del orden social democrático de la modernidad"[1].

Se trata de lograr una disposición activa, cultivada y exigente como hábito. Es la "virtud pública" por excelencia, ya que se dirige directamente al comportamiento con la comunidad. Esto quiere decir que a la mera convicción intelectual acerca de la vida buena, hay que añadir el elemento volitivo de la actitud y del ejercicio, es decir, del hábito o la disposición convertida en fuente de comportamiento con la comunidad entera. Se puede pensar sensatamente que desde las revoluciones laicas del siglo XVIII hasta hoy, en ambas orillas del Atlántico, existió una corriente hacia la instauración de la ciudadanía. Alexis de Tocqueville merece de nuevo consideración y renovado análisis. La misma lógica expansiva de la ciudadanía constituye un proceso histórico de dimensiones éticas gigantescas. No basta dirigirse a la ciudadanía, hay que alentar en los ciudadanos y crear los marcos necesarios para que descubran y se esfuercen por llegar a la ciudadanía. Ésta no debería tener fronteras religiosas o laicas, ni nacionales. Se trata, es verdad, de una ciudadanía universal, que domine el discurso público, para que éste se convierta en criterio principal a la hora de adoptar las decisiones políticas. Los españoles estamos ante la prueba evidente de que la transición política a la democracia no logró abrir las conciencias para esta otra tarea de transición ética. Parece como si hubiéramos encallado en los arrecifes de los intereses partidistas y particulares. Es verdad que funcionan las instituciones democráticas. Pero también éstas rechinan frecuentemente bajo la manipulación de los que han asumido la responsabilidad de hacerlas funcionar para servir a los intereses generales. Puede darse el caso de contar con ciudadanos "demócratas" que no han barruntado en su conciencia la necesidad y la responsabilidad de desarrollar su ciudadanía. De ahí nuestro empeño, en las Consideraciones generales de este décimo tercer *Informe España 2006*, por bosquejar al menos esta gran tarea nacional de la transición ética.

La interpretación más optimista nos situaría en un proceso evolutivo de maduración ciudadana. T. H. Marshall (1949) distinguió, de manera excesivamente simple y contundente, tres aspectos de la ciudadanía que se habrían ido descubriendo a lo largo de los tres últimos siglos: la *ciudadanía civil,* con la proclamación de los derechos fundamentales del hombre, típica del siglo XVIII; la *ciudadanía política*, como derecho de todos los ciudadanos a participar en el poder político, típica del XIX; y la *ciudada-*

[1] Giner, S. (2005): "Ciudadanía pública y sociedad civil republicana", en *Documentación Social*, 139, 15.

nía social, con el nacimiento del Estado protector, propio del siglo XX. La hipótesis de Marshall peca de optimismo y simplicidad, como afirma Albert O. Hirschman en su original y brillante análisis *Retóricas de la intransigencia*[2].

Este progreso por etapas tiene la ventaja de ofrecernos perchas donde colgar nuestras inquietudes sobre la ciudadanía. Eso que llamamos sociedad civil como si se tratara de un término unívoco. De hecho, sus condiciones y componentes no llegan a ser tangibles ni ciertamente evaluables. Quedémonos con la idea del progreso evolutivo de Marshall que refrenda el esfuerzo ético requerido para llegar a una ciudadanía a la que se pueda llamar con toda seguridad democrática. Ya Ralf Dahrendorf (1985) echaba de menos, en este gran esquema, el silencio observado respecto a la dimensión socioeconómica de la ciudadanía como complemento natural y deseable de las dimensiones civil y política. Ahí hay que anotar la ética empresarial, el comportamiento ciudadano frente a la política fiscal, etc. ¿Podríamos pasar por alto la ética económica cuando tenemos que explicar componentes tan importantes de la ciudadanía como la igualdad de oportunidades o los procesos de exclusión social tantas veces enmascarados por las dudosas interpretaciones de la libertad e incluso de la justicia? El necesario progreso de la ética ciudadana tiene que salir al paso de conductas y principios económicos que se invocan en nombre del crecimiento económico general, cuando en realidad contribuyen a extender los desequilibrios económicos que dividen a la sociedad e incluso contribuyen a aumentar las bolsas de pobreza. Y, ¿por qué no aludir también a la cacareada profesionalidad de los medios cuando determinadas conductas claramente inciviles pretenden justificarse con el engrosamiento de las audiencias, primas hermanas del interés económico?

Albert O. Hirschman demuestra que el desarrollo, tanto económico como social y político, casi nunca es rectilíneo. Con frecuencia se ve interceptado por el discurso reaccionario revestido también de un cierto progresismo, que se quiere presentar como más sensato. Alfred N. Whitehead formuló el riesgo real más grave que suelen invocar los reaccionarios dejándose llevar del pesimismo: "Los principales avances de la civilización son procesos que casi arruinan a las sociedades donde tienen lugar"[3]. Habrá que saber si superamos los niveles mínimos de masa crítica, homogeneidad jurídica y afinidad cultural. Nos hemos acostumbrado con excesiva facilidad a medir nuestra vida democrática invocando "el Estado de derecho" o el imperio de la ley, presumiendo de la representación parlamentaria o recordando, no sin cierto cinismo, el número de libertades garanti-

---

[2] Hirschman, A. O. (1994): *Retóricas de la intransigencia*. México: Fondo de Cultura Económica, 12.

[3] Whitehead, A. N. (1959): *Symbolism*. Nueva York: Capricorn, 88.

zadas. Olvidamos que nada de esto funciona bien si no tiene peso en la sociedad una ciudadanía proactiva, aquella que se toma en serio lo público, entra en este ámbito con todo respeto y lo habita con responsabilidad. La ciudadanía se refleja en esa relación con lo que es común y de todos. Conducir por la carretera respetando a los demás, ceder el paso en la circulación urbana, pueden ser síntomas de menor cuantía, pero denuncian el nivel de cortesía de la que puede depender hasta la vida de otros ciudadanos. La calidad democrática de un país se mide siempre por el nivel de ciudadanía activa, es decir, participativa en la esfera de lo público.

La institución de la ciudadanía es consecuencia histórica de la vida urbana. Una ciudad o pueblo en el que no rige la ciudadanía no puede presumir de demócrata. Sin ciudadanía no puede existir verdadera democracia. El caciquismo, la manipulación de los ciudadanos, la demagogia se disfrazan a veces de formas aparentemente demócratas, pero no llevarán nunca a la democracia por la falta elemental de ciudadanía. Ésta es una virtud exigible a los gobernados, pero con mucho más rigor tiene que hacerse visible en los gobernantes. Podemos distinguir, por una parte, la ciudadanía de gobernantes y administradores públicos y, por otra, la del cuerpo de los ciudadanos, congeniable con el derecho a opinar, a protestar, a asociarse y manifestarse colectivamente. La consolidación de una leal oposición política al gobierno no sólo completa y perfecciona el funcionamiento de la democracia: hace, además, visible la ciudadanía en la esfera pública.

Nivel y forma de la virtud ética

Hay niveles y formas distintas de poner en práctica esta virtud. La participación en lo público es requisito esencial. Pero no es fácil determinar los niveles y grado de ese compromiso con aquellas acciones y determinaciones que afectan a toda la comunidad. Se trataría en todo caso de considerar cuáles son los niveles mínimos desde una perspectiva política cívica. No parece necesario, por ejemplo, exigir la participación en manifestaciones públicas multitudinarias, aunque lleguen a constituir una parte de la historia de la democracia y hasta de su épica. Al otro extremo, tampoco conviene dar excesiva importancia a cierto grado de escepticismo abstencionista ante las urnas, motivado por el descrédito al que llegan en determinados momentos los partidos. Ni la democracia emocional ni la apatía son ciertamente indicadores fieles del espíritu democrático. De hecho, comprobamos en algunos ciudadanos cómo pueden juntar esta desafección a una acción estrictamente política y desarrollar al mismo tiempo una gran actividad ciudadana en la empresa o en otras organizaciones sin ánimo de lucro. Quede bien claro que sin cierto grado en la virtud de ciudadanía no podemos hablar propiamente de democracia. A su vez com-

probamos no pocas veces cómo en la afiliación de los partidos políticos se agazapan pícaros egoístas que carecen del más mínimo sentido ciudadano.

Para concluir esta primera consideración, podemos dejar constancia de tres grandes *tipos ideales* de inserción en la vida en común ciudadana. Cada uno pivota sobre un elemento político distinto. a) El primer tipo de ciudadanía lo encontramos en el ejercicio del poder. Por elección, por capacitación reconocida, mediante procedimiento regulado, un ciudadano es habilitado *de iure* para el *servicio de la autoridad*. Tendrá que hacerlo siempre de acuerdo con la ley. La falta de responsabilidad contraída con lo público y con todos y cada uno de los ciudadanos constituye una ofensa a la ciudadanía. b) El derecho a la existencia digna es propio de la mera ciudadanía. Naturalmente, incluye protecciones legales, garantías de libertad, subsidios y servicios, así como los derechos de voz y voto. c) *El altruismo* en el ejercicio de la virtud cívica, es decir, el cultivo de lo privado pensando en los demás, que se benefician con el trabajo de cada uno, es una virtud cívica que supera el mero civismo. Ésta es la ciudadanía por excelencia, que consiste en la promoción privada, activa y libre de bienes públicos comunes o de las buenas condiciones de vida de terceros. En el llamado *tercer sector* encontramos ejemplos abundantes de personas que dedican parte de su vida en favor de los demás: combatir el hambre, comprometerse con la paz y la reconciliación social, luchar por el medio ambiente, por la elevación del nivel cultural, etc. Son comportamientos que merecen figurar en el cuadro de honor de los propulsores del movimiento social cívico no partidista.

2. Por una sociedad responsable en España

Ésta es una idea ambiciosa, que podría parecer utópica a alguno de nuestros lectores. El propósito es necesario y de excepcional importancia: ¿cómo sentar unas orientaciones pedagógicas a través de las cuales los españoles hagamos de la convivencia la cuestión central de nuestra existencia?, ¿cómo la responsabilidad de cada uno sobre lo público o común podría presidir nuestras actuaciones y proyectos tanto individuales como colectivos? Para ofrecer aquí algunas orientaciones en esta dirección, tenemos que movilizar conceptos fundamentales de toda nuestra convivencia: el concepto de libertad, el concepto de convivencia, el concepto de política, el concepto de derecho, el concepto de deber, etc. Todos están implicados de tal manera que cuando cambia uno, cambian los demás.

Estas líneas no pueden ir mucho más allá de unas orientaciones para una transición larga que podría haber empezado ya y que, en todo caso, nosotros a través de nuestro Informe anual hemos pretendido ir descubriendo a lo largo de estos trece años. Podríamos haber contribuido a crear

una tremenda desilusión, si pensamos, por ejemplo, que el conocimiento es el gran valor de la inteligencia. El gran poder de la inteligencia consiste en dirigir el comportamiento. No basta analizar la realidad por el gusto de conocerla. Será siempre necesario intentar cambiar esa realidad, una vez que hemos descubierto las causas de sus conflictos internos.

El discurso "reaccionario"

De entrada, debemos desterrar dos pensamientos que pueden bloquear nuestro discurso: no estamos de acuerdo con los que ahora se identifican con una visión apocalíptica y nos anuncian la ruptura de España, el resquebrajamiento de los cimientos del Estado de derecho y la pérdida del consenso en los principios éticos mínimos para la convivencia. La acción del Gobierno, la actitud de la Iglesia jerárquica, el egoísmo de los que detentan el poder económico, el comportamiento de los medios de comunicación en su lucha por ganarse las audiencias, estarían conduciendo a la sociedad española al barranco de la desesperación. Esperemos que esta enfermedad no llegue a interesar los órganos vitales de nuestro cuerpo social y no sea más que una fiebre política pasajera. Albert O. Hirschman ha analizado bien las tres tesis que generalmente maneja el discurso reaccionario[4]. Ante cualquier proyecto progresista hay quien afila enseguida las armas clásicas: *del riesgo* que podemos correr si promovemos un determinado cambio social; *de la futilidad* o de la ilusión que supone ese intento de modificar el orden establecido, que en todo caso se va a quedar en una operación cosmética, dado que el fondo estructural de la sociedad va a seguir igual; o *de la perversidad* en virtud de la cual el cambio propuesto va a producir los efectos contrarios, como un parón o incluso un retroceso de nuestro proceso democrático. Ni el primer tercio del siglo pasado, ni la Segunda República, ni la dictadura franquista, ni siquiera los años de la transición política pueden hoy ser considerados como paraísos perdidos.

No faltan entre nosotros quienes siguen viviendo de la nostalgia, como testigos permanentes del victimismo, como lo sufrieron aquellos intelectuales del noventa y ocho. Hoy no podemos identificarnos con aquel pensamiento de Ortega sobre los españoles: "Yo sospecho que, merced a causas desconocidas, la morada íntima de los españoles fue tomada hace tiempo por el odio, que permanece allí artillado, moviendo guerra al mundo". A nuestro juicio, resulta evidente que la humanidad actual disfruta ahora de una de sus grandes creaciones, precisamente el hecho del reconocimiento de las libertades individuales como un paso de gigante del progreso ético. La sociedad española casi acaba de estrenarlo y quizá por eso

[4] Hirschman, A. O. (1994).

se sienta más inclinada a no reconocer sus límites. Vivimos instalados en esa conquista de las libertades individuales y, por qué no confesarlo, a veces apesadumbrados por el uso que hacemos de esas libertades. Lo que pasa es que no sabemos cómo coordinar estos derechos fundamentales con redes más amplias de solidaridad.

Podemos admitir que el desarrollo de los derechos individuales, proclamados por los padres de la Ilustración, actúan ahora algunas veces como parricidas de sus mismos progenitores. El profesor José Antonio Marina se suma a esta grave observación: "Nuestra cultura, precisamente por alguno de sus más espléndidos avances, está produciendo vástagos parricidas"[5]. ¿Para qué queremos la tecnología si destruye nuestra estabilidad atmosférica? Y, ¿cómo vamos a renunciar al gasto de energía, por el deterioro del medio ambiente, si el petróleo es hoy una de las bases del progreso económico y social? Los derechos de la persona constituyen el centro de nuestra organización social, pero su desarrollo y ejercicio, ¿no hieren en lo más profundo las formas de sociabilidad? ¿Qué está pasando con la familia, con la cohesión social tradicional, con las diversas formas de credibilidad que sostienen los mercados, la integración de las naciones y las relaciones internacionales?

Tampoco podemos volver a la restricción de libertades como la de expresión, de pensamiento o de conciencia porque no sabemos cómo evitar sus efectos colaterales que ponen en peligro nuestra organización social. Todo se hace más difícil si tenemos en cuenta, como observó Hayek, que las grandes creaciones sociales se van elaborando por una especie de evolución espontánea: no tienen un autor que les preste su nombre y apellido. Son fruto de interacciones complejísimas, muchas veces ajenas a la misma observación de los actores sociales que las engendran. Son en apariencia pequeñas novedades que van influyendo en nuestra manera de pensar y de actuar casi sin que nosotros nos demos cuenta. El problema no se resuelve con exhortaciones de las altas jerarquías religiosas o morales y apelaciones a la responsabilidad de los individuos y de los gobernantes.

Aunque no lo notemos claramente, estamos viviendo un momento ético no sólo en la reflexión filosófica, jurídica y sociológica. Se están planteando todos los días cuestiones de bioética, de salvaguarda del entorno, de moralización de los negocios, de responsabilidad moral y política en las Administraciones Públicas, de excesos en los medios de comunicación, de debates sobre el acoso sexual, de cruzadas contra la droga y el alcoholismo, etc. Por todas partes se pide la revitalización del espíritu de responsabilidad, como el imperativo número uno, a los administradores de lo pú-

---

[5] Marina, J. A. (2006): "Bases per un debat sobre la societat responsable", en *VIA: Valors, Idees, Actituds*, Revista del Centre d' Estudis Jordi Pujol, 34.

blico. Esto no quiebra, al hilo de una continuidad secular, un discurso alarmista que denuncia el desprecio de los valores fundamentales en la vida pública. Cultivamos dos discursos aparentemente contradictorios. Por un lado, queremos revitalizar la moral, sin que este término responda a un concepto unívoco. Nos impresiona el aumento de la delincuencia, la facilidad con la que recurrimos a la violencia, la adicción a las drogas en todas las clases sociales, la proliferación de los delitos financieros, el progreso de la corrupción en la vida política y económica. Por otro, no quisiéramos volver a una moral dogmática, sacralizada, arbitrada por representantes de una concepción religiosa. ¿Cómo explicar esta aspiración colectiva a la moral, sin que esto signifique un "retorno" a la moral de otros tiempos? Si analizamos en serio este impulso moral de nuestra época, veremos que no pretende restablecer el reino de la "antigua buena moral". Por el contrario, se quiere librar de ella, sin conseguirlo plenamente. Porque en el fondo nadie se ha atrevido a romper con las tablas de la ley deuteronómicas, nadie ha inventado nuevos valores morales en lo esencial.

¿Una ética secularizada?

Quizá podemos coincidir en parte con G. Lipovetsky, según el cual estaríamos anhelando un "tercer tipo" de ética. El primer tipo fue *la ética sacralizada* y contra ella luchó denodadamente la Ilustración. Los modernos han tenido la ambición de sentar las bases de "una moral independiente de los dogmas religiosos, que no recurra a ninguna revelación, liberada de los miedos y recompensas del más allá"[6]. El pluralismo de diversas culturas, incluso religiosas, impulsaba esta secularización de los principios morales tradicionales. Este segundo tipo de ética, cuyas referencias podrían fijarse entre 1700 y 1950, emancipada del espíritu de la religión, podría distinguirse por el imperativo categórico del deber. No es necesario invocar la voluntad de un ser absoluto: basta obedecer al *deber absoluto*. Ha conseguido muchos partidarios en las democracias liberales del Estado laico y laicista. La mayor parte de sus valores éticos transcienden la esfera personal, coinciden con los proclamados en todas las declaraciones internacionales. Los regímenes democráticos han tenido buen cuidado de salmodiar la obligación moral de respetar estos derechos, como si se tratara de regenerar las almas y los cuerpos del individuo moderno, de inculcar el espíritu de disciplina para mantener en paz la ciudad humana. Pero no han podido evitar que en virtud de las libertades individuales se aprueben leyes que favorezcan a los "vástagos parricidas". Tampoco se puede negar que por este tipo de leyes los legisladores ponen en práctica la llamada "políti-

[6] Lipovetsky, G. (1994): *El crepúsculo del deber. La ética indolora de los nuevos tiempos democráticos*. Barcelona: Anagrama, 11.

ca de final de cañería" (*end of the pipe policies*), término con el que designan a aquellas medidas que, desatendiendo la causa de los procesos, sólo se preocupan de los efectos y de cómo tratarlos. En el ámbito de la educación y de la familia lamentamos ahora efectos de desintegración cuyas causas no se analizan convenientemente.

Echamos de menos un tipo de ética que responda a las nuevas necesidades de la conducta humana. Si vivimos en una sociedad plural en la que el mandato divino ha perdido su vigencia universal, es natural que sintamos una gran inseguridad en nuestras relaciones y comportamientos sociales. La ciencia y la tecnología han dotado al hombre moderno de nuevas posibilidades de actuar. Podría incluso destruir el planeta en el que habitamos. Muchos de los secretos del origen de la vida han sido objeto de una investigación intensa y los especialistas pueden ahora manipular las fuentes de nuestros orígenes biológicos. En la vida política y económica qué duda cabe que esa manipulación de lo humano ha adquirido proporciones inhumanas antes increíbles. Somos capaces de condenar a la miseria a continentes enteros. El "Tú no matarás" hoy puede ser quebrantado sin señales visibles y sin la posibilidad de leyes que lo impidan.

Hans Jonas sostiene que "los nuevos tipos de acción y las nuevas dimensiones de esas acciones reclaman una ética nueva de la previsión y de la responsabilidad, proporcionadas a esa misma novedad y a las eventualidades que puedan presentarse"[7]. A primera vista, tienen poco que ver entre sí cuestiones como el fracaso escolar, la reducción de la edad penal en algunos países o la sociedad de consumo. Pero si analizamos en niveles más profundos las relaciones internas, descubrimos una visión del mundo absolutamente nueva y con la que estábamos colaborando sin tener plena conciencia de ello. El concepto de responsabilidad no es meramente jurídico. Es una realidad multidisciplinar. En psicología hablamos de personas irresponsables de sus actos; en derecho hablamos de responsabilidad penal y de responsabilidad civil; los padres piden a los educadores que hagan de sus hijos hombres y mujeres responsables, que se comporten de una manera reflexiva, consciente y honesta tanto como sea posible.

Sin responsabilidad no es imaginable la ética

No es que vivamos en una sociedad de irresponsables. Parece más justo pensar que en esta sociedad tendemos con demasiada facilidad a transferir nuestras propias responsabilidades. Podríamos considerarla como una tendencia innata, infantil. El "yo no he sido" aflora con facilidad

---

[7] Jonas, H. (1992): *Le principe de responsabilite. Une éthique pour la civilisation technologique*. París: Le Cerf, 38.

a los labios de cualquier niño que se ve amenazado por la severidad de sus padres o superiores del colegio. No creemos tanto en una irresponsabilidad consciente como enfermedad de nuestros tiempo. Pensamos más bien en la propensión a no caer en la cuenta de responsabilidades que nos afectan directamente. Rara vez llegamos a responsabilizarnos personalmente de lo público. En un mundo como el del momento actual español, que se gloría constantemente de la conquista de nuevos derechos civiles y sociales, es fácil olvidar las nuevas responsabilidades que contraemos los mismos ciudadanos favorecidos con esos nuevos derechos legitimados. Transferimos al Estado gran parte de esas nuevas obligaciones.

Citemos algún ejemplo: al final de las vacaciones de la Semana Santa hemos tenido que tragarnos la amargura de ciento ocho muertos en la carretera. Casi la mitad de esos muertos no llevaban puesto el cinturón de seguridad. El exceso de velocidad, los adelantamientos temerarios, el alcoholismo y la distracción parecen figurar entre las causas principales. Pero no se dice claramente que determinadas fechas del año se han convertido en locos festivales de la irresponsabilidad. Casi nadie cree en la grave obligación de tomar en serio las precauciones mandadas. El conductor responsable tiene que estar atento a las limitaciones de la carretera por la que circula, al número de coches y conductores a los que tiene que respetar, en definitiva, a las responsabilidades que contrae por el mero hecho de empuñar el volante de un vehículo. La mayor parte de los itinerantes se sienten amenazados por un número indeterminado de irresponsables. Es de estúpidos apelar como disculpa al pésimo estado de la carretera. Su conducta irresponsable responde precisamente a esa ignorancia culpable de no querer conocer el propio riesgo y el que crea a los demás.

La familia española ha sido tomada como ejemplo de cohesión y solidaridad. Ahora tiene que enfrentarse con el cuidado de los progenitores ancianos. Siempre habíamos pensado que el cuidado de estos familiares pertenecía a la responsabilidad de los hijos. Ahora no es que los hijos e hijas quieran que sus padres estén peor atendidos. Lo que sucede es que se dan mayores facilidades a las organizaciones del Estado. Han llegado a creer que esa soledad e indigencia de nuestros mayores se debe a las pensiones insuficientes y al mal funcionamiento de las organizaciones estatales que deberían asumir con más eficacia esta carga familiar. Podríamos multiplicar los ejemplos y vías abiertas al traspaso fácil de responsabilidades individuales.

Durante más de dos siglos, allí donde la ética se fue secularizando empezó a reinar el culto al deber. La religión del deber ha crecido como un *deber sin religión*. Los apologistas de la religión cristiana sostuvieron durante el siglo XVIII contra los filósofos de la Ilustración que una moral no cimentada en el temor divino y en la justicia *post mortem* sería incapaz de frenar a los hombres en sus ambiciones individualistas y en sus crímenes.

El esquema de la "moral independiente", profesada al principio en círculos restringidos, se difundió en las democracias occidentales al conjunto de la sociedad, incluidos los creyentes. Esta difusión social de la moral autónoma imponía la colaboración de creyentes y no creyentes. La vida ética estaba abierta a todos y era una necesidad de todos. En la vida democrática existen sólo individuos libres y semejantes con total responsabilidad de sí mismos. Todos se enfrentaban con igualdad ante el deber. Esta preeminencia de la ética autónoma, incluso sobre la moral religiosa, se forjó a través de la lucha por la tolerancia religiosa y el reconocimiento de la libertad de conciencia. Incluso el magisterio de la Iglesia Católica, en el Vaticano II, reconoció el principio de libertad religiosa como derecho fundamental de la persona. El desapego respecto de los dogmas cristianos contribuyó a aumentar el vacío de los valores éticos.

La cultura moderna mantiene una doble actitud sobre la ética, ambigua e incluso contradictoria. Por un lado, proclama la imperiosa necesidad de consenso ético, de su unidad y la prioridad del mismo y, por otro, al restituir al pueblo el principio de soberanía política, fomenta la autonomía individualista que termina por enfrentar al ciudadano con sus semejantes. Se piensa que hombres más instruidos en cuanto a sus deberes serán más justos y virtuosos. Estamos viviendo en una sociedad contradictoria en muchos aspectos. Naturalmente que la libertad de conciencia es un gran valor. Nos defiende de las persecuciones religiosas y de las persecuciones políticas. Pero si mi conciencia se convierte en el más alto y último tribunal, me recluyo en mi individualidad y me blindo así contra toda norma exterior que no me guste. No sabemos cómo pasar de los derechos individuales a los derechos de la solidaridad. Incluso el Estado benefactor, como ya hemos visto, nos ayuda a movilizarnos para transferir responsabilidades. Lo que en realidad buscamos es una sociedad fundada en la reciprocidad. A cada derecho tiene que corresponder un deber. Sin embargo, la reciprocidad vivida desde el propio ego suele materializarse en la reclamación y en la queja.

Lipovetsky concluye que "la mutación postmoralista atraviesa indistintamente todas las esferas que tienen relación con lo permitido y lo prohibido, con el bien y el mal. Pero en ninguna parte es tan manifiesta como en los ámbitos concernientes a las representaciones y prácticas del placer. En pocas décadas hemos pasado de una civilización del deber a una cultura de la felicidad subjetiva, de los placeres y del sexo: la cultura del *self-love* nos gobierna en lugar del antiguo sistema de represión y de control dirigista de las costumbres, las exigencias de renuncia y austeridad han sido masivamente reemplazadas por normas de satisfacción del deseo y de realización íntima; ésta es la ruptura más espectacular del ciclo postmoralista"[8].

---

[8] Lipovetsky, G. (1994), 48.

Ética individual y ética pública

En España hemos tenido siempre un concepto escaso de la ética pública. El mismo término de moral lo hemos reservado para el ordenamiento de la vida personal. La ética pública era el transplante, la suma de los códigos morales de los individuos. Las virtudes morales o cardinales constituían el todo de la virtud. De ahí que ahora tengamos que descubrir muchos valores públicos que no cabían en los códigos de conducta personal. A un buen gobernante sólo se le exigía la honestidad de vida. Esta reducción de la "ética pública" a la honestidad de las costumbres es un indicador elocuente del déficit endémico que padece la sociedad española.

Algunos obispos españoles expresaron su sorpresa por la corrupción de las costumbres que se hizo más visible en los años cuarenta después de una guerra a la que habían llamado cruzada[9]. Durante la dictadura, "pese a la insistencia, un tanto retórica, en el bien común, y a la protección incipiente de algunos derechos sociales, no había fraguado una conciencia autónoma de la moral cívica, por la sencilla razón de que no había democracia ni un reconocimiento explícito de la sociedad civil como esfera independiente a la del Estado"[10].

Con la transición a la democracia, se aceleró la secularización de la cultura y de la moral individual. La estructura de una ética pública, apenas existente, no podía ofrecer sitio en la conciencia individual y colectiva a aquellos nuevos valores que irrumpieron con fuerza en un régimen liberal. Aquella revolución de las costumbres afectó prácticamente a todas las esferas de la vida privada y de lo público. Faltaban, además, en la España predemocrática vigorosas tradiciones del pensamiento liberal y social reprimidas y silenciadas en el franquismo. Éstas hubieran podido ofrecer una alternativa o, en su caso, un complemento a la moral tradicional. Podemos comprender así que la joven democracia española haya contribuido a descubrir este vacío de las conciencias, ya que ni la misma democracia

---

[9] Sirva como ejemplo la primera pastoral publicada por D. Vicente Enrique y Tarancón, recién nombrado obispo de Solsona, en mayo de 1946: "Parecía como si aquella guerra, que tenía caracteres de verdadera cruzada, hubiese de producir un cambio notable en las convicciones de los hombres. Y aun muchos se habían forjado la ilusión de que, como consecuencia de la misma, se produciría una transformación radical en las convicciones y en las costumbres" (BOE de Solsona, 85, mayo de 1946, 111). Al comienzo de la guerra, el 30 de septiembre de 1936, el entonces obispo de Salamanca, D. Enrique Pla y Deniel, en su famosa pastoral *Las dos ciudades,* afirmaba: "Nosotros, al entrar ya en la senectud, esperamos confiadamente que la generación de los jóvenes excombatientes de esta cruzada será mejor que las generaciones de las postrimerías del siglo XIX y principios del actual" (Montero, A. (1999): *Historia de la persecución religiosa en España*. Madrid: BAC, 702).

[10] Cerezo Galán, P. (coord.) (2005): *Democracia y Virtudes Cívicas*. Madrid: Biblioteca Nueva, 13.

se llegó a sentir como tarea ética, ni los nuevos usos políticos fueron aprovechados para educar las conciencias.

Otra circunstancia agrava nuestra situación de vacío cívico. La desconfianza y desinterés por lo público, enraizados en la conciencia individual española, no han disminuido con las nuevas leyes democráticas. Más bien crece el aislamiento entre la esfera pública y la esfera privada. Lo público no ha sido descubierto como terreno de todos, sino como un espacio donde mangonean unos pocos, que sólo se preocupan de sus intereses. Los partidos y los medios de comunicación se han dejado dominar por el electoralismo, que consiste en conquistar el poder aun a costa de empobrecerlo y fragmentarlo. Dada la situación española, es importante poner en marcha iniciativas que desarrollen mecanismos y hábitos de colaboración público-privado en muchos más ámbitos de actuación, sin que ello implique confusión o difuminación de responsabilidades. Habría que comenzar por fortalecer las instituciones locales, a través de las cuales se puede reforzar más fácilmente la realidad asociativa española. Los poderes locales pueden actuar más como fuerzas rehabilitadoras que jerárquicas; son más capaces de integrar y canalizar sin necesidad de protagonizar. El asociacionismo es el primer instrumento procedimental que puede utilizar el ciudadano para intervenir en los asuntos públicos.

La debilidad del espíritu asociativo en la sociedad española se suele atribuir a causas muy diversas: en primer lugar, a la absoluta falta de libertades individuales, políticas y civiles durante la dictadura, que generaba apatía, desinterés y desconfianza social, opuestas a la cooperación o al simple intercambio e intercomunicación; a las características del acelerado proceso de modernización económica y social en la etapa final del franquismo; a una larga tradición cultural que facilitaba el carácter clientelar de las relaciones sociales y al particularismo, la intolerancia e insolidaridad como rasgos propios de nuestra cultura social y política.

Juan Linz (1971), en una investigación sobre las asociaciones voluntarias en España, mostraba la estrecha relación entre el grado de industrialización, de alfabetización y el nivel de renta de las regiones españolas, por una parte, y los índices de asociatividad, por otra. La regiones más industrializadas y de mayor renta per cápita destacaban ya entonces por su mayor tasa de asociacionismo. Durante las décadas de los años cincuenta y sesenta se produjo la mayor migración de las poblaciones españolas. La emigración de diez millones de españoles a la ciudad y al extranjero, en un corto período de tiempo, tuvo un coste sociocultural altísimo. La España básicamente rural tuvo que improvisar una serie de referencias en las realidades urbanas y metropolitanas: la crisis de los valores tradicionales, singularmente los religiosos, la masificación de los universitarios, las nuevas corrientes políticas, actuaron como detonantes en la aparición de numerosos grupos de animación social (T. Villasante, 1988).

Este asociacionismo, de grupos, estaba marcado por su origen: tenía que vivir bajo la represión civil y económica; estaba marcado por la dualidad de lo social y de lo económico; se había formado a través de redes mecánicas típicas de grupos primarios, semiabiertos, más o menos informales en los que la participación estaba muy poco desarrollada. Este movimiento ciudadano entró en crisis en la década de los años ochenta por las razones indicadas y porque sus dirigentes se incorporan a las formaciones políticas de más influencia. Este salto de los movimientos ciudadanos a la vida política fue muy significativo. Disminuyeron las posibilidades de actuación de una sociedad civil autónoma independiente de la disciplina de los partidos de masa, más preocupados por el poder político y su utilización en la transformación de la sociedad que por el compromiso cívico.

El escaso nivel organizativo y la dependencia de los grupos primarios, deseosos de recrear las solidaridades tradicionales de los lugares de origen, se enfrentaban a un Estado que mejoraba sensiblemente las condiciones económicas y que consolidaba las instituciones políticas democráticas en el conjunto del país. El factor "confianza social", tan importante para la emergencia y extensión del asociacionismo voluntario, marcaba niveles muy bajos en las encuestas. En 1981, el 62% de los españoles manifestaba actitudes de desconfianza personal, según se recoge en las afirmaciones de que "nunca se es lo bastante prudente cuando se trata de los demás". Sólo un 30% mostraba una abierta confianza hacia los demás creyendo que "se puede confiar en la mayoría de la gente" (López Pintor y Wert Ortega, 1982). Este nivel de desconfianza social en realidad situaba a la sociedad española próxima a sociedades como la alemana (58%), la belga (63%) y a nuestros vecinos mediterráneos, Francia (71%) e Italia (72%) (Harding y Philips 1986). La desconfianza social generalizada se ha mantenido dentro de un intervalo constante, según se desprende de la Encuesta Mundial de Valores.

3. Confianza social

"Hace casi un siglo que Lyda Judson Hanifan, un joven educador y reformador del partido progresista que había estudiado en varias de las mejores universidades norteamericanas, regresó a su tierra de origen, Virginia Occidental, un estado empobrecido de los Apalaches, para trabajar en su sistema educativo rural. Hanifan, presbiteriano, rotario y republicano, no era un radical, pero llegó poco a poco a la conclusión de que los graves problemas sociales, económicos y políticos de las comunidades en que trabajaba sólo podían resolverse reforzando las redes de solidaridad entre sus ciudadanos. Observó que habían caído en desuso las viejas costumbres de vecindad rural y compromiso cívico, como las sociedades de debate y las fiestas para ayudar a construir graneros e injertar manzanos.

Esas costumbres se habían abandonado casi del todo, y la gente practicaba menos las relaciones de vecindad. La vida social de la comunidad dio paso al aislamiento familiar y al estancamiento comunitario"[11]. Así describe Robert D. Putnam el nacimiento de una teoría que ahora todos quisiéramos poder llevar a la práctica.

Esta doctrina del "capital social" es así de sencilla: las redes sociales importan. Producen beneficios tanto en la micro como en la macroeconomía. A veces solemos decir que la agenda de teléfonos, que todos cuidamos, no la cambiaríamos por nada. Los socioeconomistas dicen que el capital social podría competir con el humano como factor de productividad. Los filósofos de la ética valoran también el capital social como condición de la convivencia y de la ciudadanía. La descripción que hizo Hanifan (1916) del capital social contenía por adelantado todos los componentes esenciales que luego han ido apareciendo en las interpretaciones posteriores. Pero aquel invento conceptual de Hanifan no llamó la atención. Quedó hundido en la arena y sólo las mareas posteriores volvieron a sacarlo a la superficie. Intervinieron en su favor sociólogos canadienses en la década de los años cincuenta para estudiar el grado de pertenencia a ciertos clubes en los barrios residenciales suburbanos. Urbanistas y economistas volvieron a llamar la atención en las decadas de los años setenta y ochenta sobre la importancia de las relaciones de vecindad.

Es significativo que las primeras intuiciones de Hanifan (1916) y la introducción de la expresión "capital social" de manera firme, realizada por el sociólogo James S. Coleman durante la década de los años ochenta, se hayan hecho en torno a la escuela para poner de relieve el contexto social de la educación. La nueva pedagogía está requerida por la capacitación del alumno para obtener la mejor información de todo su entorno y transformarla después en conocimiento propio. El capital social tiene una faceta individual y otra colectiva, un rostro privado y un rostro público. Los dos se presentan como una misma tarea ética básica de la sociedad de nuestro tiempo. Hoy se encuentra empleo no tanto por el caudal de conocimientos, siempre difíciles de comprobar, sino manejando la agenda de conocidos. Este hecho refuerza la tendencia pedagógica actual de conseguir los conocimientos a través de un pensamiento social, compartido y cooperativo, que a nuestro juicio constituye el gran reto de la educación en nuestro tiempo. Un individuo con buenas conexiones en una sociedad escasamente conectada no es tan productivo como otro con buenas conexiones en una sociedad bien conectada.

En nuestros días, los ensayos del célebre sociólogo y politólogo americano Robert D. Putnam, siguiendo a James S. Coleman, han contribuido

---

[11] Putnam, R. D. (ed.) (2003): *El declive del capital social. Un estudio internacional sobre las sociedades y el sentido comunitario*. Barcelona: Círculo de Lectores, 10.

a divulgar la expresión "capital social". Mantiene que está disminuyendo en EE UU y posiblemente en otros países. La relajación de los vínculos entre los ciudadanos y las normas de reciprocidad y confianza derivadas de ellos equivale a la pérdida del factor más potente de satisfacción social y personal. Califica como "capital social" las redes sociales y las normas de reciprocidad asociadas a ellas. Podemos invertir en el capital físico y humano (las herramientas y el conocimiento), pero las redes sociales no son meros "bienes de inversión", puesto que a menudo crean valor de consumo directo que puede ser más importante para el bienestar de la humanidad que los bienes materiales.

Es conveniente que tengamos en cuenta el ensayo de Víctor Pérez Díaz, publicado por Putnam junto con otros ensayos dedicados al sentido comunitario de las sociedades en diversos países occidentales. El caso español, que es el de un país que ha pasado de una guerra civil a una sociedad políticamente liberal, a través de una larga experiencia autoritaria, puede ser analizado con el esquema de Putnam. Las normas, redes de cooperación y sentimientos de confianza tienen que haber evolucionado necesariamente. "Este proceso, tan complejo, de experimentación y de difusión –según Pérez Díaz– debe ir acompañado de una teoría de capital social que distinga los diferentes tipos de capital social en relación con las distintas formas de solidaridad y explore los vínculos entre esta teoría y las teorías clásicas sobre la integración social en las sociedades modernas"[12].

Existen, sin duda, dos tipos de capital social, uno "civil" y otro "incivil". La guerra, 1936-1939, significó para nosotros la apoteosis de un capital social de carácter incivil. Fue una experiencia fratricida y, como tal, la apoteosis de la desconfianza, la quiebra de la comunidad y la destrucción de la solidaridad social. Pero al mismo tiempo constituyó también la apoteosis de cierta solidaridad "tribal" dentro de cada uno de los bandos. La solidaridad mecánica, basada en valores y experiencias comunes (Durkheim), típica de la familia y grupos pequeños, medró y floreció bajo la forma más incivil. En cambio, la solidaridad orgánica, propia de los espacios extensos, aquella capaz de respetar las diferencias y los papeles sociales diferentes, fue prácticamente arrasada. Desde este punto cero hay que contemplar la dolorosa evolución de la sociedad española. Aquella utópica obsesión por la unidad nacional pretendió extender e imponer a toda la sociedad española la solidaridad mecánica de los grupos pequeños y terminó poniendo en peligro la solidaridad orgánica. Esa solidaridad, de importancia fundamental para la supervivencia de un grupo reducido de per-

---

[12] Pérez Díaz, V. (2003): "De la guerra civil a la sociedad civil: el capital social en España entre los años treinta y los años noventa del siglo XX", en Putnam, R. D. (ed.), 427-489.

sonas de hábitos similares contrastados y situaciones reiteradas, carece de sentido cuando se trata de un grupo numeroso que tiene que adaptarse a situaciones muy diferentes.

Ética y "capital social"

En general, no podemos imaginar ningún agrupamiento estable sin alguna forma de capital social, sin vínculo de confianza o reglas de cooperación. Ni microsociedades como la familia, ni macrosociedades como las naciones pueden prescindir de él. Hasta los grupos mafiosos y los partidos sometidos a un déspota poseen alguna variedad de capital social. La cuestión está en comprobar de qué tipo de capital social se trata.

La misma sociedad civil es un híbrido compuesto de dos elementos: por un lado, contamos con asociaciones civiles, basadas en la aceptación de unas reglas comunes por parte de sus miembros en la consecución de unos objetivos y, por otro, existen asociaciones civiles cuyos miembros, como en una empresa, están vinculados por la aceptación de un proyecto u objetivo común. Cada una de las dos modalidades se caracteriza por un tipo de confianza y solidaridad propia, el "orden nomocrático" o de la norma y el "orden teleocrático" o del objetivo común, cuyas diferencias son más que notables.

La solidaridad exige también un tipo de altruismo y sus normas morales correspondientes. En el grupo pequeño el altruismo tiene que corresponder a las necesidades percibidas de los compañeros o de aquellos a quienes conocemos personalmente. Pero la ética del mercado, tanto de los productos como de las ideas, sólo nos exige ser leales y honestos en el comportamiento personal e institucional. Bastará con que actuemos de tal manera que el efecto derivado de nuestras acciones sea favorable a los demás. Aquí somos altruistas en los efectos. Podemos, por tanto, ofrecer a los demás la "intención altruista" y el "efecto altruista". El primero se hará más visible entre nuestros familiares, amigos y conocidos. El segundo hará posible los órdenes extensos. Ambos tipos de altruismo tendrán que llevarse a la práctica en la vida cotidiana.

Esto nos lleva a subrayar y relacionar las dos éticas: la de los grupos pequeños y la de los órdenes extensos. La que se sirve de la solidaridad mecánica para aplicarla a los grupos extensos sostenibles con la solidaridad orgánica. La cuestión tiene extraordinaria importancia para el caso español, donde se han producido y persisten como conductas de referencia auténticas solidaridades "tribales" civiles e inciviles, en el sentido puramente sociológico de la palabra. Para responder a esta cuestión, Pérez Díaz invoca la doctrina de Emile Durkheim y la interpretación que hace de ella Talcott Parsons. Éste sugiere que la solidaridad orgánica, típica de una so-

ciedad plural o diferenciada, en la que los intercambios suelen realizarse en órdenes extensos, necesita el complemento de la solidaridad mecánica. Para Parsons, esta sociedad extensa necesita también de las normas subyacentes e internalizadas. Para la aplicación de las mismas, tienen que estar definidas las fronteras como en una colectividad de afiliación. El mismo hecho de internalización de las normas supone un proceso de socialización y una cultura común, es decir, unas creencias y sentimientos compartidos.

A juicio de Pérez Díaz, Parsons va demasiado lejos. Piensa, por una parte, que los miembros compartan la concepción de una sociedad ideal. Esto no se puede esperar de personas con ideas diferentes, que, a su juicio, deberían constituir una "buena sociedad". Por otra parte, parece una interpretación demasiado rígida de lo que se puede esperar en la integración de una sociedad abierta. La intervención de un gobierno que defina objetivos comunes y el cumplimiento de las normas mediante el uso de la fuerza, más allá de un amplio consenso en los principios éticos mínimos, parece una fantasía o una receta que multiplica los enfrentamientos civiles. La convivencia y la civilidad no pueden excluir la coexistencia de concepciones del mundo divergentes. El gobierno no está llamado a dictar valores fundamentales comunes. Le basta con asegurar el cumplimiento de normas procedimentales.

Sin embargo, no pocas de las recomendaciones de Parsons sobre la integración de sociedades han de tenerse en cuenta: la insistencia en la solidaridad mecánica en la medida en que pueda ayudar a la integración de órdenes extensos; la importancia de los ritos colectivos, que son dramatizaciones del compromiso de las personas con valores compartidos; el lazo cuasi familiar facilita la transmisión de los sentimientos de solidaridad (mecánica) del grupo familiar en sentido estricto a grupos mucho más amplios. Las grandes religiones universales suelen referirse a sus afiliados como miembros de una familia gigantesca.

Tanto Parsons como Durkheim recalcan el vínculo entre los ritos religiosos (o de otro tipo) y la solidaridad mecánica de la sociedad en cuanto colectividad concreta y circunscrita. Hayek da gran importancia a la influencia positiva de las religiones universales en una sociedad entendida desde la perspectiva de los órdenes extensos. Por nuestra parte, no seríamos sinceros si no hiciéramos aquí mención de nuestra experiencia histórica, donde la comunidad religiosa mantuvo también gestos y comportamientos, en algunos momentos, que pueden ser calificados de inciviles. La cultura tribal y las solidaridades mecánicas intensas se reproducen con frecuencia en los partidos políticos y en los sindicatos cuando adoptan posturas inciviles. Ahí reside precisamente el secreto de medir hasta qué punto las adhesiones inquebrantables o las fidelidades categóricas pueden favorecer o dañar la solidaridad entre los miembros de órdenes extensos.

Nuestra guerra civil constituye no solamente un punto de partida de un proceso histórico. Ha sido una experiencia que ha intervenido a veces decisivamente en la formación del capital social de varias generaciones. Durante la transición a la democracia influyó como un referente negativo básico. Fue el contraejemplo que debía ser superado y evitado. La reconciliación, el consenso y la decisión de "construir juntos" una nueva sociedad acreditaron en aquel momento un alto nivel de capital social que luego debería trasladarse a la práctica, no sólo en la vida política, sino en las redes de intercambio recíproco, en las normas y en los sentimientos. Se abría un proyecto grandioso de futuro que debía apoyarse precisamente en la memoria purificada del pasado.

Debilitación de la solidaridad mecánica

Después de la guerra apareció en primer plano la España de los vencedores. Estaba organizada de forma teleocrática, orientada hacia las metas de la grandeza y la unidad (solidaridad) nacional, el corporativismo económico estatal y la defensa de la fe católica. El Estado reorganizó el sistema legal para dar cobertura a las decisiones extraordinarias que permitieran someter a los vencidos. No hubo garantías procesales sólidas hasta 1941. El miedo dejó su huella aún por más tiempo en la actitud de la gente hacia la política y la discrepancia cívica. Ni siquiera la Iglesia pudo organizar sus propias asociaciones. Como todo el Estado era católico, los gobernantes suprimieron la federación católica de estudiantes y las restantes federaciones de profesionales católicos. Las organizaciones obreras como la JOC, la HOAC y las Vanguardias Obreras no pudieron aparecer hasta la década de los años cincuenta y tuvieron que moverse bajo la estrecha vigilancia de los ministros de Gobernación y de Información. El 50% de la población española se dedicaba a la agricultura. Predominaba la organización de la sociedad rural, que combinaba aspectos de solidaridad orgánica con otros de solidaridad mecánica. La vida en el pueblo estaba regida por lo familiar y lo local y las personas se atenían a una ética del honor, de las tradiciones y de la buena vecindad.

El desarrollo del capital social tuvo que experimentar nuevos factores modernizantes. El Estado franquista no tuvo más remedio que adaptarse al entorno internacional. El régimen político intentó convertirse en un Estado de derecho. Abrió espacio para diversas actividades sociales y para cierta disidencia cívica. La Ley de convenios colectivos (1958) permitió negociaciones salariales directas entre empresarios y obreros. A partir de los años sesenta empezó a surgir una cierta legitimidad, apelando a los sentimientos de las nuevas clases medias, e incluso a una nueva clase obrera. La Ley Orgánica del poder del Estado (1966) despejó el camino para la elección pública de un quinto de las Cortes franquistas. En las elecciones

sindicales se permitió la presentación a candidatos independientes para los puestos de jurados de empresa. En estos años se puede observar un aumento de dos tipos de capital social, que parecen reforzarse: el de los órdenes extensos y el de las asociaciones. El Estado tenía que tolerar la autonomía de la Iglesia y de las asociaciones católicas que empezaron a colaborar con las fuerzas antifranquistas, valiéndose de los espacios aforados por el Concordato, como eran los salones de las parroquias.

Los ingresos per cápita se duplicaron entre 1960 y 1975. La población española comenzó a desplazarse al extranjero, con un millón de trabajadores emigrantes a Europa, y más de dos millones dentro del país cambiaron su residencia a otra provincia en marcha ascendente hacia el urbanismo. El acceso de los jóvenes a la educación primaria y secundaria se multiplicó por 1,4, el de las escuelas profesionales por 1,9 y el de las universidades por 4,3. La nueva ley de prensa permitió un nuevo tipo de publicaciones como *Cuadernos para el Diálogo, Cambio 16, Triunfo, Destino* y *El Ciervo*. En los años sesenta los televisores comenzaron a invadir los hogares españoles. Los españoles empezaron a confiar en el funcionamiento del poder judicial. Una ética de la reciprocidad, de raíz cristiana junto con otras tradicionales ya casi arcaicas, facilitó el entendimiento dentro del mercado laboral.

La moral se hacía de día en día más permisiva. Las relaciones entre las generaciones y entre los miembros de la familia se volvieron más igualitarias. Los padres perdieron el control de los hijos. Las relaciones sentimentales y sexuales entre los jóvenes eran más abiertas, especialmente en aquellas regiones más frecuentadas por el turismo. Aparecieron así los críticos y disidentes que denunciaban la corrupción de las costumbres, que en definitiva ponía más dificultades para la extensión de la solidaridad orgánica y el aumento del capital social. No obstante, creció la participación en diversas asociaciones, partidos políticos, sindicatos e incluso asociaciones culturales y religiosas por el simple hecho de haber ensanchado el arco de las libertades públicas. Muchos de los que se enrolaron en los nuevos movimientos sociales, a mediados de los años cincuenta y de los sesenta, se orientaban a un tipo de compromiso cívico que aunaba la disidencia política y la crítica social. Estaban en contra de un modelo de sociedad que estaba generando un capitalismo y un consumismo que ellos consideraban inmorales.

En esta transición hacia el asociacionismo desempeñaron un papel especial de consejeros los clérigos jóvenes más progresistas. Reivindicaban la libertad de forma instrumental como medio necesario para la consecución de la justicia. Aquí debemos citar también el sector disidente de los falangistas, que empieza a notarse en la mitad de los años cincuenta. Tienen la sensación de que el régimen los ha privado de su identidad original. Sienten la orfandad de sus padres, fundadores que habían desaparecido

prematuramente y quieren volver a sus raíces y a la crítica anticapitalista. Necesitaban también oponerse a las otras fuerzas políticas del franquismo. En los años sesenta se desarrolló un importante movimiento estudiantil que sirvió como campo de entrenamiento para una clase emergente de opositores políticos. El núcleo estudiantil estuvo formado por entusiastas con una ideología no sólo antifranquista, sino también anticapitalista de carácter heroico y moralizante. Sin embargo, la necesidad de atenerse a unas reglas de juego, la práctica de la tolerancia y el pluralismo dentro del terreno de los disidentes y la necesidad de alcanzar compromisos con personas más moderadas que formaban la mayoría de las masas, a las que intentaban movilizar, exigió moderar la estrategia anticapitalista y fomentar los hábitos y las disposiciones que acabaron arrinconando el ideario inicial, en buena medida colectivista y autoritario.

"La creciente riqueza del tejido asociativo de la sociedad española en terrenos tan distintos como las relaciones industriales, la religión y la discrepancia política marcharon a la par con la mayor exposición a las influencias externas. De este modo, los procesos simultáneos de cambio sociocultural y de liberalización política y económica crearon el escenario para la acumulación de los diversos tipos de capital civil que contribuyese a la transición a la democracia"[13].

La democracia supuso un cambio sustancial no sólo en el marco institucional. Supuso, además, una transformación de las condiciones para la acumulación de capital social. La gente era consciente de los difíciles compromisos contraídos en el pacto constitucional. Se hizo visible un clima de consenso y una cierta facilidad para los pactos políticos y sociales. Aquellos pactos comprometían a representantes de la derecha y de la izquierda, de patronos y sindicatos, de católicos y de la intelectualidad laica, del centro y de la periferia, del poder militar y civil. Los pactos obedecían más a un deseo de convivencia que a un proyecto común bien determinado. También fue notorio el crecimiento de la actividad asociativa, aunque ésta mantenga un ritmo moderado. Debemos reconocer que los españoles somos más proclives a las formas blandas de sociabilidad que a comprometernos con organizaciones de tradiciones arraigadas y líderes autoritarios.

Quizá esta misma tendencia explique la importancia creciente del tercer sector. Este sector generó un valor añadido bruto de 21.778 millones de euros en 2001 y ocupaba a 721.639 personas a tiempo completo equivalente. La proporción de ingresos procedentes de fuentes privadas ha sido más alta en España (32,1%) que en Francia (7,5%) y Alemania (3,4%). Las estimaciones de la Universidad Johns Hopkins (1995) sugieren la existencia de un sector importante de organizaciones no gubernamentales y no

---

[13] Pérez Díaz, V. (2003), 458.

lucrativas, con una tendencia al crecimiento. Contrasta este tipo de asociacionismo con la escasa filiación de los españoles a los partidos y sindicatos. Según una encuesta de 1980, la tasa de filiación a los partidos era del 6%. Pero otras encuestas realizadas entre 1985 y 1993 sugieren la caída a un nivel entre el 2% y el 3,4%. Al mismo tiempo, hay que añadir el hecho de que los grandes partidos comenzaron a aumentar su filiación en la década de los años noventa, probablemente como resultado de la intensa competición partidista.

Las redes sociales de cooperación informal o con grado bajo de formalidad constituyen una multitud variopinta de experiencias sociales. Desde los "pueblos corporativos", que conservan algunos de los rasgos tradicionales en diversas partes del campo español, a las vecindades urbanas o periurbanas. Existen comunidades de carácter estrictamente transitorio, en torno a una fiesta local o a otras manifestaciones lúdicas. Sobre el fenómeno de las pandillas no existen estudios espaciales, pero son claramente visibles en el paisaje nocturno. Es también notorio el aumento asociativo de los clubes deportivos, especialmente los de fútbol, cuya influencia en la sociedad española merecería un estudio, tanto por sus aspectos lúdicos y mediáticos como por el modelo ético económico que parecen canonizar.

España tiene la tasa más alta de bares por habitante de Europa: del orden de 7,45 por cada 1.000 personas. Esta proporción, unida al bajo índice de alcoholismo, sugiere un grado alto de sociabilidad. Los sociólogos atribuyen a la cohesión familiar la superación de problemas sociales tan grandes como la alta tasa de paro a la que se llegó en los años ochenta y noventa. De igual modo, hay que atribuir a la cohesión familiar la solución, relativamente aceptable, que se está dando a la sociedad dependiente. La ley en trámite permitirá aliviar esta carga, que hasta el momento ha sido soportada con naturalidad por la mayoría de las familias.

Es evidente que los factores económicos influyen en la prolongación de la estancia de los hijos en el hogar paterno. El hecho cobra mayor importancia si se tiene en cuenta que el discurso y el funcionamiento de la familia se ha hecho más igualitario y no autoritario. Entre padres e hijos reina un clima de tolerancia. Aunque de hecho hoy la carga principal de las tareas domésticas y el cuidado de los miembros enfermos de la familia recaen sobre todo en las esposas y madres, el conflicto no es la norma general.

El proceso de descentralización es más que evidente. Los símbolos nacionales, tales como las banderas y los himnos, fueron modificados durante la transición a la democracia y su presencia en la vida diaria ha decaído rápidamente. La Constitución de 1978 fue el punto de arranque para una tarea de reconocimiento de la variedad de los pueblos de España y para el desarrollo de las diversas tradiciones nacionales, nacionalistas o re-

gionalistas a todo lo largo y ancho del país, especialmente en su periferia, País Vasco, Cataluña, Andalucía y Galicia. A pesar de los acontecimientos de los dos últimos años, la sociedad española está respondiendo con más sensatez que los políticos y los medios de comunicación a este fuerte desafío histórico entre el centro y la periferia. El tema de la identidad nacional no se ha convertido en un drama como parece dar a entender un discurso público alimentado por un pensamiento ideológico tradicional, más influenciado por el temor que por la realidad de los hechos. Pensamos que terminará por imponerse el sentido común más cercano a la integración de los pueblos que la unidad uniformista.

No es fácil trazar un diagnóstico sobre el capital social en España. Tenemos un tipo de sociedad semejante al descrito por Durkheim como solidaridad orgánica típica de los órdenes extensos. No deberíamos caer en la nostalgia de exigir a las instituciones públicas que impongan, en espacios extensos, solidaridades mecánicas más tradicionales. Los nacionalismos tienden por sí mismos a una política identitaria que refuerce la solidaridad mecánica, en la identidad de normas y sentimientos. Pero estos no pueden exigirse de tal manera que abran grietas profundas en la misma comunidad dentro del propio país, ni desequilibrios injustos con el resto de las otras comunidades constitucionales. Al redactar estas Consideraciones generales, se ha reforzado en una gran mayoría la esperanza de la pronta desaparición de la violencia etarra, incompatible con cualquier forma política.

El caso español ilustra la afirmación de los sociólogos de que el capital social de tipo civil puede adoptar diversas formas de sociabilidad, y su tejido social correspondiente puede tener un textura muy compleja. La dicotomía entre sociedades tradicionales y modernas requiere una revisión profunda. El comienzo del siglo XXI ha sorprendido a España, después de tres décadas de democracia, con una suficiente reserva de capital social civil que le permite enfrentarse a retos considerables. Aquella mezcla de capitales sociales civiles con capitales sociales inciviles que arrastramos durante dos siglos tiende a buscar soluciones razonables.

4. Lo laico y lo religioso ante el compromiso cívico

Nadie puede negar la honda trascendencia histórica y el influjo social que ha tenido la religión, y concretamente la Iglesia Católica, en los distintos períodos de convivencia ciudadana. Actuó como un motor potente de capital social civil, en algunas ocasiones incivil. Algo tiene que ver con la crisis de civilismo que atravesamos. El pensamiento cristiano y el pensamiento laicista son en sí complementarios, aunque hayan tratado de excluirse uno al otro en la práctica de las democracias liberales. Sus rela-

ciones, al menos en el discurso público, siguen siendo polémicas. Ni la laicidad del Estado ni su secularización histórica son por sí mismas excluyentes del hecho religioso. Deben reconocer la libertad religiosa, que es fundamental para el reconocimiento de los derechos humanos.

Thomas Jefferson (1776), el defensor de las libertades públicas, pedía levantar un muro entre la Iglesia y el Estado. La ley francesa de separación (1905), a pesar de su radicalidad, no pudo llegar a ese extremo. Ambas instituciones no pudieron en ningún momento ignorarse. Precisamente porque no se puede llevar a cabo la perfecta separación sin que cada institución no respete a la otra. La posición del magisterio pontificio respecto a la laicidad natural del Estado ha evolucionado de manera visible. Ya antes del Vaticano II, Pío XII se refirió varias veces a la "sana laicidad" del Estado.

La celebración del centenario de la ley francesa de separación (1905) ofreció a la Iglesia la oportunidad de pronunciarse sobre la laicidad y el laicismo. Hay que citar especialmente el mensaje de Juan Pablo II dirigido a los obispos franceses (11-2-2005), en el que comenta las buenas relaciones de los obispos con las autoridades civiles y donde afirma que el principio de laicidad "pertenece a la doctrina social de la Iglesia".

Benedicto XVI apoyaba esta misma doctrina al dirigirse al presidente de la Cámara de Diputados de Italia, el 18 de noviembre de 2005, con motivo del aniversario de la visita de Juan Pablo II al Parlamento: "Quisiera una vez más confirmar que la Iglesia, en Italia y en todo país, al igual que en las diferentes instituciones internacionales, no pretende con el mensaje cristiano reivindicar para sí ningún privilegio, sino sólo tener la posibilidad de cumplir la propia misión en el respeto de la legítima laicidad del Estado. Ésta, por otra parte, si es bien entendida, no está en contraste sino que más bien es deudora de éste, como bien saben los expertos de historia de las civilizaciones"[14].

En España, los representantes de la Iglesia y del Estado buscan las sanas relaciones de cooperación sin aparentes resultados positivos. Se puede distinguir fácilmente el poder político de la autoridad religiosa. Las democracias liberales han aceptado la soberanía del pueblo, independiente de la autoridad religiosa. En un sentido concreto, es tarea de la política someter el poder al control de la ley a fin de garantizar que se haga un uso razonable de él. Ahora bien, ¿de dónde surge la ley y cómo debe estar configurada para que sea vehículo de la justicia y no privilegio de unos pocos, ni siquiera de los que ostentan el poder legislativo? Para que la ley sea expresión del interés común de todos se ha dotado la democracia de los ins-

---

[14] Benedicto XVI (2005): Mensaje a Pier Ferdinando Casini, Presidente de la Cámara de los Diputados italiana, 18 de noviembre de 2005, en *Ecclesia*, 3.285, 26 de noviembre, 1815.

trumentos de representatividad a través de los cuales se acepta que legisla la voluntad popular, ya que esos instrumentos permiten la participación de todos en la creación de la ley y, en consecuencia, la ley pertenece a todos y puede y debe ser respetada por todos.

Con todo, y dando por buenas estas normas procedimentales, no llegaríamos a las fuentes de los litigios si no planteáramos la cuestión ética como sustantiva de la ley. Porque existen cosas que nunca pueden ser justas, es decir, cosas que en sí mismas son injustas o, inversamente, cosas que por su misma naturaleza siempre sean irrevocablemente justas y que, por lo tanto, estén por encima de cualquier decisión mayoritaria y deben ser siempre respetadas por ésta. Ésta es la gran cuestión de los fundamentos éticos del derecho. En nuestro tiempo a través de organismos internacionales ha sido posible formular las declaraciones de los derechos humanos. Un repertorio de elementos normativos han sido sustraídos al juego de las mayorías. La conciencia moderna, al menos en la inmensa mayoría de la humanidad, reconoce esos principios. Existen, pues, valores que se sustentan por sí mismos, que tienen su origen en la esencia del ser humano. No se concibe que un parlamento democrático en nuestros días legitime la tortura o suprima la liberdad de expresión o restaure medidas antiguas de desigualdad en los derechos de la mujer. Con todo, no podemos hablar de unanimidad total en el conjunto de la humanidad. El Islam ha definido un catálogo propio de los derechos humanos, divergente en parte del occidental. En ese campo de los fundamentos prepolíticos del Estado surgen entre nosotros también diferencias en la interpretación y la aplicación de dichos principios normativos.

Laicidad en los fundamentos prepolíticos

Jürgen Habermas se plantea esta cuestión y se pregunta si en efecto "el poder político, consumada la total positivización del Derecho, sigue admitiendo una justificación secular, es decir, no religiosa o posmetafísica [...]. Y aun en el caso de que se pueda despejar esa duda, resulta indiscutible que los ordenamientos liberales dependen de la solidaridad de sus ciudadanos, cuyas fuentes podrían agostarse por completo si se produjera una secularización desencaminada de la sociedad"[15]. La posibilidad de la secularización del poder se plantea en los niveles más profundos de la laicidad y afecta al cimiento y eficacia del mismo poder político. De ahí que debamos seguir preguntándonos sobre las premisas normativas que debe imponer el Estado liberal a sus ciudadanos creyentes y no creyentes en sus

---

[15] Del encuentro entre Jürgen Habermas y Joseph Ratzinger en la Academia Católica de Baviera, Munich, 19 de enero de 2004. Traducción de la intervención completa, publicada por *La Vanguardia,* 3 de mayo de 2005.

relaciones recíprocas. En nuestras mismas sociedades occidentales tienen que convivir las culturas más diversas. Y no nos referimos solamente a la integración de los inmigrantes. Todo Occidente, y España de manera particular, sangra por una grieta profunda, causada por las diferencias entre el pensamiento secular y el religioso.

Algunos esperan que se solucione el litigio con la privatización absoluta del sentimiento religioso o incluso con su radical desaparición. Creen en el fatalismo de una secularización que no es la que está actuando en la historia contemporánea. Sinceramente, no creemos estar ante un torrente exterminador que destruya los cimientos más profundos del pensamiento cristiano. Ahora puede parecer que este pensamiento ha desaparecido cuando en realidad está sumergido en el fondo de culturas aparentemente secularizantes. Esta presunción no es real, no la confirma la realidad de un mundo "desencantado" que siente visiblemente hambre de trascendencia. Por otra parte, no es posible privar al pensamiento de su tendencia natural, que es de progreso en el conocimiento.

Habermas propone entender la secularización cultural y social como un doble proceso de aprendizaje que obligue a reflexionar tanto a las tradiciones de la Ilustración como a las doctrinas religiosas acerca de sus propias limitaciones. El Estado de derecho necesita apoyarse en principios éticos prepolíticos, de valor universal, y por tanto no discutibles, comúnmente admitidos por todos los ciudadanos. Para la determinación de esas normas, la razón y la doctrina revelada necesitan conocerse y reconocerse entre sí más allá de sus propias fronteras. En ese espacio de consenso sobre los límites de ambas tradiciones habría que situar la sana laicidad.

Ratzinger, por su parte, en su encuentro con el filósofo de la escuela de Frankfort, comenzó anotando que la rápida evolución histórica en la que nos encontramos ha puesto de manifiesto dos factores característicos: por un lado, la formación de una sociedad global en la cual los distintos poderes (políticos, económicos y culturales) se han vuelto cada vez más interdependientes entre sí y se rozan e interpretan recíprocamente en sus respectivos espacios vitales. El segundo hecho, no menos importante, es el desarrollo de las posibilidades humanas para crear y destruir. La conciencia de este poder en las manos del ser humano va mucho más allá de la acostumbrada cuestión del control jurídico y ético del poder. De ahí que ahora adquiera especial importancia el diálogo entre todas las culturas para encontrar los fundamentos éticos que conduzcan a la convergencia y a una forma común, jurídicamente legitimada, de determinación y regulación del poder. Se añade también a los dos factores aludidos la consideración de que en los procesos de encuentro e interpretación de las culturas se han quebrado en buena parte una serie de certezas éticas que hasta ahora resultaban fundamentales. La cuestión de qué es entonces en realidad el bien, especialmente en el contexto dado, y por qué hay que ponerlo en

práctica, aunque sea en perjuicio propio, es básica y sigue careciendo de respuesta.

Quedémonos al menos con la idea de que el futuro no está en el divorcio o en el desconocimiento mutuo de fuentes tan importantes del conocimiento como han sido la religión y la Ilustración. No ha sido el "muro de separación", propuesto por Jefferson, sino el diálogo creciente el que ha interpretado de manera más auténtica las relaciones del pensamiento religioso con el postsecularizado. Una filosofía consciente de su falibilidad y de su posición frágil dentro del complejo edificio de la sociedad moderna y un discurso religioso auténticamente católico están llamados a entenderse.

Volvamos de nuevo a Ratzinger: "El derecho natural ha seguido siendo –en especial en la Iglesia Católica– la figura de argumentación con la que se apela a la razón común en el diálogo con la razón secular y con otras comunidades religiosas [...]. Pero por desgracia el derecho natural ha dejado de ser una herramienta fiable, de modo que en este diálogo renunciaré a basarme en él"[16]. Con el triunfo de la teoría de la evolución ha entrado en crisis aquella visión en la que naturaleza y razón se daban la mano; la naturaleza misma era totalmente racional. Ahora se admite que la naturaleza no es racional, aunque existan en ella comportamientos racionales: ése es el diagnóstico evolucionista, que hoy en día parece poco menos que indiscutible. "El último elemento que queda en pie del derecho natural son los derechos humanos, los cuales no son comprensibles si no se acepta previamente que el hombre por sí mismo, simplemente por su pertenencia a la especie humana, es sujeto de derechos, y su existencia misma es portadora de valores y normas, que pueden encontrarse, pero nunca inventarse. Quizá hoy en día la doctrina de los derechos humanos debería complementarse con una doctrina de los deberes humanos y los límites del hombre"[17]. Esta tarea requiere la participación de todos, porque la universalidad de un valor ético necesita ser descubierta por todos y cada uno de los seres humanos. La eticidad está por encima de la ley de las mayorías. En modo alguno puede imponerse.

La Iglesia Católica vivió en el Vaticano II el desafío de su universalidad. Es necesario llevar a la práctica la catolicidad a través de la totalidad, es decir, del aprecio de todo lo creado y auténticamente humano. A las diferencias hay que darles el trato de la complementariedad, sin la cual no es posible la unidad. Ésta no es posible sin la diversidad. La gran tentación histórica ha consistido precisamente en olvidar o menospreciar la complementariedad. Los católicos han dado preferencia a la identidad aun a costa de dejar en el camino partes muy humanas de la totalidad. La Iglesia es

---

[16] Ibídem.
[17] Ibídem.

una y católica a través de la diferencia, y no a través exclusivamente de la identidad.

En todos los tiempos, y especialmente en aquellos en los que la Iglesia ha tenido que evangelizar otras culturas, se ha corrido el riesgo de anatematizar, como opuestos al evangelio, rasgos que parecían novedosos o extraños. Con la cultura secular sucede otro tanto. Nos cuesta salir de nuestras particulares convicciones y del concepto único de identidad. A estas alturas de nuestra reflexión el lector habrá caído en la cuenta de que la realidad de lo religioso no se puede reducir a lo que habitualmente solemos entender por relaciones entre la Iglesia y el Estado. Hemos tratado de diseñar el encuentro que tiene lugar en la esfera de la conciencia personal entre la trascendencia religiosa y el pensamiento secular. A este respecto, convendría poner fin a estas consideraciones con unos cuantos consejos tomados a la letra de ese encuentro entre Joseph Ratzinger, entonces cardenal, y Jürgen Habermas:

> *"La religión debe abandonar la aspiración de monopolizar la interpretación y organizar todos los aspectos de la vida".*
>
> *"Al Estado constitucional le conviene ser respetuoso con todas las fuentes culturales de las que se nutre".*
>
> *"Los ciudadanos secularizados no deben negar a las visiones religiosas del mundo un potencial de verdad"* **(Jürgen Habermas).**
>
> *"La ciencia como tal no puede generar una ética y no se obtiene conciencia ética mediante debates científicos".*
>
> *"Es bueno plantearse la cuestión de si razón y religión no debieran limitarse recíprocamente".*
>
> *"Nos hemos de liberar de la falsa idea de que la fe ya no tiene nada que decir a los hombres de hoy"* **(Joseph Ratzinger).**

Parte Segunda

LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE 2006: POLÍTICAS DE TIEMPO Y CIUDAD

1. La creciente relevancia de la dimensión tiempo

Las relaciones de las personas con el tiempo no han sido nunca pacíficas. Hemos vivido con la sensación de que se nos imponían unos tiempos, unos ciclos temporales, como el día y la noche, las estaciones del año..., y la historia nos muestra un constante deseo de domeñar esas imposiciones naturales. Pero, por otro lado, sabemos que el tiempo es algo que depende de nuestra voluntad. Podemos definirlo de distintas formas; podemos organizar nuestro tiempo. Sabemos que está en nuestra mano establecer continuidades más o menos claras entre pasado, presente y futuro. Podemos imaginar planes de futuro o repensar el pasado desde el presente. De la misma manera, podemos fácilmente distinguir entre un "tiempo objetivo" (vinculado a los procesos naturales, astronómicos) y un "tiempo subjetivo" (conectado a nuestra capacidad de memoria reflexiva o a nuestras peculiares percepciones del devenir de las cosas). También es distinta la sensación de "duración" que cada uno tiene, fruto de las representaciones y las expectativas que cada persona y cada comunidad tienen sobre los ritmos de los distintos procesos vitales, y que se han ido modificando a lo largo de la historia y en distintos contextos socioculturales. Incluso el lenguaje de cada comunidad presenta matices distintos en la forma de conceptualizar el tiempo y su transcurrir.

Medimos el tiempo, lo calculamos, y en ese sentido podemos llegar a ser muy precisos. Pero cuando nos referimos a los tiempos vitales, a nuestras vidas pasadas, presentes y futuras, la capacidad de medir y calcular se torna menos determinada, más ambigua. Esto se debe a que constantemente reinterpretamos el pasado desde el presente e imaginamos y proyectamos el futuro desde ese mismo presente. Necesitamos previsibilidad. Sin cierta capacidad de prever el futuro, aunque sea el más inmediato, es difícil actuar. Esto nos exige regular la dimensión tiempo, sea como análisis del pasado, sea como reglamento en los usos de tiempo presente. Existe un "tiempo social" que expresa el ritmo de la vida social en cada momento. Cada sociedad "cuenta" a su modo el tiempo y se refiere al pasado y al futuro de una cierta manera. La perspectiva temporal forma parte integral de los valores de una sociedad y las personas que la conforman orien-

tan sus acciones en el presente y hacia el futuro desde los valores que comparten con el grupo social en el que conviven. Sólo a partir de ahí podemos hablar de ciertas "expectativas sociales de duración", que se comparten más o menos ampliamente, en relación con temas como la duración recomendable de permanencia en un empleo, los años razonables de estudio, la duración aconsejable de mandatos o cargos, la probabilidad de duración de la amistad, la convivencia en pareja o la longevidad personal o institucional.

Nuestras sociedades occidentales han ido abandonando la visión reversible o circular del tiempo y de los ciclos vitales (aún presente en otros contextos geográficos y culturales) para aceptar la irreversibilidad del paso del tiempo. Esto nos lleva, por tanto, a orientar nuestras acciones hacia el futuro. La evolución social y productiva nos ha ido empujando hacia concepciones temporales más estrechas, en las que la variable tiempo se asimila a valor. Desde la motivación por encontrar rutas más rápidas de acceso a las Indias hasta la presente idea de comunicación instantánea y global hemos recorrido un largo camino en el que el tiempo se nos ha multiplicado y a la vez reducido. Se acrecienta nuestra movilidad, nuestra capacidad de estar informados en todo momento y lugar, pero también se "mueven" y tambalean muchos elementos que nos proporcionaban solidez y seguridad (familia, trabajo...). Se alarga la vida, pero se fragmentan las etapas vitales, mezclándose o confundiéndose las fases de formación, trabajo y descanso. El futuro tiene tendencia a acortarse hasta casi desaparecer. Y casi simultáneamente crecen incertidumbres y sensaciones de riesgo. Todo parece conjurarse contra la estabilidad y la permanencia; todo se hace fluido e inseguro.

¿Hacia dónde vamos? No es una pregunta fácil de responder, pero en este texto queremos apuntar algunas ideas y reflexiones sobre la variable tiempo en nuestras formas de vida y convivencia. Nuestra propuesta va en la línea de analizar los grandes procesos de cambio contemporáneos desde la perspectiva trasversal del tiempo. Desde este foco temporal, una de las paradojas del innegable progreso que nuestras sociedades han tenido en los últimos decenios es la sensación de que, por mucho que mejoremos nuestra capacidad de consumo, de bienestar material, si nos fallan nuestras conexiones sociales, familiares, de sentido vital, todo lo adquirido o poseído pierde sentido. Así, oímos por doquier la necesidad de "recuperar tiempo", de "encontrar tiempo", de tener "mi tiempo". En las páginas que siguen hemos tratado de concretar esas insatisfacciones, buscándoles causas, elaborando reflexiones y explicaciones y apuntando vías de salida que no son meramente especulativas, sino que responden a nuevas experiencias en Europa y en algunas ciudades de nuestro país.

Los elementos centrales del análisis apuntan a los temas de género, familia y trabajo como elementos fundamentales en los que incidir si se

quieren humanizar muchas de las concepciones actuales de vida y trabajo. Es importante, como siempre ha hecho la Fundación Encuentro en sus Informes[1], poner de relieve el protagonismo de los elementos de proximidad en la mejora de la calidad de vida de las personas, apuntando, pues, a la descentralización y al papel clave de las ciudades en ese proceso. Conviene recordar que las ciudades son hoy los espacios en los que se manifiesta de manera más clara el avance hacia una sociedad más compleja, más diversa, con nuevas necesidades, oportunidades y riesgos, y donde mejor se observa la significación del tiempo como "cuarta dimensión" de nuestras vidas[2]. En este contexto tiene un interés especial el análisis de aquellos aspectos que cuestionan la organización de la vida cotidiana y una mejor coordinación de sus tiempos en el espacio urbano.

2. ¿Por qué vivimos tan conflictivamente nuestra relación con el tiempo?

En las últimas décadas se constata una insatisfacción cada vez más generalizada ante los usos del tiempo y los ritmos de vida que imponen las sociedades urbanas desarrolladas. Uno de los males que afecta a nuestras sociedades es el "mal del tiempo". Se detecta un malestar compartido –por más mujeres que hombres– por la forma de vivir los tiempos, organizar la vida cotidiana y establecer fronteras entre tiempo privado y tiempo público. El tiempo nos aparece como una experiencia cotidiana compuesta de tiempos variables y diferentes, de tiempos plurales y difíciles de armonizar. En este contexto, nuestra relación con el tiempo se tensiona de manera creciente y se vive cada vez más de forma conflictiva.

No es exagerado hablar de un culto exacerbado y dominante a la rapidez y a la rentabilidad. Vivimos un tiempo hiperactivo, productivista, artificial, mecánico, uniforme, rígido y, en ocasiones, vacío. Queda poco espacio para un tiempo más natural, más cíclico, más imprevisible. En los contextos urbanos, en los que en un mismo espacio coexisten multiplicidad de modos de vida y distintas necesidades vinculadas al uso del tiempo, se manifiesta con más fuerza una degradación de lo cotidiano.

Vivimos en una sociedad que parece relacionarse con el tiempo de manera conflictiva. Lo queremos todo "inmediatamente". Queremos más

---

[1] Son muchas las referencias que sobre estos temas hay en los sucesivos Informes de la Fundación Encuentro. Pero hay que destacar, por su proximidad temporal y temática, el dedicado a la conciliación laboral y familiar (*Informe España 2004*, 317-378), el referido a la familia como fuente de bienestar (*Informe España 2002*, 213-265) y el que analiza la situación de las personas mayores (*Informe España 2001*, 187-246).

[2] Véase Fundación Encuentro (2004): "Las grandes ciudades", en *Informe España 2004*. Madrid, 381-436.

tiempo y más autonomía para decidir cómo lo organizamos. Nuestras demandas de tiempo, si bien son universales, son también propias de nuestra condición humana y de nuestro contexto social. Cada quien aspira a estructurar un nuevo tipo de relación con el tiempo más acorde con sus modos de vida, sus ritmos y el marco u organización social en el que se desenvuelve[3].

Las transformaciones sociales, económicas y culturales de las sociedades posindustriales son claves para entender el malestar creciente en relación con la variable tiempo. Aparecen nuevos valores sobre los usos del tiempo vinculados al bienestar individual[4]. De hecho, cuestionamos la organización social del tiempo que se ha estructurado alrededor del tiempo de trabajo productivo, heredada de la revolución industrial y sus modos posteriores de racionalidad. Y cuestionamos una organización del sistema temporal que depende y se estructura en función de unas determinadas relaciones de género[5] propias de ese contexto histórico. Partimos de un tiempo asimétrico y jerarquizado, que se corresponde con la división sexual del trabajo, que mantiene dependientes económicamente y sin derechos efectivos a las personas situadas en la esfera privada y de la reproducción[6]. Podríamos afirmar, pues, que el tiempo reglado y estructurado por la actividad productiva marca profundamente la relación con los otros tiempos. Impone sus horarios y sus ritmos, recorta los tiempos individuales y jerarquiza las actividades diarias.

Alrededor del tiempo de trabajo se ha ido organizando toda la vida social. A partir de él han ido cristalizando y se han ido sedimentando los comportamientos y las representaciones sociales y culturales del tiempo[7]. De esta manera, tanto en la producción como en el consumo, en la esfera del trabajo como en la del no trabajo, el uso del tiempo ha ido respondiendo al mismo principio: tiene que ser productivo, no puede malgastarse.

---

[3] El tiempo es un fenómeno complejo y multidimensional. Ya apuntamos la diferencia entre tiempo subjetivo (aquel experimentado) y tiempo objetivo y lineal (que puede medirse); entre tiempo individual (para uno mismo) y tiempo social (vinculado al barrio, la familia, la sociedad).

[4] Diversas disciplinas –la sociología, la economía, la historia, la antropología– han desarrollado formas de aproximación al estudio del tiempo. En nuestro país destacan, entre otros, los estudios llevados a cabo por Carrasco, C. (ed.) (1999): *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona: Icaria; Ídem (2001): *Tiempos, trabajos y género*. Madrid: Fuhem-Icaria; Durán, M. A. (1988): *De puertas adentro.* Madrid: Instituto de la Mujer, Serie Estudios, 12; Ídem (1991): "El tiempo en la economía española", en *Revista de Información Comercial Española*, 695; Torns, T. (2003): *Les politiques de temps: un repte per a les polítiques de l'Estat del Benestar*. Barcelona: Quaderns de la Fundació Nous Horitzons.

[5] Nowotny, H. (1993): *Il tempo privato*. Bolonia: Il Mulino.

[6] Hufton, O. y Kravaritow, Y. (1999): *Gender and the use of Time*. La Haya: Kluwer Law Internacional.

[7] Boulin, J. Y. y Mückenberger, U. (2002): *La ville a mille temps. Les politiques des temps de la ville en France et en Europe*. París: Editions de l'Aube. Datar.

La economía del tiempo, del trabajo y del mercado, en una unidad cada vez más estrecha, comporta a su vez una "economización" de la vida. El tiempo asume un valor (contable o meramente formal) en la orientación de las acciones individuales. La velocidad y el ahorro de tiempo se convierten en una forma de vida[8]. En realidad, si tuviéramos "tiempo" para reflexionar sobre ello, tomaríamos conciencia de que no todas las relaciones humanas deberían estar ni están exclusivamente gobernadas por el tiempo mercantilizado. No todos los tiempos son iguales ni todo tiempo de trabajo es remunerado, ya que existen otros tiempos no calculables en términos monetarios[9].

Cuántas veces decimos o bien oímos decir que falta tiempo para ser madre o padre, para ocuparnos de la familia, de los amigos, para gestionar nuestras propias vidas, para participar en la vida colectiva, etc. Tiempo, en definitiva, para dedicar a aquellos que queremos y que conviven con nosotros. Parece claro que existe una fuerte y creciente demanda de tiempo libre, individual y colectivo. Una demanda de tiempo que tiene una geometría variable, en función del género, la edad, la formación o la clase social, y que se expresa, por tanto, de formas diversas y por motivos distintos: ocio, descanso, vida de familia, proyectos personales, participación en la vida social y comunitaria[10].

Las distintas preferencias de tiempo que se expresan en las ciudades tienen que ver con períodos de la vida y con situaciones específicas. En la medida en que las biografías de las personas, condicionadas por el trabajo en general, son cada vez más agitadas, las preferencias en materia de tiempo conocen fluctuaciones más importantes y van convirtiéndose en preferencias transitorias. La dimensión temporal de la ciudad constituye un elemento esencial de la dinámica urbana. Está relacionada con los individuos, con la concepción del tiempo que se promueve y con los objetivos que persigue. Pero esta dimensión temporal no ha sido interiorizada o considerada en la planificación urbana.

A pesar de la creciente diversificación de demandas en relación con el tiempo en un mismo espacio urbano y de la multiplicación de los mo-

---

[8] Paolucci, G. (1999): "Paradoxes of time. Instrumental rationality and gendered uses of time", en Hufton, O. y Kravaritow, Y.

[9] Carrasco, C. *et al.* (2003): *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Madrid: Instituto de la Mujer.

[10] Lewis, D. y Weigert, A. J. (1992): "Estructura y significado del tiempo social", en Ramos, R. (ed.): *Tiempo y sociedad*. Madrid: CIS. Los autores señalan que la crisis de identidad que sufren muchas personas en nuestra sociedad está relacionada en buena medida con la sensación de poca disponibilidad de tiempo personal. Como tal, la crisis de identidad se puede considerar una reacción contra la falta de sentido de la vida personal, por la intrusión de otros tiempos sociales en el tiempo personal, ya que se considera que es en los momentos más específicamente personales cuando se establece y se construye la identidad del individuo.

dos de vida, las temporalidades y los modos de organizar algunos servicios en las ciudades siguen respondiendo a una fuerte sincronización entre éstos y los horarios de trabajo. Unos horarios que, a su vez, parten de una sincronización establecida por la división social del trabajo entre géneros, a través de la disociación formal entre hogar y lugar de trabajo. Las actividades de servicios (educación, servicios públicos y administrativos, financieros, comerciales, socioculturales, etc.) funcionan mayoritariamente sobre el mismo modelo o pauta temporal que las otras actividades económicas. Así, se sitúa a hombres y mujeres en una fuerte asimetría en relación con el despliegue de su ciudadanía en el sentido más amplio.

En este contexto, en los niveles más próximos o de contacto entre actividades se cuestionan las modalidades de interacción entre los distintos sistemas horarios que actúan sobre las rutinas horarias del trabajo, las tradiciones horarias del sistema educativo, los tiempos del sistema de cuidado, los propios de las actividades de ocio, los específicos de los transportes o los establecidos para los servicios públicos y administrativos y para los comerciales. Estamos ante un modelo temporal que sitúa en el centro de su dinámica el binomio producción de masas-consumo de masas y que hace de la célula familiar (y de su división de trabajo interna) la clave de esta arquitectura temporal que perdura hasta hoy, a pesar de las transformaciones que se observan en el mercado de trabajo y en los modos de vida.

Como se ha señalado[11], aparecen problemas y contradicciones, tanto en la escala macrosocial como en la escala *meso* y microsocial, relacionados con esta organización del tiempo.

Nuestra realidad social muestra que cuanto más compleja es la sociedad, más tiempos distintos se manifiestan, se superponen, se vinculan entre sí o se independizan. Crece la aspiración a ejercer una "soberanía sobre el tiempo"[12], una autodeterminación en la repartición y en la estructuración del tiempo de trabajo de forma coordinada y sincronizada con otras necesidades de la vida. De esta manera, la organización social del tiempo se desestabiliza ante las demandas de más tiempo fuera del trabajo y, sobre todo, ante la necesidad de contar con otra distribución de las estructuras temporales.

En este contexto, los conflictos sobre el tiempo son más perceptibles entre las mujeres que entre los hombres, ya que, tras su entrada masiva en la vida profesional, sus necesidades de tiempo, estructuradas de forma distinta, entran más fuertemente en contradicción con el orden temporal heredado del pasado industrial reciente. Las mujeres expresan no sólo su

---

[11] Boulin, J. Y. y Mückenberger, U. (2002).

[12] Nowotny, H. (1992): *Le temps à soi. Genèse et structuration d'un sentiment du temps*. París: Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme.

voluntad de disponer de tiempo para desplegar su capacidad profesional y de trabajo, sino también de "tiempo para la vida cotidiana", para aquellas tareas que quieren y sienten que han de realizar en su tiempo privado[13]. La incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral aporta otra cultura temporal; las mujeres demandan tiempo de vida[14]. Estamos ante una sociedad más compleja, más rica y más exigente, que demanda recalificar sus tiempos y necesita abrir la gestión del tiempo a nuevas políticas más próximas a lo cotidiano, que respondan más efectivamente a una nueva organización social del tiempo[15].

Recogiendo algunas de las hipótesis más significativas[16], nuestro análisis parte del principio de privilegiar conceptualmente la idea de un tiempo "pivote", un tiempo –muy claramente el tiempo de trabajo– que opera como estructurador en la articulación de los tiempos sociales y en la construcción de la organización social del tiempo. Una hipótesis que, a diferencia de la de un tiempo dominante, parte de una dialéctica entre distintos tiempos sociales y permite trabajar en la perspectiva de un equilibrio entre las distintas dimensiones del tiempo en la construcción de las identidades individuales y colectivas, pero también en la construcción de los regímenes temporales de nuestra sociedad.

Es evidente que la organización social del tiempo, tal y como se ha vivido a lo largo del siglo XX, está en cuestión y que hoy nuestra relación con el tiempo ha cambiado.

---

[13] Hernes, H-M. (1987): *Welfare State and Woman Power. Essays in State Feminism*. Oslo: Norwegian University Press.

[14] La socióloga italiana Laura Balbo introduce el concepto "tempi di vita" y la reflexión en torno a la necesidad de estructurar una dimensión temporal propia más allá del tiempo mercantilizado y del tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidado. Sus aportaciones y las de un grupo de mujeres, entre las que destacan Franca Bimbi y Chiara Sarraceno, son claves para el desarrollo en Italia de las políticas de tiempo en las ciudades. Véase Balbo, L. (1991): *Tempi di vita*. Milán: Feltrinelli.

[15] Los estudios historiográficos del tiempo muestran que cada sociedad ha establecido una relación particular con el tiempo. Las sociedades tradicionales se caracterizaron por la dependencia de sus actividades respecto al medio natural; el tiempo cíclico, indisociable del espacio, dirigía los ritmos familiares, profesionales y sociales de forma sincronizada. En las sociedades industriales, el tiempo es un bien económico directamente vinculado a la producción; el tiempo de trabajo es lineal y medible y estructura todos los otros tiempos. El reloj (invento del Renacimiento) se convierte en la máquina clave de la era industrial, dirigiendo todo el proceso de *taylorización*. El tiempo es clave en la obtención de dinero y desde entonces parece posible "racionalizar" el tiempo, economizarlo, ganarlo, acumularlo para una organización adecuada del capital y del trabajo con el fin de producir más. En las sociedades posindustriales aparece la noción de tiempo circular: los tiempos económicos deben respetar los tiempos ecológicos; los tiempos sociales deben respetar los tiempos biológicos y los tiempos psicológicos de los individuos. Todas las dimensiones del tiempo y de los tiempos deben ser tenidas en cuenta.

[16] Pronovost, G. (1996): *Sociologie du temps*. Bruselas: De Boeck; y Boulin, J. Y. y Mückenberger, U. (2002).

Desde el mundo de la sociología[17] se ha sugerido que en las sociedades capitalistas contemporáneas se manifiesta un doble movimiento que puede ayudar a comprender la nueva situación. Por un lado, se habla de un tiempo de la instantaneidad, que se impone como consecuencia del desarrollo de las tecnologías de la comunicación. Estas tecnologías aceleran la difusión de los bienes y de las informaciones, con la consiguiente disolución de la noción de futuro y una diferenciación espacio-temporal cada vez más importante. Y, por otro lado, la globalización económica y cultural que tiende a borrar las fronteras y promueve, a la inversa, una temporalidad más pesada y difícil. Las tecnologías de la información modifican de forma inmediata y visible la percepción humana del tiempo. Su influencia es tangible y demostrable en los lugares de trabajo, en los hogares, en los medios de transporte, en las fuentes de información. La casi simultaneidad de estas tecnologías genera nuevas desigualdades sociales entre quienes tienen acceso a ellas o no; paradójicamente, el abismo que separa a los países industrializados de los países en vías de desarrollo aumenta a medida que se reducen las distancias temporales y espaciales[18].

La simultaneidad origina una percepción determinada del tiempo. El tiempo se dinamiza; se convierte en innovación acelerada. El presente tiende a absorber el futuro. Mientras que en las sociedades industriales el régimen temporal se basaba en la linealidad y en la esperanza del progreso y del futuro, la categoría de futuro pierde cada vez más su poder de seducción en las sociedades posindustriales. El paso de una sociedad industrial a una sociedad de servicios, acompañada de un proceso acelerado de cambio tecnológico, muestra que la organización del tiempo desempeña un papel clave en la economía. La globalización exige mejorar la competitividad de las economías que introducen mecanismos de flexibilidad en sus mercados; en todo ello, el factor tiempo es un elemento muy relevante.

La progresiva individualización y pluralización de los estilos de vida ponen en cuestión la planificación pensada en las redes subsidiarias tradicionales, como la familia o la comunidad. Como se ha puesto de relieve[19], la globalización despliega un cambio radical e irreversible que afecta a las estructuras estatales, las ciudades, las condiciones de trabajo, la vida cotidiana, la producción cultural y las relaciones sociales. Las instituciones

---

[17] Urry, J. (1994): "Time, Leisure and Social Identity", en *Time and Society*, 3 (2), 131-149.

[18] Nowotny, H. (1992).

[19] Los trabajos de Z. Bauman ofrecen una perspectiva de análisis completa y crítica de la globalización que facilita la comprensión de "lo que está ocurriendo" en nuestras sociedades. Véase especialmente Bauman, Z. (2002): *Society under Siege*. Londres: Polity Press. Blackwell Pub; Ídem (2001): *The Individualized Society*. Londres: Polity Press. Blackwell Pub; Ídem (2000): *Liquid Modernity*. Londres: Polity Press. Blackwell Pub.

que durante muchos años constituyeron las premisas sobre las que se construyó la sociedad moderna se transforman. La descomposición del Estado social, así como la desregulación en ámbitos de bienestar, contribuye a potenciar la individualización creciente.

La sociedad moderna se caracteriza por la precariedad. Se han perdido los referentes característicos del viejo orden y no se han encontrado aún referentes nuevos. Estamos ante un mundo escurridizo, cada vez más fluido. La velocidad, que antes era una aventura excitante, ahora es una rutina agotadora. Existe un sentimiento de inseguridad y desorientación creciente en nuestra vida cotidiana, originado en gran medida por la flexibilidad y precariedad laboral. La incertidumbre ante el futuro, la fragilidad de la posición social y la inseguridad de la existencia acompañan a la vida en un tiempo de "modernidad líquida"[20]. Cada vez son más extremas las diferencias crecientes entre condiciones de vida, oportunidades y perspectivas. Surgen nuevos riesgos de exclusión[21]. Las relaciones personales e íntimas se resienten, porque las referencias tradicionales de pertenencia (el trabajo, la familia, el barrio) son menos fiables o ya no están tan cerca. La sociedad se individualiza y se atomiza y, en esta reestructuración, las formas básicas de relación social son cada vez más inestables.

Todos estos cambios plantean enormes retos a las políticas urbanas y a las políticas de tiempo, ya que deben hacer frente a la presión globalizadora y, simultáneamente, a la necesidad de encontrar soluciones locales a problemas "en mayúsculas"[22].

3. Transformaciones sociales y usos tradicionales del tiempo

El análisis de los cambios económicos, sociales y culturales que se inician a finales del siglo XX ayuda a entender los actuales problemas de distribución del tiempo y su uso. Facilita una aproximación a la complejidad del cambio de época que estamos viviendo y permite explicar en gran medida lo que está sucediendo en nuestras sociedades posindustriales. Los problemas que acosan al Estado del Bienestar, y que cuestionan su viabilidad a largo plazo, están estrechamente vinculados al funcionamiento del mercado de trabajo y de la familia[23].

---

[20] Bauman, Z. (2000).

[21] Subirats, J. (ed.) (2004): *Pobreza y exclusión social en España*. Barcelona: Publicaciones de "La Caixa".

[22] Un análisis más en profundidad de la realidad local en España puede verse en Fundación Encuentro (2005): "Poderes locales", en *Informe España 2005*. Madrid, 325-373.

[23] Esping-Andersen, G. (2000): *Fundamentos sociales de las economías postindustriales.* Barcelona: Editorial Ariel.

Tabla 1 – Evolución de la tasa de temporalidad, de los contratos de trabajo temporales, de las personas que cobran menos de dos veces el SMI y de las personas que trabajan más de 40 horas semanales. 1995-2005

	1995	2005 (1)
Tasa de temporalidad (2)	34,6	33,8
% de contratos temporales con duración inferior a los tres meses o sin determinar	78,3	86,3
% de asalariados que cobran menos de dos veces el SMI (3)	54,0	53,6
Personas que realizan jornadas de más de 40 horas semanales (en miles)	7.845,5	10.616,8

(1) Los datos de contratos temporales con duración inferior a los tres meses y de asalariados que cobran menos de dos veces el SMI son de 2004. (2) Porcentaje de asalariados con contrato de duración determinada. (3) El salario mínimo interprofesional de 1995 era de 5.275,68 euros anuales y el de 2004 de 6.659,10 euros anuales.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios números; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales*, varios años; Instituto de Estudios Fiscales (1997): *Empleo, salarios y pensiones en las fuentes tributarias 1995*; y Agencia Tributaria, *Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias 2004*, en www.aeat.es

Los usos del tiempo desempeñan un papel fundamental en el funcionamiento del mercado de trabajo y de la familia. El mercado de trabajo es incapaz de ofrecer plena ocupación e igualdad al mismo tiempo; la familia, antes núcleo fundamental de socialización e integración, es una institución cada vez más frágil. En la sociedad posindustrial se ha alterado la estructura de los riesgos sociales. Los mercados de trabajo demandan flexibilidad, ofrecen precariedad y crean inseguridad. Los jóvenes y las mujeres tienen más difícil iniciar una carrera profesional. La perspectiva del paro afecta cada vez más a las personas mayores de 45 años (vía jubilaciones anticipadas). Las vidas laborales son inestables y el porcentaje de trabajadores con bajos salarios apenas se reduce. Se extiende la precariedad y la extrema temporalidad en la contratación laboral (tabla 1). Los cambios en las familias generan inestabilidad y la tradicional capacidad de cuidado de las familias se está erosionando. El envejecimiento progresivo de la población cuestiona el propio sistema de bienestar; y aumenta el riesgo de exclusión y pobreza en diversos colectivos.

Como se ha teorizado, la sociedad del riesgo comienza donde el sistema de normas sociales de provisión de seguridad falla ante los peligros desplegados por determinadas decisiones[24]. La configuración de los Estados del Bienestar partía de sociedades basadas en familias estables (con una elevada fecundidad y una población femenina dedicada principalmente a las tareas domésticas) y de una economía dominada por la producción industrial (con una fuerte demanda de trabajadores de baja cualificación y

[24] Beck, U. (1996): "Teoría de la sociedad del riesgo", en Beriain, J. (comp.): *Las consecuencias perversas de la modernidad. Modernidad, contingencia y riesgo*. Barcelona: Editorial Anthropos.

una población activa relativamente homogénea e indiferenciada, predominantemente masculina). Todo ello bien emplazado en enclaves socialmente homogéneos y urbanísticamente estratificados.

En la década de los años sesenta del siglo XX, los riesgos se asociaban a la posibilidad de que el hombre cabeza de familia no pudiera proporcionar un salario suficiente a la familia. Se presuponía que el trabajador medio seguía una trayectoria vital ordenada y estandarizada: escolarización hasta los 14 años, trabajo estable durante 45-50 años y jubilación a los 65-70 años. Una trayectoria temporal fundamental para el equilibrio financiero del Estado. Los riesgos intergeneracionales estaban en gran medida delimitados y a cada generación le iba mejor que a sus padres. La enseñanza obligatoria estaba destinada a ser el gran elemento nivelador del capital humano y se consideraba un instrumento fundamental para lograr la igualdad de oportunidades.

A principios del siglo XXI, esta descripción es casi irreconocible. El Estado debe dar respuesta con urgencia a las nuevas necesidades y demandas de la población porque ya no funcionan las fórmulas convencionales. En la sociedad posindustrial, el incremento de la inestabilidad familiar, el desempleo generalizado y una mayor inseguridad profesional apuntan a que los riesgos ligados a la trayectoria vital tienden a agruparse ahora en la juventud y en los inicios de la vida adulta. Paradójicamente, la familia continúa siendo considerada como la principal fuente de apoyo del sistema de bienestar, cuando esta institución, entendida como núcleo familiar tradicional, se muestra más frágil que nunca. Si relacionamos todo ello con el tema que nos ocupa, la conclusión parece clara: debe profundizarse en el análisis de los cambios en los usos del tiempo en el mercado de trabajo para obtener una mejor aproximación a esta compleja realidad social.

Tres factores explican las transformaciones en los usos del tiempo en el mercado de trabajo[25]:

- Se produce un cambio en el contenido del trabajo, que tiende a ser cada vez más inmaterial (menos vinculado a la producción material de objetos). Esto implica una mayor movilización subjetiva del trabajador y acentúa el desarrollo de la polivalencia. Como resultado, se va difuminando la frontera entre el tiempo de trabajo y el de no trabajo en un contínuum que confunde ambas esferas. La tecnología (ordenadores e internet) puede sumergir al individuo en el universo del trabajo en cualquier momento y se desplaza gracias a ella (ordenador portátil y teléfono) de un universo a otro, estando permanentemente conectado.

---

[25] Boulin, J. Y. y Mückenberger, U. (2002).

‣ El tiempo de trabajo se intensifica y se densifica. Se debe dar respuesta en plazos más cortos y se hace difícil tener una dimensión objetiva del trabajo (aumenta la productividad horaria y disminuyen las pausas). Pero, al mismo tiempo, subsisten culturas de trabajo extensivas que implican jornadas inacabables y disponibilidad casi total a la empresa.

‣ Finalmente, el tiempo de trabajo se reduce y flexibiliza. La reducción de la duración del trabajo, que durante muchos años operaba de forma homogénea en estructuras temporales que no cambiaban, hoy se acompaña de una diversificación de las duraciones del trabajo y de la organización del tiempo de trabajo (escala de horarios desde el amanecer hasta la madrugada, trabajo en fin de semana, modulación de horarios). Esta evolución tiende a desestabilizar el sistema de normas y de referencias en el que se basan los comportamientos, aislando y fragmentando más condiciones de trabajo y, también, trabajadores.

Desde los años ochenta se ha producido un cambio significativo: al tiempo de trabajo fordista, lineal, limitado y estrechamente planificado le sucede un tiempo cíclico, permeable según las necesidades de la demanda y diferenciado según los salarios[26]. Como se ha destacado[27], estos procesos de flexibilización no son neutrales desde una perspectiva de género y aparentemente se plantean como solución a tres tipos de problemas: la competitividad, el desempleo y la compatibilidad entre vida laboral y familiar. Existen fuertes presiones para cambiar los perfiles horarios de los puestos de trabajo en dos direcciones: por un lado, se fragmenta y diversifica el perfil horario de las jornadas de trabajo con el desarrollo de empleos a tiempo parcial en horarios o jornadas particulares; y, por el otro, se exige una fuerte flexibilización de la jornada, en el sentido de hacerla variable a lo largo del año en función de las necesidades de producción[28].

Los cambios en el tiempo de trabajo –jornadas menores a tiempo parcial o jornadas más largas con horas extraordinarias, tiempos no estables configurados por contratos temporales, jornadas no estándar de trabajo de noche o fin de semana, horarios por turnos– afectan a las relaciones sociales y a la vida de las personas (tabla 2). Dificultan y crean problemas en las relaciones humanas, pues alteran la relación entre trabajo y no trabajo, erosionan los tiempos tradicionalmente considerados de relaciones

---

[26] Lallement, M. (2000): "Rationalisation du temps et mutation des rapports sociaux", en *La Revue de la CFDT*, 3-9.

[27] Carrasco, C. *et al.* (2003).

[28] Conviene recordar que la fuerza sindical en ciertos sectores (por ejemplo, función pública, banca...) permite algunos avances en los tiempos laborales, mientras que en sectores más fragmentados y desindicalizados, los horarios laborales tienden a extenderse de manera irresistible (comercio, restauración...).

Tabla 2 – Efectivos laborales que trabajan por turnos, sábados o domingos y que tienen jornada partida o continuada. Valor absoluto en miles y porcentaje. 2005

	Absoluto	Porcentaje
Trabajan por turnos	2.631,8	21,06
Trabajan alguno o todos los sábados	5.443,2	43,55
Trabajan alguno o todos los domingos	3.530,4	28,24
Tienen jornada partida	7.111,9	56,90
Tienen jornada continuada	5.387,6	43,10

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006): *Encuesta de coyuntura laboral*, cuarto trimestre de 2005.

sociales o familiares y generan problemas de compatibilización de tiempos y espacios.

En general, hay más mujeres en los trabajos con horarios no convencionales o flexibles. Se ha argumentado que el desarrollo de modelos de tiempo de trabajo más flexibles o de trabajo temporal, en horarios nocturnos, fines de semana y festivos, fuera de horario o mediante horas extras, eran medidas que facilitaban la conciliación de las mujeres (medidas *women friendly*). En realidad, cuando las mujeres trabajan a tiempo parcial o en trabajos temporales es, en muchas ocasiones, porque no encuentran un trabajo de dedicación completa que les ofrezca seguridad y garantías para mantener sus obligaciones familiares. Por lo tanto, en un entorno de mercado más flexibilizado, las mujeres no tienen, de hecho, la oportunidad de escoger horarios que sean compatibles con sus responsabilidades familiares[29]. Ante esta realidad laboral, las mujeres encuentran dificultades para estructurar sus vidas y viven una continua tensión al solapar tiempos de dimensiones distintas. Deben "conciliar" tiempos y trabajos (familiar y laboral) y actúan como "variable de ajuste" entre las rigideces de ambos trabajos.

Las nuevas formas de organización del tiempo de trabajo están acentuando en la práctica aún más los roles de género al promover distintos tipos de flexibilidad para hombres y mujeres: horas extras para ellos con jornadas laborales excesivamente largas y jornada a tiempo parcial para ellas. Se está planteando un nuevo modelo basado en tiempos de trabajo diferenciados para hombres y mujeres, como una solución institucionalizada para que éstas puedan conciliar trabajo mercantil y trabajo familiar doméstico[30], y, de esta manera, no afrontar la modificación real de las dedicaciones y labores en el seno del hogar entre mujer y hombre.

---

[29] Hantrais, L. (2004): *Family Policy Matters: responding to family change in Europe*. Bristol: The Policy Press.

[30] Carrasco, C. *et al.* (2003).

Por otro lado, la etapa educativa se alarga, retrasando el ingreso de los jóvenes en el mercado laboral. Los efectos de este fenómeno en las mujeres se traducen en un inicio tardío de sus carreras profesionales, con las consecuencias que conlleva sobre las decisiones de maternidad pospuestas o negadas. El contrato generacional del período de posguerra, en el que la población trabajadora daba apoyo a la generación más joven de trabajadores potenciales así como a la generación mayor de jubilados, se ve crecientemente cuestionado por los cambios socioeconómicos[31]. Está claramente en retroceso la idea de un empleo seguro para toda la vida. Desde los años setenta del siglo XX la presunción de una trayectoria ocupacional predecible es cada vez más difícil de garantizar y la estabilidad y la seguridad laborales están en cuestión.

Los cambios socioculturales que contribuyen a desestabilizar la organización social del tiempo engloban muchos aspectos de la evolución de nuestra sociedad. Es interesante subrayar dos cambios sociales que tienen una clara centralidad en nuestro análisis: la entrada creciente de la mujer en el mercado de trabajo y la evolución de las estructuras familiares.

3.1 Las mujeres y el mercado de trabajo

El mercado de trabajo en Europa y en España se ha modificado profundamente en estos últimos años. La entrada de las mujeres en el mercado de trabajo posibilita la expresión, por primera vez en la historia de Europa y por supuesto de España, de su voluntad de intervenir en la reorganización de los tiempos sociales. Desde distintos ámbitos profesionales, las mujeres hacen emerger y permiten visibilizar la dimensión del tiempo fuera del trabajo, a la vez que revelan las desigualdades que tienen que ver con el uso del tiempo. Las mujeres han entrado de forma masiva y estable en el mercado de trabajo. En España, la tasa de actividad femenina en 1994 era del 37,4%, mientras que en 2005 se eleva hasta el 47% (la tasa de actividad masculina es del 69%).

En formación, las mujeres se han equiparado a los hombres en un período corto de tiempo, registrando actualmente porcentajes más altos en los estudios superiores. Pero las mujeres sufren tasas de paro más elevadas que los hombres en todos los grupos de edad (en 2005, la tasa de paro femenina es del 11,6%, frente al 6,6% de los hombres) y siguen estando peor pagadas en trabajos similares.

Existe una desigualdad de género en el mercado de trabajo que está estrechamente ligada a las diferencias de género en la distribución del tiem-

[31] Hantrais, L. (2004).

po entre el hogar y el mercado. Los datos que ofrecen estudios recientes[32] son reveladores. En todos los países analizados y en la población de 20 a 74 años, los hombres dedican más tiempo que las mujeres al trabajo remunerado y a la formación, mientras que las mujeres emplean más horas diarias al trabajo doméstico. En España se produce la máxima dedicación media diaria de los hombres al trabajo remunerado y a la formación (4,39 horas), mientras que las mujeres dedican 2,26 horas (tabla 3). España se sitúa en el punto extremo de desigualdad en la distribución del trabajo no remunerado, con la máxima diferencia entre la dedicación de hombres y mujeres en comparación con los países estudiados. En nuestro país, la carga global de trabajo (trabajo remunerado más trabajo no remunerado) es de 49 horas y 7 minutos semanales para las mujeres y de 42 horas y 37 minutos para los hombres; como promedio, las mujeres trabajan aproximadamente una hora más al día que los hombres.

La evolución de la dedicación de tiempo al trabajo remunerado de hombres y mujeres en España sigue trayectorias muy diferentes. Entre los hombres, la máxima dedicación al trabajo remunerado se produce entre los 40 y los 49 años (7,63 horas diarias). Las mujeres alcanzan las cifras máximas entre los 25 y los 29 años (5,47 horas), por la competencia con el trabajo no remunerado –que sigue siendo esencialmente femenino– y por la pervivencia de pautas tradicionales de uso del tiempo en la población de más edad. Los solteros tienen dedicaciones relativamente parecidas al trabajo remunerado con independencia del género (4,37 horas de promedio los varones y 3,82 las mujeres). Sin embargo, los hombres casados aumentan casi una hora respecto a los solteros y las casadas la reducen en una hora y media respecto a las solteras.

Por otro lado, la distribución por edades de la dedicación al trabajo no remunerado no parece mostrar grandes cambios en cuanto a una mayor igualdad en el reparto del tiempo. Las mujeres de 18 a 24 años dedican al trabajo en el hogar tres veces más tiempo que los hombres de la misma edad. Los hombres alcanzan su máxima dedicación al trabajo no remunerado entre los 30 y los 39 años (1,51 horas diarias). En las mujeres se produce un incremento constante de tiempo hasta alcanzar la máxima

---

[32] Los estudios sobre usos del tiempo han aportado una información relevante y han contribuido a visibilizar la desigualdad entre mujeres y hombres. En España, los trabajos ya citados de M. A Durán (1988 y 1991) y los posteriores –(1995): "Invitación al análisis sociológico de la contabilidad nacional", en *Política y Sociedad*, 19. Monográfico sobre economía no monetaria; (1997a): "La investigación sobre el uso del tiempo en España: algunas reflexiones metodológicas", en *Revista Internacional de Sociología*, 18, 163-190; (1997b): "El papel de mujeres y hombres en la economía española", en *Información Comercial Española*, 760– han sido pioneros en reconocer el trabajo de la mujer en el hogar, utilizando la expresión carga total o global de trabajo, que incluye el trabajo mercantil y el trabajo doméstico-familiar, y han facilitado el camino hacia la institucionalización de este tipo de estudios.

Tabla 3 – Distribución del tiempo diario dedicado a diversas actividades según sexo en algunos países europeos. Población de 20 a 74 años. Valores absolutos en horas y minutos. 2003

	Alemania (1)	Bélgica (2)	Eslovenia (3)	España (4)	Estonia (5)	Finlandia (5)	Francia (6)	Hungría (5)	Italia (4)	Letonia	Lituania	Noruega (3)	Polonia (7)	Reino Unido (3)	Suecia (3)
Trabajo remunerado/estudios															
Hombres	3:35	3:30	4:07	4:39	3:40	4:01	4:03	3:46	4:26	5:09	4:55	4:16	4:15	4:18	4:25
Mujeres	2:05	2:07	2:59	2:26	2:33	2:49	2:31	2:32	2:06	3:41	3:41	2:53	2:29	2:33	3:12
Trabajo doméstico															
Hombres	2:21	2:38	2:40	1:37	2:48	2:16	2:22	2:40	1:35	1:50	2:09	2:22	2:22	2:18	2:29
Mujeres	4:11	4:32	4:58	4:55	5:02	3:56	4:30	4:58	5:20	3:56	4:29	3:47	4:45	4:15	3:42
Desplazamientos															
Hombres	1:27	1:35	1:09	1:16	1:17	1:12	1:03	1:03	1:35	1:28	1:13	1:20	1:13	1:30	1:30
Mujeres	1:18	1:19	1:02	1:05	1:06	1:07	0:54	0:51	1:14	1:20	1:04	1:11	1:06	1:25	1:23
Dormir															
Hombres	8:12	8:15	8:17	8:36	8:32	8:22	8:45	8:31	8:17	8:35	8:28	7:57	8:21	8:18	8:01
Mujeres	8:19	8:29	8:24	8:32	8:35	8:32	8:55	8:42	8:19	8:44	8:35	8:10	8:35	8:27	8:11
Comidas y cuidados personales															
Hombres	2:33	2:40	2:13	2:35	2:15	2:01	3:01	2:31	2:59	2:10	2:25	2:02	2:23	2:04	2:11
Mujeres	2:43	2:43	2:08	2:33	2:08	2:06	3:02	2:19	2:53	2:10	2:22	2:08	2:29	2:16	2:28
Tiempo libre															
Hombres	5:52	5:22	5:34	5:17	5:28	6:08	4:46	5:29	5:08	4:48	4:50	6:03	5:25	5:32	5:24
Mujeres	5:24	4:50	4:29	4:29	4:36	5:30	4:08	4:38	4:08	4:09	3:49	5:51	4:36	5:04	5:04

(1) Datos de 2001-2002. (2) Datos de 1998-2000. (3) Datos de 2000-2001. (4) Datos de 2002-2003. (5) Datos de 1999-2000. (6) Datos de 1998-1999. (7) Datos de 2003-2004.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Eurostat (2006): *Statistiques en bref. Population et conditions sociales*, 4/2006.

dedicación entre los 50 y los 59 años (5,45 horas diarias). Finalmente, el tiempo que los mayores de 18 años dedican al cuidado de los niños es de 6,98 horas semanales de media (3,03 horas los hombres y 10,78 las mujeres).

Como se ha indicado[33], los modelos de ocupación de las mujeres siguen afectados en gran medida por los cambios en las formas de vida familiares. La tasa de ocupación para el grupo de edad de 25 a 49 años es particularmente interesante para el análisis de la relación entre trabajo remunerado y vida familiar. Cualquiera que sea el estatus familiar o las decisiones vinculadas al tiempo de trabajo, en toda Europa se constata que las mujeres continúan realizando la mayoría del trabajo doméstico y reproductivo[34]. Las mujeres realizan los ajustes posibles para poder participar en el mercado de trabajo, sin abandonar las exigencias de cuidado de las personas, que incluye el mundo de los afectos y las relaciones.

En estos momentos, equiparado el acceso a la formación superior de hombres y mujeres, éstas siguen buscando mayoritariamente sectores profesionales como el educativo, la Administración Pública o el trabajo social, que ofrecen mayor flexibilidad horaria y permisos o garantías laborales que les permiten compatibilizar mejor trabajo y familia.

En España, las políticas de conciliación son incipientes y avanzan a un ritmo lento. Tan sólo muy recientemente se han anunciado algunas medidas que afectarán exclusivamente a los empleados y empleadas públicos y se anuncia para la mitad de la legislatura una ley de igualdad[35]. Los tiempos para conciliar se dejan en manos de las empresas en nuestro país. Empieza a utilizarse el término "empresas familiarmente responsables" para denominar a aquellas corporaciones que impulsan programas de conciliación laboral y familiar.

Algunos estudios realizados en este campo muestran que algunas empresas en España, en sus políticas de recursos humanos, han puesto en marcha en los últimos años actuaciones dirigidas a facilitar la armonización de trabajo y familia a partir de introducir mayor flexibilidad en el

---

[33] Hantrais, L. (2004).

[34] En el año 2000, más del 80% de las mujeres europeas que trabajaba fuera del hogar declaraba que tenía la principal responsabilidad del trabajo doméstico. El 63% afirmaba dedicar una hora al trabajo doméstico como mínimo, frente al 12% de los hombres. El 41% dedicaba al cuidado de los hijos una hora diaria como mínimo, frente a un 24% de los hombres. Véase Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2001): *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000*. Luxemburgo.

[35] En diciembre de 2005, el Ministerio de Administraciones Públicas propuso el "Plan Concilia" para conciliar la vida laboral y familiar de los funcionarios, que incluye una serie de medidas: extensión del permiso de paternidad, ampliación de la baja por maternidad, reducción de la jornada laboral cuando se tienen a cargo hijos menores de 12 años, tiempo para adoptar, excedencias para tareas de cuidado, etc.

tiempo de trabajo, excedencias por maternidad y paternidad, servicios de apoyo y beneficios sociales a sus trabajadores[36].

3.2 La evolución de las estructuras familiares

La evolución de las estructuras familiares en toda Europa está relacionada con el crecimiento de la tasa de actividad de las mujeres, pero también se explica por otras realidades: aumento de la esperanza de vida, nupcialidad decreciente, caída de la tasa de fertilidad, incremento de la tasa de divorcios y precariedad de las uniones.

En nuestras sociedades coexiste una variedad de configuraciones familiares que estructuran los sistemas de vida y de relaciones de mujeres y hombres. En todos los países europeos, y España no es una excepción, se están extendiendo formas de familia más diversificadas y menos institucionales. El tamaño de la familia disminuye, mientras que las tasas de divorcio y el número de hijos nacidos fuera del matrimonio aumenta. El conjunto de estas mutaciones afecta al tamaño de los hogares en un sentido constrictivo, mientras que se multiplican los hogares "biactivos" (el 82,6% de las parejas biactivas en España tienen un empleo a tiempo completo[37]).

La proporción de divorcios en Europa entre los matrimonios de la década de los años sesenta del siglo XX es del 15%, y del 30% entre los matrimonios de la década de los años ochenta. En 1970, los hijos fuera del matrimonio en Europa representaban un 5% del total, mientras que en 2003 eran el 30%. La maternidad o parentalidad en hogares unipersonales está creciendo, como también lo hacen las parejas de hecho y las uniones y cohabitaciones del mismo sexo. Igualmente, las familias reconstituidas (a partir de dos cónyuges que aportan hijos de anteriores relaciones) son cada vez más comunes y más aceptadas socialmente.

En toda Europa se detecta una disminución de la tasa de natalidad que muestra una caída en el crecimiento natural de la población. Igualmente, una mayor esperanza de vida y una tasa de mortalidad menor re-

---

[36] Chinchilla, N., León, C. y Poelmans, S. (2004): "Políticas y programas de conciliación trabajo-familia en España", en Melé, D. (coord.): *Conciliar trabajo y familia: un reto para el siglo XXI*. Barañaín: Ediciones Universidad de Navarra; y Chinchilla, N. y Poelmas, S. (2001): *Políticas familiarmente responsables. Conciliar trabajo y familia: ¿Una preocupación en las empresas españolas?* Barcelona: IESE. Los estudios citados se llevan a cabo desde el Centro de Investigación Trabajo-Familia del IESE a partir de la realización de encuestas a una muestra de empresas. Las principales empresas, la mayoría grandes corporaciones, que presentan programas de conciliación laboral y familiar en nuestro país son Caja Madrid, Procter & Gamble, Merck, Nestlé, Génesis, Sony, Vodafone, Citibank, Ernst & Young, Gres de Valls, Comercial Alforja, Unión Fenosa, PPG Ibérica, IBM, MSS, Sanitas, Novartis o Hewlett Packard.

[37] Fundación Encuentro (2005), 344.

fuerzan la dependencia de los mayores y cuestionan el contrato generacional, mientras que la extensión de formas familiares menos convencionales crean la necesidad de nuevos mecanismos de apoyo. Los cambios en el tamaño y la estructura de la fuerza de trabajo y la organización de la vida laboral contribuyen a generar una mayor demanda de nuevas formas de compartir el trabajo remunerado y el no remunerado de forma más equitativa, en un contexto en el que la igualdad de oportunidades y la ocupación son objetivos políticos en el ámbito europeo.

Como consecuencia de todo ello, los tiempos familiares se han modificado también. Se detecta un malestar creciente ante la dificultad de conciliar los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado y la falta de tiempo para la convivencia familiar[38].

Los conflictos horarios se reflejan en diversos ámbitos: tensiones derivadas del poco tiempo dedicado a los hijos, tensiones producto de la poca dedicación a la pareja, escasa disponibilidad de tiempo personal, fragmentación horaria de la vida familiar, dificultades con los mayores por la delegación de responsabilidades parentales, problemas para atender a los familiares dependientes[39], etc.

Los datos relativos a la distribución del tiempo que facilitan las encuestas permiten realizar algunas estimaciones sobre la intensidad de los tiempos familiares. Mientras que las horas domésticas de las mujeres con trabajo remunerado se han reducido con los años, las horas domésticas de los hombres han aumentado un poco, pero aún no lo suficiente para compensar las primeras. Según datos de 2003, las mujeres en España e Italia dedican alrededor de 35 horas semanales al trabajo doméstico, frente a las poco más de 11 horas semanales de los hombres; por el contrario, en los países nórdicos, los hombres se aproximan más a las mujeres en el tiempo que dedican a las obligaciones domésticas (26 horas y 38 minutos las mujeres y 16 horas y 36 minutos los hombres). Suecia es el país europeo en el que el trabajo doméstico masculino se acerca más al de las mujeres (17 horas y 23 minutos semanales) y es uno de los países en los que la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres es más reducida.

---

[38] Cardús, S. (2002): *Propostes d'intervenció per a la conciliació d'horaris familiars, escolars i laborals*. Barcelona: Grup de Recerca ISOR UAB.

[39] Estas tensiones se materializan en los horarios diarios familiares y, muy especialmente, en el inicio de la jornada que se lleva a cabo a toda prisa, favoreciendo costumbres poco saludables desde el punto de vista alimentario; en la organización del almuerzo del mediodía, que se traduce cada vez más en nuevos hábitos de consumo fuera de los hogares; en el momento de reencontrarse por la noche, generalmente tarde, que repercute también en los hábitos alimentarios y de sueño, con implicaciones en la salud de los miembros de la familia. Véase ibídem.

Los primeros países que llevaron a cabo una ampliación importante de los servicios a las familias –en particular a la infancia, ayuda a domicilio y residencias para mayores– fueron Dinamarca y Suecia a finales de la década de los años sesenta. Noruega, Finlandia, Bélgica y Francia pusieron en marcha medidas de apoyo a la familia en los años setenta. Hasta hoy, estos países siguen siendo los únicos en Europa cuyas políticas públicas están significativamente dirigidas a aliviar a las familias de las cargas asistenciales.

En España se ha desarrollado y persiste un modelo de bienestar fuertemente familista, que ha asignado un máximo de obligaciones a la unidad familiar, compensando así la insuficiencia de las políticas sociales que se han ido implementando estos años. Las políticas familiares han sido casi inexistentes y cuando se han puesto en marcha algunas actuaciones han sido poco desarrolladas.

3.3 ¿Por qué es necesario impulsar políticas de apoyo a las familias?

La familia sigue constituyendo en nuestro país el sistema tradicional de apoyo para las tareas de cuidado, pero carece de los recursos necesarios en forma de tiempo y de renta. Algunas argumentaciones recogen y relacionan la demanda de servicios de cuidado de las familias con el factor tiempo[40]. Si la familia es el centro de adopción de decisiones racionales, su tendencia marginal a adquirir servicios dependerá del equilibrio entre renta y costes (accesibilidad) y también de las restricciones de tiempo.

Uno de los rasgos característicos de las nacientes nuevas formas de familia es su falta de tiempo. Los nuevos tipos de unidades familiares posindustriales (unipersonales, monoparentales o con dos fuentes de ingresos) tienen en común la escasez de tiempo. También muestran una gran dificultad para armonizar el trabajo remunerado con las obligaciones familiares, las tareas domésticas y el ocio. La disyuntiva entre la carga de trabajo doméstico no remunerado y el trabajo remunerado puede ser muy importante, y la solución debe provenir de fuera de la familia: del mercado o del Estado. Las mujeres que trabajan y las familias con doble fuente de ingresos crean puestos de trabajo porque tienen que comprar "tiempo"; generan nuevos empleos, adquiriendo servicios de cuidado y también vinculados a su tiempo libre. Por lo tanto, hay que analizar la centralidad cotidiana que ejerce en España el tiempo de trabajo de cuidado en el ámbito familiar.

---

[40] Esping-Andersen, G. (2000).

Las tareas domésticas y el cuidado de niños y mayores son realizados mayoritariamente por mujeres (93% de las mujeres frente al 70% de los varones[41]). En todos los países de la Unión Europea, la participación en el mercado de trabajo y la duración en el mismo de las mujeres de 20 a 49 años están estrechamente vinculadas al número y edad de los hijos[42]. En la UE-25, la tasa de ocupación de las mujeres de 20 a 49 años es del 60% para las que tienen hijos menores de 12 años y del 75% para las que no tienen hijos. Por el contrario, la tasa de ocupación de los hombres con hijos menores de 12 años se eleva al 91%, cinco puntos más que los que no tienen hijos.

El trabajo a tiempo parcial –inferior a las 30 horas de trabajo habitual por semana– representa el 27% del empleo total de las mujeres en la UE-25, frente al 4% de los hombres (38% en el caso de las mujeres con hijos). La proporción de mujeres que trabaja a tiempo parcial crece globalmente con el número de hijos (tabla 4). En España, trabaja a tiempo parcial el 14% de las mujeres entre 20 y 49 años sin hijos (20% en la UE-25), el 19% de las mujeres con un hijo menor de 12 años (33% en la UE-25), el 20% de las mujeres con dos hijos (44% en la UE-25) y el 18% de las mujeres con tres o más hijos (51% en la UE-25).

Si nos referimos a la atención y cuidado de los mayores, en nuestro país hay 7.332.267 personas con más de 65 años, que representan un 16,6% de la población española[43]. Según proyecciones del INE, 16.387.874 personas tendrán esta edad en 2050 y representarán el 30,8% del total de la población. En España, el 80% de los cuidados de salud a los familiares de la tercera edad corre a cargo de las mujeres y se desarrolla en el propio hogar. Hay que tener en cuenta que un 20% de la población cuidadora tiene más de 65 años y que más del 25% de los mayores de 65 años sufre algún tipo de discapacidad. Sólo el 6,5% de las familias que cuidan a personas dependientes tiene el apoyo de los servicios sociales de las distintas comunidades autónomas[44]. Como se ha señalado recientemente, las enfermedades degenerativas asociadas al envejecimiento provocan el aumento de los costes sanitarios, pero es aún mayor el incremento que supone en la demanda de tiempo de atención y cuidado difuso, que hasta ahora recae en los hogares[45]. Por otro lado, la ausencia de servicios de apoyo para el cui-

---

[41] INE (2004): *Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003.*

[42] Eurostat (2005): *Statistiques en bref. Population et conditions sociales,* 4/2005.

[43] INE (2005): *Padrón municipal de habitantes a 1 de enero de 2005.*

[44] Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2004): *Libro Blanco de la Dependencia*. Véase también el capítulo V de este Informe: "Mayores y familia en la sociedad actual".

[45] Como ejemplo, M. A. Durán señala que en España, en el caso de los pacientes domiciliarios con alzheimer avanzado, el sistema sanitario sólo provee el 0,05% del tiempo de cuidado total requerido. Véase Durán, M. A. (2005).

Tabla 4 – Empleo a tiempo parcial de las mujeres de 20 a 49 años según el número de hijos de menos de 12 años. En porcentaje del empleo total. 2003

	Sin hijos (1)	Con un hijo (2)	Con dos hijos (3)	Con tres o más hijos (4)
Alemania	27	54	66	67
Austria	20	43	50	39
Bélgica	29	37	43	46
Chipre	12	11	11	22
Eslovaquia	2	2	4	(1)
Eslovenia	3	2	(1)	(1)
España	14	19	20	18
Estonia	5	8	7	(1)
Finlandia	13	10	10	17
Francia	18	21	32	45
Grecia	9	11	16	(1)
Holanda	40	73	84	86
Hungría	3	5	11	31
Italia	20	28	35	42
Letonia	7	9	17	(1)
Lituania	13	16	16	(1)
Luxemburgo	21	38	50	65
Malta	23	32	(1)	(1)
Polonia	12	15	20	22
Portugal	10	9	10	(1)
Reino Unido	22	53	66	69
República Checa	3	6	10	10
UE-25 (5)	**20**	**33**	**44**	**51**

(1) El dato de Malta es poco fiable. (2) Los datos de Eslovaquia, Eslovenia y Malta son poco fiables. (3) Los datos de Eslovaquia, Estonia, Letonia y Lituania son poco fiables. (4) Los datos de Chipre, Finlandia, Hungría y Luxemburgo son poco fiables. (5) Sin Dinamarca, Irlanda y Suecia.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Eurostat (2005): *Statistiques en bref. Population et conditions sociales*, 4/2005.

dado de los niños menores de tres años y la incompatibilidad de los horarios laborales y los escolares refuerzan el papel de las mujeres como cuidadoras.

La estructura familiar desempeña una centralidad en las tareas de cuidado de las personas dependientes, como ocurre también en Italia, Grecia y Portugal. En estos países, los miembros de la familia son los principales responsables de sus parientes, tanto en la ley como a efectos prácticos y cotidianos. El Estado actúa sólo si las fuentes de apoyo familiares no existen y, en este caso, su actividad es mínima.

El gasto en protección social en España es uno de los más bajos de Europa. En 2003 suponía el 19,2% del PIB, frente al 26,9% de la UE-25. La

Tabla 5 – Gasto en protección social según funciones. En porcentaje respecto al PIB. 2003

	Total	Enfermedad/ Cuidados de salud	Invalidez	Vejez	Viudedad	Familia/ Infancia	Paro	Vivienda	Exclusión social
Alemania (1)	29,1	8,1	2,3	12,0	0,4	3,1	2,5	0,2	0,5
Austria	28,6	7,1	2,4	13,4	0,4	3,1	1,7	0,1	0,4
Bélgica (2)	28,3	7,6	1,9	9,7	2,9	2,2	3,5	0,0	0,5
Dinamarca	30,0	6,1	4,0	11,1	0,0	4,0	2,9	0,7	1,0
Eslovaquia (1)	17,8	5,8	1,6	6,8	0,2	1,5	1,0	0,1	0,8
Eslovenia (1)	24,0	7,8	2,0	10,4	0,4	2,1	0,7	–	0,6
España (1)	19,2	5,9	1,4	7,9	0,6	0,6	2,6	0,2	0,2
Estonia (1)	13,2	4,2	1,2	5,8	0,1	1,3	0,2	0,1	0,2
Finlandia	26,1	6,5	3,5	8,7	1,0	3,0	2,6	0,3	0,6
Francia (1)	29,1	8,9	1,4	10,6	2,0	2,6	2,3	0,8	0,5
Grecia (2)	25,4	6,7	1,3	12,1	0,8	1,9	1,5	0,6	0,6
Holanda (1)	26,3	8,2	2,9	9,2	1,4	1,3	1,6	0,3	1,3
Hungría	21,0	6,2	2,2	7,5	1,1	2,7	0,6	0,5	0,1
Irlanda (1)	15,8	6,6	0,8	2,9	0,8	2,5	1,3	0,5	0,4
Italia (1)	25,4	6,5	1,6	13,1	2,6	1,0	0,5	0,0	0,0
Letonia (1)	13,1	3,0	1,1	6,6	0,3	1,4	0,4	0,1	0,1
Lituania (1)	13,1	3,9	1,3	6,0	0,3	1,0	0,2	0,0	0,4
Luxemburgo (1)	23,3	5,8	3,1	6,1	2,6	4,1	1,0	0,1	0,5
Malta	18,3	4,8	1,2	9,2	0,3	1,0	1,2	0,3	0,2
Polonia (1)	21,3	4,3	2,6	11,4	1,0	1,0	0,9	–	0,0
Portugal (1)	22,6	6,5	2,6	8,9	1,6	1,5	1,2	0,0	0,3
Reino Unido	25,9	7,7	2,4	10,7	0,9	1,6	0,7	1,4	0,2
República Checa (1)	19,8	7,1	1,6	8,0	0,2	1,5	0,8	0,1	0,6
Suecia (1)	32,3	8,5	4,6	12,2	0,7	3,1	1,9	0,6	0,7
UE-25 (2)	**26,9**	**7,6**	**2,1**	**11,1**	**1,2**	**2,1**	**1,8**	**0,5**	**0,4**

(1) Datos provisionales. (2) Datos estimados. No se incluye Chipre.
Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de datos de Eurostat.

proporción de gasto público en protección social más importante se registra en Suecia (32,3%), pero destacan los porcentajes en torno al 30% de Dinamarca, Francia y Alemania, y también los de los países meridionales como Italia (25,4%), Grecia (25,4%) y Portugal (22,6%), todos ellos con porcentajes superiores al español (tabla 5).

En España y en los países meridionales se registra una de las ratios de dependencia familiar más elevada entre los mayores y los jóvenes. Los jóvenes permanecen en el hogar de sus padres más tiempo que los de otros países europeos y las personas mayores viven más tiempo con sus hijos. Con la excepción de Portugal, en estos países hay menos mujeres que com-

patibilicen el trabajo remunerado con la atención y el cuidado a las personas dependientes.

La crisis del modelo nuclear y estándar de familia y la incorporación de la mujer al mercado laboral posibilita que las tareas de cuidado se mercantilicen y se puedan integrar en el marco de una relación laboral convencional. En los últimos años ha aumentado la demanda de servicios de cuidado entre las familias en las que los dos miembros de la pareja trabajan. Es difícil conocer con exactitud el volumen del trabajo remunerado generado en el mercado dado el peso de la economía sumergida en este ámbito, pero no hay duda de que la atención a niños y mayores ha permitido consolidar un sector de servicios específico.

Desde una perspectiva de análisis del tiempo de las tareas de cuidado interesa destacar las distintas dimensiones del cuidado familiar. Sólo de esta forma es posible comprender mejor la calidad y especificidad del tiempo invertido en estas tareas, revalorizar el trabajo de cuidado y mostrar los límites que en su medición expresan las categorías objetivas del tiempo[46].

Se ha puesto como ejemplo[47] la especificidad del trabajo de cuidado con los niños, que en este caso comprende: una función de manutención, que garantiza la alimentación, el alojamiento, el vestido y la atención médica; una función de "confortar", centrada en los afectos y en el tiempo dedicado a jugar, a escuchar y a querer, que se localiza en determinados momentos del día (en la jornada diaria es generalmente el tiempo de acostar a los niños); y una función de desarrollo educativo, que, en la perspectiva de Pierre Bordieu, corresponde a las estrategias familiares de reproducción que tienen como objetivo mantener, y si es posible mejorar, el capital educativo del grupo de una generación a otra[48].

---

[46] Estas categorías de tiempo se subestiman generalmente en las encuestas de tiempo en la medida en que aparecen bajo epígrafes irreconocibles (tiempo libre o de ocio). De Singly, F. (1999): "Le care familial. Une construtión sociologique des temps maternal et paternal", en Hufton, O. y Kravaritow, Y.

[47] Ibídem.

[48] Igualmente, en la descripción del trabajo de cuidado, F. de Singly diferencia entre el tiempo continuo de la madre y el tiempo discontinuo del padre. El tiempo de la madre es menos rígido. Podría decirse que es casi imposible medir un tiempo "maternal" porque, por definición socialmente construida y personalmente interiorizada, ser madre es estar disponible. Esta particularidad del tiempo femenino se caracteriza no sólo por la ausencia de fronteras, sino por una tendencia a la expansión; rellena, por principio, todo el tiempo. El tiempo del padre difiere totalmente, ya que, a excepción de la primera dimensión vinculada al trabajo ritualizado, el tiempo de entretenimiento está limitado. Es "el echar una mano", coherente con la relación masculina con el tiempo, un tiempo que debe tener unas fronteras, que es dirigido por el que propone u ofrece el servicio ("¿en qué puedo ayudarte?"), lo cual es el reverso de la disponibilidad. Véase De Singly, F. (1999).

Los estereotipos socialmente construidos tienden a relacionar la carga emocional de los trabajos más conectados con el cariño y el afecto (que conllevan una carga emocional positiva) con la feminidad[49]. Por el contrario, los que implican una tarea emocional más inquisitiva o competitiva son atribuidos al ámbito de la masculinidad. La sistemática y enraizada construcción social de las funciones de género ha apartado de modo radical a los hombres del mundo de las emociones, del mundo de la atención a las personas; además, no permite plantear otro escenario en el que los hombres pueden incorporarse (también de manera natural) al mundo de las labores cuidadoras.

Las personas pueden ser productivas en formas que van más allá del dinero, los bienes y los servicios tangibles[50]. El ejemplo más claro es el de la paternidad y maternidad. Pero también hay otras formas de cuidado a personas dependientes o funciones desarrolladas desde el tercer sector que implican procesos en los que, más allá de la inversión económica, se invierte tiempo, ilusión, talento y energía.

En este contexto, debe subrayarse, por un lado, que la creciente mercantilización de estos trabajos no supone una reducción de la carga emocional implícita y, por el otro, que el trabajo de cuidado tiene una importancia determinante en la cohesión social. Es necesario poner el énfasis en una economía mixta en la producción de servicios de cuidado, que tenga en cuenta a nuevos actores económicos (empresas privadas, sector voluntario y familia) desempeñando roles más fuertes[51]. Debe promoverse la formación de casi-mercados de cuidado para las familias –en los que participen el sector público, el privado y el voluntario–, ya que afectan directamente y especialmente a los usos del tiempo de la mujer.

Desde la pasada década, las cuestiones familiares han adquirido mayor significado en la agenda política europea, a pesar de que la vida familiar se considera un espacio en el que las instituciones europeas y nacionales evocan el principio de subsidiariedad para justificar su no intervención y que las fronteras entre la regulación estatal y la autonomía familiar son difíciles de establecer y mantener. En este sentido, en la incipiente agenda de políticas de género en España es necesario introducir políticas de servicios a la familia que permitan transferir al Estado algunas de las funciones tradicionales de las familias. Hoy por hoy, los servicios a las familias están le-

---

[49] Subirats, J. (2001): "Conectando vida, trabajo y política", en Fernández, T. (coord.): *Ellas. Catorce hombres dan la cara*. Barcelona: Ares y Mares.

[50] Scanzoni, J. (2000): *Designing families. The search for self and community in the Information Age*. Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press.

[51] Simonen, L. (1999) "Work, Care and Women's Time in the Welfare State", en Hufton, O. y Kravaritow, Y.

jos de cubrir las necesidades. Hay que impulsar nuevas políticas estatales y autonómicas en este ámbito para promover nuevos usos del tiempo[52].

En este escenario complejo, y ante la falta de servicios de apoyo procedentes de políticas de alcance general, algunos gobiernos locales están desarrollando un conjunto de políticas públicas y de actuaciones emergentes que tienen como finalidad promover mejores usos del tiempo en las ciudades.

4. Las políticas de temporalidad: ¿quién regula los tiempos?

En las últimas décadas se detecta cada vez más que las políticas de tiempo se aproximan a la vida cotidiana desde los espacios territoriales más próximos, donde se hace más visible la demanda de una nueva organización social del tiempo. Este ámbito de política emergente en España[53], desarrollada desde hace décadas en Europa, es especialmente interesante ya que muestra la complejidad de los problemas que hay que abordar y ofrece instrumentos concretos para una mejor gestión de los tiempos en las ciudades.

Las políticas de uso del tiempo o políticas de temporalidad pueden impulsarse desde distintos ámbitos territoriales de gobierno. En el nivel estatal y autonómico, la intervención en materia de política de tiempo se ha centrado casi exclusivamente en el tiempo de trabajo. De forma muy embrionaria se han empezado a poner en marcha actuaciones públicas que contemplan distintas dimensiones del tiempo, muy vinculadas a las políticas de igualdad y centradas, sobre todo, en la conciliación entre la vida laboral y la familiar. Es significativo el hecho de que muy recientemente se haya constituido en el Congreso una subcomisión de adecuación de los horarios en España, básicamente los laborales, con la finalidad de fomentar actuaciones para promover escenarios más proclives a la conciliación[54].

El creciente interés por las políticas de tiempo en España puede explicarse en parte por influencia de las acciones promovidas desde la Unión Europea. En este nivel supranacional, las cuestiones de tiempo adquirie-

---

[52] El Gobierno ultima la ley de autonomía personal y de ayuda contra la dependencia, que implica el derecho universal de toda persona dependiente a ser atendida por el Estado siempre que esté por debajo de un cierto nivel de renta. Todo apunta a que la legislación podría aprobarse en 2006. La coordinación y colaboración entre comunidades autónomas y entes locales será esencial para el buen desarrollo de la misma.

[53] Fundación Encuentro (2005).

[54] Cabe destacar, igualmente, el trabajo llevado a cabo desde 2003 por la Comisión Nacional de Horarios, organismo promovido por la Fundación Independiente, integrada por diversos ministerios y comunidades autónomas, la patronal, empresarios y universidades, para promover una racionalización de los horarios en España.

ron gran relevancia en los años noventa del siglo XX, en la medida en que el estudio de esta dimensión subraya el rol fundamental que puede desempeñar el tiempo en la consecución de los objetivos sociales planteados por la Unión Europea en relación con el trabajo, la igualdad de oportunidades, el desarrollo sostenible, el desarrollo urbano y la cohesión social[55]. A pesar de los esfuerzos para introducir la política social en la agenda, buena parte de la política social europea, y especialmente la que hace referencia a la política de tiempo, se ha insertado mediante medidas diseñadas para mejorar las condiciones de trabajo y el apoyo a la ocupación en un contexto de crisis económica[56]. Las políticas de tiempo en el trabajo se han desarrollado con la finalidad de introducir una mayor desregulación y flexibilidad en el mercado; en los últimos años, el tiempo en el trabajo es objeto de regulación pública, de negociaciones sindicales y de activismo político en la mayoría de los países europeos[57].

En el caso francés, el debate impulsado a finales de los años ochenta sobre la reducción de la jornada laboral a 35 horas sirvió de acicate para la reflexión sobre la armonización de tiempos sociales y el debate sobre la vida cotidiana. Surgió una nueva política pública de armonización del tiempo, ya que la legislación identificó la necesidad de recomponer los tiempos sociales a escala territorial y propuso a los responsables de los gobiernos locales que los horarios de los servicios públicos se adecuasen a las nuevas necesidades derivadas de la implementación de la jornada de 35 horas.

Más recientemente, el debate público en torno al tiempo de trabajo se ha centrado en la igualdad de oportunidades, el tratamiento igual o la conciliación entre vida familiar y laboral. Un debate positivo, dado que empieza a percibirse que la conciliación entre tiempos es un problema so-

---

[55] Hay referencias a las políticas de tiempo en el trabajo y a la conciliación entre vida laboral y familiar en la Cumbre de Luxemburgo sobre el trabajo (mayo 2005), en la Cumbre de Lisboa sobre la conciliación de la vida profesional y familiar (marzo 2000) y en la Cumbre de Niza sobre la Carta Social Europea (diciembre 2000). Igualmente, se observan líneas de actuación en diversas iniciativas de la Comisión Europea como el Libro Blanco sobre iniciativas locales de ocupación de Jacques Delors, el Libro Verde sobre la organización del trabajo y el Libro Blanco sobre la igualdad de oportunidades.

[56] La resolución del Consejo Europeo y de los ministros de trabajo y asuntos sociales, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar promueve que los Estados miembros tengan en cuenta, entre otras medidas: reconocer el permiso de paternidad para hombres trabajadores; favorecer un reparto equilibrado entre los trabajadores del cuidado de los hijos, personas mayores, personas con discapacidad y dependientes; fomentar el desarrollo de servicios de apoyo a las familias, en especial estructuras de cuidado para niños; proteger específicamente a las familias monoparentales; armonizar horarios escolares y laborales; promover que las empresas introduzcan y apliquen prácticas de gestión que tengan en cuenta la vida familiar de sus trabajadores.

[57] Moccia, F. D. (2000): "Planning Time: an Emergent European Practice", en *European Planning Studies*, 8, 3, 367-375.

cial y político y no un asunto privado y particular de las mujeres. Aunque, como se ha indicado[58], la conciliación de tiempos profesionales y familiares se vincula a una socialización distinta de hombres y mujeres en sus roles respectivos, cuando de lo que se trata es de promover la conciliación en las dos esferas, en la pública y en la privada.

El debate actual sobre la conciliación parece que se aleja del objetivo de la igualdad de género. Tiende a no reflejar suficientemente o a negar el problema que subyace en el centro de la cuestión: la división sexual del trabajo. La falta de una dinámica de transformación en la noción de conciliación, tal y como se entiende en el discurso dominante, acarrea el peligro de mantener y reforzar precisamente lo que se intenta superar: la asimetría permanente entre hombres y mujeres en la distribución del tiempo y del trabajo. Así, permanecen las barreras significativas a las que debe hacer frente la mujer en sus responsabilidades profesionales. Se sigue dando por supuesto que la naturaleza del cuidado de los hijos es un "espacio no hecho para los hombres". Al mismo tiempo, las mujeres continúan atrapadas en un círculo de cuidado y no se les reconoce la dimensión productiva de su trabajo no remunerado.

En la práctica, las políticas de conciliación tienen poco impacto en la integración entre tiempo de reproducción y cuidados y tiempo de trabajo remunerado. Trabajo remunerado y no remunerado son tiempos completos para la mujer. Hoy por hoy, las mujeres acumulan tiempos de trabajo y no concilian. Las propuestas de conciliación parece que sólo se dirigen a las mujeres, sobrentendiendo que éstas son las únicas responsables de compaginar la vida familiar y la vida laboral[59]. Como se ha puesto de relieve[60], la retórica contemporánea de equilibrio entre trabajo y familia está falta de contenido: para muchas mujeres escoger no tener hijos es un prerrequisito para su éxito profesional.

Así, parece necesaria una aproximación alternativa, que parta de nuevos conceptos de deberes y derechos, de nuevas políticas de tiempo y de un nuevo contrato social de género que tenga en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres en el uso del tiempo y las consecuencias negativas que tiene especialmente para las mujeres en su vida cotidiana[61].

En nuestro contexto, las políticas de tiempo promovidas a nivel estatal o autonómico deberían superar una perspectiva basada únicamente en la intervención en el mercado de trabajo, para promover una legislación

---

[58] Hufton, O. y Kravaritow, Y. (1999).

[59] Torns, T. (2003).

[60] Walby, S. (1999): *New agendas for women*. Basingstoke: MacMillan.

[61] Junter-Liseau, A. y Tobler, C. (1999): "Reconciliation of domestic and care work with paid work. Approaches in international legislation and policy instruments and in the scientific discourse", en Hufton, O. y Kravaritow, Y.

y una actuación más firme en distintos ámbitos de política de género y de política social. El debate que subyace tras la conciliación es complejo y debe situarse en un terreno más amplio que permita revisar nuestro concepto de tiempo y facilite la transformación de los horarios sociales, necesaria para mejorar la vida cotidiana.

Se apuntan[62] líneas de intervención en los siguientes ámbitos: más y mayores servicios públicos para ayudar en las tareas de cuidado; la adecuación de los horarios laborales y escolares; subvenciones por tenencia de hijos y transferencia de renta; cambios legislativos para reducir la jornada laboral y ampliar los permisos de paternidad y maternidad; políticas de flexibilización de las jornadas; políticas de género que promuevan la corresponsabilidad en la esfera doméstico-familiar, cambios socioculturales y empresas familiarmente responsables.

Desde esta perspectiva de intervención pública, y con la finalidad de mejorar la calidad del tiempo cotidiano, los gobiernos locales han empezado a poner en marcha políticas de tiempo en las ciudades, a pesar de que no existe un marco legislativo o competencial que acompañe estos procesos. Desarrollan actuaciones a escala local con la finalidad de que el tiempo reencuentre su espacio en la vida económica y social, según las preferencias expresadas libremente por los distintos actores, que reflejan la pluralidad de intereses que se manifiestan en el contexto urbano.

5. Las políticas de tiempo en la proximidad: ¿cómo mejorar la cotidianeidad?

La planificación urbana se consideraba hasta hace poco desde una perspectiva más espacial que temporal. La ciudad se construía desde la gestión del espacio y desde el urbanismo. La incorporación de la dimensión temporal en la gestión de las ciudades es muy reciente. A mediados de los años setenta, la cuestión temporal se integró en la gestión del territorio, sobre todo desde la perspectiva de lograr una mayor fluidez en el uso del espacio. Emerge la noción de temporalidad urbana o de temporalidades ciudadanas, donde la cuestión esencial es la movilidad urbana y el transporte. Hasta ese momento, el único ritmo temporal que existía en la planificación urbana era la diferencia obvia entre el día y la noche, en la medida en que expresaba la concentración de los ciudadanos en los centros de trabajo[63].

---

[62] Carrasco, C. *et al.* (2003).

[63] Moccia, F. D. (2000).

A finales de los años ochenta se empieza a articular en Italia una perspectiva de política pública alrededor de los tiempos de la ciudad[64]. El punto de partida de estas actuaciones era el reconocimiento del derecho al tiempo como un derecho de ciudadanía y la necesidad de que las decisiones vinculadas a los horarios en las ciudades se coordinasen y negociasen entre los actores. La especificidad de la experiencia italiana se basa en el hecho de que las mujeres son beneficiarias de los proyectos vinculados al tiempo y las intervenciones estimulan innovaciones importantes, tanto en la esfera de la organización burocrática y la Administración Pública como en la planificación de la ciudad[65].

Las primeras experiencias se desarrollaron en ciudades medianas y pequeñas (Modena, Bolzano, Pesaro, Campi Bizenzio, Florencia o Bolonia), donde los problemas de organización urbana parecían menos determinantes. Estas actuaciones aportaban una nueva aproximación a las políticas de planificación urbana, centrada en la importancia de las políticas sociales orientadas a dar apoyo y facilitar la vida cotidiana de las personas. La complejidad del conjunto de intereses creados alrededor de la estructura organizativa de la ciudad evidenciaba que la reorganización de horarios no sólo se podía obtener mediante su racionalización, sino que también debía promover una mayor igualdad social en el uso del tiempo.

En el caso italiano, las más de 200 experiencias desarrolladas en el gobierno local en los años ochenta y noventa (Planes Reguladores de la Ciudad en Roma y Milán, creación de Oficinas del Tiempo en Bolzano y Pesaro y desarrollo de Bancos del Tiempo)[66] provocaron la promulgación de una legislación específica a nivel nacional (conocida como Ley Turco[67], aprobada por el Parlamento italiano el 8 de marzo de 2003), que impulsa actuaciones en los municipios de más de 30.000 habitantes con la finalidad de buscar un mayor equilibrio entre el tiempo de trabajo, el tiempo de cuidados, el tiempo de formación y el tiempo de relación.

---

[64] El mantenimiento de una tradición de investigación sobre los tiempos sociales, una aproximación más interdisciplinaria del urbanismo, una organización política y administrativa más descentralizada y el papel que desempeñan los actores sociales clave, significativamente los movimientos de mujeres y las organizaciones sindicales, son algunos de los factores que explican el desarrollo de esta perspectiva en Italia.

[65] Belloni, C. (1999): "A woman-friendly city: policies on the organization of time in italian cities", en Hufton, O. y Kravaritow, Y.

[66] Los Bancos del Tiempo son sistemas de intercambio de tiempo promovidos desde la sociedad civil que, en ocasiones con el apoyo municipal, facilitan mecanismos de participación social para paliar las dificultades que entraña la desincronización de horarios y actividades en las ciudades.

[67] En referencia al nombre de la diputada Livia Turco, que impulsó la legislación "Disposizione per il sostengo della maternità e delle paternità per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamenti dei tempi delle città".

Para conseguir estos objetivos, la legislación establece tres prioridades: nuevos permisos para los progenitores y extensión del apoyo a las personas que se hacen cargo de adultos dependientes; institucionalización del apoyo a la formación continua y extensión del apoyo a la formación en general; y definición de una serie de medidas orientadas a mejorar la coordinación de los tiempos de la ciudad, así como para promover un uso del tiempo dedicado a la solidaridad social. En relación con los tiempos de la ciudad, se regulan y definen un conjunto de disposiciones orientadas a fomentar la coordinación de los tiempos[68].

Estas medidas no sólo se basan en criterios de racionalización, sino que van más allá; son un intento de preservar los derechos de los ciudadanos partiendo del principio de que las limitaciones en la distribución desigual del tiempo constituyen un factor de exclusión. Las mujeres, especialmente las mujeres adultas con familia, son las más afectadas por estas limitaciones, que a su vez se complican con la creciente complejidad de la organización urbana. El caso italiano es un claro enfoque de política pública desde una perspectiva de género.

A finales de los años noventa, la experiencia italiana gana terreno en Alemania, Francia y Holanda y, en menor medida, en los países nórdicos –que cuentan con una notable oferta de servicios de bienestar– y en Reino Unido, donde adquiere un carácter más liberal. En la mayoría de estos países se comparten las tendencias sociales y las problemáticas urbanas, pero las políticas de tiempo se desarrollan de forma distinta en función de los contextos socioculturales, económicos, políticos, geográficos e históricos de cada sociedad.

En Francia, con estructuras políticas y administrativas centralizadas, la organización y calidad de los servicios públicos, el tiempo en el trabajo y los horarios escolares y comerciales están regulados por la legislación nacional. Sin embargo, se detecta una tendencia creciente a la descentralización que se traduce, en relación con las políticas de tiempo, en el desarrollo de iniciativas a escala local. En Alemania, por el contrario, la estructura federal permite una fuerte descentralización de competencias y de recursos en los *länder* y los ayuntamientos que pueden desarrollar políticas que afectan a la vida cotidiana, aunque las actuaciones vinculadas al tiempo –como los horarios comerciales– no sean de su competencia.

---

[68] La legislación regula las competencias de las regiones y de los municipios en materia horaria; propone el Plan Territorial de los Horarios como instrumento unitario con la finalidad de armonizar y coordinar los diversos sistemas horarios de la ciudad; establece la necesidad de actuar a través de una Mesa de Concertación en el momento de elaborar, implementar y realizar el seguimiento del Plan Territorial de los Horarios; promueve la creación de Bancos del Tiempo y la necesidad de destinar un fondo estatal para desarrollar medidas de armonización de los tiempos de la ciudad.

A diferencia de Italia, las políticas de tiempo en estos países son incipientes y están impulsadas por los Estados y las ciudades (en el caso de Francia, Finlandia y Holanda) o por las ciudades (en Alemania), que promueven el desarrollo de redes de cooperación y de contactos[69]. En el caso francés[70], estas políticas están adquiriendo una creciente legitimidad. Las ciudades y territorios pioneros (París, Poitiers, Saint Denis y Lille) impulsan la creación de Oficinas del Tiempo, Mesas de Concertación o Fórums del Tiempo, que sirven de referencia a otros municipios; además, las reflexiones promovidas desde el ámbito académico empiezan a ser recogidas por las iniciativas gubernamentales. Las políticas de tiempo van adquiriendo el estatus de política pública a nivel nacional.

En Alemania, las experiencias de Hannover, Hamburgo y Bremen desarrollan instrumentos basados en mesas cuadrangulares en las que empresarios, sindicatos, ayuntamientos y sociedad civil promueven diagnósticos y los consensos necesarios alrededor de los nuevos usos del tiempo. En este contexto, las iniciativas son descentralizadas y adquiere relevancia la difusión de experiencias y la investigación que se comparte a través de una red de ciudades a nivel nacional.

En Holanda, la evaluación de algunas experiencias piloto desarrolladas en 1997-1998 generó un programa interministerial de cuatro años que promueve la financiación de proyectos a escala local impulsados por actores privados. Destacan las actuaciones desarrolladas en las ciudades de Utrecht y Ámsterdam, orientadas a flexibilizar los horarios escolares y los de equipamientos culturales.

En definitiva, las experiencias en el contexto europeo[71] muestran que el tiempo empieza a ser un tema de reflexión, de discusión, de planificación y de acción en las ciudades. El tiempo empieza a estar en las agendas locales.

5.1 Las políticas de tiempo en la ciudad

Los escasos estudios de política pública sobre el tiempo utilizan la expresión políticas de tiempo en las ciudades para referirse a aquellas intervenciones que se desarrollan en un ámbito urbano con la finalidad de

---

[69] El Programa Europeo por la Excelencia Territorial (Eurexcter), financiado por el Fondo Social Europeo, está en el origen del impulso de estas actuaciones. Iniciado en 1996 con la finalidad de promover el diálogo social local, actúa de catalizador y permite la difusión de las experiencias italianas y alemanas en Francia, España e Irlanda.

[70] Boulin, J. y Mückenberger, U. (2002).

[71] Para un conocimiento más detallado de las experiencias europeas véase Datar (2001): *Temps & Territoires. Prospective et experimentations*. París: Impr. Actis; Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (1999): *Tiempos de la ciudad y calidad de vida*.

intervenir en los horarios y en la organización del tiempo que regula las relaciones humanas. Como se ha apuntado[72], en las políticas de tiempo en las ciudades es determinante que la gestión del tiempo y del espacio urbano sea central en la conciliación de tiempos. La gestión del tiempo se lleva a cabo teniendo en cuenta los distintos tiempos sociales (familia, trabajo, tiempo propio, tiempo social), la necesidad de mejorar la oferta de servicios y de adaptarlos a las necesidades de tiempo y la movilidad en el barrio y en la ciudad de residencia.

Las políticas de tiempo en las ciudades tienen en cuenta las distintas dimensiones de la vida urbana:

— La *dimensión individual*, relacionada con las expectativas personales y la experiencia subjetiva de tiempo y de bienestar.

— La *dimensión familiar*, en la que se constata el grado en que el trabajo doméstico y familiar se comparte y existen tiempos conjuntos.

— La *dimensión de la empresa o institución*, marco en el que se analiza la flexibilidad temporal y la capacidad de la organización para desarrollar políticas familiarmente responsables.

— La *dimensión de barrio o comunidad*, en la que las asociaciones y grupos de ciudadanos participan en la democracia de proximidad.

— La *dimensión municipal y regional*, que vincula las actuaciones con la gobernabilidad urbana y la democracia local.

— La *dimensión nacional y los niveles supranacionales* (UE), en los que también se deciden aspectos relativos a las políticas de tiempo.

En este sentido, las nuevas políticas de tiempo en las ciudades reconocen las distintas estructuras temporales que comparten un mismo espacio e impulsan actuaciones con la finalidad de superar una gestión del tiempo no sostenible en las nuevas coordenadas sociales de principios del siglo XXI. Históricamente, las estructuras temporales de las ciudades se han articulado según distintos sistemas temporales (trabajo, ocio, familia, educación, servicios). Como consecuencia, se han promovido políticas aisladas (por ejemplo, la modificación de los horarios de un servicio municipal) que no tienen en cuenta el impacto sobre el funcionamiento temporal en otros campos de la vida social. Las ciudades desarrollan generalmente políticas de tiempo sectoriales, circunscritas a su ámbito concreto de actuación y que no se vinculan a otras dimensiones del tiempo, en un contexto en el que el tiempo de trabajo articula toda la vida social en la ciudad e impone una división de funciones y de espacios que conlleva una sincronización de las actividades y de los tiempos.

---

[72] Horelli, L. (2005): *Managing time and space of everyday life in the nordic context*. Ponencia presentada en la Conferencia Urbanismo y Género celebrada en Barcelona.

Las políticas desarrolladas que integran la dimensión temporal se han abordado desde esta perspectiva sectorial en la mayoría de las ciudades europeas. Este tipo de políticas son especialmente las que se detectan en las ciudades españolas. La mayor parte de los servicios funciona según un régimen temporal diseñado en función de los horarios de trabajo de la mayoría de la población asalariada. Cuando, en realidad, la ciudad comparte distintas dimensiones temporales que constituyen un elemento esencial de la dinámica urbana, que tienen que ver, y mucho, con los hombres y mujeres que habitan la ciudad, con sus distintos modos de vida, sus diferentes edades, sus diversos orígenes y culturas, sus desiguales y distintos usos del espacio –permanentes o temporales– y sus plurales necesidades y demandas de tiempo. Las ciudades viven una permanente desincronización entre los tiempos individuales, los tiempos de las familias, de las escuelas, de los servicios públicos y privados... Se generan así nuevas demandas que requieren una nueva planificación temporal.

Interesa subrayar los elementos de innovación que introducen las políticas de tiempo en las ciudades, en la medida en que facilitan una nueva forma de pensar los tiempos en un contexto urbano que se diferencia de una perspectiva más tradicional y supera una lógica de acción sectorial, más miope a los cambios sociales que se manifiestan actualmente en nuestras ciudades. Hasta ahora, las políticas de tiempo eran rígidas, se basaban en horarios estandarizados, en una perspectiva de gestión urbana uniforme que promovía la adaptación de los ciudadanos según sus posibilidades y recursos. Las nuevas políticas de tiempo que empiezan a desarrollarse en algunas ciudades europeas son más flexibles, promueven distintos usos del tiempo en función de las demandas específicas de los grupos de población y fomentan procesos participativos.

Se puede afirmar que detrás de las políticas de tiempo urbanas hay una nueva aproximación a la gestión de las ciudades:

- Parten de una nueva percepción de la ciudad, que ya no es una realidad estable y bien delimitada, sino que constituye el nodo de una red de flujos interregionales.
- Expresan una cultura temporal propia de las mujeres y de sus demandas de mejora de la calidad de vida en las ciudades.
- Promueven la necesidad de integrar la naturaleza compleja, y a menudo contradictoria, que entraña la coexistencia de una pluralidad y heterogeneidad de tiempos, a la que parece que responde la noción de tiempo en la ciudad.
- Parten del supuesto de que la participación de instituciones y de actores sociales, públicos y privados, es básica para gestionar la complejidad temporal.

‣ Introducen una dimensión nueva y compleja de la calidad de la vida cotidiana en la ciudad al integrar a todos los ciudadanos (hombres, mujeres, niños, mayores, no residentes).

‣ Se convierten en un terreno de innovación social, de nuevas sinergias entre actores sociales que implican un nuevo modo de aprendizaje, de planificación y de desarrollo.

‣ Desarrollan nuevas formas de diálogo civil y de democracia local, más descentralizadas y promotoras de una nueva cultura de la cooperación que participa plenamente en la revitalización y renovación de la democracia local.

5.2 Principales ámbitos de intervención e instrumentos

El contenido de esta nueva política de tiempo en la ciudad se implementa en diversos ámbitos de la ciudad que, a su vez, se vinculan con distintos problemas y oportunidades identificados en el contexto urbano.

Estas políticas de tiempo quieren dar respuesta a problemas que requieren una acción y que son consecuencia de las transformaciones sociales y económicas descritas en la primera parte del estudio; al mismo tiempo, se desarrollan sobre las oportunidades, sobre los terrenos en los que actores públicos y privados empiezan a cooperar y a identificar soluciones. Las políticas de tiempo tienen una dimensión transversal, que viene dada tanto por los distintos terrenos en los que actúan como por la necesidad de que los diferentes servicios de un mismo nivel de gobierno participen en su implementación y se cuente, igualmente, con la participación de otros niveles de gobierno.

Las actuaciones promovidas a escala local pueden diferenciarse según respondan a cuatro objetivos de política pública:

— Conciliación de tiempos e igualdad de oportunidades.
— Conciliación de tiempos y sostenibilidad ambiental.
— Conciliación de tiempos, sostenibilidad ambiental y mayor cohesión social.
— Conciliación de tiempos, integración social y mayor cohesión social.

En este sentido, pueden también distinguirse diferentes terrenos de intervención:

◆ *La Administración municipal y los servicios públicos* (gestionados a nivel local, autonómico o nacional). Hay distintas modalidades de intervención y destaca la replanificación de los horarios de apertura de los servicios en contacto directo con los ciudadanos.

◆ *Horarios de centros escolares y guarderías*. El tipo de intervención más habitual es la ampliación de los horarios y el desarrollo de actividades intra o extraescolares.

◆ *Reducción o reorganización de los tiempos de trabajo*. Aunque el tiempo de trabajo sea transversal en todas las intervenciones, en estos casos es el centro del problema. Se observan dos tendencias: reducción del tiempo de trabajo y reorganización del mismo.

◆ *Mejora de la movilidad en la ciudad*, elemento también transversal en muchas actuaciones.

◆ *Implementación de procesos participativos, de innovación democrática,* para promover la participación de los ciudadanos en la definición de los objetivos de la política o en su implementación.

◆ *Desarrollo de los servicios a las personas*, que tienen un impacto en el tiempo de trabajo de los ciudadanos.

◆ *Intervenciones en barrios concretos*, acompañadas de procesos de urbanización y de implantación de nuevos servicios.

Si se analizan los principales instrumentos que promueve la Administración local para el desarrollo de estas políticas, se pueden distinguir cuatro modelos de intervención, que permiten identificar el tipo de cooperación entre los actores y la forma de diálogo que se desarrolla en cada caso:

OFICINAS DEL TIEMPO

La Oficina del Tiempo es un organismo que forma parte de la Administración municipal. Su creación responde a la necesidad de centralizar el conocimiento sobre los usos del tiempo en la ciudad, las políticas municipales que se deben promover y la creación de espacios de participación de los actores públicos y privados en relación con la política del tiempo.

Generalmente, la Oficina del Tiempo –que en muchos casos depende directamente de la Alcaldía– se crea con la finalidad de otorgar mayor visibilidad a la política de tiempo, con el objetivo de establecer una comunicación directa entre los ciudadanos y la Administración municipal.

La composición de la Oficina del Tiempo varía en función de la situación local, tanto en lo que se refiere a sus responsables –que son empleados municipales, dirigentes de entidades ciudadanas o colaboradores externos– como a las personas adscritas a este organismo.

En ocasiones cuenta con un comité técnico científico integrado por expertos en el campo del análisis del tiempo social y del espacio urbano, externo a la Administración. Este comité se encarga de elaborar los proyectos de investigación y dirigir su realización, asesorar sobre los programas de intervención que se deben impulsar en la ciudad y traducirlos en la práctica de políticas y programas municipales.

— Modelo de negociación interna que reproduce la figura clásica del diálogo social (entre ayuntamiento y sindicatos).
— Modelo de negociación interna que se basa en la participación de los trabajadores en la definición y diseño de la política que se va a implementar.
— Modelo de negociación o cooperación interna que integra distintos servicios de la Administración, afectados o no por el proyecto, introduciendo así un elemento de transversalidad.
— Modelo de negociación o cooperación que integra actores externos en el proceso de definición, diseño e implementación de la política.

Destacan las Oficinas del Tiempo, las Mesas Cooperativas y las Mesas Cuadrangulares que, operando en escalas territoriales diferentes (intermunicipal, municipal, barrio), aparecen como espacios nuevos de mediación local en la medida en que agrupan a actores públicos y privados con la finalidad de detectar sinergias en relación con los usos del tiempo que de otra forma no se manifestarían. Estos espacios promueven intercambios de experiencias, instrumentos metodológicos de selección e interpretación de los datos y permiten probar y evaluar métodos de representación espacial de la dimensión temporal de las ciudades.

El último modelo citado, el de intervención más plural que integra y estimula la participación ciudadana, permite promover procesos de institucionalización de las políticas mediante diversos instrumentos (Fórums de la sociedad civil para evaluar y activar políticas, proyectos piloto en ba-

FÓRUMS DEL TIEMPO

Los Fórums del Tiempo son un instrumento de debate ciudadano promovido en algunas ciudades con la finalidad de mejorar la relación ciudadano-ciudad y poner en marcha procesos de participación que refuercen la colaboración entre los ciudadanos y la Administración municipal para afrontar problemas comunes.

Los Fórums del Tiempo se organizan con la finalidad de sensibilizar a la población y generar un debate ciudadano sobre los usos del tiempo. Planteados como iniciativas con un fin consultivo, tienen como objetivo conocer las necesidades ciudadanas en relación con los usos del tiempo y se centran, sobre todo, en la adecuación de los horarios de equipamientos y servicios municipales.

El proceso de participación en un Fórum del Tiempo está abierto a toda la ciudadanía. La Administración municipal convoca a representantes de las asociaciones y entidades de la ciudad, a los agentes económicos (empresas, comercio, restauración, turismo...), a los sindicales y a los partidos políticos.

El Fórum del Tiempo no constituye un espacio periódico de participación, sino un instrumento para conocer los usos del tiempo de la ciudad, las necesidades que expresan los ciudadanos en relación con los horarios de servicios públicos y privados, con el fin de elaborar un documento de diagnosis previo a la intervención municipal.

rrios o distritos urbanos, Planes del Tiempo para identificar zonas con problemas específicos).

En estos casos, se impulsan nuevas pautas de regulación basadas en el diálogo social a escala municipal, que integra múltiples agentes e instituciones. Se desarrollan estructuras de concertación específicas y nuevos instrumentos de recogida y tratamiento de la información.

En otro nivel, hay que destacar la reciente iniciativa de un grupo de ciudades italianas (lideradas por Orvieto) que pretende poner en valor la significación de la "lentitud", de la "no prisa", en la calidad de vida de las personas. Así, los ciudadanos que forman parte del grupo de "Slow Cities"[73] reivindican las cosas, las conversaciones y la comida hechas con lentitud; tratan de mantener algunas zonas de su casco urbano protegidas del tráfico, facilitando espacios propicios a la conversación y al paseo; promueven mercados de artesanía; limitan los horarios de apertura de los establecimientos; prohíben los neones y las alarmas; tratan de mantener estructuras hoteleras a escala familiar para preservar la personalización del servicio y el gusto de la buena comida frente al "fast food". Algunas de las condiciones para acceder al selecto grupo de ciudades que forman el movimiento son la recogida selectiva de residuos, escuelas y jardines urbanos y la prohibición de semillas transgénicas, en una perspectiva que combina calidad de vida y respeto ambiental.

PLANES DEL TIEMPO

En el marco de los análisis sobre los usos del tiempo en la ciudad, los Planes del Tiempo, conocidos técnicamente como Planes Reguladores de los Horarios o Planes de Coordinación de los Horarios Ciudadanos, se elaboran con la finalidad de conocer de forma sistemática los horarios de los servicios públicos y privados de la ciudad.

La elaboración de un plan de estas características tiene como principales objetivos: valorar y optimizar la estructura e infraestructura de la ciudad; racionalizar los horarios vigentes; coordinar los actores que intervienen en las políticas sobre horarios urbanos o aquellos que desarrollan actuaciones que comportan ajustes temporales; corresponder con los recursos temporales a las necesidades ciudadanas.

En tanto que instrumentos pioneros en el estudio del tiempo urbano, contribuyen a poner en evidencia aspectos disfuncionales en los horarios vigentes en la ciudad, como la multiplicidad, la escasa integración, la conflictividad, opacidad o dificultad de acceso al sistema de horarios cotidianos.

Este instrumento es útil para toda la Administración municipal, dado que facilita la actuación de diversas áreas municipales mediante procesos de racionalización. Supera una lógica de intervención municipal contingente y esporádica y propone adquirir una lógica sistémica y de proyecto que persigue objetivos concretos. Constituye un instrumento rutinario de conocimiento para los organismos encargados de gestionar la política de tiempo en la ciudad.

[73] Véase www.matogmer.no/slow_cities__citta_slow.htm

BANCOS DEL TIEMPO

Un Banco del Tiempo se podría definir como una libre asociación entre personas que se organizan con la finalidad de intercambiar tiempo y ayudarse en las necesidades de la vida cotidiana.

Como son sistemas de intercambio local, los Bancos del Tiempo tienen carácter cooperativo y funcionan mediante redes de solidaridad entre hombres y mujeres que intercambian tiempo.

El funcionamiento y los servicios que ofrece un Banco del Tiempo contribuyen a crear vínculos sociales entre la ciudadanía. El valor tiempo (la hora) se utiliza como única unidad de intercambio para contabilizar los servicios que se prestan sus miembros, orientados a resolver problemas cotidianos: tareas puntuales de atención y cuidado de personas (niños y niñas, personas mayores, personas enfermas o con discapacidad), formación y cursos; ayuda en la gestión de trámites, ayuda en las tareas cotidianas (compra, visitas médicas, pequeñas reparaciones domiciliarias).

Los Bancos del Tiempo constituyen experiencias de economía solidaria que reflejan la complejidad de los tiempos de trabajo, familiar, parental, doméstico y colectivo.

Existen diversas experiencias en ciudades españolas, promovidas generalmente por entidades sociales, que cuentan con el apoyo municipal.

6. Experiencias en España

La escasez de estudios sobre las políticas de tiempo a escala local en nuestro país dificulta una sistematización y un análisis en profundidad de las experiencias vinculadas a las políticas de tiempo de muchos municipios españoles. Estamos ante un campo de actuación pública emergente en España, poco analizado, que presenta ciertas singularidades en relación con las experiencias europeas.

En España, a diferencia de Italia o Francia, la influencia del mundo académico en el desarrollo de estas políticas es poco significativa. Los análisis sociológicos de la vida cotidiana desde una perspectiva de género introducen en el entorno académico las reflexiones y experiencias desarrolladas en Italia, al mismo tiempo que intentan recoger las primeras actuaciones que se llevan a cabo en nuestro país[74]. Algunos grupos de investigación trasladan esta experiencia y ponen en marcha proyectos de investigación aplicada con Administraciones locales, que facilitan el inicio de una reflexión, así como actuaciones concretas vinculadas a la gestión de los usos del tiempo en la ciudad[75]. A pesar de la relevancia de estos trabajos, su capacidad de promover una reflexión en el contexto político local

[74] Son especialmente relevantes los trabajos sobre tiempo y vida cotidiana desarrollados por el Grupo de Investigación QUIT del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona.

[75] Éste es el caso, por ejemplo, de Torns, T. y Miguélez, F. (dirs.) (2000): *Temps i Ciutat*. Barcelona: Consell Econòmic i Social de Barcelona.

fue al principio limitada. Más recientemente se ha ido detectando un interés creciente en algunos municipios por las cuestiones del tiempo.

Un análisis inicial, necesariamente de carácter aproximativo, de las experiencias que se están llevando a cabo en España (cuadro 1) permite detectar elementos de singularidad que explican el desarrollo de estas políticas en nuestro país:

◆ Las políticas de tiempo en el ámbito laboral se inician a finales de los años noventa en algunas ciudades españolas a partir de su participación en redes europeas vinculadas a proyectos comunitarios cuyo objetivo es facilitar la conciliación de tiempos, y que se inscriben en el marco de las iniciativas de la UE para el fomento de la igualdad en el mercado laboral. Destacan los siguientes Proyectos Equal: "Tempora. Todos los tiempos en un tiempo" (Barcelona); "Compartir es sumar" (diversos territorios catalanes); "Madrid, una ciudad para la conciliación"; "Tiempo, trabajo y ocio" (Baleares); "Colabora Con. Concilia, trabaja, consigue" (municipios de Sevilla, Cádiz y Huelva). Todos ellos promueven estrategias de conciliación de la vida laboral y familiar.

◆ También a finales de los años noventa, algunas ciudades españolas ponen en marcha Bancos del Tiempo impulsados desde asociaciones de carácter social (como la Fundación Salud y Familia) que, a su vez, han tejido una red propia de contactos e intercambios con Bancos del Tiempo desarrollados en otros países (Italia sobre todo). Existen Bancos del Tiempo, por ejemplo, en Granada (distrito de Beiro), Cádiz, Alicante, Bilbao, El Escorial (Madrid), Pamplona y en distintos distritos de Barcelona.

◆ El reciente impulso de las políticas de género y del desarrollo de planes de igualdad visibiliza la relevancia de la dimensión tiempo en la vida cotidiana de las mujeres y promueve líneas de acción a nivel autonómico y local. En este sentido, los planes de igualdad promovidos en Cantabria, Castilla y León, Comunidad Valenciana, Baleares, Canarias, Murcia, Madrid, Cataluña o País Vasco dedican medidas específicas a la conciliación de tiempos. Asimismo, los planes de igualdad a nivel municipal impulsan actuaciones vinculadas a los usos del tiempo, como el III Plan Municipal de Igualdad de Granada, el II Plan Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Bilbao y el Plan de Igualdad de Rubí.

◆ El actual debate político alrededor de la conciliación entre trabajo, familia y vida sitúa la dimensión tiempo en la agenda de los gobiernos autonómicos y locales. Han surgido proyectos de conciliación de tiempos promovidos desde el ámbito autonómico (como las campañas de sensibilización impulsadas en Andalucía o Cataluña), proyectos destinados a la conciliación de tiempos en municipios rurales de Galicia, o los Pactos Locales para la Conciliación de Navarra. En muy pocos casos el interés por las políticas de tiempo en las ciudades se institucionaliza. Tan sólo existe una Con-

Cuadro 1 – Políticas de tiempo en España

Comunidad autónoma	Administración que promueve la política	Actuación analizada	Objetivos de la intervención
Andalucía	Ayuntamientos de Sevilla, Cádiz y Huelva	Proyecto Equal "Colabora.con"	Conciliación de la vida profesional y familiar
	Ayuntamientos de Jaén y Granada	Proyecto Equal "Ciudades y personas emprendedoras por la igualdad"	Promover una mayor participación de la mujer en el mercado laboral Promover una mayor implicación de los hombres en el ámbito doméstico y familiar
	Ayuntamientos de Granada y Cádiz	Bancos del Tiempo	Intercambio de tiempo a través de redes comunitarias
	Ayuntamiento de Loja	Proyecto Equal "Tempus"	Conciliación de la vida profesional y familiar Promover el reparto igualitario de las tareas domésticas y de cuidado
	Ayuntamiento de Granada	Proyecto Equal "Malabaristas del tiempo"	Conciliación de la vida profesional y familiar
Aragón	Ayuntamiento de Zaragoza	Programa municipal de ocio nocturno	Promover usos alternativos del tiempo entre los jóvenes
Asturias	Comunidad autónoma	Programa Tiempo Propio	Promover la participación social de las mujeres mayores de 50 años
Baleares	Comunidad autónoma	Proyecto Equal "Equitas"	Conciliación de la vida profesional y familiar
Canarias	Comunidad autónoma	III Plan de Igualdad	Promover nuevos usos del tiempo
Cantabria	Comunidad autónoma	Proyecto EqualCan Plan de Igualdad	Conciliación de la vida profesional y familiar
Castilla-La Mancha	Diputación de Guadalajara	Proyecto Equal "Los tiempos de nuestras vidas"	Conciliación de la vida profesional y familiar
Castilla y León	Comunidad autónoma	Plan de Igualdad 2005	Conciliación de los horarios de los servicios administrativos, servicios de apoyo a personas dependientes Promover la reincorporación de las mujeres al mercado laboral tras tener hijos
	Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo	Proyecto Equal "Igual.a"	

Sigue **Cuadro 1 – Políticas de tiempo en España**

Comunidad autónoma	Administración que promueve la política	Actuación analizada	Objetivos de la intervención
Cataluña	Ayuntamiento de Barcelona	Concejalía de los Nuevos Usos del Tiempo en la Ciudad Bancos del Tiempo	Visibilizar las políticas de tiempo y estructurar un espacio de debate y reflexión para impulsarlas Intercambio de tiempo a través de redes comunitarias
Comunidad Valenciana	Comunidad autónoma	Plan de Igualdad	Conciliación de la vida profesional y familiar
	Ayuntamiento de Alicante	Bancos del Tiempo	Intercambio de tiempo a través de redes comunitarias
Extremadura	Diputación de Cáceres	Jornadas sobre conciliación de la vida familiar y laboral	Conciliación de la vida profesional y familiar
Galicia	Comunidad autónoma	Proyecto Equal de conciliación de la vida familiar y laboral en municipios rurales	Conciliación de la vida profesional y familiar
Madrid	Ayuntamiento de Madrid	Proyecto Equal "Madrid, una ciudad para la conciliación"	Conciliación de la vida profesional y familiar
	Ayuntamiento de El Escorial	Banco del Tiempo	Intercambio de tiempo a través de redes comunitarias
Murcia	Comunidad autónoma	Proyecto Equal "Murcia Concilia" III Plan de Igualdad"	Conciliación de la vida profesional y familiar, desarrollo de servicios de proximidad Apartado sobre conciliación de tiempos
Navarra	Comunidad autónoma	Pactos locales para la conciliación	Creación de escenarios de diálogo y consenso entre actores públicos y privados para establecer objetivos de conciliación en las ciudades
	Ayuntamiento de Pamplona	Banco del Tiempo Proyecto "Casas Amigas"	Intercambio de tiempo a través de redes comunitarias Apoyo a las familias mediante domicilios de acogida de niños, para promover el acceso al mercado laboral de las mujeres y la conciliación de tiempos
País Vasco	Ayuntamiento de Bilbao	Banco del Tiempo II Plan Municipal para la Igualdad	Intercambio de tiempo a través de redes comunitarias Apartado sobre conciliación de tiempos
La Rioja	Comunidad autónoma	Subvenciones y ayudas a municipios	Conciliación de la vida profesional y familiar

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro.

cejalía de los Nuevos Usos del Tiempo en la Ciudad creada recientemente en Barcelona.

◆ Algunas actuaciones inciden de forma clara sobre los usos del tiempo en muchos municipios españoles, aunque no se articulen desde una perspectiva específica de política de tiempo, tal y como se ha definido anteriormente. Son programas impulsados desde las concejalías que abordan la dimensión tiempo, con la finalidad de dar respuesta a la necesidad de ofrecer servicios de apoyo y atención a las personas y a las familias, nuevos horarios para equipamientos culturales y deportivos, simplificación y accesibilidad a la información municipal o programas de movilidad... Sin embargo, en pocas ocasiones promueven un espacio de debate y expresión de los distintos usos del tiempo de la población.

Un estudio más pormenorizado de algunos casos concretos permite una mejor aproximación al desarrollo de las políticas de tiempo en las ciudades españolas (cuadro 2).

A nivel local, la ciudad que cuenta con más experiencia en políticas de tiempo es Barcelona. Desde 2003 existe una concejalía de los Nuevos Usos del Tiempo en la Ciudad, resultado de un trabajo de reflexión y acción previo llevado a cabo en el municipio desde 1995, año en el que se impulsa un proyecto piloto en un barrio de la ciudad: "En Barcelona las mujeres cambiamos los tiempos". La experiencia europea en este terreno, sobre todo la italiana y la francesa, ha influido en el proceso seguido por Barcelona, que siempre ha ido acompañado de una reflexión en el ámbito académico. La ciudad mantiene vínculos estrechos con otras ciudades, como París y Roma, con las que intercambia información y experiencias. La creación de una concejalía propia ha permitido visibilizar en toda la organización las políticas de tiempo, a la vez que ha impulsado un proceso de reflexión y análisis sobre los nuevos usos sociales del tiempo en la ciudad.

A finales de los años noventa se crean Bancos del Tiempo en algunos distritos, impulsados por asociaciones civiles con el apoyo municipal. El ayuntamiento promovió actuaciones vinculadas a los tiempos de los jóvenes, especialmente tiempos de ocio y nocturnos. Más recientemente, se han iniciado proyectos como "Tiempo de barrio, tiempo educativo compartido" con la finalidad de conciliar horarios escolares y familiares. En colaboración con el Consejo Económico y Social de la ciudad se está promoviendo el estudio de una serie de propuestas sobre la nueva organización del tiempo en las empresas. También se han puesto en marcha las jornadas de trabajo "Tiempo para trabajar, tiempo para vivir". Por último, se está preparando un congreso sobre políticas de tiempo que se celebrará a mediados de 2006, con la finalidad de impulsar una red de ciudades que gestionen un observatorio de las políticas de tiempo en Europa.

Cuadro 2 – Políticas de tiempo promovidas desde el ámbito local

Ayuntamiento	Política	Ámbito de intervención	Objetivos	Actuaciones	Actores implicados
Barcelona	Creación de la Concejalía de los Nuevos Usos del Tiempo en la Ciudad (2003)	Ciudad	• Impulsar políticas orientadas a mejorar la organización de los usos del tiempo en la ciudad • Sensibilizar a los actores clave	• Dosieres del tiempo • Proyecto "Tiempo de barrio, tiempo educativo compartido" • Bancos del Tiempo • Jornada "Tiempo para trabajar, tiempo para vivir"	– Ayuntamiento – Consejo Económico y Social – Universidad – Familias – Escuelas – Asociaciones y entidades – Organizaciones empresariales – Sindicatos
Madrid	Proyecto Equal "Madrid, una ciudad para la conciliación" (2001-2004)	Laboral Doméstico-familiar	• Promover una nueva cultura del reparto de responsabilidades en el ámbito laboral-doméstico • Creación de empleo en servicios de apoyo a la familia • Fomentar la conciliación de la vida profesional y familiar en las empresas	• Constitución de la agrupación de desarrollo "Madrid, por la igualdad" • Campañas de sensibilización • Formación en autoempleo dirigida a mujeres • Organización de la conferencia europea "Conciliación de vida personal, familiar y laboral" • Creación del centro de recursos a favor de la conciliación	– Ayuntamiento – Sindicatos – Confederación Empresarial de Madrid – Cámara de Comercio e Industria – Asociaciones y entidades – Fundaciones

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro.

Madrid ha desarrollado una aproximación a la política de tiempo en la ciudad a partir de su participación, en el período 2001-2004, en el Proyecto Equal "Madrid, una ciudad para la conciliación", junto con otras ciudades de Francia, Italia, Holanda y Portugal. En esta experiencia es clave la influencia del debate político actual sobre conciliación promovido desde las instancias europeas, al igual que ha sucedido en otras ciudades españolas que participan en proyectos Equal. Su finalidad es buscar mejores fórmulas de conciliación entre trabajo y familia.

La creación de la agrupación de desarrollo "Madrid por la Igualdad", en la que participan representantes de las Administraciones, de los sindicatos, de las organizaciones empresariales y de la cámara de comercio, junto con otras asociaciones y fundaciones, facilita un espacio de discusión y debate. Estas actuaciones intentan: favorecer un cambio cultural que permita equilibrar el reparto de responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; promover un incremento en la oferta de servicios de apoyo a las familias; fomentar nuevas formas de organización del trabajo en las empresas para mejorar las condiciones laborales y una mejor conciliación de los tiempos. Estas acciones van dirigidas especialmente a jóvenes sin cualificación, mayores de 45 años, parados de larga duración y familias monoparentales.

La ciudad participa en una "Red de Ciudades Europeas por la Conciliación", en la que se intercambian experiencias e instrumentos de gestión. Los trabajos desarrollados han desembocado en la creación de un centro de recursos para la conciliación de la vida familiar y laboral en la ciudad de Madrid.

A nivel autonómico (cuadro 3), Murcia incorpora las políticas de tiempo a partir del desarrollo, en los años 2002-2004, del Proyecto Equal "Concilia", junto con socios de la región italiana de Turín y la francesa de Rhône-Alpes. En este caso, el marco es el de las políticas de igualdad en el mercado de trabajo. Los objetivos del proyecto se centran muy específicamente en la promoción de la igualdad en el ámbito laboral y en el desarrollo de medidas de conciliación. Más de veinte municipios de la Región de Murcia participan en este proyecto, que impulsa mesas de participación entre la población en el ámbito local. La Secretaría General de la Mujer y Juventud ha promovido la creación de una agrupación de desarrollo, "Murcia Concilia", en la que participan actores políticos, económicos y sociales. El origen del Instituto de la Mujer de Murcia está muy relacionado con esta experiencia.

En el caso de Navarra, los Pactos Locales por la Conciliación son impulsados por el Instituto de la Mujer de esta comunidad desde una clara perspectiva de política de género. Son instrumentos de concertación entre Administraciones y agentes económicos y sociales del territorio para promover medidas de conciliación de la vida familiar y profesional. Los ayun-

Cuadro 3 – Políticas de tiempo promovidas desde el ámbito autonómico

Comunidad autónoma	Política	Ámbito de intervención	Objetivos	Actuaciones	Actores
Murcia	Proyecto Equal "Concilia" (2002-2004)	Laboral Doméstico-familiar Servicios públicos Centros educativos Servicios de proximidad	• Conciliación de la vida profesional y familiar • Reinserción de las mujeres en el mercado laboral • Impulso de los servicios de apoyo	• Constitución de la agrupación de desarrollo "Murcia Concilia" • Programa de información y sensibilización • Programa de fomento de servicios personales y de proximidad • Cursos de formación "Talleres para conciliar" • Creación de puntos de información "Concilia" • Programa "Kanguras" de apoyo a la reinserción de mujeres en el ámbito profesional	– Comunidad de Murcia – Ayuntamientos – Sindicatos – Organizaciones empresariales – Centros educativos – Asociaciones de mujeres – Entidades de la ciudad
Navarra	Pactos Locales por la Conciliación	Laboral Doméstico-familiar Servicios de proximidad Centros educativos	• Promover políticas de conciliación de tiempos mediante acuerdos entre administraciones y agentes económicos y sociales	• Sensibilización para el cambio de valores hacia la corresponsabilidad • Formación • Pactos entre hombres y mujeres para la conciliación • Desarrollo de nuevas formas de gestión del tiempo • Creación de recursos y servicios municipales que faciliten la conciliación de tiempos	– Ayuntamientos – Asociaciones y entidades – Sindicatos – Partidos políticos – Organizaciones empresariales y comerciales – Centros educativos

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro.

tamientos asumen la promoción, impulso y coordinación del pacto. La finalidad es conseguir la máxima participación posible entre los actores del territorio (asociaciones, partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales y comerciales, centros educativos...) y el mayor consenso social e institucional.

El Pacto Local por la Conciliación diferencia distintas líneas de actuación: acciones de sensibilización para un cambio de valores hacia la corresponsabilidad en las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes; acciones de formación en género e igualdad de oportunidades, en conciliación de vida laboral y familiar y en negociación y resolución de conflictos; pactos entre mujeres y hombres para la corresponsabilidad; desarrollo e implantación de nuevas formas de gestión del tiempo en el trabajo; y creación de recursos y servicios municipales que faciliten la conciliación de tiempos de los ciudadanos.

7. Consideraciones finales

Tras el análisis, vale la pena subrayar aquellos aspectos más relevantes que acompañan los incipientes procesos de desarrollo de las políticas de tiempo en nuestro país.

Ante todo, hay que destacar la significación de la perspectiva de tiempo como elemento clave que explica y concentra buena parte de los cambios laborales, sociales y familiares que han afectado profundamente a las tradicionales formas de vida, especialmente en las ciudades. En este sentido, el análisis y tratamiento de los problemas del tiempo en las ciudades y las nuevas políticas para afrontar las tensiones generadas es un óptimo instrumento transversal para cuestionar y considerar muchos de los problemas más acuciantes de nuestra contemporaneidad.

En efecto, si bien las políticas de tiempo no pretenden promover nuevas formas de organización institucional o política, sí que implican una manera distinta de aproximarse a la gestión de los problemas cotidianos. Superan la lógica prestadora de servicios y se abren a la lógica de la implicación y participación ciudadana.

Una vez más, la participación es crucial en las políticas de tiempo. La cultura política de cada contexto dependerá de cómo se articulen éstas. Cada territorio construye su proyecto temporal. La participación de todos los actores –especialmente de aquellos que son "prescriptores de tiempo", como las empresas– es esencial.

Las políticas de tiempo responden a la nueva complejidad de los problemas que se manifiestan a escala local. La proximidad es determinante en el desarrollo de actuaciones que tienen como objetivo mejorar los usos

del tiempo de los ciudadanos. El ámbito local, desde la cotidianeidad, promueve iniciativas innovadoras, soluciones –basadas en nuevas sinergias entre los actores del territorio– que incorporan nuevos compromisos y formas de cooperación.

En la medida en que la mejora de la calidad de vida cotidiana de los ciudadanos es el punto de partida de las políticas de tiempo en las ciudades, surge un nuevo tipo de aproximación más transversal, que prevé una coordinación de servicios públicos y privados. Así, este estudio recoge muchas iniciativas que pueden servir de líneas de experimentación a través de las que –también desde el tiempo– se pueda luchar para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

Con todo, existen limitaciones a esta aproximación, que también deben identificarse. Una política de tiempo en la ciudad no puede resolver por sí sola problemas sociales complejos. Es necesaria una mayor cooperación entre los niveles de gobierno y el impulso de políticas de tiempo a escala autonómica y estatal que se acompañen de políticas de género, sociales y de apoyo a la familia, dado que, en general, los factores determinantes de los problemas y conflictos de tiempo a escala local se encuentran más allá del campo de intervención de los municipios.

Parte Tercera

CRECIMIENTO Y DESARROLLO

Capítulo I

COLABORACIÓN ENTRE EMPRESAS Y ONGS: HACIA UNA SOCIEDAD MEJOR ESTRUCTURADA

I. TESIS INTERPRETATIVAS

1. La sociedad relacional, un nuevo escenario para empresas y ONGs

En un entorno cambiante, en el que las fronteras entre sectores se diluyen y los paradigmas sociales se transforman, parece lógico debatir sobre la función social de las empresas, como actores principales de nuestra sociedad. Surgen en los ambientes empresariales, intelectuales y también en los medios de comunicación múltiples reflexiones alrededor del tema. Ante los grandes retos sociales, ¿qué responsabilidad deben asumir las empresas?

Los cambios que han sufrido nuestras sociedades en los últimos años han agudizado la necesidad de una transformación social en la que las empresas también deben tomar parte. Objetivos como la creación de riqueza y ocupación a corto plazo pierden valor ante temas clave como la sostenibilidad de nuestro entorno y el estilo de vida. Las empresas ven cuestionado su tradicional rol social. Surgen nuevos desafíos y nuevas oportunidades.

Aflora una cuestión clave: ¿se traduce este debate en una nueva forma de actuar a nivel empresarial? Algunos elementos, como la creciente preocupación de las empresas por temas como la responsabilidad social corporativa, parecen hacernos intuir que esto es así. Sin embargo, aún no se puede afirmar con rotundidad si se trata de una moda pasajera, un tema de imagen corporativa o una verdadera transformación de la acción empresarial. En este sentido, el análisis de la relación de las empresas con las ONGs, actores principales del mundo social, puede ofrecer algunas pistas.

Lamentablemente, la inexistencia de datos impide llegar a conclusiones definitivas. Una ausencia de datos que se da en nuestro país, pero que también se detecta a nivel internacional, y que puede ser sintomática de un bajo nivel de desarrollo de dicha relación. La relación intersectorial es una de las claves explicativas del futuro desarrollo de nuestras sociedades; por ello, resulta preocupante que la relación entre empresas y ONGs sea un tema que genera tan poco interés informativo, que no comunicativo. Hay muchas noticias al respecto, pero poca información objetiva.

De todas formas, y a pesar de esta situación, no parece excesivamente arriesgado afirmar que las colaboraciones entre empresas y ONGs van a crecer significativamente en un futuro no muy lejano. Nuestras sociedades requieren empresas y organizaciones comprometidas y que trabajen conjuntamente. La creación de valor social, más allá del valor económico, va

a ser a largo plazo un elemento estratégico distintivo de las empresas de éxito. La consideración de las ONGs por parte del mundo empresarial como *stakeholders* (grupos de interés) clave, y de las empresas como elementos básicos para la consecución de los objetivos sociales por parte de las ONGs, dará lugar a nuevas formas de colaboración. En una sociedad relacional, el desarrollo de *joint-ventures* (empresas conjuntas o de capital mixto) y la creación de estructuras conjuntas será cada vez más habitual. Empresas y ONGs tienen mucho que aprender y aportar. En un futuro no muy lejano la preocupación por la aportación que las empresas realizan a las ONGs dejará paso a la preocupación por las aportaciones que ambas realicen conjuntamente a la sociedad.

2. Un interés recíproco creciente

Tanto los presupuestos dedicados como el número de empresas que realizan acciones de colaboración con ONGs actualmente en España apuntan a un futuro en alza. Cada vez son más las empresas preocupadas por la responsabilidad social corporativa, una preocupación que en más de la mitad de los casos se traduce en el nacimiento de alguna colaboración con una ONG. No obstante, aún queda mucho camino por recorrer.

También son, afortunadamente, cada vez más las empresas conscientes de que, como indica Austin, la función primordial de las empresas ya no es crear valor exclusivamente para el accionariado, sino crear valor para todas las partes interesadas. "Resolver los problemas sociales se está convirtiendo en una de las estrategias clave de muchas compañías líderes. [...] Las empresas líderes están descubriendo el enorme potencial que se genera cuando la estrategia corporativa incorpora como un elemento central la variable social y considera las alianzas intersectoriales como una herramienta clave para ejecutarla"[1].

Así mismo, el interés de las ONGs por el mercado y sus principales actores, las empresas, aumenta paulatinamente. Conocedoras de que la colaboración intersectorial es fundamental para llevar a cabo iniciativas innovadoras, coherentes e integradas para hacer frente a los grandes problemas sociales, las ONGs buscan a las empresas para trabajar conjuntamente.

En este entorno, favorable al crecimiento de la relación entre empresas y ONGs, las últimas tienen una enorme responsabilidad. Más allá del papel del Estado en este ámbito, que puede concretarse en mejoras fiscales o apoyo con recursos clave al conocimiento y creación de alianzas, y

---

[1] Austin, J., Herrero, G. y Reficco, E. (2004): "La nueva ruta: alianzas sociales estratégicas", en *Harvard Business Review América Latina*, 82, 12, 30-40.

del papel que deben desarrollar las empresas, las ONGs tienen la obligación de estar preparadas. En este sentido, deben trabajar para que las empresas no encuentren excusas reales que las frenen en su camino de búsqueda de *partenaires* (socios colaboradores) para llevar a cabo su labor social. Las ONGs tienen ante sí un importante reto. Aspectos como la excesiva atomización, la falta de información, tanto a nivel económico como institucional, o las limitaciones en ámbitos de gestión básicos como la evaluación pueden dificultar en gran medida la relación con las empresas. La profesionalidad, transparencia y rendición de cuentas son fundamentales.

Desde esta perspectiva, el uso de instrumentos empresariales, como las auditorías[2] o el desarrollo de instrumentos que proporcionen información clara a las empresas y faciliten su colaboración, es clave. No debemos olvidar que en un entorno cada vez más competitivo y exigente sólo tendrán cabida a largo plazo las organizaciones sólidas y creíbles. En este sentido, las ONGs deberán trabajar para conservar su reputación, uno de los pilares fundamentales de su relación con el mundo empresarial.

Un mundo empresarial en el que las pymes son un actor principal. Un actor cuyo tamaño y carácter territorial plantean retos específicos. Así, creemos que sobre todo las pequeñas y medianas ONGs deben aprender de la capacidad de la pequeña empresa para crear redes y conseguir a través de ellas definir nuevas formas de colaboración empresarial.

---

[2] En España, sólo el 9,7% de las asociaciones y el 28,6% de las fundaciones eran auditadas en 2001. Véase Pérez Díaz, V. y López Novo, J. P. (2003): *El tercer sector social en España.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

II. RED DE LOS FENÓMENOS

En una sociedad como la española, caracterizada históricamente por una separación evidente, con poquísimas y controladas excepciones, entre el mundo asociativo y la empresa, la rotura de las barreras que separan ambos sectores supone un cambio muy significativo. Una transformación que, a pesar de que inició su tímida gestación con los primeros indicios de lo que se ha llamado la crisis del Estado del Bienestar, que en España se situaría a mediados de los años ochenta, no ha encontrado el espacio propicio para su desarrollo hasta el inicio del siglo XXI.

Los cambios acontecidos en el mundo en los últimos cinco años no han hecho más que resaltar la necesidad de la profunda transformación social, económica y política que ya se venía expresando en distintas formas en el ámbito internacional y local. La nueva realidad global, que diluye las fronteras entre las sociedades nacionales y evidencia aún más los grandes desequilibrios de nuestro sistema, supone un reto evidente para todos los actores sociales. Organismos supranacionales, Estados, empresas, ONGs, movimientos sociales, familias e individuos se cuestionan, o ven cuestionada, su actuación y rol social. Desde diferentes posiciones ideológicas se aboga por caminos distintos de transformación e intervención. Algunos reclaman un Estado más fuerte y poderoso; otros un mayor protagonismo de la sociedad civil en sus distintas formas. A pesar de las grandes diferencias ideológicas, y de los diversos planteamientos finales, todos parecen compartir una parte del análisis. Las empresas, principalmente las grandes corporaciones, pero también las pymes, son poseedoras de un enorme poder. Un poder que las hace responsables del problema y de la solución. Las empresas –ángel o demonio del sistema– se convierten en uno de los ejes centrales del análisis y la crítica social. Algunos datos son elocuentes: en 2002, de las 100 grandes economías del mundo, 51 eran empresas multinacionales.

En este entorno, temas como la responsabilidad social corporativa (RSC) de las empresas y la contribución de éstas a las ONGs adquieren especial relevancia. Simple interés económico, voluntad real de transformación social, uso estratégico o tácito de las preocupaciones sociales, creación de una nueva estructura económica..., el debate está abierto.

Aunque es importante tenerlo presente, el objetivo de este Informe no es profundizar en dicho debate. El mundo intelectual, la llamada "nueva izquierda", ha generado multitud de documentos sobre el tema (véanse autores como Noam Chomsky, Ignacio Ramonet, Carlos Taibo o Noreena Hertz). Paradójicamente, hasta la misma industria del cine ha contribuido a difundir popularmente una visión crítica del sistema que la enriquece[3].

[3] Véanse los últimos documentales de Michael Moore sobre las grandes corporaciones, como por ejemplo *Bowling for Columbine y Roger and Me*.

Por otra parte, durante la última década se han creado centros de investigación especializados, con el objetivo en muchos casos de potenciar y guiar una responsabilidad social verdaderamente transformadora.

Sea como fuere, la responsabilidad social corporativa de las empresas y su aportación a la comunidad, y a las ONGs, es un tema de creciente actualidad. Algunos datos ilustran este hecho. En septiembre de 2005 una búsqueda en internet del término "responsabilidad social corporativa" generaba más de 600.000 documentos y 2.030.000 el de "acción social de la empresa". Por otra parte, si se revisan las principales bolsas de trabajo utilizadas por las entidades del tercer sector, se comprueba que el perfil de gestión más buscado durante el último año por parte de estas entidades españolas es el de captador de fondos, responsable principalmente de la relación con las empresas.

Es curioso que a pesar de la actualidad del tema, de la vehemencia de las discusiones en torno a él y del trabajo de centros de investigación especializados, existan tan pocos datos estadísticos a escala internacional sobre uno de los aspectos clave de este nuevo rol social otorgado a las empresas.

Como ya se había detectado en Informes anteriores, la obtención de datos referidos a las ONGs españolas es muy compleja. La inexistencia de un registro único, el hecho de que muchas entidades del sector no estén obligadas a rendir cuentas públicas y las limitaciones en la gestión que aquejan a un grupo importante de estas organizaciones pueden explicar en parte esta falta de información, que se aprecia también a nivel internacional. En cambio, no era previsible la misma falta de información procedente del mundo empresarial. La dispersión y falta de información pública y elaborada de la contribución de muchas empresas a las ONGs puede ser indicativa del escaso nivel de importancia y de desarrollo real de dicha contribución en España y en otros países del mundo. Esta dificultad para recopilar información clara nos lleva a preguntarnos si en algunos casos, sobre todo de grandes empresas, no estamos ante una estrategia voluntaria de desinformación. Parece que no interese que el accionista, el consumidor o la sociedad en general conozcan la realidad de la aportación. En otros casos, sobre todo en lo que se refiere a las pymes, la falta de información parece denotar, más bien, un estadio embrionario del tema.

¿Es, pues, la contribución de las empresas a las ONGs realmente tan significativa como algunos indicadores (presencia en los medios de comunicación, selección de perfiles...) podrían hacer pensar? ¿Se corresponde la actualidad del tema con su importancia real o se trata de la construcción social de un deseo más que de una realidad? ¿Estamos ante el inicio de una nueva forma de intervención social que tomará cada vez más protagonismo tanto en el mundo empresarial como en el de las ONGs o ante actividades de carácter secundario y tácito? ¿Es realmente importante y significativa la contribución de las empresas españolas a las ONGs?

Para ofrecer elementos que permitan dar respuesta a estas preguntas, el capítulo se estructura en tres grandes bloques. En el primero se analizarán las razones que han puesto de actualidad la contribución de las ONGs. Así, se profundizará en aspectos como el nuevo paradigma social, el rol creciente del tercer sector en España y el valor estratégico de las ONGs para las empresas. En el segundo bloque se concretará qué entendemos por contribución de las empresas a las ONGs y las formas y conceptos de interrelación que existen. La última parte analizará, mediante datos empíricos, el valor actual de la contribución de las empresas españolas a las ONGs, comparándola con la de otros países.

Ante todo, es importante realizar una serie de aclaraciones previas para delimitar el ámbito de referencia de este análisis y sus objetivos.

Como se ha indicado, nos centramos específicamente en la contribución mutua entre empresas y ONGs. Si bien la aportación de las empresas a la sociedad va mucho más allá de esta contribución, su actualidad y carácter relativamente novedoso la convierte en foco de nuestro interés. No se pretende, por tanto, valorar la responsabilidad ni la aportación social de la empresa española en su conjunto, sino sólo aquellos aspectos que de forma directa suponen una contribución para un tipo de actor social de creciente presencia en nuestra sociedad, las ONGs.

Es importante aclarar que utilizaremos indistintamente los términos ONG (organización no gubernamental), ONL (organización no lucrativa), OSC (organización de la sociedad civil) y organización del tercer sector para referirnos a uno de los sujetos de nuestro estudio. Es decir, aquellas organizaciones que se definen como privadas, no lucrativas, de carácter voluntario y que cumplen un fin de interés general. Si bien algunas ONGs tienen claros vínculos con determinados movimientos sociales, son actores distintos de una misma sociedad.

1. El cambio de paradigma social: la nueva relación entre empresas y ONGs

La relación entre empresas y ONGs no es un fenómeno nuevo. En la tradición anglosajona, la corresponsabilización de la empresa privada respecto a los problemas sociales tiene una larga tradición.

La legislación americana regula la contribución empresarial a las organizaciones no lucrativas (ONL) desde los años treinta[4]. Pero sólo a me-

[4] Burlingname, D. F. y Young, D. R. (1996): *Corporate Philanthropy at the Crossroads*. Indiana University Press.

diados de los años cincuenta se da libertad a las corporaciones para dar dinero o colaborar con entidades sociales que no estén directamente relacionadas con sus productos. Esta novedad legislativa supone un cambio en la concepción del papel de la filantropía empresarial, que deja de estar sujeta directamente a la obtención directa de lucro por parte de la empresa. De este modo, se inicia en Estados Unidos una tendencia que crecerá de forma espectacular, llegando a su máximo auge en los años noventa. La contribución social a través de donativos a las ONGs se convierte en un elemento fundamental y diferenciador del mundo empresarial americano. Este fenómeno se adopta en Reino Unido como una transformación del antiguo paternalismo industrial y desde mediados de los años setenta se incorpora de forma definitiva a la cultura empresarial británica.

Algunos estudios[5] revelan que más del 80% de los ciudadanos considera que las empresas deben contribuir económicamente al desarrollo social de su comunidad. Esta concepción es coherente con el modelo estadounidense de sociedad fundamentado –como indica Termes– en que "los ciudadanos piensan que son responsables de su propio bienestar y deben ser ellos los que con sus conocimientos y habilidades, se apresten a alcanzarlo"[6]. Es importante tener en cuenta que entre un 70% y un 80% de los hogares americanos[7] realizan donativos a organizaciones no lucrativas.

La situación en Europa, y sobre todo en los países mediterráneos, ha sido históricamente distinta. A pesar de que la familia, las mismas organizaciones religiosas y de beneficencia y algunas empresas, con sus políticas paternalistas, habían tenido en nuestro continente un importante papel en la solución de problemas sociales, el auge económico de los años cincuenta y sesenta y el entorno social y político de esa época conducen a una clara redefinición de roles, convirtiendo en muchos casos al Estado en único responsable y productor de servicios sociales. La convicción de que el Estado omnipresente y casi omnipotente puede dar respuesta a todos los problemas surge como un elemento aglutinador del devenir colectivo. Se produce en este sentido una desresponsabilización de la sociedad en general. La empresa corporativa aprovecha este fenómeno para diluir sus actuaciones sociales. La tradición industrial paternalista, que en algunos casos había venido a sustituir la falta de servicios públicos, desaparece; si se mantiene, lo hace como mera aportación simbólica. Empresa, Estado y sociedad civil se perciben como entes distintos que actúan en compartimentos es-

---

[5] Véanse los de Business in the community (BITC), www.bitc.org, o American Association of Fundraising Counsel (AAFRC), www.aafrc.org

[6] Termes R. (2004): *Un intento de comparación entre Estados Unidos y Europa*, en http://web.iese.edu/RTermes/acer/files/LibroMarron2004.pdf

[7] The Giving USA Foundation (2005): *Nonprofit Almanac 2005*. Véase www.independentsector.org

tancos. Los objetivos económicos y los sociales divergen. En este entorno, la colaboración entre empresas y ONGs se produce de forma muy esporádica. Ni empresas ni ONGs se plantean un posible partenariado. Es más, en muchos casos, el mundo asociativo percibe a las empresas como actores de un sistema antagónico contra el que se lucha.

La crisis del Estado del Bienestar supone un cambio de este paradigma social. La mutación del Estado del Bienestar hacia la llamada sociedad del bienestar tiene importantes consecuencias en la relación entre empresas y ONGs.

La crisis fiscal del Estado y del modelo de crecimiento continuado y pleno empleo pone en tela de juicio la estructura organizativa de las sociedades europeas. Se cuestiona la burocracia del Estado, la inadecuación de los servicios sociales y el beneficio extraordinario de algunas empresas privadas, que habían crecido protegidas bajo la sombra de un Estado omnipresente.

En una España en la que el Estado se encuentra en plena época de expansión y consolidación, el debate académico surge de forma paralela al resto de Europa. Sin embargo, hasta finales de los años ochenta y, sobre todo, en la primera mitad de los años noventa[8] no se cuestiona abiertamente el papel del Estado y, a la par, del resto de los actores sociales.

Todas estas críticas conducen a una contención y reestructuración del Estado del Bienestar, que se traduce en un crecimiento espectacular del tercer sector y en una reasignación de roles que desembocará en el denominado "pluralismo del bienestar"[9] o "Estado relacional"[10]. El bienestar deja de ser responsabilidad exclusiva del Estado para pasar a ser responsabilidad compartida por el conjunto de actores sociales. La provisión, y sobre todo la prestación de servicios públicos, es asumida por el mercado, el sector informal y el tercer sector. En algunos casos, empresas y ONGs compiten por los mismos mercados. En otros, pocos aún, comparten o complementan sus servicios o se convierten en auditores o auditados. En todo caso, se construye un nuevo sistema de relación. Un sistema que en España, por su reciente historia, tiene unos matices diferentes a los de

---

[8] Hasta 1993, año en que se llega a un máximo en la ratio de gasto público/PIB (49,4%), no se inicia una contención real (en gasto público) del Estado del Bienestar en España. Véase OCDE (2005): *Economic Outlook*, 77.

[9] Taylor, M. (1992): "The changing role of the Nonprofit Sector in Britain. Moving Toward the Market", en Gidron, B., Kramer, R. M. y Salamon, L. M. (eds.): *Government and the Third Sector. Emerging Relationships in Welfare States.* San Francisco: Jossey-Bass.

[10] Mendoza, X. (1991): "Algunas reflexiones acerca de la «transición al mercado» de los servicios sociales", en AA.VV.: *Público-Privado y Bienestar Social*. Barcelona: INTRESS.

otros países europeos y que también difiere en función del sector social al que se haga referencia[11].

Si bien la crisis del Estado del Bienestar es fundamental para entender el cambio de paradigma social, no es el único elemento a tener en cuenta. Durante la última década, pero sobre todo en el último quinquenio, la sociedad ha vivido un importante cambio de referentes que aún está en curso y que afecta de forma muy significativa a la concepción social de los distintos actores. La complejidad de los problemas sociales y la constatación de que el modelo político, social y económico actual no sólo parece incapaz de solventarlos, sino que en muchas ocasiones es el principal motivo, ha creado una nueva corriente de pensamiento que afecta a todo el conjunto de la sociedad. De forma paralela al desencanto de la política, sobre todo entre la juventud, surgen en los años noventa los nuevos "movimientos globales". Las protestas de Seattle frente a la Organización Mundial de Comercio (diciembre de 1999) suponen el nacimiento mediático de un fenómeno de acción colectiva que fue bautizado como "movimiento antiglobalización", y que se ha repetido en Praga, Génova y en todas aquellas ciudades en las que se han reunido los líderes económicos internacionales.

La inhumana globalización y el excesivo poder del capital han centrado las críticas de un movimiento que ha aglutinado gentes de procedencia muy diversa. El uso de internet ha sido fundamental para la construcción de un movimiento horizontal, radicalmente "participativo" y no jerarquizado. A pesar de las críticas recibidas por el carácter en ocasiones violento de algunas de estas manifestaciones, los nuevos movimientos globales cuentan, en general, con un importante grado de simpatía, porque han sido portavoces y a la vez creadores de una línea de pensamiento global que comparten muchos ciudadanos: el cuestionamiento del excesivo poder del capital.

Los nuevos movimientos sociales han conseguido transformar aspectos que parecían incambiables[12]. La preocupación por una economía sostenible, una distribución más equitativa de la riqueza y un control de las grandes corporaciones son temas incorporados ya al discurso de los grandes organismos internacionales. Muestra de ello es que en el mismo Fórum Económico de Davos de 1999 se presentaba el Pacto Mundial de las Naciones Unidas por la Responsabilidad Social Corporativa. Por otra par-

---

[11] Para tener una aproximación más detallada a la nueva estructura y reparto de responsabilidades y acciones entre lo público y lo privado en los distintos subsectores, véase Fundación Encuentro (1999): "Sociedad civil y responsabilidades colectivas", en *Informe España 1998*. Madrid, 3-135; Fundación Encuentro (2004): "Nuevas perspectivas de la empresa española", en *Informe España 2004*. Madrid, 165-213.

[12] Fundación Encuentro (2002): "Más allá de los nuevos movimientos sociales: redes globales y locales", en *Informe España 2002*. Madrid, 48-76.

te, un análisis del impacto mediático del Foro de Porto Alegre respecto al de Davos revela un interés prioritario de los medios de comunicación por el primero. Sea este interés de los medios de comunicación resultado o causa del creciente conocimiento o preocupación de la sociedad por estos temas, la verdad es que la responsabilidad social de las empresas ha entrado a formar parte de nuestro imaginario colectivo.

La conciencia sobre el valor de la acción individual en nuestro sistema económico parece haber despertado de nuevo. Una conciencia que en los años setenta había protagonizado campañas significativas de algunos círculos intelectuales contra el comportamiento de grandes corporaciones internacionales como Nestlé o Ford, pero que desapareció durante los años ochenta y principios de los noventa. Así, el ciudadano redescubre su papel como consumidor, inversor y trabajador. La empresa, el gran monstruo del capital, se muestra vulnerable a su acción. La capacidad de compra o inversión, pero también la de trabajo, se convierten en las armas de un individuo que sabe que actuando conjuntamente puede variar el comportamiento de las grandes corporaciones.

En este nuevo entorno, la preocupación de las empresas por su imagen social y su reputación crece de forma espectacular. Y, con ella, y como una de sus vías más evidentes de expresión, aumenta también la colaboración con las entidades no lucrativas. Así, la relación entre empresas y ONGs se redefine.

A pesar de las diferencias de tamaño y poder económico, las grandes ONGs se revelan como un actor significativo en el ámbito internacional. Las empresas se preocupan y ocupan cada vez más de la opinión y el trabajo de estas organizaciones. Los departamentos de relaciones públicas y *marketing* y, en algunos, aunque muy pocos casos aún, la dirección general de las grandes corporaciones establecen vínculos con las organizaciones del tercer sector. Estas relaciones se pueden concretar en diferentes acciones por parte de las empresas: definir códigos de conducta, establecer programas conjuntos, aceptar un cierto grado de control en algunos aspectos de la gestión que pueda llevar a la certificación o al apoyo informativo de la ONG o, simplemente, colaborar económicamente con dichas entidades. Detrás de muchas de estas actuaciones está el deseo de evitar los boicots, mejorar la imagen de marca, prevenir las críticas a la empresa, retener a los buenos empleados y satisfacer al nuevo consumidor. En conclusión, la relación con las ONGs adquiere un carácter estratégico.

Estas actuaciones afectan principalmente a las grandes empresas y organizaciones. Como se verá, el grado de concentración de las contribuciones económicas de las empresas hacia las grandes organizaciones es muy elevado. El nivel de concentración es aún más acusado si se analizan las relaciones que podríamos calificar como de *partenariado* (proyectos conjuntos, certificaciones, intervención en la gestión...).

Sin embargo, y a pesar de la alta concentración, la interrelación entre empresas y ONGs, con independencia del tamaño, es cada vez mayor. No debemos olvidar que en algunos mercados, como en el de la prestación de servicios sociales, el mercado del arte o el del tiempo libre, por poner sólo algunos ejemplos, la competencia entre pequeñas y medianas ONGs y pymes es habitual. Esta competencia acaba en algunos casos, si se desea ser competitivo y eficiente, en alianzas entre organizaciones de ambos sectores. Por otra parte, los datos sobre la financiación privada de las ONGs de pequeño tamaño revelan un porcentaje reducido, pero significativo[13]. Lamentablemente, la inexistencia de estudios relevantes dificulta profundizar en la aportación económica que las pymes realizan a las ONGs. A pesar de ello, las pymes no son ajenas a la creciente responsabilidad social que se les asigna. En este sentido, colaborar con alguna ONG local se convierte en una forma fácil y muy directa de explicitar su compromiso ante la comunidad que las acoge y que tiene en las ONGs un referente cada vez más claro.

2. Importancia del tercer sector

El discurso público sobre el tercer sector no aparece en España hasta finales de los años ochenta. Si se analiza la literatura existente, parecería que las ONGs o entidades del tercer sector no hubieran existido en España antes de esa fecha. Evidentemente, la realidad no es ésa. Como indica Rodríguez Cabrero[14], el sector voluntario en España tiene profundas raíces históricas. Sin embargo, no adquiere un carácter socialmente destacado hasta finales de los años ochenta y, sobre todo, durante la década de los noventa, cuando se hace relevante su presencia en los medios de comunicación y en el debate intelectual.

El reconocimiento del tercer sector como un sector institucionalmente diferenciado coincide con la crisis del Estado del Bienestar, que había planteado un diseño bisectorial de la sociedad, en el cual Estado y mercado eran los únicos grandes protagonistas.

El término tercer sector nace en Estados Unidos en 1977, fruto de la investigación de la Comisión Filer, encargada de analizar el valor de la filantropía privada en la solución de las necesidades públicas. El término acuñado reconoce la relevancia social y económica de un conjunto de or-

---

[13] Un 10,9% de los ingresos de las fundaciones de acción social con menos de 3.000 euros de ingresos procede de donaciones institucionales, cifra que desciende al 2% en el caso de las asociaciones. Véase Pérez Díaz, V. y López Novo, J. P. (2003).

[14] Rodríguez Cabrero, G. (1997): *Las entidades voluntarias en España: institucionalización, estructura económica y desarrollo asociativo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

ganizaciones no estatales, pero con clara voluntad de servicio público. Estado, mercado y tercer sector se convierten en los tres pilares básicos de un nuevo modelo de organización social.

Pero, ¿qué es exactamente el tercer sector? El término tercer sector define un amplio abanico de organizaciones e instituciones sociales que actúan fuera del límite del mercado y del Estado. De forma poco acertada se delimita por negación. Se trata de un sector formado por todas aquellas organizaciones privadas (no Estado) –aunque muchas tengan un elevado nivel de dependencia pública– y no lucrativas (no mercado); es decir, no pretenden generar beneficios para sus titulares y no tienen propietarios. Esta amplísima definición, que vendría a englobar un extensísimo número de organizaciones con objetivos muy diversos, debe acotarse con un último elemento crucial, el carácter altruista de su constitución, que queda definido a través de dos ejes: la participación voluntaria y el objetivo social; esto es, la persecución del interés general como finalidad de su creación. Así, el tercer sector estaría formado por todas aquellas *organizaciones privadas, no lucrativas, de carácter voluntario y que pretenden cumplir un fin de interés general*[15].

Según esta definición, si hacemos un pequeño repaso histórico, se concluye que organizaciones de este tipo existen desde hace ya muchos años. Por lo tanto, ¿por qué están ahora más presentes que nunca en nuestra sociedad? Una revisión de las razones de su existencia y de las funciones sociales que pretenden puede aclarar esta duda.

Según Salamon[16], el tercer sector surge como respuesta a los fallos del Estado y del mercado. La incapacidad del Estado para dar respuesta a todas las necesidades, agudizada por la crisis del Estado del Bienestar y la conciencia de la limitación de recursos e insostenibilidad de nuestro sistema, pone las ONGs de moda. Estas organizaciones son capaces de movilizar recursos inactivos (voluntarios, donaciones privadas), crear sinergias y generar nuevas formas de intervención más eficaces. Su carácter local les permite además atender las necesidades específicas y locales con mayor eficiencia[17]. Unas necesidades que el Estado es incapaz de detectar muchas veces y a las que el mercado no da respuesta por su escasa rentabili-

---

[15] Ya se ha indicado que no entraremos en el debate terminológico alrededor de este sector. Así, y a pesar de las diferencias de enfoque y de los efectos sobre la delimitación del sector que suponen, utilizaremos de forma indistinta los términos tercer sector, organización no lucrativa, organización no gubernamental, asociaciones voluntarias... Dado su carácter central, y para no desvirtuar el análisis con diferencias conceptuales, centraremos el estudio de la contribución de las empresas a las ONGs en las asociaciones y fundaciones.

[16] Salamon, L. M. (1994): *The Emerging Sector*. Baltimore: The Johns Hopkins University. Center for Civil Society Studies.

[17] Pérez Díaz, V. y López Novo, J. P. (2003).

dad. Dado su carácter no lucrativo y su implicación ciudadana, las ONGs ofrecen mayor confianza al usuario y proporcionan más garantías sobre la bondad del producto o servicio ofrecido, sobre todo en el caso de aquellos colectivos con escasa capacidad de valoración o reducido poder político (fallo del mercado). En este sentido, las ONGs se convierten también en portavoces de los excluidos y en vías alternativas de participación social.

La llamada crisis de la política y el derrumbe de las grandes utopías y verdades (caída del comunismo o la misma depreciación de las religiones) lleva a un grupo importante de personas a buscar nuevos referentes y formas de participación. El altruismo y la solidaridad sustituyen a antiguas ideologías. La intervención directa a través de la movilización social se dibuja como una alternativa a las grandes burocracias internacionales. La revolución de las comunicaciones, que nos permite ser espectadores directos de las grandes catástrofes naturales y de los conflictos humanos, nos hace ser más conscientes de nuestra vulnerabilidad ante fenómenos como el terrorismo internacional. Una vulnerabilidad que lleva a muchos ciudadanos a desear actuar. En este entorno, la solución de los problemas internacionales, medioambientales y de exclusión social preocupan cada vez más. A modo de ejemplo, un estudio del CIS[18] revelaba que un 79,2% de los ciudadanos consideraba que el Gobierno debería promulgar leyes que obligasen a los ciudadanos a respetar el medio ambiente, incluso aunque interfiriese en el derecho que tienen a decidir por sí mismos.

La sociedad está inmersa, pues, en un período de acelerados y turbulentos cambios, que tienen sus efectos sobre nuestra organización social. Estas consecuencias se traducen en un crecimiento espectacular de las organizaciones del tercer sector, que, a pesar de recibir también críticas por parte de determinados sectores sociales, parecen estar aún, hoy por hoy, nimbadas de cierto aire público de bondad y omnipotencia.

Sin embargo, y como ya se ha indicado, no es un fenómeno nuevo. Las organizaciones voluntarias tienen una larga tradición en nuestro país[19]. El asociacionismo moderno en España nace en la época del franquismo tardío. La ley de asociaciones de 1964, que acaba con casi 30 años de supresión de la libertad de asociación, supone una apertura al sector.

Según el Registro Nacional de Asociaciones, entre 1964 y 1975 se crearon 7.311 asociaciones en España. Sin embargo, es en la transición

---

[18] CIS (2004): *Estudio 2.557*.

[19] Para tener una idea clara de la evolución histórica de las asociaciones voluntarias en España se puede consultar Casado D. (1992): *Organizaciones voluntarias en España*. Barcelona: Editorial Hacer; Rodríguez Cabrero, G. (1997); Fundación Encuentro (1995): "Espectaculares en la solidaridad e insuficientes en el comportamiento cívico", en *Informe España 1994*. Madrid, 63-100; e ídem (1999).

cuando el sector inicia una verdadera modernización y un acusado crecimiento. Este crecimiento deberá esperar en España hasta mediados de los años ochenta para verse realmente apoyado por el Estado y la sociedad[20]. A pesar de que la creación de asociaciones fue seis veces superior durante el primer septenio de la transición que en el mismo período precedente[21], ésta no fue una etapa de euforia, como cabría esperar, para el sector asociativo español. Este período supone un paréntesis en la imagen positiva y en la valoración social que las organizaciones del tercer sector se habían forjado durante la última etapa de la dictadura. En una España en profundo cambio, muchos líderes sociales asumen cargos políticos y se cuestiona la validez y el rol de organizaciones que hasta el momento habían asumido tareas que ahora se consideraban de responsabilidad estatal. La transformación social y económica que se produce a mediados de los años ochenta y sobre todo en la década de los noventa supone un freno a esta tendencia. Las ONGs se revalorizan, lo que se traduce en un crecimiento espectacular del sector. En 1987 se crean un 22,8% más de asociaciones que en el año anterior y en los años siguientes crecen un 10% como media por año. En 2004 había registradas en España cuatro veces más asociaciones que en 1984 y un 40% más que en 1994. En el caso de las fundaciones, el crecimiento no ha sido tan espectacular, pero sí muy significativo.

Pero el sector no ha crecido sólo en número de entidades. El volumen de recursos humanos empleados y el presupuesto de estas organizaciones también se ha transformado. El *Llibre Blanc del tercer sector cívico-social a Catalunya*[22] revela, por ejemplo, que en el período 1997-2001 el presupuesto de las organizaciones de este tipo creció más de un 40% de media en Cataluña.

Todo este proceso ha conducido al sector a estar cada vez más presente en nuestra sociedad. Algunas cifras pueden servir para hacernos una idea de la importancia global del fenómeno. El estudio realizado por la Fundación BBV en colaboración con la Universidad Johns Hopkins[23] señala que en 1996 existían en España 253.507 organizaciones no lucrativas (ONL), con más de medio millón de trabajadores remunerados y más de un millón de voluntarios. En términos económicos, representaba un 4% del PIB y, en términos de empleo, un 4,5% del total. El libro *Las cuentas*

---

[20] Casado D. (1992).

[21] Gran parte de este crecimiento responde a la afloración de asociaciones ya existentes durante el franquismo y que por motivos diversos no se habían registrado públicamente.

[22] Centre d'Estudis de Temes Contemporanis (2002): *Llibre Blanc del tercer sector cívico-social a Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

[23] Ruiz Olabuénaga, J. L. (dir.) (2000): *El sector no lucrativo en España*. Bilbao: Fundación BBV.

de la economía social. El tercer sector en España[24], por su parte, indica que había 249.105 asociaciones y fundaciones en España en 2001. De éstas, alrededor de un 51% estarían activas, con 414.318 personas contratadas y 3.990.052 voluntarias. A partir de estos datos, el mismo estudio realiza una aproximación al valor añadido bruto[25], magnitud que nos permite medir la actividad económica del sector y compararlo con los otros sectores económicos. Según este indicador, el sector tiene un peso de un 1,4% en la economía española, cifra que se situaría, por ejemplo, sólo un punto por debajo del sector energético español. Si se tienen en cuenta también las cifras referentes a lo que se conoce como entidades singulares (Cruz Roja, ONCE y Cáritas), que el estudio analiza por separado, el sector aporta el 1,88% del PIB y contrata al 3,5% de los trabajadores asalariados.

Pero más allá de los datos económicos, llama la atención el número de personas implicadas en estas organizaciones. El 11,47% de la población española trabajaba en 2001 como voluntario o de forma remunerada en alguna asociación o fundación. Si a esta cifra se le añade el número de socios[26] y el de usuarios, se concluye que más del 40% de la sociedad española está vinculada de forma bastante directa con las entidades no lucrativas. Si además se tiene en cuenta que en el ámbito de la atención a los colectivos más vulnerables las ONGs son muchas veces las únicas prestadoras de servicios, aún se hará más evidente su papel clave en nuestra sociedad.

A la vista de estos datos, no se puede negar la importancia del tercer sector en España. Brevemente se apuntarán aquellos elementos que lo caracterizan y que podrán servir para entender algunos aspectos de la actual relación con el mundo empresarial.

Rasgos definitorios

Como ha afirmado recientemente García Delgado[27], el minifundismo es una de las características definitorias de las ONGs en España. En 2001, el 27% de las asociaciones no alcanzaba los 3.000 euros de ingresos. El citado estudio de Pérez Díaz[28] calculaba que un 33,7% de las asociaciones no tenía más de 3.000 euros de ingresos en 1999 y que un 74,3% de

---

[24] García Delgado, J. L. (dir.) (2004): *Las cuentas de la economía social. El tercer sector en España.* Madrid: Civitas.

[25] Este cálculo se realiza teniendo en cuenta el valor del trabajo voluntario.

[26] Casi 3,4 millones de ciudadanos españoles, el 12% de la población entre 18 y 70 años, se declara donante de fondos a organizaciones no gubernamentales. Véase Asociación de Organizaciones no Lucrativas y no Gubernamentales (AOMD-FECEMD) (2004): *Estudio sobre la colaboración de los españoles con las ONG y el perfil del donante.*

[27] García Delgado, J. L. (dir) (2004).

[28] Pérez Díaz, V. y López Novo, J. P. (2003).

ellas contaba con menos de 60.000 euros. En el otro extremo, un 10,3% de las asociaciones y un 32,7% de las fundaciones tenían unos ingresos superiores a los 600.000 euros. Estamos ante una clara muestra del dualismo que caracteriza también al tercer sector en España. El anuario de la Fundación Luis Vives[29] corrobora este hecho. En 2001, algo menos del 6% de las ONLs absorbía más del 60% de los ingresos totales del sector y poco más del 35% gestionaba menos del 1% del conjunto de los ingresos.

El número de trabajadores contribuye a dibujar también un sector principalmente compuesto por entidades de muy pequeño tamaño, que comparten protagonismo con entidades de gran complejidad. El 58,2% de las asociaciones y el 16,1% de las fundaciones no tenía ningún trabajador remunerado en 2001, frente al 3,3% y el 6,8%, respectivamente, que tenían 100 o más (tabla 1).

Si bien el tamaño presupuestario y el número de trabajadores pueden dar pistas interesantes para entender las dificultades de relación entre la mayoría de las organizaciones del tercer sector y las empresas, éstas no son las únicas variables que debemos tener en cuenta. La edad y extensión territorial de esas entidades aporta también información relevante.

Como ya cabría suponer, estamos ante un sector marcadamente joven. En 2001, el 71,3% de las asociaciones existentes había sido creado con posterioridad a 1986 y el 25,9% después de 1996. En el caso de las fundaciones, las organizaciones son más antiguas, aunque un 50,2% no existía antes de 1986. Si tenemos en cuenta que la experiencia y sostenibilidad de-

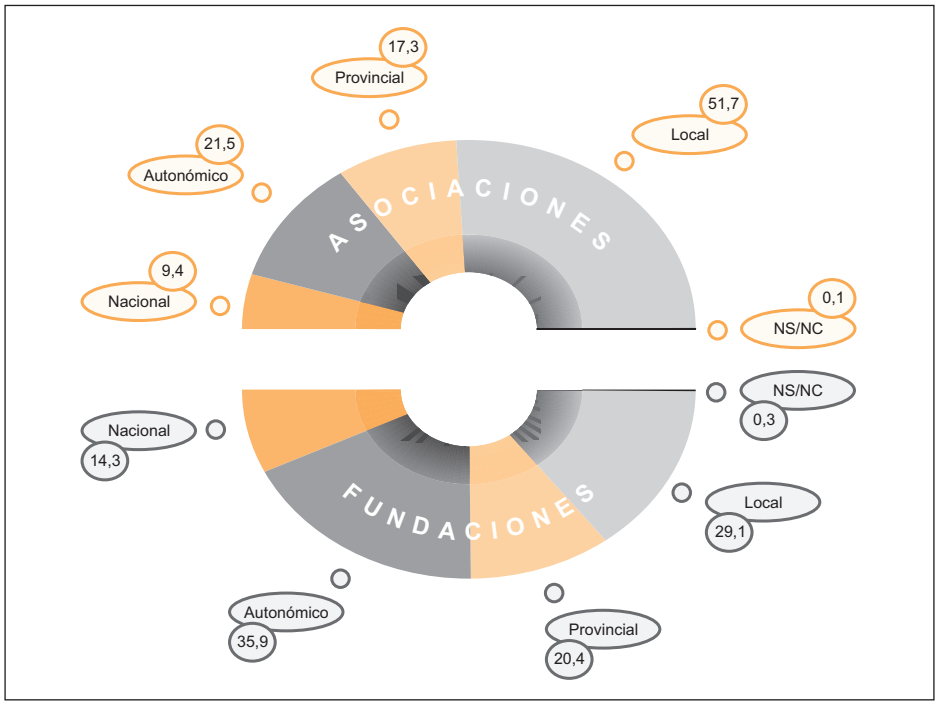
Tabla 1 – Distribución de las asociaciones y fundaciones de acción social según el número de trabajadores asalariados. En porcentaje. 2001

	Asociaciones		Fundaciones	
	Absoluto	**Porcentaje**	**Absoluto**	**Porcentaje**
Ninguno	632	58,2	64	16,1
De 1 a 4	182	16,8	80	20,1
De 5 a 9	86	7,9	45	11,3
De 10 a 24	73	6,7	93	23,4
De 25 a 49	43	4,0	61	15,3
De 50 a 99	29	2,7	26	6,5
100 o más	36	3,3	27	6,8
NS/NC	4	0,4	2	0,5
Total	**1.085**	**100**	**398**	**100**

Fuente: Pérez Díaz, V. y López Novo, J. P. (2003): *El tercer sector social en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

[29] Fundación Luis Vives (2003): *Anuario del mecenazgo empresarial de acción social*. Madrid: Fundación Luis Vives.

Gráfico 1 – Distribución de las asociaciones y fundaciones de acción social según su ámbito de actuación territorial. En porcentaje. 2001



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Pérez Díaz, V. y López Novo, J. P. (2003): *El tercer sector social en España.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

mostrada del proyecto es uno de los principales criterios de selección utilizados por las empresas, la juventud de la mayoría de las entidades del sector se revela como un elemento importante para comprender un aspecto característico de los donativos empresariales: su grado de concentración. El grado de concentración está directamente relacionado con la extensión del ámbito territorial de actuación de las ONGs. Desde esta perspectiva, el hecho de que el 51,7% de las asociaciones y el 29,1% de las fundaciones tuvieran en 2001 un carácter exclusivamente local y tan sólo un 9,4% y un 14,3%, respectivamente, actuaran a nivel nacional restringe claramente las posibilidades de acceso a los recursos de las grandes empresas por parte de las ONGs (gráfico 1).

Estos datos confirman una de las características claves del sector en España: su importantísimo grado de heterogeneidad (entidades micros y macros; fundaciones y asociaciones; entidades locales y nacionales; organizaciones de nueva creación junto a algunas con más de 100 años de antigüedad). Si a estos aspectos se le añade la diversidad de problemas que abordan en sus objetivos, el abanico de opciones es enorme.

Hablar de las ONGs en España es hablar, por tanto, de un conjunto de organizaciones muy dispares. Una disparidad que ha supuesto un freno al desarrollo de estrategias conjuntas de actuación que les permitirían canalizar de forma más adecuada los recursos invertidos y atraer a la vez colaboraciones de otros sectores. Una disparidad que podría explicar en parte que la contribución de las empresas a las ONGs no sea tan importante como cabría esperar dada la creciente significación del sector.

3. ONGs y empresas: un *partenariado* estratégico

Como hemos visto, el nuevo entorno social y económico obliga a los distintos actores sociales a replantearse su papel y las relaciones que establecen entre ellos. Las empresas y las ONGs redibujan sus campos de actuación y parecen descubrir el valor estratégico del otro para conseguir sus objetivos.

La capacidad de movilización social de las ONGs y la buena imagen asociada a ellas se convierten en su principal capital a la hora de relacionarse con las empresas, que ven como sus clientes, trabajadores e inversores toman cada día más en cuenta la opinión de estas entidades para actuar. Los nuevos valores sociales suponen un cambio en el nivel de expectativas y exigencias de los principales grupos de interés de las empresas. La sociedad exige y espera más de la empresa. Se considera que la empresa ya no sólo debe generar riqueza, sino que debe hacerlo de forma responsable y sostenible. El respeto a los trabajadores, al medio ambiente y a la comunidad que las acoge se convierte en una demanda social creciente.

Diversos estudios demuestran que la preocupación de los consumidores por la responsabilidad social de la empresa ha crecido en los últimos quince años[30]. En 1988, sólo el 28% de los consumidores británicos afirmaba que tenía en cuenta el nivel de responsabilidad social de la empresa al comprar un producto o un servicio; en el año 2000, esa cifra ascendía a un 40% y a un 44% en 2002. En el año 2003, un 50% de los consumidores españoles decía que consideraba importante el compromiso social de la empresa en sus decisiones de compra[31]. Un estudio de ese mismo año en nuestro país, llevado a cabo por la Fundación Empresa y Sociedad[32], con-

[30] A pesar de la precaución con la que deben tomarse los datos referentes a encuestas sobre intención de consumo, que no siempre se traducen en consumo real, la evolución de las cifras refleja una tendencia creciente e interesante.

[31] Véase MORI (2003): *The state of sustainable consumption: consumer attitudes and behaviours*. Londres: MORI.

[32] Fundación Empresa y Sociedad (2004): *Informe Anual del Observatorio de la Acción Social de la Empresa en España*. Madrid: Fundación Empresa y Sociedad.

firmaba estos datos: un 90% de los consumidores afirmaba estar dispuesto a pagar más por un producto o servicio que destinara parte de su precio a un proyecto social. Ante la pregunta realizada por el CIS[33] en febrero del 2004 sobre hasta qué punto estarían a favor de pagar precios mucho más elevados para proteger el medio ambiente, el 28,1% de los españoles contestaba que estaba totalmente de acuerdo. La encuesta sobre RSC realizada por Environics[34] revelaba en 1999 que el 20% de los consumidores premiaba o castigaba a las empresas dependiendo de si su comportamiento era o no socialmente responsable. La mayoría (un 80%) decía querer que las empresas hicieran más énfasis en sus objetivos sociales.

A la vista de estos datos, parece evidente que las empresas, al menos los responsables de sus departamentos de *marketing*, deberían demostrar un interés creciente por su reputación social. Una reputación que se construye a través de elementos diversos, pero en la que la colaboración con las ONGs, como actores cada vez más visibles y conocidos de nuestro mundo, tiene un peso evidente. Al colaborar con las ONGs, las empresas "reciben prestada" parte de la confianza que la sociedad deposita en estas organizaciones. La colaboración con una ONG se convierte para muchos consumidores en garante del buen hacer empresarial. Un estudio del año 2002 de Globescan sobre confianza social[35], realizado en 47 países, confirma que el 48% del público tiene poca o ninguna confianza en las grandes compañías y sólo un 39% confía ligeramente en las mismas. Según el mismo estudio, las organizaciones que generan más confianza social son las Fuerzas Armadas y las ONGs. La encuesta del CIS citada evidencia un hecho similar. Preguntados sobre el grado de confianza que les merece la información sobre las causas de la contaminación atmosférica suministrada por distintos actores –industria, Administración, grupos ecologistas, centros de investigación–, un 55,7% y un 67,5% de la población declara confiar en la información de los dos últimos, a años luz de las empresas, con sólo un 7%. Desde esta perspectiva, las ONGs tienen una importante responsabilidad. Colaborar con una empresa significa implícitamente dar cierta garantía sobre su forma de actuar.

Pero, ¿tiene esta preocupación social creciente por la responsabilidad social de las empresas un efecto sobre el mercado? ¿Existen evidencias que corroboren que la opinión libremente expresada por los consumidores se trasforma en actos de compra? El *Ethical Purchasing Index* (EPI)[36], creado por el Cooperative Bank en 1999 para recoger la venta de productos y

---

[33] CIS (2004).

[34] Environics (1999): *The Millenium Poll on Corporate Social Responsibility*, en www.mori.com/polls/1999/millpoll.shtml

[35] Globescan (2002): *Voice of the People*. Toronto: Globescan.

[36] Para más información sobre la elaboración de dicho índice y conocer con detalle qué productos y servicios recoge, véase www.co-operativebank.co.uk

servicios éticos en Reino Unido, indicaba en el último estudio publicado (12 de diciembre de 2005) que en 2004 los consumidores británicos gastaron en productos éticos 3.450 millones de libras más que el año anterior, con un incremento del 15,4% en el volumen total de compra. Si se tiene en cuenta que durante el mismo período el gasto en consumo sólo aumentó un 3,7%, el consumo ético tuvo un crecimiento cuatro veces superior a otros tipos de consumo. Según la misma fuente, la cuota de mercado del consumo ético en Reino Unido ha crecido un 22% en los últimos seis años. Cabe destacar, por ejemplo, que las ventas de comercio justo (té, café o plátanos) crecieron un 52,2% en 2004. El valor total de los boicots realizados sobre los productos supuso unas pérdidas para las empresas, valoradas en importe de facturación, de 3.355 millones de libras, unos 185 millones de libras más que en el año anterior.

> "Estas campañas se han vuelto tan influyentes que a menudo es suficiente para una ONG conocida y de confianza simplemente el amenazar con la acción para que las empresas se vuelvan atrás en sus planes. Un ejemplo reciente es la crítica de Oxfam a Nestlé en el momento en que la empresa trató de recuperar una deuda de 6 millones de libras esterlinas de Etiopía a principios de 2003 y que tuvo como resultado una vuelta atrás en su reclamación".
>
> SustainAbility (2005): *La ONG del siglo XXI. En el mercado por el cambio*. Panamá: Fundación Avina, en www.avina.net (traducción de Ecología y Desarrollo, en www.ecodes.org).

A estos datos cabe añadir los hallados sobre el conocimiento y los efectos del *marketing* con causa publicados en el estudio *Brand Benefits-Cause Related Marketing*[37]. Dicho estudio indica que el 98% de los consumidores de Reino Unido y Estados Unidos recuerdan al menos una campaña de *marketing* con causa en su país durante el año 2003, frente al 88% en el año 2000. Además, el 83% de los consumidores afirma haber participado en alguna de estas campañas en 2003, cuando en 2002 sólo un 73% lo había hecho. Siete de cada diez consumidores que participaron en campañas de *marketing* con causa consideran que el programa tuvo un impacto positivo en su percepción de la empresa o marca y un 48% afirma que cambió de marca o incrementó el consumo de la misma a consecuencia de la campaña.

---

[37] *Brand Benefits-Cause Related Marketing* (2003/04) es un estudio extensivo, llevado a cabo por Research International, Lightspeed Research and Dunnhumby, con la colaboración de Business In The Community, sobre el impacto del *marketing* con causa en Reino Unido y en Estados Unidos. El estudio investiga la percepción de los consumidores sobre las compañías y las marcas y cuantifica el impacto del *marketing* con causa sobre las ventas de productos, el gasto del consumidor y la cuota de mercado.

Lamentablemente, no disponemos de datos similares sobre el mercado español. Sin embargo, parece lógico pensar que esta tendencia, mayoritaria en los países anglosajones, se extiende también a nivel internacional.

El consumidor premia, pues, con su poder de compra a las empresas que tienen un comportamiento ético y, como una expresión parcial, pero concreta, de ese comportamiento, a las que colaboran con ONGs. Pero, ¿qué ocurre con las empresas que no se dirigen al consumidor individual? ¿Han percibido algún cambio que las obligue o incentive a reorientar sus políticas sociales y, consecuentemente, conduzca a un incremento de su colaboración con las ONGs?

La respuesta es positiva. Por una parte, las políticas de responsabilidad social corporativa (RSC) suponen la selección de proveedores socialmente responsables. Los clientes finales presionan a las empresas industriales para que actúen conforme los criterios de RSC. En la colaboración con ONGs, esta presión no conduce a un incremento tan directo como en el sector de empresas de consumo, pues en la mayoría de los casos desaparece la importancia del impacto que la asociación con una ONG tiene sobre la imagen. Sin embargo, hay importantes excepciones. Si tomamos como ejemplo el comportamiento medioambiental, son cada vez más las empresas industriales que buscan la colaboración de una ONG que garantice su política en este ámbito. Reducir y gestionar el riesgo empresarial se convierte en este caso en una razón estratégica de peso para colaborar con alguna ONG. Una colaboración que se concreta muchas veces en la asesoría y orientación para que determinadas prácticas empresariales cumplan con la legalidad y sean realmente respetuosas con el medio ambiente.

Por otra parte, el comportamiento ético de las empresas no sólo tiene consecuencias sobre la percepción de los consumidores, sino también sobre los trabajadores e inversores, dos de los principales grupos de interés del mundo empresarial.

La bibliografía sobre gestión de empresas está repleta de referencias respecto a la importancia clave para el éxito empresarial de la selección, retención y motivación de personas capaces. La confluencia de valores y el sentimiento de que se trabaja en una organización que respeta los criterios éticos básicos y apoya a la sociedad son –según recientes estudios– elementos que pueden explicar el grado de integración de las personas en las empresas en las que trabajan. El 86% de los empleados en Reino Unido declaraba en 2003 que era importante que su empresa fuera socialmente responsable[38] y el 93% de los directivos consideraba importante trabajar en

[38] MORI (2004): *Employees' Attitudes to Corporate Responsibility*. Londres: MORI.

una organización que se comportara de forma respetuosa con la sociedad y con el medio ambiente[39].

Por otra parte, según los mismos estudios, la RSC puede tener también un notable impacto en la difusión que los propios empleados hagan de la empresa. El 82% de los trabajadores de empresas que aplican políticas de RSC hablan de ellas a personas ajenas a la misma empresa. Principalmente, en un 65% de los casos se refieren a los programas comunitarios, dentro de los que se encuentran ubicadas las colaboraciones con las ONGs. Como recoge Austin[40], una encuesta hecha por el Conference Board sobre 454 compañías americanas reveló que el 90% de los directivos creía que los programas voluntarios para la comunidad ayudaban a atraer mejores empleados. Además, la motivación de los trabajadores[41] es tres veces mayor en una empresa que colabora con la sociedad civil. Empleados más motivados, más productivos y más fáciles de retener. Desde la gestión del capital humano, la asunción de criterios socialmente responsables parece, pues, importante.

Este impacto humano, ¿se traduce en una mayor rentabilidad de las empresas? ¿Qué piensan de ello los inversores? Tradicionalmente se ha considerado que los inversores tenían escaso interés en los aspectos no fi-

"People and the Planet es una red de estudiantes del Reino Unido, dedicada al activismo sobre medio ambiente y derechos humanos. Hay grupos ligados a People and the Planet en la mayor parte de las universidades británicas".

"Dentro de su línea de actuación sobre cambio climático, se mantiene abierta una campaña denominada StopEsso, que se dirige específicamente a los trabajadores y posibles candidatos a trabajar en la compañía petrolera. Esta campaña dispone de *weblogs* en los que tanto activistas como empleados pueden manifestar su opinión sobre las políticas de las empresas petroleras respecto al cambio climático".

"El aspecto más llamativo de la campaña es la actuación en las ferias de empleo, en las que los activistas informan a futuros empleados sobre las políticas y prácticas de la empresa; o el boicoteo de las presentaciones que la empresa lleva a cabo en universidades con la finalidad de reclutar personal. La campaña se inició en mayo de 2001; en el otoño de 2003, Esso canceló su tradicional 'tour' de reclutamiento en las universidades británicas".

Fundación Ecología y Desarrollo (2003): *Las organizaciones de la sociedad civil y la responsabilidad social corporativa. Algunos casos destacables.* Zaragoza: Fundación Avina, Colección "La empresa de Mañana".

---

[39] Wilson, A. y Holton, V. (2005): *Meeting the Challenges of the 21st Century: The Rise of Corporate Responsibility.* Ashridge: Ashridge Centre for Business and Society.

[40] Austin J. (2003): *El desafío de la colaboración: cómo las organizaciones sin fines de lucro y las empresas comerciales alcanzan el éxito mediante alianzas estratégicas*. Buenos Aires: Granica.

[41] Useem, M. (1987): "Corporate Philanthropy", en Powell W. (ed.): *The Nonprofit Sector. A Research Handbook*. New Haven: Yale University Press.

nancieros de las empresas. Esto ha sido cierto hasta hace poco tiempo, pero la rentabilidad a corto plazo está dando paso a otros criterios en la selección de inversiones. La existencia de políticas de RSC es vista cada vez más por los inversores como un símbolo de calidad en la gestión y, por lo tanto, como un dato a tener en cuenta al valorar el posible comportamiento futuro de la empresa. Los escándalos financieros, como el de Enron, han contribuido a la extensión del escrutinio accionarial a aspectos no estrictamente ligados a los resultados contables.

Un creciente número de fondos de inversión es gestionado siguiendo criterios éticos o de responsabilidad social en Europa y en Estados Unidos. Son lo que se conoce en el mercado como inversiones socialmente responsables (*socially responsible investment* o SRI). Los inversores consideran que la existencia de políticas sociales y medioambientales reduce el riesgo empresarial y mejora, por lo tanto, el nivel de rentabilidad de la empresa en el futuro. En 2003, un estudio realizado por CSR Europe[42] revelaba que un 46% de las instituciones financieras europeas ofrecía dentro de su portafolio productos SRI y un 7,5% afirmaba estar preparando su inclusión en su oferta. Por otra parte, el 76% de los gestores de fondos afirmaba que existía un claro vínculo entre los riesgos no financieros –reducidos mediante la aplicación de políticas de responsabilidad social– y el valor de la acción de una empresa. En Estados Unidos, en 2005 se invirtieron 2,29 billones de dólares en este tipo de fondos, el 9,4% del total invertido.

La creación de índices bursátiles que valoran la evolución de las empresas socialmente responsables es un claro síntoma del interés creciente del mercado por este tipo de criterios. Así, en 1999 se creó el índice Dow Jones for Sustainability (DJSI), que define criterios de sostenibilidad y selecciona a aquellas empresas de los mercados bursátiles que mejor se ajustan a los mismos. Dentro de los criterios de selección de empresas sostenibles, la filantropía, entendida como relación con ONGs, tiene un 5,5% de peso. En julio de 2001 aparece el FTSE4Good, un índice de características similares al anterior y que contempla el monto total invertido por las empresas en acción social y la asignación de las responsabilidades en materia de acción social al primer nivel ejecutivo de la compañía dentro de los criterios de selección.

Una revisión de estos índices confirma que invertir en empresas socialmente responsables ofrece mayor rentabilidad a largo plazo. En el período 1999-2004, la cotización de las empresas incluidas en el DJSI fue un 5% superior a las del índice Dow Jones general.

---

[42] CSR Europe (2003): *Investing in Responsible Business. The 2003 Survey of European Fund Managers, Financial Analysts and Investor Relations Officers.* Estudio realizado en colaboración con Euronext y Deloitt&Touche, www.csreurope.org

3.1 ¿Qué aportan las ONGs a las empresas?

Los datos parecen confirmar que actuar de forma responsable es estratégicamente clave para la empresa. La colaboración con las ONGs, además de evidenciar su compromiso con la comunidad, representa una oportunidad para crear valor económico y social para las empresas. La colaboración con las ONGs permite a las empresas:

◆ Dar respuesta a una creciente demanda social y asociar la imagen de la empresa y de la marca con los valores socialmente emergentes, atrayendo nuevos consumidores y mitigando el riesgo de rechazo social. Esto es especialmente importante en un entorno en el que algunos mercados presentan claros síntomas de hipermadurez y la competencia nacional e internacional se agudiza. La colaboración con las ONGs se convierte en una forma de consolidar la credibilidad de la empresa en el mercado, posicionarse de forma distintiva y, a su vez, incrementar la fidelidad de sus clientes y la satisfacción de todos los grupos de interés. Contribuir a la creación del valor de marca y a la reputación empresarial se convierten en aportaciones clave de las ONGs a las empresas.

◆ Abrir nuevos mercados potenciales acercándose a clientes y sectores de intervención que hasta ahora eran de ámbito casi exclusivo de las ONGs. Las ONGs disponen de un público cautivo –usuarios, socios, voluntarios– que puede ser muy interesante para unas empresas que ven cada vez más difícil ampliar el espectro de sus clientes. La imagen positiva que las ONGs tienen entre colectivos concretos de clientes –jóvenes, por ejemplo– las convierte además en *partners* muy útiles en determinadas campañas publicitarias. Por otra parte, el nivel de experiencia de las ONGs en sectores específicos de intervención o en el trabajo con algunos colectivos que se están abriendo al mundo empresarial hace que de forma progresiva las empresas empiecen a tenerlas en cuenta como compañeras de proyectos. Desde esta perspectiva, la colaboración con las ONGs permite a las empresas beneficiarse de su legitimidad, acceder a redes específicas y adquirir conocimiento técnico especializado.

◆ Generar información sobre los riesgos empresariales y reducir, o incluso eludir, dichos riesgos, que son, cada vez más, una fuente de inestabilidad empresarial y ponen en peligro en ocasiones la supervivencia de las empresas.

◆ Modelar la futura legislación y establecer los estándares técnicos y regulatorios en sus industrias, sobre todo en ámbitos como la gestión medioambiental o el respeto a los derechos de los trabajadores.

◆ Potenciar una nueva cultura empresarial de la que se imbuya el conjunto de la organización y lleve a la transformación de algunas formas de actuar que mejoren la operatividad de la empresa y hasta permitan desarrollar nuevas áreas de negocio. La creciente complejidad de la empresa

hace cada vez más difícil su gestión y provoca un incremento exponencial de las fuentes de conflicto y de las posibles disfuncionalidades operativas. Esta realidad hace más necesaria que nunca la existencia de una cultura corporativa clara, motivadora y capaz de guiar las actuaciones de todos los actores. Valores como la implicación, la creatividad y la innovación pueden ser impulsados gracias a la colaboración con las ONGs.

- Atraer, motivar, retener y capacitar a buenos empleados que valoren cada vez más el compromiso de la empresa en la que trabajan y a los que colaborar con ONGs les puede aportar, más allá de una motivación emocional, la oportunidad de desarrollar aspectos profesionales que en su propio puesto de trabajo no pueden conseguir.

En definitiva, la colaboración con las ONGs supone –como indica Austin– un enriquecimiento de la estrategia empresarial. Un enriquecimiento que, en palabras de Michael Yaziji[43], debe permitir a las empresas acelerar el proceso de innovación y ser finalmente más competitivas.

Como recogen los estudios de casos realizados por SEKN sobre las alianzas sociales en América Latina[44], la colaboración con las ONGs se puede convertir en una ventaja competitiva clave para la empresa. Creación de valor social y económico van en este sentido a la par.

Si las consideraciones precedentes son acertadas, se hacen evidentes los motivos del interés de las empresas por colaborar con las ONGs. Pero para que una colaboración se produzca es necesaria la participación de dos actores, como mínimo. Es el momento de preguntarnos, pues, qué valor puede tener la colaboración con las empresas para el sector no lucrativo.

3.2 ¿Qué aportan las empresas a las ONGs?

Durante muchos años, las ONGs españolas han visto a las empresas como uno de sus grandes enemigos. Las empresas, actores principales de un sistema que condenaba a la inmensa mayoría de la población mundial a la pobreza, eran consideradas uno de los principales causantes de los grandes problemas sociales por las organizaciones del tercer sector, sobre todo por aquellas implicadas en la cooperación y el medio ambiente, pero también por las que trabajan en ámbitos sociales. Desde esta perspectiva, la colaboración con las empresas era residual y no formaba parte del planteamiento estratégico de la mayoría de estas entidades.

---

[43] Yaziji, M. (2004): "Turning Gadflies into Allies", en *Harvard Business Review*, 82, 2.

[44] Social Enterprise Knowledge Network (2005): *Alianzas sociales en América Latina. Enseñanzas extraídas de colaboraciones entre el sector privado y organizaciones de la sociedad civil.* Banco Interamericano de Desarrollo.

Evidentemente, esta situación ha cambiado. El interés de las ONGs por las empresas ha dado un giro espectacular, debido en parte a la reducción del gasto público, pero también a los cambios sociales e ideológicos que han venido a confirmar al conjunto de los actores sociales la necesidad de actuar conjuntamente para solventar los grandes problemas existentes. En este nuevo entorno, las ONGs miran a las empresas con otros ojos. La colaboración con el mundo empresarial se descubre como una nueva vía para conseguir los objetivos organizacionales.

Sin embargo, esta colaboración no está exenta de críticas desde el mismo sector. Con la irrupción de los nuevos movimientos globales, resurge un debate ético con claros tintes de utopía. ¿Es lícito "ensuciarse" las manos aceptando la colaboración de las empresas, unos entes que forman parte fundamental de aquello que se desea transformar? La respuesta por parte del sector no es unánime. Si bien la mayoría de las organizaciones no lucrativas parecen aceptar que los beneficios de esta colaboración con las empresas superan sus costes, también comparten la necesidad de establecer unos límites claros a dichas colaboraciones. No hay que olvidar que al colaborar con una empresa la ONG está implícitamente dando fe de su buen hacer. El peligro que supone el posible abuso por parte de las empresas de su contribución a las ONGs, utilizándolas para lavar su imagen, hizo que la Coordinadora de ONG para el Desarrollo creara en 2001 una comisión específica que tratara el tema y fijara criterios de selección de las empresas con las que establecer alianzas.

Código de Conducta de las ONG de Desarrollo

3.5. Las relaciones con las empresas

"Las relaciones de colaboración con empresas respetarán los valores de independencia, transparencia y eficacia, entre otros, que deben caracterizar el trabajo de las ONGD. Las ONGD respetarán unos criterios mínimos, acordes con el cumplimiento de los principios contenidos en este Código. En concreto, las empresas con las que se establezca una colaboración deberán:

- Respetar los derechos humanos, así como los tratados y convenciones internacionales sobre trabajadores emigrantes y sus familias, y los relativos a la lucha contra el racismo y la xenofobia.
- Cumplir los ocho Convenios fundamentales de la OIT, referidos al trabajo forzoso, el trabajo infantil y el derecho de sindicación.
- Respetar el medio ambiente, cumpliendo la legislación vigente del país de origen y manteniendo los mismos estándares en cualquier lugar que actúen.
- Respetar la salud pública tanto en sus productos como en sus procesos de producción, cumpliendo la legislación vigente en el país de origen. Las ONGD no se asociarán con ninguna campaña publicitaria que potencie y promueva el consumo de productos dañinos para la salud como el tabaco o el alcohol destilado.
- Las ONGD no establecerán relaciones con empresas que fabriquen armas o trafiquen con ellas".

Coordinadora de ONG para el Desarrollo, en www.nodo50.org/congde/codigo.htm

Sin embargo, y a pesar de estos riesgos, las ONGs son conscientes del creciente valor estratégico de las empresas. Un claro signo de esto es la aparición en muchos planes estratégicos y operativos del sector de la relación con la empresa como un elemento que hay que desarrollar y la búsqueda insistente de *fundraisers* o responsables de relaciones con las empresas.

El primer beneficio que ofrece esta colaboración de las empresas a las ONGs es el acceso a nuevos recursos. Las empresas son una fuente de financiación alternativa que aumenta el volumen de ingresos y los diversifica, evitando los peligros de una excesiva dependencia del sector público. Además, una buena relación con las empresas puede ofrecer estabilidad y continuidad en los fondos, sin el coste burocrático asociado a la gestión de los fondos públicos. Sin embargo, a pesar del crecimiento experimentado, la financiación empresarial de las ONGs en España es hoy por hoy, con limitadísimas excepciones, poco significativa y tiene aún un carácter puntual en muchas ocasiones.

Las empresas también pueden complementar, a través de la asesoría o la cesión de personal (voluntario o no), el equipo humano o la capacidad institucional de las ONGs. Los directivos de las ONGs valoran la transferencia de conocimientos y el aprendizaje de nuevas formas de actuar como una de las principales aportaciones que una colaboración adecuadamente definida puede traer a sus organizaciones. La relación con las empresas puede enriquecer significativamente la gestión de las ONGs. A la vez, puede ser una oportunidad clave para desarrollar instrumentos de evaluación y rendición de cuentas, esenciales para conseguir una mayor eficiencia y eficacia en el uso de los recursos.

No debemos ignorar que la presión del mercado exige en muchas ocasiones a las empresas un rigor en la planificación, el cumplimiento de plazos y la estructuración de procesos del que el sector de las ONGs en muchas ocasiones carece. Reside aquí una de las aportaciones básicas que las empresas pueden realizar a las ONGs. Con independencia del tipo de colaboración o la aportación pactada, las empresas pueden contribuir de forma muy significativa a la "profesionalización" de la gestión de las ONGs. Trabajar con una empresa puede permitir a las ONGs aprender de su forma de planificar, estructurar y procedimentar.

"El programa colombiano Líderes reúne escuelas y empresas para mejorar la calidad educacional. Las empresas entregan su experiencia en gestión, lo que ha llevado a muchas escuelas a optimizar su administración".

Austin, J., Herrero, G. y Reficco, E. (2004): "La nueva ruta: alianzas sociales estratégicas", en *Harvard Business Review América Latina*, 82, 12, 30-40.

Por otra parte, las empresas son una clara vía de acceso a nuevos públicos (trabajadores, clientes…), que pueden convertirse en futuros donantes, voluntarios o portavoces de las causas. La colaboración con las empresas amplía la visibilidad de las organizaciones no lucrativas y les brinda la posibilidad de incrementar el impacto de su causa. Las empresas pueden ayudar además a las ONGs a potenciar sus relaciones institucionales y ampliar su red de contactos. El uso de los canales de distribución de las empresas puede ser una buena vía para ampliar la red de apoyo al tercer sector.

La campaña "Juntos por África" contó con el apoyo logístico de MRW y Coca-Cola, que pusieron a disposición de las ONGs impulsoras sus sistemas y canales de distribución, lo que permitió una amplísima extensión de la campaña.

Programa "Juntos por África".

Resumiendo, la contribución de las empresas a las ONGs se puede concretar en tres ejes:

— La aportación de recursos propios (económicos o humanos).
— La facilitación del acceso a recursos ajenos (más visibilidad, contactos...).
— La transferencia de conocimientos y experiencia que impulse a las ONGs a mejorar aspectos clave como la gestión, la formación de sus trabajadores y la evaluación.

Pero la voluntad de muchas ONGs de colaborar con las empresas no sólo debe explicarse a partir de dichas aportaciones. Esta relación con las empresas es cada vez más una nueva forma de trabajar para conseguir el propio fin social de las ONGs.

En algunos casos, la colaboración con las empresas se convierte en una estrategia para potenciar la transformación social, ya que puede facilitar el cambio dentro de estas organizaciones. Al disponer de un mayor conocimiento de la realidad empresarial y estar más próximas a las personas que las lideran, a las ONGs les es más fácil proponer y convencer a las empresas para que lleven a cabo determinadas acciones y reorienten su forma de trabajar. Desde esta perspectiva, la relación con las empresas adquiere un carácter fundamental para determinado tipo de ONGs, pues está directamente ligada a su misión organizativa. Colaboración y presión resultan ser dos ejes de una misma estrategia. Por ejemplo, la compra de acciones de empresas textiles por parte de las ONGs impulsoras de la "Campaña ropa limpia" o la definición, y posterior puesta en práctica, conjunta con dichas empresas de códigos de conducta empresarial.

"Las organizaciones anglosajonas, especialmente las estadounidenses, poseen gran experiencia en las técnicas de activismo accionarial y recurren a este método con gran frecuencia. En nuestro país sólo SETEM ha utilizado en el pasado esta técnica, en el ámbito de la Campaña Ropa Limpia, para, en su calidad de accionista, solicitar al Grupo Inditex información sobre sus prácticas en materia de RSC. La capacidad para desarrollar acciones de activismo accionarial depende en gran medida del marco legal que regula la participación en las juntas generales de accionistas. La capacidad económica de la OSC [organización de la sociedad civil] no suele ser un factor limitante, ya que la inversión necesaria para ejercer el derecho a voz en las juntas de accionistas no es excesivamente elevada".

Fundación Ecología y Desarrollo (2003): *Las organizaciones de la sociedad civil y la responsabilidad social corporativa. Algunos casos destacables*. Zaragoza: Fundación Avina, Colección "La empresa de Mañana".

En otras ocasiones, conseguir la colaboración empresarial forma parte de la misión organizativa, como ocurre con las asociaciones de discapacitados cuyo objetivo es la inserción laboral de ese colectivo. Sin la colaboración de las empresas su proyecto no podría ser llevado a cabo. En este caso, más que de una contribución estamos hablando ya de un *partenariado* social. ONG y empresa trabajan conjuntamente para conseguir un mismo objetivo social.

En algunos casos, el alineamiento de objetivos, estrategias, valores y misiones entre empresas y ONGs llega a ser tal que la colaboración emerge como una actuación lógica para ambas partes. La generación de valor económico y social se maximiza.

La colaboración de empresas y ONGs es, cada vez más, para ambos actores, una cuestión estratégica. En una sociedad relacional, el establecimiento de alianzas intersectoriales se dibuja como el gran reto del futuro.

"El Forest Stewardship Council (FSC), una organización de la sociedad civil global, promueve la certificación de productores forestales que se desempeñan de manera sustentable. Para fortalecer su posición competitiva ante OSC rivales, que habían suscrito acuerdos con grandes grupos industriales, el FSC se alió con las grandes cadenas minoristas del sector hágalo usted mismo. Éstas establecieron entre sus proveedores un derecho de preferencia para quienes cumplieran con los estándares del FSC. Esta alianza generó fuertes incentivos para sumar productores al esquema de certificación del FSC, fortaleciendo de esta manera la posición competitiva de la organización".

Austin, J, Herrero, G. y Reficco, E. (2004): "La nueva ruta: alianzas sociales estratégicas", en *Harvard Business Review América Latina*, 82, 12, 30-40.

4. Relación entre empresas y ONGs: conceptos y formas

Al analizar cuál es la contribución actual de las empresas a las ONGs es preciso aclarar qué entendemos por dicha contribución y bajo qué conceptos y formas se puede conocer y concretar. Palabras como patrocinio, mecenazgo, filantropía, acción social de la empresa, responsabilidad social corporativa, *marketing* con causa, *marketing* social..., vinculan de una u otra forma a empresas y ONGs. La diversidad de términos no ayuda a aclarar una relación ya de por sí difusa y en muchos casos difícil.

Tal profusión de vocabulario evidencia que la colaboración entre empresas y ONGs es una realidad. ¿Responde esta realidad a lo que se conoce como responsabilidad social corporativa? ¿Qué tiene que ver la responsabilidad social corporativa con la relación entre empresas y ONGs? ¿Se puede explicar toda contribución de las empresas a las ONGs en dichos términos?

Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

Según nuestra opinión, no toda relación entre empresas y ONGs puede enmarcarse dentro de lo que se conoce como RSC. Existen acciones vinculadas exclusivamente a departamentos de *marketing* con objetivos meramente comerciales o comunicativos y acciones en colaboración con ONGs que van más allá del marco de la RSC. Sin embargo, son muchas las empresas que sitúan las relaciones con las ONGs dentro de sus políticas de RSC. Algunos autores[45] consideran que el mismo concepto de responsabilidad social corporativa tiene su origen en la filantropía empresarial. En un momento dado, la sociedad demanda a la empresa, no ya una colaboración puntual e individual, sino una acción coherente y corporativa de todo el conjunto de elementos que la componen. Desde esta perspectiva, la filantropía, expresada en la mayoría de los casos a través de contribuciones económicas a las ONGs, acaba obligando a las empresas a asumir políticas socialmente responsables en todos sus ámbitos de actuación.

Pero, ¿qué es exactamente la responsabilidad social corporativa? Como indica el Libro Verde de la Unión Europea[46], la mayoría de las definiciones de la responsabilidad social de las empresas entienden este concepto como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores.

---

[45] Frederick, W. C., Davis, K. y Post, J. E. (1988): *Business and Society: Corporate Strategy, Public Policy, Ethics*. Nueva York: McGraw-Hill.

[46] Comisión Europea (2001): *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. COM(2001)366 final, en http://europa.eu.int/eur-lex/es/com/gpr/2001/com2001_0366es01.pdf

La RSC tiene una dimensión interna –gestión de recursos humanos, salud y seguridad en el trabajo, adaptación al cambio y gestión del impacto medioambiental y de los recursos naturales– y otra externa –comunidades locales, socios comerciales, proveedores y consumidores, derechos humanos, problemas ecológicos mundiales–. Dentro de la dimensión externa se sitúan gran parte de las contribuciones que las empresas realizan a las ONGs. Las empresas deben integrarse en su entorno local y contribuir al desarrollo de las comunidades en que se insertan. El compromiso de las empresas con la sociedad que las acoge se puede concretar de diversas formas, por ejemplo, priorizando los contratos del personal local, ofreciendo servicios a la comunidad, patrocinando actividades concretas o estableciendo colaboraciones con asociaciones del entorno. Son estas últimas formas, cada vez más habituales, las que se traducen en una contribución creciente y planificada de las empresas a las ONGs y establecen un claro vínculo entre el concepto de RSC y el tema que nos atañe.

En todo caso, la "moda" –esperemos que permanente– de la RSC pone de manifiesto una vez más que la transformación de las relaciones entre empresas y ONGs es un hecho innegable. Las ONGs forman parte de los grupos de interés prioritarios a los que las empresas deben atender. Así, sus demandas son escuchadas y canalizadas. Una clara muestra es, no sólo la participación, sino en la mayoría de los casos el liderazgo de dichas organizaciones en la creación de códigos de conducta o etiquetas que permiten establecer referentes y verificar el comportamiento empresarial en los ámbitos clave de su responsabilidad social y medioambiental.

El sello internacional del comercio justo

La Asociación del Sello de Productos de Comercio Justo está compuesta por multitud de ONGs internacionales. El sello tiene como objetivo: "promocionar la certificación de productos de Comercio Justo y su consumo y contribuir así a ampliar el impacto de este comercio alternativo. La certificación es un instrumento operativo que da mayor acceso al mercado a las organizaciones productoras de Comercio Justo, da garantías al consumidor, y facilita el acceso de agentes comerciales a productos de Comercio Justo con Sello de Garantía".

www.intermonoxfam.org

Filantropía empresarial

Dentro de todo este marco, lo que hasta hace poco tiempo se entendía como filantropía empresarial, es decir, destinar recursos a obras benéficas o de interés general, que tenía un carácter generalmente coyuntural y puntual, está adquiriendo un valor estratégico. Como indica la Fundación Empresa y Sociedad, uno de los ejes básicos de la empresa responsable lo constituye la filantropía empresarial destinada a proyectos sociales –que se

define también como acción social, es decir, la dedicación de recursos empresariales a proyectos de desarrollo socioeconómico que apoyan a personas desfavorecidas, principalmente en las áreas de servicios sociales, salud, educación, formación profesional y empleo–. La filantropía "social" se integra en la estrategia corporativa de la nueva empresa ciudadana. Pero, ¿en qué formas y bajo qué conceptos se desarrolla la filantropía?

Mecenazgo empresarial

La forma hasta ahora más habitual ha sido lo que se conoce como mecenazgo empresarial, es decir, la donación de recursos, generalmente económicos, aunque también puede ser en especie, a una causa o una organización. La ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, define esta figura como la participación privada en la realización de actividades de interés general (culturales, educativas, de ocio, de cooperación internacional, sociales, etc.). Según la misma ley, y respecto a las ONGs, sólo puede ser considerada una actividad de mecenazgo aquella que se haga a favor de las fundaciones y las asociaciones de utilidad pública. Por lo tanto, toda asociación no declarada de utilidad pública –la gran mayoría en el territorio español[47]– no puede ser sujeto de este tipo de contribución. Así pues, una empresa que realice una contribución económica o en especie a una asociación no declarada de utilidad pública no puede beneficiarse de los incentivos fiscales previstos para este tipo de acciones. Las limitaciones impuestas por la ley suponen una clara discriminación para una gran mayoría de entidades del sector. Por lo tanto, se deduce que los datos fiscales referidos al mecenazgo no muestran el conjunto de la realidad, pues sólo recogen una parte de la misma.

La realidad del mecenazgo empresarial va más allá de las deducciones a Hacienda. Y no sólo porque se producen donativos a ONGs no reconocidas como de utilidad pública –que, por tanto, no se computan–, sino también porque la cuantificación del fenómeno es compleja. La definición de mecenazgo habla de participación privada. Ésta puede ser un donativo económico, pero también se puede concretar en la cesión de productos, servicios, empleados, contactos, medios o canales de difusión, etc. Las alternativas son muchas.

¿Cómo se puede valorar dicha cesión? ¿Cuál es la aportación real que realizan en estos casos las empresas a las ONGs? ¿Qué valor tiene un contacto, el acceso a clientes que pueden ser potenciales socios o el conocimiento y experiencia de un empleado de una gran empresa? No hay una respuesta fácil.

---

[47] La lentitud y dificultad del proceso de declaración de utilidad pública ha convertido en una excepción más que en una norma las entidades que poseen dicha clasificación.

Por otra parte, no todo el mecenazgo empresarial se canaliza a través de ONGs ni, por lo tanto, se traduce en una contribución al tercer sector. El mecenazgo de actividades gestionadas por entidades públicas, sobre todo en el caso cultural, es también habitual. Por ello, mecenazgo y contribución de las empresas a las ONGs no son términos equivalentes. Tampoco lo son mecenazgo empresarial y acción social, pues no todas las acciones de mecenazgo pueden considerarse de acción social, sobre todo en el caso de actividades deportivas, culturales o de ocio. Así, no toda actividad de mecenazgo puede considerarse integrada dentro de las políticas de responsabilidad social corporativa, aunque sean una de sus principales vías de expresión pública.

Fundaciones de empresa

Las empresas suelen gestionar directamente estas actividades en la mayoría de los casos, pero algunas veces optan por canalizarlas a través de una fundación específica. La creación de fundaciones de empresa para instrumentar las relaciones que van más allá del ámbito estricto de su negocio es una estrategia en alza, aunque aún minoritaria, en el mundo empresarial, sobre todo entre las empresas de mayor facturación. La creación de una fundación de empresa es –como indica Moreno[48]– una de las muestras más claras de la voluntad de institucionalización y sostenimiento del mecenazgo empresarial y, por lo tanto, una expresión evidente del deseo de las empresas de explicitar la colaboración con la sociedad y sus principales agentes. Las fundaciones de este tipo permiten a las empresas potenciar sus relaciones institucionales, canalizar las acciones sociales y evitar su dispersión, creando a la vez sinergias en su gestión. Las fundaciones de empresa son, además, una forma de reforzar la imagen general de la empresa, contribuyendo a su legitimación social y al incremento de su credibilidad. Bien gestionadas, este tipo de fundaciones pueden ser también un instrumento clave para detectar las demandas sociales y orientar la estrategia general de la empresa hacia su respuesta.

Pero la colaboración de la empresa con las ONGs no queda limitada exclusivamente a las tradicionales o más modernas formas de mecenazgo. La donación o cesión de recursos no es la única forma de aportación. La integración de personal con dificultades de inserción –discapacitados, personas procedentes de la exclusión social– en la plantilla de la empresa o la compra de servicios o productos a ONGs se consideran también vías de acción social. Se trata de actuaciones que, más allá de la motivación social, pueden tener un claro objetivo de mejora de la eficiencia operativa en bus-

---

[48] Moreno, J. A. (1997): "Ética, empresas y fundaciones", en AA.VV.: *Ética y empresa: una visión multidisciplinar.* Madrid: Fundación Argentaria.

ca de una reducción de costes, una mayor flexibilidad de los procesos u otros objetivos.

Patrocinio y *marketing* con causa

La primacía del interés empresarial se refleja aún más claramente en dos formas de relación entre empresas y ONGs: el patrocinio y el *marketing* con causa. En ambos casos se trata de actividades vinculadas principalmente a objetivos comunicativos y comerciales.

El patrocinio se define como una técnica de comunicación mediante la cual una empresa ofrece recursos en forma monetaria o en especie a una organización, un evento o una causa con la finalidad de obtener un beneficio directo a nivel de imagen. El patrocinio se considera, pues, un gasto de publicidad y como tal se trata a nivel contable. Lamentablemente, muchas veces la frontera entre patrocinio y mecenazgo es muy difusa, sobre todo en los primeros estadios del mecenazgo empresarial. En estos casos, además, el impacto de una acción de patrocinio o mecenazgo sobre la ONG puede llegar a ser idéntico. La contribución de la empresa a la ONG se limita a la estricta aportación de recursos.

También los objetivos claramente comerciales definen las acciones de *marketing* con causa, que vinculan la compra de un producto concreto, de una marca, a la realización por parte de la empresa de un donativo a una determinada organización. La contribución de las empresas a las ONGs depende en este caso directamente del importe de las ventas. A más ventas, más donativo.

Así pues, el valor de la contribución de las empresas a las ONGs y el impacto final que ésta pueda tener en dichas organizaciones depende en gran medida del tipo de colaboración que se establezca y del nivel de implicación entre empresa y organización. Una implicación que va desde el simple interés puntual y operativo (del que puede ser un buen ejemplo una campaña de *marketing* con causa, una compra de productos por parte de una empresa o un donativo puntual) hasta una implicación más estratégica (una transferencia de conocimientos y aprendizajes).

J. Austin define esta relación como el continuo de la colaboración. Según este autor, las alianzas[49] entre empresas y ONGs pasan por tres fases. "A medida que se avanza en ese continuo, el vínculo entre empresa y ONGs se intensifica, se hace más complejo, y adquiere mayor valor estratégico". La primera fase filantrópica es de naturaleza asistencial y queda definida por la simple transferencia de recursos de forma unidireccional. En la segunda fase, la transaccional, el flujo de valor tiende a ir en ambas

[49] Austin, J. (2003) habla de alianzas sociales más que de colaboraciones.

direcciones; empresa y ONG asumen un papel doble de donante y receptor. Por último, algunas alianzas evolucionan hacia una relación integrativa: ambas partes trabajan de forma integrada aportando recursos y capacidades, generalmente para la producción de un servicio o producto. Se crea así un valor social y económico que previamente no existía. La segunda y tercera fase de la colaboración implican que la contribución directa que realiza la empresa es mucho mayor que su valoración económica. Desde esta perspectiva, la valoración del fenómeno no supone una tarea sencilla. A pesar de dicha dificultad, deseamos abordarla en el próximo apartado.

5. Un primer acercamiento a los indicadores

En vista de todo lo analizado hasta este punto, parece evidente que la colaboración entre las empresas y las ONGs debería ser un fenómeno creciente y de gran impacto. El entorno presiona a empresas y ONGs a establecer alianzas y encontrar vías de intercambio.

Un repaso a las webs de las empresas que forman parte del Ibex 35 nos puede dar una idea de la importancia comunicativa del fenómeno. Más del 87% de las empresas que forman parte de este índice dedica algún apartado de sus páginas web a explicar su relación con el tercer sector y las organizaciones no lucrativas, generalmente dentro del epígrafe dedicado a la RSC. Si ampliamos el campo de análisis a las 220 empresas de mayor facturación, comprobaremos que el 80% mantiene referencias a las ONGs en su página web. Estamos, pues, ante una relación que las empresas tienen interés en difundir.

¿Se corresponde dicho interés comunicativo con un importante nivel de inversión? ¿Cuánto dinero dedican las empresas a las ONGs? ¿Qué significa ese volumen de inversión respecto al presupuesto empresarial? ¿Y respecto al presupuesto de las ONGs? ¿Qué impacto económico tienen las contribuciones económicas de las empresas a las ONGs? Éstas son sólo algunas de las preguntas a las que se intenta dar respuesta en este epígrafe. A través de ellas se pretende valorar la contribución de las empresas a las ONGs españolas y responder a la pregunta clave: ¿realizan las empresas una contribución realmente significativa a las organizaciones no lucrativas? Ya se ha comentado que dicha contribución no puede medirse sólo en referencia a las aportaciones económicas, así que se intentará aportar también datos y referencias de otro tipo de colaboraciones. Sin embargo, y dadas las limitaciones con respecto al tipo y calidad de la información, nos daremos por satisfechos si a partir de los escasos datos económicos se puede llegar a alguna conclusión global y apuntar tendencias que sirvan para dar una respuesta aproximada al tema central que nos atañe.

Insistimos en la escasez de información comparable y homogénea. Esta escasez, habitual al tratar del tercer sector, se agudiza por la diversidad de conceptos usados. La multiplicidad de términos no facilita la valoración real del fenómeno. Además, a pesar del interés por comunicar con qué entidades del tercer sector se relacionan, las empresas demuestran poca voluntad por difundir el importe o el impacto económico de dicha colaboración. Si retomamos las webs de las empresas que forman parte del Ibex 35, sólo un 45% ofrece algún dato económico sobre la contribución que realizan a la sociedad. En este punto, además, la información es muy confusa. Mientras algunas empresas hablan del valor global de su política de RSC, otras hacen referencia al importe de su acción social y cultural y muy pocas especifican el importe donado a las ONGs. Otra muestra de esa opacidad empresarial es el índice de respuesta que obtiene la Fundación Empresa y Sociedad para la realización de sus informes sobre acción social. En el informe 2004, de 265 empresas invitadas, sólo respondieron 127; esto significa que un 52,1% decidieron no informar sobre sus políticas de acción social.

No se puede, pues, considerar que la información recogida, procedente de los pocos estudios que existen sobre el tema, tenga un valor representativo a nivel estadístico. Sin embargo, se trata de información relevante y significativa porque permite una aproximación a la realidad del fenómeno.

5.1 Aportaciones económicas

El primer estudio sobre el tercer sector a nivel internacional, liderado por la Universidad Johns Hopkins[50], constata que, a pesar de las diferencias en la estructura de ingresos del sector, en los 22 países analizados la filantropía (entendida como la aportación privada a las ONGs) se sitúa como fuente de ingresos, con un 11% de media, muy por debajo del pago de servicios por parte de los usuarios y de las aportaciones públicas al sector. España, con un 19%, es de los países con mayor peso de la filantropía en la estructura de ingresos de sus organizaciones no lucrativas. Así, las aportaciones de los individuos y de las instituciones privadas, entre las que están las empresas, pero también otras fundaciones, no significa de media más del 20% de los ingresos del sector. Si tenemos en cuenta que este porcentaje incluye la importante aportación privada de la lotería de la ONCE, así como las donaciones de socios y colaboradores, deduciremos que la aportación de las empresas a las ONGs no superaba el 10% en 1995.

---

[50] Salamon, L. *et al.* (1999): *Global Civil Society. Dimensions of the Nonprofit Sector.* Baltimor: Center for Civil Society Studies. The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project.

Por otra parte, García Delgado[51] apunta que el 50,7% de los ingresos de las entidades no lucrativas y el 35,8% de las dedicadas a acción social provenían en 2001 del sector privado, incluyendo en este porcentaje donaciones, cuotas, ingresos por venta de servicios, conciertos y convenios. A pesar del atrevimiento que supone, por la diversidad de fuentes y fechas, si se relacionan estos datos con los obtenidos por Ruiz Olabuénaga[52] para elaborar el estudio referente al tercer sector en España y que indicaba que las cuotas y pagos de servicios significaban en 1995 un 38,5% de los ingresos, se puede concluir que, a no ser que se haya producido un cambio significativo, las donaciones privadas tienen un valor "residual" en lo que se refiere al volumen de ingresos globales del tercer sector en España.

El libro *El tercer sector social en España*[53] corrobora esta primera impresión. Las donaciones institucionales, dentro de las cuales se incluyen las empresariales, significaban en 1999 tan sólo un 0,8% de media del presupuesto de ingresos en el caso de las asociaciones, y un 7,8% en el de las fundaciones. Este porcentaje varía de forma significativa en función del volumen presupuestario de las entidades. Así, curiosamente y al contrario de lo que ocurre en Estados Unidos, la aportación de las empresas tiene un escaso impacto presupuestario en las asociaciones de gran tamaño, sólo un 0,6% de sus ingresos. Para el resto de las asociaciones, el impacto es mayor, entre el 2% en las asociaciones con menos de 3.000 euros de ingresos y el 8,7% en las de 6.001 a 60.000 euros. Por lo tanto, parece que las contribuciones económicas de las empresas a las ONGs tienen aún importes relativamente pequeños. El anuario de 2003 de la Fundación Luis Vives[54] muestra que más del 53% de las aportaciones económicas de las empresas a las asociaciones no superaron en 2001 los 50.000 euros, siendo un 28,4% de ellas inferiores a los 10.000 euros (tabla 2).

Tabla 2 – Distribución de las donaciones a asociaciones y fundaciones según el importe. En porcentaje. 2001

	Asociaciones	Fundaciones	Total
Hasta 10.000 euros	28,4	29,6	29,0
De 10.001 a 50.000 euros	25,9	24,7	25,3
De 50.001 a 100.000 euros	16,0	9,9	13,0
De 100.001 a 500.000 euros	19,8	23,5	21,6
Más de 500.000 euros	9,9	12,3	11,1
Total	**100**	**100**	**100**

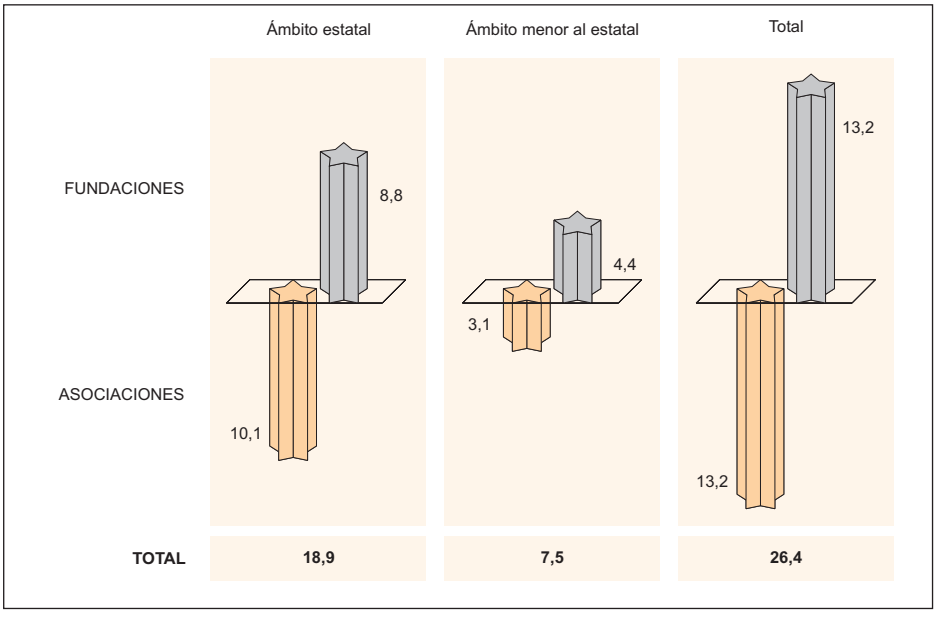
Fuente: Fundación Luis Vives (2003): *Anuario del mecenazgo empresarial de acción social*. Madrid: Fundación Luis Vives.

[51] García Delgado, J. L. (dir.) (2004).
[52] Ruiz Olabuénaga, J. L. (dir.) (2000).
[53] Pérez Díaz, V. y López Novo, J. P. (2003).
[54] Fundación Luis Vives (2003).

En el caso de las fundaciones, la situación es distinta. Según el citado estudio *El tercer sector social en España*, la contribución institucional a las fundaciones se sitúa alrededor de un 7,6% de media en aquellas de presupuestos superiores a 300.000 euros, no detectándose diferencias significativas cuando crece la organización. Las fundaciones más pequeñas, sobre todo aquellas con presupuestos entre 3.000 y 6.000 euros, presentan un nivel de dependencia mayor de las donaciones institucionales. En cuanto al tamaño de las donaciones, según el anuario de la Fundación Luis Vives, un 35,8% son superiores a 100.000 euros, frente a un 29,7% en el caso de las asociaciones.

Al analizar estos datos es importante no olvidar que los porcentajes medios, si bien sirven como referente, no reflejan el verdadero valor de la contribución empresarial a las ONGs. El elevado grado de concentración de las donaciones empresariales dibuja un sector en el que un pequeño grupo de privilegiadas organizaciones tiene en las empresas una fuente importante de financiación, frente a una gran mayoría que no tiene ningún acceso a dichas aportaciones o si lo tiene son muy poco significativas. Según datos de *El tercer sector en España*, un 26,7% de las asociaciones y un 36,9% de las fundaciones (29,5% de media) habían recibido en 2001 una contribución económica por parte de alguna empresa. Es decir, dos de cada tres organizaciones no tenían relación económica directa en forma de apor-

Gráfico 2 – Entidades que obtienen ingresos de las empresas según tipo de entidad y ámbito de actuación. En porcentaje. 2001



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Fundación Luis Vives (2003): *Anuario del mecenazgo empresarial de acción social.* Madrid: Fundación Luis Vives.

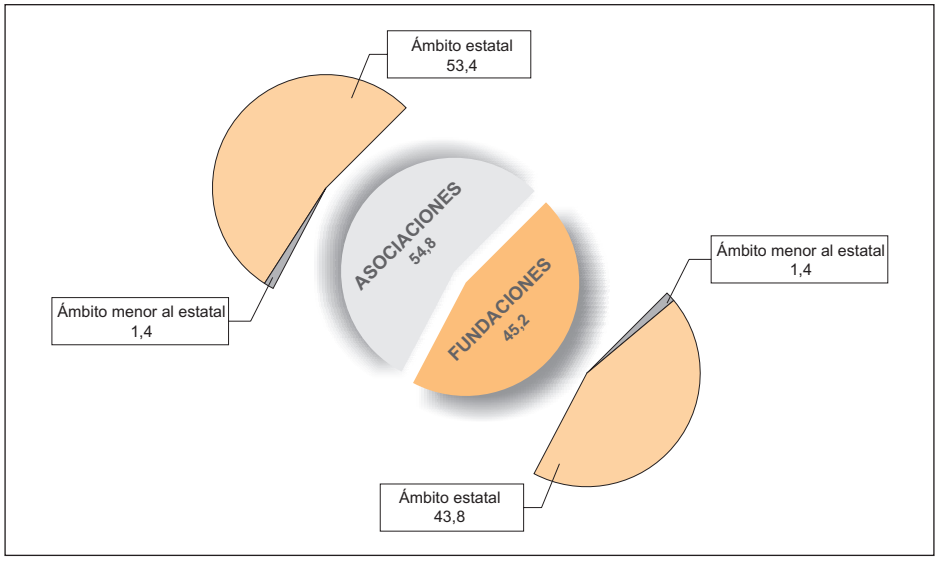
tación económica con ninguna empresa. El anuario de la Fundación Luis Vives reafirma el elevado grado de concentración de este fenómeno: sólo un 26,4% de las asociaciones y fundaciones de acción social habían obtenido ingresos procedentes del mecenazgo empresarial en 2001 (gráfico 2).

Las organizaciones beneficiarias de las aportaciones empresariales, según el mismo estudio, fueron principalmente, en un 71% de los casos, las entidades de carácter estatal, que recibieron un 97,2% del total de los recursos dedicados al mecenazgo empresarial. Menos de un 3% llegó a manos de las entidades de ámbito local. El 70,6% del total de la financiación fue gestionada por un 11,1% de las entidades beneficiarias, lo que significa un 2,9% respecto al total de las organizaciones (gráfico 3).

A la vista de estos datos, se puede afirmar que la contribución económica de las empresas a las ONGs, al menos a la mayoría de ellas, es mucho menos significativa que el interés que este tema genera.

Una vez más, la información del estudio de la Fundación Luis Vives, juntamente con la procedente de *El tercer sector en España*, confirma este aspecto. El mecenazgo empresarial, con un 5,5% de peso sobre el presupuesto de ingresos, se sitúa muy por detrás de las subvenciones públicas, la actividad propia, los legados y donativos particulares y las cuotas de socios como fuente de financiación de las entidades del tercer sector (tabla 3).

Gráfico 3 – Distribución del importe de las aportaciones de las empresas según tipo de entidad y ámbito de actuación. En porcentaje. 2001



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Fundación Luis Vives (2003): *Anuario del mecenazgo empresarial de acción social*. Madrid: Fundación Luis Vives.

Tabla 3 – Distribución del presupuesto de las asociaciones y fundaciones según tipo de ingresos. En porcentaje. 2001

	Porcentaje
Recursos propios	**42,6**
Actividad propia	21,8
Cuotas de socios	17,7
Ingresos financieros	3,1
Recursos públicos	**33,4**
Subvenciones públicas	33,4
Financiación privada	**20,2**
Mecenazgo empresarial	5,5
Donativos y legados	14,7
Otros ingresos	**3,8**
Ingresos extraordinarios	0,5
Otros ingresos	3,3
Total	**100**

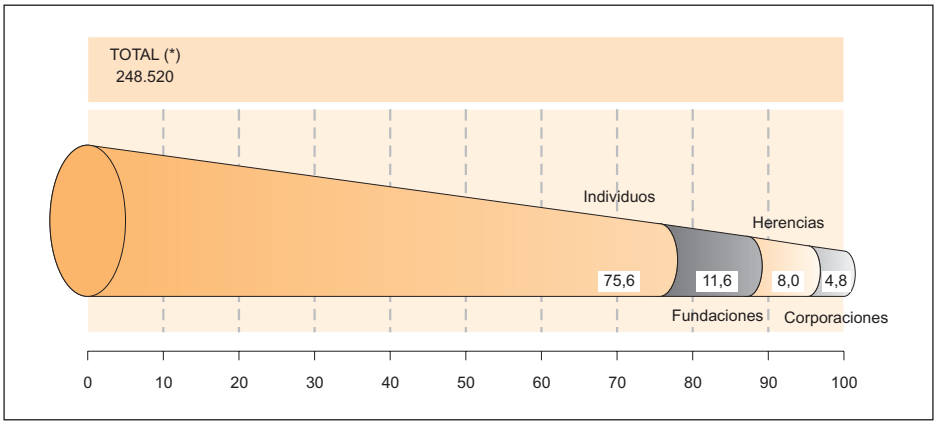
Fuente: Fundación Luis Vives (2003): *Anuario del mecenazgo empresarial de acción social.* Madrid: Fundación Luis Vives.

Si tomamos como ideal un esquema de financiación en el que los recursos propios, los públicos y la financiación privada estén equilibrados (es decir, que supongan aproximadamente un 33% cada uno), la financiación privada queda bastante lejos de lo que le correspondería. Por lo tanto, se puede afirmar que las ONGs españolas tienen una asignatura pendiente: el crecimiento en financiación privada y especialmente en mecenazgo empresarial. Quizás sea ésta una de las razones que explique la creciente preocupación de las organizaciones españolas por este tema.

Al contrario de lo que pudiera parecer, la estructura de ingresos en España no es muy distinta de la que se produce a nivel internacional. A pesar de la gran tradición de filantropía empresarial y de donaciones particulares, la aportación privada a las ONGs estadounidenses –según el *Nonprofit Almanac*, publicado cada cinco años por The Independent Sector[55]– significa un 19,9% del volumen total de los ingresos. Las cuotas (37,5%) y las subvenciones públicas (31,3%) son las principales fuentes de financiación del sector en Estados Unidos. Por otra parte, *Giving USA* –el estudio anual que realiza la American Association of Fundraising Counsel (AAFRC) sobre las donaciones en aquel país[56]– calcula unas donaciones de 248.520 millones de dólares en 2004, de las que sólo un 4,8% (12.000 millones de

[55] The Giving USA Foundation (2005).
[56] Véase www.aafrc.org

Gráfico 4 – Donativos en Estados Unidos según origen. En porcentaje. 2004



(*) Millones de dólares.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de American Association of Fundraising Counsel (2005): *Giving USA 2005*.

dólares) proceden de las corporaciones empresariales y de sus fundaciones. Los individuos, con un 75,6% del total, continúan siendo los grandes financiadores privados del sector en Estados Unidos (gráfico 4).

Parece evidente, pues, a la vista de los datos, que la contribución financiera de las empresas a las ONGs tiene un carácter que se podría calificar más bien de residual. ONGs y empresas deben recorrer un largo camino en este aspecto. Pero, ¿es posible dicho camino? ¿Están las empresas interesadas en seguirlo? ¿Es viable un incremento de la financiación privada-empresarial de las ONGs? Para poder dar respuesta a estas preguntas se analizan a continuación algunos datos económicos que proporcionarán pistas sobre el tema.

En primer lugar, hay que aclarar que se trata de datos parciales y en algunos casos poco representativos. La mayoría de los estudios sobre la contribución empresarial analiza el tema tomando universos reducidos de empresas, generalmente las de mayor facturación (excluyendo así a las pymes), y a partir de ahí se aproximan a lo que sería la contribución económica en forma de donativos de las empresas a las ONGs. Otros estudios parten de los datos proporcionados por las mismas ONGs para deducir el volumen de dicha contribución. En ambos casos se trata de estudios parciales. A pesar de esto, y dada la inexistencia de datos globales, se utilizará la información de dichos estudios como base de nuestra argumentación. Para acercar más las conclusiones a la realidad, se ha acudido a distintas fuentes, de tal forma que las posibles limitaciones conceptuales y muestrales de un determinado estudio se corrijan en parte con las aportaciones de los otros.

El estudio de la Fundación Luis Vives[57], referido exclusivamente al mecenazgo de entidades de acción social, estima que el importe total que las empresas españolas gastaron por este concepto en 2001 fue de 214.971.630 euros. Esta cantidad significa el 0,032% del PIB y duplica la aportación que la recaudación total del 0,52% del IRPF supuso para las entidades de este tipo. Extrapolando este dato al conjunto del tercer sector (no exclusivamente al social y tomando como hipótesis de partida que las entidades de dichos sectores mantienen la misma estructura de ingresos y aplicando una corrección a la baja del 20%), el mecenazgo empresarial en 2001 podría situarse entre los 743 y los 927 millones de euros, en función de si se toma como base el valor para el sector del estudio de Ruiz Olabuénaga o el de García Delgado[58]. Según estos datos, las empresas dedican entre un 0,11% y un 0,14% del PIB a colaborar con el tercer sector. Esta cifra está aún muy lejos de lo que ocurre en Estados Unidos, donde las donaciones corporativas significan el 2% del PIB[59].

Se trata de un dato que debemos tomar con serias reservas. No obstante, a pesar de sus limitaciones, sirve como punto de referencia para reafirmar que la contribución económica de las empresas a las ONGs es, desde el punto de vista de las primeras, poco significativo a nivel presupuestario. De las empresas que cotizan en el Ibex 35 y dan datos sobre su inversión en acción social, el 90% dedica menos del 0,5% de su cifra de negocio a este ámbito, siendo mayoría las que invierten menos del 0,2%. Si nos referimos a la ratio inversión social-beneficio neto, la cifra varía entre el 4% y el 0,5%, situándose la mayoría de empresas de las que existen datos sobre el 1% de inversión social respecto al beneficio neto.

El informe de la Fundación Empresa y Sociedad[60] calcula una media del 0,8% de inversión en acción social respecto a la cifra de negocio en las 127 empresas de la muestra. Este informe recoge casos muy diversos, desde empresas que destinan un 4% de la facturación hasta aquellas que no llegan al 0,01%. En el primer caso, sobre todo empresas de servicios, la contribución se realiza en especie –prestación del servicio– y su valoración se realiza en función de las horas empleadas. El estudio realizado por la Asociación Española para el Desarrollo del Mecenazgo Empresarial (Aedme) sobre el patrocinio y el mecenazgo empresarial[61] dibuja un panorama parecido: de un universo de 457 empresas[62] de facturación superior a 30 mi-

---

[57] Fundación Luis Vives (2003).

[58] Ruiz Olabuénaga, J. L. (dir.) (2000); García Delgado, J. L. (dir) (2004).

[59] Fundación Telefónica (2002): *Las fundaciones de empresa en España: retos de futuro. Ponencias de las Jornadas celebradas en Madrid, 21-22 de febrero de 2002*. Madrid: Fundación Telefónica.

[60] Fundación Empresa y Sociedad (2004).

[61] Rabanal, M. (2004): *El patrocinio y mecenazgo empresarial, en el marco de la responsabilidad social corporativa*. Barcelona: Aedme.

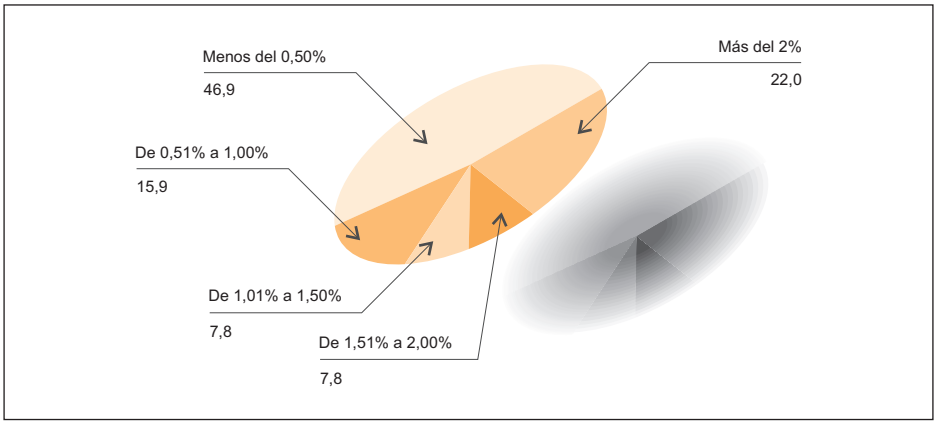
[62] El estudio analiza sólo 120 empresas de ese universo.

llones de euros, un 22% declaraba en 2002 dedicar más de un 2% respecto a su cifra de negocio a acciones sociales, mientras que casi un 47% destinaba menos de un 0,5% (gráfico 5). Según el *Directorio 2002 del patrocinio, mecenazgo y responsabilidad social corporativa en España*[63], las 200 empresas que han formado parte de su estudio dan alrededor del 0,5% del beneficio antes de impuestos como media. Un porcentaje que, según la misma fuente, queda lejos de la media de las empresas de Reino Unido, que se sitúa entre un 0,7% y un 2,4%, y de Estados Unidos, aproximadamente un 1,2%[64] en 2001.

Un análisis más detallado de los datos permite extraer otra conclusión: la aportación económica que las empresas realizan a las ONGs, al menos a partir de una determinada facturación, no está relacionada con el volumen de negocio. Parece existir, con excepciones, un cierto mimetismo que conduce a las empresas a colaborar con importes parecidos a los que aportan las empresas de su sector con independencia de su tamaño.

Otro elemento que se debe considerar, y que sirve para tener una idea de la importancia que las empresas dan a su acción social y, dentro de ella, a la colaboración con las ONGs, es la fijación de un presupuesto específico para dichas actividades o la creación de una fundación de empresa. El estudio de Aedme revela que sólo el 25% de las empresas fija un presupuesto para dicho tipo de actividades y que un 37% tiene una fundación de empresa. Por otra parte, un repaso a las principales empresas del

Gráfico 5 – Distribución de las empresas según el importe que dedican a mecenazgo o patrocinio. En porcentaje de la cifra de negocio. 2001



Fuente: Rabanal, M. (2004): *El patrocinio y mecenazgo empresarial, en el marco de la responsabilidad social corporativa.* Barcelona: Aedme.

[63] Covarrubias, P. *et al.* (2003): *Directorio 2002 del patrocinio, mecenazgo y responsabilidad social corporativa en España*. Barcelona: Projecció. Mecenatge Social.

[64] Fundación Telefónica (2002).

Ibex 35 muestra que un 57% tiene una fundación de empresa. El *Directorio 2002 del patrocinio, mecenazgo y responsabilidad social corporativa en España*[65], con datos de las 191 empresas de mayor facturación en España y de los nueve bancos más grandes, indica que un 30% de las mismas disponen de fundación propia, que en la gran mayoría de los casos es de reciente creación. Éste es un dato esperanzador, porque la creación de una fundación de empresa es una clara muestra del interés empresarial por estas actividades.

Según el estudio realizado por ESADE[66], en el año 2001 existían en España 120 fundaciones de empresa, excluyendo las de las cajas de ahorro, de las que 62 pertenecían al grupo de las 1.000 empresas de mayor facturación. De estas 1.000 empresas, según el mismo estudio, 440 realizaban actividades de patrocinio deportivo, cultural o mecenazgo social y el 15% lo canalizaba de forma exclusiva a través de estas fundaciones.

Uno de los pocos estudios que existen a nivel internacional sobre la RSC de las pymes[67], realizado en el año 2001, revela que el comportamiento de las pymes en términos de RSC y colaboración con ONGs estaba en ese año en Europa aún en estado iniciático. De las empresas encuestadas, un 52% declaraba realizar acciones de RSC y un 46% de éstas lo hacía en colaboración con alguna ONG. Lamentablemente, el estudio no aporta información económica sobre la contribución que se realiza a las ONGs, pero sí apunta algunos elementos interesantes. En la mayoría de los casos, las acciones de RSC se plantean como complementarias a la acción productiva, siendo pocas las empresas que las consideran estratégicas. La presencia de un líder en la propia empresa se explicitó en un 70% de las empresas como la razón de inicio de dichas colaboraciones.

Mención aparte merecen las cajas de ahorro, que por su propia naturaleza realizan una inversión social mucho más elevada que el resto de empresas. Según datos de la CECA, las cajas de ahorro españolas dedicaron 1.163,5 millones de euros a su obra social en 2004, lo que significa un 29% de su beneficio neto después de impuestos. De este importe, un 36,7% (427 millones de euros) se destinó a actividades realizadas en colaboración y, por lo tanto, fue a parar en la mayoría de los casos a entidades no lucrativas del ámbito social, cultural, de ocio, de investigación, etc. Si tomamos el mismo dato para 2001, año en el que se basan la mayoría de los estudios que existen sobre el sector, y se compara con el cálculo aproximado que hemos realizado sobre el volumen total de la contribución empresarial

---

[65] Covarrubias, P. *et al.* (2003).

[66] ESADE (2002): *Las fundaciones de empresa en España. Primer mapa del sector*. Madrid: Fundación Telefónica-ESADE.

[67] CERFE (2001): *Action-Research on Corporate Citizenship among European Small and Medium Enterprises*. Roma: CERFE, Final Report, ftp://ftp.inem.org/pub/Reportcorci.pdf

al tercer sector, que situábamos entre los 743 y los 927 millones de euros, la aportación de las cajas de ahorro supondría entre un 34,5% y un 43,1% de la contribución final que las empresas realizan a las ONGs. Las cajas de ahorro son, desde este punto de vista, las grandes protagonistas de la contribución empresarial en términos económicos a las ONGs.

Esta contribución, insistimos, tiene un impacto presupuestario pequeño en el tercer sector, nulo en un porcentaje muy elevado de las organizaciones y, hoy por hoy, también es poco significativa para las empresas.

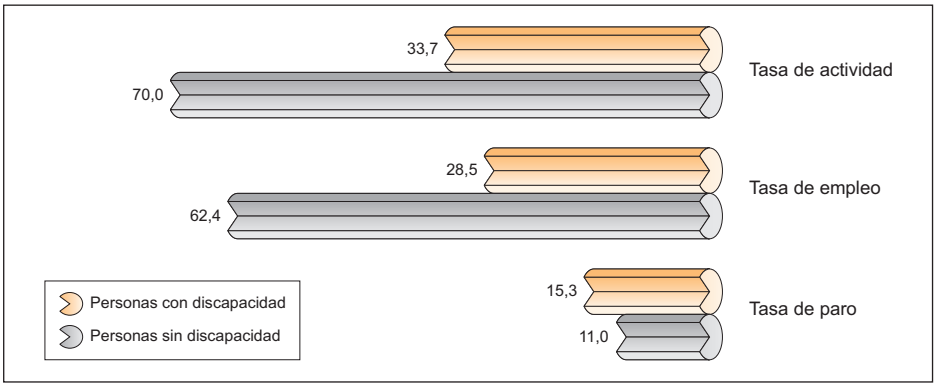
5.2 Otras aportaciones

Pero no se debe valorar la contribución de las empresas sólo a partir de sus aportaciones económicas. Es importante no olvidar que existen otros mecanismos de contribución de las empresas a las ONGs. Desgraciadamente, no se puede evaluar el impacto que supone para las ONGs la transferencia de conocimientos o aprendizajes derivados de los proyectos conjuntos, las asesorías empresariales o el voluntariado empresarial. Tampoco se cuenta con cifras fiables que valoren los donativos en especie. En cambio, sí existen datos sobre algunos otros aspectos, que afectan principalmente a las entidades que actúan en el ámbito de la discapacidad.

Por ejemplo, la contratación de personas con discapacidad ofrece algunas informaciones interesantes. En 2003, último año del que hay datos estadísticos completos, las empresas realizaron 59.292 contratos a personas discapacitadas. Si se compara esa cifra con el número total de personas que se contrataron en dicho año, excluyendo las contrataciones en centros especiales de empleo (algo más de 10.000), se observa que la contratación de personas discapacitadas supone un 0,36% de la contratación total. Ahora bien, si se compara el número de personas con discapacidad empleadas sobre el total de personas empleadas a finales de 2003, excluyendo nuevamente los centros especiales de empleo, un 3,7% de los empleos ordinarios corresponden a personas con discapacidad. Parece ser, pues, que el 2% de obligación de contratación de personas con discapacidad marcada por la ley para las empresas de más de 50 trabajadores se cumple en el conjunto del territorio español. De todas formas, estos datos no deben conducirnos a un excesivo optimismo. No hay que olvidar que las personas discapacitadas representan un 9,5% del total de la población activa. La tasa de actividad y empleo de este colectivo continúa siendo mucho menor que la del resto de la población, siendo además su tasa de paro un 40% superior a la de las personas sin discapacidad (gráfico 6).

El citado informe de la Fundación Empresa y Sociedad revela que las empresas encuestadas tienen una cuota agregada de empleo directo de personas con discapacidad del 1,7% y compran a centros especiales de em-

Gráfico 6 – Tasas de actividad, empleo y paro de las personas con y sin discapacidad. 2003



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE (2003): *Encuesta de Población Activa.*

pleo por un importe equivalente a otro 0,33% más. En este sentido, se puede afirmar que la aportación de las empresas a las ONGs del mundo de la discapacidad es importante, ya que la contratación de personas discapacitadas permite hacer realidad una parte importante de su misión. Sin embargo, su contribución continúa estando muy por debajo de lo que sería conveniente. Por otra parte, el uso de las medidas alternativas, como la compra a centros especiales de empleo o la realización de donativos a entidades de este ámbito, aunque supone una vía de financiación cada vez más significativa para el sector, también se convierte en un freno a uno de sus principales objetivos, el empleo directo. Se trata, por tanto, de un arma de doble filo.

El anuario de la Fundación Luis Vives revela que un 34,1% de las entidades del sector de la discapacidad recibe ingresos a través del mecenazgo empresarial, uno de los porcentajes más altos entre los distintos subsectores. Este dato puede explicarse en gran medida por el impacto de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) de 1982. El informe de la Fundación Empresa y Sociedad arroja también una conclusión similar: de los 582 proyectos analizados, las personas con discapacidad son los beneficiarios más habituales (29%).

Abandonando el terreno exclusivo de la discapacidad, hay que referirse a lo que hoy en día se conoce como los programas de voluntariado corporativo. Estos programas, cada vez más presentes en las grandes empresas, suponen la cesión voluntaria de horas de trabajo de los empleados a favor de alguna ONG. Se trata, en general, de programas que tienen un importante impacto dentro de la empresa, en la motivación y retención de empleados, pero que desgraciadamente no siempre se traducen en aportaciones realmente significativas para las ONGs. Su carácter aún reducido, ya que afecta a un número escasísimo de entidades, y su diversidad impi-

den realizar una cuantificación real de su valor. La Fundación Empresa y Sociedad realiza una aproximación en términos de horas de voluntariado de los empleados. Así, de las 127 empresas que respondieron a su informe de 2004, 10 realizaban voluntariado corporativo, lo que se tradujo en 6.363 empleados que dedicaron una media de 14 horas anuales (89.082 horas), lo que equivaldría a 49 puestos de trabajo a tiempo completo.

Sin embargo, debido al habitual carácter puntual de estas actividades, el impacto real de las mismas es muy inferior en la mayoría de los casos a los puestos de trabajo equivalentes. En algunos casos, el aprendizaje transferido tiene, en cambio, un valor muy superior a su cómputo en tiempo. Por otra parte, habría que valorar el impacto que tiene la sensibilización y posterior implicación de las personas participantes, como socios, portavoces o facilitadores de contactos. Obviamente, es un impacto que no se puede determinar, pero las ONGs deberían intentar aprovecharlo al máximo.

En resumen, la contribución de las empresas no supera, aproximadamente, un 5% del valor del presupuesto del tercer sector. Los donativos no llegan al 0,13% del valor del PIB. Sólo un 26% de las ONGs afirma tener contactos con empresas. Los datos parecen confirmar que la contribución de las empresas españolas a las ONGs es aún, hoy por hoy, poco significativa. Más allá de lo que el impacto mediático y la presencia social del tema pudieran hacer pensar, lamentablemente las empresas en España contribuyen aún poco a la consolidación y desarrollo del tercer sector.

Sin embargo, estamos ante un tema incipiente que posiblemente aumentará en los próximos años. Algunos datos confirman esta opinión. El anuario de la Fundación Luis Vives indica un crecimiento anual del importe del mecenazgo empresarial de un 19,6% y de un 3,8% en el número de entidades beneficiarias. Se trata de crecimientos nada despreciables y que encuentran su paralelismo a nivel internacional. Por otra parte, el estudio de ESADE[68] corrobora estos importantes incrementos. Así, la inversión en patrocinio deportivo, cultural y mecenazgo social en las 1.000 empresas encuestadas creció más de un 13% entre 1998 y 2001, siendo el mecenazgo social el más beneficiado, con aumentos medios de un 40%. En Estados Unidos, los donativos corporativos crecieron en más de un 30% en el mismo período.

Así pues, el aumento del número de empresas que colaboran con las ONGs, así como el incremento de los presupuestos dedicados a esta actividad, muestran una clara tendencia hacia la consolidación y profundización de esta colaboración, uno de los elementos definitorios de la sociedad relacional hacia la que parecen encaminarse las democracias avanzadas.

---

[68] ESADE (2002).

Capítulo II

LAS MUJERES ESPAÑOLAS EN LOS PUESTOS DIRECTIVOS

I. TESIS INTERPRETATIVAS

1. La empresa: el último gran bastión del poder masculino

La incorporación generalizada de las mujeres españolas al mercado de trabajo es seguramente uno de los cambios recientes con mayores implicaciones económicas y sociales. La tasa de empleo femenino en el tramo de edad entre 25 y 54 años, en el que se concentran las mayores tensiones en la conciliación de la vida familiar y laboral, ha aumentado más de 30 puntos porcentuales en los últimos 25 años. En 1980 sólo trabajaba fuera del hogar el 28% de las mujeres en edad de trabajar; en 2005 son ya el 62% las que ocupan un empleo remunerado. Por tanto, la tasa de empleo femenino refleja la voluntad de las mujeres españolas de participar de forma continuada, incluso tras la maternidad, en la actividad laboral.

La variable objetiva decisiva para comprender este cambio es la educación[1]. El aumento del nivel de estudios de las mujeres es otro de los rasgos distintivos de la evolución del colectivo en las últimas décadas. En el curso 2004/05 son mayoría en el alumnado universitario y el 59,1% de los egresados universitarios son mujeres. No obstante, persisten aún diferencias significativas por ramas de educación, que oscilan entre el 73,5% de ciencias de la salud y el 27,1% de las ramas técnicas.

A pesar de los importantes avances en la educación y en la esfera laboral, pervive aún una tradicional asignación de roles e identidades sexuales. Estas transformaciones no han tenido tampoco una correspondencia equiparable en la participación de las mujeres en la toma de decisiones. Un breve recorrido por algunos indicadores nacionales pone de manifiesto que la desigualdad aún persiste en la mayoría de los ámbitos de poder.

No obstante, los mayores obstáculos, a juzgar por el lento avance, se están produciendo en el ámbito económico y empresarial. En las empresas de más de 10 asalariados sólo un pequeño porcentaje de los puestos de dirección está ocupado por mujeres. Y su presencia en la denominada "alta dirección" es casi anecdótica: la representación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas que cotizan en Bolsa, por ejemplo, sólo alcanza el 2%. Además, un porcentaje significativo de estas mujeres son miembros de la familia que ejerce el control sobre la empresa. Así como en otros ámbitos de poder la equiparación de la situación de hom-

---

[1] Véase Fundación Encuentro (2004): "Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral", en *Informe España 2004*, donde se realiza un resumen de los importantes cambios en el empleo femenino en la década de los años noventa.

bres y mujeres parece sólo una cuestión de tiempo –la judicatura y la universidad son dos casos paradigmáticos al respecto–, la empresa aparece no pocas veces como el último bastión del poder masculino, el que presenta mayores resistencias organizativas y, en el fondo, ideológicas a un cambio, por otra parte, necesario para su consolidación como estructura fundamental en las sociedades avanzadas.

2. Una odisea cotidiana

El Diccionario de la Real Academia Española define odisea como "sucesión de peripecias, por lo general desagradables, que le ocurren a alguien". Muchos de los peligros a los que ha de hacer frente Ulises en su vuelta a Ítaca, y también muchas de las estrategias de las que se sirve para superarlos, podrían ilustrar con una sorprendente similitud el largo y tortuoso camino que frecuentemente han tenido que recorrer las pocas mujeres que hasta ahora han alcanzado puestos directivos en las empresas españolas. No tiene sentido desarrollar en estas páginas la analogía, pero basta para justificar el carácter no pocas veces heroico y homérico del lento avance hacia la igualdad de hombres y mujeres.

La reducida presencia de las mujeres en los puestos directivos de las empresas se suele explicar a partir de dos tipos de factores: los personales –vinculados directamente a la mujer y a su entorno y que incluirían los aspectos sociales–, y los ligados a la estructura y la cultura de las empresas.

Entre los primeros se encontrarían las obligaciones familiares, pero también una menor formación específica y experiencia en algunos aspectos ligados a la dirección, consecuencia principalmente de que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y al empleo ha sido más tardía; también se detecta una cierta "preferencia" por determinadas posiciones directivas o tipo de organizaciones que encajan mejor con el desarrollo profesional deseado o que les permiten compatibilizar mejor las responsabilidades familiares y profesionales.

Entre los factores ligados principalmente a la estructura y a la cultura empresarial se encuentran los prejuicios en la selección y en la promoción, la existencia de carreras profesionales internas diferenciadas para hombres y mujeres, el hecho de que las mujeres tengan una red social insuficiente dentro de las empresas (lo que obstaculiza su acceso a la llamada alta dirección) y una cultura corporativa dominada por valores masculinos.

Los factores personales señalados afectan también a las mujeres empresarias que ejercen la dirección de sus empresas. La posibilidad de decidir las diferencia de las directivas asalariadas y las pone al abrigo de cier-

tos prejuicios inherentes a la organización de su propia empresa, pero no del tradicional reparto de roles y estereotipos. Las obligaciones familiares condicionan en muchos casos la dedicación y las estrategias de sus empresas y su menor participación en las redes de negocios, consideradas mayoritariamente de hombres y para hombres.

La incorporación generalizada de las mujeres al empleo remunerado requiere un nuevo reparto de tiempos y de responsabilidades familiares en el hogar y políticas públicas de apoyo a la conciliación de vida familiar y laboral, pero también un nuevo modelo de empresa más flexible, menos homogéneo, en el que sus trabajadores, hombres y mujeres, puedan asumir un reparto de tiempos más acorde con sus nuevos papeles en el ámbito familiar, en el caso de los hombres, y en el ámbito laboral en el caso de las mujeres.

Los resultados de la encuesta realizada a directivos y directivas con titulación MBA por la Escuela de Negocios ESADE que se exponen en este capítulo vuelven a poner de manifiesto que las diferencias entre hombres y mujeres en este ámbito no están en las motivaciones y objetivos con los que se emprende esa formación en dirección de empresas. Es en el desarrollo de las carreras profesionales, resultado en gran medida de los diferentes obstáculos a los que han de hacer frente hombres y mujeres, donde acaban manifestándose y haciéndose visibles –muchas veces con la apariencia de opción voluntaria– los "techos y muros de cristal" que limitan el acceso de la mujer a los puestos estratégicos de las empresas.

3. El cambio necesario

En paralelo a la elaboración de este texto sobre las mujeres en los puestos directivos de las empresas se organizó en la Fundación Encuentro un debate sobre este mismo tema, al que asistieron un grupo de profesionales y directivos con edades que giraban en torno a los 40 años. La trascripción de las intervenciones puso de manifiesto la riqueza de los puntos de vista y de las argumentaciones y nos animó a realizar una explotación cualitativa del debate. Aunque no estaba previsto incorporar este trabajo al presente capítulo, dado el interés y la complementariedad de sus resultados respecto al texto general, creemos que su inclusión como anexo al final puede enriquecer el capítulo sin romper su lógica interna. Son dos perspectivas sobre una misma realidad.

Los participantes muestran una percepción bastante compartida de la situación de la mujer en la empresa, de las causas que la explican y de las tensiones y conflictos que genera la falta de sincronización de las transformaciones en este ámbito y en otros de la estructura social. Sin embargo, la concreción del cambio necesario que este diagnóstico hace emerger

no encuentra el mismo consenso entre los participantes, que reflejan con bastante precisión las opiniones vertidas en los discursos públicos.

El discurso de quienes propugnan la adaptación de la mujer al modelo de referencia empresarial considera a la empresa como un mecanismo neutral que distribuye premios y castigos en función de estrictos criterios de rendimiento. Se trataría en todo caso de articular aquellas acciones de apoyo que faciliten a las mujeres su adaptación a las demandas de las empresas: fomento del teletrabajo, flexibilización de horarios, guarderías de empresa, un nuevo reparto de las tareas y responsabilidades en la familia. Por otro lado, el discurso de la "feminización" del modelo empresarial propone un cambio en el paradigma de la empresa actual que debe aprovechar los valores que aporta la mujer al mundo de la empresa y a la organización del trabajo; este modelo propugna que sea la empresa la que se adapte a las necesidades de las personas, la que se convierta en agente activo de la conciliación de la vida laboral y familiar y de la igualdad.

Frente a estos dos discursos, que admiten la diferenciación de género como un rasgo estructural y hasta esencial de nuestra sociedad del que simplemente hay que partir, emerge un tercer discurso de cambio que, con formulaciones aún imprecisas, sostiene que es necesaria una nueva articulación social construida al margen de esa diferenciación que asigna espacios, funciones e identidades en función del género. El creciente protagonismo de las empresas y del mundo laboral en la articulación social exige un replanteamiento de sus fines, de sus impactos y de su relación con otros ámbitos, de manera particular con la familia y con la vida personal de los trabajadores, independientemente de su condición de hombres o mujeres.

II. RED DE LOS FENÓMENOS

Este capítulo se aproxima a la realidad de las directivas españolas desde una perspectiva de género y está estructurado en cuatro apartados. El primero muestra los avances de las mujeres españolas en los distintos ámbitos de la toma de decisiones, de poder, ya que éste es el marco en el que se ubica el tema central del análisis. El segundo apartado presenta una panorámica de las mujeres que ocupan puestos directivos en las empresas españolas: su evolución reciente, su perfil, el de sus empresas y sus salarios. Los dos epígrafes siguientes profundizan en dos casos particulares de directivas: las directivas asalariadas de las grandes empresas y las empresarias. Respecto a las primeras, el tercer apartado, tras una breve presentación de los obstáculos que frenan el desarrollo profesional de las mujeres en las grandes organizaciones, se centra en el caso de las directivas con titulación MBA (Máster en dirección de empresas). En concreto, presenta los resultados de una encuesta ad hoc que indaga en las diferencias de género que se aprecian en las carreras profesionales de los/as titulados/as y en los obstáculos que han encontrado para el desarrollo de las mismas. El cuarto apartado presenta las cifras básicas y los principales obstáculos y estrategias del grupo más numeroso de directivas, las empresarias.

1. La participación de las mujeres en la toma de decisiones

La igualdad formal de derechos entre hombres y mujeres está reconocida en nuestra sociedad, pero los avances en la igualdad real, de oportunidades, en la que se enmarca el acceso a los puestos directivos y al empresariado, presentan un ritmo más lento.

Los importantes logros de las mujeres en la educación y en la esfera laboral no han tenido una correspondencia equiparable en la toma de decisiones. Si bien es cierto que se han producido avances en las dos últimas décadas, especialmente en los últimos años, las mujeres siguen teniendo una participación limitada en muchos ámbitos de decisión. Hasta que ésta no alcance mayores niveles cuantitativos y cualitativos, la situación colectiva de las mujeres seguirá marcada por la desigualdad de hecho.

La Plataforma de Acción de Beijing señaló que es de trascendental importancia transmitir a los gobiernos la relevancia de otorgar poder a las mujeres. Es el denominado proceso de "empoderamiento", planteado como una medida de justicia social, recogida tanto en la Declaración Universal de los Derechos Humanos como en la Carta de las Naciones Unidas.

La Conferencia de Beijing reafirmó que "la participación igualitaria de la mujer en la adopción de decisiones no sólo es una exigencia básica

de justicia o democracia, sino que puede considerarse una condición necesaria para que se tengan en cuenta los intereses de las mujeres. Sin la participación activa de la mujer y la incorporación del punto de vista de la mujer a todos los niveles del proceso de adopción de decisiones no se podrán conseguir los objetivos de igualdad, desarrollo y paz".

El concepto de igualdad en la toma de decisiones que se adoptó en la Plataforma de Acción de Beijing se caracteriza por una representación equilibrada (40%-60%)[2] en los poderes políticos (legislativo, ejecutivo y judicial), en las Administraciones Públicas y en otras organizaciones representativas de los intereses económicos y sociales.

Tabla 1 – Evolución de la participación de las mujeres en la toma de decisiones. En porcentaje de mujeres sobre el total. 1982-2005

	1982	1993	2004	2005
En el Poder Legislativo				
Parlamento Europeo (España)	(7) 8,5	(9) 32,8	33,3	–
Congreso de los Diputados (1)	4,6	15,7	36,0	–
Senado (1)	4,4	12,5	25,1	–
Parlamentos autonómicos (2)	(8) 5,6	14,2	36,0	37,0
En el Poder Ejecutivo				
Gobierno de la nación (3)	0,0	16,7	50,0	50,0
Gobiernos autonómicos (4)	–	(11) 11,3	28,6	32,4
Alcaldías	–	(10) 6,5	(12) 12,5	–
Concejalías	–	(10) 16,5	(12) 27,4	–
En la Administración del Estado				
Niveles directivos de la Administración (5)	–	(10) 14,4	22,3	–
En el Poder Judicial (6)				
Juezas	–	(10) 50,1	67,0	64,1
Magistradas	–	(10) 27,9	38,2	41,6
Tribunal Supremo	–	(10) 0,0	1,1	5,1
En el poder económico				
Altos cargos del Ministerio de Economía y Hacienda (5)	–	–	23,8	–
Altos cargos del Banco de España	–	–	11,1	–
Consejeras en las empresas del Ibex 35	–	–	2,6	2,1
Presidencia de las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación	–	–	2,4	–

(1) Datos al constituirse la Cámara. (2) Datos del momento en que se celebran elecciones autonómicas. (3) Sin incluir al Presidente del Gobierno. (4) Sin incluir a los presidentes de las comunidades autónomas. (5) Incluye a los ministros. (6) En activo. (7) Datos de 1984. (8) Datos de 1983, excepto los de Cataluña y País Vasco (1980), los de Galicia (1981) y los de Andalucía (1982). (9) Datos de 1994. (10) Datos de 1995. (11) Datos de 1996. (12) Datos de 2003.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de datos del Instituto de la Mujer.

[2] El 30% está considerado como el umbral crítico; por debajo de este nivel se estima que las mujeres están infrarrepresentadas.

Un breve recorrido por algunos indicadores de la presencia femenina en los ámbitos de decisión pone de manifiesto que, a pesar de los avances, aún persiste la desigualdad (tabla 1).

Los logros más notables en los últimos 20 años se observan en el Poder Legislativo. Si en los primeros años de la década de los años ochenta la representación de las mujeres se situaba entre el 4,4% y el 8,5%, en 2004 alcanzaba, salvo en el Senado, cuotas próximas al 35%. Los avances en el Poder Ejecutivo están marcados por la reciente paridad en el Gobierno central, pero las mujeres siguen claramente infrarrepresentadas en los gobiernos autonómicos y locales. La desigualdad persiste también en los niveles directivos de la Administración del Estado y en el Poder Judicial. En este último, a pesar de que las mujeres son ya mayoría en la judicatura, su presencia sigue siendo mínima en el Tribunal Supremo.

En el poder económico, los cambios en la participación de las mujeres en la toma de decisiones han sido muy limitados. En el Ministerio de Economía y Hacienda, por ejemplo, sólo el 23,8% de los altos cargos son mujeres y el porcentaje desciende al 11,1% en el Banco de España. No obstante, donde los avances han sido mínimos es en el ámbito empresarial: sólo el 21,9% de los directivos asalariados de las empresas son mujeres. En 2005, el porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las empresas del Ibex 35 es únicamente del 2,1%, y además se ha reducido en el último año. Esta casi nula representación se extiende también a las organizaciones que representan intereses económicos: sólo el 2,4% de las presidencias de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación, por ejemplo, están ocupadas por mujeres.

Las cifras indican que las barreras que encuentran las mujeres para acceder a los puestos directivos, especialmente a la alta dirección, en la empresa están siendo más difíciles de superar que en otros ámbitos de poder. Como aspectos diferenciales de este ámbito se pueden señalar: la mayor dificultad para establecer cuotas[3], tanto de manera formal como informal; la menor incidencia o eficacia de las políticas de igualdad; o el hecho de que el sector privado hasta el momento no haya considerado que la representación igualitaria pueda ser un objetivo también de carácter económico. No obstante, y aun contando con tales dificultades específicas, la envergadura de los cambios sociales y educativos que han protagonizado las mujeres españolas debería haber tenido un mayor impacto en la presencia de éstas en el ámbito empresarial. Cabe pensar que, además de los aspectos diferenciales señalados, existen dificultades intrínsecas a las

[3] El Gobierno está estudiando establecer un programa de actuaciones e incentivos, negociado con los agentes sociales, que promueva la incorporación de mujeres a los órganos de decisión de las empresas y a sus consejos de administración (*El País*, 5 de marzo de 2005).

empresas (organización, cultura, etc.) que alejan a las mujeres de los puestos directivos. Los siguientes apartados de este capítulo se dedican a identificar y valorar estas barreras.

2. Las mujeres directivas

Los términos "directivo" y "directiva" se asocian a las grandes empresas. Al hablar de puestos directivos se omite, pero se presupone, que hablamos de medianas y grandes empresas. Sin embargo, la toma de decisiones en el ámbito empresarial está presente en todas las organizaciones y empresas, con independencia de su tamaño. Hay que recordar que el tejido empresarial español está compuesto por más de tres millones de empresas, de las que el 99,8% son pymes (menos de 200 asalariados) y el 94% son microempresas (menos de 10 asalariados).

Este apartado pretende profundizar en el perfil o perfiles de las mujeres que toman las decisiones en el ámbito empresarial: su edad, su situación profesional, el tamaño de las empresas y los sectores en los que se ubican, su situación familiar y sus salarios. Con este objetivo, se intenta analizar la realidad de las directivas españolas y descubrir sus diferencias con los directivos, a través de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA).

Dado que el interés del análisis se ha centrado en las mujeres que participan en la toma de decisiones en el ámbito empresarial, la información estadística que se presenta corresponde a tres grupos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1994[4]:

A. Dirección de empresas de 10 o más asalariados (código 11): incluye dirección general y presidencia ejecutiva, dirección del departamento de producción y dirección de áreas y departamentos especializados.
B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados (códigos 12, 13 y 14).
C. Gerencia de empresas sin asalariados (códigos 15, 16 y 17).

[4] El nivel de detalle elegido, aunque necesario para observar la realidad de las directivas de las empresas sin la influencia de las directivas de las Administraciones Públicas, implica trabajar con un menor tamaño muestral en el primer grupo (directivas de empresas de 10 o más asalariados), lo que ha condicionado las posibilidades de obtención de información detallada para las tres categorías en algunos epígrafes de este apartado.

2.1 Evolución en la última década

Según datos de la Encuesta de Población Activa, 1.264.200 trabajadores (el 6,7% de los ocupados) desempeñan tareas de dirección en las empresas españolas (tabla 2). El porcentaje de mujeres en este colectivo es del 32,3%, un porcentaje inferior a la participación de las mujeres en el empleo total (40,1%).

Sin embargo, las tareas concretas y las condiciones de trabajo en los puestos de dirección varían de forma significativa en función del tamaño de la empresa. Esta última variable matiza la denominación de las ocupaciones directivas. Si consideramos el tamaño empresarial, las diferencias de género en los puestos directivos son aún mucho más notables. Las mujeres españolas dirigen principalmente empresas sin asalariados (46,5% de las directivas, frente al 24,3% de los directivos); es decir, empresas propias en las que, en muchos casos, ellas son la única empleada. De hecho, cerca del 50% de los gerentes de empresas sin asalariados son mujeres. Se concluye que la representación de las mujeres es equilibrada en las empresas sin asalariados. Sin embargo, esta presencia femenina desciende drásticamente en las empresas de menos de 10 asalariados y en las de más de 10 asalariados[5]. En la microempresa (menos de 10 asalariados), el 72,1% de los gerentes son hombres, porcentaje que aumenta hasta el 78,1% en los puestos directivos (dirección general y dirección de áreas y departamentos especializados) de las empresas de más de 10 empleados (ítem "Dirección de empresas" en tabla 2).

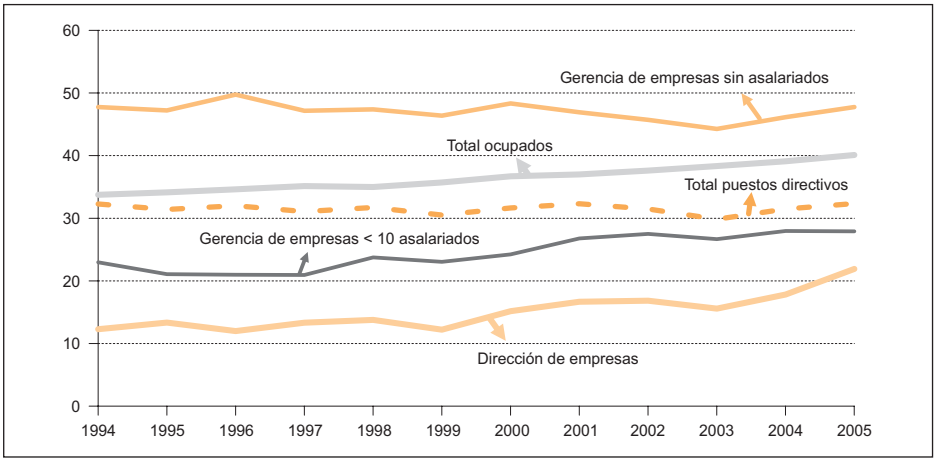
Tabla 2 – Ocupados en puestos directivos por sexo y tipo de empresa. Valor absoluto y porcentaje. 2005

	Absoluto (en miles)			Porcentaje horizontal			Porcentaje vertical		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Dirección de empresas	380,8	83,4	297,4	100	21,9	78,1	30,1	20,4	34,8
Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	485,5	135,5	350,0	100	27,9	72,1	38,4	33,1	40,9
Gerencia de empresas sin asalariados	397,9	190,0	207,9	100	47,8	52,2	31,5	46,5	24,3
Total	**1.264,2**	**408,9**	**855,3**	**100**	**32,3**	**67,7**	**100**	**100**	**100**

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE (2005): *Encuesta de Población Activa*, segundo trimestre, en www.ine.es

[5] La EPA sólo ofrece información para las tres categorías de tamaño empresarial señaladas (sin asalariados, con menos de 10 asalariados y con más de diez asalariados). Sin embargo, el último tramo es demasiado amplio y engloba realidades empresariales, asociadas al tamaño, muy diferentes. Una mayor desagregación permitiría conocer con más detalle la relación entre la presencia de las mujeres en los puestos directivos y el tamaño empresarial. ¿Es ésta una relación lineal o podría tener forma de U? Algunas investigaciones apuntan a que tiene forma de U, ya que, en este tramo, la participación de las mujeres en puestos directivos (no en la alta dirección) es mayor que en las empresas de menor tamaño.

Gráfico 1 – Evolución de las mujeres ocupadas en puestos directivos y en el total. En porcentaje respecto al total de ocupados. 1994-2005



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta de Población Activa, varios números*, en www.ine.es

Esbozada la situación actual, cabe preguntarse por la evolución reciente. Y ésta se caracteriza principalmente por dos aspectos. El primero de ellos es el relativo lento avance de la presencia femenina en los puestos de dirección. En la última década[6], la participación de las mujeres en el empleo ha aumentado casi seis puntos porcentuales hasta alcanzar el 40%. Pero este incremento no ha tenido reflejo en los puestos de dirección, en los que la participación femenina ha permanecido estable en torno al 30%. Si se desciende a las distintas categorías de dirección asociadas al tamaño empresarial, se aprecia un segundo aspecto más positivo: un importante progreso de las mujeres en los puestos directivos de las empresas de más de 10 asalariados (categoría en la que se encuentran menos representadas), que ha aumentado del 12,3% al 21,9% en los últimos diez años (gráfico 1).

La evolución de la distribución de las directivas en las tres categorías consideradas se concreta en un reparto más homogéneo a lo largo del período. Así, mientras que en 1994 el 69,6% de las directivas españolas dirigía empresas sin asalariados y sólo el 8,4% ocupaba puestos de dirección en empresas de más de 10 asalariados, en 2005 estos porcentajes son del 46,5% y del 20,4%, respectivamente.

En resumen, el avance de las mujeres en los puestos de dirección de las empresas no ha aumentado al ritmo que lo ha hecho en el conjunto del empleo, pero la evolución por categorías indica que ha habido cambios cualitativos de gran importancia en el colectivo.

[6] La aplicación de una nueva Clasificación Nacional de Ocupaciones en 1994 introduce una ruptura metodológica en la EPA que no permite ofrecer información homogénea anterior a este año.

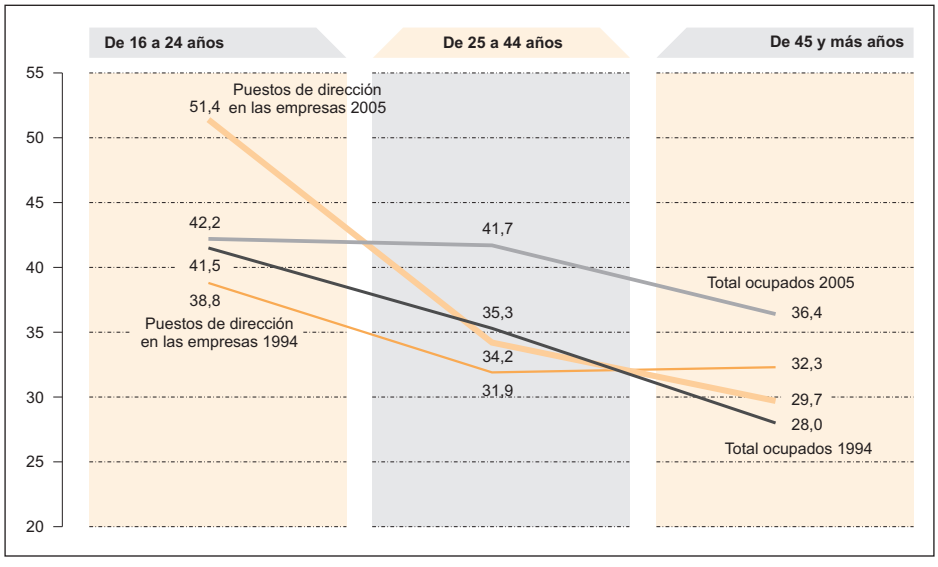
2.2 Edad

El análisis por tramos de edad de la participación de las mujeres en los puestos de dirección de las empresas desvela diferencias muy significativas y apunta a la maternidad como el determinante clave de dicha participación.

En el grupo de directivos menores de 25 años, las mujeres tienen una representación muy alta, en torno al 51,4% (gráfico 2). Respecto al empleo total, se puede afirmar que las mujeres están sobrerrepresentadas en este tramo de edad. Sin embargo, su presencia desciende 17,2 puntos porcentuales en el tramo siguiente (25 a 44 años), en el que la mayoría de las mujeres tiene hijos de corta edad y en el que se hace más difícil la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales. En este grupo de edad, la infrarrepresentación de las mujeres en las ocupaciones de dirección es muy importante (7,5 puntos porcentuales inferior a la participación en el empleo total). La presencia femenina sigue disminuyendo a medida que aumenta la edad y sólo el 29,7% de los directivos de 45 y más años son mujeres.

Las diferencias entre la participación femenina en los tramos de menor y mayor edad se explican por variables socioculturales (presencia de hijos en el hogar, nivel de educación, decisión de participación en el mer-

Gráfico 2 – Evolución de las mujeres ocupadas y de las mujeres ocupadas en puestos directivos. En porcentaje respecto al total de cada grupo. 1994-2005



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios números, en www.ine.es

cado de trabajo, etc.), pero también por otros factores como las dificultades para reincorporarse a puestos directivos tras períodos de mayor dedicación a las responsabilidades familiares y el abandono "voluntario" de estos puestos, tras años de lucha contra los "techos de cristal" o por cambios en sus preferencias profesionales.

Pero, ¿cuál es la tendencia?; ¿están disminuyendo las diferencias por tramos de edad? La evolución en la última década muestra que las diferencias por tramos de edad se han incrementado. Las mujeres menores de 25 años han aumentado notablemente su participación en los puestos directivos, pero el avance ha sido casi nulo en los grupos de más de 25 años. La participación de las mujeres directivas en el grupo intermedio de edad (de 25 a 44 años) ha permanecido estable en los últimos diez años, lo que demuestra que la combinación de trabajo y responsabilidades familiares en los puestos directivos es igual de difícil hoy que hace diez años. Este resultado no se observa ya para el conjunto de mujeres ocupadas en el tramo intermedio de edad, que, a diferencia de lo que sucedía hace una década, hoy mantienen su participación en el empleo por encima del 40%.

La evolución en la última década ha sido también desfavorable para las mujeres directivas de más de 45 años, pues su presencia, que antes aumentaba, ahora incluso disminuye. Si bien esta caída está motivada principalmente por la menor representación femenina en la gerencia de empresas sin asalariados, el aumento en las otras dos categorías ha sido mínimo. Cabe señalar, por tanto, que siguen siendo importantes los factores que desincentivan la participación de las mujeres de más de 45 años en puestos directivos: difícil reincorporación tras bajas, excedencias o cambio de puesto por maternidad; "techos de cristal"; preferencias profesionales; falta de conciliación entre vida familiar y laboral, etc.

2.3 Situación profesional

La distribución de los directivos según su situación profesional indica que el 77,5% de las directivas españolas dirige su propia empresa y que en la mayoría de los casos ésta no tiene asalariados (tabla 3). El porcentaje de directivas asalariadas del sector privado es del 17,6%.

La distribución de los hombres directivos presenta algunos resultados comunes a los de las mujeres, pero con diferencias menores entre las distintas situaciones profesionales. El 69,8% de ellos dirige también su propia empresa, pero en este caso la mayoría tiene asalariados. Por otra parte, el porcentaje de directivos asalariados del sector privado asciende al 26,7%, nueve puntos superior al de las directivas.

Tabla 3 – Ocupados en puestos directivos según sexo y situación profesional. Valor absoluto y porcentaje. 2005

	Absoluto (en miles)			Porcentaje horizontal			Porcentaje vertical		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Empleador	522,6	130,2	392,4	100	24,9	75,1	41,3	31,8	45,9
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	391,3	186,8	204,5	100	47,7	52,3	31,0	45,7	23,9
Miembro de cooperativa	7,1	1,2	5,9	100	16,9	83,1	0,6	0,3	0,7
Ayuda familiar	13,0	7,2	5,8	100	55,4	44,6	1,0	1,8	0,7
Asalariado del sector público	26,2	9,1	17,1	100	34,7	65,3	2,1	2,2	2,0
Asalariado del sector privado	300,3	71,8	228,5	100	23,9	76,1	23,8	17,6	26,7
Otra situación	3,6	2,5	1,1	100	69,4	30,6	0,3	0,6	0,1
Total	**1.264,1**	**408,8**	**855,3**	**100**	**32,3**	**67,7**	**100**	**100**	**100**

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE (2005): *Encuesta de Población Activa*, segundo trimestre.

La distribución por sexo y situación profesional indica claramente que las mujeres están infrarrepresentadas, con porcentajes próximos al 24%, entre los directivos asalariados del sector privado, los empresarios con asalariados –empleadores– y los miembros de cooperativas. Por el contrario, su participación es relativamente alta en los grupos de directivos de empresas sin asalariados y de ayuda familiar[7].

2.4 Sectores de actividad

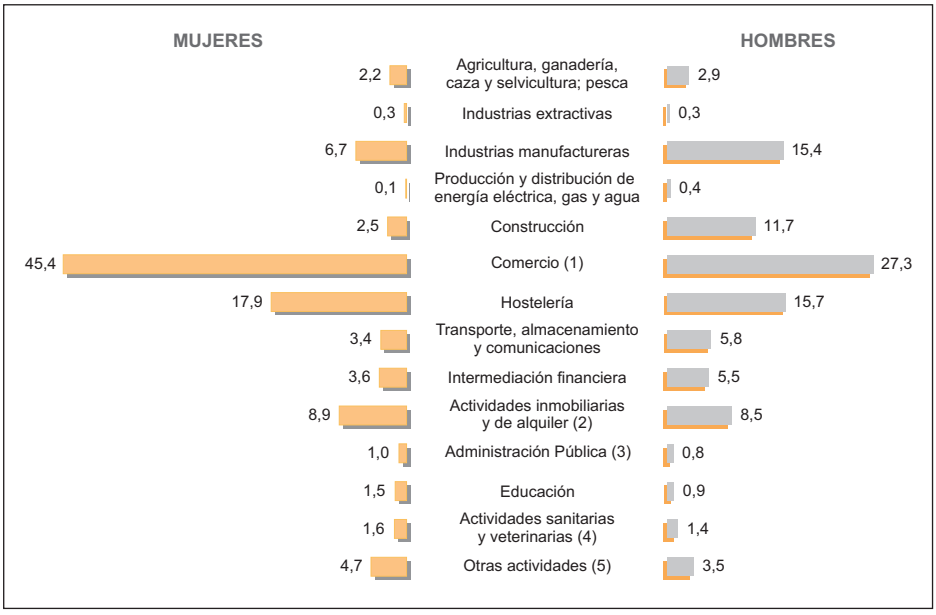
Cada sector organiza sus recursos humanos en torno a una distribución ocupacional condicionada por las actividades productivas que realiza y por ciertas características de su tejido empresarial, como el tamaño medio de los establecimientos, el grado de especialización, etc.

La distribución sectorial de las mujeres directivas presenta una concentración muy alta, muy superior a la del empleo femenino en su conjunto. El 63,3% de ellas se ubica en dos sectores: "Comercio" y "Hostelería" (gráfico 3). Estos dos sectores tienen también un importante peso en la distribución sectorial de los directivos, pero, en general, éstos presentan una concentración mucho menor que la de las mujeres.

La presencia de las mujeres en los puestos directivos de cada sector muestra una elevada correlación con la participación femenina en el con-

[7] Esta categoría incluye a las personas que trabajan en un negocio familiar sin relación laboral formal, duración del trabajo ni retribución explícita.

Gráfico 3 – Ocupados en puestos directivos según sexo y sector de actividad. En porcentaje. 2005



(1) Incluye reparación de vehículos de motor, motocicletas y artículos personales y de uso doméstico. (2) Incluye servicios empresariales. (3) Incluye defensa y seguridad social obligatoria. (4) Incluye servicios sociales. (5) Incluye otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales.

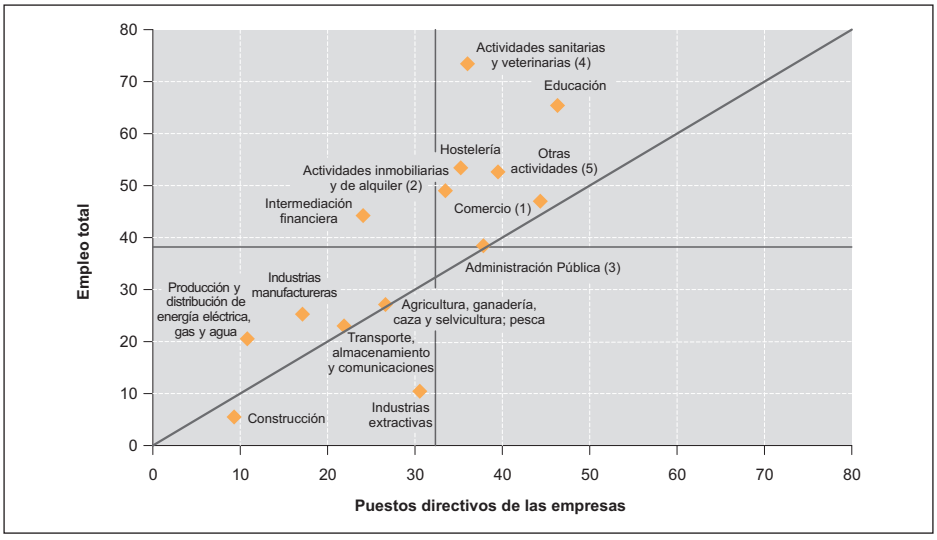
Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE (2005): *Encuesta de Población Activa*, segundo trimestre.

junto del empleo sectorial, aunque en todos los sectores, salvo en la industria extractiva y en la construcción, la participación directiva es menor (gráfico 4).

La menor presencia de mujeres en puestos directivos se produce en la "Construcción" y en la "Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua", donde alrededor del 10% de los directivos son mujeres. Su presencia es también muy baja en "Industrias manufactureras", incluso en subsectores con un alto grado de feminización del empleo como alimentación y textil. En los sectores de servicios, en general, la participación femenina es más igualitaria. En "Educación" y "Comercio" se sitúa en torno al 45%.

No obstante, en términos relativos y atendiendo al grado de feminización del empleo, los sectores con una mayor infrarrepresentación de las mujeres en los puestos directivos son "Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales" y, en menor medida, "Intermediación financiera". El 73,4% de los empleados del sector sanitario son mujeres; pero éstas sólo ocupan el 36% de los puestos directivos.

Gráfico 4 – Participación de las mujeres en el empleo total y en los puestos directivos por sectores de actividad. En porcentaje. 2005



Nota: Este gráfico representa la posición de un sector en función de los valores que toman las variables "participación de las mujeres en los puestos directivos" y "participación de las mujeres en el empleo total". Las líneas rectas trazadas en los valores medios de las variables dividen el área en cuadrantes. Los sectores que se sitúan en el *cuadrante superior izquierdo* tienen una representación femenina en los puestos directivos inferior a la media, a pesar de que la participación femenina en el empleo sectorial es superior a la media. Los sectores situados en el *cuadrante superior derecho* tienen altas participaciones femeninas, tanto en los puestos directivos como en el empleo total. Los sectores situados en el *cuadrante inferior derecho* tienen una representación femenina superior a la media en los puestos directivos e inferior a la media en el empleo sectorial. Por último, los sectores situados en el *cuadrante inferior izquierdo* presentan porcentajes de participación inferiores a la media, tanto para los puestos directivos como para el empleo total. La diagonal indica la posición de igualdad en el porcentaje entre las dos participaciones femeninas: en los puestos directivos y en el empleo total. A mayor proximidad a la diagonal, menores diferencias entre las participaciones en puestos directivos y en el empleo sectorial total. (1) Incluye reparación de vehículos de motor, motocicletas y artículos personales y de uso doméstico. (2) Incluye servicios empresariales. (3) Incluye defensa y seguridad social obligatoria. (4) Incluye servicios sociales. (5) Incluye otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales.

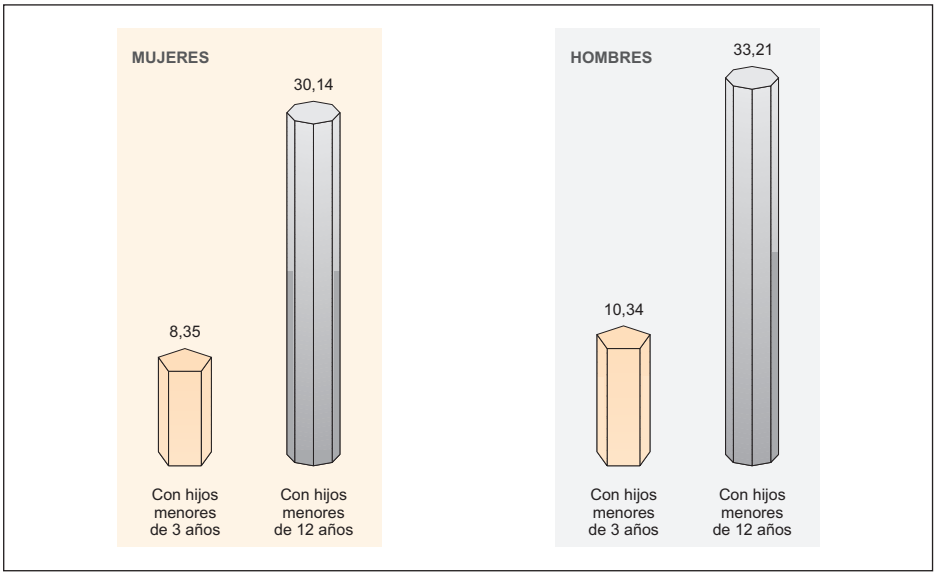
Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE (2005): *Encuesta de Población Activa*, segundo trimestre.

2.5 Situación familiar

Numerosos estudios han prestado una gran atención a la incidencia de la situación familiar en la decisión de emprender o de ocupar puestos directivos, especialmente en el caso de las mujeres. Las responsabilidades familiares tienen un peso importante en las barreras de las mujeres directivas y empresarias, pero también en las motivaciones que llevan a estas últimas a emprender. Asimismo, se señala que el estado civil influye también en la situación profesional: estar casado y tener hijos aumenta la probabilidad de ser autoempleado[8].

[8] Rees, H. y Shah, A. (1986): "An empirical analysis of self-employment in the UK", en *Journal of Applied Econometrics*, 1, 95-108.

Gráfico 5 – Ocupados en puestos directivos con hijos dependientes por sexo. En porcentaje. 2005

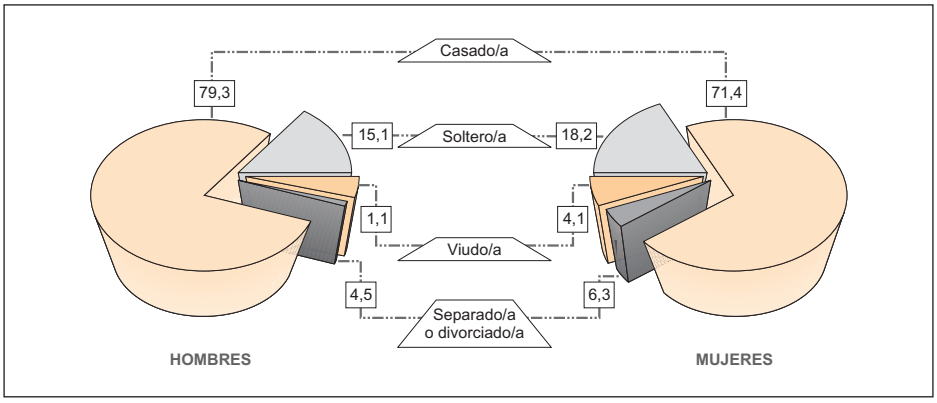


Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE (2005): *Encuesta de Población Activa*, segundo trimestre, fichero de microdatos en www.ine.es

En el caso de los directivos, cabe pensar que las altas exigencias horarias y de movilidad reducen la probabilidad de tener hijos, especialmente en el caso de las mujeres. Sin embargo, los datos de la EPA muestran que los porcentajes de mujeres directivas con hijos menores de 3 años y de 12 años son ligeramente inferiores a los de los hombres directivos, pero no se aprecian grandes diferencias (gráfico 5). Esto no significa que la maternidad no dificulte el acceso y la permanencia en los puestos directivos –recuérdese que la participación de las mujeres en los puestos directivos cae drásticamente a partir de los 25 años– sino, más bien, que las mujeres que no abandonan la carrera directiva después de los 25 años no renuncian tampoco a la maternidad. En cualquier caso, un análisis más detallado de los tres tipos de empresarias consideradas desvelaría posiblemente una diferencia mayor entre hombres y mujeres en la categoría de Dirección de empresas de 10 y más asalariados.

Tampoco hay grandes diferencias según el estado civil entre los hombres y mujeres que ocupan puestos de dirección en las empresas. La gran mayoría está casado/a. Sin embargo, es mayor el porcentaje de solteras, separadas, divorciadas o viudas (gráfico 6).

Gráfico 6 – Ocupados en puestos directivos por estado civil y sexo. En porcentaje. 2005



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE (2005): *Encuesta de Población Activa,* segundo trimestre, fichero de microdatos en www.ine.es

2.6 Salarios

La discriminación de género en las empresas se manifiesta no sólo en la dificultad de acceso de las mujeres a los puestos directivos, sino también en las diferentes retribuciones que obtienen por realizar tareas y asumir responsabilidades similares a las de sus compañeros. Aunque ambos tipos de discriminación estén muy relacionados, los avances en cuanto a la equiparación salarial parecen incluso más difíciles. Así, una reciente investigación[9], referida al Reino Unido, señala que las oportunidades de promoción de hombres y mujeres que trabajan a tiempo completo son bastante similares y que las diferencias estriban sobre todo en los incrementos salariales asociados a los ascensos, muy inferiores en el caso de las mujeres. Los autores llaman la atención sobre la importancia que las diferencias salariales, y no tanto las oportunidades de promoción, tienen en la discriminación de género en las empresas. En la misma investigación se apunta que la menor movilidad de las mujeres entre empresas es la causa principal que les lleva a aceptar la brecha salarial respecto a sus compañeros.

Algunos estudios señalan también que las interrupciones de carrera en los puestos directivos se penalizan fuertemente en los salarios, especialmente en el caso de las mujeres y más si las rupturas están relacionadas con las obligaciones familiares. Una investigación referida a Alemania señala que las interrupciones de la carrera profesional asociadas a permisos parentales están fuertemente penalizadas para las mujeres jóvenes de

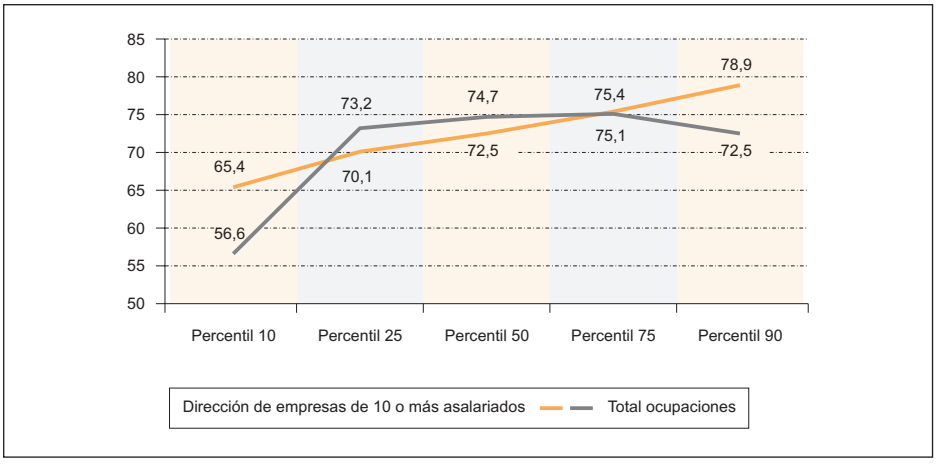
[9] Booth, A., Francesconi, M. y Frank, J. (2003): "A Sticky Floors Model of Promotion, Pay and Gender", en *European Economic Review*, 47, 295-322.

alta cualificación. Así, mientras que la pérdida salarial debida a un episodio de desempleo se sitúa entre el 2% y el 5%, ésta alcanza entre un 13% y un 18% en el caso de un permiso parental de igual duración. El descenso puede ser incluso superior si se reincorpora al empleo en una nueva empresa[10].

Según datos de la Encuesta de estructura salarial referidos al año 2002[11], la ganancia media anual de las mujeres asalariadas en España se sitúa en el 71,1%[12] de la ganancia media de los hombres. Las diferencias son especialmente acusadas hasta el percentil 10 y desde el percentil 90; es decir, en los salarios más bajos y en los más altos (gráfico 7). Las cifras indican que los "salarios bajos" en el empleo femenino equivalen al 56,6% de los "salarios bajos" del empleo masculino. De forma similar, los "salarios altos" en el empleo femenino equivalen al 72,5% de media de lo que se considera "salarios altos" en el caso de los hombres.

La brecha salarial por sexo para las directivas españolas se sitúa en el 26,2% de la ganancia media anual. Es decir, los salarios de las mujeres en puestos directivos equivalen, en promedio, al 73,8% de la ganancia de los hombres, una diferencia algo menor (casi tres puntos porcentuales) que la del conjunto de las asalariadas, pero todavía muy significativa. La

Gráfico 7 – Diferencias salariales entre hombres y mujeres. En porcentaje. 2002



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE (2005): *Encuesta de estructura salarial. Año 2002*, en www.ine.es

[10] Kunze, A. (2002): *The Timing of Careers and Human Capital Depreciation*. Bonn: IZA DP 509.

[11] Esta encuesta ofrece información sobre las mujeres y los hombres directivos que trabajan como asalariados en empresas de 10 o más empleados; por tanto, los salarios se refieren únicamente a la categoría A (Directivos en empresas de 10 o más asalariados).

[12] Es decir, las mujeres ganan un 28,9% menos que los hombres de media.

brecha salarial disminuye a medida que nos desplazamos hacia los salarios más altos, a la vez que aumenta el poder de decisión y, normalmente, también la edad y la experiencia.

Tabla 4 – Ganancia media anual de los ocupados en puestos directivos y en el total según sexo, edad, nivel de estudios, sector de actividad, tipo de contrato y antigüedad. 2002

	Puestos directivos			Total de ocupaciones			Salario de las mujeres en porcentaje del salario de los hombres	
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Puestos directivos	Total de ocupaciones
Edad								
Menos de 25 años	32.927,3	25.611,3	46.297,2	11.812,9	10.290,2	12.855,7	55,3	80,0
De 25 a 44 años	47.813,3	39.878,5	50.594,3	19.052,1	16.048,2	20.979,0	78,8	76,5
De 45 y más años	62.718,4	51.487,5	63.900,9	24.564,4	17.770,8	27.596,5	80,6	64,4
Nivel de estudios								
Sin estudios	27.653,7	–	27.232,9	12.903,3	8.472,5	14.834,3	–	57,1
Educación Primaria	44.100,5	31.855,3	46.006,3	15.640,4	10.826,9	17.645,1	69,2	61,4
Educación Secundaria I	51.692,1	31.621,0	52.938,9	15.679,5	11.701,0	17.591,8	59,7	66,5
Educación Secundaria II	51.034,7	42.243,5	52.112,6	21.634,0	16.483,2	25.324,4	81,1	65,1
Formación Profesional de Grado Medio	50.586,0	31.504,3	53.405,6	17.961,8	14.376,3	21.273,3	59,0	67,6
Formación Profesional de Grado Superior	48.132,8	35.962,1	50.213,9	20.990,6	16.133,3	23.521,9	71,6	68,6
Diplomados universitarios o equivalente	49.825,2	36.510,0	53.241,7	25.760,3	21.151,8	30.757,8	68,6	68,8
Licenciados, ingenieros superiores y doctores	59.848,7	45.533,3	64.325,6	32.997,5	25.629,8	38.691,2	70,8	66,2
Sector de actividad								
Industria	54.797,2	41.917,7	56.974,5	21.555,6	16.351,8	23.194,2	73,6	70,5
Construcción	57.887,8	35.824,0	59.321,0	17.089,0	14.992,4	17.245,1	60,4	86,9
Servicios	54.471,8	42.550,9	57.517,3	19.607,1	15.669,8	23.259,2	74,0	67,4
Tipo de contrato								
Duración indefinida	55.147,8	43.295,4	57.759,5	22.088,7	17.443,3	24.812,5	75,0	70,3
Duración determinada	37.620,6	26.200,3	43.847,8	13.404,4	11.082,4	14.767,9	59,8	75,0
Antigüedad								
Menos de 1 año	39.865,1	29.072,0	45.780,4	19.802,5	15.767,6	22.169,2	63,5	71,1
De 1 a 3 años	49.489,9	41.470,1	52.071,0	13.233,7	11.019,4	14.711,9	79,6	74,9
De 4 a 10 años	51.764,2	39.973,8	54.835,4	16.700,6	13.711,5	18.614,3	72,9	73,7
De 11 a 20 años	57.626,5	49.192,3	59.338,1	20.734,2	17.078,7	23.015,3	82,9	74,2
De 21 a 29 años	63.712,0	51.441,0	64.835,0	26.153,5	21.432,8	28.602,6	79,3	74,9
30 y más años	61.329,8	51.598,7	62.296,0	29.182,2	23.150,5	31.826,8	82,8	72,7
Total	**54.649,0**	**42.369,8**	**57.444,9**	**19.802,5**	**15.767,6**	**22.169,2**	**73,8**	**71,1**

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE (2005): *Encuesta de estructura salarial. Año 2002*, en www.ine.es

Estas diferencias pueden deberse a ciertas características relacionadas con las mujeres (edad, cualificación, años de experiencia…) o con los puestos de trabajo (tamaño de la empresa, sector de actividad, etc.) e inicialmente no pueden atribuirse a la existencia de discriminación. Sin embargo, distintas investigaciones empíricas confirman la hipótesis de "techos de cristal" en las empresas españolas[13]; es decir, desigualdades salariales que no se explican por diferencias en las características personales ni en las tareas y responsabilidades y, por tanto, se deben a la discriminación por sexos.

Atendiendo a las características personales de los directivos y de sus empleos, cabe señalar que las diferencias salariales por sexo en los puestos directivos son mayores en los grupos de menor edad, con un contrato de duración determinada, con menor antigüedad en la empresa y en los sectores con una inferior feminización de su empleo (tabla 4).

Las diferencias salariales de los directivos son, en términos relativos, menores que las del conjunto de los asalariados. Sin embargo, este resultado no se mantiene en el caso de las directivas con menos de 25 años, las que han estudiado Educación Secundaria I o Formación Profesional de Grado Medio, las directivas del sector de la construcción, las que tienen un contrato de duración determinada y las que tienen una antigüedad inferior a un año. Las características señaladas parecen penalizar adicionalmente los salarios de las mujeres directivas, ya que en todos estos grupos las diferencias salariales entre hombres y mujeres en los puestos directivos son superiores –en algunos casos muy superiores– a las que se observan en el resto de los ocupados.

3. Las directivas asalariadas en las grandes empresas y organizaciones

Los estudios sobre este tema se han centrado en gran medida en los obstáculos y en el desarrollo de las trayectorias profesionales de las mujeres que ocupan puestos directivos en las grandes empresas y organizaciones. Como ya se ha señalado, aunque éstas sean un grupo minoritario entre las mujeres que ocupan puestos de decisión en las empresas, son su referente simbólico.

Este apartado se centra también en este grupo a través de dos aproximaciones complementarias. La primera de ellas realiza un recorrido por

---

[13] Dolado, J. J. y Llorens, V. (2004): *Gender Wage Gaps by Education in Spain: Glass Floors versus Glass Ceilings*, CERP DP 4203; Barberá, E. (2001): *El acceso de las mujeres a puestos de decisión: elaboración de un programa de formación en habilidades directivas*. Madrid: Instituto de la Mujer.

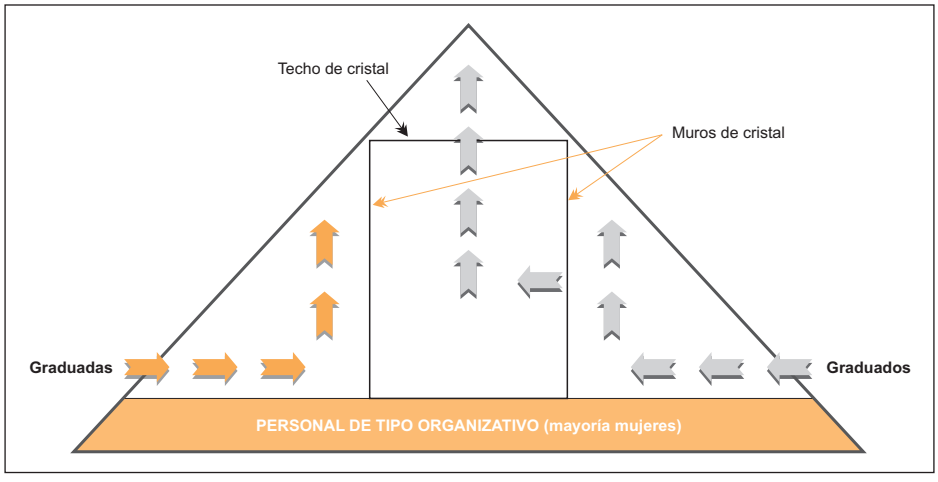
los posibles factores explicativos, o simplemente argumentos esgrimidos, que se encuentran en la literatura nacional e internacional para explicar las diferencias de género en los puestos directivos de las grandes organizaciones. La segunda profundiza en dichas diferencias de género en un grupo concreto de directivos/as españoles/as: los titulados/as MBA en la Escuela de Negocios ESADE.

3.1 Obstáculos para el acceso y la promoción a los puestos directivos

El término "techo de cristal" se acuñó en la década de los años setenta para designar la barrera invisible, apoyada en actitudes discriminatorias y prejuicios de género, que dificulta el acceso de las mujeres a los puestos directivos en las organizaciones y en las empresas (cuadro 1).

Aunque la presencia de mujeres ha ido aumentando lentamente en las últimas décadas en las grandes empresas, su representación en la alta dirección sigue siendo prácticamente nula. Entre las causas que explican este resultado, se ha otorgado una gran importancia a las diferencias en las carreras profesionales que hombres y mujeres realizan en las grandes organizaciones. Existen barreras invisibles, denominadas "muros de cristal", que la discriminación de género levanta en las organizaciones y que condicionan las carreras profesionales de las mujeres directivas, dificultando su acceso a la alta dirección. Las mujeres que ocupan puestos directivos en las grandes empresas y organizaciones dirigen habitualmente departamen-

Cuadro 1 – El techo y los muros de cristal en la pirámide organizativa



Fuente: OIT (1997): *Economically Active Population, 1950-2010.* Ginebra: OIT, p. 23, 26 y 29. Tomado de Wirth, L. (2002): *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección.* Madrid: MTAS. Colección Informes OIT, 58.

tos considerados no-estratégicos, (recursos humanos, administración, *marketing*); por el contrario, los hombres desarrollan sus tareas directivas en áreas o departamentos estratégicos, de gran importancia en las organizaciones, (finanzas, innovación, estrategia, etc.), que les sitúan en el itinerario central para el acceso a la alta dirección.

Factores asociados a la estructura social

Las diferencias de género en los puestos directivos están vinculadas, en primer lugar, a factores ligados a la estructura social: usos sociales, costumbres, formas culturales e institucionales y creencias. Asimismo, se incluiría también la categorización de los hombres como grupo de referencia, mientras que a las mujeres se las ubica en un grupo inferior de la estructura social.

La estructura social está marcada transversalmente por las formas y acciones del patriarcado que impregna todos sus componentes, de tal manera que éstos quedan marcados desde las relaciones de poder del mismo.

Estos factores están incluidos también en gran medida en los grupos siguientes, ya que, como hemos señalado, impregnan todos los componentes de la estructura social.

Factores asociados a las mujeres

Un segundo grupo de argumentos que se utilizan para explicar las diferencias de género observadas en los puestos directivos de las empresas incluye aspectos relacionados con las circunstancias personales de las mujeres, con sus preferencias profesionales, con la relación que establecen con el trabajo y con los roles que se les ha asignado socialmente.

❒ Las *obligaciones familiares* son el primer obstáculo, por su importancia cualitativa, de este grupo[14]. Si la conciliación de vida familiar y laboral es difícil para todos los trabajadores con personas dependientes en el hogar, algunas características asociadas a los puestos directivos (disponibilidad continua, movilidad geográfica, frecuentes viajes, amplitud de horarios, etc.) agudizan de forma notable el conflicto y, por tanto, dificultan el acceso y la permanencia en estos puestos de las mujeres con hijos dependientes. Los estudios realizados para el caso español coinciden en señalar que las responsabilidades familiares son el principal obstáculo para que las

[14] Es importante señalar que aquí no se atribuyen las responsabilidades familiares a las mujeres, sino que éstas han sido delegadas, a través de la estructura social, en ellas. Éstas inciden en su desarrollo profesional, mientras que no repercuten en las trayectorias profesionales de los hombres.

mujeres accedan a los cargos directivos[15]. Sin embargo, otros estudios apuntan que el porcentaje de directivas que considera que las responsabilidades familiares inhiben el desarrollo de su carrera profesional no es tan alto y sugieren que el análisis de las barreras se ha centrado en exceso en las responsabilidades familiares y que el énfasis debe trasladarse a otros factores[16].

❒ La ***falta de formación adecuada y de experiencia*** es otro aspecto destacado. Se señala que los procesos de selección y promoción de mujeres chocan frecuentemente con el bajo número de candidatas con la formación y la experiencia adecuada para ocupar puestos directivos. Sin embargo, la información estadística no confirma esta escasez, salvo para casos muy concretos. La presencia de mujeres en muchas de las titulaciones universitarias que nutren los puestos directivos es muy alta, e incluso supera el 50% en algunas de ellas. Sí se aprecia una menor presencia en la formación de postgrado específica, como en el caso de los MBAs, pero actualmente supera el 30%. Y en relación con la experiencia, si bien es cierto que la incorporación de las mujeres a los puestos intermedios de dirección es más reciente, se ha generalizado mucho y éste tampoco parece ser ya un factor significativo en la escasez de oferta de candidatas.

❒ Los ***estereotipos*** asignados a hombres y mujeres limitan y ralentizan también las carreras profesionales de las mujeres. Aunque se aprecian cambios en las características más valoradas en los puestos directivos, aún persiste la identificación de la dirección con los hombres. Se sigue pensando que las exigencias de los puestos directivos tienen una mayor correspondencia con atributos considerados "masculinos" (energía, independencia, competitividad, resistencia, decisión) y, sobre todo, "no femeninos"; mientras que algunos de los atributos supuestamente "femeninos" (emotividad, espontaneidad, cooperación, flexibilidad, meticulosidad) son poco valorados o lo son de forma negativa.

❒ La consideración de lo que es un ***trabajo adecuado*** para mujeres y para hombres perjudica también el acceso de las mujeres a los puestos directivos. Se sigue pensando que el puesto de trabajo adecuado para una mujer es aquel que le permite seguir atendiendo (la mayoría de las veces en solitario) las responsabilidades familiares, especialmente el cuidado de los hijos o de otras personas dependientes, por lo que normalmente se le asigna un papel secundario como fuente de ingresos en el hogar.

---

[15] Instituto de la Mujer (1990): *Oportunidades y obstáculos en el desarrollo profesional de las mujeres directivas*. Madrid; Barberá, E. (2001).

[16] Eve-olution (2003): *Women Leaders Speak Out. Survey findings*. Guildford: Surrey Technology Center, en www.eve-olution.net

Además, pervive la percepción social –alimentada de forma recurrente en la literatura popular– de que las mujeres no se realizan a través del trabajo, que tienen otros ámbitos de realización personal y que, por ello, aunque esto no se explicite tanto, no llegan a establecer un vínculo fuerte ni estable con sus empleos. Esta presunta debilidad del vínculo laboral refuerza de forma extraordinaria la categorización entre puestos de mujeres y de hombres.

❒ La ***elección voluntaria*** de determinados puestos de trabajo es otro factor que explicaría las diferencias de género en los puestos directivos. Así, se señala que las mujeres prefieren puestos de dirección en pequeñas empresas, en el sector no lucrativo o en sus propias empresas, porque estas estructuras son más flexibles, les permiten conciliar mejor vida familiar y laboral y, en muchos casos, les produce una realización profesional más completa y más satisfactoria que en las grandes empresas.

No obstante, algunas investigaciones señalan que el peso de las obligaciones familiares en el abandono de las carreras es más limitado de lo que se suponía y que otras causas consideradas secundarias deben pasar a un primer plano. Se argumenta que las directivas que abandonan su carrera hacia la mitad de la misma no lo hacen para dedicar más tiempo a su vida personal, sino por insatisfacción con su carrera profesional. Esta insatisfacción está motivada principalmente por la falta de progreso de la misma, la escasa flexibilidad, la discriminación y la existencia de diferentes itinerarios para hombres y mujeres[17]. Otras fuentes recientes confirman que las causas por las que las directivas abandonan las compañías no se deben tanto a factores relacionados con el estilo de vida, sino a aspectos asociados a la cultura corporativa, con cómo se las valora y con el respeto[18].

❒ Por último, existen barreras relacionadas con la ***identidad de género***. El exceso de autocrítica, la autodesconfianza o la inseguridad son aspectos que inciden negativamente en las carreras profesionales. No obstante, las barreras internas no parecen ser un obstáculo significativo en la promoción profesional de las mujeres españolas[19].

Factores asociados a la organización

En la nueva realidad social desempeña un papel fundamental un sistema familiar caracterizado por parejas de doble ingreso, con o sin hijos/as, y por el incremento de las familias monoparentales. Sin embargo, el en-

---

[17] Auster, E. (2001): "Professional Women's Midcareer Satisfaction: Toward an Explanatory Framework", en *Sex Roles: A Journal of Research*, 44, 719-749.

[18] Eve-olution (2003).

[19] Barberá, E. (2001).

torno institucional y empresarial no ha contemplado aún estos cambios y sigue estructurando el trabajo desde parámetros masculinos –trabajadores varones, sin cargas familiares y con horarios incompatibles con las necesidades de niños y adultos dependientes–.

A pesar de que se reconoce cada vez más la importancia que la contratación y la retención de mujeres cualificadas y competentes tiene en los resultados y en la competitividad de las empresas[20], la organización y la cultura empresarial provocan en muchos casos formas de discriminación, implícita casi siempre, para las mujeres que aspiran a puestos directivos. Entre las barreras estructurales intrínsecas a las organizaciones cabe citar:

❒ Los ***prejuicios de género en la promoción***, que reflejan gran parte de los estereotipos y las percepciones sociales señaladas, en muchos casos agudizados por la escasa presencia de mujeres en los ámbitos de decisión.

La percepción social de que la relación de la mujer con el trabajo es menos fuerte que la de los hombres y de que la profesión pasará a un segundo plano tras la maternidad perjudica la inversión en formación de las mujeres. Si a esto se añaden los estereotipos de género relacionados con las características típicas de cada sexo, que lastran la valoración del potencial desempeño de las mujeres en los puestos directivos, el resultado se traduce en el establecimiento de itinerarios profesionales diferentes, lo que se conoce también como "doble vía": mujeres, con un punto de partida idéntico al de sus compañeros en cuanto a cualificación y experiencia, a las que se les asignan desde el inicio de sus carreras profesionales diferentes tareas, responsabilidades y sueldos. Esta segregación inicial de las mujeres a las tareas de apoyo dificulta un acceso posterior a las tareas directivas y el progreso de sus carreras profesionales.

❒ Los ***procesos de selección*** de candidatos para puestos directivos son otra de las principales barreras para el éxito de las mujeres en los mismos. La promoción informal, sin anuncio previo, que excluye la posibilidad de concurrencia, dificulta la presencia de mujeres en el proceso de selección ya que, habitualmente, cuentan con menores apoyos informales en la alta dirección. El establecimiento de requisitos exigentes, no siempre necesarios, relacionados con la movilidad o la antigüedad en la empresa, perjudica también de manera particular a las mujeres, porque éstas presentan frecuentemente mayores rupturas en sus trayectorias laborales o períodos en los que han trabajado a tiempo parcial.

---

[20] Entre las investigaciones más recientes cabe citar Harel, G., Tzafrir, S. y Baruch, Y. (2003): "Achieving organizational effectiveness through promotion of women into managerial positions: HRM practice focus", en *International Journal of Human Resource Management*, 14, 2, 247-263; y McKechnie, L. y Nicolson, C. (2003): *Reflections on Gender as Competitive Advantage*. Glasgow: Glasgow Caledonian University.

❒ La menor presencia de las mujeres en las redes de contactos o ***redes informales de las empresas*** parece ser también un escollo importante para su progreso profesional. En ellas se comparte información, se recibe consejo, se adquiere visibilidad y se ofrecen y demandan apoyos. En los niveles más altos, en estas redes, integradas principalmente por hombres, se sugieren los candidatos, normalmente pertenecientes o próximos a la propia red, para las vacantes en puestos directivos. Algunas de las causas apuntadas para explicar la escasa participación de las mujeres en estas redes son las dificultades de admisión, la menor disponibilidad de tiempo para actividades "extralaborales" y un cierto desinterés debido a la falta de identificación con las actividades, normalmente de ocio, en las que se apoya la propia red o la falta de conciencia sobre el poder de las mismas[21].

❒ En muchas organizaciones, la ***cultura empresarial*** está dominada por valores masculinos. Se caracteriza, entre otros elementos, por una estructura jerárquica, independencia, estilos de liderazgo autocráticos y de comunicación de "arriba-abajo". Las mujeres se ven obligadas a imitar estos modos y maneras ajenas, con las que no se identifican. Distintos estudios sugieren que las culturas corporativas que se orientan hacia los valores humanos, la igualdad de género y una promoción basada en criterios de desempeño se asocian con mayores oportunidades para las mujeres y con su avance en las organizaciones[22]. Este resultado indica que las medidas de actuación dirigidas a modificar la cultura corporativa pueden ser muy eficaces en la ruptura de los "techos de cristal".

❒ La ***escasez de mujeres en la plantilla*** de la organización, y sobre todo en los puestos directivos, favorece también la discriminación porque implica un exceso de visibilidad de las mujeres (que se sienten constantemente observadas), porque el comportamiento de una persona determinada se eleva a representativo del grupo y por la ausencia de modelos femeninos y de mentoras en la organización[23].

❒ En el caso español, el ***horario laboral*** es también una barrera para el acceso de las mujeres a los puestos directivos. De hecho, la europeiza-

---

[21] En una investigación cualitativa referida a las directivas españolas se afirma que las mujeres rechazan la "micropolítica empresarial", señalando que no les interesa por "ahorro energético". Véase Instituto de la Mujer (1990).

[22] Bajdo, L. y Dickson, M. (2001): "Perceptions of organizational culture and women's advancement in organizations: A cross-cultural examination", en *Sex Roles: A Journal of Research*, 45, 399-414.

[23] Una reciente encuesta entre 145 mujeres ejecutivas señala que el 43% de las entrevistadas considera que el principal obstáculo en el desarrollo de su trayectoria profesional ha sido la escasa representatividad de la mujer española en los puestos de dirección. Véase Chinchilla, N., Poelmans, S. y León, C. (2005): *Mujeres directivas bajo el techo de cristal.* Madrid: International Center of Work and Family-IESE.

ción del horario supondría un paso muy importante para el establecimiento de carreras profesionales femeninas[24].

3.2 Diferencias en las carreras profesionales entre directivos y directivas con titulación MBA

En el apartado previo se ha hecho referencia a una amplia relación de obstáculos y factores que frenan el acceso de las mujeres a los puestos directivos. En éste se analizarán las diferencias en las carreras profesionales de los directivos y las directivas y la incidencia que los obstáculos identificados en diferentes estudios tienen en el desarrollo profesional de unos y otras.

El análisis se apoya en los resultados de una encuesta a directivos y directivas que tienen en común haber obtenido la titulación MBA en la Escuela de Negocios ESADE[25] entre 1980 y 2005. A través de la Asociación de Antiguos Alumnos se enviaron 2.250 cuestionarios electrónicos (1.800 a hombres y 450 a mujeres), de los cuales se obtuvieron 281 perfectamente cumplimentados. El principal objetivo de la encuesta era obtener información sobre las diferencias de género en las motivaciones y los objetivos para la realización del MBA y en los beneficios obtenidos. Asimismo, se quería conocer también el desarrollo de las carreras profesionales de hombres y mujeres y los obstáculos que unos y otras habían encontrado.

Es importante señalar algunos aspectos que hacen especialmente adecuada la elección de una muestra con titulación MBA para el análisis de las diferencias de género en las carreras directivas. En primer lugar, las pruebas de acceso son un primer filtro que conduce a una muestra uniforme en ciertas características (intereses, formación reglada, idiomas e incluso experiencia). En segundo lugar, la obtención de la titulación asegura que la muestra tiene una cualificación específica idéntica para ocupar puestos de dirección. Si además, como ocurre en el caso que nos ocupa, no hay diferencias significativas en la edad, se puede señalar que la muestra es bastante homogénea y que las diferencias de género que se aprecien deberán explicarse por factores distintos a los señalados. La homogeneidad es aún mayor cuando se analizan titulados/as de una misma escuela de negocios que han seguido idénticos programas formativos.

En cuanto a la variable sexo, la muestra obtenida es representativa del conjunto de titulados/as en el período de análisis. El porcentaje de hom-

---

[24] Instituto de la Mujer (1990).

[25] En los análisis de diferencias de género entre titulados MBA suele elegirse una determinada escuela de negocios para obtener una mayor homogeneidad en la muestra. En este caso, además, la escuela elegida es considerada una referencia a nivel nacional y europeo.

Tabla 5 – Características sociodemográficas de los titulados MBA. En porcentaje. 2005

	Mujeres	Hombres	Total
Edad			
De 25 a 29 años	8,8	6,1	6,8
De 30 a 39 años	72,1	60,1	63,0
De 40 a 49 años	14,7	26,8	23,8
De 50 y más años	4,4	7,0	6,4
Total	**100**	**100**	**100**
Total observaciones	*68*	*213*	*281*
Número de hijos/as			
Ninguno	54,0	42,3	45,0
1	15,9	19,7	18,8
2	27,0	30,8	29,9
3 y más	3,2	7,2	6,3
Total	**100**	**100**	**100**
Total observaciones	*63*	*208*	*271*
Año en el que obtuvo el título MBA			
Entre 1981 y 1989	10,4	17,1	15,5
Entre 1990 y 1999	38,8	34,3	35,4
Entre 2000 y 2005	50,7	48,6	49,1
Total	**100**	**100**	**100**
Total observaciones	*67*	*210*	*277*
Situación laboral en la actualidad			
Ocupado/a	94,0	98,1	97,1
Desempleado/a	4,5	1,9	2,5
No trabaja ni busca trabajo	1,5	0,0	0,4
Total	**100**	**100**	**100**
Total observaciones	*67*	*213*	*280*
Situación profesional			
Asalariado/a	75,4	82,1	80,5
Empresario/a	15,4	12,7	13,4
Autónomo/a	9,2	5,2	6,1
Total	**100**	**100**	**100**
Total observaciones	*65*	*212*	*277*
Sector al que pertenece la empresa u organización en la que trabaja			
Privado	86,2	93,9	92,1
Público	10,8	2,8	4,7
Organizaciones sin ánimo de lucro	3,1	3,3	3,2
Total	**100**	**100**	**100**
Total observaciones	*65*	*212*	*277*

Sigue **Tabla 5 – Características sociodemográficas de los titulados MBA. En porcentaje. 2005**

	Mujeres	Hombres	Total
Tamaño de la empresa u organización			
Menos de 50 trabajadores	21,9	27,8	26,4
Entre 51 y 250 trabajadores	23,4	20,3	21,0
Más de 250 trabajadores	54,7	51,9	52,5
Total	**100**	**100**	**100**
Total observaciones	*64*	*212*	*276*

Fuente: Fundación Encuentro-ESADE-Abay Analistas (2005): *Encuesta sobre carreras profesionales de los titulados MBA de ESADE.*

bres asciende al 75,8% y el de mujeres al 24,2%. Esta distribución por sexo ya muestra un primer resultado de interés: la presencia de mujeres en este tipo de formación ha sido durante las últimas décadas muy inferior a la de los hombres.

Los/as titulados/as se sitúan mayoritariamente en los tramos intermedios de edad (el 63% tiene entre 30 y 39 años y el 23,8% entre 40 y 49 años) y, por tanto, en los tramos medios de desarrollo de su carrera profesional. La presencia de menores de 30 años y de mayores de 50 años es muy reducida y no supera el 7% (tabla 5).

En relación con el número de hijos, el 45% no tiene ningún hijo, el 29,9% tiene dos hijos y el 18,8% tiene uno. El porcentaje de los que tienen tres y más hijos es del 6,3%.

Además, el 49,1% de la muestra se ha graduado en los últimos cinco años, el 35,4% en la década de los años noventa y el 15,5% restante en los años ochenta.

Atendiendo a las diferencias por sexo, se puede señalar que las tituladas son más jóvenes, tienen menos hijos y obtuvieron el título hace menos años que los hombres. Sin embargo, las diferencias no son estadísticamente significativas[26], lo que nos permite asegurar que el perfil de hombres y mujeres es similar en cuanto a características personales y años de graduación.

En relación con la situación laboral y las características de las empresas en las que trabajan, se aprecian también ciertas diferencias por sexo[27]. Aun siendo extremadamente bajo, el porcentaje de mujeres desem-

[26] En todos los casos se ha aplicado el Test de $\partial 2$ o el Test Exacto de Fisher para identificar las posibles diferencias entre sexos en las distintas distribuciones.

[27] No obstante, las diferencias por sexo no son estadísticamente significativas, excepto para la distribución del sector (privado, público u organización no lucrativa) en el que trabajan.

pleadas (4,5%) es más del doble que el de los hombres (1,9%). El autoempleo es también superior entre las mujeres: el porcentaje de tituladas empresarias asciende al 15,4%, frente al 12,7% de los titulados; y el 9,2% ejerce su profesión como autónoma, frente a sólo el 5,2% de los titulados. Las mujeres trabajan también en mayor medida en el sector público (10,8% frente al 2,8% de los hombres) y en las medianas y grandes empresas (78,1% y 72,2%, respectivamente).

Por último, en relación con el sector de actividad, la presencia de las tituladas es muy inferior a la de sus compañeros en el sector energético, la construcción y el sector financiero. Por el contrario, son más numerosas en las actividades sanitarias y sociales, los servicios personales, la educación y la Administración Pública.

Motivaciones, objetivos y beneficios de la titulación MBA

Como se ha comentado, hay algunos argumentos que tratan de explicar las diferencias de género observadas en los puestos directivos a partir de las preferencias de las mujeres. Entre ellos, se señala la menor importancia que las mujeres dan a su desarrollo profesional o sus preferencias por las pequeñas y medianas empresas o las organizaciones no lucrativas. En este epígrafe se analizarán las motivaciones y los objetivos principales que animaron a los/as titulados/as a realizar el MBA y los beneficios obtenidos.

El motivo de más peso para la realización de este tipo de formación es aumentar las oportunidades de su carrera profesional; obtiene una puntuación media de 4,71 en una escala de 1 a 5. Le siguen en importancia aumentar las ganancias salariales (3,68) y, a mayor distancia, acceder a una red de contactos de interés para el desarrollo de su carrera profesional (3,18). La preparación para dirigir una empresa propia y la ganancia de crédito en el puesto de trabajo o en la organización, aun siendo importantes, obtienen una menor puntuación (tabla 6). No se aprecian diferencias significativas por sexo en las motivaciones que llevan a unos y otras a la realización del MBA.

Tabla 6 – Motivaciones para la realización del MBA. Valoración media en una escala de 1 a 5. 2005

	Mujeres	Hombres	Total
Aumentar las oportunidades de mi carrera profesional	4,81	4,68	4,71
Aumentar las ganancias salariales o las rentas procedentes del trabajo	3,80	3,65	3,68
Acceder a una red de contactos de interés para mi carrera profesional	3,22	3,17	3,18
Prepararme para dirigir mejor mi propia empresa o para crear una nueva	2,84	3,09	3,03
Ganar crédito en mi puesto de trabajo o en mi organización	3,19	2,91	2,97

Fuente: Fundación Encuentro-ESADE-Abay Analistas (2005): *Encuesta sobre carreras profesionales de los titulados MBA de ESADE.*

Las diferencias en las preferencias de hombres y mujeres podrían observarse también en la concreción de los objetivos. Según los resultados de la encuesta, los objetivos que unos y otras tienen para realizar una formación de este tipo parecen ser similares: ocupar un puesto en la alta dirección de una gran empresa, reorientar su carrera profesional y lograr ascensos en su compañía o en otras de la competencia (tabla 7).

Tabla 7 – Objetivos principales de la realización del MBA. Valoración media en una escala de 1 a 5. 2005

	Mujeres	Hombres	Total
Ocupar un puesto en la alta dirección de una gran empresa	3,59	3,67	3,66
Reorientar su carrera profesional	3,88	3,55	3,63
Lograr ascensos en su compañía o en otras de la competencia	3,53	3,28	3,34
Ocupar un puesto en la alta dirección de una pyme	3,16	3,12	3,13
Crear o dirigir su propia empresa	2,87	2,91	2,85
Ocupar un puesto en la alta dirección de una organización no lucrativa	2,28	1,87	1,97

Fuente: Fundación Encuentro-ESADE-Abay Analistas (2005): *Encuesta sobre carreras profesionales de los titulados MBA de ESADE*.

A pesar de que las mujeres puntúan ligeramente más los objetivos de reorientar su carrera profesional, acceder a la dirección de una pyme, acceder a la dirección de una organización no lucrativa y lograr ascensos en su compañía o en otras de la competencia, sólo las diferencias en los dos últimos ítems son significativas. Estos resultados cuestionarían el argumento de que las mujeres directivas prefieren las pymes, o al menos esto no se observa al inicio de sus carreras. Por otra parte, el hecho de que el objetivo de lograr ascensos en su compañía sea más importante para las mujeres que para los hombres puede apuntar que el logro de este objetivo, en el caso de las mujeres, requiere una "certificación" externa de sus competencias.

Los beneficios de la realización de un MBA más valorados por los/as titulados/as (tabla 8) son el aumento de la confianza por la completa formación recibida y por la posesión de la propia titulación. Aunque las puntuaciones medias son similares, son superiores las de los hombres, salvo en la valoración de la ganancia de confianza debida a la titulación[28]. Este resultado apunta, de nuevo, a la importancia que el título puede tener como argumento frente a los obstáculos en el caso de las mujeres.

---

[28] Estos resultados son coincidentes con los obtenidos por una muestra de titulados MBA canadienses. Véase Simpson, R., Sturges, J., Woods, A. y Altman, Y. (2005): "Gender, Age and the MBA: An Analysis of Extrinsic and Intrinsic Career Benefits", en *Journal of Management Education*, 29, 2, 218-247.

Tabla 8 – Beneficios de la realización del MBA. Valoración media en una escala de 1 a 5. 2005

	Mujeres	Hombres	Total
Ganar confianza porque la formación fue muy completa	4,07	4,10	4,09
Otros	4,19	3,95	4,02
Ganar confianza por contar con esta titulación	3,64	3,40	3,46
Ganar visibilidad en mi organización	2,98	3,20	3,15
Ganar protagonismo y control en mi organización	2,67	2,89	2,83

Fuente: Fundación Encuentro-ESADE-Abay Analistas (2005): *Encuesta sobre carreras profesionales de los titulados MBA de ESADE.*

Desarrollo de carreras profesionales

Las carreras profesionales son un elemento fundamental en el análisis de las diferencias de género en los puestos directivos. Por una parte, el punto de inicio de dichas carreras puede, como hemos señalado, condicionar su desarrollo; por otra, son la "hoja de ruta" en la que quedan reflejadas la incidencia de los obstáculos y sus consecuencias.

A partir de los datos de la encuesta, se analizarán dos importantes aspectos relacionados con el desarrollo de las carreras profesionales: en primer lugar, la doble vía por la que transitan las carreras de hombres y mujeres que cuentan con una formación (en este caso el MBA) idéntica, edades y seguramente experiencias similares y situaciones familiares parecidas; en segundo lugar, la importancia que el autoempleo adquiere con el tiempo en las carreras profesionales de las tituladas, ya sea como empresarias o como autónomas.

❑ ***La doble vía.*** Entre los obstáculos para el acceso de las mujeres a la alta dirección se encuentra, como se ha apuntado ya, el hecho de que a mujeres con cualificaciones y experiencia idénticas a las de sus compañeros se les asignen, desde el inicio de sus carreras profesionales, diferentes tareas, responsabilidades y sueldos. Esta segregación inicial de las mujeres, normalmente a departamentos y puestos de menor importancia estratégica, dificultará su acceso posterior a la alta dirección.

Los resultados de la encuesta confirman diferencias importantes en los departamentos en los que se ubican los titulados en su primer puesto tras obtener la titulación (tabla 9). Las mujeres se emplean en mayor medida que los hombres en los departamentos de *marketing*, administración, tecnologías de la información y otros. Por el contrario, los hombres ocupan, en mayor porcentaje que las mujeres, los departamentos de finanzas, dirección general, producción e innovación e I+D.

¿Cuál ha sido el desarrollo posterior de la carrera profesional de estos titulados y tituladas? Si atendemos a los departamentos en los que es-

tán unos y otras en el momento actual, que se corresponde con el tramo medio[29] de su carrera profesional, se aprecian distintos aspectos de interés:

— Los cambios de departamento han sido más acusados en el caso de los hombres. Las distribuciones por departamento inicial y actual son más similares en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Esto indica un menor dinamismo en las carreras profesionales de las mujeres.

— El porcentaje de titulados en los departamentos de *marketing* y ventas, tecnologías de la información, producción y administración se ha reducido de forma importante. Por el contrario, ha aumentado notablemente su presencia en la dirección general y en el departamento de desarrollo y estrategia.

— La evolución de la distribución por departamentos de las mujeres muestra cambios de menor envergadura. El porcentaje de mujeres que trabaja en el departamento de *marketing* y en la dirección general permanece estable. Sólo se aprecian aumentos importantes en los departamentos de innovación y de finanzas e incrementos menores en otros, como administración.

— En relación con la alta dirección, el 19,9% de los titulados ha alcanzado ya el departamento de dirección general a la mitad de su carrera profesional. Este porcentaje es del 2,3% en el caso de las mujeres.

Tabla 9 – Ubicación por departamentos de los titulados en MBA. En porcentaje sobre el total. 2005

	Mujeres		Hombres	
	Inicial	Actual	Inicial	Actual
Administración	7,1	9,3	4,6	2,6
Desarrollo/Estrategia	7,1	4,7	6,6	14,1
Dirección general	2,4	2,3	9,9	19,9
Finanzas/Contabilidad	9,5	14,0	17,2	17,3
Informática/Tecnologías de la información	14,3	4,7	10,6	6,4
Innovación/I+D	0,0	4,7	2,0	2,6
Marketing/Ventas	38,1	37,2	30,5	21,2
Producción	2,4	0,0	8,6	4,5
Recursos humanos y Formación	4,8	7,0	5,3	5,1
Otros	14,3	16,3	4,7	6,4
Total	**100**	**100**	**100**	**100**

Fuente: Fundación Encuentro-ESADE-Abay Analistas (2005): *Encuesta sobre carreras profesionales de los titulados MBA de ESADE.*

[29] Atendiendo a la edad de los encuestados, se puede considerar que la mayoría se encuentra en el tramo medio de su carrera profesional.

Tabla 10 – Ubicación por puestos de los titulados en MBA. En porcentaje sobre el total. 2005

	Mujeres		Hombres	
	Inicial	**Actual**	**Inicial**	**Actual**
Director/a o Socio/a	1,8	8,2	10,1	21,0
Senior manager-Alto/a directivo/a	12,5	18,0	16,9	20,0
Middle manager-Responsable de área	30,4	21,3	32,3	31,8
Junior manager-Responsable de equipo	28,6	21,3	19,6	10,8
Profesional-Técnico/a	21,4	11,5	18,0	10,3
Autónomo/a o Empresario/a	3,6	16,4	1,6	5,6
Otros	1,8	3,3	1,6	0,5
Total	**100**	**100**	**100**	**100**

Fuente: Fundación Encuentro-ESADE-Abay Analistas (2005): *Encuesta sobre carreras profesionales de los titulados MBA de ESADE.*

Otra forma de observar la doble vía por la que discurren las carreras profesionales de los hombres y mujeres titulados es a través de la asignación de tareas; es decir, a través de los puestos que ocupan los titulados inmediatamente después de su titulación y de los que han alcanzado en el momento actual, a mitad de su carrera profesional. Los resultados de la encuesta desvelan también en este aspecto algunos resultados interesantes (tabla 10):

— Los puestos iniciales que ocupan hombres y mujeres tras la titulación son diferentes. El porcentaje de hombres que es director o socio es muy superior al de las mujeres (10,1% frente a 1,8%); por otro lado, las mujeres se emplean en mayor medida inicialmente en puestos como *junior manager* o en puestos técnicos.

— Las diferencias en los puestos que ocupan unos y otras se agudizan con el tiempo. Las carreras profesionales de los hombres continúan con una trayectoria ascendente, como muestra el incremento en las categorías superiores en los puestos actuales. El porcentaje de mujeres con esta trayectoria es mucho menor. Como consecuencia, se acentúan las diferencias en los puestos de mayor rango: el 21% de los titulados ocupa actualmente un puesto de director o de socio, frente al 8,2% de las tituladas.

— Un elemento de gran interés es el aumento de la categoría de empresario o autónomo con el tiempo, de manera muy especial para las mujeres: el 16,4% de las mujeres se ubica actualmente en esta categoría, frente al 5,6% de los hombres.

En resumen, el desarrollo de las carreras profesionales de los/as titulados/as muestra diferencias de género tanto en las tareas o cargos que ocupan como en los departamentos en los que se ubican. Estas disimilitudes se observan ya en los puestos iniciales a los que los titulados acceden

inmediatamente después de obtener su titulación y se acentúan con el tiempo. Las trayectorias profesionales de hombres y mujeres se corresponden, en líneas generales, con las señaladas en la "teoría de los muros y techos de cristal". Las mujeres tituladas, desde el inicio de sus carreras, se colocan en departamentos no estratégicos, no neurálgicos, en la organización y en puestos de menor categoría. Esta ubicación inicial las aleja de los itinerarios directos a la alta dirección y, de manera especial, a la dirección general.

❑ ***Emprender como alternativa.*** Como ya se observó, los porcentajes de tituladas que actualmente son empresarias (15,4%) o autónomas (9,2%) son superiores a los de los titulados (12,7% y 5,2%, respectivamente). Por otra parte, el análisis de las carreras profesionales indica que el 16,4% de las tituladas que han desempeñado funciones de dirección como asalariadas son actualmente empresarias, frente al 5,6% de los hombres. De los datos se desprende que el "emprendizaje" o el autoempleo es una opción que siguen en mayor medida las mujeres.

Algunas investigaciones señalan que las motivaciones que llevan a emprender a un titulado MBA presentan diferencias de género. Así, la motivación principal de los titulados es la mejora de las ganancias procedentes del trabajo, mientras que las tituladas buscan un mayor equilibrio entre trabajo y familia[30]. Además, se observa que las motivaciones de los hombres no se ven alteradas con la llegada de los hijos. Por el contrario, el peso de la conciliación entre trabajo y familia es muy superior en las mujeres con hijos dependientes que en las mujeres sin hijos.

Por otra parte, se señala también que la opción de emprender se hace atractiva hacia la mitad de la carrera profesional, cuando las tituladas están ya cansadas de luchar contra los obstáculos que limitan su desarrollo profesional y constatan los escasos avances en sus carreras. Ante esta situación muchas de ellas deciden irse a empresas más pequeñas o crear su propia empresa[31].

El tamaño de la muestra no permite un análisis detallado de este grupo de mujeres, pero sí se pueden destacar algunos datos:

---

[30] De Martino, R. y Barbato, R. (2003): "Differences between women and men MBA entrepreneurs: exploring family flexibility and wealth creation as career motivators", en *Journal of Business Venturing*, 18, 815-832.

[31] Este resultado se apunta también en otras investigaciones referidas al caso español. En un reciente estudio en el que participaron 145 mujeres ejecutivas se señala: "Ante la escasez de políticas de conciliación en las empresas o la vivencia del techo de cristal, muchas directivas abandonan la empresa. De éstas, el 59% reorienta su vida profesional en otra empresa, el 27% crea la suya propia y el 12% se establece como autónoma". Véase Chinchilla, N. *et al.* (2005). También se puede consultar Auster, E. (2001).

— El "emprendizaje" no fue una de las razones más esgrimidas a la hora de realizar el MBA, aunque era ligeramente más importante para los hombres que para las mujeres. Entre los objetivos, tampoco destacaba el ítem "crear o dirigir la propia empresa", aunque también era más valorado por los hombres. Por tanto, no parece que inicialmente las mujeres tuvieran una mayor inclinación al autoempleo o a emprender. Más bien se podría decir que, por distintos motivos, hacia la mitad de su carrera profesional es una opción más atractiva para las mujeres.

— Los obstáculos encontrados en el desarrollo de su carrera profesional parecen haber sido decisivos en la opción, voluntaria o forzosa, de emprender y, sobre todo, del autoempleo. Así, las tituladas que actualmente son empresarias y, sobre todo, las que son autónomas afirman haber encontrado más impedimentos a la hora de promocionar a puestos directivos medios y superiores que las que continúan siendo asalariadas.

— En el caso de las empresarias, hay dos obstáculos concretos que muestran una incidencia muy superior: la falta de mentores adecuados y los prejuicios de los responsables de recursos humanos y de otros responsables.

— Las tituladas que actualmente son autónomas han encontrado más trabas que las empresarias y muchas más que las asalariadas. A la falta de mentores adecuados, los contactos insuficientes y los prejuicios se suman las obligaciones familiares y las dificultades con los horarios familiares.

De estos resultados cabría concluir que el "emprendizaje" es una opción que las tituladas se plantean con posterioridad a la titulación MBA, tras unos años de carrera profesional. En líneas generales, las tituladas que han encontrado obstáculos relacionados con la organización o la empresa han optado por emprender, seguramente como una vía factible para superarlos. Las mujeres tituladas que, además de las trabas relacionadas con la organización han sufrido otras vinculadas a las obligaciones familiares, desempeñan actualmente sus tareas como autónomas.

Obstáculos en la promoción a puestos directivos

Los obstáculos más importantes en el desarrollo de las carreras profesionales de los/as titulados/as son, en su opinión, la falta de mentores adecuados para la promoción, la carencia de contactos personales adecuados y la cultura corporativa (tabla 11).

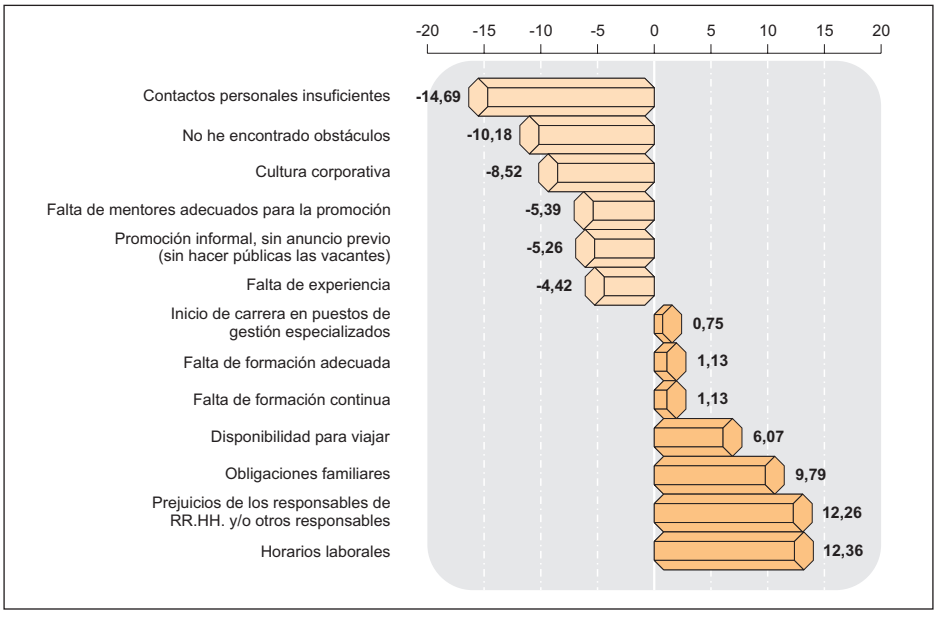
Sin embargo, se aprecian diferencias entre hombres y mujeres (gráfico 8). En primer lugar, el porcentaje de hombres que señala no haber encontrado obstáculos es muy superior al de las mujeres (24,9% y 14,7%, res-

Tabla 11 – Obstáculos encontrados en la selección y promoción a puestos medios y superiores. En porcentaje sobre el total. 2005

	Mujeres	Hombres	Total
Falta de mentores adecuados para la promoción	27,9	33,3	32,0
Contactos personales insuficientes	19,1	33,8	30,2
Cultura corporativa	20,6	29,1	27,0
No he encontrado obstáculos	14,7	24,9	22,4
Falta de experiencia	17,6	22,1	21,0
Inicio de carrera en puestos de gestión especializados	17,6	16,9	17,1
Prejuicios de los responsables de RR.HH. y/o otros responsables	23,5	11,3	14,2
Obligaciones familiares	20,6	10,8	13,2
Promoción informal, sin anuncio previo (sin hacer públicas las vacantes)	8,8	14,1	12,8
Disponibilidad para viajar	10,3	4,2	5,7
Horarios laborales	14,7	2,3	5,3
Falta de formación adecuada	4,4	3,3	3,6
Falta de formación continua	4,4	3,3	3,6

Fuente: Fundación Encuentro-ESADE-Abay Analistas (2005): *Encuesta sobre carreras profesionales de los titulados MBA de ESADE.*

Gráfico 8 – Obstáculos en la promoción a puestos directivos. Incidencia diferencial en las mujeres. Porcentaje de mujeres afectadas menos porcentaje de hombres afectados. 2005



Fuente: Fundación Encuentro-ESADE-Abay Analistas (2005): *Encuesta sobre carreras profesionales de los titulados MBA de ESADE.*

pectivamente). En segundo lugar, hay un grupo de impedimentos que tiene mayor incidencia en las carreras profesionales de las mujeres: los prejuicios de los responsables de recursos humanos y otros responsables, las obligaciones familiares y los horarios laborales. Por el contrario, los directivos piensan que los contactos personales insuficientes han obstaculizado su carrera. Este último resultado puede indicar también que las mujeres dan menos importancia a estos obstáculos que los hombres.

A la cuestión de cuáles creen que son los obstáculos que limitan actualmente en mayor medida el desarrollo profesional de las mujeres, los/as titulados/as identifican cinco barreras principales: las obligaciones familiares, la cultura corporativa, los prejuicios de los responsables de recursos humanos y otros responsables, los horarios laborales y la disponibilidad para viajar (tabla 12). No obstante, en las respuestas se aprecian ciertas diferencias de género significativas. Las mujeres dan mayor importancia a los horarios laborales, la falta de mentores adecuados para la promoción y los contactos personales insuficientes.

En relación con los resultados obtenidos en la pregunta por los obstáculos principales que limitan la promoción de las mujeres, destaca la diferencia entre la importancia que las mujeres atribuyen a estos obstáculos para las mujeres en general y la que reconocen en su caso particular[32] (grá-

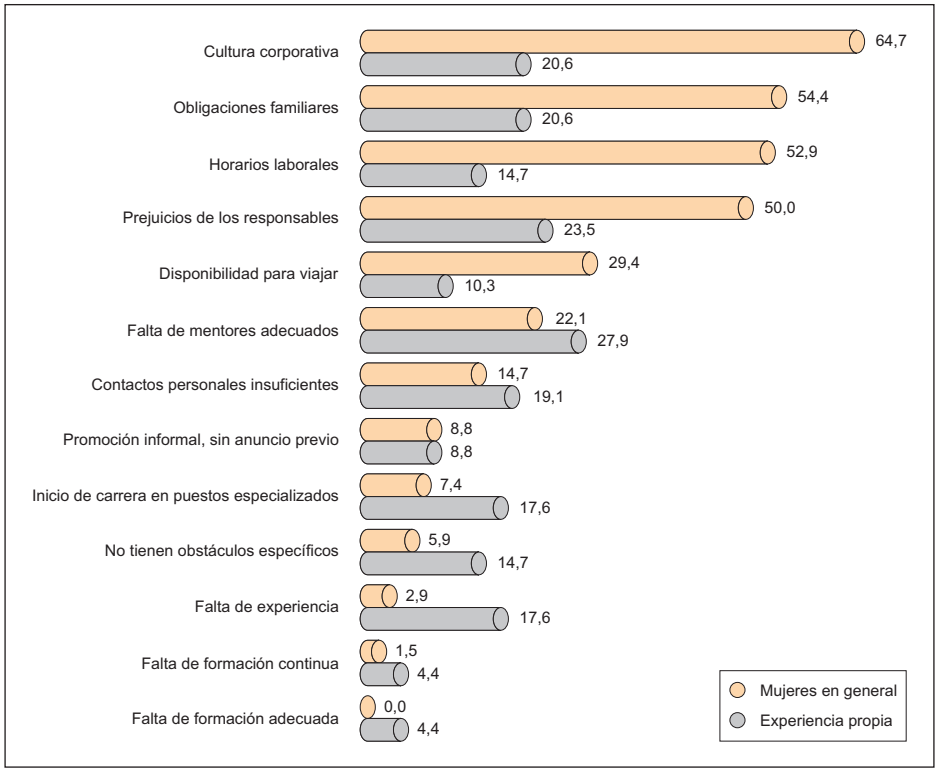
Tabla 12 – Obstáculos que las mujeres encuentran en la selección y promoción a puestos medios y superiores. En porcentaje sobre el total. 2005

	Mujeres	Hombres	Total
Obligaciones familiares	54,4	65,3	62,6
Cultura corporativa dominada por valores masculinos	64,7	55,4	57,7
Prejuicios de los responsables de RR.HH. y/o otros responsables	50,0	45,5	46,6
Horarios laborales	52,9	38,0	41,6
Disponibilidad para viajar	29,4	26,8	27,4
Falta de mentores adecuados para la promoción	22,1	11,7	14,2
No tienen obstáculos específicos	5,9	9,4	8,5
Promoción informal, sin anuncio previo (sin hacer públicas las vacantes)	8,8	5,2	6,0
Contactos personales insuficientes	14,7	2,8	5,7
Inicio de carrera en puestos de gestión especializados	7,4	2,3	3,6
Falta de experiencia	2,9	2,3	2,5
Falta de formación adecuada	0,0	0,9	0,7
Falta de formación continua	1,5	0,0	0,4

Fuente: Fundación Encuentro-ESADE-Abay Analistas (2005): Encuesta sobre carreras profesionales de los titulados MBA de ESADE.

[32] Este hecho se ha identificado también en otros trabajos. Kirstin Downey, en el artículo "MBA No Ticket to Top for Women" del *Washington Post* (24 de marzo de 1998), señala que la mayoría de las mujeres que poseen la titulación MBA no reconocen que sufren discriminación, aunque opinan que ésta es importante.

Gráfico 9 – Obstáculos que limitan la promoción de las mujeres a puestos directivos. Opinión de las mujeres tituladas en MBA. En porcentaje sobre el total. 2005



Fuente: Fundación Encuentro-ESADE-Abay Analistas (2005): *Encuesta sobre carreras profesionales de los titulados MBA de ESADE*.

fico 9). Las diferencias más importantes se observan en la cultura corporativa (el 64,7% de las tituladas señala que es un obstáculo para las mujeres, pero sólo el 20,6% reconoce que haya influido en su carrera), las obligaciones familiares (54,4% y 20,6%), los horarios laborales (52,9% y 14,7%) y los prejuicios de los responsables de recursos humanos y otros responsables (50% y 23,5%). Estos resultados pueden tener dos posibles explicaciones: en primer lugar, que las mujeres que ya ocupan puestos de dirección medios o superiores han sufrido en menor medida estos obstáculos y, por ello, la valoración que se deriva de su propia experiencia es menor; en segundo lugar, puede indicar la dificultad para reconocer la incidencia de estos obstáculos en la propia experiencia.

4. Las directivas que dirigen sus propias empresas

Este apartado se centra en el grupo de directivas más numeroso y más importante en nuestro país; un colectivo que aglutina a las mujeres que dirigen sus propias empresas: las empresarias.

La falta de información adecuada para el análisis de la realidad de las mujeres empresarias es una carencia común a nivel internacional. En el caso español se ve agravada por la escasa atención que se le ha prestado a este colectivo en la literatura académica y especializada. Por esto, se ofrece una panorámica general: las cifras básicas relacionadas con el colectivo; las motivaciones para emprender; las principales diferencias de género que se observan en las características del empresariado y de sus empresas; y una aproximación a los obstáculos y las estrategias específicos de las mujeres empresarias. Ante la carencia de información estadística adecuada, estos dos últimos apartados se apoyan en una revisión de la literatura internacional.

4.1 Cifras básicas

Más de un millón de mujeres, quince de cada cien ocupadas, trabaja por cuenta propia[33]; es decir, han creando su propio puesto de trabajo y, en algunos casos, los de otros trabajadores. Más de la mitad (59,5%) son autónomas[34] o empresarias sin asalariados. Un 21,3% es empleadora –empresaria con asalariados– y otro 2,4% es miembro de una cooperativa o socia trabajadora de una sociedad laboral. Por último, 187.100 mujeres se ubican en la categoría "Ayuda familiar".

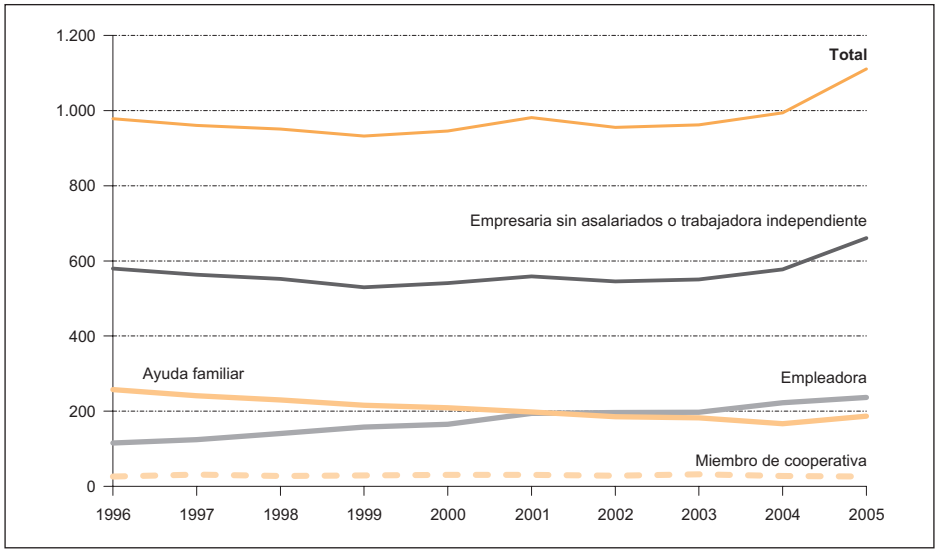
La evolución de los últimos diez años confirma las tendencias que se vienen observando desde los primeros años noventa: un crecimiento muy significativo de la categoría de empleadoras –que se ha duplicado en términos absolutos en este período–; una cierta estabilidad en las mujeres que forman parte de una cooperativa; un ascenso importante en el último año de las empresarias sin asalariados; y una reducción progresiva de la categoría "Ayuda familiar", la de menor visibilidad de las mujeres empresarias (gráfico 10).

---

[33] En términos estadísticos, y a nivel internacional, el concepto de empresaria se aproxima por el de ocupadas por cuenta propia. Este último concepto incluye a las mujeres autónomas, que no han constituido formalmente una empresa, y la categoría "Ayuda familiar", que agrupa a las mujeres que trabajan en un negocio familiar sin contrato ni retribución específica.

[34] Trabajadoras independientes en terminología de la EPA.

Gráfico 10 – Evolución de las mujeres ocupadas por situación profesional por cuenta propia. En miles. 1996-2005



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios años, en www.ine.es

La importancia del colectivo se aprecia también a través de su contribución económica. Según estimaciones recientes[35], la aportación de las empresarias a la economía española se sitúa en más de 1,6 millones de empleos (9,7% del empleo total) y en torno al 8,7% del PIB. A esto habría que sumar otros impactos mucho más difíciles de cuantificar, pero también positivos, relacionados con el avance en la participación de las mujeres en el empleo y con la cohesión social.

4.2 Motivaciones para emprender

Diversos estudios ponen de manifiesto que hay una gran similitud entre las motivaciones que llevan a hombres y a mujeres a emprender, así como entre sus características personales. Las mayores diferencias se centran en sus empleos y sus empresas[36]: tipo de jornada, sectores donde se ubican, tamaño medio, crecimiento, resultados empresariales, etc.

En relación con las motivaciones, aun siendo similares en términos generales, se aprecian diferencias de género en tres aspectos concretos:

◆ La relación entre el mercado de trabajo y la decisión de emprender como vía de autoempleo. Las mujeres emprendedoras lo hacen por

[35] Cámaras de Comercio (2005): *Las mujeres empresarias en la economía española.*
[36] Este resultado se confirma también para el caso español. Véase ibídem.

"necesidad", para crear su propio puesto de trabajo, en mayor medida que los hombres, que se rigen más por criterios de "oportunidad" de negocio. Este rasgo diferencial se asocia a los peores resultados (tasa de supervivencia, crecimiento y rentabilidad) de las empresas de mujeres.

◆ Un porcentaje pequeño, pero de gran importancia cualitativa, emprende para superar los "techos de cristal" que encuentra como asalariada, para mejorar las posibilidades de su desarrollo profesional[37]. Las dificultades a las que se enfrentan las mujeres para acceder a puestos directivos son tan importantes que en algunos casos deciden abandonar y dedicar su conocimiento y su energía a crear y hacer crecer sus propias empresas. Estas profesionales que abandonan la carrera directiva emprenden siguiendo un "modelo empresarial"; es decir, buscan una oportunidad de negocio (en muchos casos relacionada con el sector de actividad en el que han desarrollado su carrera directiva), crean su propia empresa, la dirigen y la hacen crecer bajo pautas y estrategias muy similares a las de las empresas dirigidas por hombres.

◆ Las mujeres eligen emprender para poder ganar flexibilidad y control sobre sus carreras profesionales y, sobre todo, hacerlas compatibles con sus obligaciones familiares. Sin embargo, no parece que se consiga el objetivo de poder dedicar más tiempo a la crianza de sus hijos. Una investigación en once países europeos señala que, con las excepciones de Holanda y Reino Unido, en el resto las mujeres autoempleadas dedican menos tiempo al cuidado de sus hijos que las asalariadas[38]. Otro estudio[39] confirma que dos tercios de las mujeres españolas autoempleadas realizan un enorme esfuerzo para sacar adelante su proyecto, superando las 40 horas de trabajo semanales. Además, como la mayoría de ellas se hace cargo también de las responsabilidades domésticas y familiares, estas mujeres viven una doble jornada o doble presencia que se traduce en situaciones de estrés, cansancio, falta de valoración profesional y personal, etc.

4.3 Diferencias de género

La realidad de las empresarias españolas no es homogénea. No se puede hablar de un perfil único de empresaria, sino que coexisten mujeres

---

[37] Bajdo, L. y Dickson, M. (2001); Harel, G. *et al.* (2003): "Achieving organizational effectiveness through promotion of women into managerial positions: HRM practice focus", en *International Journal of Human Resource Management*, 14, 2, 247-263.

[38] Hildebrand, V. y Williams, D. R. (2003): *Self-employment and Caring for Children: Evidence from Europe*. IRISS at CEPS/INSTEAD: IRISS WP Series 2003-06.

[39] Escobar, M. *et al.* (2005): *Autoempleo y actividades empresariales de las mujeres en España*. Madrid: Instituto de la Mujer.

con características personales, situaciones familiares, modos de entender el "emprendizaje" y formas de gestionar sus empresas muy diferentes.

Si nos centramos en los dos grupos mayoritarios, las empresarias sin asalariados o trabajadoras independientes y las empleadoras, se aprecian diferencias significativas (tabla 13). Las empleadoras son más jóvenes, tienen un nivel de estudios más elevado (el 29% cuenta con titulación universitaria), ubican mayoritariamente sus empresas en los sectores de servicios y ejercen tareas de tipo directivo en una proporción muy superior a la de las empresarias sin asalariados.

La comparación entre empresarias y empresarios confirma –como ya se apuntó– que las diferencias no se centran tanto en las características personales sino principalmente en sus empleos y empresas.

Tabla 13 – Diferencias de género en el empresariado. En porcentaje. 2003

	Mujeres		Hombres	
	Empleadora	Empresaria sin asalariados o trabajadora independiente	Empleador	Empresario sin asalariados o trabajador independiente
Edad				
Menores de 35 años	22,8	24,3	16,9	23,7
De 35 a 44 años	33,1	27,7	33,2	29,2
De 45 a 54 años	23,4	25,1	29,2	25,4
De 55 y más años	20,6	22,9	20,6	21,7
Total	**100**	**100**	**100**	**100**
Nivel de estudios				
Estudios primarios o inferiores	21,2	34,7	24,7	35,3
Estudios secundarios	49,8	42,1	50,5	47,5
Estudios superiores	29,0	23,2	24,8	17,2
Total	**100**	**100**	**100**	**100**
Sectores de actividad				
Agricultura y pesca (*)	3,6	17,6	5,9	22,4
Industria	9,5	6,5	19,5	8,2
Construcción (*)	3,2	0,4	20,1	16,6
Servicios	83,7	75,5	54,6	52,8
Comercio	36,0	33,7	22,7	19,3
Hostelería y restauración	14,9	10,7	10,3	7,4
Servicios a las empresas	10,2	12,3	11,4	7,7
Educación	2,7	3,1	0,4	0,7
Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	4,2	3,2	1,3	1,1
Actividades diversas de servicios personales	10,1	8,6	1,1	1,2
Resto de servicios	5,6	4,0	7,4	15,4
Total	**100**	**100**	**100**	**100**

Sigue **Tabla 13 – Diferencias de género en el empresariado. En porcentaje. 2003**

	Mujeres		Hombres	
	Empleadora	Empresaria sin asalariados o trabajadora independiente	Empleador	Empresario sin asalariados o trabajador independiente
Ocupaciones				
Dirección de empresas	61,1	36,6	56,4	19,2
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	9,8	14,4	7,6	7,2
Técnicos y profesionales de apoyo	5,4	6,4	3,8	7,7
Empleados de tipo administrativo	2,8	2,3	0,9	0,5
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y comercio	14,6	13,9	2,4	3,1
Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	1,9	16,9	3,3	21,1
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería	3,1	4,3	21,3	24,7
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	0,6	2,3	4,1	14,1
Trabajadores no cualificados	0,8	2,8	0,3	2,4
Total	**100**	**100**	**100**	**100**
Tipo de jornada				
Completa	91,6	88,5	99,4	96,9
Parcial	8,4	11,5	0,6	3,1
Total	**100**	**100**	**100**	**100**

(*) Estos datos se deben tomar con precaución porque están afectados por altos errores de muestreo.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE (2003): *Encuesta de Población Activa*, segundo trimestre, fichero de microdatos en www.ine.es

Las diferencias de edad no son muy significativas, salvo en el caso de las empleadoras, que son más jóvenes que los empleadores. En relación con el nivel de estudios, las empresarias están más cualificadas que los empresarios. La diferencia es relativamente acusada en el caso de las empresarias sin asalariados y trabajadoras independientes: el 23,2% tiene estudios superiores, frente al 17,2% de los hombres en esta misma situación.

Las mayores disparidades se producen en los sectores en los que hombres y mujeres ubican sus empresas, en las tareas que desempeñan en sus empleos (ocupaciones) y en el tipo de jornada que realizan.

Más del 75% de las empresas creadas por mujeres, frente a poco más de un 50% de las de hombres, pertenecen al sector servicios, especialmente comercio, hostelería y restauración, servicios a las empresas y servicios personales. Por el contrario, su presencia en la industria y en la construcción es minoritaria.

En relación con las ocupaciones, las empresarias tienen una distribución más polarizada que los empresarios: se concentran en mayor medida en ocupaciones de alta cualificación (principalmente técnicos y profesionales) y de baja cualificación (sobre todo en el grupo de trabajadores de los servicios). También desempeñan tareas de dirección en sus empresas en mayor medida que los hombres. Es importante destacar el alto peso relativo que las técnicos y profesionales tienen en el grupo de empresarias, lo que explica también su mayor nivel de cualificación. Aun así, no hay que olvidar que los hombres de alta cualificación emprenden mucho más que las mujeres: el 15% de los ocupados con estudios superiores es empresario o trabajador independiente, frente al 7% de las mujeres.

Por último, las mujeres empresarias tienen una jornada a tiempo parcial en sus empresas en mucha mayor medida que los hombres, especialmente en el caso de las empleadoras.

4.4 Obstáculos

En la medida en que son un subgrupo particular de las mujeres directivas, las empresarias comparten con las directivas asalariadas muchas de las barreras y dificultades asociadas a los prejuicios y a las percepciones sociales. Su presencia en la dirección de la empresa les permite neutralizar, en parte, las trabas asociadas a la organización y a la cultura empresarial, pero su participación en el capital social las enfrenta con otras barreras específicas, propias de su condición de empresarias.

Por otro lado, más que ser propietaria o asalariada en la empresa, es el tamaño de ésta lo que puede tener una mayor incidencia en las condiciones y dificultades de las directivas. Es decir, es posible que las empresarias que dirigen empresas de tamaño mediano o grande tengan mayores similitudes con las directivas asalariadas que con las empresarias sin asalariados o que dirigen microempresas.

Los resultados de los estudios sobre este tema no permiten concluir que existan obstáculos específicos para las mujeres empresarias. En general, se señala que son los mismos que encuentran los emprendedores y empresarios, aunque en el caso de las mujeres la incidencia puede ser mayor, respecto a aspectos como la dificultad de acceso a la financiación o la falta de formación empresarial específica. Sin embargo, algunos estudios más recientes están desplazando el énfasis del análisis a otras barreras que sí tienen un carácter más específico: la necesidad de conciliar la empresa con las obligaciones familiares y la participación en redes de negocios.

La falta de capital suficiente y la dificultad de acceso a la financiación ha sido uno de los obstáculos más analizados. Las empresas de mujeres nacen con un menor capital inicial y presentan ratios menores de en-

deudamiento[40], consecuencia de su difícil acceso a la financiación externa, lo que compromete los resultados, el crecimiento e incluso la propia supervivencia de la empresa. Se constata que las dificultades de las mujeres para obtener financiación externa son mayores y, además, se les exige más garantías colaterales; pero, es más discutido que ello se deba a la discriminación de género. Algunos autores señalan que el menor capital inicial y, sobre todo, la mayor dificultad de acceso a la financiación externa se debe principalmente a las características de las empresas de mujeres (más pequeñas, más jóvenes, con mayor concentración en los sectores de comercio)[41] y a las condiciones de trabajo y características atribuidas a las empresarias (mayor porcentaje de tiempo parcial, más aversión al riesgo, menor participación en redes de negocios y menor experiencia en gestión financiera)[42]. Sin embargo, otros análisis indican que las diferencias entre las características de las empresas no son suficientes para explicar las distintas historias crediticias de empresarios y empresarias.

Las obligaciones familiares, que en el caso de las mujeres representan un papel importante en la decisión de emprender una actividad empresarial, se consideran también un obstáculo para el crecimiento y el éxito de sus empresas; son un obstáculo transversal que refuerza la incidencia de otras dificultades. En comparación con los hombres, las mujeres empresarias tienen una menor dedicación horaria a las empresas y soportan en mayor medida el conflicto entre familia y trabajo[43]. La priorización de la familia frente a la empresa les resta también posibilidades de participar en las redes de negocios y de acumular experiencias en el ámbito empresarial[44].

Precisamente, la menor participación en las redes de negocios es otro de los obstáculos que está adquiriendo protagonismo en el análisis. Al igual que en el caso de las directivas asalariadas, éste es también un factor crítico para las mujeres empresarias. El efecto positivo de la participación en redes de negocios sobre la creación, el crecimiento y la propia superviven-

---

[40] Carter, S. y Shaw, E. (2003): *Securing a Business Loan: How Women Entrepreneurs View Banks and How Banks View Them*, en www.entrepreneur.strath.ac.uk/research/

[41] Robb, A. y Wolken, J. (2002): *Firm, owner and financing characteristics: Differences between female- and male-owned small businesses.* Washington: FEDS WP 2002-18.

[42] Verheul, I. y Thurik, A. R. (2001): "Start-up capital: differences between male and female entrepreneurs", en *Small Business Economics*, 16, 4, 329-345.

[43] Escobar, M. *et al.* (2005) descubren, a partir de los resultados de un análisis de historias de vida, que la llamada "doble jornada" es uno de los principales escollos o problemas que tienen las mujeres autoempleadas españolas. Véase también Breen, J., Calvert, C. y Oliver, J. (1995): "Female Entrepreneurs in Australia: An Investigation of Financial and Family Issues", en *Journal of Enterprising Culture,* 3, 4, 445-461.

[44] Burke, A., FitzRoy, F. y Nolan, M. (2000): "When less is more: distinguishing between entrepreneurial choice and performance", en *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62, 565-587.

cia de las empresas es cada vez menos discutido[45]. A pesar de ello, la participación de las mujeres empresarias en las redes de negocios es mucho menor que la de los hombres. Además, las que participan lo hacen en redes más pequeñas y dedican menos tiempo al desarrollo y mantenimiento de los contactos[46].

4.5 Estrategias y resultados de las empresas de mujeres

Las diferencias de género en las estrategias y estilos empresariales han sido poco analizadas. Sin embargo, hay dos cuestiones claves para comprender la realidad de las mujeres empresarias y de sus empresas: qué factores determinan las estrategias de crecimiento en las empresas de mujeres y cómo afectan a los resultados de sus empresas. Las estrategias seguidas por las empresarias parecen reflejar las experiencias de socialización de las mujeres. Normalmente han tenido trayectorias laborales más discontinuas, cuentan con menores recursos y emprenden a menor escala que los hombres; todo esto condiciona sus estrategias empresariales[47].

Las diferencias en la gestión de las empresas, y de manera especial en los estilos de liderazgo, ha sido uno de los temas a los que más atención se ha prestado. Se habla de un "estilo de dirección femenino", que se caracteriza por una mayor preocupación por las personas, modelos de gestión de los recursos humanos más participativos e informales y liderazgos menos centrados en la autoridad y más en las relaciones personales. Sin embargo, los trabajos empíricos más recientes no encuentran disimilitudes entre los estilos de gestión de hombres y mujeres, o incluso descubren diferencias de signo contrario al esperado. Así, una importante investigación referida a Reino Unido[48] señala que no se verifica empíricamente que las empresarias practiquen un estilo de dirección más participativo que los hombres, ni que las estructuras organizativas en sus empresas sean más horizontales o más flexibles ni que trabajen con procedimientos menos

---

[45] Para el caso español, Escobar, M. *et al.* (2005) señalan que la posición de la red social de las autoempleadas españolas se genera en relación al estatus, a los antecedentes familiares, al capital cultural o a la posición del cónyuge o pareja de estas mujeres. Asimismo, concluyen también que "las posibilidades de desarrollar una carrera empresarial/profesional relativamente exitosa aumentan en función de los recursos socioeconómicos y culturales familiares".

[46] Cromie, S. y Birley, S. (1992): "Networking by female business owners in Northern Ireland", en *Journal of Business Venturing*, 7, 3, 237-251.

[47] Carter, N., Williams, M. y Reynolds, P. (1997): "Discontinuance among new firms in retail: The influence of initial resources, strategy and gender", en *Journal of Business Venturing*, 12, 2, 125-145.

[48] Mukhtar, S-M. (2002): "Differences in Male and Female Management Characteristics: A Study of Owner-Manager Businesses", en *Small Business Economics*, 18, 289-311.

formalizados. Por el contrario, se demuestra que la toma de decisiones en las empresas de mujeres está más marcada por los objetivos personales. Otros estudios obtienen también resultados que cuestionan o niegan la existencia de un "estilo de dirección femenino"[49].

En relación con las actitudes frente al riesgo, la literatura se ha centrado en las diferencias de género para asumir riesgos y en discutir sus implicaciones económicas. En general, hay acuerdo en que las mujeres tienen una mayor aversión al riesgo y en que así son percibidas socialmente, aunque se señala que estos resultados pueden estar muy condicionados por el contexto socioeconómico. De hecho, las diferencias parecen estar reduciéndose, lo que se interpreta como una aproximación en los patrones de comportamiento de hombres y mujeres frente al riesgo. Las principales implicaciones económicas de estos resultados se concretarían en que las mujeres elegirían ocupaciones de menor riesgo y crearían sus empresas en sectores de bajo riesgo, pero también de baja rentabilidad. Incluso algunos autores señalan que los peores resultados observados en las empresas de mujeres se explican en su totalidad porque éstas asumen menores riesgos que los hombres[50].

La mayoría de las investigaciones indican que los resultados de las empresas de mujeres son peores, sobre todo en términos de facturación y de renta personal, que las de los hombres debido a la ubicación de las primeras en sectores de baja rentabilidad, a la escasez de capital y a la menor participación de las mujeres en las redes de negocios y a la elección de los niveles de riesgo.

---

[49] Leahy, K. T. y Eggers, J. H. (1998): *Is Gender Still a Factor in Entrepreneurial Leader Behavior?*, Wellesley: Babson College; Verheul, I. (2003): *Commitment or control? Human resource management practices in female and male-led businesses*, Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs, SCALES-paper N200306.

[50] Watson, J. y Robinson, S. (2003): "Adjusting for risk in comparing the performances of male- and female-controlled SMEs", en *Journal of Business Venturing*, 18, 6, 773-788.

EXPLOTACIÓN CUALITATIVA DEL DEBATE SOBRE "MUJER Y EMPRESA"

La Fundación Encuentro en el proceso de elaboración de sus Informes desarrolla debates que tienen como objetivo contrastar las distintas cuestiones que se plantean en cada uno de los capítulos. Con respecto al capítulo sobre "Las mujeres españolas en los puestos directivos" se reunió a un grupo de personas no expertas en el tema, pero que desde su actividad diaria en diferentes ámbitos y desde diversos campos disciplinares tienen relación con el objeto de reflexión[1].

El análisis de sus aportaciones es una aproximación de carácter exploratorio y orientativo[2] a los discursos que, en nuestro contexto sociocultural, se ponen en circulación a la hora de observar, pensar y plantear propuestas sobre la mujer y su presencia en el mundo de la empresa. Este análisis se propone abrir una vía de reflexión relevante y complementaria a los datos recogidos en los apartados precedentes del capítulo.

Los participantes en el grupo describen o reflexionan sobre la situación de la mujer en el mundo empresarial y directivo desde dos ámbitos discursivos diferenciados:

— A lo largo del debate se hace visible un primer escenario de comprensión de la situación de la mujer, de carácter global, que todos los participantes parecen compartir, y que se constituye en suelo de comprensión e intercambio entre ellos. Desde este discurso parecen recorrer y articular los datos que se les ofrecen sobre la situación de la mujer en el mundo del trabajo, la empresa y la dirección y sus propios puntos de vista y experiencias sobre estos temas.

---

[1] El grupo de trabajo fue grabado en audio y trascrito; esto ha permitido su estudio mediante técnicas de análisis del discurso de carácter sociosemiológico. A lo largo del texto se han recogido algunas citas textuales de lo dicho a lo largo de la reunión por considerarlas ilustrativas de lo que se expone en ese momento.

[2] Los resultados obtenidos en el análisis de un único grupo de trabajo son limitados en cuanto a representatividad y alcance, en el sentido de que no se puede asegurar que estén representados todos los discursos y posiciones relevantes con respecto al objetivo de estudio desde el que se observa, valora y construye la realidad de la mujer y la empresa en nuestro ámbito sociocultural. Sin embargo, permite identificar algunas tendencias discursivas a partir de las cuales abrir un ámbito de reflexión que puede ser de interés en el marco del presente capítulo.

— Pero en el transcurso de las intervenciones emergen tres maneras diferenciadas de entender y valorar la relación de la mujer con el trabajo y, de forma específica, con la empresa, desde los que se plantean distintas líneas de actuación dirigidas a posibilitar su mejora.

En torno a estos dos escenarios discursivos, los participantes parecen articular su comprensión de la mujer y la empresa y sus propuestas para facilitar su incorporación al mundo laboral y a los puestos directivos.

1. Primer escenario de comprensión: los lugares comunes

Como se ha dicho, los participantes en el grupo de trabajo comparten una visión global sobre la situación de la mujer en relación con el trabajo, el mundo de la empresa y su presencia en los puestos directivos. Esta visión tiene un carácter ecléctico, en el sentido de que en ella se reúnen y parecen encontrar su sitio, como si de un contenedor se tratara, los datos aportados en la primera parte de la sesión y las experiencias vividas por cada uno de ellos. Los elementos o lugares comunes que conforman esta comprensión son:

❒ La incorporación de la mujer al mundo del trabajo en los últimos 25 años constituye un cambio importante que no se corresponde con una presencia equivalente de ésta en los puestos directivos ni en la participación en la toma de decisiones. Esta realidad bipolar parece vincularse con algunos obstáculos o factores explicativos relacionados, por un lado, con la mujer y su entorno (la necesidad de atender las necesidades de la familia o conciliación; la menor formación específica de la mujer en aspectos ligados a la dirección, etc.); y, por otro, con la estructura y la cultura empresarial (prejuicios en la selección y promoción de la mujer –se nombran como ejemplos el temor a que si la mujer tiene hijos no pueda cumplir con sus obligaciones o el rechazo a "ser mandados" por mujeres–, la existencia de carreras profesionales diferenciadas por género, que las mujeres tengan redes sociales insuficientes, la cultura corporativa de la empresa). En este último sentido, una participante refirió que en su experiencia laboral fuera de España no percibió discriminación, sino que las posibilidades estaban definidas en razón de la capacidad de la persona; a su llegada a España descubrió la discriminación y la existencia de una cultura empresarial que calificó de "masculina", con implicaciones económicas y sociales importantes.

❒ En esta visión, se observa un eje de percepción y valoración fundamental: la incorporación de la mujer al mundo del trabajo y de la empresa es valorada como un cambio reciente que no se ha correspondido con la transformación de otros espacios de la estructura social y, mucho menos, con la trasformación de la lógica social. Estructura y lógica social conti-

núan articuladas en torno a la diferencia de género en la asignación de espacios (familia y trabajo), roles e identidades sociales. El discurso de los propios participantes en el debate permanece inmerso en esta lógica, aunque se trata de una realidad que se observa "críticamente". Así, la relación de la mujer con el trabajo y la empresa se expresa como "entrada", como "incorporación" a un espacio que no se percibe como propio, no como una presencia en un espacio que le pertenece y al que pertenece; y lo mismo sucede con la presencia del hombre en el ámbito de la casa y la familia. En este sentido, parece que no se dispone de un discurso alternativo cristalizado que permita hablar desde otra lógica y en otros términos, lo cual constituye un límite relevante para la construcción de una realidad diferente.

❒ La falta de transformación de las estructuras y de la lógica social que habría de acompañar a la incorporación de la mujer al mundo del trabajo moviliza, desde el punto de vista de los participantes en el grupo, tensiones y conflictos en el entramado social y en sus sujetos; tensiones y conflictos que afectan a los dos espacios fundamentales sobre los que se articula nuestra sociedad: la familia y el trabajo-la empresa. La conciliación de la vida familiar y laboral, la sostenibilidad de la familia o la pérdida de identidad de la mujer son algunos de los puntos críticos o de tensión identificados por los participantes.

2. Segundo escenario de comprensión: planteamientos diversos ante un cambio necesario

En el primer escenario se encuentra el punto de arranque del segundo: la necesidad de afrontar y cambiar esta situación. Entre los participantes se observan dos posiciones con respecto a la posibilidad y alcance de este cambio:

- De un lado, aquellos que confían en la posibilidad de movilizar y conseguir cambios. Cambios cuyos sujetos, sentido y contenido varían.

- De otro, los que se muestran pesimistas, pues creen que la hipocresía y la complejidad de la sociedad hacen muy difícil el cambio de las estructuras sociales y económicas y de la propia empresa. Todos estamos implicados en su mantenimiento y, al mismo tiempo, ni los individuos ni las instituciones ni las empresas pueden poner en marcha su transformación. En resumen, no se percibe la posibilidad de que los sujetos sociales (individuos e instituciones) puedan provocar el cambio:

> "Por un lado, somos ciudadanos que reclamamos cada vez más derechos individuales y sociales [...]. Por otro lado, somos consumidores e inversores [...]. Las mismas personas que acudimos a una manifestación para intentar

transformar la sociedad somos las que luego buscamos el mejor precio y empujamos a las empresas a que reduzcan costes y que en algunos casos se vean tentadas a generar esquemas de producción de explotación. Y las mismas personas que vamos a una manifestación somos también las que tenemos nuestros ahorros privados en acciones y decidimos en función de la rentabilidad económica".

Se habla de un segundo escenario discursivo porque cuando se enfrenta desde esta perspectiva la relación entre mujer y empresa, entre los participantes emergen tres maneras de entenderla, que conllevan planteamientos del cambio peculiares –sobre el objeto de cambio, hacia dónde dirigirse y los sujetos promotores– y desde las que se hacen propuestas para movilizarlo o posibilitarlo y conseguir superar las tensiones y conflictos que vive en la actualidad nuestra sociedad:

— Discurso A: La adaptación de la mujer al modelo empresarial de referencia.
— Discurso B: Cambiar la empresa "feminizando" el modelo empresarial.
— Discurso C: Promover una nueva articulación social.

Las propuestas no son en muchos casos diferentes, pero el sentido y los objetivos que pretenden sí lo son, dependiendo del contexto en el que se construyen y adquieren significado.

La relación de la mujer con la empresa se entiende no como una situación cristalizada socialmente, sino como una realidad que exige, dependiendo de la perspectiva adoptada por los participantes, diversas adaptaciones o cambios en las estructuras, en los sujetos o en los espacios sociales. Cambios o adaptaciones que se presentan tanto en el día a día (origen de o respuesta a necesidades, tensiones, etc.) como en líneas de acción y propuestas específicas dirigidas a posibilitar que la mujer alcance todo su potencial y pueda llegar a desarrollar su carrera profesional. Estos cambios se definen por la identificación y comprensión de: qué es lo que se debe o se puede cambiar; hacia dónde deben dirigirse los esfuerzos; y quiénes son los sujetos que pueden actuar como movilizadores o protagonistas de este cambio.

2.1 Discurso A: La adaptación de la mujer al modelo empresarial de referencia

La empresa o, más concretamente, el modelo empresarial vigente en la actualidad en nuestro entorno socioeconómico constituye el referente fundamental para la mujer en su incorporación al mundo laboral y su acceso a puestos directivos. La empresa tiene una función en la estructura,

tiene su propia lógica y cultura y tiene que responder a unas exigencias sociales (productos y servicios más baratos y de mayor calidad) y económicas (rentabilidad) que, aunque parezca obvio, le hacen ser lo que es:

> "No es el patrón de integración de la mujer [...]. La empresa está cumpliendo otra función. Puede ser un proveedor de riqueza, de empleo o de progreso. Pero la empresa, tal y como está concebida actualmente, no es un elemento incorporador de la mujer. Las mujeres en cuanto lo hagan mejor, desde el punto de vista que le estamos exigiendo a la empresa, es decir, mayor productividad y mayor rentabilidad, que los varones, ocuparán los puestos directivos de la empresa".

Esta identidad no va a cambiar y, por ello, son los trabajadores y directivos (hombres y mujeres) los que se tienen que adaptar a la empresa para poder desarrollar su actividad y su carrera profesional. La incorporación de la mujer no puede ser un factor de cambio en la empresa, porque ésta tiene sus propias lógicas: no lo va a conseguir, pero tampoco es la meta. Es la mujer la que se tiene que adaptar a su lógica, a su cultura, a sus estructuras... Su rendimiento es el elemento de valoración fundamental. Las empresas –y cada vez más el resto de entidades públicas y privadas– exigen rendimiento. También demandan compromiso, disponibilidad, tiempo y energía de sus trabajadores y, de forma especial, de sus directivos para dedicarlo a la empresa, a la generación de redes... Y en estas exigencias no se plantean diferencias de género:

> "Si la mujer va a conseguir un mayor volumen de ventas o dirigir mejor los equipos consiguiendo mayores rendimientos, cada vez tendrá menores problemas [...]. Las mujeres tienen tanto potencial de talento, de capacidad, de preparación, de contribución al proceso productivo como los hombres. Las grandes empresas privadas no discriminan, porque intentan premiar a los agentes en función de su contribución, sean hombres o mujeres".

Aunque la estructura social sobre la que se sustenta la empresa y el modelo empresarial vigente se base en la diferenciación de género, tanto en la estructura como en la atribución de roles e identidades, el discurso desde el que se articula la relación entre empresa y mujer no está marcado por el género. En este sentido, no hay discriminación en razón de género en la empresa: si la mujer (o el hombre) quiere participar, tiene que adoptar las reglas y adaptarse.

En este contexto, el acceso de la mujer a los puestos directivos parece enfrentarse a dos obstáculos importantes:

- Aunque en general las mujeres muestran una capacidad de asimilación rápida de los patrones de funcionamiento de la empresa, no todas son conscientes de esta realidad y de las exigencias derivadas de ella. Así,

se afirma que las mujeres necesitan: aprender a comunicarse sin temor en ámbitos de mayor influencia y en un medio básicamente masculino; tomar conciencia del valor fundamental de participar y hacerse visibles en grupos, asociaciones, etc., y del apoyo de las redes sociales; formarse a lo largo de toda la vida.

- El peso de la atención a la familia en su identidad social y familiar marca sus posibilidades de compromiso con la empresa o su carrera profesional. Este aspecto es percibido y valorado de dos maneras diferentes:

  — Algunos participantes consideran que se trata de una opción personal de la mujer o del hombre, que le exige aceptar las condiciones y demandas de la empresa o la entidad: disponibilidad, compromiso, tiempo... Este proceso de "autoselección" afecta de forma específica a la mujer, debido a los factores culturales que conforman una identidad social y personal en nuestro entorno sociocultural ligada a otros espacios (la familia).

  — Para otros, el peso de la atención y el cuidado de la familia recae en la actualidad en la mujer, lo que hace que, desde su punto de vista, no se pueda hablar de verdadera opción entre las mujeres, mientras que sí lo es entre los hombres.

En uno y otro caso, se reconoce la necesidad que tiene la mujer actual de apoyos en el ámbito familiar para poder dedicarse a su trabajo y progresar:

> "El problema es que hasta ahora los hombres [...] tenían siempre el apoyo de la mujer para cuidar de los niños o de la casa, lo que les ayudaba a progresar en sus respectivas áreas. Ahora, cuando también la mujer lo quiere hacer, porque es necesario para progresar en su carrera, encuentra numerosos obstáculos porque tiene que contar con el apoyo del hombre para ir a una conferencia o a una cena".

Desde esta perspectiva, se proponen acciones de apoyo a la mujer para permitir o facilitar su adaptación a las exigencias del ámbito laboral y posibilitar su carrera profesional. Entre los participantes se han identificado tres líneas argumentales diferentes:

- La primera, y probablemente la más radical, es aquella que demanda a la mujer una adaptación total a las exigencias del modelo empresarial y, por lo tanto, su renuncia (o delegación) a todo aquello que la distraiga de este objetivo. Desde esta perspectiva, las acciones dirigidas a apoyar a la mujer se sitúan fuera del ámbito y la responsabilidad empresarial: es la propia mujer y, en su caso, las instituciones públicas, las que deben buscar o facilitar apoyos a la labor de cuidado y atención de la familia de forma

que estas funciones no interfieran (o lo hagan lo menos posible) en su vida laboral y profesional.

◆ Una segunda sugiere que las empresas podrían asumir algunas acciones dirigidas a facilitar la adaptación y el compromiso de la mujer con la empresa. Se trata de acciones que en ningún caso suponen romper con la lógica de este discurso y el modelo referencial de empresa; más bien se trataría de facilitar apoyos para mantener la disponibilidad y el compromiso del directivo y el trabajador. En esta dirección se propone:

— La adopción de fórmulas como el teletrabajo o la flexibilización de los horarios o, incluso, fórmulas mixtas; su objetivo no es dedicar menos horas a la empresa, sino mantener el compromiso y la competitividad del trabajador o del directivo.

— La creación de guarderías en la empresa para los hijos de los empleados.

◆ La tercera se plantea la necesidad de que se produzca un cambio en el modelo familiar y en el papel y en los compromisos del hombre en este espacio: apoyando o incorporándose de forma activa al reparto de tareas y responsabilidades familiares. De forma humorística, uno de los participantes lo expresó en estos términos: "también las mujeres que trabajan necesitan esposas". Este cambio posibilitaría la dedicación y el progreso de la mujer en el ámbito laboral, pero no rompería con la lógica social global que sustenta el suelo de realidad que se maneja en este primer discurso.

2.2 Discurso B: Cambiar la empresa "feminizando" el modelo empresarial

El reto que se plantea nuestra sociedad en la actualidad es el cambio del modelo empresarial y, de manera más genérica aún, de las organizaciones y de la vida pública. Se trata de un discurso muy crítico con la cultura del trabajo y de empresa dominante en España en relación con la mujer. En este sentido, se indican dos motivos:

▸ Todos los participantes se muestran de acuerdo en que el modelo empresarial y de organización del trabajo dominante hace muy difícil a la mujer la conciliación de la vida familiar y laboral y obstaculiza el desarrollo de carreras profesionales en igualdad de condiciones con los hombres.

▸ Algunos señalan que la mujer, en el proceso de incorporación al mundo laboral y de la empresa, se ha adaptado a los valores que los nutren y conforman y, con ello, ha perdido su identidad (sus valores, su vida personal...). En este sentido, se considera que la aportación realizada por la mujer en estos espacios no ha sido "desde la especificidad, sino desde el mimetismo" y esto, en ocasiones, "corregido y aumentado".

Como puede observarse, se trata de un discurso que se construye desde algunos elementos clave:

◆ La diferenciación de género, no sólo como un rasgo estructural (espacios e identidad propios del hombre y la mujer), sino esencial: mujer y hombre, desde esta perspectiva, tienen características y representan valores propios. En este sentido, la mujer es percibida como depósito de valores de referencia hacia los que debería conducirse la transformación de la empresa y el mundo del trabajo (y de la sociedad en su conjunto). Este cambio no pretende romper el orden básico, pero sí abrir sus espacios incorporando a los hombres al ámbito familiar y a las mujeres al laboral, posibilitando que la mujer aporte sus valores peculiares, su manera de estar y de ser al mundo de la empresa y la organización del trabajo y constituyendo en centro de atención de este espacio la conciliación de la vida familiar y laboral.

◆ De acuerdo con lo anterior, este cambio necesario del paradigma de empresa actual debería dirigirse hacia un modelo alternativo al que los participantes en el debate que se expresaban dentro de esta perspectiva se referían como "femenino" y que asociaban con los siguientes rasgos: humanizado, flexible y diversificado. Un modelo de organización adaptado a las necesidades de las personas y a la conciliación de la vida familiar y laboral y potenciador de la igualdad.

◆ Aunque se reconoce la necesidad de que el hombre se incorpore y participe de forma activa en los procesos de transformación, la mujer es percibida como el principal agente del cambio. Los participantes en el debate reconocen que la incorporación de la mujer no ha sido un factor de cambio en la estructura empresarial, pero observan un proceso lento y continuado, ligado fundamentalmente, aunque no en exclusiva, a su acceso y presencia en los espacios de poder, tanto económicos como de decisión. Su entrada ha originado (o puede originar) transformaciones en la estructura empresarial que tienen un efecto "circular" y "multiplicador":

> "Ciertamente, creo que es circular, pues cuanto más poder va teniendo una mujer, no solamente de decisión sino económico, más puede cambiar su propia situación laboral y la de su entorno".

2.3 Discurso C: Promover una nueva articulación social

En el debate se identificó una tercera perspectiva, que no parece aún cristalizada en un discurso articulado y, por lo tanto, resulta menos visible y presenta claras dificultades de formulación, pero que se intenta construir al margen de la lógica de diferenciación de género que articulaba los discursos anteriores.

Desde esta perspectiva se propone un cambio estructural de la sociedad para romper con la lógica de espacios, funciones e identidades ligados al género:

- La empresa debe dejar de ser "una máquina de producción y eficiencia sin tener en cuenta otras áreas importantes".
- El mundo laboral no tiene que ser el núcleo de la articulación social, la clave del prestigio y construcción de la identidad social; se deben reconocer otros espacios o ámbitos de la vida.
- La cultura empresarial ha de asumir que la conciliación de la vida familiar y laboral es un tema que le atañe de forma directa y reconocer como valor que las personas tienen intereses diversos y que su desarrollo repercute de forma positiva en su trabajo y productividad.
- El modelo de empresa debe ser más flexible, menos homogéneo, para que sus trabajadores, mujeres y hombres, puedan asumir un reparto de tiempos más acorde con los nuevos roles en el ámbito familiar y en el laboral.
- Los tiempos y las responsabilidades familiares se repartirán entre sus miembros.
- Las personas deberán incorporar en sus valores otros aspectos distintos a la realización profesional, económica, etc.

En este proceso de transformación, todos (personas y organizaciones) están involucrados, como lo están en el mantenimiento del orden actual. Y todos pueden aportar. En este último sentido, el hecho de ser mujer u hombre no parece marcar su participación: ser mujer no supone mayor proximidad con los valores que conformarían esta nueva organización y cultura social, como parecía defenderse en el discurso B. El potencial movilizador no aparece ligado al género, sino a personas que están dispuestas a hacer cosas distintas en sus empresas, en sus familias...

Las organizaciones y, de forma específica, las empresas tienen también un papel fundamental en este proceso de cambio, porque, se reconozca o no a la empresa una función conformadora de la sociedad, desde esta perspectiva la empresa es valorada como: "La principal organización modeladora de la sociedad y el metamodelo para cualquier tipo de organización en la sociedad. Antes la sociedad era una familia, ahora cada vez más todo es como una empresa".

En este contexto se plantea la necesidad de que las empresas aprovechen los recursos tecnológicos y organizativos de forma que permitan a los trabajadores y directivos compatibilizar su compromiso laboral con otros intereses personales y familiares, cuyo desarrollo también repercute positivamente en la productividad de la empresa. El teletrabajo, la flexibilidad de horarios, la reducción de las jornadas potenciando la calidad fren-

te a la cantidad..., son las fórmulas que se proponen para lograrlo. Hay que hacer notar que se proponen las mismas acciones que en los discursos A y B, pero se inscriben en un modelo de empresa diferente y sus objetivos son también distintos.

Los tres discursos identificados y descritos en las páginas anteriores configuran distintas maneras de ver y de analizar el tema de la mujer y la empresa de las que surgen propuestas de acción y objetivos diferentes a los que dirigir la atención y las iniciativas de cambio. Estas perspectivas no siempre se reconocen como diferenciadas en el diálogo de los participantes. Además, tienen una presencia y un peso distintos en las intervenciones: se observa un dominio de los discursos A y B; el discurso C parece tener dificultades para formularse y circular entre los participantes y se observan continuas "caídas" del discurso C en el discurso B y la necesidad de un esfuerzo metadiscursivo importante para no caer en atribuciones ligadas a género, diferenciación de género, etc.

Aun reiterando la advertencia inicial de que todo lo dicho tiene un carácter exploratorio y orientativo, se aportan elementos relevantes en una reflexión que atraviesa un momento crítico en nuestro entorno más próximo y en la que se ven involucrados aspectos fundamentales de nuestro estilo y hábitos de vida.

Parte Cuarta

EDUCACIÓN E INTEGRACIÓN SOCIAL

Capítulo III

LA EDUCACIÓN INFANTIL: DERECHO UNIVERSAL Y RESPONSABILIDAD FAMILIAR

I. TESIS INTERPRETATIVAS

1. Logros de la Educación Infantil

Existe un modelo pedagógico consolidado de Educación Infantil. De un paradigma asistencial se ha ido evolucionando hacia un modelo que entiende la Educación Infantil como un tiempo con su propia sustantividad, con metodología específica y con sentido en sí mismo. La Educación Infantil atesora un patrimonio pedagógico singular, que es fuente de soluciones para el resto del sistema de enseñanza. Es evidente que la realidad concreta de los centros infantiles en España muestra una gran variedad de situaciones y niveles en la expresión y logro de los valores descritos. Pero puede afirmarse que los valores pedagógicos de la Educación Infantil son aquellos por los que apuesta el sistema educativo a través de sus leyes, aquellos en los que "creen" sus educadores y tratan de llevar a la práctica, aquellos, en definitiva, que hoy podemos considerar patrimonio común de la escuela infantil.

Uno de los mayores logros de la Educación Infantil es el énfasis en la individualización-personalización de los procesos educativos, en la incorporación de los aspectos emocionales, en la concepción integral de lo que se entiende por educación y en su enfoque sistémico (es decir, implicación de todos los agentes y comprensión del sistema escolar en relación con otros sistemas sociales), en la conexión con la familia y con el entorno social y en la incorporación creativa de metodologías. En torno a la escuela infantil pueden conjugarse –como en ninguna otra etapa académica– las perspectivas de esa tríada formativa constituida por la educación formal (académica), la educación no formal (actividades educativas en paralelo a lo académico) y la educación informal (educación en el ámbito familiar).

El futuro de la escuela infantil pasa por potenciar y desplegar sus logros, por un mayor conocimiento "hacia fuera" de lo que se lleva a cabo "hacia dentro" y por el reconocimiento de sus valores pedagógicos y sociales. Pasa también por su consideración como una etapa de carácter educativo, incluso en el nivel 0-3 años, y no meramente asistencial. Es significativa, en este sentido, la incomodidad que experimentan los educadores cuando alguien llama "guarderías" a estos centros. No es, en fin, exagerado expresar el deseo de que algunos de los éxitos pedagógicos de esta etapa y de sus valores más significativos se extiendan a otras del sistema educativo de nuestro país.

2. Retos y dilemas

La institucionalización escolar de los niños menores de seis años en España refleja algunas de las características socioculturales de nuestro país, pero especialmente las pautas de la atención que se dispensa en general a la infancia: en parte, se apuesta por una temprana autonomía del niño; además, se opta por su pronta institucionalización escolar; a la vez, se observa cierta dejación de responsabilidad en su cuidado por parte de unas familias cada vez más desbordadas por la colonización que el ámbito laboral ejerce sobre sus vidas. No obstante, la Educación Infantil no se ve como un mal menor, sino cada vez más como una fuente de oportunidades.

La expansión de la Educación Infantil encuentra sus causas en la necesidad personal y social de que los padres concilien su vida familiar y laboral; en la necesidad de una mayor socialización de una infancia a la que la transformación de las familias y de la sociabilidad mantiene cada vez más aislada de otros grupos de iguales; y en el logro de nuevas oportunidades de formación que prevengan las desigualdades y posibiliten aprendizajes tempranos que optimicen los currículos. De ahí que se haya convertido en un derecho social de primera magnitud para los ciudadanos y una necesidad estratégica para el mercado laboral.

Sobre la Educación Infantil se ciernen hoy retos y dilemas que deben ser objeto de debate público y planes de desarrollo. Actualmente, los retos están en: la participación de las familias; la cualificación y mejora de la situación laboral del personal profesional; la heterogeneidad de la calidad de los servicios educativos y asistenciales infantiles; y, sobre todo, la financiación del sistema educativo infantil. Además, se han identificado tres debates que responden a las encrucijadas que encierra el sistema: si la enseñanza infantil a partir de los tres años debería legislarse como obligatoria; si la expansión excesiva del sistema educativo infantil está contribuyendo a la dejación de responsabilidad de las familias y cumple en parte un papel asistencial; y, en tercer lugar, el debate sobre la propia organización del modelo de atención a los niños: si es mejor crear centros exclusivamente dedicados a la Educación Infantil y si esta política debe dedicarse únicamente al fomento de plazas escolares infantiles o debe diversificar las medidas. En este último aspecto, una medida especialmente importante es la reforma del mercado de servicios de cuidadores domiciliarios a niños pequeños.

3. La universalización hace necesaria la participación de la iniciativa social

El sostenimiento del modelo de escolarización infantil universal plantea problemas de financiación y flexibilidad que hacen necesaria la parti-

cipación de la iniciativa social en fórmulas de concertación. El hecho de que la etapa de Educación Infantil no haya estado en el centro de la atención gubernamental ha creado una situación de mayor libertad para innovar en modelos pedagógicos y formas organizativas de la vida y titularidad de los centros. En el último quinquenio hemos asistido a la universalización de la educación para los niños entre tres y cinco años y, a la vez, a una demanda creciente de la expansión del primer ciclo de la Educación Infantil, especialmente desde el año 2000. Es una tendencia presente en casi toda Europa, aunque se modula en distintos grados.

España participa de un modelo de alta escolarización infantil, pero con una baja inversión pública, que, pese al gran esfuerzo de la segunda mitad de los años ochenta, se ha ido progresivamente desacelerando. Dentro de España, las comunidades autónomas con mayores tasas de escolarización mantienen un sistema en el que existe una fuerte presencia de centros de titularidad privada, con o sin financiación pública concertada. La colaboración con la iniciativa social parece una medida estratégica prioritaria si se quiere contar con una red de recursos equitativos, accesibles, suficientes y sostenibles.

II. RED DE LOS FENÓMENOS

Con la Educación Infantil ocurre algo paradójico. Abundan las investigaciones pedagógicas sobre los niveles inmediatamente superiores de la educación (Primaria, Secundaria, Formación Profesional, Bachillerato, Universidad), mientras escasean y constituyen realmente una excepción las dedicadas a la etapa infantil, cuando en ella se han dado probablemente las más valiosas experiencias e innovaciones educativas. De hecho, se ha investigado mucho más sobre etapas reacias a innovar en el aula, refugiadas las más de las veces en lo que se estima "seguro" en la metodología didáctica, que en Educación Infantil, más flexible y abierta.

La imagen social de la Educación Infantil arrastra todavía el rasgo de ser una especie de "prolongación maternal" de las tareas educativas que llevan a cabo los padres en el ámbito de la familia. Sin embargo, desde el punto de vista pedagógico, la Educación Infantil ha dado pasos sustanciales en nuestro país en los últimos 25 años. En términos generales, esta etapa ha ido pasando de lo asistencial a lo educativo; de la improvisación a la articulación de valiosos proyectos; de la simple espontaneidad en los procedimientos a innovaciones didácticas de alto valor pedagógico; del educador como "cuidador", falto en ocasiones de la cualificación adecuada, al maestro de Educación Infantil.

Hoy se afirma que algunos de los posteriores fracasos escolares pueden empezar a incubarse en esta etapa. Es llamativo, pues, el olvido de una etapa considerada tan importante por parte de los investigadores. Se produce un "agujero pedagógico", no sólo en el sentido del desconocimiento social denunciado, sino también en su articulación con otras etapas del sistema. Muchos de los felices hallazgos pedagógicos de la Educación Infantil no han sido aprovechados en otras etapas; se cumple así la tesis que algunos sostienen sobre la ausencia de trasvase entre unos y otros niveles y de enriquecimiento mutuo, compartiendo métodos y experiencias.

Cabe señalar como uno de los haberes de la Educación Infantil el alto grado de "consenso pedagógico" que concita. Esto se manifiesta en las distintas leyes educativas o proyectos, que no cambian aspectos sustanciales en el modelo que la sustenta, centrándose las posibles discusiones en otros asuntos, como la gratuidad o la financiación.

1. Desarrollo histórico de la escolarización infantil

1.1 Los orígenes

Los países europeos han seguido unos recorridos históricos similares respecto a la escolarización infantil.

El origen de la Educación Infantil en Francia se remonta al siglo XVIII, cuando el padre Oberlin comenzó a escolarizar a los niños de 4 a 7 años en escuelas donde se enseñaban habilidades artesanales o canto y se aprendía caligrafía, cálculo, historia natural o historia bíblica. Un siglo después, en 1881, tras una llamativa proliferación de iniciativas englobadas bajo el nombre de "escuelas maternales", éstas fueron integradas en la escuela primaria. En los años sesenta, el sistema vive una expansión masiva, lo que obliga a una exhaustiva modernización.

En Alemania, su origen fue más tardío que en Francia, pero su influencia internacional fue más importante. Tras las numerosas iniciativas de centros asistenciales destinados a cuidar de los hijos de los obreros industriales a comienzos del siglo XIX, en 1840 Friedrich Fröbel (1782-1852) diseñó en sus famosos *kindergarten* un nuevo paradigma de pedagogía escolar infantil, distinto a lo conocido hasta el momento. Fröbel, discípulo del pedagogo Heinrich W. Pestalozzi (1746-1827), recogió y enriqueció el modelo de su maestro. Pestalozzi inspiró los cimientos de la Escuela Nueva al propugnar que los alumnos tenían que descubrir los fenómenos personal, directa y experimentalmente, sin la mediación adoctrinadora del maestro, quien debía ser un facilitador y mediador en ese aprendizaje. Estas propuestas, que chocaron con las fuerzas conservadoras de su tiempo, serían las bases sobre las que Fröbel elaboró su paradigma.

Los célebres *kindergarten* supusieron una revolución pedagógica en Educación Infantil. Proponían un desarrollo integral de las dimensiones mentales, emocionales y sociales a través de un currículo en el que juego, cuidado y actividad formaban un continuo y se mezclaban dando lugar a un nuevo programa de orientación prioritariamente educativa que reconocía la especificidad pedagógica de esa primera infancia. La aportación principal del sistema fröbeliano fue la instauración del puerocentrismo, por el cual el niño se convierte en el centro de los procesos, dando protagonismo a la lógica propia de dicha edad. Así, Fröbel defendía alentar la libre expresión del alumno, la promoción de su creatividad y participación y la estimulación de su motricidad. El método buscaba potenciar la sensibilidad del niño mediante la experimentación de sensaciones y la comprensión emocional y espacial de objetos estructurados como cilindros, esferas, cubos, planos o líneas.

Esta pedagogía sostenía que la forma más adecuada de educar era potenciar las mejores disposiciones que se presentan en la propia realidad infantil y no violentar su lógica con modos que no son propios de esta etapa de desarrollo. De ahí que el juego sea la dinámica mediante la cual el maestro busca que el niño despliegue sus potencialidades. Fröbel insistió en este principio basado en la espontaneidad con el máximo énfasis: "El juego es la más alta forma de desarrollo humano en la niñez, porque es en sí mismo la más libre expresión de lo que habita en el alma del niño". Para

poder llevar a cabo dicho modo de enseñanza era necesario otro perfil de maestro, en el que se buscaba sobre todo la afabilidad y la comprensión. El maestro se concebía como un cultivador que cuidaba el jardín donde el niño tenía que crecer, de ahí el icono de los "jardines de infancia".

La formulación fröbeliana tuvo un éxito tan grande que dio forma a un nuevo canon pedagógico para la infancia más temprana. Su potencial transformador suscitó reacciones encontradas en la sociedad tradicional, hasta el punto de provocar la clausura de sus centros por parte del Gobierno. Pero esta represión no pudo evitar que el sistema de Fröbel fuera asumido por numerosos centros ya en funcionamiento y que se sumaran muchas otras iniciativas de nueva creación que en poco tiempo modificaron el panorama alemán y el internacional respecto a la Educación Infantil.

El sistema escolar infantil alemán ha desarrollado una extensa red de centros de los que es titular la sociedad civil, hecho que la República Federal de Alemania sancionó como principio político en la Ley de Bienestar Juvenil de 1952 (que reproducía la Ley de 1922, truncada por el nazismo, que gubernamentalizó todo el sistema escolar infantil). Esta prioridad de la titularidad social de los centros educativos infantiles fue confirmada en las leyes de 1990 y 2002 sobre bienestar infantil y juvenil: las autoridades gubernamentales sólo establecen sus propias instituciones de titularidad estatal si no hay instituciones de la sociedad civil que cumplan dicho servicio.

Los años sesenta fueron también en Alemania Federal un tiempo convulso para la Educación Infantil, aunque el debate no giraba en torno a la urgencia del aumento de la oferta, sino sobre un cuestionamiento radical del sentido y forma de la escolarización infantil, que motivó la puesta en marcha de numerosos proyectos piloto. Se abordaron cuestiones como el logro de la equidad en el acceso a la escolarización infantil y la conveniencia de generalizar la matriculación en esta etapa.

Italia también institucionalizó centros educativos infantiles a comienzos del siglo XIX, concretamente en 1829, cuando Aporti creó en Cremona lo que denominó "asilo infantil". Tras él, comenzó el desarrollo de un sistema principalmente asistencial que se reorientó pedagógicamente bajo la influencia de las hermanas Hagáis y, sobre todo, de la obra de Maria Montessori (1870-1952), quien en 1907 inauguró en Roma la "Casa dei Bambini", que encarnaría un nuevo paradigma pedagógico escolar infantil. En 1896, Rosa y Carolina Agazzi (1866-1951 y 1870-1945, respectivamente) se hicieron cargo de la "Casa de los niños" en Mompiano (Brescia), donde intentaron reproducir el hogar familiar en el centro. Para ello, se creaba un ambiente lo más hogareño posible, disponiendo de forma naturalista todos los elementos que forman el ambiente casero, hasta tal punto que los objetos con que se estimulaba el aprendizaje eran utensilios co-

munes de cualquier casa. El sistema tenía como objetivo que el niño explorara ese entorno, distinguiera, clasificara y ordenara sus componentes y no sintiera una ruptura entre la vida familiar y la escolar. La metodología educativa insistía en la expresión artística y en la motivación de la investigación y la experimentación por parte del niño. El papel de los maestros era facilitar dicho desarrollo, lo que exigía un seguimiento y atención muy personalizados de cada alumno y la permanente observación de su proceso.

El método montessoriano radicalizaba el predominio de la espontaneidad, ya que intentaba crear un ambiente suficientemente liberador como para que los niños desplegaran todas sus potencialidades sin ningún impedimento y de esta forma aprendieran a leer, escribir y calcular por sí mismos. La labor del maestro era potenciar dichos procesos, en el caso de que el niño solicitara ayuda. La formación médica de Maria Montessori (fue la primera mujer italiana que logró ser médico) fomentó su interés por la investigación pedagógica, que se centró en el estudio detallado de los procesos de aprendizaje en personas con discapacidades psíquicas. Su método lograba que los niños tuvieran dominio lectoescritor y matemático antes de los seis años y una autonomía y libertad muy acusadas. El carácter emancipador de este modelo acabó incomodando a las autoridades fascistas italianas, que forzaron el exilio temporal de la pedagoga italiana.

En la Italia de 1928 los centros de Educación Infantil fueron integrados en la educación pública y el sistema se sostenía mayoritariamente por la acción de la sociedad civil. En 1968, la Ley 444 fijó la responsabilidad gubernamental del sostenimiento del sistema escolar infantil, con un plan de expansión y concertación de centros. Esa misma ley asumió el nuevo paradigma que propugnaba la autonomía didáctica de la etapa escolar infantil y generó una reforma pedagógica del sistema. Finalmente, la legislación sancionada en 2003 y 2004 ha compactado el sistema, incorporando toda la educación infantil dentro del sistema educativo.

En la creación de la Escuela Nueva cumplió un papel destacado Ovidio Decroly (1871-1932), quien fundó a finales del siglo XIX la escuela de L'Ermitage en Bruselas. Era una escuela civil y aconfesional, subvencionada por el Gobierno, que buscaba que los niños adquirieran disposiciones demócratas, responsables y progresistas, de servicio abnegado a la comunidad. El lema de la enseñanza decrolyana se resume en tres nociones: enseñanza individualizada, motivación (de la motricidad, de la comunicación y la sociabilidad, así como del cálculo) y globalización (el mundo del niño es un todo indivisible y la formación debe ser integral).

En una línea similar incidió la obra pedagógica de Celestin Freinet (1896-1966), que enfatizó el aprendizaje grupal y las habilidades sociales. El método freinetiano consideraba que la enseñanza de la primera infancia seguía siendo excesivamente cartesiana y era necesaria una profunda

desintelectualización que dejara paso a una pedagogía más natural y experimental. La metodología se convierte en un sistema autogestionado por los niños, en el que ellos dan forma cooperativamente a los procesos y establecen acuerdos que van extendiendo una red de compromisos y tareas que suscitan un creciente desarrollo de habilidades y disposiciones.

Actualmente, los movimientos decimonónicos de renovación de esta educación forman un patrimonio común asumido por la gran mayoría de los educadores, dando lugar a un canon pedagógico escolar infantil que sintetiza las propuestas fröbelianas, montessorianas, freinetianas, etc. Algunos estudiosos[1] sostienen que dicha síntesis ha limado algunas de las tendencias más radicales de dichos paradigmas pedagógicos, adaptándolos a la institucionalización convencional de la enseñanza.

La agenda de renovación que se propugna hoy sigue fundamentalmente el paradigma de la Escuela Nueva e insiste en la participación de los padres, la incorporación de formación de sentido (sentimental, moral, etc.) y la calidad curricular que pretende un mayor aprendizaje de lenguas extranjeras o capacitación lectora. No obstante, existen algunas diferencias respecto al modelo de la Escuela Nueva. Hoy en día, algunas corrientes se plantean la necesidad de reducir el predominio de la espontaneidad mediante una mayor intervención prescriptiva del profesor, un mayor individualismo metodológico y la introducción de estándares obligatorios de aprendizaje como el dominio lectoescritor, dando prioridad al lenguaje oral.

Los países escandinavos, como Noruega o Suecia, han seguido similares recorridos. En Noruega, el primer centro de asistencia escolar infantil se fecha en 1837; en Suecia también surgieron estos servicios en el siglo XIX. En ambos países hubo una reorganización pedagógica inspirada en la influencia del *kindergarten* de Fröbel en el primer tercio del siglo XX. Una ley noruega de 1975 y una ley sueca de 1970 formularon el nuevo diseño de la etapa escolar infantil dentro del sistema educativo. En Suecia, la integración se intensificó a partir de una ley de 1998, cuando las actividades extraescolares y todas las actividades paraescolares de tiempo libre fueron incorporadas dentro del sistema educativo.

En Reino Unido emergieron los centros de Educación Infantil en el siglo XVIII gracias a la iniciativa religiosa y filantrópica. El sistema fue permeable al ascendente de las renovaciones pedagógicas de Robert Owen, Fröbel o Montessori, lo cual permitió reformular su paradigma, aunque con muy distintas intensidades. Una ley de 1998 fue el punto de inflexión en el proceso al reconocer el derecho universal de los ciudadanos a la preescolarización entre dos y cinco años y la obligación de las autoridades

[1] Véase Muñoz, C. y Zaragoza, C. (2005): *Didáctica de la educación infantil*. Barcelona: Altamar.

municipales de suministrar dichos servicios, primordialmente a las personas con necesidades educativas especiales. La prioridad central sobre la que se debate en los últimos años en Reino Unido es, por un lado, la calidad y ajuste de la oferta a las necesidades de los padres y, por otro, la mejora del diseño curricular de los servicios escolares infantiles para que genere mayor comprensividad e integración con el desarrollo evolutivo de los niños. El sistema está principalmente sostenido por agencias cuya titularidad está en manos de la sociedad civil. El crecimiento del sistema en la última década se ha basado en un fuerte proceso de inspección y concierto con dichas entidades civiles.

Se podría dibujar un itinerario histórico común de la escolarización infantil:

- Tiene su origen en el curso de la primera industrialización por iniciativa de la sociedad civil, como respuesta asistencial al abandono y explotación de los niños.
- Se produce una renovación pedagógica de mano de fundaciones de nuevo cuño que conciben la Educación Infantil como una etapa con sentido propio e innovan los métodos educativos.
- Permanece, en cambio, el carácter asistencial del sistema.
- Hasta casi el último tercio del siglo XX se produce una progresiva institucionalización, con claro protagonismo de la iniciativa social, incorporándose al sistema educativo general y aumentando la responsabilidad de la acción gubernamental en distintos grados y formas.
- En el último tercio del siglo, el sistema asiste a la expansión generalizada de la demanda. Se busca garantizar la equidad del acceso, se institucionaliza la red dentro del sistema educativo, se regulan los estándares de calidad y, en resumen, se gesta una reforma pedagógica en profundidad.
- La tendencia apunta a la universalización y gratuidad del derecho de escolarización infantil a partir de los tres años y a estructurar progresivamente el sistema según la particular configuración institucional en cada país: unos dan prioridad a la iniciativa social y otros establecen una red de centros de titularidad estatal.

Relacionado con este último aspecto, el informe *Starting Strong* de la OCDE reconoce que el modelo de los sistemas escolares infantiles depende en gran parte de cómo se concibe el cuidado de los niños en cada cultura. En algunos países se ha generado una red de cuidadores profesionales muy consolidada que, asociada a una jornada laboral más corta y a ayudas financieras públicas, permite que un porcentaje significativo de padres opte por contratar estos cuidadores. Por ejemplo, en los países escandinavos, para cuidar a los niños que no están en edad de escolarización obligatoria, además de la oferta de centros escolares infantiles, existe un modelo de cuidador domiciliario que atiende a un pequeño grupo de niños

en su casa o cuida al niño en el hogar de éste. El contacto con estas personas se hace en gran parte a través de servicios municipales y el contrato de este servicio de cuidado domiciliario es objeto de subvenciones y desgravaciones. Esto explica que los países escandinavos, convencionalmente asociados a la universalización de derechos, muestren un porcentaje de escolarización infantil menor al de países como España.

1.2 La escolarización infantil en España

El itinerario seguido por la escolarización infantil en España coincide sustancialmente con el del resto de los países mencionados. La historia de la Educación Infantil en España también nos lleva a retroceder hasta el siglo XIX. Entonces se comienza a articular una red de centros promovidos por instituciones religiosas, de iniciativas de la sociedad civil e incluso de centros de titularidad estatal, que cuidaban y educaban sobre todo a los hijos de los trabajadores industriales. Con especial actividad en Cataluña, esta fase acabó diseminando centros por todo el territorio nacional. Aunque existían referencias pedagógicas, como las de los principios de Fröbel, hasta el último tercio del siglo XX el sistema tuvo un carácter principalmente asistencial. El crecimiento del sistema experimentó una aceleración a finales de los años sesenta cuando, ante los cambios en la estructura laboral, la nueva inmigración urbana suscitó una respuesta social en forma de centros sostenidos por instituciones religiosas, cooperativas de padres o de educadores e iniciativas privadas de carácter lucrativo. Así, sobre todo en los nuevos barrios de las ciudades, emergió un conjunto inconexo y muy variado de entidades, entre las que se podían encontrar iniciativas de vanguardia pedagógica y proyectos que cumplían una urgente función de asistencia social, pero también negocios de calidades muy diferentes.

La Ley General de Educación de 1970 supuso un profundo punto de inflexión: asumió parte de un nuevo paradigma escolar infantil con un carácter netamente educativo al establecerlo como una etapa del sistema de enseñanza; normalizó un nuevo marco psicopedagógico; y, a la vez, reconoció la utilidad y necesidad social del sector. A partir de ese momento se inicia la generalización de la escolarización infantil, lo que introdujo problemas de heterogeneidad de calidades.

A una parte de estos problemas quiso responder una iniciativa de 1985 bajo el nombre "Programa Experimental de Educación Infantil" y la deliberación pública catalizada alrededor del Libro Blanco de la Educación Infantil. Pero fue en los reales decretos de 1991 donde se concretó realmente una voluntad operativa de ordenar y desarrollar plenamente el sistema. Aunque se reguló un objetivo de ordenación acorde con los cánones europeos y se estableció un marco curricular flexible, pero con una detallada articulación, no se logró el desarrollo del sistema por una insufi-

ciente financiación pública. Curricularmente, el sistema escolar infantil, bajo el nombre de Educación Infantil, dejó de ser una mera etapa de preparación a la escuela obligatoria, como parecía entenderse hasta entonces, para, de acuerdo con las corrientes pedagógicas en boga, convertirse en una etapa con entidad propia. Se inició así una renovación del sistema escolar infantil que establecía estándares de calidad y homogeneizaba los distintos servicios. La ordenación de la Educación Infantil en dos ciclos tenía la intención de relacionar más estrechamente el sistema escolar infantil con el sistema educativo general, con el fin de armonizar el conjunto del sistema. No obstante, la falta de financiación para hacer que los planes fueran operativos prolongó la existencia de una red de centros sostenida principalmente por la sociedad civil y el mercado.

Trece años después, en los reales decretos de 2004, se consolidó el marco normativo y pedagógico, a la vez que se adoptó otra estrategia para implementar la oferta escolar infantil. Se integró el antiguo segundo ciclo con la escolarización obligatoria, a la vez que el primer ciclo se entendió como un sistema más flexible e independiente. Las voces contrarias a dicha reforma criticaban que esa opción segmentaba el sistema e introducía una perspectiva más asistencial, además de rebajar la calidad. Sus defensores resaltaban que el sistema escolar infantil de 0 a 3 años cumplía unas funciones diferentes al siguiente ciclo y que la respuesta desarrollada y consolidada por la sociedad no podía ser troquelada por una escolarización voluntarista que no atendiera a las especificidades de dicha etapa.

Por otro lado, la reforma de 2004 reconocía el derecho a la escolarización infantil a los tres años y establecía un plan de gratuidad para esta etapa a partir de esa edad que debía lograrse antes de 2007. Finalmente, el nuevo Gobierno adelantó un año el plan al anunciar la creación de 300.000 nuevas plazas escolares. Curricularmente, se continuó con la idea de la especificidad de la educación escolar infantil (0-6 años), pero se fortaleció el logro del objetivo de la lectoescritura y del aprendizaje matemático, cambio que parece consolidarse en la siguiente reforma legislativa.

La preocupación por el dominio lectoescritor de la lengua ha originado en Francia y en Alemania uno de los debates más importantes en torno a la educación escolar infantil a finales de los años noventa y principios del nuevo siglo, convirtiéndose en una de las principales prioridades curriculares del sistema.

La nueva reforma prevista en el Proyecto de Ley Orgánica de Educación llega a menos de dos años de la anterior y supone un retorno al modelo de división en dos ciclos del tramo de 0 a 6 años, y con una llamativa voluntad de establecer un sistema de titularidad estatal. Sus detractores hablan de rigidez y voluntarismo del nuevo sistema, denuncian que ese modelo no supone un aumento de la calidad y que estataliza la respuesta

educativa de la sociedad. Quienes lo defienden argumentan los efectos positivos de coordinación y continuidad entre el primer y segundo ciclo, la consideración integral de todo el proceso educativo que evite que se convierta en un recurso asistencial y la recuperación de estándares de calidad más elevados.

En resumen, la educación no obligatoria antes de los seis años ha sido institucionalizada en España en dos ciclos bien diferenciados: uno que incluye a los niños de tres y menos años y otro que comprende a los que tienen entre tres y seis años. Los reales decretos 1.330 y 1.333, ambos de 6 de septiembre de 1991, estructuraron una sola etapa de Educación Infantil dividida en dos ciclos. La Ley Orgánica 10/2002 de 23 de diciembre consolidó dicha división, aunque con distinta nomenclatura: hasta los tres años recibía el nombre de Educación Preescolar y el segundo ciclo hasta los seis años tomaba el título propiamente de Educación Infantil (regulados ambos por los reales decretos 113 y 114 de 23 de enero de 2004). Esto último será previsiblemente revocado para restaurar el sistema según el modelo integrado de 1991.

1.3 El panorama actual

En general, el sistema de escolarización infantil español coincide con el modelo desarrollado que domina en el panorama internacional. Sin embargo, hay que señalar una gran diversidad en las formas de estructurar el currículo entre los diferentes países. En junio de 2001, la OCDE presentó, en una conferencia internacional en Estocolmo, un análisis comparativo entre los sistemas escolares infantiles de los distintos países que voluntariamente se incorporaron a la investigación, entre los cuales, lamentablemente, no figuró España. Bajo el título *Niños pequeños, grandes desafíos: la educación y el cuidado de la infancia temprana*, el estudio, comenzado en 1998 y que comprendía doce países, señalaba la coincidencia de todos en concluir que los servicios educativos a la infancia temprana son un elemento cada vez más importante de las políticas sociales, familiares y educativas.

La misma Unión Europea asumió desde mitad de los años ochenta la creación y desarrollo de servicios de cuidados escolares infantiles como una de las líneas de su programa político, dentro de la gama de medidas dirigidas a la igualdad de género; es decir, con una intención primeramente asistencial, aunque con un marco pedagógico avanzado. En 1986 se creó The European Comission Network of Childcare, con fines científicos y evaluadores, cuyos informes fueron la base sobre la cual la Comisión Europea interpeló a los gobiernos de la Unión Europea para que elevaran el grado de desarrollo de la escolarización infantil.

Esta tendencia no es sólo europea, pues está presente con mayor o menor eficacia en todas las políticas educativas del mundo. La X Conferencia Iberoamericana de Educación, celebrada en Panamá en 2000, se dedicó a la educación escolar infantil (bajo el nombre de "educación inicial"). Los gobiernos destacaron dos ideas principales: primera, la educación escolar infantil es uno de los principales factores estratégicos para erradicar la pobreza y promover la escolarización eficaz y, segunda, la clara voluntad de avanzar "hacia la institucionalización de políticas y programas de educación inicial de calidad".

Y ciertamente tienen razón, según el estudio *Los beneficios del desarrollo de programas de la primera infancia: un análisis económico*, realizado en 2005 por Jacques van der Gaga y Jee-Peng Tan para la Organización de Estados Americanos. En él se parte del consenso general sobre que la educación escolar infantil es especialmente beneficiosa para los niños con dificultades. Se comprueba que el coste anual por niño en Educación Infantil excede el de un niño de Educación Primaria, pero, sin embargo, es provechoso desde un punto de vista económico. Los beneficios mensurables cuantitativamente en términos económicos de la escolarización infantil se refieren a sus efectos sobre la alfabetización y sobre la delincuencia, así como sobre el sistema productivo y el gasto público por la disminución de la morbilidad, la discapacidad, la delincuencia y el abandono infantil. Basándose en experiencias reales, los autores demuestran econométricamente que suponiendo que un niño hiciera cuatro cursos de Educación Infantil con un coste total de 1.400 dólares, los beneficios a medio plazo excederían un 126% de la inversión inicial.

Además de otros estudios, el encabezado por Lawrence Schweinhart[2] quiso demostrar que los sujetos escolarizados en Educación Infantil, a los treinta años ya habían retornado al patrimonio público 7,15 dólares por cada dólar invertido en ellos durante la etapa escolar infantil.

El informe de la OCDE *Starting Strong* constata que desde los años noventa todos los países han sufrido una demanda creciente de escolarización infantil por causas similares a las de España, ya que las tendencias demográficas, económicas y sociales se repiten. El caso español presenta tres diferencias que se contrarrestan: por un lado, hay una menor ruptura nupcial y menos monoparentalidad; además, la familia muestra todavía una cultura social bastante comunitaria; por último, los horarios laborales son más perjudiciales para la vida familiar.

Todos los países estudiados han experimentado una gran expansión del sector escolar infantil. Pese a ello, en ninguno de los países la oferta de

---

[2] Schweinhart, L. J., Barnes, H. V. y Weikart, D. P. (1993): *Significant benefits: The High/Scope Perry Preschool study through sage 27*. Ypsilanti, Michigan: High/Scope Press.

escolarización infantil, que crece en cantidad de alumnos y en tiempo de atención, satisface la demanda de los padres. El acceso a la escolarización infantil en algunos países es un derecho a partir de los tres años o incluso menos y, aunque es voluntaria, se tiende a una cobertura plena de la población entre los 3 y 6 años. Además, se intenta que de esos tres años al menos dos sean gratuitos.

En general, los padres financian por término medio menos de un tercio del coste del proceso general de escolarización infantil. Aun así, esa cuantía es un obstáculo importante para el acceso equitativo al sistema escolar infantil, que se intenta compensar a través de un abanico de fórmulas de financiación: subvención directa de las entidades, pago de las matrículas, deducciones fiscales o aportaciones de las empresas donde trabajan los padres. Efectivamente, el acceso al sistema es muy desigual, como prueba el escaso número de niños de grupos minoritarios o de familias de bajos ingresos en las aulas. Paradójicamente, éstos serían los que más aprovecharían los beneficios del sistema, ya que el estudio confirma los efectos positivos que tiene la escolarización infantil en las familias desfavorecidas al mejorar las oportunidades de los niños y ayudar a la cohesión social.

La garantía de equidad en el acceso a este tramo educativo de las familias desfavorecidas es una de las grandes cuestiones pendientes en el proceso de escolarización infantil en todo Occidente. Esto se logra mayoritariamente a través de ayudas públicas para pagar dichos servicios y también con la creación de centros estatales, aunque, por la mayor financiación que requiere, es una solución menos asumida por los gobiernos. El mayor desafío al que se enfrenta la escolarización infantil es la financiación del sistema, sobre todo en el flujo de fondos estatales.

Esas limitaciones financieras han llevado a concentrarse en el segundo ciclo. Los servicios escolares infantiles avanzan sostenidamente hacia la universalización, pero se registra una diferencia importante entre el primero y el segundo ciclo de la escolarización infantil. Así, se intenta lograr una normalización institucional del segundo ciclo dentro de la escolarización ordinaria, aunque bajo un estatuto de voluntariedad, mientras que en el primer ciclo se intenta seguir el mismo proceso, aunque más lentamente, lo que provoca estándares de calidad mucho más bajos en ese tramo.

En general, el sistema muestra una calidad baja y desigual en la mayoría de los países desarrollados, aunque es un problema ya encauzado, puesto que cada vez existen más procedimientos de regulación y evaluación de la calidad de los servicios escolares infantiles. La estandarización de la calidad se busca sobre todo a través del establecimiento de condiciones de habitabilidad y seguridad, de la ratio de niños por personal y de la

regulación de la formación precisa para poder formar parte de dicho personal. Existen marcos normativos y pedagógicos sancionados por las autoridades gubernamentales en todos los países que están modelando la cultura y las condiciones del sector.

Las cuestiones relativas al personal también preocupan. En casi todos los países se exige una cualificación universitaria al personal que trabaja en la enseñanza escolar infantil, pero en las plantillas se detectan déficit formativos, sobre todo en cinco áreas: trabajo con los padres, atención a lactantes muy pequeños, enseñanza de idiomas, herramientas de educación intercultural y procedimientos de evaluación. Estos vacíos son difíciles de subsanar, ya que las oportunidades de formación continua o reciclaje son muy desiguales entre unos países y otros, especialmente para los profesionales con una menor titulación académica.

Unido a esto, los profesionales del sector tienen sueldos bajos, pocas posibilidades de formación, promoción y movilidad profesional y malas condiciones contractuales. Esta situación la sufren de manera particular aquellos que están dedicados al trabajo con lactantes y niños muy pequeños. Los riesgos de la creciente precarización del sector conducen además a una rotación del personal cada vez mayor, lo que perjudica el proceso pedagógico y la atención a los padres.

Así mismo, también aparece como un inconveniente la extrema feminización del sector: con datos de 1998, el 95% de los trabajadores de los centros escolares infantiles públicos suecos eran mujeres y en Finlandia representaban un 90%. Este hecho hace pensar en la conveniencia de favorecer una proporción mayor de trabajadores varones.

También provoca problemas la descoordinación entre las entidades implicadas en los procesos de atención a la primera infancia, algo que debería desaparecer, especialmente entre los centros educativos y los servicios sociales. La descoordinación está inducida en parte por el hecho de que los programas de escolarización infantil se han atribuido en casi todos los países a las competencias municipales. No obstante, las conclusiones del estudio señalan que esa escala local facilita la coordinación con los servicios sociales y otras agencias municipales implicadas.

Desde la perspectiva pedagógica, el panorama internacional apuesta por currículos flexibles, que permiten una gran adaptación contextual, aunque también una variación de calidades excesivamente divergente. En este campo, un déficit constatado en casi todos los países es la baja participación de los padres en los procesos escolares infantiles, principalmente por problemas de actitud de las familias o por falta de tiempo.

2. La Educación Infantil en España

2.1 Un primer acercamiento

Lamentablemente, la investigación oficial (y no oficial) en España sobre Educación Infantil es muy escasa, lo que es un primer indicador de la poca atención prestada a este tipo de escolarización. La baja formalización de las etapas escolares infantiles conlleva problemas de atención y estandarización estadística, comunes en otros países. En consecuencia, las comparaciones numéricas son insuficientes.

La revista *Consumer Eroski* ha realizado dos estudios sobre la calidad escolar infantil en España, uno en abril de 1999 y otro en septiembre de 2005. Este último se ha llevado a cabo con 200 escuelas dedicadas exclusivamente a Educación Infantil (76 públicas, 113 privadas no concertadas y 11 privadas concertadas), siguiendo una metodología que es común en los estudios sobre consumo. La principal conclusión al comparar ambos estudios es que la calidad de los centros de Educación Infantil en España es satisfactoria y ha mejorado en los últimos años. Destaca especialmente la elevada formación curricular de sus trabajadores. El 70% tiene una formación específica en Educación Infantil, como Magisterio, Técnico Especialista en Jardín de Infancia o Técnico Superior en Educación Infantil. El 30% restante son puericultores, psicólogos, pedagogos o estudiantes en prácticas de alguna especialidad de Educación Infantil.

Otro aspecto es la conservación y limpieza de los centros, que resulta satisfactoria en nueve de cada diez casos y sólo un 12% tiene deficiencias de seguridad, debidas fundamentalmente a problemas en los elevados estándares que tienen que cumplir las puertas y ventanas.

La variedad entre escuelas es importante, sobre todo si se tienen en cuenta factores como la gama de servicios o el tamaño del centro. Respecto al tamaño, hay centros con 10 niños y otros con 300, siendo la media de 64 niños por escuela. En cuanto a prestaciones, las escuelas privadas diversifican cada vez más la oferta de los servicios, entre los que destacan el de comedor y horarios de atención más amplios.

2.2 Alta escolarización

Reiterando la escasez de información estadística sobre la Educación Infantil en nuestro país, hay, no obstante, cinco indicadores que es posible estudiar y todos tratan la extensión de la escolarización infantil.

Un estudio de la OCDE analiza el porcentaje de niños escolarizados de cuatro y menos años sobre el total de la población que tiene tres o cua-

Tabla 1 – Tasa de escolarización a los cuatro años en algunos países de la OCDE. 2003

	Tasa de escolarización (1)	Intervalo de edades en el que el 90% de la población está escolarizado
Islandia (2)	146,8	3-16
Bélgica (2)	120,7	3-17
Francia (2)	118,9	3-17
España (2)	**115,9**	**3-16**
Italia	104,1	3-15
Nueva Zelanda	88,1	4-15
Dinamarca	88,0	4-16
República Checa	82,8	5-17
Hungría	82,6	4-16
Suecia	81,1	6-18
Noruega	80,4	6-17
Japón	79,8	4-17
Alemania	78,7	6-17
Reino Unido	77,2	4-15
Eslovaquia	72,4	6-17
Portugal	70,3	5-14
Austria	65,6	5-16
Luxemburgo	61,6	5-15
Estados Unidos	51,5	6-16
México	42,1	6-12
Australia	41,8	5-16
Finlandia	40,2	6-18
Holanda	36,4	5-16
Polonia	30,6	6-17
Grecia	28,5	6-16
Irlanda	26,1	5-16
Suiza	22,7	6-16
Corea del Sur	19,9	6-17

(1) Porcentaje de niños de 4 años y menos escolarizados respecto a la población de 3 y 4 años. (2) La tasa está sobrestimada al existir un número significativo de alumnos de menos de 3 años.

Fuente: OCDE (2005): *Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l' OCDE 2005.* París.

tro años en cada país (tabla 1). España muestra una de las tasas de escolarización infantil más altas, después de Islandia, Bélgica y Francia. Aunque, por la construcción del indicador, sus porcentajes superan el 100%, los autores nos invitan a interpretarlo como un 100% de escolarización infantil. El modelo escandinavo es bien diferente: según datos de 2003, en Dinamarca estaba escolarizado un 88% de este colectivo, un 81,1% en Suecia, un 80,4% en Noruega y un 40,2% en Finlandia. Estos datos permiten establecer cuatro grupos según los países:

— Hay un primer grupo de países con altas tasas de escolarización formado por Islandia, Bélgica, Francia, España e Italia. Geográficamente se pueden situar al oeste del continente europeo, con la excepción de Portugal.

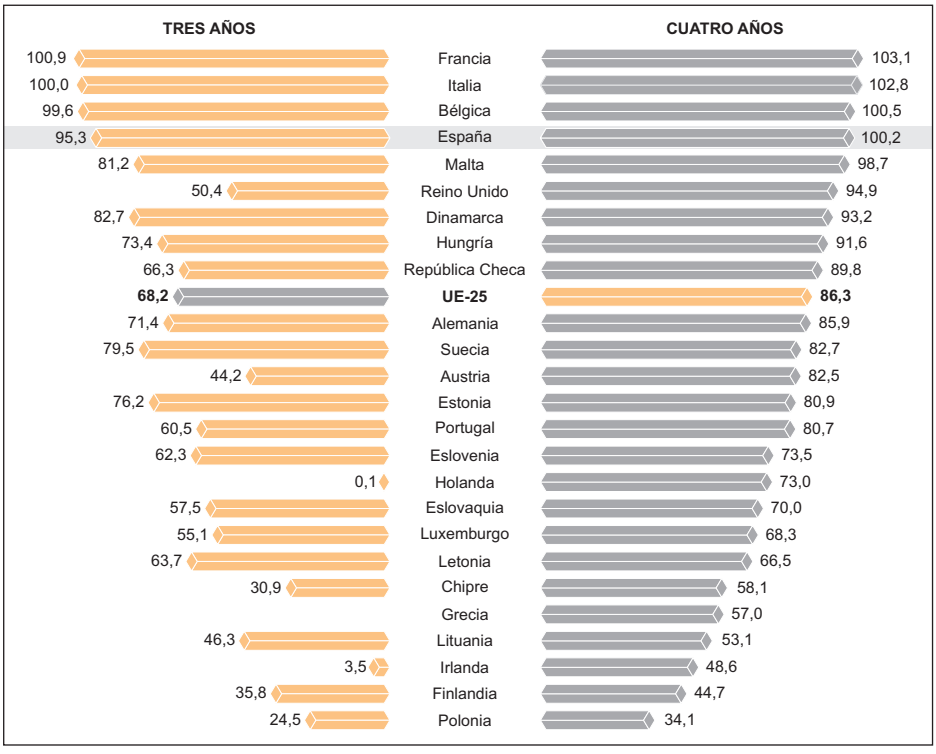
— Un segundo conjunto de países presenta tasas de escolarización infantil entre el 70% y el 100%: Nueva Zelanda, Dinamarca, República Checa, Hungría, Suecia, Noruega, Japón, Alemania, Reino Unido, Eslovaquia y Portugal. Excepto Japón, serían países encuadrados en la Europa central y escandinava, junto con Reino Unido.

— Conforman un tercer grupo menos numeroso aquellos países con cifras que oscilan entre el 50% y el 70%: Austria, Luxemburgo y Estados Unidos.

— Finalmente, el cuarto conjunto de países tiene tasas inferiores al 50%: México, Australia, Finlandia, Holanda, Polonia, Grecia, Irlanda, Suiza y Corea del Sur.

Esta misma tabla confirma las tendencias señaladas. Al estudiar la edad media en que el 90% de la población está escolarizada, España está en el rango de edad más temprana: los tres años.

Gráfico 1 – Tasa de escolarización a los tres y a los cuatro años en la Unión Europea. 2003



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de datos de Eurostat.

Si se comparan los datos de la escolarización infantil a los tres y a los cuatro años (gráfico 1) se descubre la existencia de dos pautas muy divergentes: conforme disminuye la edad infantil de referencia más divergen los sistemas, aunque siga vigente esa tendencia general a la escolarización universal. La Europa atlántica-continental (excepto Portugal) continúa presentando altas tasas de escolarización infantil, cercanas al 100%. En el otro extremo se sitúa la escasa escolarización irlandesa de los niños pequeños y un modelo radicalmente escindido como el holandés, con una tasa de escolarización del 73% en los niños de cuatro años y una ínfima escolarización para los menores de dicha edad (0,1%). Entre los países centroeuropeos se observa una menor escolarización de los niños de tres años (un 71,4% en Alemania y un 44,2% en Austria), al igual que en Reino Unido (50,4%). Los países nórdicos muestran dos pautas opuestas: Suecia y Dinamarca tienen tasas cercanas al 80% (79,5% y 82,7%, respectivamente), mientras que en Finlandia sólo se escolariza a un tercio de los niños de tres años (35,8%).

Al analizar la evolución cronológica de la tasa de escolarización infantil a los cuatro años en la última década (tabla 2), se observa que España, al menos desde 1999, está siempre por encima de la media de la Eurozona. España mantiene esas tasas tan altas de escolarización infantil desde mediados de los años noventa.

Por el contrario, en Irlanda se produce un descenso sostenido en el período 1994-2003, disminuyendo 6,1 puntos porcentuales en dicha cohorte de los cuatro años. También en este período Grecia pierde 0,6 puntos. La disminución de 24,5 puntos de Holanda se produce únicamente en el último año y no se tiene en cuenta al desconocer exactamente el motivo de este descenso tan acusado.

En términos generales, sin embargo, la tendencia es el crecimiento de la escolarización infantil. La media europea, tanto de la Eurozona como de la UE-15, tiene una evolución positiva desde 1999, con incrementos de 2,1 y 1,9 puntos, respectivamente. Pero detrás de dicha media se esconden diferencias notables. Si observamos la tendencia de los diez años comprendidos entre 1994 y 2003, hay un conjunto de países que apenas han sufrido variaciones. Por un lado, España (0,5), Bélgica (0,8) y Francia (3,1) no han variado casi, ya que sus porcentajes de escolarización infantil son muy elevados, llegando al 100% continuo desde 2000-2001. Por otro lado, destaca Reino Unido (2,8), que partiendo de porcentajes altos sigue sin llegar al 100%.

Un ritmo más elevado de crecimiento se observa en un segundo grupo de países, formado por Dinamarca (que ha incrementado su porcentaje de escolarización infantil en 11,6 puntos en diez años, hasta el 93,2%), Alemania (7,6 puntos, hasta el 85,9%), Austria (13,2 puntos y alcanza el 82,5%) y Finlandia (14,8 puntos, hasta el 44,7%). Por último, en Noruega

Tabla 2 – Evolución de la tasa de escolarización a los cuatro años en algunos países de la OCDE. 1994-2003

	1994	1999	2003	Variación 1994-2003	Variación 1999-2003
Alemania	78,3	78,0	85,9	7,6	7,9
Austria	69,3	74,7	82,5	13,2	7,8
Bélgica	99,7	98,8	100,5	0,8	1,7
Chipre	–	50,9	58,1	–	7,2
Dinamarca	81,6	90,9	93,2	11,6	2,3
Eslovaquia	–	–	70,0	–	–
Eslovenia	–	62,6	73,5	–	10,9
España	99,7	99,2	100,2	0,5	1,0
Estonia	–	–	80,9	–	–
Finlandia	29,9	40,0	44,7	14,8	4,7
Francia	100,0	101,2	103,1	3,1	1,9
Grecia	57,6	52,6	57,0	–0,6	4,4
Holanda	97,5	98,0	73,0	–24,5	–25,0
Hungría	–	89,4	91,6	–	2,2
Irlanda	54,8	50,8	48,7	–6,1	–2,1
Italia	–	102,0	102,8	–	0,8
Letonia	–	56,1	66,5	–	10,4
Lituania	–	47,9	53,1	–	5,2
Luxemburgo	–	91,4	68,3	–	–23,1
Malta	–	101,2	98,7	–	–2,5
Polonia	–	31,2	34,1	–	2,9
Portugal	53,1	71,7	80,7	27,6	9,0
Reino Unido	92,1	95,4	94,9	2,8	–0,5
República Checa	–	91,9	89,8	–	–2,1
Suecia	54,3	69,2	82,7	28,4	13,5
Eurozona 12	**–**	**89,4**	**91,5**	**–**	**2,1**
UE-15	**–**	**90,0**	**91,9**	**–**	**1,9**
UE-25	**–**	**–**	**86,3**	**–**	**–**
Estados Unidos	–	59,2	61,6	–	2,4
Islandia	–	91,1	93,7	–	2,6
Japón	–	91,5	92,7	–	1,2
Noruega	62,9	77,3	84,2	21,3	6,9
Suiza	–	–	34,2	–	–

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de datos de Eurostat.

(21,3 puntos), Portugal (27,6 puntos) y Suecia (28,4 puntos) se producen aumentos vertiginosos en el período estudiado. Suecia y Portugal partían de una tasa de escolarización infantil cercana a la mitad de la cohorte y llegan a superar el 80%; Finlandia, por otro lado, con menos de un tercio de los niños de cuatro años escolarizados, aumenta 14,8 puntos, aunque se mantiene todavía en proporciones relativamente bajas (44,7%).

Así pues, los países nórdicos experimentan un gran aumento de la escolarización infantil, con tasas cercanas a las del modelo euroatlántico, con menos de un 10% de los niños de cuatro años sin escolarizar. Junto con los países centroeuropeos (Alemania, Austria), los países nórdicos marcan un modelo en el que aproximadamente un quinto de los niños no está escolarizado en Educación Infantil. Otros países, sin embargo, mantienen tasas bajas e incluso una tendencia contraria a la alta escolarización infantil, como es el caso de Irlanda.

En este panorama, España ha apostado por la escolarización infantil universal. El aumento de la escolarización infantil en nuestro país ha sido notable (tabla 3). En diez años se han incorporado casi 400.000 alumnos a esta etapa. Además, el peso de la Educación Infantil en relación con el resto del sistema educativo aumenta año tras año desde mediados de la década de los años noventa, tanto respecto a la Educación Primaria (2 puntos por año), como a la educación universitaria y al total de la educación (más de medio punto por año). Actualmente, según la estimación del Ministerio de Educación y Ciencia para el curso 2005/06, el casi millón y medio de niños escolarizados en Educación Infantil representa el 59,7% de Educación Primaria, más de un quinto (21,2%) de la educación no universitaria y el 17,6% de todo el sistema educativo español.

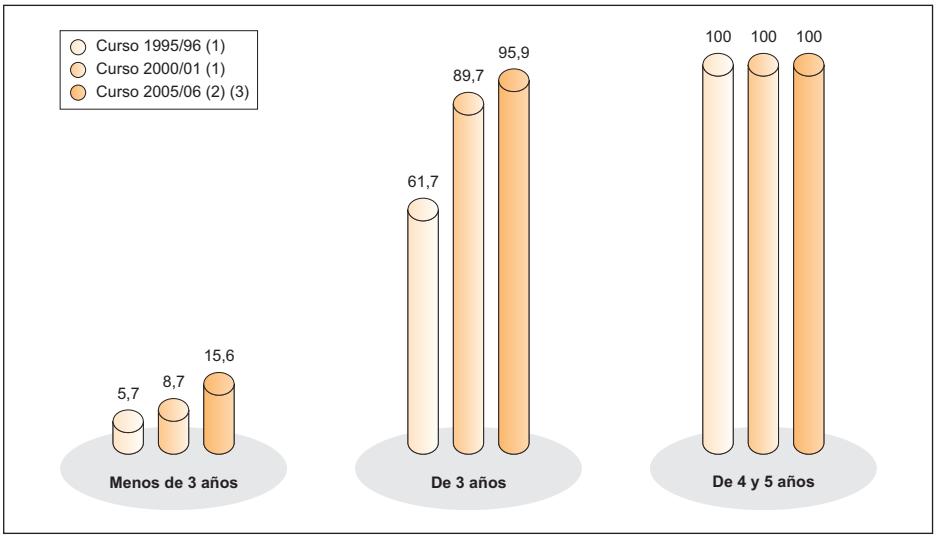
Tabla 3 – Evolución del alumnado en Educación Infantil, en Educación Primaria, en la educación no universitaria y en el total de la educación. Cursos 1995/96-2005/06

	1995/96	2000/01	2002/03	2004/05 (1)	2005/06 (2)
Alumnado en Educación Infantil	1.096.677	1.165.736	1.279.404	1.425.593	1.480.810
Alumnado en Educación Primaria	2.779.238	2.491.648	2.474.287	2.469.616	2.481.667
Alumnado en educación no universitaria	7.667.516	6.882.363	6.843.646	6.933.255	6.978.395
Alumnado en todos los niveles de enseñanza	9.176.358	8.438.113	8.423.766	8.396.152	8.420.476
% de alumnos en Educación Infantil respecto al de Educación Primaria	39,5	46,8	51,7	57,7	59,7
% de alumnos en Educación Infantil respecto al total de alumnado en educación no universitaria	14,3	16,9	18,7	20,6	21,2
% de alumnos en Educación Infantil respecto al alumnado de todos los niveles de enseñanza	12,0	13,8	15,2	17,0	17,6

(1) Datos avance. (2) Datos estimados.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Ministerio de Educación y Ciencia, *Estadística de la educación en España*, varios años; Ministerio de Educación y Ciencia, *Estadística de las enseñanzas no universitarias. Datos avance del curso 2004/05*, en www.mec.es; Ministerio de Educación y Ciencia (2005): *Datos y cifras. Curso escolar 2005/2006*; e INE (2005): *Estadística de la Enseñanza Superior en España. Curso 2002-2003*.

Gráfico 2 – Evolución de la tasa de escolarización por edad. Cursos 1995/96-2005/06



(1) Tasas calculadas con las estimaciones intercensales 1991-2001 del INE. (2) Tasas calculadas con las últimas proyecciones de población del INE (base Censo de Población 2001). (3) Cifras estimadas.

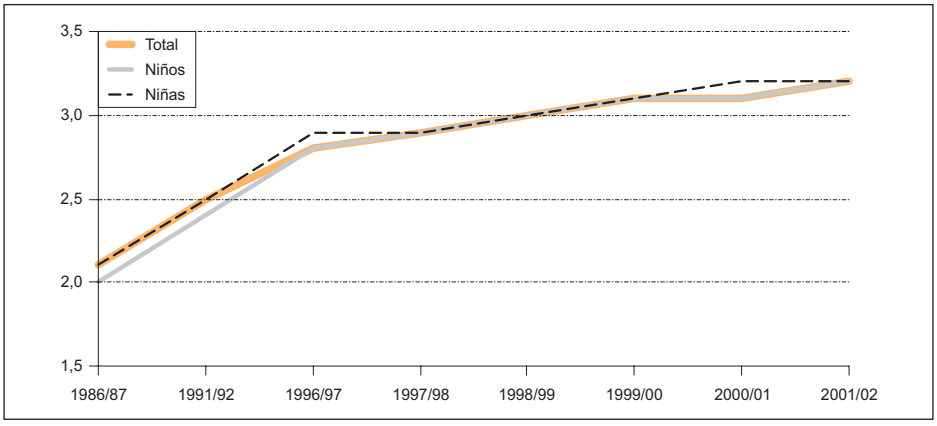
Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Ministerio de Educación y Ciencia (2005): *Datos y cifras. Curso escolar 2005/2006*.

La evolución de la escolarización infantil por cohortes (gráfico 2) muestra una estructura muy reveladora de la enseñanza escolar infantil en España. Las cifras confirman los datos de la OCDE analizados anteriormente para la escolarización infantil a los cuatro años: la tasa cubría ya a toda la población en los años noventa. Respecto a los niños de tres años, en el curso 2005/06, la escolarización infantil es casi universal (95,9%), muy superior al 61,7% del que se partía hace diez años. Sin embargo, las tasas disminuyen entre los menores de tres años, un colectivo con una pauta de escolarización distinta. No obstante, en los últimos diez años casi se ha triplicado su tasa, pasando del 5,7% en el curso 1995/96 al 15,6% en el 2005/06. Además, el incremento se ha acelerado a partir del curso 2000/01: mientras en la segunda mitad de los años noventa la escolarización infantil de menores de tres años aumentó en 3 puntos porcentuales, en el primer lustro del siglo XXI ascendió 6,9.

Otro índice para estimar la evolución de esta etapa educativa es el número medio de años de escolarización (gráfico 3). Desde el año 2000 la escolarización media se sitúa en 3,2 años. En 1992 esa media estaba en 2,5 años; es decir, en una década ha aumentado de forma sostenida en casi un año.

Al analizar la evolución de la escolarización infantil en España según las cohortes (tabla 4) se observa la existencia de dos regímenes de escolarización infantil muy diferenciados, que se corresponden con los dos ciclos

Gráfico 3 – Evolución del número medio de años de escolarización en Educación Infantil por sexo. Cursos 1986/87-2001/02



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Instituto Nacional de Calidad y Evaluación (2005): *Sistema estatal de indicadores de la educación 2004*. Ministerio de Educación y Ciencia.

que la legislación ha fijado. La formación de ambos regímenes, con toda probabilidad, está relacionada con la disponibilidad de recursos educativos públicos (de titularidad estatal o concertada), tan diferente para cada uno de los dos ciclos, pero no es un factor exclusivo, ya que la edad de los niños también influye en la demanda progresiva de escolarización infantil.

Así, la escolarización infantil de niños menores de un año no es habitual: en el curso 2002/03 un escueto 2,5% estaba en un centro de Educación Infantil, aunque la evolución ha sido positiva desde el curso 1996/97, aumentando 1,4 puntos. Además, se constata que el ascenso de la tasa de escolarización en esta edad no es continuo, porque entre los cursos 1996/97-1998/99 sólo avanza dos décimas y en 2001/02-2002/03 tres. Esto confirma esa aceleración de la presión por la escolarización infantil en las edades más tempranas, incluso en los niños menores de un año. Idéntico aumento se observa en las tasas de los niños de un año: el 4,6% del curso 1996/97 se ha duplicado hasta alcanzar el 9,9% en el curso 2002/03. También se comprueba aquí esa aceleración continua de la escolarización infantil temprana. Respecto a los niños de dos años, el aumento es algo menor, aunque también se incrementa notablemente: en el período 1996/97-2002/03 creció 9,4 puntos, con un repunte de 4,2 puntos en los cursos 2000/01-2002/03, cuando el crecimiento fue de 1,4 puntos en el bienio 1996-1998.

No obstante, es necesario recordar que la tendencia principal es la no escolarización de los niños entre 0 y 3 años: cuatro de cada cinco niños de dos años, nueve de cada diez niños de un año y el 97,5% de los niños menores de un año no están escolarizados.

Tabla 4 – Evolución de la tasa de escolarización en Educación Infantil por sexo y edad. Cursos 1986/87-2002/03

	1986/87	1991/92	1996/97	1998/99	2000/01	2001/02	2002/03
Primer ciclo							
Menores de 1 año							
Niños	–	0,4	1,1	1,3	1,8	2,2	2,5
Niñas	–	0,4	1,1	1,2	1,7	2,1	2,5
Total	**–**	**0,4**	**1,1**	**1,3**	**1,7**	**2,2**	**2,5**
1 año							
Niños	–	2,0	4,7	5,8	7,6	9,3	10,1
Niñas	–	1,8	4,5	5,6	7,3	9,0	9,7
Total	**–**	**1,9**	**4,6**	**5,7**	**7,5**	**9,2**	**9,9**
2 años							
Niños	4,8	7,4	12,6	13,9	17,7	20,8	21,8
Niñas	4,5	7,1	12,1	13,6	17,2	20,6	21,7
Total	**4,7**	**7,2**	**12,3**	**13,7**	**17,5**	**20,7**	**21,7**
Segundo ciclo							
3 años							
Niños	16,3	36,6	65,9	74,7	87,4	92,5	94,2
Niñas	17,4	38,0	67,6	76,0	89,2	93,2	95,1
Total	**16,8**	**37,2**	**66,7**	**75,4**	**88,4**	**92,9**	**94,6**
4 años							
Niños	86,1	94,8	98,5	97,5	99,1	100,0	99,5
Niñas	90,6	96,8	99,8	98,5	99,9	100,0	99,2
Total	**88,3**	**95,8**	**99,1**	**98,2**	**99,8**	**100,0**	**99,4**
5 años							
Niños	99,8	100,0	99,8	99,8	99,7	100,0	100,0
Niñas	100,0	100,0	99,9	99,9	99,8	100,0	100,0
Total	**100,0**	**100,0**	**99,8**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Ministerio de Educación y Ciencia, *Estadística de las enseñanzas no universitarias. Resultados detallados*, varios años.

Los datos varían diametralmente cuando se analiza el segundo ciclo de Educación Infantil, donde las tasas se aproximan a la escolarización universal, incluso a los tres años. A mitad de la década de los años ochenta, gracias a la reforma educativa de los setenta, la escolarización de los niños de cinco años era ya universal y se acercaba al 90% entre los de cuatro años. Por el contrario, en las cohortes de tres años había un 83,2% sin escolarizar en el curso 1986/87. En los primeros años de la década de los noventa se hizo un esfuerzo para aumentar la escolarización de estos niños, consiguiendo un crecimiento de 20,4 puntos. El primer lustro de los años noventa, en plena crisis económica, fue testigo de un incremento de 29,5 puntos y en el período 1996/97-2002/03 aumentó 27,9 puntos.

La escolarización de los niños de cuatro años se incrementó en la segunda mitad de los años ochenta en 7,5 puntos. En el primer lustro de los años noventa se produjo una desaceleración de ese crecimiento, pero se elevó 3,3 puntos, lo que sirvió para culminar la práctica universalización. La extensión del derecho universal de escolarización infantil a partir de los tres años que se logra en los Presupuestos Generales de 2006 consagra esa universalización del segundo ciclo y alimenta nuevas expectativas y demandas para el primer ciclo.

La percepción pública es que la demanda de educación infantil de 0 a 3 años ha desbordado al sistema. El hecho de que no existan estadísticas oficiales en un asunto que preocupa a tantos españoles y es tan importante para las políticas sociales levanta suspicacias. Sólo existen datos parciales, como el que aporta la Federación de Enseñanza de CC.OO., que señala que en Madrid han quedado sin satisfacer las peticiones de 30.000 familias en el curso 2005/06. Según la oposición parlamentaria de la Comunidad de Madrid, 25.000 niños se quedaron sin plaza para el primer ciclo. Un estudio sobre la enseñanza infantil de la Federación de Trabajadores de Enseñanza de UGT (FETE-UGT), realizado con financiación de la FORCEM y el Fondo Social Europeo, concluía que en el período 1995-1999 había aumentado un 30,8% la demanda de plazas escolares para niños menores de un año.

Un signo añadido de la percepción de la enorme demanda insatisfecha en la escolarización infantil, y también indicador de lo que la sociedad demandará a medio plazo, es que la especialidad de Educación Infantil de Magisterio encabeza las preferencias de los futuros universitarios en varias comunidades autónomas, según datos de 2005.

Pese a la creciente demanda, ha disminuido el número de alumnos por unidad (tabla 5). En el curso 2005/06, el número medio de alumnos por unidad en el primer ciclo de Educación Infantil es de 14,4 alumnos y de 21 en el segundo ciclo. La enseñanza privada prevé 14,9 alumnos para el primer ciclo y 23,3 para el segundo ciclo, uno y tres más, respectivamente, que la enseñanza pública.

En términos generales, el número medio de alumnos en Educación Infantil ha descendido en aproximadamente cuatro niños en los últimos diez años. Esas ratios en descenso continuo desde 1995 suponen contar

Tabla 5 – Número medio de alumnos por unidad en Educación Infantil según ciclo. Curso 2005/06

	Total	Enseñanza pública	Enseñanza privada concertada y no concertada
Primer ciclo	14,4	13,9	14,9
Segundo ciclo	21,0	20,0	23,3

Nota: Datos estimados.

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia (2005): *Datos y cifras. Curso escolar 2005/2006.*

Tabla 6 – Evolución de las unidades de Educación Infantil según titularidad. Cursos 1995/96-2003/04

	Total	Enseñanza pública	Enseñanza privada concertada	Enseñanza privada no concertada
Absoluto				
1995/96	51.781	35.718	1.333	14.730
2003/04	68.508	45.777	10.923	11.808
Porcentaje				
1995/96	100	69,0	2,6	28,4
2003/04	100	66,8	15,9	17,2

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Ministerio de Educación y Ciencia, *Estadística de las enseñanzas no universitarias. Resultados detallados,* varios años.

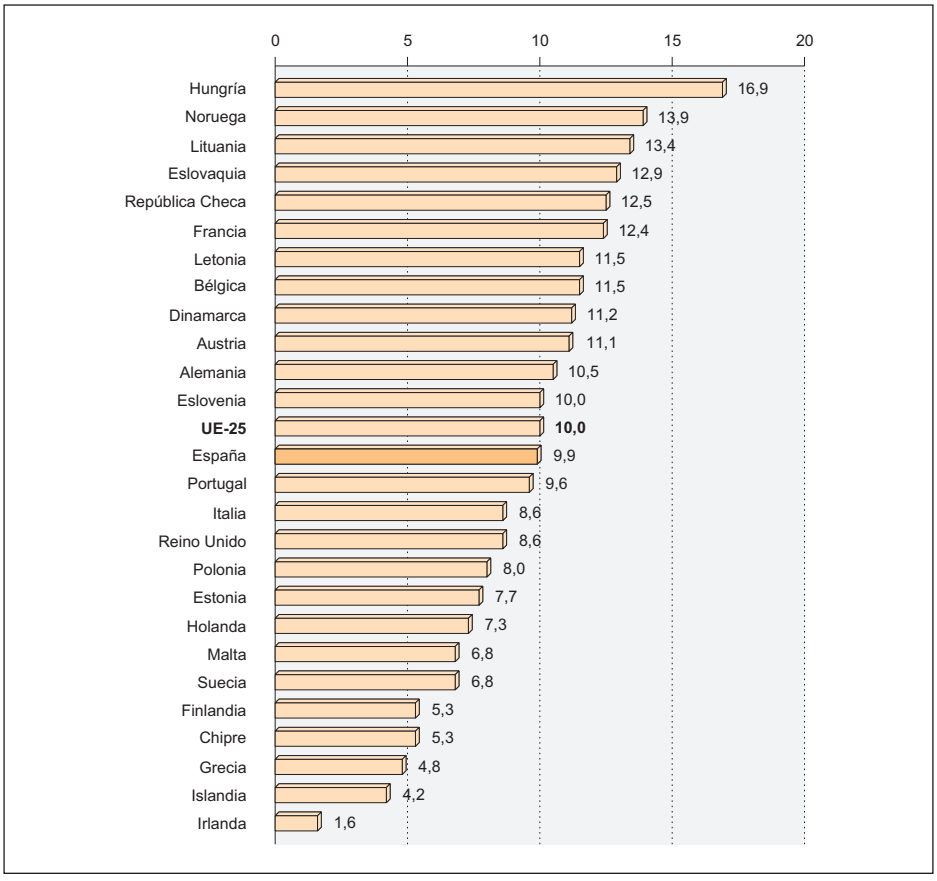
con una extensa red de centros. En el curso 1995/96 había 51.781 unidades, de las que el 69% eran de titularidad pública. En el curso 2003/04 estaban operativas 68.508 unidades y un 66,8% de ellas eran de titularidad pública, el 15,9% privadas concertadas y el 17,2% privadas no concertadas (tabla 6). Lo que más destaca en este período es la disminución en 2.922 aulas de la red privada no concertada.

2.3 Bajo gasto público

La universalización progresiva de la escolarización infantil no siempre ha venido acompañada por un esfuerzo presupuestario proporcional. Las estadísticas oficiales sobre gasto público en educación no siempre desagregan el gasto de la Educación Infantil del de la Educación Primaria, lo que dificulta el análisis específico de los ciclos de Educación Infantil. A partir de los datos de Eurostat se puede analizar el gasto público en el nivel preescolar, aunque unido a gastos en otros tipos de educación que no pueden ser asignados a ningún nivel (gráfico 4). España se sitúa cerca de la media de gasto de la UE-25. Dentro del grupo europeo continental-occidental al que pertenece España por sus altas tasas de escolarización infantil, nuestro país es el tercero que más gasto público porcentual destinaba a la Educación Infantil: 9,9%, frente al 12,4% de Francia y el 11,5% de Bélgica. Por detrás están Italia (8,6%) e Islandia (4,2%). Alemania y Noruega tienen un gasto porcentual superior al español con tasas menores. Ese 9,9% de gasto público en 2002 en Educación Infantil (y otras categorías no clasificables) representa 2.856 euros por alumno, cantidad que aumentó un 4,2% respecto al año 2001 (2.742 euros por alumno).

Otro índice relacionado con el gasto educativo es el número de becas concedidas (tabla 7). Si se observa su evolución, se concluye que los dos períodos 1995/96-1999/00 y 1999/00-2003/04 muestran un comportamiento inversor harto diferente. En el primero, el número de becas a alumnos de Educación Infantil apenas aumenta un 23,1% (9.626 becas) y, sin

Gráfico 4 – Gasto público en el nivel preescolar en algunos países europeos. En porcentaje respecto al gasto público en educación. 2002



Notas: Incluye los gastos no distribuidos por niveles.
Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de datos de Eurostat.

embargo, el importe destinado a becas crece un 71,7%, incrementándose la cuantía por beca en un 39,5%, desde 256,30 a 357,44 euros. En el período 1999/00-2003/04, las becas aumentan en 64.097 (125,1%) y el presupuesto crece casi 23 millones de euros (se elevó un 124,5%), lo que se refleja necesariamente en la cuantía media por alumno, que permaneció prácticamente estable (disminuyó un 0,3%).

La alta escolarización infantil española soporta un gasto público bajo, ya que su coste sale en su mayor parte de los bolsillos de los padres. España está lejos de ofrecer prestaciones sociales a las familias similares, incluso cercanas, a la media europea. Una familia española debería tener 11 hijos y una renta por debajo de 9.000 euros para recibir las mismas prestaciones que una familia alemana con dos hijos con cualquier nivel de ren-

Tabla 7 – Evolución del número e importe de las becas en Educación Infantil. Cursos 1995/96-2003/04

	Becas	Importe total (en miles de euros)	Importe medio por beca (en euros)
1995/96	41.617	10.666,3	256,30
1996/97	51.897	13.627,2	262,58
1997/98	52.589	16.227,3	308,57
1998/99	45.925	18.479,3	402,38
1999/00	51.243	18.316,3	357,44
2000/01	57.470	21.305,9	370,73
2001/02	62.268	22.891,3	367,63
2002/03	85.293	34.748,8	407,41
2003/04	115.340	41.117,2	356,49

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Ministerio de Educación y Ciencia, *Estadísticas de la educación en España*, varios años; y Ministerio de Educación y Ciencia (2005): *Estadística de becas. Curso 2003-2004*, en www.mec.es

ta. El Instituto de Política Familiar, en su *Informe sobre la evolución de la familia en España 2003*, confirma que nuestro país es el que menos ayuda dedica a la familia, una de cuyas manifestaciones más visibles es la deficiente oferta de educación escolar infantil a menores de tres años con financiación pública. Un niño entre 0 y 6 años cuesta a sus padres 33.425 euros si asiste a una escuela financiada con fondos públicos y 40.637 si está escolarizado en un centro privado. Si se desglosa esa cifra, son 10.825 euros en alimentación, 2.826 en ropa, 361 en ocio, 9.316 en educación y 10.097 euros en otras categorías.

Los datos recogidos en el estudio sobre guarderías realizado por *Consumer Eroski* muestran que una familia paga por cada plaza escolar en un centro privado una media de 254 euros mensuales, aunque hay grandes diferencias: la plaza más barata costaba 117 euros al mes y la más cara se elevaba hasta los 390 euros.

Las diferencias entre comunidades autónomas, o incluso entre provincias, también están muy marcadas. En Murcia, la media es de 198 euros y en Navarra, por el contrario, de 309 euros, 55 euros más que la media nacional. Mientras que la diferencia entre el centro más caro y el más barato de Murcia era de 193 euros, en Madrid llegaba a los 250 euros. Además de las mensualidades, el 92% de las escuelas cobra por matrícula o inscripción del niño una cuantía media de 86 euros, pero puede superar en algunos casos los 100 euros. A esto hay que sumar el comedor infantil, ya que sólo una de cada cinco escuelas lo incluía en la mensualidad, cuyo precio es de 92 euros mensuales en las privadas, e incluye la merienda. Los requisitos de acceso a las escuelas públicas son muy difíciles de cumplir y la demanda es muy alta, dado su bajo coste: en la mayoría no se cobra matrícula, y el importe medio de las que la cobran es de 60 euros (26 euros

menos que en las privadas), y rara vez aplican los costes totales de comedor y horario ampliado, ya que existe un amplio programa de ayudas y subvenciones.

2.4 Profesores motivados y preparados

Algunas investigaciones llevadas a cabo por editoriales escolares sobre esta etapa permiten ciertas conclusiones sobre el perfil del educador infantil, cuya formación ha evolucionado claramente en los últimos 25 años. La importancia de la "maestra educadora" (minoritariamente, del "maestro educador") en Educación Infantil es crucial. En este nivel es donde se puede aplicar mejor al profesional de la enseñanza el concepto de educador, por ese carácter global desde el que aborda todo el proceso de crecimiento, desarrollo y aprendizaje del educando. Ese "mi primer maestro", que está en el imaginario colectivo y en el de los individuos, es hoy, como retrato robot, el de una maestra de Educación Infantil.

Los rasgos transversales que definen a la mayoría del profesorado de esta etapa son: generalmente motivado, constituido mayoritariamente por mujeres (son una excepción los hombres), con interés por la actualización docente y un cierto talante afectivo en el ejercicio de su tarea. Las alumnas y alumnos universitarios que cursan esta especialidad de Magisterio muestran una mayor motivación por la tarea y la profesión que los de otras especialidades, habiéndola elegido como primera opción la inmensa mayoría de ellos. Desde hace años es la más demandada de las especialidades de Magisterio. Estos rasgos de los futuros docentes casan perfectamente con las características profesionales descritas de los activos.

La formación académica del profesor de Educación Infantil suele ser la de Magisterio, con la correspondiente especialidad. Pero, en la práctica, constituyen un colectivo con procedencias formativas múltiples: Magisterio en sus diversas especialidades, Formación Profesional de Grado Superior, educadores que han hecho algún curso relacionado con la tarea, pedagogos, licenciados que han encontrado aquí su forma de trabajo o de introducirse en un centro escolar, etc.

Por otra parte, los profesores pertenecientes a centros públicos muestran una notable inquietud pedagógica, buen nivel de formación y un trabajo en condiciones cada vez más favorables y mayor disposición de medios. El profesorado de centros privados tradicionales, reconversión de las antiguas "guarderías", tiene un nivel pedagógico más variable, sus titulaciones abarcarían un espectro más variopinto y trabajarían en condiciones no siempre favorables, por ejemplo, en relación con el espacio y el número de alumnos. Por último, la minoría de profesores de centros privados de

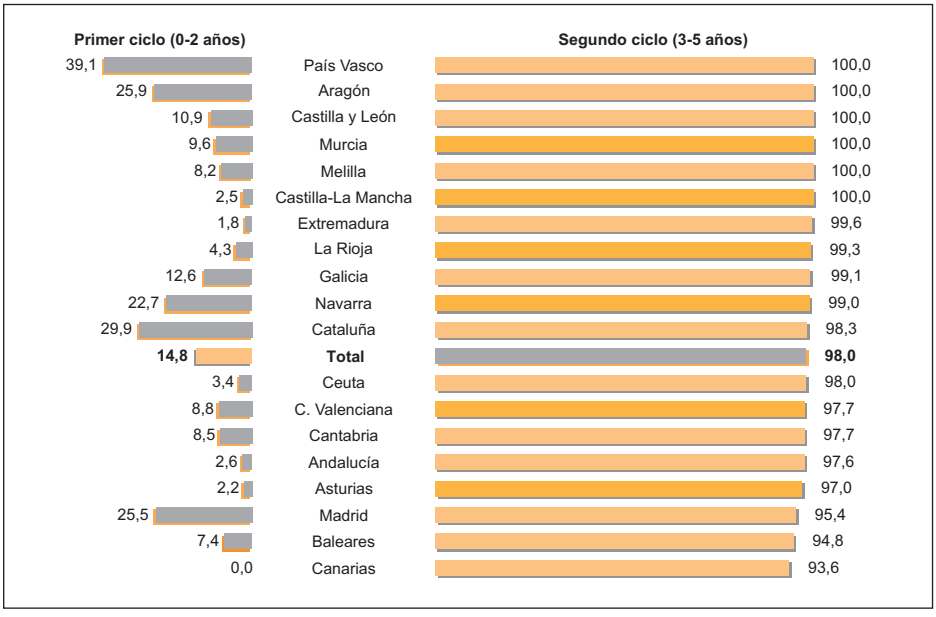
alto nivel económico tendría alta cualificación académica y gran abundancia de medios y recursos.

Trabajar en equipo es una aspiración y hasta una exigencia en la mayoría de los campos de la actividad humana. Es evidente que un equipo no es, sin más, un conjunto de personas que trabajan en el mismo lugar y tienen reuniones más o menos frecuentes. En el caso de la educación, el trabajo en equipo es una cuestión crucial, porque implica consensuar y compartir una fundamentación psicopedagógica, la apuesta por un modelo educativo asumido por todos, la plasmación de objetivos trazados en común y la elaboración entre todos de criterios pedagógicos y de formas de actuación. Los especialistas en Educación Infantil insisten en que trabajar en equipo es un proceso de búsqueda, de análisis y de investigación en común, como parte de una práctica educativa que cada uno de los profesores lleva luego a cabo con su grupo de alumnos.

2.5 Diferencias entre comunidades autónomas y grupos de alumnos

Las comunidades autónomas manifiestan comportamientos muy distintos en la escolarización infantil de los niños. Si se examinan las tasas

Gráfico 5 – Tasas brutas de escolarización en Educación Infantil por ciclo y comunidad autónoma. Curso 2004/05



Notas: Datos avance.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Ministerio de Educación y Ciencia, *Estadística de las enseñanzas no universitarias. Datos avance del curso 2004/05*, en www.mec.es

brutas de escolarización infantil en el segundo ciclo (3-5 años), sólo cinco comunidades autónomas y Melilla alcanzan el 100%. Por el contrario, Baleares y Canarias no llegan al 95% (gráfico 5). Respecto al primer ciclo (0-2 años), cinco comunidades autónomas escolarizan a más de un quinto de sus niños: País Vasco (39,1%), Cataluña (29,9%), Aragón (25,9%), Madrid (25,5%) y Navarra (22,7%). Finalmente, diez autonomías, más Ceuta y Melilla, escolarizan menos del 10% de los niños menores de tres años. Extremadura y Asturias (1,8% y 2,2%, respectivamente) son las comunidades autónomas que tienen menores tasas de escolarización infantil. Las diferencias son muy llamativas y dibujan realidades muy diferentes, no sólo de desarrollo económico, sino también de expansión de la red en sus distintas titularidades.

La tabla 8, que analiza las unidades de Educación Infantil por titularidad, muestra que las cuatro comunidades autónomas con mayores tasas de escolarización en el primer ciclo (País Vasco, Aragón, Cataluña y

Tabla 8 – Unidades de Educación Infantil según titularidad y comunidad autónoma. Curso 2003/04

	Absoluto				Porcentaje			
	Públicas	Privadas concertadas	Privadas no concertadas	Total	Públicas	Privadas concertadas	Privadas no concertadas	Total
Andalucía	9.068	111	2.126	11.305	80,21	0,98	18,81	100
Aragón	1.307	268	576	2.151	60,76	12,46	26,78	100
Asturias	810	70	241	1.121	72,26	6,24	21,50	100
Baleares	861	398	122	1.381	62,35	28,82	8,83	100
Canarias	2.139	0	561	2.700	79,22	0,00	20,78	100
Cantabria	465	92	158	715	65,03	12,87	22,10	100
Castilla-La Mancha	2.524	238	276	3.038	83,08	7,83	9,08	100
Castilla y León	2.338	684	277	3.299	70,87	20,73	8,40	100
Cataluña	7.279	3.207	2.492	12.978	56,09	24,71	19,20	100
C. Valenciana	4.714	1.435	708	6.857	68,75	20,93	10,33	100
Extremadura	1.393	68	214	1.675	83,16	4,06	12,78	100
Galicia (*)	2.401	476	392	3.269	73,45	14,56	11,99	100
Madrid	5.737	1.871	2.725	10.333	55,52	18,11	26,37	100
Murcia	1.655	428	174	2.257	73,33	18,96	7,71	100
Navarra	583	266	5	854	68,27	31,15	0,59	100
País Vasco	2.070	1.169	709	3.948	52,43	29,61	17,96	100
La Rioja	240	109	18	367	65,40	29,70	4,90	100
Ceuta	96	18	13	127	75,59	14,17	10,24	100
Melilla	97	15	21	133	72,93	11,28	15,79	100
Total	**45.777**	**10.923**	**11.808**	**68.508**	**66,82**	**15,94**	**17,24**	**100**

(*) No incluye las unidades de los centros que imparten el primer ciclo de Educación Infantil.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Ministerio de Educación y Ciencia, *Estadística de las enseñanzas no universitarias. Resultados detallados del curso 2003/04*, en www.mec.es

Tabla 9 – Evolución del número medio de años de escolarización en Educación Infantil por comunidad autónoma. Cursos 1992/93-2002/03

	1992/93	1997/98	2002/03	% de variación
Andalucía	2,1	2,3	2,9	38,1
Aragón	2,7	2,9	3,2	18,5
Asturias	2,5	2,9	3,0	20,0
Baleares	2,4	2,9	3,1	29,2
Canarias	2,2	2,8	2,9	31,8
Cantabria	2,6	2,9	3,1	19,2
Castilla-La Mancha	2,6	3,0	3,1	19,2
Castilla y León	2,8	3,1	3,4	21,4
Cataluña	3,3	3,8	3,9	18,2
C. Valenciana	2,6	2,7	3,1	19,2
Extremadura	2,4	2,9	3,0	25,0
Galicia	2,6	2,9	3,3	26,9
Madrid	2,6	3,0	3,6	38,5
Murcia	2,4	3,0	3,3	37,5
Navarra	3,0	2,9	3,0	0,0
País Vasco	3,2	3,6	3,8	18,8
La Rioja	2,6	3,1	3,1	19,2
Ceuta	2,2	2,7	3,0	36,4
Melilla	1,9	2,1	3,1	63,2
Total	**2,6**	**2,9**	**3,3**	**26,9**

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Instituto Nacional de Calidad y Evaluación (2005): *Sistema estatal de indicadores de la educación 2004*. Ministerio de Educación y Ciencia.

Madrid), son las que menor porcentaje de plazas públicas tienen, siendo muy importante la participación de la red privada concertada.

Otro indicador que ayuda a comprender las diferencias territoriales es el número medio de años de escolarización infantil (tabla 9). De nuevo están a la cabeza Cataluña, País Vasco y Madrid (3,9, 3,8 y 3,6 años, respectivamente). Canarias y Andalucía tienen los peores indicadores, seguidas de Navarra, Extremadura, Asturias y Ceuta.

No obstante, si se observa el porcentaje de variación entre el curso 1992/93-2002/03 por comunidades autónomas, en Cataluña, Aragón y País Vasco se han producido los crecimientos más bajos en esa década, salvo en Navarra, que no varía. En Madrid se ha registrado un extraordinario incremento (38,5%) de sus ya altas tasas. Andalucía y Canarias, pese a partir con indicadores más bajos, muestran una evolución muy activa en escolarización infantil. Ceuta y Melilla evolucionan muy positivamente.

Los alumnos con necesidades educativas especiales e inmigrantes

Después de haber analizado las diferencias entre comunidades autónomas en los principales indicadores de escolarización, vamos a examinar las disimilitudes relacionadas con estos dos grupos que requieren una atención particular.

Los niños con necesidades educativas especiales se escolarizan en mucha menor medida que el resto de los niños. En el curso 1998/99, la tasa de niños con necesidades educativas especiales en la enseñanza general era del 18,2‰, casi diez puntos superior a la misma tasa en Educación Infantil (tabla 10). Cinco años más tarde, la proporción aumentó en ambos ámbitos, pero con una intensidad relativa mayor en la Educación Infantil. Las causas pueden estar relacionadas con la incorporación de estos niños en centros especiales y probablemente con una red educativa que todavía está dotándose de recursos de integración.

Otro factor diferencial es la nacionalidad de origen de los niños escolarizados (tabla 11). El número de alumnos extranjeros no ha dejado de crecer y sería necesario hacer un complejo análisis comparado de los tipos de destinatarios de las ayudas al estudio y los baremos usados en los diferentes centros para tener una idea de si sus dificultades en cuanto a la escolarización son mayores que para el resto de la población. Lamentablemente, la estadística del ministerio no siempre facilita los datos desagregados de la enseñanza privada concertada y no concertada para poder analizarlos rigurosamente. Así, sólo se puede apuntar que, en el curso 2004/05, el 5,8% de los alumnos extranjeros en Educación Infantil se distribuía desigualmente: 7,4% en centros públicos y 3% en centros privados. Se constata que en la segunda mitad de los años noventa el número de extranjeros en Educación Infantil se duplicó y en los siguientes cinco años (1999-2004) casi se quintuplicó. Esto introduce nuevas dificultades y oportunidades en la Educación Infantil y quizás estas últimas sean más favo-

Tabla 10 – Evolución del alumnado con necesidades educativas especiales. En tasa por 1.000 alumnos matriculados. Cursos 1998/99-2003/04

	Alumnado con necesidades educativas especiales		Alumnado total		Tasa por 1.000 alumnos	
	1998/99	2003/04 (2)	1998/99	2003/04 (2)	1998/99	2003/04 (2)
Educación Infantil (1)	10.787	16.180	1.128.861	1.353.460	9,6	12,0
Total de enseñanzas de régimen general	129.796	145.381	7.128.251	6.903.005	18,2	21,1

(1) No se dispone de datos del alumnado en Educación Infantil en centros de educación especial de Andalucía, Cataluña y Galicia. (2) Datos provisionales.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Ministerio de Educación y Ciencia, *Estadísticas de la educación en España*, varios años.

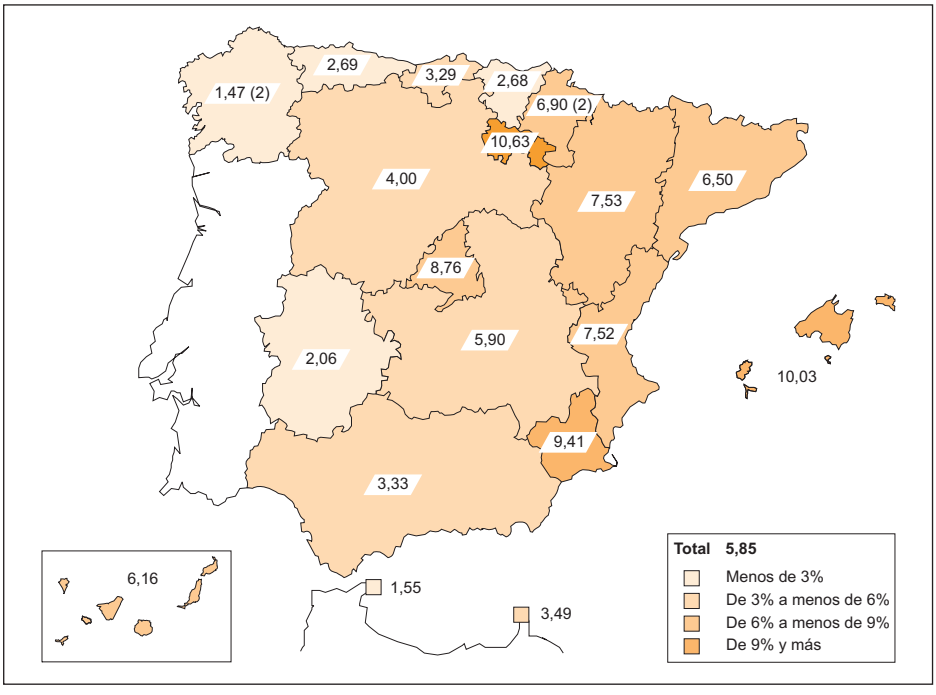
Tabla 11 – Evolución del alumnado extranjero en Educación Infantil. Cursos 1994/95-2004/05

	Alumnado extranjero	Alumnado total	Porcentaje
1994/95	8.904	1.093.256	0,81
1995/96	9.572	1.096.677	0,87
1996/97	10.448	1.115.244	0,94
1997/98	12.260	1.122.740	1,09
1998/99	12.387	1.128.861	1,10
1999/00	17.148	1.133.653	1,51
2000/01	24.571	1.165.736	2,11
2001/02	39.048	1.221.108	3,20
2002/03	60.042	1.279.404	4,69
2003/04 (1)	78.986	1.353.460	5,84
2004/05 (2)	83.353	1.425.593	5,85

(1) Datos provisionales. (2) Datos avance.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Ministerio de Educación y Ciencia, *Estadística de la educación en España*, varios años; Ministerio de Educación y Ciencia, *Estadística de las enseñanzas no universitarias. Datos avance del curso 2004/05*, en www.mec.es; y Ministerio de Educación y Ciencia (2005): *Datos y cifras. Curso escolar 2005/2006.*

Gráfico 6 – Alumnado extranjero en Educación Infantil por comunidad autónoma. En porcentaje respecto al alumnado total de Educación Infantil. Curso 2004/05 (1)



(1) Datos avance. (2) No se incluye el alumnado extranjero en el primer ciclo por no disponer de esta información.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Ministerio de Educación y Ciencia, *Estadística de las enseñanzas no universitarias. Datos avance del curso 2004/05*, en www.mec.es

rables que en el resto del sistema educativo, dada la maleabilidad a edades tan tempranas.

Si se hace una comparación interautonómica (gráfico 6), la tasa de alumnos extranjeros en Educación Infantil es superior al 7% en algunas comunidades autónomas (La Rioja, Baleares, Murcia, Madrid, Aragón y Comunidad Valenciana); en otras no llega a un tercio de la tasa máxima (10,63% de La Rioja), como es el caso de Melilla, Andalucía, Cantabria, Asturias, País Vasco, Extremadura, Ceuta y Galicia.

3. Los dilemas de la Educación Infantil

Los beneficios de la escolarización infantil son cada vez más valorados por la sociedad. Algunos estudios del Ministerio de Educación y Ciencia demuestran que la escolarización infantil temprana conlleva un mejor rendimiento académico: los niños que han sido escolarizados antes de los dos años consiguen mejores resultados académicos que los que se incorporan más tarde al sistema; además de la anticipación de habilidades cognitivas y sociales, influye la temprana institucionalización, que familiariza antes al niño con lo escolar. Sin embargo, hay que tener presente que los sectores desfavorecidos están infrarrepresentados en el sistema escolar infantil.

La escolarización infantil puede servir también para solucionar el progresivo aislamiento de algunos niños, producto de la menor natalidad, que no cuentan con un grupo de iguales (hermanos o primos) en su familia. Los centros escolares infantiles suplen esta ausencia con la sociabilidad del aula. También tiene efectos positivos sobre la salud de los niños, ya que los estudios demuestran que uno de los focos de problemas de morbilidad está en la etapa de cuidados tempranos. La escolarización infantil intensifica la vigilancia de los niños y la adquisición de hábitos saludables; además, educa a los familiares cuidadores, algo que incide en el descenso de los índices de riesgo de mortalidad, discapacidad y enfermedad infantiles. Pero sus efectos más beneficiosos aparecen entre aquellos niños que pertenecen a familias con dificultades socioeconómicas o en situación de exclusión, tanto desde el punto de vista de la salud, psicológica o social, para prevenir problemas o atajar los ya detectados.

Desde hace años se han puesto en marcha Equipos de Orientación Psicopedagógica para Educación Infantil y Educación Primaria en los colegios públicos y concertados. Sus funciones son la prevención, desarrollo y atención a la diversidad y el asesoramiento en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos. A través de ellos, y con los procedimientos, técnicas e instrumentos adecuados, se trata de prevenir el fracaso escolar y los posibles problemas de comportamiento. Este recurso se suma a la ac-

ción de la escuela infantil para el desarrollo del niño en todas las facetas de su personalidad, con atención especial a la diversidad y a sus problemas, como los del desarrollo, los de riesgo social o la atención a los alumnos que se sitúan en los extremos, tanto por discapacidad como por alta capacidad. Además, atiende también las necesidades de formación y asesoramiento del profesorado.

Así pues, la escolarización infantil no sólo es un factor de primera magnitud para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sino que, en términos más generales, iguala a los que no son padres con los que sí lo son y que, además de asumir la responsabilidad del beneficio social de la reproducción y la crianza, se ven perjudicados laboralmente por esa condición. Desde el punto de vista del desarrollo psicosocial del niño y de su aprovechamiento curricular, la escolarización temprana es considerada también una fuente de oportunidades y, por tanto, de desigualdad si no se goza de ese derecho. Sin duda, en cuanto a los derechos sociales, la universalización de toda la Educación Infantil es una de las principales demandas que las familias sienten más vivamente en su cotidianeidad. El Estado tendrá que hacer un esfuerzo financiero para dar cobertura al derecho de escolarizar a los menores de tres años, similar al realizado en el último quinquenio con el segundo ciclo de Educación Infantil.

El régimen de atención a los niños menores de tres años no tiene que seguir posiblemente el mismo modelo de lo que se conoce como segundo ciclo de Educación Infantil. La tendencia en España y en otros países parece que apunta a una mayor escolarización, hasta un tercio o incluso la mitad de los niños, pero combinada con otras medidas como la extensión de los permisos de maternidad y paternidad (probablemente junto con planes de formación semipresenciales para que no se descapitalicen como trabajadores) y la reforma y cualificación del mercado de cuidadores domiciliarios. El estatuto actual de los cuidadores a domicilio no ofrece un marco satisfactorio para los contratantes, por lo que será necesario establecer modelos más fáciles y flexibles que respondan mejor al que quizás sea el nicho más fluido de la economía sumergida.

El modelo político de la Educación Infantil se enfrenta a tres dilemas principales: el debate entre voluntariedad u obligatoriedad del segundo ciclo; entre segmentación o integración de esta etapa en centros ordinarios o especializados y con un sistema flexible u homogéneo; y entre responsabilización familiar o asistencialización.

Voluntariedad/obligatoriedad

En torno a la obligatoriedad, la presión sobre la universalización de la escolarización infantil se manifiesta en diferentes declaraciones; algunas incluso reclaman que, además de ser un derecho y gratuita, debería ser

obligatoria. Así se manifestó la Comisión Permanente del Consejo Escolar del Estado en un informe remitido al Gobierno en la primavera de 2005. La propuesta reclamaba que la Educación Infantil, al menos en su segundo ciclo, fuera "obligatoria y gratuita para todos los ciudadanos". Esta afirmación fue apoyada por la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras, al creer que es "una manera de garantizar la estabilidad de la financiación y la retribución de los trabajadores de estos centros"[3]. En opinión de los sindicatos que participan en esa comisión, se busca que los centros privados que imparten dicha etapa se financien a través de conciertos y no de convenios.

Dada la práctica universalización de la escolarización a partir de los tres años, la no escolarización se debe sobre todo a casos especiales con posibles problemas sociales. No obstante, la obligatoriedad de la escolarización infantil no solucionaría nada que no pudiese ser solventado a través de los servicios sociales. Pero, a la vez, el derecho de los padres a escolarizar a sus hijos, desde la perspectiva de las oportunidades curriculares, se ve cuestionado, pues la sociedad puede entender que tiene la responsabilidad de suministrar al niño educación desde antes de los seis años y, por tanto, la obligatoriedad se interpreta como responsabilidad sobre la educación del niño.

Aunque es cierto que la conveniencia o necesidad de anticipar la capacidad lectoescritora o matemática es una cuestión muy discutida, algunos aspectos del aprendizaje en la primera infancia, como el bilingüismo, justificarían ciertos grados de obligatoriedad en el caso de que se considere que ése es un objetivo estratégico del sistema educativo nacional. Con mayor razón cuando en el campo lingüístico es donde se producen las mayores desigualdades educativas.

Segmentación/integración

Respecto al dilema sobre el tipo de centro, la opción de que la Educación Infantil se imparta en centros que no están exclusivamente dedicados a esta etapa tiene la ventaja de que aumenta la gama de servicios, permite mayor continuidad con la Educación Primaria y ayuda a su homogeneización con el resto del sistema. Por otra parte, un entorno de escala excesivamente grande para niños tan pequeños puede resultarles intimidatorio. Habría que promover fórmulas intermedias, como centros asociados que faciliten la integración de equipos, la armonización de proyectos curriculares, etc.

A su vez, se discute sobre si la política de conciliación de la crianza temprana y la vida laboral tiene que centrarse exclusivamente en la crea-

---

[3] *El País*, 9 de mayo de 2005.

ción de plazas escolares o hay que combinarla con una gama diversificada de medidas de apoyo. Especialmente importante sería la reforma del mercado de cuidadores. Hay familias que los prefieren para evitar los contagios de las escuelas, porque atienden al niño en cualquier circunstancia (aunque esté enfermo), por la flexibilidad en los horarios de llegada o por buscar un cuidado más personalizado. Las desventajas son su coste, la incertidumbre sobre su calidad y la confianza que merece, el aislamiento del niño y su difícil sustitución cuando enferma. La reforma del sistema de cuidadores tendría que orientarse hacia los modelos nórdicos, que han institucionalizado redes de cuidadores reguladas por las autoridades locales. Pero también debería normalizar su cualificación, articular sistemas de sustitución, establecer fórmulas cooperativas entre los cuidadores o reformar los contratos vigentes que regulan las relaciones laborales entre el cuidador y la familia.

Responsabilización/asistencialización

Estos debates son importantes, pero es crucial resolver el dilema entre responsabilización familiar y asistencialización, que podríamos formular con la siguiente pregunta: ¿vamos hacia un modelo de "semi-internado" en la Educación Infantil?

En el discurso de los profesores de Educación Infantil aparece de manera recurrente y enfatizada la referencia a la familia. Para este profesorado es casi un axioma la afirmación de que detrás del comportamiento de los niños se trasluce de manera cabal cómo son sus padres: si les atienden o no, si les dedican tiempo, si ya desde tan pequeños "les consienten muchas cosas y los convierten en pequeños tiranos, para compensar el tiempo que no están con ellos", etc., o si, por el contrario, han recibido una educación más equilibrada.

Los padres y las madres jóvenes tienden a implicarse casi por igual en tareas como llevar y traer a los niños al colegio, sobre todo cuando ambos trabajan fuera de casa. Sin embargo, el mayor peso de la crianza y la educación de los hijos sigue recayendo a la postre sobre la mujer, que es la que se relaciona con el centro escolar en la mayoría de los casos.

La familia no regatea esfuerzos ni recursos para la educación de estos niños, dentro de las posibilidades de cada uno. En esta etapa, educar, según la perspectiva familiar, es sobre todo proteger. Este objetivo emocional se expresa implícitamente así: "¡Que a mi hijo o hija no le falte de nada!".

Algo diferente es la implicación en aspectos concretos, como apoyar y prolongar en casa los aprendizajes que se inician en la escuela. Aquí se choca con la falta de tiempo de muchos padres y madres, que llegan a casa cansados después de su jornada laboral, o imbuidos de esa teoría implíci-

ta en la sociedad de que "los aprendizajes son cosa del colegio". A los padres les tranquiliza saber que sus hijos están "atendidos y aprendiendo cosas" durante el día. Existe una confianza básica en el centro y en los profesores, en cuyas manos los padres y madres dejan a sus hijos.

A juicio de los profesores, la difícil conciliación entre el trabajo y la atención a los hijos, que afecta mucho más a la mujer, se aprecia en los comportamientos de los niños de estas edades. Muchos de estos niños se pasan todo el día fuera de casa. El profesorado observa que los niños están nerviosos y frustrados o serenos y seguros, en función del tipo de padres y madres y de los estilos de vida familiares, fuertemente condicionados por muchos factores. Los profesores señalan también la eficacia de las tutorías con los padres, para informarles de la marcha del niño, de posibles problemas y dificultades o para explicarles lo que se trabaja en el centro y cómo se hace, invitándoles a continuarlo y complementarlo en casa de una manera lúdica y divertida. El contacto con la familia, a través de informes descriptivos (de distinta periodicidad) sobre la marcha de los alumnos es siempre deseado y valorado por ambas partes.

La Educación Infantil se concibe hoy como un conjunto de tareas compartidas por padres y educadores, con el fin de llevar a cabo acciones conjuntas intencionalmente educativas. Padres y madres, de manera mucho más simétrica que en otras etapas de la educación, se relacionan y suelen implicarse más con el centro escolar. Esto es fruto de la inseguridad de quienes están aprendiendo día a día el oficio de ser padres y madres, por lo que no suelen "regatear" nada si se trata de la educación de sus hijos, incluido el tiempo dedicado a relacionarse con el centro escolar.

Por otro lado, las escuelas infantiles parten del convencimiento de la necesidad de articular unas relaciones continuas con la familia. Siguen la recomendación del Real Decreto 829/2003 y de cuantas leyes se han ocupado de esta etapa: "Los centros escolares cooperarán estrechamente con las familias en la educación de sus hijos". Esto se traduce en comunicaciones de ida y vuelta entre el centro escolar y la familia, con un intercambio de información constante sobre el proceso educativo de los alumnos (en bastantes casos casi a diario), reuniones puntuales, participación en algunas actividades, etc. En todo caso, no es el centro escolar el que suele fallar en los procesos de comunicación padres-educadores.

La opinión pública y los estamentos con poder empresarial y político de nuestro país son conscientes de la necesidad de dedicar más medios para conciliar vida laboral y familiar. En defensa de dicha conciliación se han articulado numerosos planes. Una de las medidas establecidas de mayor importancia es la ampliación de la escolarización de los niños, expresa llamada urgente a que los centros escolares sean los que den el soporte institucional a la conciliación entre vida familiar y laboral. Algunos expertos y autoridades educativas señalan la importancia de que esta escolari-

zación extraordinaria no sea un tiempo desaprovechado, sino un tiempo educativo programado con distintas modalidades. No obstante, la demanda no procede de la necesidad de más tiempo para la educación escolar de los niños, sino de la urgencia que tienen los padres de que la escuela se encargue más tiempo de sus hijos.

La escolarización se extiende en varias direcciones: se anticipa la incorporación escolar; se amplía el horario de entrada y de salida del colegio; además, en muchos casos aumenta el número de días, ya que el colegio abre los fines de semana y en los meses de vacaciones.

Si se analizan los datos sobre las actividades extraescolares, se observa una tendencia al aumento, aunque no se puede constatar su consolidación en los primeros años de este siglo. En 1994, el Ministerio de Educación y Ciencia tenía proyectos para la implantación y expansión de las actividades extraescolares. Los indicadores disponibles[4] demuestran que entre 1995 y 2003 la asistencia a actividades extraescolares de carácter deportivo aumentó un 40,4%; las actividades ligadas a baile y a idiomas se incrementaron un 57,1% y un 61,1%, respectivamente. El máximo desarrollo se alcanzó en música (109,1%) e informática (212,5%). Sin embargo, la participación en todas las actividades, excepto en informática, ha sufrido ligeros descensos desde 1999 a 2003 (tabla 12).

Esta tendencia a la expansión de la oferta de atención a los niños en los centros escolares se pone de manifiesto en los "planes de apertura" de centros escolares desarrollados por algunas comunidades autónomas. En Extremadura, el 90% de la red ofrece actividades extraescolares hasta las seis de la tarde. El gobierno autonómico andaluz se planteó que el 37% de su red de centros públicos estuviera abierto doce horas al día en 2005, ofreciendo actividades extraescolares, comedor escolar y aula matinal en la

Tabla 12 – Evolución de la participación de los alumnos de 12 años en actividades extraescolares. En porcentaje. 1995-2003

	1995	1999	2003	% variación
Deportes	52	77	73	40,4
Idiomas	18	34	29	61,1
Música	11	24	23	109,1
Informática	8	21	25	212,5
Ballet/Danza	7	13	11	57,1

Fuente: Instituto Nacional de Calidad y Evaluación (2005): *Sistema estatal de indicadores de la educación 2004*. Ministerio de Educación y Ciencia.

[4] La edad más próxima son los 12 años, ya que la encuesta a niños de 8 años que se hizo en 1995 no se replicó en 1999 ni en 2003 para dicha edad, sino sólo para niños de 12 y 16 años.

que acoger a los niños antes del inicio del horario escolar. El plan contempla que el aula matinal se abra a las 7.30 h. de la mañana, con actividades no regladas hasta que comience la jornada lectiva; el servicio de comedor dura dos horas. Ambos son servicios de pago (el aula matinal cuesta cada día 0,60 euros y 2,71 el comedor), aunque existen ayudas que cubren, según los casos, el 25%, la mitad o el total del importe. El servicio se puede suscribir por meses o por días alternos. Para que estos servicios se establezcan en un centro tienen que ser demandados al menos por un 5% del alumnado. Por ejemplo, en 2004 el número de colegios madrileños que ofrecían actividades extraescolares aumentó un 27% y los centros que desarrollaron actividades en vacaciones y fines de semana crecieron un 18% en un solo año. Actualmente, el 70% de la red de colegios de Madrid ofrece actividades de acogida temprana bajo un programa llamado "Los primeros del cole".

Según el estudio de calidad de las escuelas infantiles en España realizado por *Consumer Eroski*, el horario medio de atención en los centros privados es de diez horas y media diarias –dos horas y media más que las escuelas de titularidad pública– y algunas escuelas ofrecen doce horas de servicio continuado. El horario ampliado está disponible en todas las escuelas privadas y en algunas públicas: seis de cada diez escuelas dispone de dicho servicio, aunque varía mucho según la comunidad autónoma. Casi todas las escuelas estudiadas (94%) tenían un horario flexible. El coste de ese servicio de horario ampliado es de 26 euros al mes como media si el niño está una hora más cada día. Además, se tiende a cubrir todos los meses del año. Siete de cada diez escuelas infantiles cierran sólo en agosto.

Una síntesis de la demanda de la expansión general del tiempo fue formulada por el presidente de la Federación de Asociaciones de Padres de Alumnos de Cataluña (FAPAC) durante un congreso celebrado a comienzos de diciembre de 2001: "El calendario escolar es del siglo XIX y hay que buscar uno nuevo". Las conclusiones de este congreso (al que acudieron 1.400 asociaciones y 500 padres, profesores y sindicalistas) fue que el calendario escolar se tenía que adaptar a la jornada laboral de los padres. Esta demanda de la expansión de las actividades extraescolares no se ha circunscrito sólo al ámbito catalán, sino que ha sido una de las peticiones más insistentes que las distintas organizaciones de padres han planteado en los últimos años.

Esta extensión de la escolarización permite hablar incluso de un régimen de "semi-internado", que se acerca al modelo de centros de día. No es el internado tradicional de hace cincuenta años, al que los padres enviaban a sus hijos a estudiar por voluntad propia o porque necesitaban una escuela que asumiera la atención de sus hijos. Hoy en día, este "semi-internado" está generado por el hecho de que los padres no tienen tiempo para encargarse de sus hijos.

Las causas radican en la jornada laboral y en el modelo de vida urbana que hemos desarrollado. La jornada, bien por su duración prolongada, bien porque los horarios son cada vez menos convencionales, no coincide con el horario escolar; el tráfico obliga a largos desplazamientos que prolongan aún más la jornada laboral. El resultado es que no se llega a tiempo al trabajo si no se deja al niño antes de la hora en que se inicia su jornada escolar y tampoco se le puede recoger a la hora en que ésta termina.

Los cambios en las formas familiares contribuyen también, aunque no está claro en qué sentido: por un lado, no hay hermanos que se hagan cargo de los menores ni tíos a los que acudir en situación de necesidad; por otra parte, los abuelos tienen menos nietos que antes y están en mejores condiciones físicas cuando se precisa su ayuda. Además, las rupturas familiares conllevan que los nietos cuenten con un mayor número de abuelos, sean carnales o no.

A este respecto, el papel de los abuelos ha sido crucial para el sostenimiento de la vida de los niños en España en estos años. Una encuesta de 1999 del Instituto de la Mujer mostraba que las abuelas cumplían un papel insustituible para la atención de los niños en el 90% de las familias monoparentales y en el 60% de la mayoría restante, ya que recogen a los niños en los colegios y se hacen cargo de ellos hasta que llega uno de los progenitores. Por otro lado, estas situaciones han generado problemas de estrés a muchos mayores y han tensado las relaciones familiares, pero, al mismo tiempo, han intensificado la relación entre nietos y abuelos, algo que no se diagnosticaba al observar las tendencias de la familia moderna.

Se podría criticar que más que una conciliación parece una claudicación de la sociedad ante la demanda de tiempo por parte del trabajo. En este aspecto, las diferencias entre España y otros países son bien conocidas: la costumbre española de jornadas tan largas no es compartida en la mayoría de los países. En nuestro país parece que la sociedad carece de fuerza para defender su cultura social e introducir sensatez en los usos horarios de las empresas. Solamente algunos sectores privilegiados, como la Administración Pública, la gran industria o la banca, tienen unos horarios razonables. En el resto, se exige una disponibilidad horaria a la empresa cada vez mayor y se crea un círculo vicioso, ya que entonces crece la demanda de ampliación de los horarios comerciales y de otros servicios, lo que multiplica la extensión de las jornadas.

El problema de la escolarización infantil es en gran parte una cuestión de organización social: tanto de cultura social (el modelo de relaciones sociales) como laboral (influye especialmente la progresiva neoliberalización, pero también las costumbres horarias españolas que, al entrar la

mujer masivamente en el mercado de trabajo, se convierten en perjudiciales e injustas)[5].

La ampliación de los horarios escolares es positiva para la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, pero, a la vez, ha sido criticada como un síntoma de la profunda neoliberalización de la sociedad. Desde la perspectiva de la infancia, diversos estudios demuestran que el hecho de que ambos padres trabajen no perjudica a los niños, pero cada vez hay más niños con problemas porque ninguno de los padres está con ellos en toda la jornada. La disminución del tiempo de atención a los hijos por debajo de umbrales razonables tendrá un efecto imprevisible sobre estos niños, a los que ya se conoce en algunos ámbitos como "los niños de la llave": niños a los que se les confía la llave de casa desde muy pequeños y que están solos en el hogar mucho tiempo. Si la tendencia se consolida y amplía, la consecuencia previsible será una atención insuficiente, lo que tensará aún más la vida personal de los padres trabajadores.

Estas contradicciones se agudizan cuando se observa la realidad de la enseñanza escolar infantil. La escolarización de los niños menores de seis años por ahora es voluntaria en nuestro país, pero desde hace años se ve sometida a una presión todavía mayor que la demanda de aumento de la jornada escolar.

Por un lado, se consolida la opinión de que la anticipación de la escolarización es beneficiosa para el desarrollo y aprendizaje de los niños. Por otro, se es consciente de que no se atiende suficiente tiempo a los propios hijos. La función pedagógica de los centros se encuentra ante el dilema de que el desarrollo de actividades extraescolares puede perjudicar el modelo educativo de las familias. La diferenciación que se establece en los centros entre el horario educativo reglado y los horarios ampliados de carácter asistencial contradice parcialmente la concepción de la escolarización infantil como un período educativo y no de guarda. Pero los agentes educativos y sociales responden así al creciente número de padres que se ven en la imposibilidad, no ya de conciliar su vida laboral y familiar, sino de responder a las obligaciones horarias de sus organizaciones laborales.

---

[5] Véase a este respecto la Parte Segunda de este Informe, dedicada a los tiempos sociales.

Capítulo IV

INMIGRACIÓN Y MERCADO DE TRABAJO

I. TESIS INTERPRETATIVAS

1. El proceso de mayor trascendencia en la sociedad española actual

"No es nueva en Europa ni en España la preocupación por la integración de los inmigrantes […]. Pero si la preocupación no es nueva, sí lo es en el contexto español en el que hoy retorna la problemática de la integración: el volumen y visibilidad de la inmigración se han vuelto ahora llamativos entre nosotros. […] Entre 1996 y 2001 […], los (extranjeros) extracomunitarios pasan de 286.947 a 743.549. […] No obstante […], nuestro país tiene aún uno de los porcentajes más bajos de extranjeros sobre el total de la población: un 2% en 1999"[1].

Con estas palabras comenzaba el análisis que sobre la realidad de la inmigración en España se llevó cabo hace apenas tres años en este mismo Informe. A través de ellas se apuntaba una tendencia que en el momento presente se ha convertido en certeza: a 1 de enero de 2005 había en España 2.955.657 extranjeros procedentes de países distintos a la Europa de los 25[2] (casi se multiplica por cuatro la cifra de 2001 y se supera ese múltiplo si tenemos en cuenta a los 62.048 inmigrantes de países que en 2001 no formaban parte de la Unión Europea). El total de extranjeros a esa misma fecha, 3.730.610, supone un 8,5% de la población empadronada.

Esta cifra pone de manifiesto que la cuestión migratoria se ha convertido en un factor con un notable peso específico en la sociedad española, incluso si se compara con otros países europeos tradicionalmente receptores de inmigrantes. Según los datos más recientes aportados por Eurostat, referidos al año 2004, España era el Estado europeo con mayor saldo neto inmigratorio, con un 32,9% del total, por encima de Italia (30,1%), Reino Unido (11%) y Francia (5,7%)[3]. Pero, además de las ineludibles cuestiones de índole cuantitativa, la relevancia del fenómeno viene dada, sobre todo, por la cualidad de esta inmigración: la heterogeneidad de

---

[1] Fundación Encuentro (2003): "La integración de los inmigrantes: desafío, interpretación, valoración", en *Informe España 2003*. Madrid, 52.

[2] Evidentemente, no todos estos inmigrantes no comunitarios proceden de países en desarrollo (piénsese en Estados Unidos, Canadá, Japón o Australia). No obstante, hay que tener en cuenta que, dentro del espectro de la Unión Europea ampliada, hay también numerosas economías en despegue (por ejemplo, algunos de los países situados tras el antiguo telón de acero). Por este motivo, podría extraerse la conclusión de que, hoy por hoy, albergamos a casi tres millones de extranjeros no pertenecientes al llamado *primer mundo*.

[3] Véase Eurostat (2005): *La population en Europe en 2004. Premiers résultats. Statistiques en bref. Population et conditions socials 15/2005.*

los colectivos inmigrantes (distintas nacionalidades, orígenes socioeducativos y económicos diversos), los grupos de edad que predominan (población joven en edad de trabajar, niños y jóvenes en el sistema educativo) y el virtual proyecto de permanencia (familias inmigrantes). Estos aspectos enmarcan la necesaria interacción e integración de los inmigrantes en la sociedad de acogida.

2. El empleo, un aspecto clave de la integración

Mucho se ha debatido acerca del significado y alcance del término "integración", si bien parece haberse alcanzado un aparente consenso en el seno de la Unión Europea[4]: un *proceso de doble sentido basado en los derechos recíprocos y las obligaciones correspondientes de los nacionales de terceros países con residencia legal y la sociedad de acogida*. Decimos consenso aparente porque es de sobra conocido que no existe un único modelo de integración, pues el propio concepto implica –como ya se ha indicado– una interacción con el entorno. La variedad de los entornos nacionales da lugar así a diferentes percepciones de la integración y, por ende, a distintos modelos. Los más extendidos son el modelo francés –basado en el ideal republicano (tamizado) de igualdad, que implica relegar en cierto modo la identidad propia a la esfera privada del individuo– y el modelo inglés –que no sólo tolera, sino que fomenta incluso, la participación institucional de grupos minoritarios en la vida cívica, aunque puede llegar a resultar igualmente segregacionista–. Sobre las virtualidades integradoras de dichos modelos hablan por sí mismos los recientes sucesos acaecidos en Francia o los hechos que tuvieron lugar en Reino Unido en el año 2001.

En cuanto a la existencia de un hipotético modelo español, hay que hacer dos puntualizaciones: por una parte, los preceptos normativos en materia de extranjería nos asemejarían al modelo francés; sin embargo, la cohesión territorial interna –y, por ende, el sentimiento *patriótico*– de España nos lleva de facto por otros derroteros. El farragoso itinerario legislativo en materia de extranjería, salpicado de regularizaciones extraordinarias, es prueba de la –a nuestro entender– falta de dirección en la política migratoria española. Sin embargo, la última de las mencionadas regularizaciones extraordinarias, basada en el mercado laboral, y el reciente reglamento de extranjería permiten intuir –con las debidas reservas por lo prematuro del caso– una dirección integradora a través de la vía del mercado laboral.

---

[4] Véase la parte final de la *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre inmigración, integración y empleo* (COM(2003) 336).

Ahora bien, trascendiendo los modelos, cuando se realiza un análisis detenido acerca de los ámbitos en los que deben concretarse los procesos (y las políticas) de integración, el espectro es muy amplio: comienza con la primera atención a la llegada de los inmigrantes; continúa con la promoción de itinerarios de integración desde la acogida, información, asesoramiento, conocimiento del idioma; y llega hasta la mejora en el acceso al empleo, a la sanidad, a la educación[5], sin dejar de considerar aquellas otras actuaciones que desarrollen formas positivas de convivencia. Ésta sería una aproximación a las que podrían llamarse *áreas de integración*, que abarcarían todas las parcelas propias del ciclo vital del individuo. Incluso se podría aventurar un *itinerario de la integración*, que comenzaría –asumiendo como legalmente garantizada la cobertura sanitaria para todos– por la inserción laboral, pues sin un trabajo resulta imposible el acceso a una vivienda digna y, desde luego, es impensable cualquier tentativa de reunificación familiar (que, a su vez, se ramifica en las necesidades educativas de los hijos[6]). En el ámbito normativo de nuestro país, dichas *áreas de integración* están claramente delimitadas en la estructura de los sucesivos planes para la integración de los inmigrantes: sanidad, empleo, educación, vivienda y convivencia son los mimbres con los que se construye, con los que se materializa, la integración.

3. Un presente poco conflictivo, un futuro incierto

Si nos acercamos de nuevo a los casi tres millones de inmigrantes de países con economías en desarrollo que alberga nuestro país y nos preguntamos por las razones de su venida, no cabe duda de que, aunque los movimientos migratorios no pueden ser justificados por causas exclusivamente económicas, este tipo de factores resultan en muchas ocasiones determinantes. De hecho, los análisis apuntan a que la pretensión inmediata de los inmigrantes que recibe España es incorporarse a un mercado laboral con unas peculiaridades muy definidas. Y dado que el acceso al mercado de trabajo es el detonante en el proceso de integración individual y

---

[5] Este ámbito de la integración fue contemplado en nuestro *Informe España 2005* en el capítulo "Integración de los inmigrantes a través de la escuela", 143-204.

[6] No hay que olvidar que resulta imprescindible la consecución de unas condiciones de vida dignas (léase integración) para el 8,5% de la población empadronada en España si se quiere alcanzar la paz social. En este sentido se pronunció el Consejo de Europa a finales de los años ochenta. Y tal cuestión se vislumbra, además, en los resultados de los barómetros de opinión confeccionados por el CIS: a finales de 2004 la inmigración se configuraba como el cuarto de los *problemas* (así se formula la pregunta en el cuestionario) principales que en este momento existían en España (por detrás del paro, el terrorismo y la vivienda, por este orden). En octubre de 2005, la inmigración era el segundo *problema*, después del paro y por delante del terrorismo.

familiar de los inmigrantes, el análisis detenido de esta cuestión es absolutamente necesario.

En 1996, cuando la inmigración económica a nuestro país empezaba tímidamente a apuntar como un fenómeno social reseñable, la mayoría de los españoles (un 54%, según un estudio del CIS) se manifestaba de acuerdo con la afirmación de que los inmigrantes quitaban puestos de trabajo a los españoles. Parecía, con todo, más la expresión del temor que seguían suscitando las aún cercanas cifras récord del desempleo en nuestro país (prácticamente el 25% en 1994) que la constatación de la realidad de los puestos de trabajo –y sus condiciones– que en verdad ocupaban los inmigrantes. Aunque el porcentaje de los que así opinan no se ha reducido sustancialmente (un 48% de los encuestados se manifestaba de acuerdo con la misma afirmación en 2004), actualmente parece bastante asentada la opinión de que los inmigrantes económicos pueden considerarse mano de obra complementaria a la española y un factor clave en la evolución económica de nuestro país en los últimos años. De ahí las escasas tensiones que un proceso tan rápido y de tan considerables dimensiones ha provocado en el mercado de trabajo y en la sociedad española.

Esto puede resultar sostenible en el corto plazo, pero las tornas podrían cambiar en momentos de crisis económica, cuando los puestos de trabajo ocupados hoy por migrantes fueran demandados o desempeñados por españoles. Además, muchos inmigrantes poseen un bagaje académico y profesional muy superior a los trabajos que están desarrollando y, previsiblemente, pretenderán rentabilizar su formación a medida que se vaya reafirmando su proyecto migratorio. En resumidas cuentas, todo parece apuntar a que los inmigrantes que vienen asentándose en España (de manera creciente) deberán encontrar su propia identidad, pese a las rigideces de nuestro mercado de trabajo. Una posible vía sería el surgimiento de nuevos nichos laborales generados a partir de los cambios sociodemográficos ocurridos en la sociedad española y por el propio modus vivendi de la población inmigrante.

II. RED DE LOS FENÓMENOS

En este análisis de la realidad laboral de la inmigración en España se ofrecen, en primer lugar, unas pinceladas sobre la población extranjera que se encuentra entre nosotros. De manera deliberada se hace alusión a la inmigración económica, pues, por las razones mencionadas, la gran mayoría de la población extranjera presenta unas peculiaridades sociodemográficas que se adaptan bien a determinados sectores de nuestro entorno laboral. Precisamente, por la conexión entre inmigración y mercado de trabajo, se acometerá, en segundo lugar, el análisis detallado de este último: la fragmentación que presenta y la regulación legal, en cierto sentido discriminatoria, que afecta a los inmigrantes procedentes de países ajenos al ámbito de la Unión Europea. Finalmente, se analizará el problema en su conjunto: cuál es y cómo se produce la inserción laboral de los inmigrantes económicos en nuestro entorno, apuntando, además, algunos hipotéticos escenarios de su desenvolvimiento en el futuro.

1. Los inmigrantes económicos en España

Tal y como se esbozó anteriormente, nuestro país se ha consolidado definitivamente en el momento actual como un lugar de destino de inmigración. Los extranjeros empadronados en España, según los últimos datos suministrados por el padrón municipal[7], son más de tres millones y medio, cuando hace una década apenas sobrepasaban el medio millón (gráfico 1).

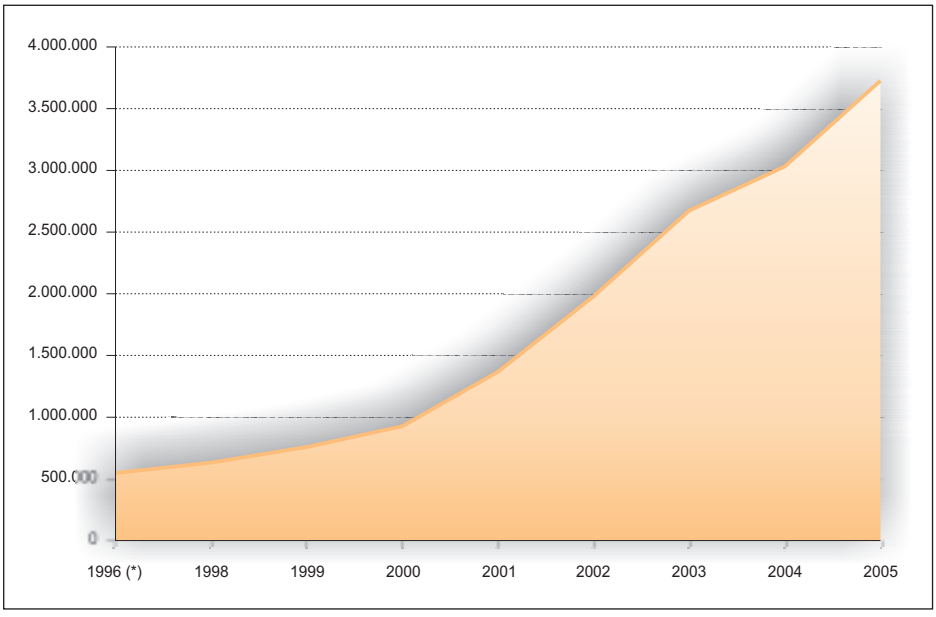
El perfil sociodemográfico de los extranjeros afincados en España ha ido modificándose en estos diez años, especialmente en lo referente a sus

---

[7] La fuente estadística utilizada para llevar a cabo el análisis de la población extranjera ha sido el *Padrón municipal de habitantes*, confeccionado por el INE, a 1 de enero de 2005. Tradicionalmente, los estudios sociodemográficos sobre inmigración se realizaban tomando como base la estadística de residentes legales del Ministerio del Interior. No obstante, las crecientes distorsiones entre ambos registros ocasionadas a raíz de la promulgación de la Ley de Extranjería 4/2000 (que hizo necesario el empadronamiento de los inmigrantes para acceder a determinados servicios y, por tanto, motivó la "afloración" de los inmigrantes irregulares) han hecho que el padrón se haya convertido en el documento básico para el estudio de la población extranjera. Ahora bien, son cifras que hay que tomar con cautela, ya que la estadística recoge con retraso, y nunca totalmente, la evolución de esta población. Una parte "aparece" en los padrones cuando ya lleva un tiempo residiendo en España. Por otro lado, no puede conocerse qué parte de la diferencia entre empadronados y residentes legales corresponde a ciudadanos en situación irregular y qué parte debe asumirse como una sobrerrepresentación imputable al tipo de registro (que no cuenta con la población extranjera que abandona España), a prácticas de picaresca fundamentadas en el registro múltiple por parte del extranjero o, simplemente, a errores en la inscripción.

lugares de origen[8]. Así, colectivos que antes eran importantes, como el filipino, el portugués o los subsaharianos en su conjunto, han desaparecido prácticamente del mosaico de nacionalidades[9]. Colonias antiguas y significativas numéricamente, como los dominicanos o, en menor medida, los peruanos, parecen ir diluyéndose paulatinamente; incluso los marroquíes, que aún son la colonia migratoria más relevante en España, ceden posiciones ante la pujanza de los latinoamericanos, principalmente ecuatorianos, y los ciudadanos del este de Europa.

Gráfico 1 – Evolución de la población extranjera empadronada. Datos a 1 de enero de cada año. 1996-2005



(*) Datos a 1 de mayo.
Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Padrón municipal de habitantes*, varios años.

[8] Reviste una especial relevancia el lugar de origen a la hora de definir el perfil sociodemográfico de los extranjeros, pues determina las pautas culturales, formativas y de experiencia vital y profesional de los individuos.

[9] Las causas son distintas para cada colectivo. En el caso de los portugueses, se explica por la entrada de este país en la Unión Europea. Respecto a los filipinos, éstos representaban en 1996 el 22,2% del total de las nacionalidades asiáticas (7.628 sobre un total de 34.382). En 2000, la proporción descendió al 19,4% (10.950 filipinos sobre 56.547 asiáticos). Sin embargo, en 2001 se produjo un vertiginoso aumento en el número total de asiáticos (hasta 75.141), apareciendo por primera vez como entidad propia la colonia china, con 27.574 miembros. Por su parte, el colectivo filipino aumentó levemente hasta los 12.780 miembros. A 1 de enero de 2005, hay en España 19.927 filipinos, lo que representa el 10,7% del total de los asiáticos. Como se ve, no se trata tanto de un retroceso numérico en la colonia filipina (siguen llegando, principalmente por reunificación familiar), sino de la pujanza actual de otros colectivos como los chinos (87.731), los hindúes (17.558) o los pakistaníes (31.913).

No es, sin embargo, objeto de estas páginas analizar la evolución del panorama migratorio en el territorio español. Por ello, nos limitaremos a esbozar de manera sucinta la situación de la inmigración en el momento actual. Se han escogido seis aspectos que consideramos de particular relevancia a la hora de analizar la integración laboral de los inmigrantes: situación geográfica dentro del territorio español, colectivo de pertenencia, composición por sexo y edad, formación académica y, por último, experiencia profesional adquirida en los lugares de origen.

1.1 Concentración geográfica

La tabla 1 muestra la distribución geográfica de la población extranjera en España a 1 de enero de 2005 y el peso porcentual de la misma dentro de cada comunidad autónoma. Las comunidades autónomas con un mayor peso porcentual de ciudadanos extranjeros son Baleares (15,9%),

Tabla 1 – Población extranjera empadronada por comunidad autónoma. Valor absoluto y porcentaje respecto a la población de cada comunidad autónoma. 2005

	Población extranjera	Población total	% de la población extranjera respecto a la población total de cada comunidad autónoma
Baleares	156.270	983.131	15,9
Madrid	780.752	5.964.143	13,1
C. Valenciana	581.985	4.692.449	12,4
Murcia	165.016	1.335.792	12,4
Cataluña	798.904	6.995.206	11,4
Canarias	222.260	1.968.280	11,3
La Rioja	31.075	301.084	10,3
Navarra	49.882	593.472	8,4
Aragón	96.848	1.269.027	7,6
Castilla-La Mancha	115.223	1.894.667	6,1
Andalucía	420.207	7.849.799	5,4
Melilla	2.891	65.488	4,4
Ceuta	3.037	75.276	4,0
Cantabria	20.547	562.309	3,7
Castilla y León	91.318	2.510.849	3,6
País Vasco	72.894	2.124.846	3,4
Galicia	69.363	2.762.198	2,5
Asturias	26.797	1.076.635	2,5
Extremadura	25.341	1.083.879	2,3
Total	**3.730.610**	**44.108.530**	**8,5**

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE (2005): *Padrón municipal de habitantes a 1 de enero de 2005*, en www.ine.es

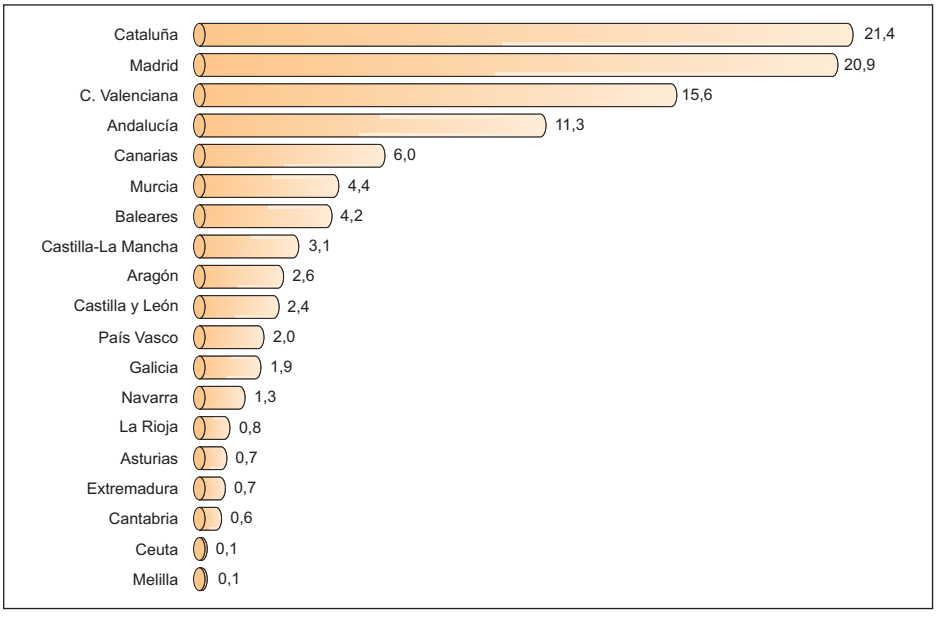
Madrid (13,1%), Comunidad Valenciana y Murcia (12,4%) y Cataluña y Canarias (11,4% y 11,3%, respectivamente). Este hecho sirve para delimitar una cuestión de gran relevancia al analizar el fenómeno de la inmigración: la diferencia entre extranjero e inmigrante económico.

Hasta hace apenas dos décadas España se configuraba, por una parte, como país emisor de emigrantes y, por otra, como país de destino de ciudadanos europeos jubilados. Estos últimos fijaban su residencia en los archipiélagos balear y canario y en algunas zonas de Andalucía y Levante. En el momento actual, la situación es distinta: los españoles ya no abandonan el país y, si bien continúa la afluencia de ciudadanos europeos de la tercera edad, la mayor parte de los extranjeros que recibe actualmente España son jóvenes provenientes en su mayoría de países de África, América Latina y Europa del Este.

Por este motivo, la lectura que debe hacerse del peso porcentual de la población extranjera en Baleares y Canarias es bien distinta a la de Madrid y Cataluña. En las islas residen extranjeros comunitarios, mientras que en Madrid y Cataluña la mayoría son inmigrantes económicos. La situación no es tan clara en Andalucía y Comunidad Valenciana.

Por el contrario, si centramos el análisis en la distribución geográfica de la población extranjera por comunidad autónoma (gráfico 2), la si-

Gráfico 2 – Población extranjera empadronada por comunidad autónoma. En porcentaje respecto al total nacional. 2005



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE (2005): *Padrón municipal de habitantes a 1 de enero de 2005*, en www.ine.es

tuación varía sensiblemente: Cataluña, Madrid, Comunidad Valenciana y Andalucía absorben el 69,2% de los extranjeros empadronados en España; si se añade Murcia, suman casi las tres cuartas partes de este colectivo. En estas regiones es donde se concentran los inmigrantes económicos[10].

1.2 Nacionalidad

Se ha apuntado ya la importancia que reviste el lugar de origen como nota descriptiva de la inmigración, pues predetermina en gran medida no sólo las pautas de comportamiento de los individuos, sino también, en la mayoría de las situaciones, el nivel cultural (académico) y profesional de aquellos que serán ulteriormente una parte importante de la oferta de mano de obra en nuestro mercado de trabajo.

La tabla 2 detalla el peso porcentual de cada nacionalidad en el total de la población extranjera empadronada en España al comenzar 2005.

Tabla 2 – Población extranjera empadronada por nacionalidad. Valor absoluto y porcentaje. 2005

	Absoluto	Porcentaje
UE-25	774.953	20,8
Marruecos	511.294	13,7
Ecuador	497.799	13,3
Rumanía	317.366	8,5
Colombia	271.239	7,3
Argentina	152.975	4,1
Bolivia	97.947	2,6
Bulgaria	93.037	2,5
China	87.731	2,4
Perú	85.029	2,3
Ucrania	65.667	1,8
República Dominicana	57.134	1,5
Resto de nacionalidades	718.439	19,3
Total	**3.730.610**	**100**

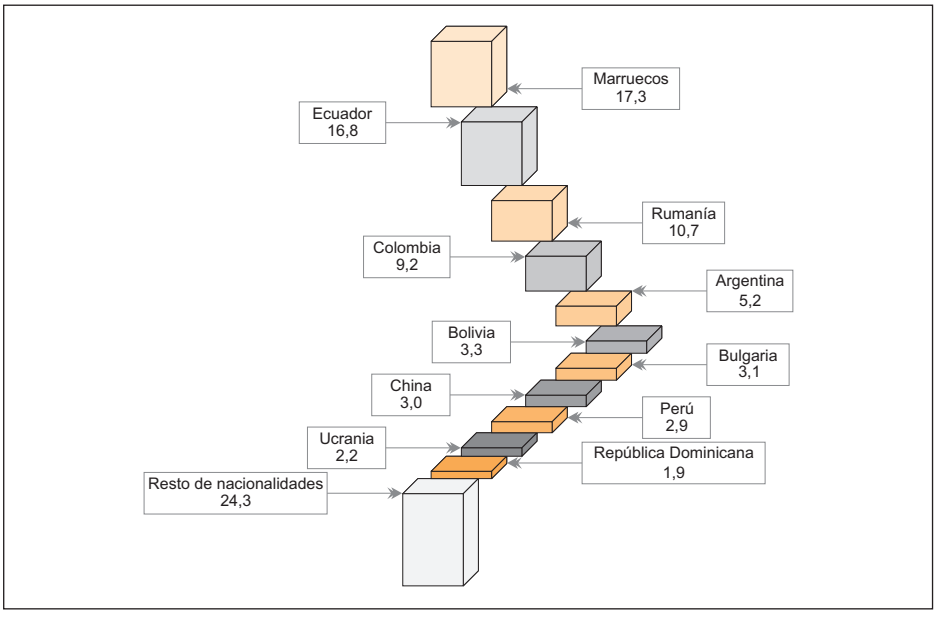
Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE (2005): *Padrón municipal de habitantes a 1 de enero de 2005*, en www.ine.es

[10] Si se analiza la evolución temporal de la población extranjera residente en las cuatro comunidades autónomas con mayor porcentaje –Cataluña, Madrid, Andalucía y Comunidad Valenciana– y la de aquellas en las que dicha población alcanza un peso porcentual relevante –Canarias y Baleares–, se observa que el nivel de población extranjera residente en Baleares y Canarias crece menos que en el resto de las comunidades autónomas desde 1998. Este incremento es especialmente importante en Madrid, que tiende a igualarse, en número de extranjeros, a Cataluña. La composición de la población extranjera en los archipiélagos –con un elevado porcentaje de ciudadanos comunitarios– explica su evolución a lo largo del tiempo.

Sólo el 20,8% de los extranjeros residentes en España en esa fecha pertenecía a la Unión Europea. Dada esta escasa representatividad de individuos procedentes del *primer mundo* en nuestro país, queda patente el carácter económico de la inmigración que recibe España[11].

De estos inmigrantes económicos, algo más de la mitad (54,1%) corresponden a Marruecos, Ecuador, Rumanía y Colombia (gráfico 3). Ésta es la fotografía del momento actual. Pero, según la evolución del mosaico de nacionalidades que componen el espectro inmigratorio a España, previsiblemente variará con el tiempo. De hecho, se aprecian aumentos significativos en colectivos como el búlgaro o el boliviano, hasta ahora prácticamente desconocidos.

Gráfico 3 – Población extranjera empadronada no perteneciente a la UE por nacionalidad. En porcentaje. 2005



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE (2005): *Padrón municipal de habitantes a 1 de enero de 2005*, en www.ine.es

[11] Esta cuestión deviene, no obstante, cada vez más matizable, pues algunos países con índices de desarrollo muy inferiores a la UE-15 y proveedores de emigrantes a España han pasado a formar parte de la UE-25, lo que supone que algunos inmigrantes de la UE puedan ser considerados como inmigrantes económicos. La previsible, aunque no tan inminente, quinta ampliación "escondería" nacionalidades como la rumana o la búlgara que, en este momento, configuran ya colonias numéricamente muy relevantes dentro de la población extranjera.

1.3 Sexo

Una tercera característica relevante a la hora de considerar la entrada de los inmigrantes en el mundo laboral español es el sexo. Los trabajos no cubiertos por españoles no tienen todos las mismas características. Así, por ejemplo, los empleos relacionados con la construcción exigen mayor resistencia física, mientras que se sigue prefiriendo mayoritariamente a las mujeres para cuidar a niños o ancianos.

La tabla 3 compara la composición por sexo de las poblaciones española y extranjera. Se observa una ligera masculinización de la población extranjera, que se matiza al desagregarla por nacionalidades, como se comprobará al estudiar los detalles de este mercado de trabajo.

Tabla 3 – Población española y extranjera empadronada por sexo. Valor absoluto y porcentaje. 2005

	Absoluto			Porcentaje		
	Total	Española	Extranjera	Total	Española	Extranjera
Hombres	21.780.869	19.788.835	1.992.034	49,4	49,0	53,4
Mujeres	22.327.661	20.589.085	1.738.576	50,6	51,0	46,6
Total	**44.108.530**	**40.377.920**	**3.730.610**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

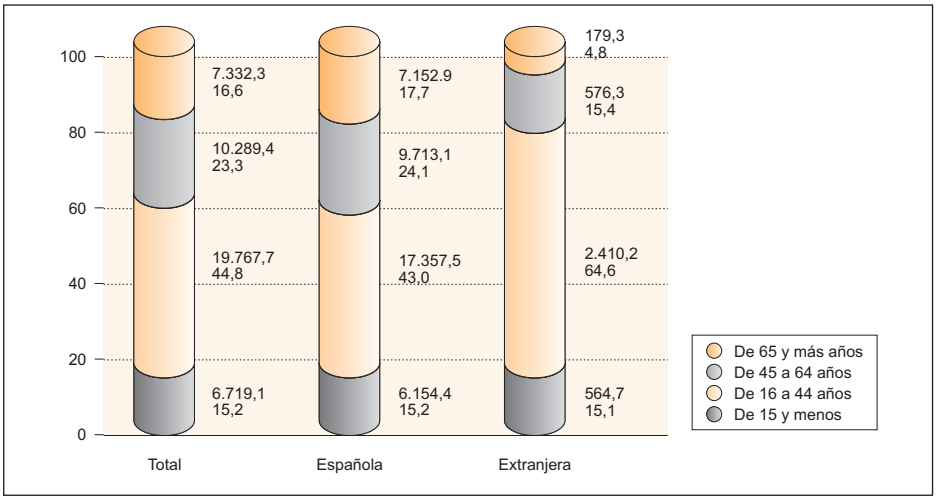
Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE (2005): *Padrón municipal de habitantes a 1 de enero de 2005*, en www.ine.es

1.4 Edad

Es sobradamente conocido el progresivo envejecimiento que la población española ha sufrido durante el último cuarto de siglo. De hecho, el 41,8% de los españoles tenía, a principios de 2005, más de 45 años (gráfico 4). Y de este intervalo, el 42,4% sobrepasaba los 65 años. Por su parte, los menores de 16 años apenas representaban el 15,2% de los españoles.

Los términos se invierten en el caso de los extranjeros: el 64,6% se encuentra en el intervalo de edad comprendido entre los 16 y los 44 años y el 15,4% entre los 44 y los 65 años. Es decir, un 80% del total está en edad de trabajar. Esta afirmación queda confirmada por el pequeño porcentaje de mayores de 65 años (4,8%). Por último, el 15,1% del total de la población extranjera empadronada en España tiene menos de 16 años. Dicho de otra manera, el más de medio millón de niños extranjeros empadronados a finales de 2004 supone el 8,4% de la población total menor de 16 años que hay en España. Este dato muestra que los procesos de reunificación familiar se van consolidando paralelamente a la maduración del proyecto migratorio.

Gráfico 4 – Población española y extranjera empadronada por grupos de edad. Valor absoluto en miles y porcentaje. 2005



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE (2005): *Padrón municipal de habitantes a 1 de enero de 2005*, en www.ine.es

Nuevamente se imponen los matices, pues, según el padrón municipal de 2005, el 25,8% de los 528.713 menores de 15 años extranjeros había nacido en España, cifra que asciende al 61,7% en el grupo de 0 a 4 años. Por tanto, además de los procesos de reunificación familiar, hay que tener en cuenta la constitución de nuevas familias en la sociedad de acogida. En cualquier caso, la existencia de vínculos familiares directos en el lugar de destino suele devenir en un asentamiento definitivo o de largo plazo. No hay que olvidar las connotaciones que el surgimiento de la segunda generación de inmigrantes posee y que también repercuten en el mercado laboral. Según un reciente estudio –no publicado aún– realizado por el Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones de la Universidad Pontificia Comillas, la inserción profesional de los hijos de los inmigrantes es más temprana que la de los jóvenes españoles y en unas condiciones más precarias. Una de las principales causas es la deficiente conclusión de la Educación Secundaria Obligatoria. Este bajo techo educativo condiciona no sólo la andadura laboral presente, sino el resto de la vida profesional del individuo. Y, ya en el ámbito de la especulación, habría que considerar si no conforma el germen de una juventud inmigrante marginada que podría protagonizar sucesos similares a los recientemente acaecidos en Francia.

De aquí puede extraerse un dato para la reflexión: si la intención de gran parte de la inmigración que recibimos es desarrollar su trayectoria vital de manera más o menos definitiva entre nosotros, cabe pensar que sus expectativas profesionales/laborales son también de largo plazo. Sin em-

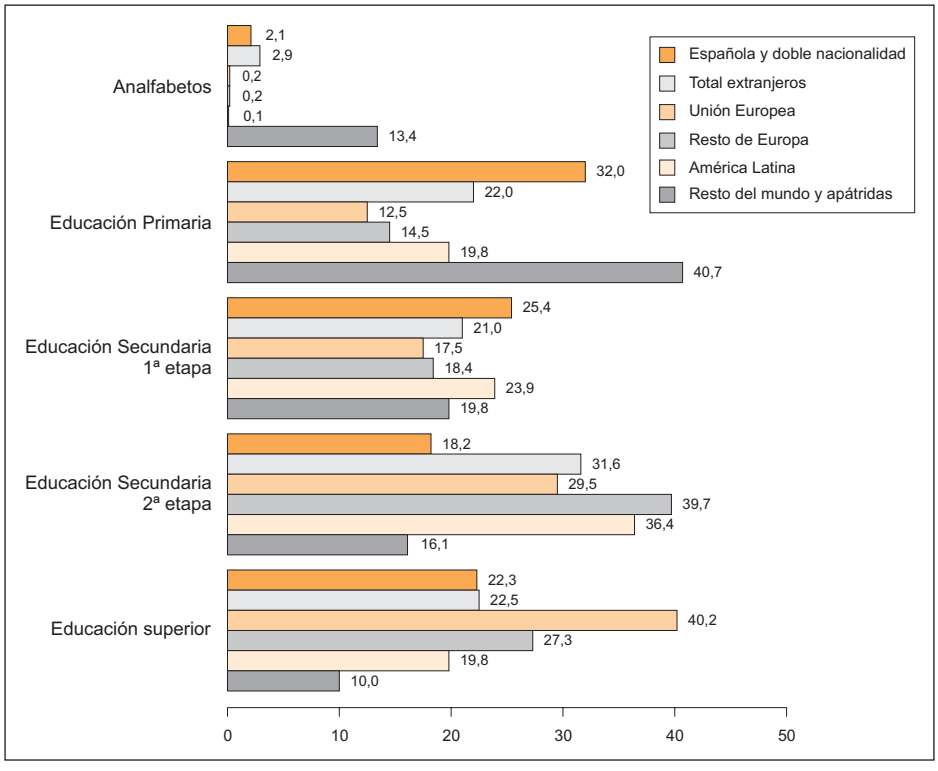
bargo, no está claro si nuestro mercado de trabajo está actualmente configurado para absorber de manera definitiva esta oferta de mano de obra.

1.5 Formación académica

Otro dato interesante para aproximarnos con los debidos matices a la integración laboral de los inmigrantes económicos es la comparación, por sexo, de los niveles de estudios de los españoles y de los extranjeros.

El gráfico 5 muestra que los niveles educativos de los extranjeros que se encuentran en España son muy similares a los de la población española. Los europeos no comunitarios destacan por presentar un porcentaje ligeramente mayor de titulados superiores. Respecto a los latinoamericanos, si bien los titulados universitarios son menos, el porcentaje de los que han terminado la Educación Secundaria (2ª etapa) es muy superior al de los es-

Gráfico 5 – Población de 16 y más años por nacionalidad y nivel de estudios. En porcentaje. 2005



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE (2005): *Encuesta de Población Activa*, tercer trimestre, en www.ine.es

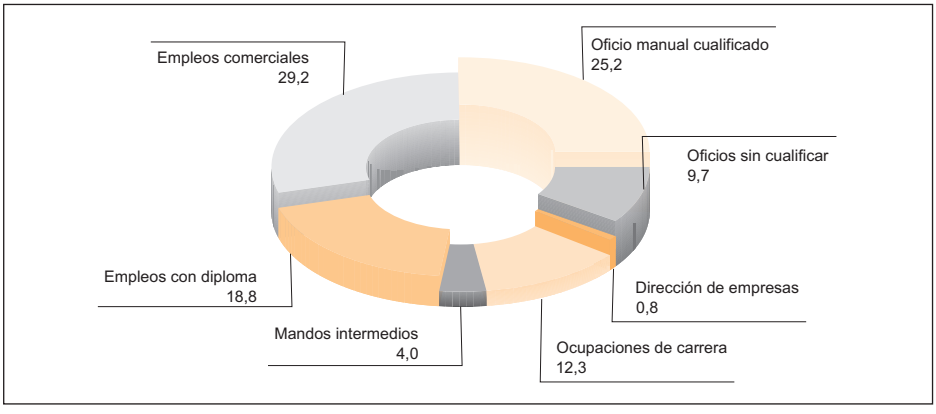
pañoles[12]. Únicamente en la categoría "Resto del mundo y apátridas", formada mayoritariamente por africanos, hay niveles educativos muy inferiores, incluso un elevado porcentaje de analfabetos.

Sin embargo, tales características formativas no están, ni mucho menos, de acuerdo con la calidad de los puestos de trabajo que estas personas ocupan y que –como se comprobará posteriormente– parece persistir a lo largo del tiempo.

1.6 Experiencia profesional

Las estadísticas oficiales no ofrecen datos acerca de la experiencia profesional de los trabajadores inmigrantes. Por este motivo, se ha utilizado una investigación empírica realizada por el Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones de la Universidad Pontificia Comillas[13].

Gráfico 6 – Empleos de los inmigrantes ocupados por cuenta ajena antes de su llegada a España. En porcentaje. 2002



Nota: Los datos proceden de una encuesta dirigida a chinos, colombianos, dominicanos, ecuatorianos, marroquíes, peruanos, rumanos y subsaharianos.

Fuente: Tornos, A., Aparicio, R. y Fernández, M. (2004): *El capital humano de la inmigración*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

[12] A este respecto, es preciso dejar constancia de los problemas que se plantean en la homologación de títulos: por una parte, las trabas burocráticas –muchas veces insalvables– que encuentran muchos extranjeros que quieren validar sus estudios en España; por otra parte, la dificultad de homologación de titulaciones del mismo nombre y muy diferente contenido es, en múltiples circunstancias, un dato objetivo.

[13] Véase Tornos, A., Aparicio, R. y Fernández, M. (2004): *El capital humano de la inmigración*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La base metodológica de este estudio fue una encuesta a 1.340 inmigrantes. No estaba dirigida a todos los inmigrantes o extranjeros, sino a chinos, colombianos, dominicanos, ecuatorianos, marroquíes, peruanos, rumanos y subsaharianos. No obstante, es importante para nuestro análisis, pues tales nacionalidades (excepto los subsaharianos) siguen siendo, hoy por hoy, las más relevantes en nuestro país, pese a los incipientes cambios registrados en la composición demográfica de los extranjeros en España.

En dicho estudio, el 22% de los individuos encuestados declaró haber trabajado en su país por cuenta propia y el 78% por cuenta ajena. El gráfico 6 muestra la experiencia profesional por cuenta ajena adquirida por los inmigrantes antes de su llegada a España. La distribución de las ocupaciones desempeñadas en origen indica que muy pocos individuos realizaban en su país trabajos no cualificados, lo cual concuerda con el hecho –constatado a través de múltiples estudios[14]– de que los inmigrantes que recibimos no pertenecen en su mayoría a los estratos socioeconómicos más desfavorecidos. Los niveles de estudios que hemos revisado anteriormente parecen corroborar este hecho. Después se comprobará que unas y otras habilidades, las adquiridas en las aulas y las de la experiencia laboral, están muy lejos de verse adecuadamente rentabilizadas entre nosotros.

2. El mercado de trabajo español

2.1 Características específicas

La actual configuración del mercado de trabajo español está modelada por las dos recesiones que sufrió la economía en los períodos 1975-1985 (paro crónico y desarrollo de la economía sumergida) y 1991-1994 (descenso apreciable de la ocupación en la mayor parte de los sectores), el período expansivo que tuvo lugar entre 1986 y 1990 (nacimiento de los contratos temporales) y el nuevo auge actual (reconversión como economía fundamentalmente de servicios).

Aunque ha sido notable la mejora en muchos de los principales indicadores a lo largo del último gran ciclo económico, el cambio demográfico que ha experimentado nuestra población económicamente activa, debido al aumento de los flujos migratorios, se produce en un mercado de trabajo que presenta rasgos estructurales característicos, algunos asociados a importantes problemas para la consecución de altos niveles de desarrollo

---

[14] Véase Banco Interamericano de Desarrollo (2003): *Receptores de remesas en Ecuador, una investigación de mercado*, en www.iadb.org/mif/v2/files/BendixenEC.doc; Banco Interamericano de Desarrollo (2004): *Sending Money Home: Remittance to Latin America and the Caribbean*, en www.iadb.org/mif/v2/files/StudyPE2004eng.pdf. Los datos sobre el nivel socioeconómico de los receptores de remesas de fondos en Latinoamérica (familiares de inmigrantes) muestran que éstos están, en muchas ocasiones, por encima de la media de la población. Esto conlleva una serie de implicaciones acerca de las potencialidades de desarrollo de los países de origen vinculadas a la emigración sobre las que convendría realizar un trabajo más en profundidad.

económico, competitividad y empleo[15]. Tales notas características son las siguientes:

◆ Elevada tasa de desempleo con respecto a otros Estados de la Unión Europea, centrada en determinados grupos y territorios (Andalucía y Extremadura)[16].

◆ Precarización del empleo, caracterizada por la alta temporalidad[17] y la rotación en el puesto de trabajo, particularmente en determinados sectores (construcción, agricultura y hostelería), comunidades autónomas (Andalucía, Extremadura, Canarias y Murcia) y colectivos (mujeres y jóvenes).

◆ Incremento del empleo femenino en sectores como sanidad, comercio y transporte; esto implica la aparición de ofertas de empleo en campos como la agricultura o el servicio doméstico, tradicionalmente ocupados por mujeres.

◆ Importancia de la economía sumergida. Según diferentes fuentes[18], este fenómeno abarca entre un 10% y un 23% sobre la cifra total de trabajadores dados de alta en la Seguridad Social. Resulta especialmente

---

[15] En este sentido, pueden consultarse los siguientes informes: CES (2005): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 2004*; CES (2004): *La inmigración y el mercado de trabajo en España*; Comisión de expertos para el diálogo social (2005): *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*; Eurostat (2004): *Employment in Europe Report*.

[16] Según los datos de Eurostat, la tasa de paro en España en 2004 era del 11%, la más elevada de la UE-15, seguida de Grecia (10,5%), Francia (9,6%) y Alemania (9,5%). No obstante, deben tomarse en consideración ciertos factores que ralentizan la búsqueda real de empleo por parte de los parados, como la situación económica del resto de la unidad familiar o la percepción del subsidio de desempleo. Sin embargo, estos datos parecen haber mejorado para nuestro país a lo largo de 2005. Según Eurostat, aunque todavía con datos provisionales, Grecia, Alemania y Francia fueron los países con mayores tasas de paro en 2005, con un 10%, 9,5% y 9,4%, respectivamente; mientras que el desempleo en España se situó en el 9,2%.

[17] Los datos que Eurostat aporta al respecto sobre las tasas de temporalidad existentes en el mercado de trabajo español son reveladoras: en 2005, la tasa de temporalidad en el conjunto de la UE-25 era del 14,2% (12,2% excluyendo a España); pero en la UE-15 era del 14% (11,6% excluyendo a España). En España, por comparación, la cifra era del 33,3%. No obstante, debe indicarse que desde hace casi diez años se aprecia un descenso lento, pero sostenido, de esta variable en el sector privado, mientras que se ha incrementado en el sector público.

[18] Según el Consejo Económico y Social (CES), la economía sumergida suponía en 1998 entre el 7% y el 16% del PIB de la Unión Europea y entre el 7% y el 19% del empleo declarado; esta misma fuente calculaba que su extensión para España era del 10% del empleo declarado en 1997 y en torno al 14% de su PIB. Otros estudios estiman que este porcentaje alcanzaría el 21% en 2000 y habría crecido un 5% en los últimos 20 años (Véase Alañón, A. y Gómez, M. (2003): *Una evaluación del grado de incumplimiento fiscal para las provincias españolas*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales). En esta misma dirección apuntaría el informe que está elaborando el CES para el Ministerio de Trabajo (solicitado a finales de 2004), según el cual el porcentaje de actividad económica no declarada ascendería al 20% del PIB.

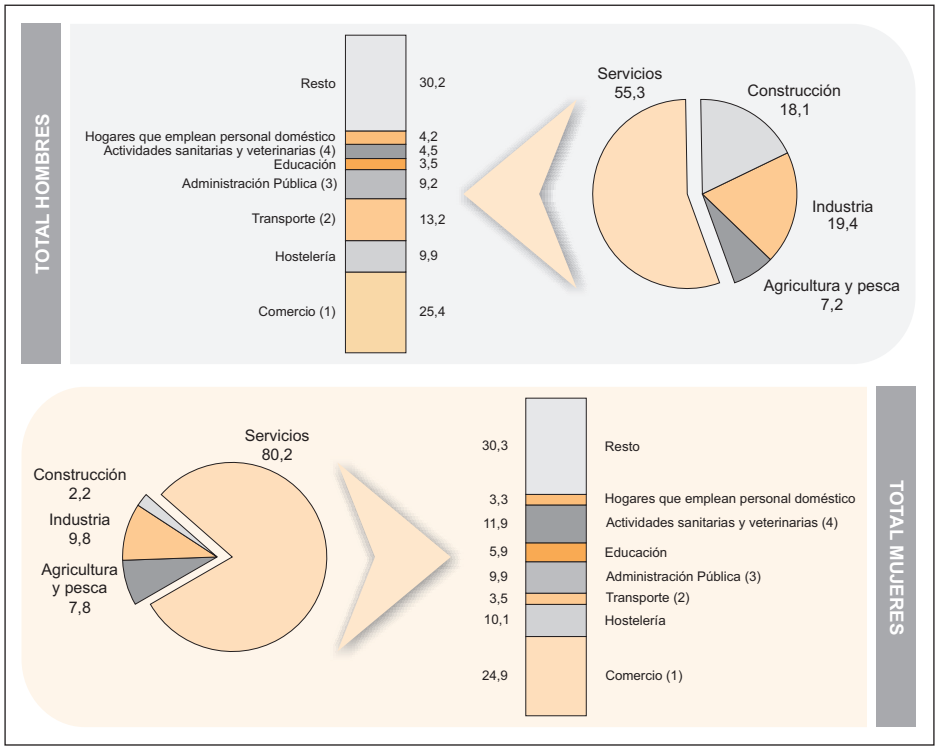
significativo en sectores como la agricultura, el servicio doméstico, el comercio, la hostelería y la construcción.

◆ Bajo crecimiento de la productividad, resultado de una estructura productiva dominada por pequeñas empresas y en la que continúan siendo muy relevantes actividades intensivas en mano de obra, cuya ventaja competitiva se había basado tradicionalmente en costes laborales menores que los de los principales países de la Unión Europea.

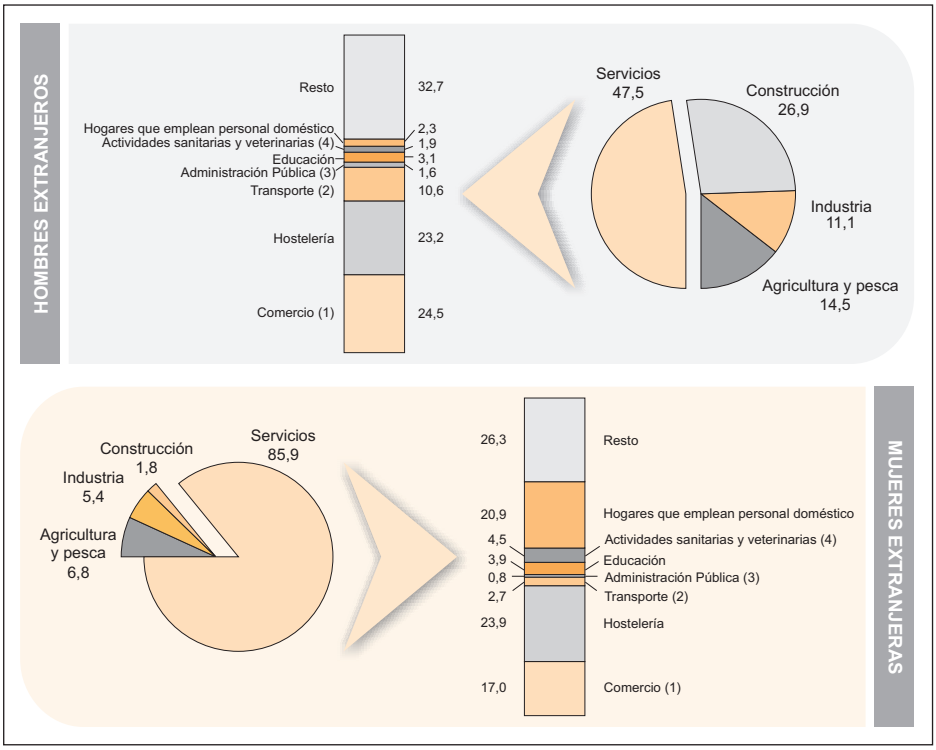
◆ Fuertes diferencias territoriales en los indicadores del mercado de trabajo, combinadas con una baja movilidad de la población activa. El mayor contraste se da entre Andalucía y Extremadura, con elevados índices de rotación y paro, y, en el otro extremo, Aragón, La Rioja, Navarra, Madrid y Cataluña.

◆ Segmentación del mercado laboral en función del sexo. Aunque en el momento actual la mayoría de la población ocupada trabaja en el sector servicios, éste tiene un peso muy superior entre las mujeres. Por su parte, la industria y la construcción dan trabajo en mayor medida a los hombres, mientras que las mujeres se encuentran más representadas en el comercio.

Gráfico 7 – Trabajadores afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por sexo y sector de actividad. En porcentaje. 2004



Sigue **Gráfico 7 – Trabajadores afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por sexo y sector de actividad. En porcentaje. 2004**



Notas: No se ha incluido a los trabajadores de los que no consta su sector de actividad. Los datos del total de los trabajadores son medias anuales y los de los trabajadores extranjeros son a 31 de diciembre. (1) Se refiere a comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto vehículos de motor y motocicletas, y comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; reparación de efectos personales y enseres domésticos. (2) Incluye almacenamiento y comunicaciones. (3) Incluye defensa y seguridad social obligatoria. (4) Incluye servicios sociales.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005): *Anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales 2004*.

Como se observa, el mercado de trabajo está fragmentado sectorial y territorialmente y, además, según el sexo. También presenta rigideces de carácter transversal, como son los bajos índices de productividad laboral, la elevada temporalidad (últimamente más acentuada en el sector público), la altísima rotación y la presencia innegable de la economía sumergida en determinados sectores.

La doble fragmentación del mercado de trabajo, por sector de actividad y por sexo, aparece claramente en el gráfico 7. El peso porcentual de los hombres de origen extranjero dentro de los sectores de la agricultura (14,5%) y la construcción (26,9%) es más elevado que en el total de los varones (7,2% y 18,1%, respectivamente); las mujeres inmigrantes dedican sus esfuerzos al sector servicios.

Si se analiza la distribución dentro del sector servicios, se observa que casi una cuarta parte de los hombres extranjeros trabajan en la hostelería (frente al 9,9% del total). Por su parte, algo menos de la mitad de la población femenina inmigrante se reparte entre la hostelería (23,9%) y el servicio doméstico (20,9%), mientras que en el total de las mujeres ambas ramas de ocupación tan sólo representan un 13,4%.

Basten estas dos pinceladas para ilustrar el diferente papel desempeñado por unos trabajadores y otros. Inicialmente, se podría decir que existe una clara complementariedad entre ambas fuerzas. Ya se han apuntado las consecuencias que esta cuestión podría acarrear en el largo plazo. Por este motivo, resulta de gran importancia el análisis riguroso de la situación nacional de empleo. Y, en este sentido, tal vez sería pertinente estudiar los posibles *yacimientos de empleo* generados en la sociedad española, bien por los cambios acaecidos en su composición sociodemográfica, bien por las necesidades y demandas de los propios inmigrantes[19].

2.2 Fuentes estadísticas

El análisis empírico de la inmigración laboral a España puede hacerse a partir de varias fuentes estadísticas de corte metodológico bien distinto:

◆ *Anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales (trabajadores extranjeros)*, confeccionado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a partir de los datos del Registro de la afiliación de extranjeros a la Seguridad Social. La información se refiere a los trabajadores afiliados a los distintos regímenes de la Seguridad Social en situación de alta laboral cuya nacionalidad sea distinta de la española, a los contratos registrados y a las demandas de empleo pendientes de satisfacer en los servicios públicos de empleo correspondientes a trabajadores extranjeros, así como a las características de dichos trabajadores. Se trata de un resumen anual de las series estadísticas realizadas a partir del Boletín trimestral. Los últimos datos publicados son de diciembre de 2004.

◆ *Afiliados extranjeros a la Seguridad Social por Comunidades Autónomas*, confeccionado por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social

---

[19] Al hablar de *yacimientos de empleo* nos referimos a aquellos ámbitos de actividad económica que, en buena lógica, deben posibilitar la creación de empleos relacionados con las nuevas necesidades surgidas de los cambios en las pautas de vida de una sociedad. En este sentido, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y el envejecimiento de la población han generado nuevas demandas de servicios, como el cuidado de niños o de ancianos y los servicios de proximidad. Por su parte, el fenómeno migratorio genera también demandas de determinados bienes y servicios: el denominado *comercio nostálgico*, dirigido a los propios inmigrantes, o los negocios alrededor de la inmigración, como agencias de viajes o locutorios.

a partir del mismo registro que la anterior. Ofrece información mensual sobre los afiliados extranjeros por comunidad autónoma, régimen de cotización, sector de actividad y país de procedencia. Pero estos datos no dan lugar a un resumen anual, por lo que no incorporan las hipotéticas correcciones que pudieran surgir. Por este motivo puede haber ligeros descuadres entre la cifra global de trabajadores a finales de 2004 ofrecida por esta fuente y la que aparece en el *Anuario de estadísticas laborales*.

◆ *Encuesta de Población Activa* (EPA), realizada por el Instituto Nacional de Estadística. Es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias. Su principal finalidad es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (ocupados, parados), así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos). La muestra aproximada es de 60.000 familias entrevistadas de manera efectiva, que equivalen a unas 200.000 personas. La metodología de la encuesta se modificó en el primer trimestre de 2005, entre otras causas por la necesidad de adecuarse a la nueva realidad demográfica y laboral de nuestro país ocasionada por el aumento del número de extranjeros residentes. Las conclusiones obtenidas sobre esta muestra se extrapolan posteriormente al resto de la población, por lo que no se puede comparar con los datos obtenidos a partir de los registros de afiliados a la Seguridad Social. Sin embargo, las tendencias que se observan en ambas fuentes son similares, por lo que, en algunas ocasiones, se pueden utilizar de manera complementaria[20].

◆ *Balance del proceso de normalización de trabajadores extranjeros* de diciembre de 2005 (datos a 30 de diciembre de 2005), confeccionado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que recoge la última regularización extraordinaria llevada a cabo por el Gobierno. El interés de esta fuente radica en que, al reflejar el resultado de un proceso de normalización basado en el mercado laboral, permite conocer las características de una fuerza de trabajo inmigrante que, hasta el momento, había permanecido sumergida. En cualquier caso, el panorama esbozado por los resultados de la regularización es muy parecido al de los trabajadores inmigrantes en situación de regularidad.

◆ *Permisos de trabajo a extranjeros*. Ofrece información sobre el número y características de las solicitudes efectuadas por extranjeros que desean desarrollar una actividad laboral en España y que han sido resueltas por la autoridad laboral competente, ya sea en sentido aprobatorio o denegatorio. La fuente de información es el impreso de "Solicitud de permi-

---

[20] Principalmente porque los aspectos de información tratados en ambas fuentes son complementarios: por ejemplo, la estadística laboral de la Seguridad Social hace referencia a los regímenes de cotización o a la nacionalidad; sin embargo, no trata las categorías profesionales ni el nivel de estudios de los trabajadores, que sí aparecen reflejados en la EPA.

so de trabajo y residencia", que debe ser cumplimentado por el solicitante (trabajador o empresa). La información es depurada y procesada por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales. Los últimos datos son de 2003, aunque se trata de cifras provisionales. Las cifras definitivas más recientes datan de 2001.

◆ *Estadística de migraciones*. Una explotación específica de la EPA que tiene como objetivo conocer la intensidad y características de los movimientos migratorios que se producen dentro de nuestro país y de los inmigrantes procedentes de fuera de nuestras fronteras, sean españoles que regresan o extranjeros. Dado el origen de sus datos, esta fuente permite obtener información de los migrantes en relación con el mercado laboral (situación de actividad, ocupación, situación profesional, sector de actividad, tasas de actividad y paro), cruzándolas con variables demográficas básicas (sexo, edad, estado civil, estudios terminados y tiempo de residencia en España). El problema que presenta es que los últimos datos publicados son de 2003.

2.3 La regulación legal del trabajo de los extranjeros

Los principios que rigen la concesión de los permisos iniciales de residencia y de trabajo por cuenta ajena a los ciudadanos de terceros países son dos: la situación nacional de empleo y la iniciación de los trámites administrativos legalmente establecidos desde el país de origen[21].

Partiendo de estos dos principios básicos, el acceso de los extranjeros no comunitarios al trabajo en España se vehicula a través de los siguientes mecanismos:

◆ El régimen de concesión inicial de los distintos tipos de autorizaciones para residencia y trabajo, conocido como Régimen general, desarrollado por el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000. Como se ha señalado, las autorizaciones quedan condicionadas a que la situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador extranjero. En este sentido, el

---

[21] La situación nacional de empleo depende, a su vez, de tres variables: la insuficiencia de trabajadores, tanto españoles como comunitarios o extranjeros autorizados para trabajar, capacitados para el desempeño de la profesión o puesto de trabajo solicitado por la empresa; que la gestión de la oferta de empleo, presentada necesariamente ante el servicio público de empleo, se haya concluido con resultado negativo –el servicio encargado de la gestión, en el plazo máximo de 15 días, emite una certificación en la que se hace constar la insuficiencia de demandantes de empleo adecuados y disponibles para aceptar la oferta, o que figura en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura–; el régimen de reciprocidad existente en el país de origen del extranjero. Por su parte, para obtener el correspondiente visado de residencia para trabajar se debe acudir a la oficina consular del lugar de residencia.

nuevo reglamento de la ley señala que, para determinar dicha situación de empleo, el servicio público estatal elaborará, con periodicidad trimestral y previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, un catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para cada provincia, de acuerdo con la información suministrada por los servicios públicos de empleo autonómicos.

◆ El sistema de contingentes. Su objetivo es canalizar las necesidades de mano de obra que no pueden ser satisfechas con trabajadores del mercado nacional mediante ofertas de trabajo tramitadas en el país de origen, el de residencia de los candidatos. Con carácter previo al inicio de la relación laboral, el empleador deberá presentar el contrato y la solicitud de permiso de trabajo. Inicialmente regulado por la Ley Orgánica 7/85 de 1996, ha sufrido diferentes modificaciones; la más reciente, la de la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre[22]. Como señala el artículo 39.2 de la LO 4/2000, en la determinación del número y características de las ofertas de empleo, el Gobierno tendrá en cuenta las propuestas que eleven las comunidades autónomas y las organizaciones sindicales y empresariales más significativas. Por otra parte, la LO 14/2003 plantea como novedad la posibilidad de que figuren en el contingente una serie de autorizaciones de solicitud de visados para la búsqueda de empleo.

◆ Otro procedimiento para acceder a la residencia en situación regular (y, por ello, al trabajo regular) es el de las autorizaciones de residencia temporal (lo que se suele denominar la "regularización permanente"). Se trata de autorizaciones de residencia temporal por circunstancias excepcionales, que en la mayoría de los casos llevan aparejadas la concesión de una autorización de trabajo. Se otorgan principalmente por arraigo laboral o "social"[23], previa acreditación de un tiempo de permanencia en España en situación irregular y un contrato de trabajo.

◆ A pesar de que la normativa las contemple con carácter excepcional, es obligado mencionar las regularizaciones extraordinarias, que han

---

[22] Pueden distinguirse dos etapas en el funcionamiento del contingente: una primera, hasta la promulgación de la Ley Orgánica 4/2000, en la que el contingente, basado en la fijación de un cupo de trabajadores extranjeros para cubrir las demandas no atendidas por el mercado nacional, acreditadas mediante ofertas de empleo no vinculantes, sirvió de facto como una vía de regularización encubierta. A partir de ese momento, y especialmente desde 2002, el contingente se fundamenta en la oferta de puestos de trabajo concretos y vinculados a la firma de un contrato de trabajo en el país de origen, garantizándose así su orientación exclusiva a la contratación de trabajadores extranjeros que no se hallen en España. Se trata de un procedimiento administrativo ágil, pero profuso y específico en exceso, que ha hecho que sea una vía de acceso al mercado de trabajo secundaria (alrededor del 20% de las solicitudes en 2003 fue cubierto de esta forma).

[23] Regulado en los artículos 45 y siguientes del Real Decreto 2393/2004, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

sido una de las principales vías de acceso a una autorización administrativa para trabajar. Cinco (sin contar con el actualmente en curso) han sido los procesos de regularización extraordinaria ya finalizados: 1986, 1991, 1996, 2000 y 2001. Los más importantes en cuanto al número de individuos han sido los dos últimos, con 153.465 y 184.016 permisos de trabajo concedidos, respectivamente. En cuanto al último proceso de normalización de trabajadores extranjeros (basado, como su nombre indica, en el mercado laboral), los datos más recientes aportados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a 30 de diciembre de 2005 hacen referencia a 550.136 altas en la Seguridad Social.

Al hilo de este último punto, es conveniente analizar los efectos del empleo inmigrante en el marco de la economía sumergida. Aunque el primero no debería asociarse indefectiblemente a esta última, es indudable la presencia de un importante número de extranjeros en situación administrativa irregular. De hecho, la última regularización extraordinaria, cuyo plazo de presentación de solicitudes finalizó en mayo de 2005, iba dirigida fundamentalmente a los inmigrantes que se encontraban trabajando en situación irregular.

Según estimaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (aunque difieren ligeramente de las cifras absolutas presentadas en los datos provisionales del padrón a 1 de enero de 2005), el número de extranjeros empadronados, procedentes de países extracomunitarios, a 1 de enero de 2005, era de 2.861.430. De esta cifra, aproximadamente un 82% tenía edades comprendidas entre los 16 y los 64 años; esto es, 2.357.056 individuos en edad de trabajar. Si cotejamos este dato con los 1.197.383 residentes legales de la misma franja de edad en la misma fecha, habría 1.159.673 inmigrantes trabajando en la economía sumergida o no trabajando por distintas causas. De éstos, 691.655 presentaron solicitud de regularización, habiéndose resuelto 688.419 expedientes (un 99,5% del total). Un 83,3% (573.270 solicitudes) se había resuelto favorablemente a 30 de diciembre de 2005, según el ministerio. No obstante, en esa misma fecha se habían registrado 550.136 altas en la Seguridad Social, lo que supone una diferencia de 23.134 individuos, sobre la que el ministerio no ha aportado información alguna.

Las notas distintivas del mercado laboral *sumergido* coinciden plenamente con las del mercado de trabajo *oficial*:

— Concentración geográfica: las comunidades autónomas en las que afloró un mayor número de trabajadores irregulares fueron Madrid (24,8% del total de las solicitudes), Cataluña (20,2%), Comunidad Valenciana (15,7%), Andalucía (12,2%) y Murcia (6,3%).

— Concentración sectorial de las altas, en empleados de hogar (33,4%), construcción (21,2%), agricultura (14,2%) y hostelería (10,8%).

— Predominio de los varones (55,9% frente al 44,1% de las mujeres).
— Concentración de nacionalidades: ecuatorianos (22,3% de las altas), rumanos (17,5%), marroquíes (11,8%) y colombianos (8,8%).

Así, quedan patentes las necesidades de nuestro mercado de trabajo y el carácter económico de la inmigración que recibimos. Al mismo tiempo, se manifiesta también el fracaso de la política migratoria que hasta la fecha se ha desarrollado, consecuencia de subestimar la demanda real de mano de obra inmigrante regular por dos posibles causas: la rigidez de los mecanismos que la actual legislación en materia de extranjería contempla para generar inmigración regular; y la falta de un control estricto de la contratación ilegal de inmigrantes irregulares.

Un análisis profundo de las causas y posibles soluciones a este problema sería, en sí mismo, objeto de otro estudio monográfico. Por destacar alguna pincelada, baste decir que, además de obstaculizar la integración laboral de los inmigrantes, la economía sumergida tiene consecuencias muy negativas para el normal funcionamiento del mercado de trabajo: el aumento de la segmentación, la degradación de las condiciones laborales, la exclusión social, la competencia desleal entre empresas, la pérdida de ingresos y el incremento del gasto en protección social derivado del reconocimiento de prestaciones universales. Estos efectos indeseables se reducirían aumentando los recursos destinados a la lucha contra el fraude en la contratación de trabajadores extranjeros (como ya han anunciado las autoridades al comenzar la regularización extraordinaria). Pero también, y esto requiere un análisis más detenido, estableciendo cauces adecuados para generar una inmigración regular acorde con los niveles demandados por la sociedad española.

3. La integración laboral de los inmigrantes

Una vez analizado el perfil del inmigrante económico –o, si se prefiere, la vertiente de la oferta de trabajo inmigrante– y las peculiaridades del entorno laboral español –esto es, la vertiente de la demanda de trabajo inmigrante– procede ahora contraponer ambas fuerzas en la arena del mercado.

Para ello, en primer lugar, y de manera global, se analizará la situación laboral de los inmigrantes económicos: cuáles son los sectores en los que desarrollan su actividad y –como consecuencia inmediata de lo anterior, dado nuestro sistema laboral– los regímenes de cotización en los que se hallan inscritos. A continuación, se diseccionará el tipo de empleos que, dentro de los mencionados sectores de actividad, son desempeñados por esta población.

Posteriormente, se examinarán de forma pormenorizada las peculiaridades de los trabajos que realizan los inmigrantes en función de tres variables: el lugar geográfico del empleo, la nacionalidad del trabajador y la diferenciación profesional que ocasiona la variable sexo. En otras palabras, se analizarán los factores determinantes de la fragmentación del mercado de trabajo inmigrante en España.

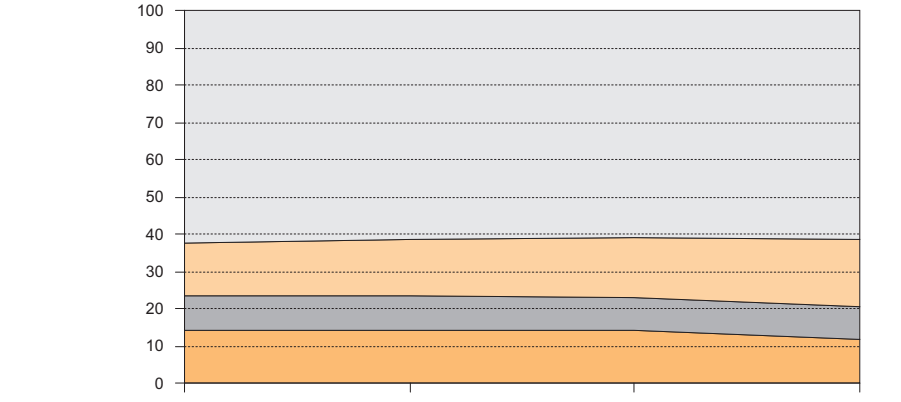
3.1 Notas distintivas del mercado de trabajo inmigrante

Sectores de actividad

En el gráfico 8 se pueden apreciar los sectores de actividad en los que los inmigrantes extranjeros desempeñan su trabajo y cómo ha evolucionado esta situación a lo largo del tiempo. Los datos se han obtenido a partir de las estadísticas de cotizantes extranjeros a la Seguridad Social, por lo que únicamente se hace referencia a los trabajadores en situación de regularidad.

Como puede observarse, el sector servicios presenta una particular relevancia, algo lógico pues engloba una serie de actividades de gran en-

Gráfico 8 – Evolución de los extranjeros afiliados en alta laboral por sector de actividad. Valor absoluto y porcentaje. 2001-2004



	2001	2002	2003	2004
No costa	428	440	696	342
Servicios	377.184	510.033	564.575	663.236
Construcción	86.042	128.185	146.137	190.536
Industria	56.147	75.302	83.307	96.972
Agricultura	87.273	117.698	130.565	125.658
Total	**607.074**	**831.658**	**925.280**	**1.076.744**

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales*, varios años.

vergadura económica (comercio, hostelería o servicio doméstico). No obstante, destacan dos sectores que dentro de la población española tienen un peso muy inferior: la agricultura y la construcción. Por el contrario, en la industria se ubica un número relativamente bajo de trabajadores inmigrantes[24].

Esta distribución está muy relacionada con las condiciones laborales existentes en cada uno de los tres sectores mencionados. Así, se podría decir que el entorno laboral en la industria es más "transparente", el control legal de las actividades es mayor y el poder de los sindicatos (con las consiguientes reivindicaciones de mejora de las condiciones laborales) es más relevante. Por el contrario, en sectores como la agricultura y la construcción el trabajo suele realizarse a la intemperie, el índice de incidencia de los accidentes laborales es mayor que en otros sectores, abunda la subcontratación a pequeñas empresas donde es más difícil adoptar medidas de seguridad y, en ocasiones, puede existir economía sumergida con más facilidad que en otras áreas productivas.

Por tanto, no es de extrañar que los nacionales (o los individuos provenientes de países más desarrollados) prefieran trabajar en la industria. Así, la agricultura y la construcción se configuran como yacimientos de empleo para la inmigración económica.

En cuanto a la evolución temporal de los sectores de actividad, se observa una clara pujanza del sector de la construcción (consecuencia de la actual coyuntura económica que está atravesando nuestro país), el sector servicios se mantiene y se aprecia un leve descenso en la industria y en la agricultura. No obstante, estos movimientos son muy matizables, especialmente cuando se relacionan los sectores de ocupación con la variable sexo.

Regímenes de cotización

Un análisis de la evolución temporal de los regímenes de cotización a la Seguridad Social en los que se encuentran inscritos los trabajadores extranjeros (tabla 4 y gráfico 9) ratifica que la agricultura y el servicio doméstico absorben una parte importante de este tipo de ocupados. También se observa una disminución (mayor en el Régimen especial de empleados del hogar que en la agricultura) de la importancia relativa de ambos sec-

[24] Un análisis pormenorizado y comparativo de la situación laboral de trabajadores extranjeros y españoles en lo que a sectores de actividad se refiere puede verse en Argerey, P. (coord.) (2005): *El fenómeno de la inmigración en Europa: perspectivas económicas y jurídicas*. Madrid: Dykinson.

tores, paralela al aumento del número de cotizaciones en el Régimen general.

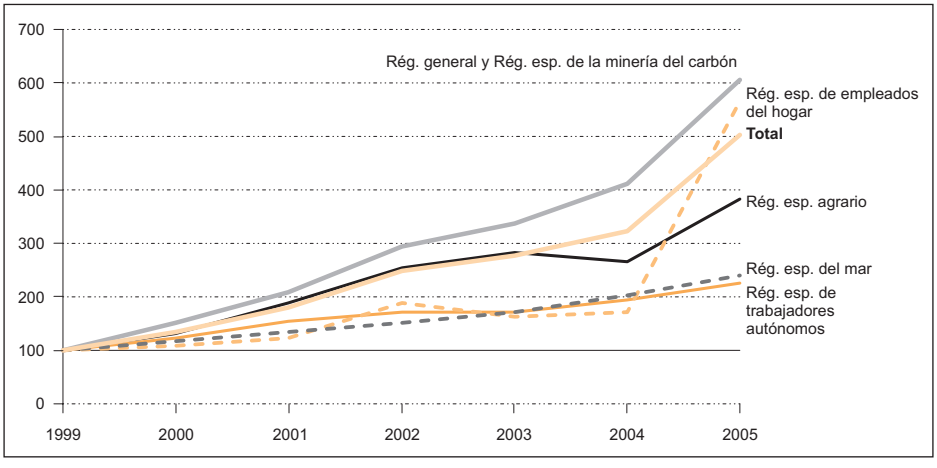
En este sentido, debe indicarse que el Régimen general incluye construcción, industria y algunas ramas de servicios como la hostelería o el comercio. Se intuye ya la movilidad intersectorial que después pormenorizaremos (y que implica también, en el caso del servicio doméstico, una movilidad entre regímenes de cotización).

Tabla 4 – Evolución de los extranjeros afiliados en alta laboral por régimen de cotización. 1999-2005

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Régimen general y Régimen especial de la minería del carbón	185.088	278.054	388.603	544.701	623.483	759.703	1.121.372
Régimen especial agrario	43.006	55.969	80.578	108.980	121.619	114.652	165.257
Régimen especial del mar	1.435	1.775	2.230	2.456	2.450	2.787	3.239
Régimen especial de empleados del hogar	44.841	48.048	54.496	84.236	73.419	76.455	253.770
Régimen especial de trabajadores autónomos	60.606	70.725	81.167	91.285	104.309	123.147	144.960
Total	**334.976**	**454.571**	**607.074**	**831.658**	**925.280**	**1.076.744**	**1.688.598**

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales*, varios años; y Secretaría de Estado de la Seguridad Social (2006): *Afiliados extranjeros a la Seguridad Social*, en www.seg-social.es

Gráfico 9 – Evolución de los extranjeros afiliados en alta laboral por régimen de cotización. En números índice. Base 1999=100. 1999-2005

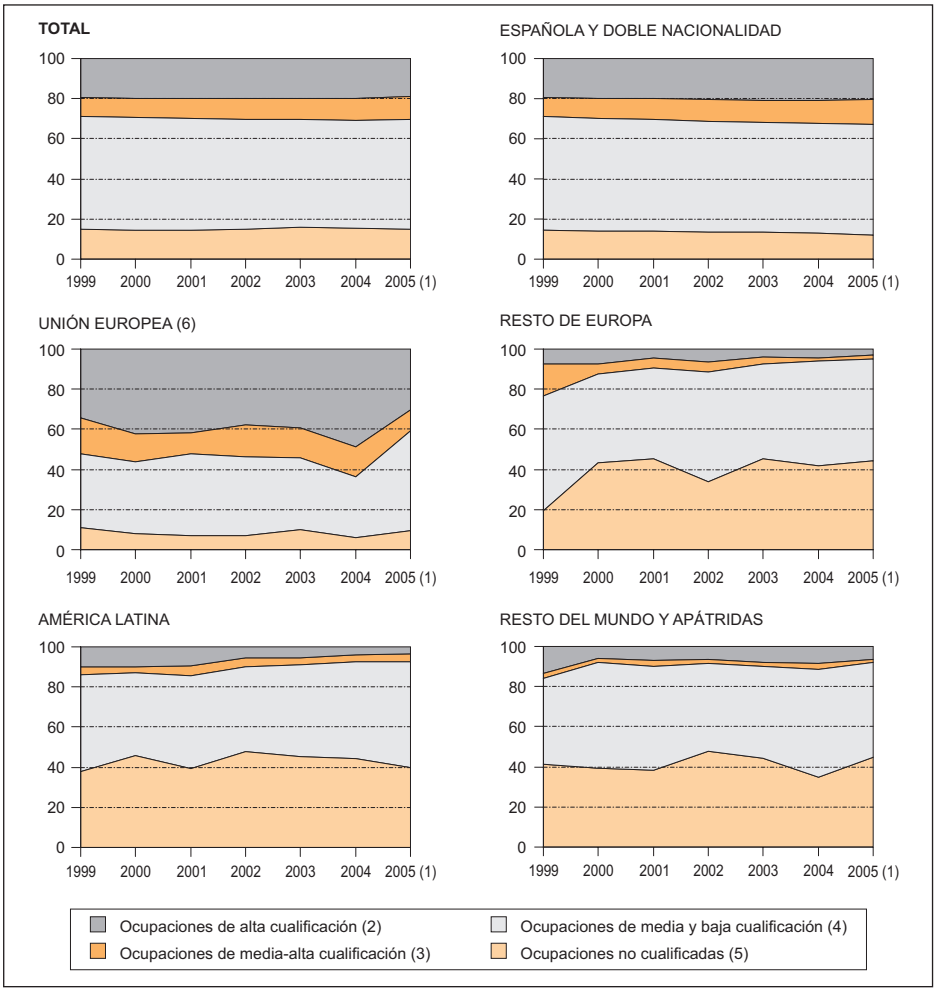


Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales*, varios años; y Secretaría de Estado de la Seguridad Social (2006): *Afiliados extranjeros a la Seguridad Social*, en www.seg-social.es

Calidad de las ocupaciones desempeñadas

Ya hemos visto que los niveles educativos alcanzados por los trabajadores extranjeros (incluso por los procedentes de países que no pertenecen al *primer mundo*) son muy similares a los de la población española. Asimismo, a través del somero repaso que se hizo a las ocupaciones que

Gráfico 10 – Evolución de los ocupados por nacionalidad y ocupación. En porcentaje. 1999-2005



Notas: No se ha incluido la ocupación Fuerzas Armadas. (1) Datos del tercer trimestre. En el año 2005 incluye a los 25 países de la UE. (2) Incluye las ocupaciones de Dirección de las empresas y de las Administraciones Públicas y de Técnicos y profesionales científicos e intelectuales. (3) Corresponde a las ocupaciones de Técnicos y profesionales de apoyo. (4) Empleados de tipo administrativo, Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios, Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca, Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria, y Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores. (5) Corresponde a la ocupación de Trabajadores no cualificados.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios números.

los inmigrantes desempeñaban en su lugar de origen, se concluía que únicamente un pequeño porcentaje aportaba experiencia profesional en oficios no cualificados.

Estas observaciones contrastan con la evolución de la calidad de las ocupaciones desempeñadas por españoles (y comunitarios) y extranjeros de terceros países. El gráfico 10 muestra la composición porcentual de los tipos de trabajo desempeñados por nacionales y extranjeros desde 1999 hasta 2005.

El panorama ofrecido por la población autóctona y la comunitaria es ciertamente muy estable, salvo en el año 2005 donde se aprecia un fuerte incremento de las ocupaciones de media y baja cualificación en los trabajadores comunitarios, tanto desde el punto de vista de su evolución como desde su composición: los diferentes niveles profesionales se distribuyen de manera homogénea, manteniéndose su peso porcentual a lo largo del tiempo; en todo caso, se podría observar una muy ligera tendencia hacia los empleos de mayor cualificación.

Por el contrario, la mayor parte de los inmigrantes extranjeros declara desempeñar trabajos no cualificados, aunque este hecho se da en mayor medida entre los africanos[25] (44,9%) que entre los latinoamericanos (39,7%) o los europeos no comunitarios (44,4%). Los otros puestos que ocupan de manera mayoritaria los inmigrantes extranjeros se encuadran en la hostelería y en los oficios manuales. Y en todos los casos parece que disminuye la proporción de los que ocupan puestos de trabajo cualificados.

Es obvio que el tipo de ocupaciones que los inmigrantes consiguen en España viene dado por las necesidades y condicionantes de nuestro mercado de trabajo[26], esto es, por la demanda; sin embargo, la cualificación y experiencia (o, lo que es lo mismo, la vertiente de la oferta) aportadas exceden con mucho, en ocasiones, los requisitos profesionales exigidos.

Este hecho se completa, además, con tres apuntes adicionales[27]: la temporalidad, el desempleo y la tasa de ocupación. Como se observa en el gráfico 11, la tasa de temporalidad es notoriamente más baja para los es-

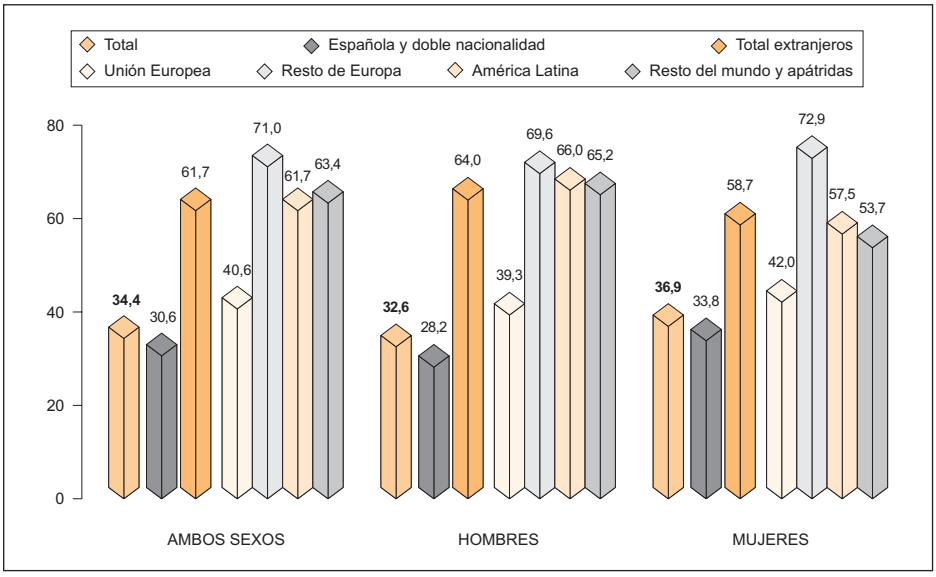
---

[25] La categoría de la EPA a la que hacemos referencia se denomina "Resto del mundo y apátridas", e incluye nacionalidades africanas, asiáticas y de Oceanía, así como Estados Unidos y Canadá; sin embargo, la mayor parte de los efectivos pertenece al continente africano.

[26] Conviene recordar que el mercado de trabajo se encuentra constreñido por una legislación rígida en el ámbito administrativo, e incluso discriminatoria en cuanto a la libertad de circulación profesional de los extranjeros.

[27] Un análisis exhaustivo del tema puede verse en Garrido, L. y Toharia, L. (2004): "La situación laboral de los españoles y los extranjeros según la Encuesta de Población Activa", en *Economistas*, 99, 74-86.

Gráfico 11 – Tasa de temporalidad por sexo y nacionalidad. 2005



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE (2005): *Encuesta de Población Activa*, tercer trimestre, en www.ine.es

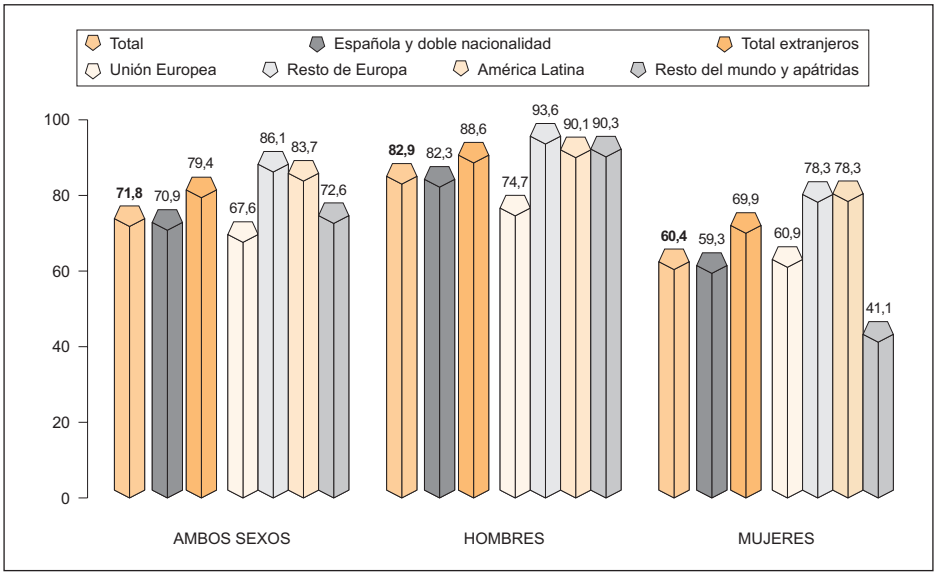
pañoles y los comunitarios que para los inmigrantes económicos –con la sola excepción de las mujeres latinoamericanas y del resto del mundo–, con cotas superiores al 60%. Este alto índice de temporalidad es uno de los factores que explican que los trabajos donde se ocupan los inmigrantes sean menos atractivos para los autóctonos[28].

Hay que mencionar un factor íntimamente ligado a la temporalidad (y, por ende, a la inestabilidad laboral): el desempleo. Los gráficos 12 y 13 muestran las tasas de actividad y paro, desagregadas por sexo. Ambas tasas son sensiblemente superiores para los extranjeros no comunitarios, sean hombres o mujeres, aunque siempre son más bajas en el caso de estas últimas.

En cuanto a los hombres, la tasa de actividad es muy similar para los tres grupos procedentes de países no pertenecientes a la UE. Con respecto a la tasa de paro, los africanos (que componen la mayor parte de la categoría "Resto del mundo y apátridas") son los que muestran mayo-

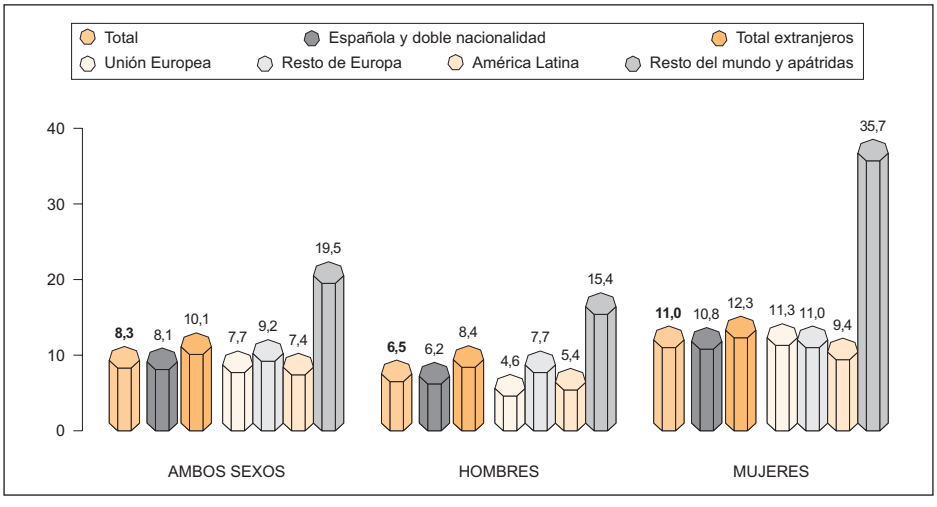
[28] Comúnmente se suele unir temporalidad laboral con precariedad económica. Sin embargo, según las encuestas salariales del INE, los salarios en agricultura, hostelería y construcción (estacionales y temporales por antonomasia) aumentaron por encima de la media intersectorial. No obstante, es sabido también que la utilización abusiva de la contratación temporal precariza la situación de muchos trabajadores.

Gráfico 12 – Tasa de actividad de la población de 16 a 64 años por sexo y nacionalidad. 2005



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE (2005): *Encuesta de Población Activa*, tercer trimestre, en www.ine.es

Gráfico 13 – Tasa de paro de la población de 16 a 64 años por sexo y nacionalidad. 2005



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE (2005): *Encuesta de Población Activa*, tercer trimestre, en www.ine.es

res diferencias con sus homónimos españoles, pues la tasa de paro de los europeos del este, aunque ligeramente más elevada, es similar a la de la población autóctona. En este caso, además del sector de actividad en el que trabajen, puede influir el mayor conocimiento que los colectivos migrantes más antiguos (los africanos) tienen de los sistemas de bienestar públicos.

Por lo que a las mujeres respecta, destaca la escasa tasa de actividad de las africanas (lógica dadas las características sociológicas de sus lugares de origen) y su elevada tasa de paro. Igual que sucedía con los hombres, el resto de los grupos, si bien con tasas algo más altas, no difieren en mucho de los patrones españoles.

Dicho esto, es conveniente plantearse la virtual sostenibilidad de esta situación (desfase negativo entre la formación adquirida y el empleo desempeñado, junto con mayores tasas de temporalidad) que, en gran medida, dependerá del proyecto migratorio y de su evolución. Si la migración es transitoria, las consecuencias negativas[29] que se deriven de la mencionada desvalorización profesional podrían ser relativamente soportables. Sin embargo, si la aventura migratoria tiene vocación de permanencia –y así será a tenor de la creciente reagrupación familiar que se está produciendo–, los resultados, tanto de índole económica como psicológica, que tal desfase pueda ocasionar son imprevisibles.

3.2 Sus variables fragmentadoras

Lugar

La distribución espacial de los trabajadores extranjeros, comunitarios y no comunitarios, afiliados a la Seguridad Social (tabla 5) muestra interesantes conclusiones. En primer lugar, la importancia relativa de los no

[29] En cuanto al inmigrante, se pueden aventurar las duras condiciones de trabajo y los efectos psicológicos que se derivan de desempeñar constantemente puestos para los que no se tiene experiencia y que, además, implican una desvalorización profesional (Véanse los estudios realizados por el Colectivo IOÉ, *Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción* (1998) o *Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería* (1999), publicados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales). Una consecuencia indeseable para el empleador, por ejemplo, es la excesiva rotación de los trabajadores (Véase Colectivo IOÉ (2001): *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; o Malgesini, G. *et al.* (2004): *Hogares, cuidados y fronteras..., derechos de las mujeres inmigrantes y conciliación (VS/2002/0382)*. Madrid: Comisión Europea. Dirección General de Asuntos Sociales). El paradigma de esta situación en España es el sector del servicio doméstico.

Tabla 5 – Extranjeros afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por comunidad autónoma según si pertenecen o no a la UE. 2005

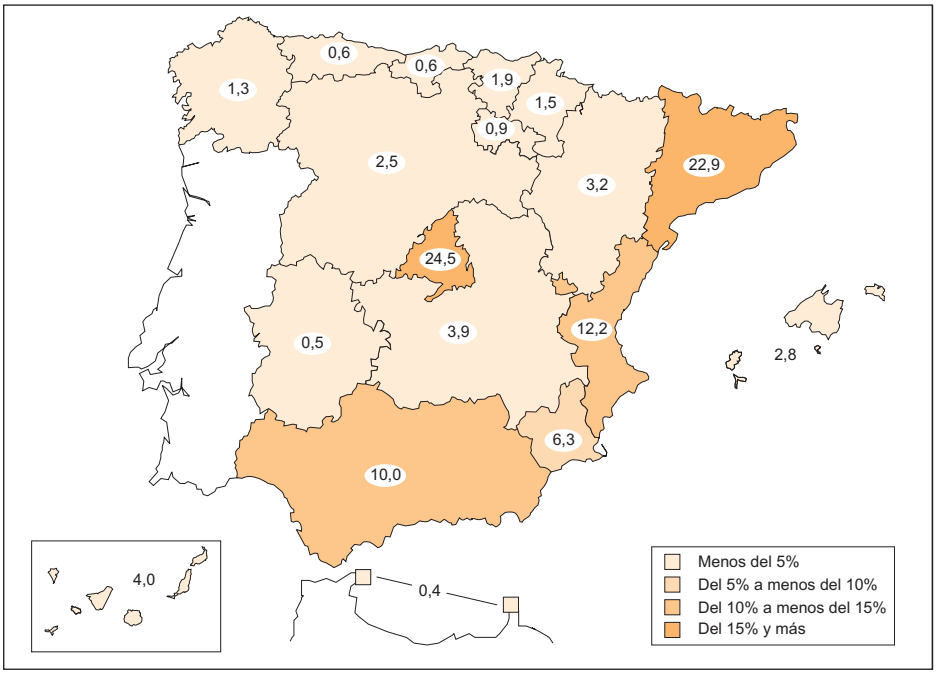
	Comunitarios	Extracomunitarios	Total
Andalucía	41.431	140.428	181.859
Aragón	4.811	44.767	49.578
Asturias	2.539	8.695	11.234
Baleares	18.266	39.914	58.180
Canarias	33.350	55.879	89.229
Cantabria	1.337	7.949	9.286
Castilla-La Mancha	3.098	54.845	57.943
Castilla y León	7.610	35.757	43.367
Cataluña	56.431	321.424	377.855
C. Valenciana	40.838	171.882	212.720
Extremadura	2.017	7.644	9.661
Galicia	9.446	17.969	27.415
Madrid	41.303	343.748	385.051
Murcia	5.818	88.750	94.568
Navarra	4.115	20.592	24.707
País Vasco	8.786	26.961	35.747
La Rioja	2.845	12.329	15.174
Ceuta y Melilla	108	4.916	5.024
Total	**284.149**	**1.404.449**	**1.688.598**

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Secretaría de Estado de la Seguridad Social (2006): *Afiliados extranjeros a la Seguridad Social*, en www.seg-social.es

comunitarios (83,2% del total de los cotizantes extranjeros). Este dato está en consonancia con los que sobre el conjunto de la población extranjera residente en España se apuntaron ya. En segundo lugar, destaca la concentración geográfica, pues en cinco comunidades autónomas se localizan las tres cuartas partes de los trabajadores extranjeros no comunitarios (gráfico 14).

Madrid y Cataluña (con las áreas metropolitanas de Madrid y Barcelona) son las que mayor número de inmigrantes económicos atraen, seguidas por Comunidad Valenciana, Andalucía y Murcia.

Gráfico 14 – Extranjeros no comunitarios afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por comunidad autónoma. En porcentaje. 2005



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Secretaría de Estado de la Seguridad Social (2006): *Afiliados extranjeros a la Seguridad Social*, en www.seg-social.es

La tabla 6 pone de manifiesto que la afiliación de los trabajadores inmigrantes al Régimen agrario es preponderante en Murcia y Andalucía y es prácticamente inexistente en Madrid. Por su parte, en las comunidades autónomas de Madrid, Cataluña y Comunidad Valenciana (con los grandes núcleos urbanos de Madrid, Barcelona y Valencia), especialmente en la primera, destaca la importante presencia de inmigrantes inscritos dentro del servicio doméstico. El resto de los trabajadores se encuadran mayoritariamente en el Régimen general[30].

[30] Resulta importante, asimismo, reseñar la escasa afiliación de los ciudadanos no comunitarios al régimen de autónomos en todas las comunidades autónomas; es especialmente llamativo si se compara con el porcentaje de extranjeros de la UE dados de alta en este régimen de cotización en la misma fecha: 36,7% en Comunidad Valenciana, 36,4% en Andalucía, 26,3% en Murcia, 21,9% en Cataluña y 17,2% en Madrid, según datos de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Este hecho resulta curioso, pues la mayor parte de las comunidades autónomas propugnan, a través de sus diferentes planes de integración, el autoempleo como una vía para la inserción sociolaboral de los trabajadores inmigrantes. A falta de estudios rigurosos sobre el tema, se puede especular que se debe a la posibilidad de que gran parte de los empresarios inmigrantes *legales* no actúen bajo este régimen y de que exista un importante número de autoempleados en el entorno de la economía informal.

Tabla 6 – Extranjeros no comunitarios afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por comunidad autónoma y régimen de cotización. En porcentaje. 2005

	Régimen general y Régimen especial de la minería del carbón	Régimen especial agrario	Régimen especial del mar	Régimen especial de empleados del hogar	Régimen especial de trabajadores autónomos	Total
Andalucía	48,6	31,1	0,3	14,3	5,7	100
Aragón	70,5	10,1	–	13,9	5,6	100
Asturias	56,5	3,9	0,9	31,4	7,3	100
Baleares	67,4	2,6	0,1	24,3	5,6	100
Canarias	77,5	3,6	0,3	11,2	7,3	100
Cantabria	66,5	3,0	0,6	23,3	6,5	100
Castilla-La Mancha	65,8	19,4	–	11,8	3,1	100
Castilla y León	66,9	9,1	–	18,5	5,5	100
Cataluña	74,9	4,1	0,1	16,3	4,6	100
C. Valenciana	64,5	13,9	0,1	16,4	5,1	100
Extremadura	30,3	48,1	–	13,3	8,4	100
Galicia	61,2	2,6	4,9	20,3	10,9	100
Madrid	70,7	0,6	–	24,2	4,5	100
Murcia	43,7	46,3	0,1	8,0	1,9	100
Navarra	68,4	9,3	–	17,2	5,0	100
País Vasco	63,2	3,6	0,4	26,0	6,8	100
La Rioja	62,4	15,8	–	17,4	4,5	100
Ceuta y Melilla	54,5	0,2	1,1	35,8	8,5	100
Total	**66,1**	**11,0**	**0,2**	**17,8**	**4,9**	**100**

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Secretaría de Estado de la Seguridad Social (2006): *Afiliados extranjeros a la Seguridad Social*, en www.seg-social.es

La tabla 7 detalla los sectores de actividad más relevantes dentro del Régimen general. Se observa una clara representatividad de la construcción, sobre todo en Murcia, donde supone el 39,7% de las afiliaciones a este régimen. Además, destaca la importancia de la hostelería, el otro gran nicho laboral inmigrante junto con la agricultura, la construcción y el servicio doméstico. Otro aspecto que se infiere es el importante grupo de extranjeros que trabaja en la industria manufacturera catalana. Por último, se observa una elevada representatividad de las actividades inmobiliarias, que se podría explicar a partir de cuestiones de agregación estadística.

Tabla 7 – Extranjeros afiliados en alta laboral en el Régimen general de la Seguridad Social por comunidad autónoma y sector de actividad. En porcentaje. 2005

	Construcción	Comercio; reparación vehículos de motor	Hostelería	Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios a empresas	Industria manufacturera	Resto actividades	Total
Andalucía	24,0	18,2	20,2	13,6	6,7	17,3	100
Aragón	28,2	11,9	13,7	11,4	17,9	17,0	100
Asturias	25,9	15,0	24,4	9,7	7,4	17,7	100
Baleares	31,5	14,0	18,1	12,4	6,7	17,4	100
Canarias	16,4	16,7	36,6	12,4	2,9	15,0	100
Cantabria	29,6	10,6	24,7	9,0	9,2	17,0	100
Castilla-La Mancha	39,2	10,0	13,1	6,6	17,4	13,7	100
Castilla y León	31,8	10,6	16,5	7,2	13,3	20,7	100
Cataluña	22,0	16,4	15,3	16,3	13,9	16,1	100
C. Valenciana	29,3	16,3	17,2	12,4	11,5	13,3	100
Extremadura	15,5	15,2	20,8	5,5	12,3	30,7	100
Galicia	26,8	14,8	18,0	7,1	12,6	20,8	100
Madrid	25,6	14,8	16,0	19,8	6,7	17,2	100
Murcia	39,7	16,4	11,3	7,6	14,2	10,8	100
Navarra	30,7	11,9	14,2	10,7	18,5	13,9	100
País Vasco	26,3	11,8	16,8	11,5	14,6	19,0	100
La Rioja	31,8	10,1	14,1	9,6	23,4	11,0	100
Ceuta	44,0	20,5	10,2	4,4	5,4	15,5	100
Melilla	40,3	24,9	13,3	9,6	3,9	8,1	100
Total	**26,1**	**15,3**	**17,4**	**14,5**	**10,6**	**16,1**	**100**

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Secretaría de Estado de la Seguridad Social (2006): *Afiliados extranjeros a la Seguridad Social*, en www.seg-social.es

Nacionalidad

La distribución geográfica de los cotizantes extranjeros a la Seguridad Social desagregada por nacionalidad (tabla 8) lleva a considerar el lugar de origen de los trabajadores como una de las variables fragmentadoras del mercado de trabajo inmigrante en España.

Las cuatro nacionalidades preponderantes en el total de extranjeros no comunitarios residentes (ecuatorianos, marroquíes, rumanos y colombianos) también predominan en el conjunto de afiliados a la Seguridad Social (gráfico 15). Sin embargo, algunas alteraciones en su representatividad permiten inducir ciertas puntualizaciones referidas a la antigüedad migratoria, el estatus de regularidad y la índole económica de la inmigración europea no comunitaria a nuestro país.

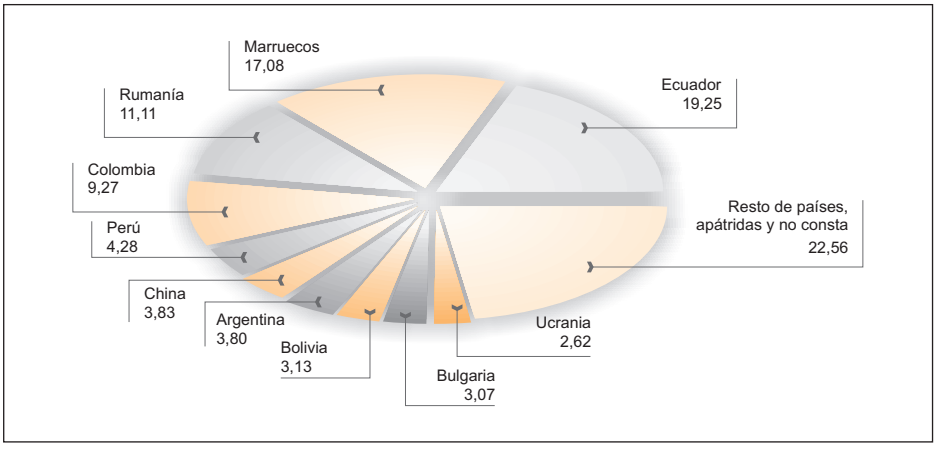
Tabla 8 – Extranjeros afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por comunidad autónoma y nacionalidad. 2005

	UE	Ecuador	Marruecos	Rumanía	Colombia	Perú	China	Argentina	Bolivia	Bulgaria	Ucrania	Resto de países, apátridas y no consta (*)	Total
Andalucía	41.431	15.208	40.329	15.688	9.307	–	5.103	8.456	4.281	2.969	5.785	33.302	181.859
Aragón	4.811	6.945	5.455	12.520	3.153	–	1.655	853	–	1.441	1.001	11.744	49.578
Asturias	2.539	2.151	627	489	1.097	–	404	532	–	–	265	3.130	11.234
Baleares	18.266	–	6.177	–	4.098	–	–	–	–	–	–	29.639	58.180
Canarias	33.350	3.682	6.599	–	9.977	–	3.109	4.224	–	–	–	28.288	89.229
Cantabria	1.337	1.017	443	693	1.447	940	346	275	–	–	310	2.478	9.286
Castilla-La Mancha	3.098	8.759	8.769	16.934	4.587	1.334	1.075	850	2.293	2.147	1.925	6.172	57.943
Castilla y León	7.610	4.533	4.549	4.161	4.404	1.026	1.079	871	945	6.863	–	7.326	43.367
Cataluña	56.431	50.320	67.133	20.379	21.097	16.955	17.202	13.439	11.064	–	–	103.835	377.855
C. Valenciana	40.838	30.498	22.329	28.615	19.368	–	5.578	7.149	5.057	8.970	6.669	37.649	212.720
Extremadura	2.017	544	3.571	849	605	168	306	208	211	–	100	1.082	9.661
Galicia	9.446	712	1.274	889	2.971	901	–	1.924	–	–	–	9.298	27.415
Madrid	41.303	92.257	28.221	44.325	35.944	29.715	13.102	–	11.281	10.334	8.661	69.908	385.051
Murcia	5.818	32.376	32.852	1.788	3.187	–	961	826	3.314	1.545	3.170	8.731	94.568
Navarra	4.115	7.427	2.039	911	2.321	879	–	–	490	1.405	530	4.590	24.707
País Vasco	8.786	4.271	2.798	2.070	5.140	879	1.346	969	1.425	–	–	8.063	35.747
La Rioja	2.845	1.486	2.076	2.883	1.460	–	–	279	650	237	–	3.258	15.174
Ceuta	50	–	1.588	3	6	–	40	13	–	–	–	84	1.784
Melilla	58	–	3.112	–	4	3	25	3	–	–	–	35	3.240
Total	**284.149**	**270.326**	**239.941**	**155.993**	**130.173**	**60.139**	**53.776**	**53.438**	**43.990**	**43.053**	**36.839**	**316.781**	**1.688.598**
Porcentaje	16,8	16,0	14,2	9,2	7,7	3,6	3,2	3,2	2,6	2,5	2,2	18,8	100

(*) Incluye los datos que no han podido desglosarse por comunidad autónoma.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Secretaría de Estado de la Seguridad Social (2006): *Afiliados extranjeros a la Seguridad Social*, en www.seg-social.es

Gráfico 15 – Extranjeros no comunitarios afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por nacionalidad. En porcentaje. 2005



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Secretaría de Estado de la Seguridad Social (2006): *Afiliados extranjeros a la Seguridad Social*, en www.seg-social.es

Si se compara el total de residentes extranjeros no pertenecientes a la UE a 1 de enero de 2005 con los afiliados en alta laboral a la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2004, se observa que la cifra de colectivos como el marroquí (20,9%) o el ecuatoriano (17,8%) dentro del conjunto de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social es mayor que la del total de residentes para esos mismos colectivos (17,3% y 16,8%, respectivamente). Este hecho pone de manifiesto el carácter laboral de la inmigración. Otro colectivo migrante bastante arraigado entre nosotros, el peruano, aunque no tan importante en números absolutos, representa sólo el 2,9% del total de residentes extranjeros no pertenecientes a la UE, pero el 5,7% del total de los afiliados[31]. Por el contrario, los rumanos suponen el 7,4% de los afiliados, aunque representan el 10,7% de la población inmigrante no comunitaria.

Y aquí emergen dos factores importantes en el ámbito de la inmigración económica a España: por un lado, la antigüedad de la permanencia en el país de destino y, por otro, la importancia de la economía sumergida. La migración económica rumana es muy reciente entre nosotros, por lo que gran parte de estos trabajadores habrían comenzado su andadura profesional en el ámbito de la irregularidad. Así parece confirmarse cuando se analizan las cifras de la última regularización extraordinaria, en la que los rumanos fueron, tras los ecuatorianos, la colonia que más efecti-

[31] Téngase en cuenta, además, que en la mayor parte de las nacionalidades analizadas la población en edad de trabajar (esto es, en la horquilla de edad comprendida entre los 16 y los 64 años) alcanza cotas superiores al 85% del total.

Tabla 9 – Extranjeros no comunitarios afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por comunidad autónoma y nacionalidad. En porcentaje. 2005

	Ecuador	Marruecos	Rumanía	Colombia	Perú	China	Argentina	Bolivia	Bulgaria	Ucrania	Resto de países, apátridas y no consta (*)	Total
Andalucía	5,8	16,8	9,8	7,1	–	9,4	15,9	9,6	6,8	15,1	10,2	9,9
Aragón	2,6	2,3	7,8	2,4	–	3,0	1,6	–	3,3	2,6	3,6	3,2
Asturias	0,8	0,3	0,3	0,8	–	0,7	1,0	–	–	0,7	1,0	0,6
Baleares	–	2,6	–	3,1	–	–	–	–	–	–	9,1	2,8
Canarias	1,4	2,8	–	7,7	–	5,7	8,0	–	–	–	8,7	4,0
Cantabria	0,4	0,2	0,4	1,1	1,5	0,6	0,5	–	–	0,8	0,8	0,6
Castilla-La Mancha	3,3	3,7	10,5	3,5	2,2	2,0	1,6	5,1	4,9	5,0	1,9	3,9
Castilla y León	1,7	1,9	2,6	3,4	1,7	2,0	1,6	2,1	15,6	–	2,3	2,5
Cataluña	19,2	28,0	12,7	16,2	27,8	31,6	25,3	24,8	–	–	32,0	22,7
C. Valenciana	11,6	9,3	17,8	14,9	–	10,2	13,5	11,4	20,4	17,4	11,6	12,2
Extremadura	0,2	1,5	0,5	0,5	0,3	0,6	0,4	0,5	–	0,3	0,3	0,5
Galicia	0,3	0,5	0,6	2,3	1,5	–	3,6	–	–	–	2,9	1,3
Madrid	35,2	11,8	27,6	27,6	48,6	24,1	–	25,3	23,5	22,7	21,5	24,3
Murcia	12,3	13,7	1,1	2,4	–	1,8	1,6	7,4	3,5	8,3	2,7	6,3
Navarra	2,8	0,8	0,6	1,8	1,4	–	–	1,1	3,2	1,4	1,4	1,5
País Vasco	1,6	1,2	1,3	3,9	1,4	2,5	1,8	3,2	–	–	2,5	1,9
La Rioja	0,6	0,9	1,8	1,1	–	–	0,5	1,5	0,5	–	1,0	0,9
Ceuta	–	0,7	0,0	0,0	–	0,1	0,0	–	–	–	0,0	0,1
Melilla	–	1,3	–	0,0	0,0	0,0	0,0	–	–	–	0,0	0,2
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

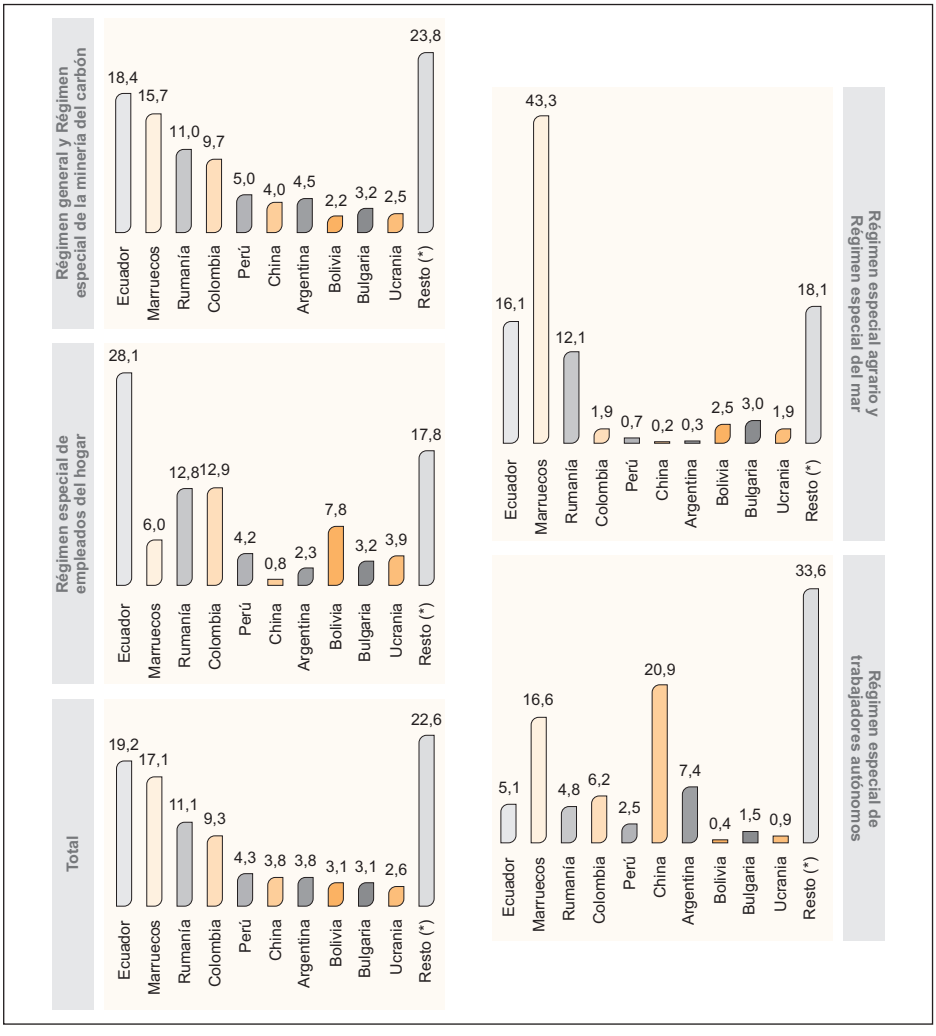
(*) Incluye los datos que no han podido desglosarse por comunidad autónoma.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Secretaría de Estado de la Seguridad Social (2006): *Afiliados extranjeros a la Seguridad Social,* en www.seg-social.es

vos afloró. Además, en diciembre de 2005 representaban ya el 11,1% de los afiliados no comunitarios a la Seguridad Social. Por el contrario, nacionalidades más asentadas en España (peruanos o marroquíes) han vivido ya cinco procesos de regularización previos a éste.

Por otro lado, la distribución de los trabajadores extranjeros no es homogénea en las diferentes comunidades autónomas (tabla 9). Se observa una alta concentración de los marroquíes en Cataluña y, en menor me-

Gráfico 16 – Extranjeros no comunitarios afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por régimen de afiliación y nacionalidad. En porcentaje respecto al total de cada régimen. 2005



(*) Incluye apátridas y no consta nacionalidad.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Secretaría de Estado de la Seguridad Social (2006): *Afiliados extranjeros a la Seguridad Social*, en www.seg-social.es

dida, en Andalucía y Murcia. Los latinoamericanos se afincan principalmente en Madrid. Por su parte, los ciudadanos del este de Europa se concentran en Madrid, Cataluña y Comunidad Valenciana. Los chinos se ubican principalmente en Madrid y Cataluña.

La ubicación geográfica de los inmigrantes condiciona, por otra parte, su inserción profesional, por cuanto la estructura económica de las comunidades autónomas es diversa[32]. Como muestra el gráfico 16, en el sector agrícola (muy relevante en Andalucía y Murcia) trabajan fundamentalmente los marroquíes y en el servicio doméstico (de gran peso en Madrid) las latinoamericanas. En el Régimen general (hostelería y construcción) se encuadran ciudadanos de todas las nacionalidades, aunque destaca la presencia de varones latinoamericanos[33]. Por último, debe mencionarse la relevancia de los chinos en el Régimen de autónomos, fenómeno que ha sido ampliamente estudiado[34].

Sexo

La tercera y última de las variables que modelan intrínsecamente el mercado de trabajo en España para los inmigrantes económicos es el sexo.

Una primera cuestión interesante es la masculinización de los trabajadores inmigrantes (ya se observó lo mismo, aunque en menor medida, en el total de los residentes[35]). Esta situación se ha mantenido en el período 1999-2004, en el que los hombres siempre han representado más del 60% de los extranjeros afiliados; sin embargo en el último año este porcentaje se ha situado en el 59,9% (tabla 10).

Este aspecto se matiza al desagregar la variable sexo en función de las nacionalidades de origen (gráfico 17).

La composición por sexo en los diferentes colectivos obedece, en gran parte, a las características socioeconómicas propias de los lugares de

---

[32] Es importante destacar que la mayoría de los inmigrantes, sea cual sea su nacionalidad, cotiza dentro del Régimen general. No obstante, algunas nacionalidades están particularmente representadas dentro de determinados regímenes. Así, en el Régimen agrícola, el 43,3% de los cotizantes son marroquíes; aunque "sólo" un 28,3% del total de los cotizantes marroquíes está adscrito a dicho régimen.

[33] Aunque en el gráfico la información no está desagregada en función del sexo, no es difícil imaginar qué sectores se nutren en mayor medida de hombres y cuáles de mujeres.

[34] Véase Beltrán, J. y Sáiz, A. (2002): *Comunidades asiáticas en España*. Madrid: Documentos CIDOB. Relaciones España-Asia, 3.

[35] Un análisis exhaustivo de las peculiaridades demográficas que la inmigración a España presenta trasciende del objetivo de estas páginas, pero conviene indicar que la distribución por sexo de los diferentes colectivos no tiene carácter homogéneo: entre los africanos y los europeos del este predominan los hombres –salvo en los polacos que se incluyen entre los extranjeros pertenecientes a la UE–, invirtiéndose la tendencia en gran parte de las nacionalidades latinoamericanas (en cinco de las doce principales).

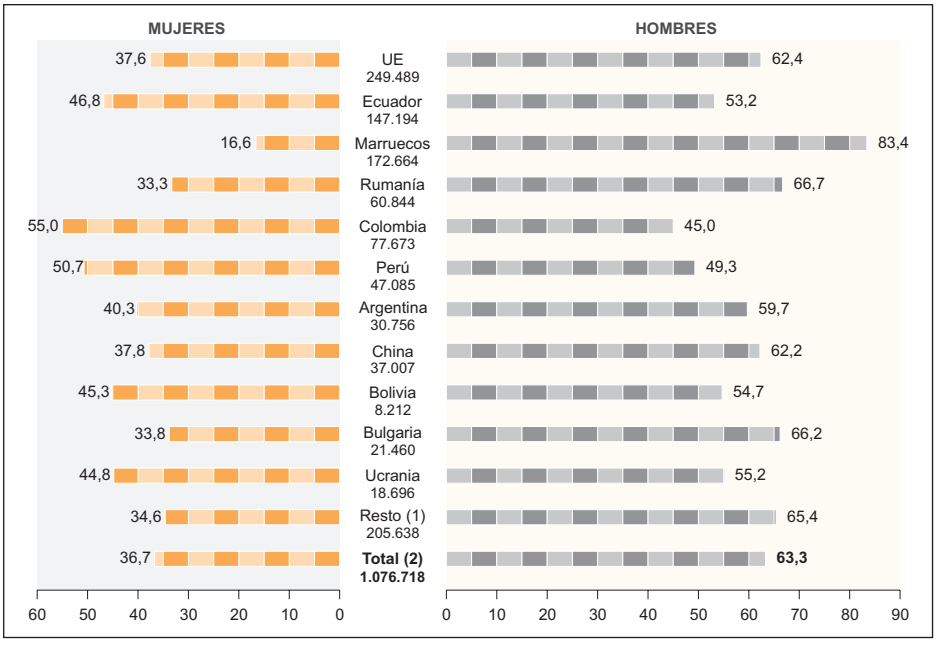
Tabla 10 – Evolución de los extranjeros afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por sexo. 1999-2005

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Hombres	216.194	296.658	398.553	531.086	589.645	681.486	1.011.348
Mujeres	118.604	157.780	208.414	300.543	335.610	395.232	677.250
Total	**334.798**	**454.438**	**606.967**	**831.629**	**925.255**	**1.076.718**	**1.688.598**

Nota: No incluye los que no se han podido clasificar por sexo.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales*, varios años; y Secretaría de Estado de la Seguridad Social (2006): *Afiliados extranjeros a la Seguridad Social*, en www.seg-social.es

Gráfico 17 – Extranjeros afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por sexo y nacionalidad. En porcentaje. 2004



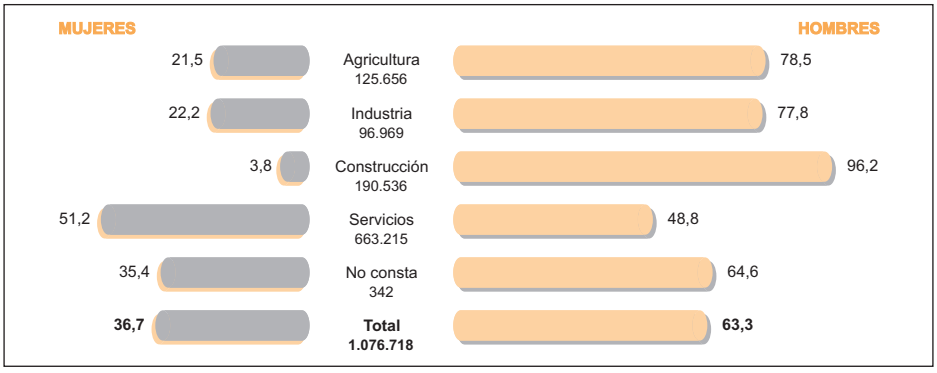
(1) Incluye apátridas y no consta nacionalidad. (2) No incluye los que no se han podido clasificar por sexo.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005): *Anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales 2004*.

origen. Esto explicaría el altísimo porcentaje de varones marroquíes afiliados a la Seguridad Social (familias de corte tradicional en las que la principal aportación recae sobre el padre) y, por el contrario, que en dos de los cinco principales colectivos latinoamericanos predomine la afiliación femenina[36].

[36] Aunque el de la República Dominicana no se encuentre ya entre los diez colectivos de trabajadores inmigrantes más numerosos en nuestro país, es interesante destacar que las 11.946 dominicanas que el 31 de diciembre de 2004 estaban afiliadas en alta laboral a la Seguridad Social representaban el 64% de los trabajadores afiliados procedentes de ese país.

Gráfico 18 – Extranjeros afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por sexo y sector de actividad. En porcentaje. 2004



Nota: No incluye los que no se han podido clasificar por sexo.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005): *Anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales 2004.*

La fragmentación por colectivos y sexo cobra especial significado cuando se enmarca dentro del resto de las notas distintivas, segmentación sectorial y, consecuentemente, geográfica, de nuestro mercado de trabajo. La segmentación sectorial lleva aparejada, a su vez, la segmentación por sexo (gráfico 18).

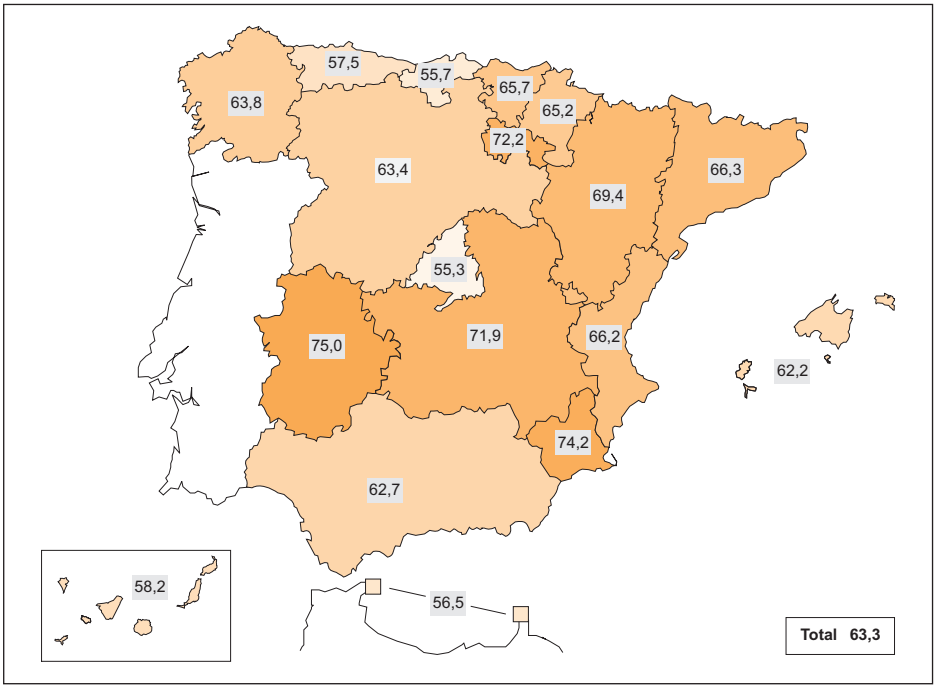
Como ya se vio, los inmigrantes trabajan principalmente en la agricultura, la construcción, la hostelería y el servicio doméstico. Tanto la agricultura como la construcción son sectores de actividad con un marcado predominio de los varones entre la población autóctona, situación que se reproduce entre la población inmigrante. Esto explica la masculinización de la población inmigrante en la mayor parte de la geografía nacional (gráfico 19). Una excepción es la Comunidad de Madrid, donde la composición por sexos aparece casi equilibrada por la importancia que reviste el servicio doméstico[37], nicho femenino por antonomasia.

Afinando aún más sobre el binomio sexo-actividad, puede realizarse un desglose por ramas específicas dentro del Régimen general (tabla 11). Resulta rotunda la fragmentación ocupacional que, en función del sexo, presenta nuestro mercado de trabajo, tanto para los españoles, como, especialmente, para los extranjeros.

---

[37] Así se pone de manifiesto en el análisis específico que realizó en 2005 el Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones de la Universidad Pontificia Comillas, en el marco de los trabajos preparatorios para la confección del II Plan Regional de Inmigración de la Comunidad de Madrid.

Gráfico 19 – Hombres extranjeros afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por comunidad autónoma. En porcentaje respecto al total de afiliados extranjeros en cada comunidad autónoma. 2004



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005): *Anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales 2004.*

Tabla 11 – Extranjeros afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por sexo y rama de actividad. Valor absoluto y porcentaje. 2004

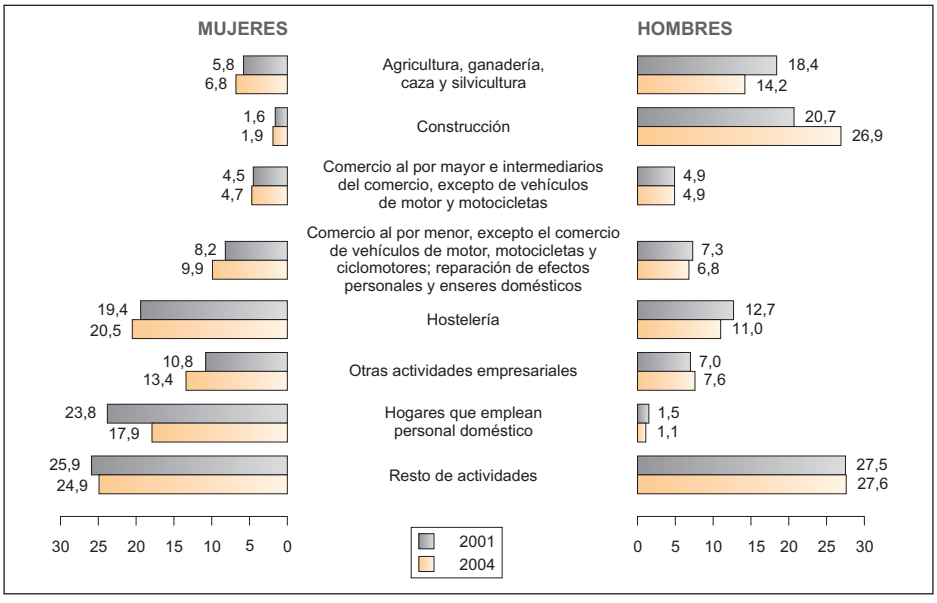
	Absoluto			Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	96.528	26.895	123.423	78,2	21,8	100
Construcción	183.212	7.324	190.536	96,2	3,8	100
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	33.394	18.553	51.947	64,3	35,7	100
Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores; reparación de efectos personales y enseres domésticos	46.089	39.277	85.366	54,0	46,0	100
Hostelería	75.169	81.024	156.193	48,1	51,9	100
Otras actividades empresariales	51.682	52.990	104.672	49,4	50,6	100
Hogares que emplean personal doméstico	7.428	70.778	78.206	9,5	90,5	100
Resto de actividades	187.984	98.391	286.375	65,6	34,4	100
Total	**681.486**	**395.232**	**1.076.718**	**63,3**	**36,7**	**100**

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005): *Anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales 2004.*

El término *nichos laborales*[38] es recurrente en la literatura; además, éstos se dividen en nichos masculinos y nichos femeninos. Ejemplo de los primeros son la construcción (el 96,2% de los afiliados son hombres) y la agricultura (78,2%). Paradigma de los nichos femeninos es el servicio doméstico.

Si se analiza la evolución de la estructura ocupacional de los trabajadores extranjeros afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por sexo en el período 2001-2004 se detectan algunos cambios (gráfico 20). Las notables diferencias ocupacionales entre hombres y mujeres, obviamente, continúan, pero se observan modificaciones en el peso de las distintas actividades, un proceso que se explica en parte por el trasvase de ocupados entre las distintas ramas de actividad. Así, en el caso de los hombres, la construcción se erige definitivamente como el nicho profesional preferido, en ligero detrimento de actividades como la agricultura o la hostelería. En otras ocupaciones, como el comercio, se mantiene estable o se reduce ligeramente su porcentaje a lo largo de los años.

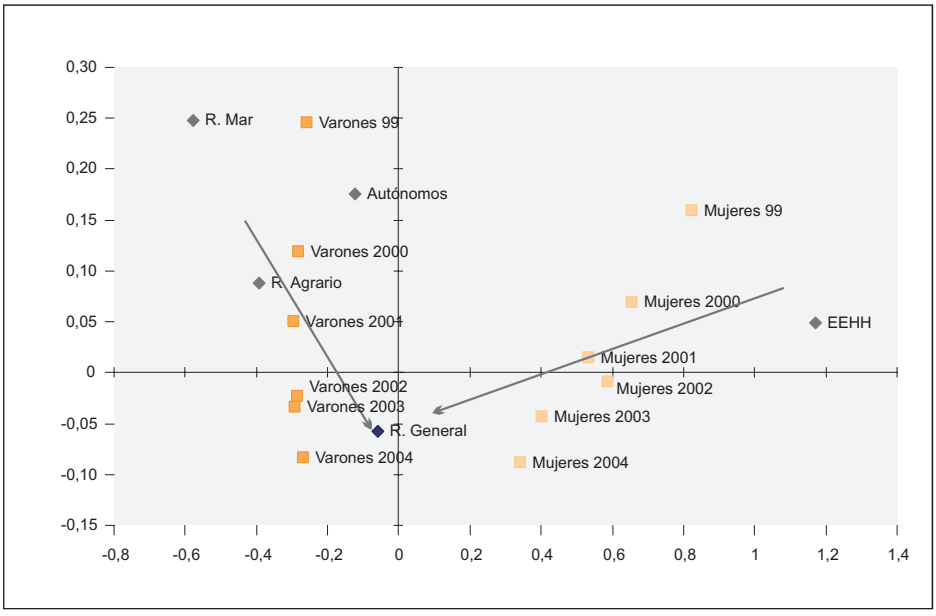
Gráfico 20 – Evolución de los extranjeros afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por sexo y rama de actividad. En porcentaje. 2001-2004



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005): *Anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales 2004.*

[38] Numerosos estudios hacen referencia a los nichos laborales, entre ellos, Cachón, L. (2003): "Itinerarios laborales de los inmigrantes: mercado de trabajo y trayectorias sociales", en Tornos, A. (ed.): *Los inmigrantes y el mundo del trabajo.* Madrid: Colección Sociedad, cultura y migraciones, Universidad Pontificia Comillas. También se pueden consultar los trabajos mencionados del Colectivo IOÉ.

Gráfico 21 – Movilidad entre regímenes de cotización de los trabajadores extranjeros por sexo. 1999-2004



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales*, varios años.

En cuanto a las mujeres, es significativo el descenso del servicio doméstico: en 2001 representaban el 23,8% de las afiliadas, cifra que disminuyó al 17,9% en 2004. Complementariamente, los mayores avances se registran en el comercio al por menor, la hostelería (que se convierte en la rama con el porcentaje más alto) y la agricultura[39]. Son numerosos los estudios de casos que muestran que en el itinerario laboral de muchas mujeres inmigrantes en nuestro país se produce el tránsito del servicio doméstico a la hostelería y el comercio.

El gráfico 21 permite otro acercamiento a la movilidad entre los nichos laborales, por sexo, a lo largo del tiempo. En él se relacionan los diferentes regímenes de cotización con el número de afiliados, desagregados en función del sexo entre 1999 y 2004.

Para confeccionar este gráfico se ha utilizado una técnica estadística de análisis multivariable denominada *análisis factorial de correspondencias*. Dicha técnica se emplea para descubrir afinidades entre dos conjuntos de variables o analizar dos conceptos relacionados (en este caso, los cotizantes femeninos y masculinos para el intervalo temporal 1999-2004 y

[39] Véase Colectivo IOÉ (2001).

los regímenes de cotización). Permite representar gráficamente los resultados en una tabla de doble entrada: los cotizantes (desagregados por sexo), en las filas, y los regímenes de cotización, en las columnas. La cercanía entre dos variables indica:

— Elevada asociación entre ambas, si se trata de elementos de fila (cotizantes) y columna (régimen de cotización).

— Un comportamiento similar, si se trata de dos elementos pertenecientes a las filas (cotizantes) o de dos elementos pertenecientes a las columnas (regímenes de cotización).

Al repasar la trayectoria temporal de los regímenes de cotización a los que los trabajadores extranjeros de uno y otro sexo se adscriben, se observa que existe un desplazamiento que tiende a la confluencia: el destino profesional preferido por ambos sexos se encuentra entre los nichos con una mayor presencia de trabajadores pertenecientes al Régimen general. Los trabajos inicialmente ocupados (agricultura para los hombres y servicio doméstico para las mujeres) y que cuentan con una presencia muy minoritaria en el Régimen general parecen que están siendo abandonados paulatinamente. O, si se prefiere, son utilizados como puerta de entrada para, posteriormente, integrarse en el Régimen general. El hecho de constituir la vía inicial de acceso de los inmigrantes económicos al mercado de trabajo explica el crecimiento, en términos absolutos, del número de afiliados extranjeros a estos regímenes (ya que cada vez son más los extranjeros que trabajan en España). El mencionado trasvase hacia el Régimen general explica su pérdida de importancia en términos relativos.

4. Algunos puntos para la reflexión

Comenzábamos el capítulo haciendo referencia al rápido crecimiento de la inmigración en España y apuntando que, tal vez, fuera importante la vertiente económica de la misma. Esta idea ha sido corroborada por el análisis del perfil de los extranjeros empadronados en este momento en España.

También se ha defendido que la integración (entendiendo por tal el proceso bilateral de transacciones que tiene lugar entre nuestra sociedad y sus nuevos ciudadanos) es un factor necesario para alcanzar la cohesión social –no hay que olvidar recientes y trágicos sucesos que llaman a replantearse viejos modelos–. Abundando en esta cuestión, se han descrito las diferentes áreas en las que podría traducirse o materializarse ese concepto de integración, que, en definitiva, abarca todas las vertientes de la trayectoria personal y familiar del individuo, empezando por una inserción laboral digna.

Tras haber recorrido, palpado y medido el terreno en el que se está desenvolviendo el inicio de la integración laboral de casi tres millones de personas, parece necesario esbozar algunos puntos que deben ser tenidos en cuenta de cara al futuro:

❑ Los datos que existen actualmente sobre el comportamiento de los extranjeros en el mercado de trabajo proceden de fuentes dispares y resultan, a todas luces, insuficientes. Las proporciones que está alcanzando la inmigración laboral en España –que posiblemente continuará aumentando– merecen un tratamiento más exhaustivo y pormenorizado. Sólo a través de un mejor conocimiento se pueden realizar buenos análisis para abordar una cuestión que nos afecta a todos.

❑ Nuestro mercado de trabajo presenta unas características estructurales (fragmentación sectorial, territorial y, además, por sexo) que, unidas a otras de carácter transversal (baja productividad laboral, elevada temporalidad, altísima rotación y presencia innegable de la economía sumergida), propician, hoy por hoy, que determinados ámbitos del mercado laboral estén ocupados por inmigrantes. Así pues, por el momento, la mano de obra extranjera se configura como complementaria de la española. Pero ya se está empezando a observar un relativo *abandono* (o, si se prefiere, una excesiva rotación) dentro de algunos sectores de ocupación y, por otra parte, un afianzamiento en el proyecto migratorio de muchos extranjeros. La pregunta que se suscita es qué sucederá cuando cambie la dirección del ciclo económico y se produzca un previsible aumento del paro entre los nacionales. Se impone un análisis serio e imaginativo de las posibilidades que ofrece nuestro mercado de trabajo; a través de las contrataciones temporales de extranjeros o de la promoción de determinados *yacimientos de empleo* podrían vislumbrarse algunas vías.

❑ El importante peso que la economía sumergida tiene en España se traduce en el elevado número de irregulares presentes en nuestro país. La economía sumergida tiene consecuencias muy negativas para el normal funcionamiento del mercado de trabajo; entre otras, el aumento de la segmentación, la degradación de las condiciones laborales, la competencia desleal entre empresas, la pérdida de ingresos y el incremento del gasto en protección social derivado del reconocimiento de prestaciones universales. La economía sumergida pone al descubierto también el relativo fracaso de la política migratoria que hasta la fecha ha venido llevándose a cabo y que repercute directamente en la no integración de las personas migrantes. El último proceso de regularización, basado en el mercado de trabajo, unido a las promesas de avanzar en la lucha contra el fraude por parte del Gobierno, hace que se contemple el futuro con cierto optimismo. Será necesario esperar, no obstante, a las acciones concretas, esto es, a la movilización y empleo de recursos económicos y humanos, para evaluar su alcance.

Capítulo V

MAYORES Y FAMILIA EN LA SOCIEDAD ACTUAL

I. TESIS INTERPRETATIVAS

1. Cambios demográficos y sociales que afectan a la estructura y relaciones familiares

Las personas mayores están participando en la revolución silenciosa que se está produciendo en la demografía familiar. El envejecimiento, por el incremento de la longevidad y la caída de la fecundidad, es uno de los cambios demográficos más importantes del siglo XX. Sus consecuencias más inmediatas se traducen en: un mayor conflicto entre los grupos de edad por el reparto de recursos; un aumento (paradójicamente) del potencial de solidaridad entre generaciones adultas dentro de la familia y, posiblemente, entre los grupos de edad en la sociedad; y nuevas formas familiares y de convivencia.

En términos de estructura familiar, los individuos envejecen en la actualidad de forma muy diferente a como lo hacían sus ancestros, tanto en lo que atañe a las formas de convivencia –respecto a las cuales han protagonizado una verdadera emancipación– como a la coexistencia intergeneracional, a las relaciones familiares consecuentes y a su papel dentro de la familia.

El declive de la mortalidad redimensiona las estructuras y las relaciones familiares. La mayor esperanza de vida puede fortalecer las redes de apoyo por una mayor supervivencia de todos los miembros de la familia, pero también añadir más carga por un posible mayor tiempo en situación de dependencia. Éste es el precio pagado: confiar en otros para hacer lo que antes podían hacer solos. La dependencia avanza en paralelo a la edad. Cuanto más crezca la población de mayores dependientes, también lo hará la población de cuidadores, que normalmente son miembros de la familia. En este sentido, el cuidado debe ser visto como una respuesta a los cambios demográficos históricos y a los problemas planteados por el gran número de mayores que llegan a edades avanzadas.

La fecundidad es el otro factor clave que incide en la provisión de cuidados familiares. El número de hijos determina el tamaño familiar a lo largo de la vida y a edades avanzadas. Las cohortes actuales de mayores pueden tener aún hermanos, cuñados e hijos, pero en el futuro esa circunstancia será menos frecuente, pues aumentarán las familias con un solo hijo o con ninguno.

La estructura por edad ha cambiado desde la forma de pirámide a la de pilar. La estructura de edad de las familias se ha modificado igualmente. Se ha producido un estiramiento, con más generaciones vivas, pero me-

nos miembros en cada generación. Hay más generaciones viviendo a la vez y disminuye el número de las generaciones colaterales. Es decir, se ha producido un proceso de *verticalización de la estructura familiar*.

Al coexistir más generaciones de la misma familia, es posible que se establezcan más relaciones "verticales" que antes. Por ejemplo, en una familia de cuatro generaciones hay tres lazos padres-hijos, dos abuelos-nietos y/o uno bisabuelo-biznieto. Y acabarán desempeñando tareas de más responsabilidad en las transferencias desde abajo hacia arriba o viceversa en esta escala vertical familiar. Estas transferencias pueden ser de espacio (convivencia), de tiempo (cuidados) o de dinero. En España, la verticalización familiar se ha suavizado algo por el retraso notable en la edad media de llegada del primer hijo y, por lo tanto, también en la entrada en el desempeño de papeles intergeneracionales.

Respecto al número de generaciones, la estructura familiar más frecuente es la de tres generaciones vivas al mismo tiempo (59,2% de las personas con 50 y más años). Este predominio de las familias de tres generaciones es significativamente superior al que se registra en el conjunto de Europa (53,8%). En el intervalo 50-59 años, el 48,7% de los españoles tiene tres generaciones vivas, el 30,9% tiene dos, el 13% cuatro y el 7,4% sólo una, es decir, son personas sin familia vertical. A partir los 80 años aumenta el porcentaje de familias con cuatro generaciones y, sobre todo, el de una sola generación (22,2%), cifra que avisa de que el apoyo familiar intergeneracional ha podido desaparecer.

El descenso de la mortalidad implica también una mayor disponibilidad de parientes. Los miembros de una familia pasarán más tiempo en papeles familiares intergeneracionales, ya que ha aumentado considerablemente el número de años en los que conviven padres, hijos y abuelos. A principios del siglo XX, padres e hijos podían vivir de 20 a 30 años juntos a la vez, y abuelos y nietos en torno a 10; actualmente, los padres e hijos pueden convivir unos 50 años y los abuelos y nietos más de 20.

La longevidad produce que un adulto viva más años en el papel de hijo de un padre de edad que como padre de su propio hijo hasta que cumple los 18 años. Y en muchos casos, este papel de hijo implica la responsabilidad de atender a padres no autónomos. Si ponemos la frase en femenino, es posible que la mujer, tradicional proveedora de cuidados dentro de la familia, invierta tantos años cuidando a sus padres, con frecuencia dependientes, como a sus hijos mientras no son autónomos para las actividades de la vida cotidiana.

Los nuevos procesos demográficos dotan de más sentido al término reciprocidad familiar. Ahora se invierte más tiempo en papeles familiares intergeneracionales, y eso es algo diferente para hombres y mujeres, pues éstas viven más. La longevidad también ofrece a los mayores la oportuni-

dad de conocer a sus hijos, y sobre todo a sus nietos, a lo largo de más etapas en el curso de su vida: infancia, adolescencia y edad adulta.

Una mayor longevidad significa también que padres y abuelos dan continuidad y estabilidad a la familia durante más tiempo; mantienen una red latente que puede ser activada para proveer apoyo y bienestar a las generaciones más jóvenes[1]. En el futuro, cuando se produzca previsiblemente una mayor tasa de divorcios y de rupturas de parejas con hijos, los abuelos verán incrementado su papel de referencia en la conexión familiar. Ahora bien, tantos años de vida compartida entre generaciones pueden producir asimismo consecuencias negativas cuando algún familiar dependiente necesite cuidados o surjan conflictos.

Así, los factores demográficos (longevidad, tiempo compartido entre generaciones, supervivencia, cuidados o conflictos) avalan la idea de que la vida familiar seguirá siendo muy importante para los mayores en el futuro.

El cambio social que más puede afectar a la familia y a su potencial de apoyo es la participación de la mujer en el mercado laboral. La participación femenina en el mercado laboral estaba antes ligada en buena medida a la situación familiar; desde la década de los años noventa, los comportamientos de las mujeres se alejan de los de sus predecesoras. La mujer participa más en el mercado de trabajo (y se espera que continúe la progresión en los próximos años), debido a su mayor nivel educativo (superior ya al de los hombres). Se pospone la formación de parejas y una vez iniciada la actividad laboral es más raro que la abandonen cuando cambia su situación familiar, circunstancia que antes se producía más habitualmente[2]. Esta implicación laboral femenina (más persistente y con mayor nivel educativo) conlleva un menor potencial cuidador disponible cuando llega la dependencia de sus padres. Así, se pone en tela de juicio el patrón tradicional.

Las mujeres españolas han sido "pilladas en medio" de varias situaciones. En primer lugar, como cuidadoras de padres dependientes cuando muchas de ellas aún tienen hijos no emancipados y se responsabilizan de la mayor parte de las tareas del hogar. También se encuentran en transición hacia un mayor protagonismo en el mercado laboral, manteniendo todavía las responsabilidades del modelo social tradicional, que les encomendaba tareas de reproducción social. Finalmente, ha cambiado el modelo tradicional de cuidados informales y familiares, en el que eran protagonistas, hacia otro modelo emergente de cuidados formales provistos por el mercado, pero que aún no está suficientemente desarrollado.

---

[1] Riley, M. W. y Riley, J. W. (1993): "Connections: kin and cohort", en Bergtson, V. L. y Achenbaum, W. A. (eds.): *The changing contract across generations*. Nueva York: A. de Gruyter, 169-189.

[2] Garrido Medina, L. y Chuliá Rodrigo, E. (2005): *Ocupación, formación y el futuro de la jubilación en España*. Madrid: CES.

Esta concentración de responsabilidades y tareas parece estar modificándose. Es posible que estemos asistiendo a un incremento de los varones cuidadores, al menos compartiendo tareas o apoyando a la cuidadora principal. La presencia de las hijas cuidadoras en el mercado laboral motiva también la emergencia de un sector formal de cuidados pagados, en los que la inmigración de los últimos años ha desempeñado un papel importante. La creciente mayor longevidad masculina hará que puedan asumir el papel de cuidador de su cónyuge en situación de discapacidad.

Finalmente, otros cambios, como las nuevas formas familiares (cohabitación, familias monoparentales, rupturas matrimoniales), podrían alterar (y debilitar) también los tradicionales lazos familiares y su papel de apoyo a los mayores en situación de necesidad, además de replantear el modelo tradicional de apoyo mayoritariamente femenino.

2. La fortaleza de los vínculos familiares

Otra serie de cambios sociales, como la tendencia creciente entre las personas de edad a vivir solas (16,2% en 1991 y 19,7% en 2001) o el incremento de personas o parejas que voluntariamente no tienen hijos (lo que limita los lazos y el potencial cuidador dentro de la familia), han aumentado la preocupación social por la posible debilitación de los lazos familiares; en definitiva, por el declive de la familia como institución. El envejecimiento demográfico y la baja fecundidad han hecho que los responsables de las políticas públicas se preocupen por una probable disminución del apoyo familiar hacia los mayores.

Pero hay razones para pensar que no será así. Ciertamente, las cohortes actuales de más edad aún cuentan con recursos familiares, pues la baja fecundidad no les afectó. Sin embargo, las futuras cohortes, según vayan alcanzado edades avanzadas, deberán encarar este problema, pues el potencial de cuidado familiar habrá descendido, ya que habrá menos corresidentes y cuidadores familiares. Los efectos de la llamada "segunda transición demográfica" no se notarán en las actuales generaciones de mayores sino en las futuras. Por tanto, es probable que en el futuro haya mayor diversidad en la vida familiar y en las formas de convivencia.

Los cambios en la corresidencia pueden reflejar ciertas preferencias por vivir independientes, pero cerca, en una intimidad a distancia; es decir, una misma familia bajo distintos techos. Esta tendencia a la independencia puede reflejar también un incremento de las rentas y una mayor estimación de los valores asociados a la privacidad y a las aspiraciones y proyectos individuales más que familiares, fenómeno que algunos autores asocian con la "segunda transición demográfica".

Por ello, es importante no sólo conocer la forma de convivencia de los miembros de la familia respecto de los mayores, sino también la estructura y descripción de los lazos familiares y de otras formas de cohesión efectivas (vivir en proximidad, relaciones y contactos). Los que hablan de declive familiar piensan normalmente en una familia tradicional, núcleo con hijos. Sin embargo, existen otras formas familiares que entre los mayores tienen más relevancia.

Aunque el reducido tamaño de las generaciones familiares actuales y futuras podría hacer pensar en una mengua de la importancia de la familia, las relaciones familiares continúan siendo claves y un aspecto crítico en la vida de los mayores. Las personas mayores las valoran sobre todas las cosas y forman una parte esencial de su calidad de vida. La realidad avala la importancia del apoyo prestado por cualquier forma o modelo familiar a los mayores dependientes. Normalmente, las familias siguen siendo la primera y más importante fuente de apoyo; el cuidado formal llega cuando no existe familia o el apoyo familiar es insuficiente.

La mayoría de los miembros de la familia percibe que los vínculos familiares son fuertes: casi la mitad de las personas creen que tendrían apoyo familiar en caso de necesidad; otros muchos piensan que irían a casa de un hijo o hija o de otro familiar; sólo un 8,6% afirma que iría a una residencia; y un 10,6% cree que debería buscar ayuda complementaria externa[3].

Realmente existe esa red latente de familiares que emerge como un recurso cuando aparece la necesidad. Este hecho puede despejar las incertidumbres surgidas respecto a las funciones de las relaciones familiares, como consecuencia de la heterogeneidad de las estructuras familiares y de la dispersión geográfica de sus miembros.

Un ejemplo de esa fortaleza (y utilidad) de los vínculos familiares es que cada vez es más frecuente que los abuelos se subroguen en muchas funciones de los padres, como, por ejemplo, en el cuidado de los nietos: un 47,8% de los mayores afirma que lo ha hecho anteriormente y un 26% declara hacerlo en el presente. En muchos casos, se trata de una dedicación intensiva en horas y responsabilidad[4]. Los abuelos desempeñan papeles de guardianes o ejército en la reserva, dispuestos para actuar cuando se presenta una crisis o una situación de necesidad. La familia no sólo es la nuclear, la familia en el hogar, sino que es una red que se extiende hacia abajo (hijos que cuidan) o hacia arriba (abuelos cuidadores) a lo largo de generaciones, con o sin corresidencia.

---

[3] IMSERSO (1998): *Encuesta sobre la soledad de las personas mayores*.
[4] IMSERSO (2005a): *Encuesta de condiciones de vida de los mayores 2004*.

La familia es la red más próxima a los mayores. Con toda probabilidad, seguirá siendo su primer recurso cuando se encuentren en situaciones de vulnerabilidad y de necesidad. Hasta ahora ha sido prácticamente el único pilar sobre el que descansaba el cuidado de la dependencia en la vejez. Ha posibilitado el mantenimiento de la calidad de vida a edades avanzadas, a pesar del fuerte envejecimiento que ha sufrido la población española y de la limitada capacidad de respuesta de la sociedad y de los poderes públicos ante estos cambios, no sin costes para los restantes integrantes de la familia, especialmente para las mujeres.

La familia, entendida tanto en el sentido amplio de red familiar como en el restringido de los que comparten el mismo hogar, es el instrumento clave para mantener a los mayores integrados en la sociedad. Es la mejor forma, y a veces casi la única, de transferencia intergeneracional de recursos hacia los mayores. La familia suele aportar a sus miembros espacio (corresidencia), dinero y tiempo (contactos, relaciones y cuidados).

A pesar de las transformaciones operadas en el escenario familiar español durante las últimas décadas (aumento del número de familias y descenso de su tamaño, incremento de los hogares unipersonales, diversificación de los tipos de familia), las solidaridades familiares perviven, prácticamente inalteradas, aunque sea bajo distintos techos a lo largo del tiempo.

Dejando a un lado el modelo de atención a la dependencia que se establezca, la familia seguirá siendo un instrumento extremadamente valioso para vehicular la ayuda a las personas mayores dependientes, una referencia prioritaria para ellos y el instrumento más eficaz de ayuda a los mismos; posiblemente delegará los cuidados, pero más difícilmente delegará la responsabilidad y el control de los mismos. Frente a lo que puede parecer un proceso de convergencia con la tipología de familias nucleares propias de otras sociedades europeas, los vínculos familiares propios de la Europa del sur han mostrado su fortaleza, constituyéndose en un pilar insustituible del bienestar social, con mucha mayor capacidad de respuesta que los poderes públicos ante situaciones de necesidad. Este modelo de familia, construido sobre valores de reciprocidad generacional, supone una extraordinaria riqueza para nuestra sociedad; es un patrimonio intangible, inmaterial.

Este tipo de relación diferencia a España de los países del centro y del norte de Europa, donde las transferencias familiares son menores. Mantener la familia como riqueza no sólo puede ser una señal de identidad, de cultura y tradición, sino un instrumento de calidad de vida de los mayores. Pero esa estrategia tiene un coste: la carga sobre la familia.

3. Los poderes públicos deben actuar

El sistema de bienestar apoyado en la familia, que ha sustituido en gran medida a los poderes públicos, no es viable a largo plazo en su actual configuración. La carga de los cuidados comienza a ser insostenible para las familias, debido al aumento constante de la esperanza de vida, a la mayor duración de los períodos de dependencia, a la coexistencia de generaciones y al descenso de la fecundidad. Las mujeres adultas de las generaciones actuales soportan una carga de familiares dependientes no conocida por ninguna generación hasta la fecha.

Además, la distribución de recursos y beneficios sociales a las personas dependientes adolece de cierta inequidad. Los responsables de las políticas sociales organizan sus actuaciones más en función de cómo y con quién viven los dependientes que en relación a la gravedad de la discapacidad (severidad y número de limitaciones padecidas) o de sus necesidades objetivas. Dado que los cuidadores informales, familiares, ya cubren esas necesidades, esas familias pueden estar siendo indirectamente penalizadas o no favorecidas en el reparto de la atención social.

Esto, unido a los cambios que se han producido en nuestra sociedad, impone la necesidad de una solución pública para un problema que es de la sociedad y no únicamente de las familias. Delegar completamente la responsabilidad y la provisión de los cuidados de los miembros más débiles confiando únicamente en la fortaleza familiar sería, además de una irresponsabilidad social, hacerle un flaco favor a uno de los principales pilares de nuestra sociedad. Las solidaridades familiares son, y seguirán siendo, un elemento de extraordinario valor para mantener la cohesión social. Pero si no se cuida, se perderá ese recurso fundamental, anhelado por otros sistemas sociales. Resulta imperativo incrementar la solidaridad pública para mantener la solidaridad familiar.

Por tanto, se trata de construir un modelo en el que la producción de bienestar para los más vulnerables sea compartida por todos los implicados en las situaciones de dependencia: los poderes públicos, las personas afectadas y sus familias, la iniciativa social con y sin ánimo de lucro. La participación de todos ellos, lejos de debilitarlo, fortalecería el papel de la familia en el apoyo de los más débiles. Además, permitiría su mantenimiento como instrumento de inclusión social de los mayores, haciéndola partícipe de las responsabilidades junto con los proveedores de cuidados formales.

El apoyo público a estas familias cuidadoras está justificado, porque promueven la cohesión social, los vínculos comunales y dan respuesta a las necesidades de los miembros de una comunidad. Estas políticas facilitan el desarrollo de capital social, redes, normas y confianza entre los ciuda-

danos para actuar conjuntamente y perseguir objetivos compartidos; además, ayudan a la autonomía de las personas y de las familias, reconociendo la interdependencia entre el sector informal y el formal. La familia seguirá siendo la unidad de referencia, incluso cuando los cuidados provengan del exterior. No hay que olvidar que el objeto de protección debe ser el individuo, que en situación de especial vulnerabilidad tiene derecho a ser protegido por la sociedad en la que vive (y que ha ayudado a construir), tenga o no una familia y sean cuales fueren las circunstancias de ésta.

II. RED DE LOS FENÓMENOS

En este capítulo se analizan las solidaridades familiares vigentes en nuestra sociedad desde la perspectiva de las personas mayores, en especial de las que están en situación de dependencia. Gracias al desarrollo del Estado del Bienestar, las personas mayores reciben del mismo buena parte de su seguridad (en forma de recursos económicos y atención sanitaria), en un proceso que quizá parecía que relegaba o arrinconaba el papel de la familia, que históricamente había sido la principal institución proveedora de soporte, ayuda material, cuidados y apoyo emocional.

En todos los países desarrollados se constata y reconoce que la familia es la principal fuente de apoyo e intercambio de cuidados ante situaciones de necesidad de ayuda. Sin embargo, la evolución de las sociedades ha generado un desplazamiento de las responsabilidades y de las atenciones hacia los servicios profesionales, públicos o privados, en función de los sistemas de protección social de los respectivos países. Este proceso de "modernización" significa más cuidados y servicios formales y menos ayuda familiar. Pero en la mayoría de estos países se están revisando los modelos de atención a las situaciones de dependencia, con el propósito de avanzar en políticas y modelos mixtos de asunción de responsabilidades en la producción de bienestar para este tipo de personas.

España mantiene un modelo de fuertes lazos familiares y de estrecha solidaridad. Reúne características que la situarían entre el modelo más "moderno" de los países del centro y del norte de Europa y el modelo de países con fuerte tradición familiar y bajo desarrollo económico, en el que los mayores reciben apoyo y viven con sus hijos u otros familiares casi exclusivamente. El modelo español es un patrón deseado por las personas mayores. La transferencia de recursos familiares tiene ventajas, pero precisa del apoyo de los poderes públicos para aliviar la carga de los cuidados a los dependientes. Es un modelo de intercambios generacionales de apoyo y asistencia, de convivencia, de proximidad y de contactos, en definitiva, de riqueza familiar, que lo diferencia de otros países europeos. España parece caminar hacia una convergencia con los modelos europeos, pero los vínculos familiares siguen siendo una fuente de bienestar social.

Los tres aspectos clave que afectan y definen el modelo de solidaridad y transferencia de recursos familiares son: los cambios demográficos y sociales en la estructura y las relaciones familiares (como la longevidad y la incorporación de la mujer al mercado laboral), la pervivencia –amenazada– de una rica red familiar y la necesidad de actuación de los poderes públicos para el mantenimiento del modelo y de esa riqueza.

El estudio de las solidaridades familiares se organiza en torno a estas tres facetas. En los dos primeros apartados se pretende conocer cómo

son las solidaridades entre las personas mayores y sus familias[5], tanto estructurales (convivencia y proximidad), como asociativas (contactos) y funcionales (quiénes son los dependientes, con quién viven, quiénes les cuidan); es decir, se analiza el modelo familiar de transferencias intergeneracionales en hogares multigeneracionales o bajo la forma de "una familia, varios techos". También se examina la carga soportada por los cuidadores y se descubre una cierta inequidad y subsidiariedad en la distribución de los servicios sociales existentes. Finalmente, en el tercer apartado se quiere destacar el papel de los poderes públicos en el mantenimiento del apoyo familiar, a través de diferentes tipos de intervenciones que permitan conservar la riqueza del modelo familiar para que no resulte damnificado por los cambios ocurridos, o en proceso de desarrollo, ni por las consecuencias negativas de la carga de los cuidados.

1. Formas de convivencia de los mayores

Los sistemas de transferencia de recursos entre generaciones y miembros de una misma familia se apoyan fundamentalmente en la forma de convivencia, la proximidad, la frecuencia de los contactos y los cuidados. La convivencia es la primera forma de relación entre las generaciones de una familia y uno de los principales vehículos de la solidaridad familiar.

Los hogares en los que residen los mayores determinan buena parte de sus relaciones sociales, sus actividades diarias y la ayuda inmediata con la que cuentan en una situación de fragilidad, ocasional o definitiva, que puede desembocar en una situación de dependencia. Las formas de convivencia de los mayores filtran sus necesidades de ayuda. Tan sólo llegan al ámbito público aquellas que no pueden ser satisfechas en el hogar. Pero esto esconde situaciones de dependencia grave, que descansan únicamente en la solidaridad familiar, con importantes consecuencias tanto para el mayor como para su familia.

Los tipos de hogares en los que residen los mayores en la actualidad se pueden dividir en: *hogares multigeneracionales*, en los que residen con sus hijos, sea porque éstos todavía no se han emancipado o porque las necesidades de atención y ayuda del mayor hacen necesaria la corresidencia y que se produzca una reagrupación familiar; *nidos vacíos*, hogares en los

[5] V. L. Bengtson ha documentado ampliamente los conceptos de solidaridad: solidaridad estructural (forma de convivencia y proximidad), solidaridad asociativa (relaciones y contactos) y solidaridad funcional (prestación de ayuda y cuidados). Véase Bengtson, V. L. (2001): "Beyond the nuclear family: the increasing importance of multigenerational bonds", en *Journal of Marriage and Family*, 63, 1-16; Bengtson, V. L. y Roberts, E. L. (1991): "Intergenerational solidarity in aging families: an example of formal theory construction", en *Journal of Marriage and Family*, 53, 856-870.

que los mayores viven en pareja, pero sin hijos en el hogar, que es la tipología de hogar en la que en mayor medida encontramos cuidadores que a su vez necesitarían ayuda ellos mismos, ya que presentan también algún nivel de dependencia; *hogares solitarios*, donde viven las personas mayores que residen solas y que, por tanto, han de hacer frente por sí mismas a sus necesidades diarias, aunque puedan contar con el apoyo de la red familiar, basada en la cercanía y en la frecuencia de los contactos; *otro tipo de hogares*, producto de la corresidencia con otros parientes (abuelos y nietos sin la presencia de los padres, convivencia con hermanos, etc.) o con no parientes (empleado doméstico que les cuida).

Los cambios en las formas de convivencia suelen ser consecuencia de otros procesos demográficos y sociales, tales como una mayor longevidad, el menor tamaño familiar (por las citadas transformaciones en los patrones de fecundidad) o de un incremento sostenido de los ingresos (en especial, el proceso de salarización y de cobertura del sistema de pensiones), que permiten otras estrategias residenciales diferentes a las tradicionales.

Por otra parte, la forma de convivencia es un aspecto esencial en la vida de los individuos. Tiene diferentes dimensiones según el estadio del curso de la vida en que se encuentren. Tras la jubilación, el espacio vivido, el de referencia, se reduce, sobre todo en el caso de los varones de las actuales generaciones de mayores. En este estadio, el espacio próximo, el vecindario y la propia casa alcanzan una dimensión primordial. Esta importancia puede crecer con la edad, conforme se va restringiendo la movilidad como consecuencia del aumento de discapacidades motoras, que reducen las actividades de la vida diaria (salir, ir de compras, pasear, etc.) y que suelen ser las primeras en manifestarse. El espacio de actividad de los mayores se reduce cada vez más a la casa y a las personas que en ella viven. De ahí la importancia creciente del hogar y de la forma de convivencia para las personas mayores.

En general, los mayores y sus hijos prefieren vivir de forma independiente. No obstante, las limitaciones funcionales cambian sus preferencias, sobre todo cuando llegan los problemas en las actividades básicas, es decir, las que se refieren al cuidado personal. La pérdida de autonomía da lugar a la reagrupación familiar o a la institucionalización. La corresidencia se produce cuando no existen otras formas de transferencia intergeneracional, como tiempo (cuidados desde fuera del hogar) y dinero (para la ayuda formal o la institucionalización) o cuando éstos no son suficientes. Compartir espacio facilita los cuidados y da apoyo complementario.

Las formas de convivencia reflejan la diferencia entre los modelos familiares europeos. Existe un gradiente norte-sur, que se manifiesta muy claramente en las personas de 80 y más años, quienes suelen vivir en mayor proporción con sus familias en los países mediterráneos (España e Italia) y menos en los nórdicos (tabla 1). El porcentaje de personas mayores

Tabla 1 – Formas de convivencia de las personas de 80 y más años en Europa. En porcentaje. 2004

	Solitarios	Con su pareja	Con hijos/familia
Alemania	64,9	26,7	8,4
Austria	66,7	20,0	13,3
Dinamarca	64,4	29,8	5,8
España	39,2	24,0	36,8
Francia	53,4	37,1	9,4
Grecia	65,7	26,6	7,7
Holanda	62,7	34,3	3,0
Italia	50,7	27,8	21,6
Suecia	66,3	31,1	2,6
Suiza	53,3	39,5	7,2
Total	**56,2**	**27,4**	**16,4**

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Börsch-Supan, A. *et al.* (eds.) (2005): *Health, ageing and retirement in Europe - First results from the survey of Health, ageing and retirement in Europe*. Mannheim: Mannheim Research Institute for the economics of aging.

que viven con su familia en Suecia, Holanda y Dinamarca es mínimo (2,6%, 3% y 5,8%, respectivamente); por el contrario, en Italia y España alcanzan el 21,6% y el 36,8%, respectivamente. Este mayor apoyo de la familia, de los hijos sobre todo, en el sur traduce costumbres, sentimientos asumidos de responsabilidad filial y, quizá también, la falta de otras alternativas para mantener la independencia residencial (escasos ingresos que no permiten ayuda formal ni institucionalización)[6].

1.1 Tipos de hogares

En 4,8 millones de hogares, sobre un total de 14,2 millones, residen los casi siete millones de personas mayores de 65 años censadas en 2001 (tabla 2). Los tipos de hogares en los que residen los mayores españoles en la actualidad (gráfico 1) son:

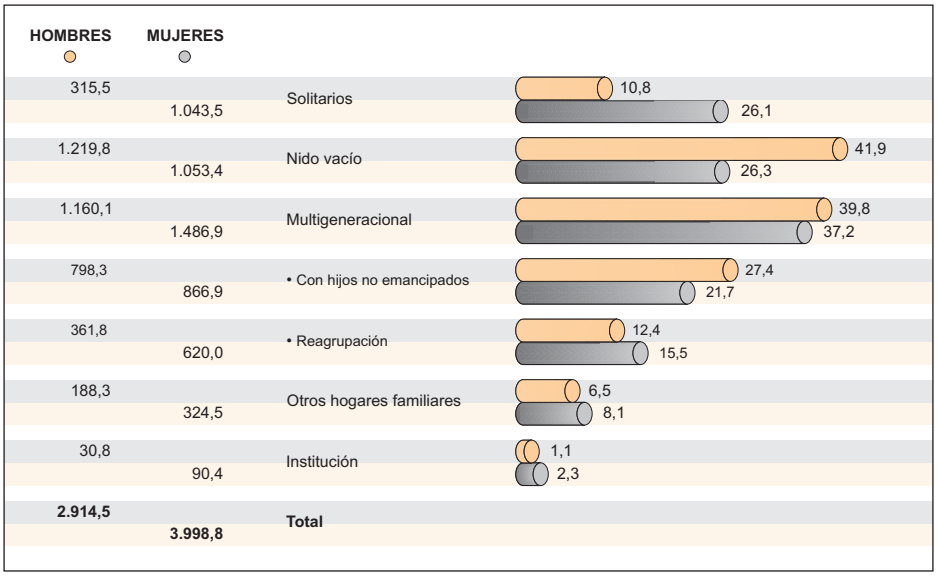
[6] Iacovou, M. (2000): *The living arrangements of elderly europeans*. Colchester: Institute for Social and Economic Research, ISER Working Paper. Utilizando otra fuente estadística (Panel de Hogares de la Unión Europea), Iacovou afirma que los países del sur y de fuerte tradición católica suelen presentar patrones de convivencia muy diferenciados respecto a los del norte, con tradición sobre todo protestante. En los del sur (España, Portugal, Grecia, más Irlanda y Austria), el porcentaje de parejas o de personas solas (viudas) viviendo con los hijos es considerablemente más alto que en el otro grupo de países. En España, el 15% de las mujeres viven con pareja e hijos y el 24% sola con hijos, siendo de todos los países del grupo meridional el de perfil filial más acentuado. Dinamarca y Holanda estarían en el otro extremo; en Dinamarca, sólo el 1% de las mujeres viven con su pareja y los hijos y el 2% sola con hijos. En consonancia, el número de varones y mujeres que viven solos es muy bajo en España (9% de los hombres y 23% de las mujeres), siendo en cambio la forma de vivir más frecuente en todos los países nórdicos o "protestantes".

Tabla 2 – Distribución de los hogares en los que reside alguna persona de 65 y más años según el tipo de hogar y su tamaño. En porcentaje. 2001

	Total hogares		Tamaño del hogar					Tamaño medio
	Absoluto (en miles)	Porcentaje	1	2	3	4	5 y más	
Solitarios	1.359,0	28,1	100,0	–	–	–	–	1,0
Nido vacío	1.248,5	25,8	–	100,0	–	–	–	2,0
Multigeneracional	1.911,8	39,6	–	19,1	36,6	19,4	24,6	3,7
Con hijos no emancipados	1.188,0	24,6	–	26,5	47,6	16,8	9,2	3,1
Reagrupación	723,7	15,0	–	7,7	18,7	23,8	49,9	4,5
Otros hogares familiares	306,8	6,3	–	52,9	32,9	8,7	5,5	2,7
Institución	8,0	0,2	3,2	2,7	2,0	4,2	87,8	20,6
Total	**4.834,2**	**100**	**28,1**	**36,9**	**16,6**	**8,2**	**10,2**	**2,5**

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Censo de Población de 2001*, fichero de microdatos en www.ine.es

Gráfico 1 – Distribución de la población de 65 y más años por tipo de hogar en el que reside y sexo. Valor absoluto en miles y porcentaje. 2001



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Censo de Población de 2001*, fichero de microdatos en www.ine.es

❒ ***Hogares multigeneracionales*** (dos o más generaciones). Más de dos millones y medio de personas mayores conviven con sus hijos o con sus hijos y nietos; este tipo de hogar representa un 39,6% de los hogares en los que vive algún mayor. Esto se traduce en una enriquecedora relación intergeneracional. Pero esa convivencia puede ser fruto también de las necesidades de atención del mayor, que le han impuesto la renuncia a su independencia residencial. De hecho, en más de un tercio de esos hogares

reside algún mayor dependiente. No puede haber dato más elocuente del modelo familiar español y de la estrecha relación entre los mayores y su familia.

Aunque puede parecer una herencia de los hogares troncales multigeneracionales de la Europa mediterránea, buena parte de este tipo de hogar existe más por las dificultades de emancipación de los jóvenes que por la pervivencia de los modelos que garantizaban el cuidado familiar en la vejez mediante la convivencia bajo el mismo techo. Casi 1,7 millones de mayores (24,1% de los mayores) viven con hijos no emancipados. En algunos casos, la emancipación nunca llegará, pues se trata de hijos con algún tipo de discapacidad.

Por el contrario, casi un millón de personas de más de 65 años residen en el hogar de alguno de sus hijos o hijas, dependiendo de ellos. La convivencia entre distintas generaciones en estos hogares responde a un acercamiento de los padres a los hijos en busca de su apoyo y ayuda cuando la vejez dificulta su autonomía residencial. Son los protagonistas de las llamadas estrategias de "reagrupación". Las mujeres son las que mayoritariamente emprenden una estrategia residencial de esta naturaleza y, por tanto, las que en mayor medida se encuentran en esta situación de convivencia (el doble de mujeres que de hombres). La soledad, más presente entre las mujeres, debido a la sobremortalidad masculina a edades avanzadas, está detrás de esta situación.

❒ *Nidos vacíos*. En el momento en que el último de los hijos se emancipa, el hogar se queda compuesto por una pareja de personas mayores, que en la actualidad representan casi 2,3 millones de mayores (32,9%). Esta situación familiar libera de muchas ataduras y abre nuevas posibilidades a los mayores. Pero tiene también en muchos casos un fuerte efecto emocional, en especial para las madres no activas en el mercado laboral, que han dedicado gran parte de su vida al cuidado de sus hijos y tras la emancipación de los mismos se encuentran con un gran "vacío".

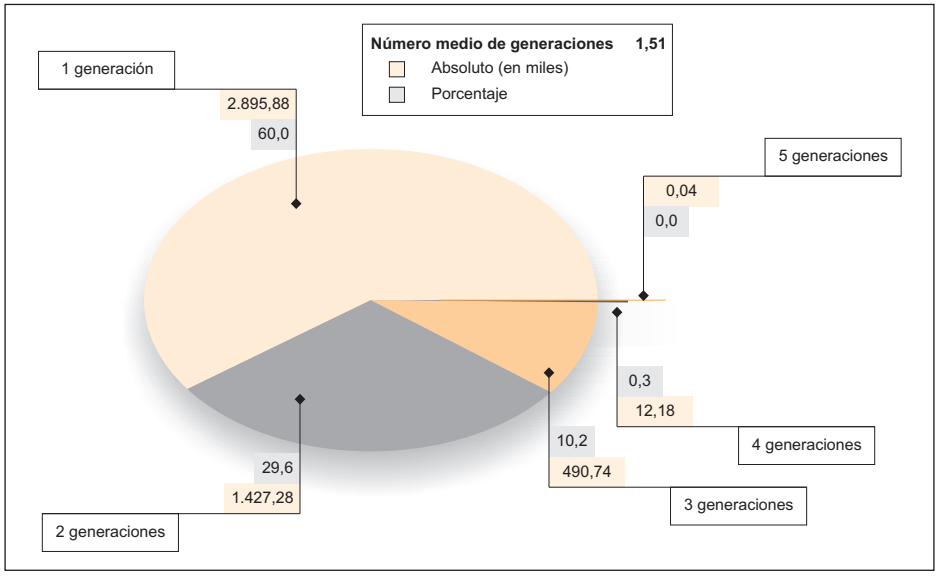
❒ *Hogares solitarios*. Casi 1,4 millones de personas de 65 y más años vivían solas en 2001 en España. El aumento de la autonomía residencial es consecuencia de las mejoras en las condiciones de salud y de la independencia económica. Pero esta situación puede traducirse también en una mayor vulnerabilidad frente a situaciones de fragilidad y necesidad de ayuda. La mayor viudez entre las mujeres, debida a la menor longevidad masculina, es la causa de que sean ellas las que en mayor medida se encuentren solas cuando comienzan los problemas de dependencia y de necesidad de ayuda (26,1% de las mujeres frente al 10,8% de los hombres).

❒ *Otros hogares*. Poco más de medio millón de mayores se encuentra en otra situación de convivencia en más de 300.000 hogares. Cuando no hay hijos, o no es posible la convivencia con los mismos, las personas

mayores optan por formas de corresidencia, como la convivencia con hermanos, nietos, sobrinos, otros familiares o incluso con no parientes, como algún empleado doméstico o amigo. Las que se encuentran mayoritariamente en esta situación son mujeres. En hogares colectivos, residencias fundamentalmente, viven más de 121.000 personas, según datos censales de 2001, aunque esta cifra es cuestionable, como se verá al tratar con más detalle esta forma de residencia.

Más interesante es el análisis de la convivencia entre generaciones. Pese al innegable aumento de la coexistencia entre generaciones gracias al aumento de la longevidad, la inmensa mayoría de las personas mayores no convive con miembros de otra generación. El 60% de los hogares donde vive una persona de 65 y más años es unigeneracional (gráfico 2), es decir, esa persona mayor vive sola o con miembros de su generación (su pareja en la mayor parte de los casos, pero también algún hermano, etc.). Un 29,6% de los hogares está habitado por miembros de dos generaciones, categoría que incluye la casi totalidad de aquellos hogares con algún hijo todavía no emancipado, más algunos casos de reagrupación en los que a una pareja sin hijos se une alguno de los padres. Pero, en los hogares reagrupados pueden vivir tres generaciones (10,2%) y hasta cuatro (0,3%), situación que, aun con cifras muy poco relevantes, supone una auténtica novedad histórica producto del gran aumento de la longevidad.

Gráfico 2 – Distribución de los hogares en los que reside alguna persona de 65 y más años según el número de generaciones en el hogar. Valor absoluto en miles y porcentaje. 2001



Nota: No se incluyen los hogares del tipo institución.

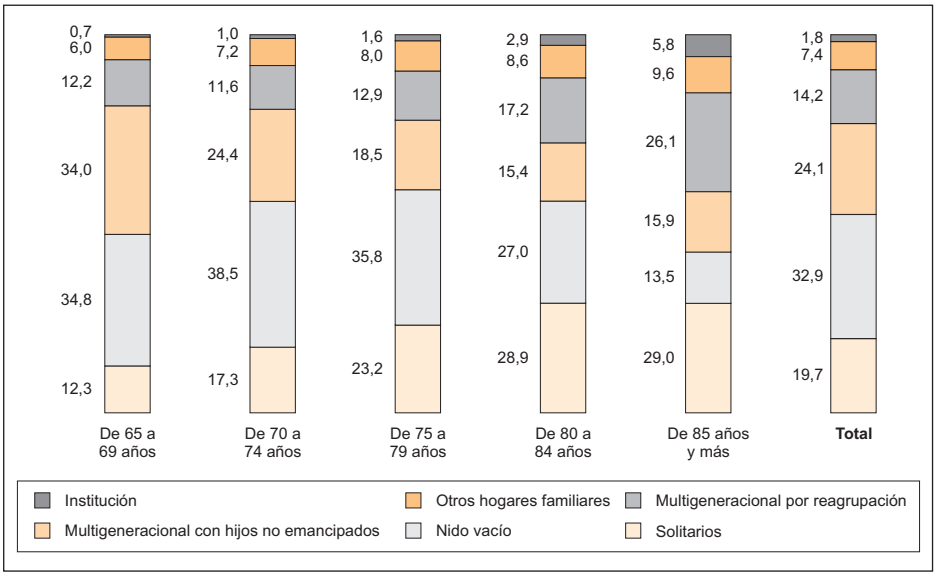
Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Censo de Población de 2001*, fichero de microdatos en www.ine.es

Cambios en las formas de convivencia a lo largo de la vejez

La forma de convivencia durante la vejez cambia debido a diversos eventos o transiciones demográficas o familiares. No se vive en el mismo tipo de hogar durante toda la vejez, sino que la mayoría de las personas de edad pasan por diferentes etapas en las que forman parte de distintos tipos de hogares. El ciclo más frecuente del hogar familiar empieza con un hogar conformado por padres e hijos durante la edad adulta; se transforma en un nido vacío con las emancipaciones residenciales de los hijos; después, con el fallecimiento de uno de los cónyuges, se pasa a una etapa en soledad; por último, se puede producir la reagrupación en el hogar de alguno de los hijos o la institucionalización, en ese momento o tras una etapa previa de reagrupación.

Si bien este patrón de transformación de las formas de convivencia a lo largo de la vejez es bastante común, la coexistencia de distintas generaciones de mayores en diferentes etapas de la vejez dibuja en detalle el panorama de heterogeneidad de formas familiares. De este modo, en los primeros momentos, entre los 65 y los 69 años, un 34% de las personas mayores vive todavía con algún hijo no emancipado. Esta forma de convivencia se va reduciendo progresivamente a medida que aumenta la edad hasta estabilizarse en torno a un 15% (gráfico 3).

Gráfico 3 – Población de 65 y más años según tipo de hogar en el que residen y grupo de edad. En porcentaje. 2001



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Censo de Población de 2001*, fichero de microdatos en www.ine.es

Tras la emancipación del último hijo residente en el hogar paterno aparece el "nido vacío". El 34,8% de los mayores de 65 a 69 años se encuentra en esta situación de convivencia, mientras que el 12,3% vive solo. Según se van cumpliendo años, el impacto de la viudez produce un trasvase de población de una forma de convivencia a la otra, reduciendo la importancia del "nido vacío" y aumentando la de los hogares solitarios.

Los hogares multigeneracionales por reagrupación aumentan de forma notable entre los octogenarios (uno de cada cuatro mayores). Cuando la dependencia hace su aparición y se necesita la ayuda de otros, especialmente si es necesaria para actividades básicas, se impone la convivencia con otra persona. A estas edades es también cuando se incrementa la institucionalización como opción residencial, por motivos similares a los que llevan a la reagrupación, y en muchos casos como una etapa posterior a la misma. Los hogares que componen otras formas familiares se muestran más estables a lo largo de la vejez.

1.2 La soledad en la vejez. Los solitarios

Como se ha comentado, un 19,7% de la población de 65 años y más (en su gran mayoría mujeres) vive sola, y conforman uno de cada tres hogares donde residen personas de edad. La proporción de solitarios en el resto de las edades es muy baja y son más los hombres solos que las mujeres. El número de hogares unipersonales ha aumentado durante la última década. En este período se ha incrementado no sólo la autonomía residencial de los mayores respecto a las generaciones más jóvenes, sino también, y de forma muy notable, su soledad.

El colectivo de personas mayores que viven en soledad centra de forma especial el interés de las políticas públicas sociales. Son personas con más probabilidad de necesitar ayuda en caso de enfermedad o discapacidad, además de tener un mayor riesgo de aislamiento o exclusión social. Su perfil tipo es: una mujer viuda, que reside en una vivienda de su propiedad, con un nivel educativo próximo al del resto de las mujeres de su generación (más analfabetismo y personas sin estudios) y con menos ingresos que el conjunto de los mayores.

La soledad afecta de forma más importante a las personas más mayores, debido a la conjunción del aumento de la mortalidad con la edad (más temprana la masculina en la mayoría de los casos) y del incremento de la independencia residencial hasta edades más avanzadas. Una de cada tres personas de 85 y más años vive sola. Es el tipo de convivencia que más aumenta a lo largo de la vejez, junto con la institucionalización. A pesar de ello, a partir de los 85 años se produce una ralentización del crecimiento de los hogares solitarios, que incluso desciende entre las mujeres. Esto

puede ser debido a un efecto de cohorte: los de edad más avanzada pueden ser personas de más bajo nivel educativo y económico, lo que no les permite vivir independientemente de sus hijos; también puede estar ocasionado por un aumento de la discapacidad severa que les impide la autonomía residencial y les lleva a una reagrupación familiar o a una institución.

Las mujeres representan el 76,8% de todas las personas mayores que viven solas. La mayor supervivencia femenina está en el origen de la mayor soledad de las mujeres en las últimas etapas de la vida. A ello se une también el hecho de que los varones de estas generaciones, poco acostumbrados a cuidar del hogar y de ellos mismos, en el momento en el que se encuentran solos se ven obligados a renunciar a su autonomía residencial, algo que no les ocurre a las mujeres mayores, habituadas a cuidar de toda la familia, y, por tanto, perfectamente capaces de cuidar de sí mismas mientras su salud se lo permite. Entre los que nunca se casaron, el porcentaje de varones solitarios es mayor que el de mujeres solitarias.

La soledad en los mayores está causada fundamentalmente por la ruptura de un estadio previo de "nido vacío". De hecho, el 75,2% de los solitarios son viudos y sólo el 17,9% son solteros (tabla 3). La viudez aumenta con la edad, pues el 30% de todos los octogenarios y el 71% de las octogenarias son viudos o viudas. Aunque la viudez no acaba necesariamente en soledad, se suele producir fundamentalmente en hogares de pareja sola, lo que conduce a un hogar solitario o a una reagrupación familiar del superviviente. Entre las mujeres, la viudez suele tener consecuencias económicas importantes para ellas mismas, la sociedad y los sistemas de Seguridad Social. Las viudas suelen experimentar un declive en sus condiciones materiales de vida como consecuencia del menor importe de las pensiones que reciben. La escasa cuantía de las pensiones y, en muchos casos, un

Tabla 3 – Personas de 65 y más años que viven solas según edad y estado civil. En porcentaje. 2001

	Solteros	Casados	Viudos	Separados	Divorciados	Total
De 65 a 69 años	28,8	7,2	55,8	5,1	3,2	100
De 70 a 74 años	21,2	4,4	70,1	2,9	1,4	100
De 75 a 79 años	15,4	2,7	79,9	1,4	0,6	100
De 80 a 84 años	11,7	1,9	85,5	0,5	0,4	100
De 85 y más años	10,4	1,2	87,8	0,4	0,2	100
Total	**17,9**	**3,6**	**75,2**	**2,1**	**1,2**	**100**
Total hombres	**28,8**	**8,8**	**55,1**	**4,9**	**2,5**	**100**
Total mujeres	**14,6**	**2,0**	**81,3**	**1,3**	**0,8**	**100**

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Censo de Población de 2001*, fichero de microdatos en www.ine.es

bajo nivel de instrucción son factores de riesgo que pueden desembocar en discapacidad y dependencia.

Aproximadamente entre el 7%-8% de los mayores nunca se casaron (entre el 5%-7% de los varones y el 9%-10% de las mujeres) y, por lo general, son personas que no tuvieron hijos. Este hecho reduce sus redes de apoyo más que en el caso de los casados o viudos. Cuando llega la discapacidad, la red de apoyo de un soltero suele ofrecer menos soporte y no alcanza el nivel de la proporcionada por los hijos. Por otro lado, en general, se trata de personas más acostumbradas a la independencia, a la autoconfianza y a vivir solos.

Por qué viven solos

La propia casa adquiere una dimensión primordial en la forma de convivencia de los mayores. Un 83,5% de los mayores de 65 años prefieren vivir en su propia casa (tabla 4). Incluso un 72% seguiría viviendo en su misma casa en caso de aparecer problemas de fragilidad, adaptándola a las necesidades que se puedan presentar y recibiendo ayuda exterior (formal o informal). Aunque también confiesan –y no es contradictorio– que prefieren no vivir solos (16,3%). Muy pocos se irían a una residencia, aun cuando se imaginen con edad avanzada y dificultades para realizar actividades normales de la vida diaria y precisen ayuda.

La experiencia de vivir en soledad suele ser menos difícil en la sociedad española actual, ya que el nivel de desarrollo tecnológico alcanzado permite la vida autónoma sin considerables esfuerzos físicos ni desplazamientos, y pone al alcance de la mano muchos bienes y servicios. Además, las mejoras en el estado de salud y una buena red sanitaria permiten esa soledad residencial.

Tabla 4 – "En el futuro, o en la actualidad, si es Vd. mayor de 65 años, ¿dónde le gustaría vivir?". En porcentaje. 2001

	Población hasta 64 años	Población de 65 y más años	Total
En su casa de siempre	70,8	83,5	73,4
Con sus hijos/as u otros familiares	12,9	10,1	12,3
Regresar al lugar de origen familiar	2,9	2,3	2,8
En una ciudad residencial para personas mayores	10,1	3,3	8,7
NS/NC	3,3	0,8	2,7
Total	**100**	**100**	**100**

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de CIS (2001): *Estudio 2.439.*

Personas mayores sin hijos

Las personas mayores que nunca han tenido hijos tienen más riesgo de vivir la vejez en soledad. Un 12,2% de los mayores declaraba no tener hijos en 2004[7]. En las actuales generaciones de mayores hay más personas que no han tenido hijos que en las generaciones posteriores. Las mujeres nacidas antes de 1920 conforman una cohorte con una descendencia especialmente reducida, debido a un desequilibrio entre sexos en las edades casaderas, por el impacto de la guerra civil, que impidió matrimonios y provocó muchas pérdidas entre los varones. Además, es posible que las mujeres de más edad hayan perdido algún hijo, lo que también eleva el porcentaje de mujeres sin hijos.

Condiciones de salud y discapacidad

El hecho de que las personas se sientan bien o mal determina el propio desarrollo de su vida diaria. Existe una estrecha relación entre cómo se siente una persona y las actividades que desarrolla. El estado de salud de los mayores que viven en soledad no difiere mucho de la media del colectivo. Casi la mitad valora su estado de salud como bueno o muy bueno[8]. Con la edad aumentan las percepciones negativas, al igual que la soledad. Como sucede en el conjunto de la población, las mujeres valoran peor su estado de salud: una de cada cinco mujeres mayores que viven en soledad califica su salud como mala o muy mala.

La relación existente entre soledad y discapacidad es motivo de preocupación. La presencia de limitaciones para la realización de actividades cotidianas entre los solitarios podría llegar a ser dramática, precisamente por la ausencia de apoyo en el hogar. Por ello, resulta un indicador de alarma para la implantación de políticas de atención. La discapacidad entre los solitarios (el 27,2% declara necesitar ayuda para las actividades cotidianas) es ligeramente superior a la media, como corresponde a las características de estas personas (más edad, más mujeres y menor nivel educativo y económico).

Por el contrario, la discapacidad grave es considerablemente menor que en el conjunto de los mayores y que en otras formas de convivencia. Algo perfectamente explicable puesto que los más graves no podrían vivir solos. La autonomía residencial está condicionada a una discapacidad leve o moderada, que les permite vivir solos, con ayudas regulares en casa, provistas por familiares o por los servicios públicos. La aparición de un mayor número de discapacidades o la intensificación de las mismas es el mecanismo que pone en marcha un cambio en la forma de convivencia, bien a la casa de algún hijo o familiar o a una residencia.

---

[7] CIS (2005): *Estudio 2.556*.
[8] IMSERSO (2005a).

La percepción de la soledad y su valoración en la vejez

La situación más temida por los mayores es no valerse por uno mismo, por delante incluso de la enfermedad. Para ellos, además de un problema de salud, significa sobre todo perder su autonomía personal e independencia, pasar a formar parte de las preocupaciones de sus familiares, perder algo o mucho de su intimidad y depender de otras personas. Implica renunciar al modo de vida que han llevado durante décadas y dejar que otros la organicen; es el reconocimiento de la fragilidad y el inicio del declive vital.

Más de la mitad de los mayores temen la dependencia, es decir, no poder valerse por sí mismos y depender de otras personas que los cuiden (tabla 5). Estos temores los manifiestan con mucha mayor frecuencia las personas mayores que viven en soledad (tres de cada cuatro aproximadamente), muy por encima de la media del conjunto. Sin embargo, la enfermedad y el dolor, conjuntamente, son citados únicamente por uno de cada tres mayores.

Los solitarios temen en mayor medida el fallecimiento de familiares y seres queridos, la pérdida de la memoria y la soledad. En definitiva, son más vulnerables a la ausencia de contactos y relaciones familiares, pues la mayoría define la soledad como un sentimiento de vacío y tristeza: como "no tener a nadie a quien acudir" o como no tener familia o tenerla lejos[9].

Tabla 5 – Situaciones temidas por las personas mayores según forma de convivencia. En porcentaje. 2004

	Solos	Pareja sola	Pareja o mayor con hijos	Otras formas	Total
La pérdida de su pareja	0,0	61,1	23,9	13,4	31,7
La soledad	15,9	13,8	19,4	19,4	16,4
Depender de otras personas/necesitar que la cuiden	29,7	16,6	20,2	21,6	21,1
La pérdida de la memoria	20,9	13,9	17,4	20,9	17,1
El dolor	7,3	6,0	8,2	8,2	7,1
La enfermedad	30,2	23,3	28,7	31,3	27,2
No poder valerse por sí misma	42,6	33,7	32,2	38,8	35,7
Tener que dejar su casa	11,6	3,1	5,0	3,7	5,7
La pérdida de seres queridos	25,4	16,9	28,2	20,9	22,7
NS/NC	16,6	11,7	16,9	21,6	15,2
Número de casos	**441**	**718**	**599**	**134**	**1.898**

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de IMSERSO (2005): *Encuesta de condiciones de vida de los mayores 2004.*

[9] IMSERSO (1998).

1.3 Nido vacío. Vida en pareja

Existe una tendencia creciente en los últimos años hacia formas de convivencia independiente (solos o en pareja). La pareja sola es una forma de convivencia muy extendida entre los mayores. La etapa de crianza de los hijos es generalmente la más sedentaria de la vida, con fuertes ataduras con el entorno inmediato, espacial y social. Una vez que los hijos abandonan el hogar paterno, los padres recuperan una mayor libertad para decidir sobre su situación residencial. Pero, además, durante esa larga etapa de crianza se ha ido creando un hogar, en parte, en torno a las necesidades de esos hijos. En el momento en el que los hijos abandonan el hogar paterno, dejan un gran vacío –y no sólo en términos espaciales–, especialmente en muchas mujeres que han dedicado una larga etapa de su vida a su crianza.

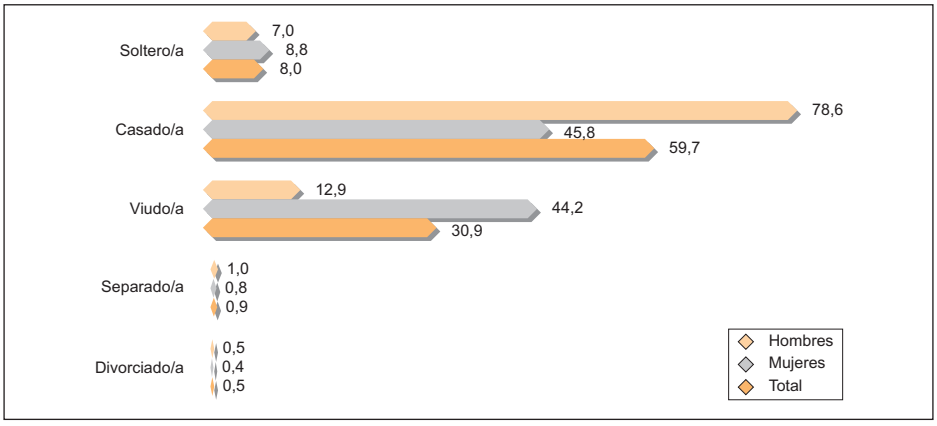
En el momento en que el último de los hijos se emancipa, y no existen otras circunstancias familiares, el hogar se queda compuesto por una pareja de personas mayores o por una pareja en la que alguno de los dos es una persona mayor. En esta situación viven en la actualidad casi 2,3 millones de mayores, que conforman más de 1,2 millones de hogares. Aunque esta circunstancia libera de muchas ataduras a los mayores, abriéndoles nuevas oportunidades, como el retorno al lugar de origen, el traslado a una segunda residencia o a alguna zona con mayores atractivos y servicios (un 20% de la movilidad después de los 55 años se produce tras la emancipación de algún hijo), en muchos casos también tiene un fuerte efecto emocional, en especial sobre las madres.

En los últimos diez años ha disminuido la presencia de solteros y viudos entre la población de edad y ha aumentado el porcentaje de la de casados, gracias a la mejora de la esperanza de vida. En la actualidad, casi dos de cada tres mayores tienen este estado civil (gráfico 4). Este grupo es el que más crece entre la población mayor, gracias a un descenso de la mortalidad masculina en las edades más avanzadas, lo que produce mayor estabilidad en la composición del hogar y tiene repercusiones sobre la convivencia, el consumo, la dependencia y los cuidados de larga duración.

El porcentaje de personas mayores casadas decrece con la edad. Las diferencias por sexo son realmente significativas: hasta cinco veces desciende el porcentaje de mujeres casadas entre los 50 y los 80 años. Esta divergencia se traduce en que la mayoría de los varones habrá fallecido antes que su cónyuge, quien probablemente le habrá cuidado si los meses o años previos al fallecimiento los ha vivido en malas condiciones de salud. En cambio, la mayor parte de las mujeres, siete de cada diez, serán viudas cuando mueran.

Los mayores que viven en pareja muestran mayor satisfacción vital, mejor estado de ánimo, salud física y mental, recursos económicos, inte-

Gráfico 4 – Población de 65 y más años según estado civil y sexo. En porcentaje. 2001



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Censo de Población de 2001*, fichero de microdatos en www.ine.es

gración social, apoyo y relaciones sociales y menores tasas de institucionalización[10]. El hecho de vivir en pareja tiene cierto impacto protector sobre la salud, a lo que se añade el hecho de que en caso de enfermedad o fragilidad se tiene al cónyuge, que provee de asistencia. De hecho, muchas discapacidades leves o moderadas apenas son percibidas como tales cuando existe esta compañía y ayuda. En el caso de las mujeres, y dada la gran diferencia de roles en las actuales generaciones de personas mayores, las casadas tienen menos riesgo de ser pobres que las no casadas.

1.4 Vivir con los hijos. Hogares multigeneracionales

La forma de convivencia más común entre los mayores españoles es vivir con hijos en hogares multigeneracionales. En esto difiere de otros países del centro y del norte de Europa, donde predominan los hogares de parejas. Esta modalidad se presenta en cuatro de cada diez hogares, es decir, en casi dos millones de hogares, y alcanza a 2,6 millones de personas de 65 y más años. Responde fundamentalmente a dos motivos: los hijos no se han emancipado aún (o han regresado al hogar paterno tras una ruptura conyugal) o son resultado de una reagrupación familiar, de un traslado de los padres al hogar de algún hijo o hija.

Esta forma de convivencia de los mayores con sus hijos es el llamado modelo "meridional" o mediterráneo. Estos datos contrastan con los

[10] IMSERSO (2005a).

Tabla 6 – Proximidad al hijo más cercano de las personas de 50 y más años en Europa. En porcentaje. 2004

	En el mismo hogar	En el mismo edificio	A menos de 1 km.	Entre 1 y 5 km.	Entre 5 y 25 km.	Entre 25 y 100 km.	Entre 100 y 500 km.	Más de 500 km.	Otro país	Total
Alemania	20,6	14,5	13,3	17,4	15,5	8,6	7,6	1,4	1,1	100
Austria	24,0	14,8	13,6	18,1	14,7	7,5	5,4	0,3	1,6	100
Dinamarca	14,0	2,6	13,5	20,7	26,7	15,1	6,4	0,1	1,0	100
España	50,6	5,1	20,5	10,2	5,8	2,6	3,4	0,7	1,2	100
Francia	24,9	2,0	13,0	17,3	19,4	10,6	7,7	3,4	1,7	100
Grecia	41,5	15,1	15,2	10,0	8,6	2,6	4,9	1,0	1,1	100
Holanda	23,8	0,9	18,5	29,3	15,5	8,3	3,1	0,0	0,6	100
Italia	50,3	12,7	11,1	12,5	7,3	2,8	1,1	1,3	1,0	100
Suecia	16,6	0,9	15,2	22,2	20,3	12,8	8,2	2,1	1,6	100
Suiza	27,1	6,8	12,9	18,7	17,8	10,1	5,1	0,8	0,5	100
Total	**33,0**	**9,0**	**14,3**	**15,9**	**13,2**	**6,9**	**5,2**	**1,5**	**1,2**	**100**

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de *Health, ageing and retirement in Europe 2004*, fichero de microdatos, en www.share-project.org

de países del norte de Europa; por ejemplo, en Suecia o Dinamarca no alcanzan el 20% de las personas de 50 y más años. Estas cifras traducen diferencias en las estructuras familiares tradicionales, mayor número de divorcios en estos países y más complejidad familiar o una tardía emancipación de los hijos en los países mediterráneos (tablas 6 y 7).

Este patrón mediterráneo de convivencia y proximidad responde a múltiples causas. A veces se debe a preferencias asociadas a actitudes cul-

Tabla 7 – Convivencia y proximidad de los mayores y sus hijos según tipo de hogar. En porcentaje. 2004

	Solos	Pareja sola	Mayor o pareja con hijos	Otras formas	No contesta	Total
En la misma vivienda	–	–	98,8	0,0	0,0	31,2
Al menos uno cerca, en la misma ciudad	46,5	59,1	0,3	23,9	33,3	35,0
En la misma ciudad, pero lejos	17,7	18,0	0,0	20,1	16,7	12,4
En otra ciudad	12,2	15,3	0,3	9,7	0,0	9,4
En otro país	1,1	0,7	0,0	0,7	0,0	0,6
Han fallecido	0,7	0,4	0,0	0,7	0,0	0,4
No tiene	20,9	5,8	0,5	44,8	50,0	10,5
No contesta	0,9	0,7	0,0	0,0	0,0	0,5
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de IMSERSO (2005): *Encuesta de condiciones de vida de los mayores 2004.*

turales (valores, sentimientos, creencias, tradición, costumbre, lazos intergeneracionales más estrechos). Pero también influyen razones ligadas a diferentes calendarios de emancipación de los hijos del hogar paterno, cuestiones de oportunidad (como disponibilidad de vivienda o trabajo), la necesidad de ayuda a los hijos (cuidado de nietos, subrogándose la persona mayor en la función de padre o madre) o por el estado de salud y limitación funcional de los padres ya mayores y posiblemente la falta de servicios formales e institucionales. Tampoco son ajenas a este modelo otras razones: las barreras burocráticas y de organización en el acceso a los servicios que refuerzan la exclusividad en la atención de los cuidadores familiares; la fragmentación de los servicios disponibles, que alejan a los mayores de la ayuda formal y hace que se aferren a la red familiar y a la corresidencia; y una excesiva confianza en los cuidadores familiares, que asumen la carga del cuidado como una obligación indiscutible, lo que provoca una reagrupación cuando el mayor está en situación de necesidad.

¿Hijas o hijos?

Ésta es una cuestión importante en la prestación de cuidados. Si la asociación cuidados-hija es estrecha, es lógico pensar en una asociación entre forma de convivencia y género (hija). En España, las mujeres de 70 y más años tienen más probabilidades de vivir con hijas casadas (o incluso solteras) que en el resto de los países europeos. Si las personas mayores viven con la hija, ésta es la que se ocupa de ellos; si viven con el hijo, es la nuera la que los cuida. Las mujeres de edad más jóvenes que viven con sus hijos suelen proveer cuidados a sus nietos; si son muy mayores, suelen recibir ayuda de sus hijos. Pero esta reciprocidad no se repite entre los varones. Los que viven con sus hijos reciben cuidados de ellos, como las mujeres; sin embargo, no suelen cuidar de sus nietos en la misma proporción. La mayor parte de los mayores que vive con algún hijo convive realmente con las hijas.

Cuando los hijos todavía no se han ido (hijos no emancipados)

La convivencia de los mayores con sus descendientes se debe generalmente al retraso en la emancipación de los jóvenes, que conviven hasta edades muy avanzadas con sus padres, incluso cuando éstos alcanzan la vejez. En uno de cada cuatro hogares en los que reside alguna persona de edad, ésta convive con algún hijo no emancipado (1,2 millones de hogares).

La permanencia del hijo en el hogar paterno supone una responsabilidad añadida (de atención y de cuidados) a la situación de fragilidad generada por la edad avanzada. Esta corresidencia, más que un alivio, supo-

ne una carga para los padres mayores. También puede ser entendida como una oportunidad para afianzar la reciprocidad. En algunos casos, el hijo no tiene autonomía para emanciparse a causa de alguna discapacidad.

Cuando los padres se suman al hogar (reagrupación familiar)

Pero, la convivencia entre generaciones se produce en muchas ocasiones por decisiones residenciales de los padres, que a edades avanzadas de su vida se ven forzados nuevamente a cambiar de barrio e incluso de localidad de residencia y ámbito de vida, perdiendo su espacio vivido, sus redes sociales, etc. Un 15% de los hogares en los que reside algún mayor son hogares "reagrupados".

En momentos avanzados de la biografía, el individuo abandona su hogar para mantener su ya reducida calidad de vida. Tras los 75 años, sea en busca de ayuda y cuidados, sea en busca de compañía o, lo más frecuente, en busca de ambas cosas, aumentan las probabilidades de que las personas mayores abandonen su hogar para vivir con sus hijos.

Este tipo de estrategias residenciales al final de la vida, en busca de compañía y ayuda o en anticipación de las dificultades ligadas a la dependencia, dibujan un patrón de movilidad interesante: tras la emancipación, los hijos se van alejando residencialmente de sus padres, con uno o sucesivos movimientos; los padres, cuando son mayores, emprenden una estrategia de movilidad, que incluso puede ser de media o larga distancia, para volver a acercarse a sus hijos y facilitar el contacto intergeneracional. En estos casos, los mayores no son los responsables del hogar, como ocurría en los hogares multigeneracionales por el retraso en la emancipación de los hijos. Las personas mayores en esta situación ayudan a veces, pero en ocasiones también se sienten una carga. Esta imagen pasiva que en muchos casos los mayores pasan a tener de sí mismos en los hogares reagrupados supone una dificultad emocional añadida a la pérdida de los vínculos afectivos y sociales con el lugar de vida anterior.

Los protagonistas de la reagrupación familiar

Las protagonistas de la reagrupación son sobre todo mujeres, nacidas en hábitat rurales, con un nivel de instrucción bajo, con hijos, que, tras un largo período de vida en pareja, están solas. Este protagonismo femenino se debe a que las personas que sufren los eventos que provocan la reagrupación son en mayor medida mujeres que hombres; sometidos a los mismos riesgos, los hombres adoptarían una estrategia de reagrupación con una probabilidad un 33% superior a la de las mujeres.

Estas estrategias están motivadas por las necesidades que padece la persona mayor. Por ello, las probabilidades de que una pareja de mayores

jóvenes opte por un reagrupamiento residencial son escasas. Tan sólo algunas parejas se acercan a sus hijos en busca de compañía, para ayudarles en la crianza de los nietos, pero también en busca de una mayor seguridad en momentos posteriores de la biografía, en una clara estrategia de previsión.

Los motivos de la reagrupación

Muchos de los mayores que adoptaron una estrategia de reagrupación familiar dicen haber decidido cambiar de residencia en el momento en el que se jubilaron; otro número menor afirma que lo hizo cuando perdió a su pareja. En uno y otro caso buscaban probablemente la compañía y la seguridad aportada por la cercanía de la familia.

Junto con la búsqueda de compañía, los motivos de salud aparecen con fuerza entre las causas de la reagrupación familiar. Algunas personas mayores afirman que abandonaron su hogar para acercarse a sus hijos, que hubieron de hacerse cargo de ellos por alguna discapacidad o fragilidad e incluso por dificultades económicas (en muchos casos asociadas a la pérdida de la pareja). Otros apuntan que no podían seguir viviendo solos por su precaria salud, porque no tenían un buen servicio médico en el lugar en el que vivían, por la inseguridad provocada por el aumento de la fragilidad, porque no tenían cerca a quién acudir si les pasaba algo o porque tras un episodio de enfermedad necesitaban cuidados, reposo, convalecencia.

A éstos se unen los que afirman no haber tomado ellos la decisión. En algunos de los casos en los que el estado de fragilidad es ya muy importante, y la persona mayor ha perdido el control de su propia situación residencial, los hijos deciden por él. También aparecen con fuerza los motivos familiares, como prestar un servicio familiar, algo que sucede en el caso de muchas abuelas.

Abuelos y nietos

En un 22% de los hogares en los que reside algún mayor conviven abuelos y nietos. Se trata mayoritariamente de hogares en los que el mayor, superviviente a la pérdida de su pareja y quizás también a un período de soledad, se ha integrado en el núcleo familiar de alguno de sus hijos. A ellos se suman aquellos casos en los que alguno de los hijos no llega a emanciparse y conforma su núcleo familiar residiendo con sus padres, o lo hace antes de independizarse. En otras ocasiones, son hogares en los que los abuelos conviven con los nietos sin la presencia de los padres, por emigración o defunción de éstos, aunque estos casos, más frecuentes en anteriores generaciones de españoles, son poco numerosos en la actualidad.

Tabla 8 – Hogares en los que reside alguna persona de 65 y más años según tipo y convivencia con nietos. Valores absolutos en miles y porcentaje. 2001

	Convivencia con nietos		Total hogares
	Absoluto	Porcentaje	
Solitarios	–	–	1.359,0
Nido vacío	–	–	1.248,5
Multigeneracional	966,4	50,5	1.911,8
Con hijos no emancipados	459,1	38,6	1.188,0
Reagrupación	507,3	70,1	723,7
Otros hogares familiares	97,0	31,6	306,8
Institución	–	–	8,0
Total	**1.063,5**	**22,0**	**4.834,2**

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE, *Censo de Población de 2001,* fichero de microdatos en www.ine.es

Fruto de estas situaciones, en más de un millón de hogares españoles residen en la actualidad abuelos y nietos, cifra inimaginable en cualquier sociedad del norte de Europa (tabla 8).

1.5 Vivir con otros

En los casos en que no es posible la corresidencia con los hijos, porque no los hay o por otros motivos, cuando la persona mayor ya no puede vivir sola conforma otro tipo de hogar en convivencia con otros familiares o incluso con no familiares. Actualmente más de medio millón de mayores se encuentran en esta situación.

La mayor parte de las personas mayores que convive con otro familiar lo hace con un hermano o hermana, en un hogar unigeneracional (con miembros de su misma generación). A veces residen también sobrinos u otros parientes, e incluso nietos, sin la presencia de hijos en el hogar. Esta última circunstancia –como se ha dicho– se produce generalmente por la emigración o defunción de los miembros de la generación intermedia. Son situaciones que descienden generación tras generación, sin que los casos de hogares desestructurados que se suman lleguen a compensar dicha disminución.

Cuando los mayores conviven con un no familiar, éste suele ser mayoritariamente una empleada del hogar, que sirve de apoyo y sostén en el momento en el que una dependencia severa les impide mantener su autonomía residencial. Como ya se ha dicho, las que se encuentran mayoritariamente en esta situación son mujeres.

1.6 Mayores en instituciones

La convivencia en un alojamiento colectivo es la que presenta menos vínculos mayores-familia o menor solidaridad (pues no hay corresidencia ni proximidad en la mayoría de los casos), aunque la relación familiar se mantiene a través de los contactos. Esta situación se suele iniciar generalmente cuando se rompe el equilibrio entre las capacidades físicas y mentales de la persona mayor y la disponibilidad de recursos de atención, tanto informales (familiares) como formales provistos por la comunidad. La residencia, con su falta de independencia y con un entorno de cuidados altamente organizado (a veces casi médico), es el último recurso, la última forma de convivencia. La institucionalización se convierte cada vez más en una opción para los que tienen dificultades para manejarse por sí mismos o para los que necesitan servicios médicos especializados y continuos.

Según el Censo de Población de 2001, aproximadamente 121.000 personas de 65 y más años (1,8%) viven en alojamientos colectivos (residencias, otros centros geriátricos o sociosanitarios de larga duración). Sin embargo, otras fuentes elevan la importancia de la institucionalización. Según un informe del IMSERSO[11], en enero de 2004 había en España 266.392 plazas en residencias, distribuidas en 4.888 centros, lo que significa una ratio de 3,7 plazas por cada 100 personas de edad. Estas plazas no equivalen a personas institucionalizadas, pues se desconoce el nivel de ocupación. Pero, dada la elevada cantidad de residencias con listas de espera y la demanda existente, el número de personas que viven en una institución puede superar ampliamente la cifra de los estrictamente censados en alojamientos colectivos.

En los últimos diez años se ha producido un incremento continuo de personas mayores en institución. En 1994 existían 2.702 centros o residencias y en 2004 eran 4.888. Las plazas ofertadas han crecido en más de 100.000. Los datos censales también recogen un aumento de la población que reside en alojamientos colectivos.

La institucionalización aumenta notablemente a edades avanzadas y, consecuentemente, predominan las mujeres (tabla 9). En el tramo de edad de 65 a 69 años, menos de un 1% de los mayores está institucionalizado, pero a los 75 años ya se ha duplicado esa proporción y a los 85 años es ocho veces superior (seis de cada cien mayores), aunque es inferior a la media europea. El aumento del número y proporción de residentes respecto de su grupo de edad es un efecto lógico del declive del estado de salud.

---

[11] IMSERSO (2005b): *Las personas mayores en España. Informe 2004.*

Tabla 9 – Personas mayores institucionalizadas según sexo, edad y estado civil. En porcentaje. 2004

	Solteros	Casados	Viudos	Separados	Divorciados	Total
Sexo						
Hombres	29,8	24,2	38,2	4,5	3,4	100
Mujeres	20,9	5,6	70,8	1,4	0,7	99
Edad						
De 65 a 69 años	50,0	0,0	22,7	9,1	18,2	100
De 70 a 74 años	55,4	7,1	35,7	0,0	1,8	100
De 75 a 79 años	25,5	20,2	43,6	7,4	3,2	100
De 80 a 84 años	18,1	10,9	68,1	2,2	0,0	99
De 85 a 89 años	17,6	9,3	70,3	1,1	0,5	99
De 89 a 94 años	17,1	10,3	72,6	0,0	0,0	100
Total	**23,5**	**11,0**	**61,2**	**2,3**	**1,5**	**100**

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de IMSERSO (2005): *Encuesta de condiciones de vida de los mayores 2004. Residencias.*

En España, uno de cada diez mayores tiene 85 o más años, pero en las residencias uno de cada tres residentes supera esa edad. Además, predominan las mujeres (dos de cada tres residentes). La tasa femenina duplica a la masculina: el 2,3% de las mujeres vive en alojamientos colectivos, frente al 1,1% de los varones.

La situación familiar y las redes y contactos familiares influyen en las probabilidades de ingresar en una residencia. Tener cónyuge reduce el riesgo de ingreso. De hecho, sólo el 11% de los residentes son casados, el 61,2% son viudos, el 23,5% solteros y el 3,8% separados o divorciados. El hecho de tener familia permite proveer cuidados directamente en casa a los que están en situación de necesidad, a menudo mediante la corresidencia.

La red familiar de las personas institucionalizadas difiere notablemente de la de las personas que viven en su casa: es más reducida, con lazos menos intensos, aunque el 82,6% confiesa que las relaciones son buenas o muy buenas. Más del 40% de los internos en una residencia no tiene hijos (o los ha tenido pero han fallecido, como en el 4,1% de los casos); sólo el 17,9% vive cerca (en el mismo barrio) de sus hijos y el 14,4% en la misma ciudad, pero lejos. Muchos no tuvieron hermanos o hermanas o no los tienen ya. Los contactos no son muy frecuentes: el 14,4% no recibe visitas, el 25,3% sólo una o dos al mes, el 29,4% tres o cuatro días al mes y el 25,6% ocho o más días al mes. La comunicación es más frecuente gracias al teléfono[12].

[12] IMSERSO (2005a).

El deterioro del estado de salud desempeña un papel importante en la decisión de trasladarse a una residencia; junto con la discapacidad, es el mecanismo desencadenante de esa decisión. También es determinante la insuficiencia de la ayuda disponible (informal o formal), la precariedad de recursos o incluso la inadaptación de la propia casa o el entorno en el que se mueve la persona de edad. El 26,5% de los mayores que residen en viviendas familiares tiene alguna discapacidad, cifra que se eleva al 62,7% entre los que viven en una residencia. Con la edad aumenta el riesgo de padecer una enfermedad crónica o algún tipo de discapacidad, y también de que alguno de los miembros de la pareja, que da estabilidad al hogar y a esa forma de convivencia en vivienda familiar, fallezca. Estas circunstancias elevan la probabilidad de acabar en una residencia y explican el hecho de que la población viuda y con discapacidad esté más representada en este tipo de opción residencial.

El perfil del mayor institucionalizado

Las personas de más edad, las mujeres, los solitarios, los no casados, los que no tienen hijos y los de baja renta y mayor fragilidad y discapacidad son y serán más frecuentemente institucionalizados. Las futuras generaciones de personas mayores modificarán este perfil de riesgo de institucionalización, lo que puede repercutir en un descenso de las tasas de institucionalización. Igualmente, si se confirma la tendencia a un retraso en la edad de entrada en discapacidad, las tasas de institucionalización pueden bajar y retrasarse a edades más avanzadas.

También puede modificar el creciente número de personas que viven en una institución el tratamiento que se dé al problema de la discapacidad y la dependencia. Si los poderes públicos articulan medidas para afrontar la dependencia con la filosofía de mantener a los dependientes en casa, con apoyo a las familias y a los servicios formales, se ralentizará el crecimiento de la institucionalización. También es posible que si las tasas de institucionalización continúan siendo bajas se reserven cada vez más las plazas para las personas con fuertes necesidades de cuidados, que suelen ser las de más edad. Una política de atención a las personas en situación de dependencia puede modificar la tendencia, hasta ahora creciente, del número de residencias y plazas ofertadas, o modificar los tipos y propiedades de las mismas, especializando aún más las residencias de asistidos.

2. Relaciones familiares. Una familia, varios techos

Las solidaridades familiares no se acaban en la forma de convivencia y corresidencia, sino que se confirman en otros tipos de relación y solidaridad: la proximidad y los contactos entre familiares. También aquí se

aprecia la fortaleza de los vínculos familiares intergeneracionales, más estrechos que en el modelo europeo. Algunas formas de ayuda o de responsabilidad filial hacia los padres mayores pueden llevarse a cabo en el ámbito de la proximidad y no necesariamente en corresidencia. Por ello, es primordial conocer la proximidad entre padres mayores e hijos como potencial fuente de ayuda y la red de contactos. Finalmente, la fortaleza del modelo familiar español o mediterráneo se plasma en los cuidados a los dependientes, una forma de transferencia de recursos (tiempo) y expresión de fuerte solidaridad familiar, frente al modelo europeo, que da mayor importancia a la asistencia formal (privada y pública). Pero este modelo representa una carga para los cuidadores y un factor de tensión familiar; la carga es a veces excesiva y el modelo familiar se resiente y reclama actuaciones de política social que lo mantengan con la pujanza tradicional.

2.1 Proximidad

La proximidad es un instrumento muy útil en las transferencias intergeneracionales, pues permite un elevado potencial de cuidados, mantener estrechos lazos familiares siguiendo la tradición cultural y crear una intimidad a distancia que permite autonomía e independencia, pero con la certeza y seguridad de un apoyo material y emocional próximo. Muchas veces explica la frecuencia y naturaleza de la interacción familiar. Con el incremento en la familia de las personas de edad, y las de mucha edad, la proximidad geográfica tiene una significación añadida. Incluso la composición del hogar pierde importancia si la red de proximidad es estrecha y permite contactos frecuentes.

La proximidad depende obviamente de la disponibilidad de familiares. Aunque la baja fecundidad va originando generaciones más pequeñas, el número de generaciones coexistentes dentro de la misma familia ha aumentado en las últimas décadas. Como los mayores actuales tuvieron tasas de fecundidad altas, el tamaño de las generaciones y la disponibilidad de familiares siguen siendo considerables.

Esta disponibilidad posibilita un potencial de relaciones, contactos y cuidados. Sin embargo, para algunos autores, el descenso masivo de la corresidencia ha significado una "modernización" de los sistemas de apoyo, entendiendo por ello una disminución de la ayuda informal y un incremento en los cuidados y servicios formales. Este descenso de la corresidencia es interpretado por otros como una mayor intimidad a distancia, que parece ser la forma de vida preferida.

Pero España destaca también, respecto a la Europa central y nórdica, con un modelo propio en ese proceso de "modernización" y en la organización de las solidaridades, la de corresidencia y la de proximidad. Es

el país europeo donde los hijos viven más cerca de sus padres mayores. Uno de cada tres europeos de 50 y más años declara que al menos un hijo vive en el mismo hogar. Sin embargo, la proporción es del 50% en España e Italia. A partir de los 65 años se repite el modelo, aunque con cifras algo más bajas (aumenta el número de hijos emancipados). Si se añade la categoría de residir en el mismo edificio, las proporciones siguen siendo significativas y diferencian el norte y el área meridional. A los 80 años se mantienen todavía estos patrones, muy distintos de los del resto de Europa. A esa edad, la cifra de los mayores que viven en casa de un hijo o en el mismo edificio es inferior al 6% en Suecia, Holanda o Dinamarca, mientras que en España alcanza el 40,8%.

La red familiar, el substrato cultural, la menor movilidad de los españoles a lo largo de su ciclo de vida, la tardía emancipación de los hijos y las escasas dotaciones residenciales que pudiesen dispersarlos mantienen a los mayores españoles cerca de la familia. Estos factores, muchos de ellos relacionados con el tardío desarrollo y progreso económico de nuestro país, se convierten ahora en ventajas al mantener una red familiar latente en las proximidades, en un momento del ciclo demográfico de fuerte envejecimiento y, por tanto, de mayor riesgo de dependencia y de necesidad de ayuda.

Los hermanos viven también relativamente cerca: el 27,3% de los mayores los tiene en el mismo barrio, pueblo o ciudad, pero no lejos; otro 19,2% reside en la misma ciudad, aunque lejos; un 3,3% vive con un hermano o hermanos. Así mismo, más de un tercio tiene un nieto en la misma casa, en el barrio o en la ciudad, pero cerca. Un 48% afirma tener cuñados viviendo cerca o en la misma ciudad[13]. Esto significa, por una parte, un potencial o disponibilidad para la organización de la ayuda informal y, por otra, que la familia sigue siendo la principal fuente de ayuda a los mayores.

La fórmula de "intimidad a distancia" es la preferida por la población mayor española, ya que implica un mantenimiento de la estructura de poder de estas generaciones, al menos en su ámbito doméstico y de intimidad. Al mismo tiempo, asegura una potencial red de apoyo emocional y material. Además, este modo de vida les permite mantener sus habituales redes de relaciones y contactos.

Según el Eurobarómetro 37.2 de 1992, sobre actitudes hacia los mayores, las personas de edad suelen mostrar un mayor deseo de proximidad a los hijos en los países del sur que en los del norte de Europa. Los valores culturales desempeñan un papel importante en este patrón de proximidad. Estas diferencias norte-sur también podrían estar causadas por la estructura del mercado de la vivienda o el empleo, aunque los aspectos

[13] IMSERSO (2005a).

idiosincrásicos y la potencia de los sentimientos de reciprocidad parecen tener bastante fuerza.

La proximidad puede ser debida a las necesidades económicas y asistenciales de los hijos o a las carencias económicas y de salud de los padres. Puede ser un sustituto de la corresidencia. El debilitamiento de la salud de los mayores se considera un factor desencadenante de la corresidencia o la proximidad de un adulto a sus hijos. Pero, con el aumento de los hogares en los que ambos cónyuges participan en el mercado de trabajo, ha ido adquiriendo también importancia el cuidado de los nietos por parte de los abuelos. Así, la proximidad es decisiva para la realización de estas tareas o las relacionadas con las necesidades de cuidados a los padres de edad.

Desplazamientos residenciales por motivo de proximidad

Vivir en proximidad o en corresidencia implica a veces un movimiento por parte de los padres o de los hijos. La proximidad de los mayores a sus hijos es claramente consecuencia de comportamientos migratorios: desde una corresidencia inicial (al nacer los hijos) se pasa a un alejamiento cuando éstos abandonan el hogar y de nuevo a la proximidad o corresidencia, lo que refleja las cambiantes necesidades y recursos de ambas generaciones, la de los padres y la de los hijos. Pero la evolución actual del mercado de la vivienda, con precios extraordinariamente elevados, puede alterar este modelo de "una familia, varios techos", en el que la proximidad es esencial, porque se dificulta el acercamiento de padres e hijos, tan útil en el intercambio de cuidados y en el mantenimiento de la independencia residencial.

La proximidad y la corresidencia suelen indicar dos diferentes niveles o expectativas de gravedad de la dependencia; cuando las limitaciones son severas, se puede producir también el ingreso en una institución. Algunos autores han estudiado las características de estos desplazamientos de proximidad. Los padres con más recursos (económicos, materiales o por el hecho de ser más jóvenes o tener cónyuge) viven cerca de los hijos con menor frecuencia que los padres con menos recursos. Cuantos más hijos tenga la persona mayor, con más probabilidad residirá cerca de alguno. En España, las personas con menor formación y nivel educativo, que suelen tener además menos recursos económicos y materiales, presentan un patrón de desplazamientos más apegado a la red familiar, que para ellos es a veces el único recurso a edades avanzadas.

2.2 Frecuencia de los contactos

Los lazos intergeneracionales dentro de la estructura familiar vertical no se han debilitado con el paso del tiempo. Incluso pueden ser más

prolongados, pues hay más tiempo compartido o co-biografía entre padres mayores e hijos, y aun entre miembros de otras generaciones. El contacto con la familia (principalmente con hijos y nietos) es un elemento destacado de la calidad de vida para muchas personas mayores.

Los cambios estructurales en las redes familiares (menor tamaño, más distancia entre padres e hijos) no reducen necesariamente su importancia. Los modernos medios de comunicación facilitan estos contactos. Esto permite una de las solidaridades entre los miembros de la familia: la asistencia o apoyo emocional, con la potencial prestación de ayuda y consejo para problemas personales; es decir, relaciones afectivas, y no sólo las instrumentales que requieren corresidencia o proximidad.

La cantidad de contactos (presenciales o por teléfono) que las personas mayores tienen con sus familiares es un indicador importante de su integración dentro de la familia y también del potencial de asistencia y apoyo material y emocional del que disponen.

El proceso de urbanización y el crecimiento industrial español de los años sesenta, con una mayor movilidad geográfica de los hijos respecto de sus padres y del resto de los miembros de la familia, son los principales factores que explican una mayor distancia entre los miembros de generaciones familiares (y una posible reducción de los contactos presenciales desde hace unas décadas entre padres e hijos). Por tanto, no se puede hablar de pérdida de importancia de la red familiar, pues lo que realmente se produce es un cambio en las formas, quizá con menos presencia y más contactos a distancia. Cuanto mayor es el desarrollo económico del país, más cambios se producen en las formas. A pesr de todo esto, se pueden mantener relaciones estrechas a grandes distancias.

La frecuencia de los contactos entre padres e hijos repite el patrón de proximidad de residencia: es mayor en los países meridionales que en los del centro y norte de Europa. Por ejemplo, ocho de cada diez españoles de 80 y más años contactan diariamente con un hijo o hija, frente al 29,1% en Holanda, el 33,1% en Suecia y el 59,4% de media en los países analizados (tabla 10).

El contacto diario decrece según aumenta la edad y asciende al final de la vida. Entre los 50 y 59 años, el 70,8% de la población europea contacta a diario con algún hijo, cifra que desciende al 56,2% entre los 70 y 79 años y que se vuelve a incrementar a partir de los 80 años. Esta misma tendencia se observa en España, pero acentuada: entre los 50 y 59 años, el 92,3% contacta diariamente con un hijo, el porcentaje desciende al 76,6% entre los 70 y 79 años y vuelve a ascender al 80,9% a partir de los 80 años.

Varones y mujeres tienen diferentes comportamientos con los hijos. El contacto de éstas aumenta con la edad mientras que decrece el de los varones, tanto en España como en el conjunto de los países del estudio,

Tabla 10 – Frecuencia de los contactos con el hijo más contactado por grupos de edad. En porcentaje. 2004

	De 50 a 59 años		De 60 a 69 años		De 70 a 79 años		De 80 y más años	
	Europa (*)	España	Europa (*)	España	Europa (*)	España	Europa (*)	España
Diariamente	70,8	92,3	59,3	86,3	56,2	76,6	59,4	80,9
Varias veces a la semana	16,7	3,9	24,5	10,5	25,4	14,6	25,4	16,7
Una vez a la semana o cada dos	9,0	2,6	12,3	3,0	15,0	7,2	12,6	1,5
Una vez al mes o menos	2,5	0,6	2,9	0,2	3,1	1,7	2,3	0,0
Nunca	1,0	0,6	0,9	0,0	0,2	0,0	0,4	1,0
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

(*) Incluye Alemania, Austria, Dinamarca, España, Francia, Grecia, Holanda, Italia, Suecia y Suiza.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Börsch-Supan, A. *et al.* (eds.) (2005): *Health, ageing and retirement in Europe - First results from the survey of Health, ageing and retirement in Europe.* Mannheim: Mannheim Research Institute for the economics of aging.

aunque siempre son más intensas las relaciones en el modelo español. Es posible que el estado civil y las condiciones de salud expliquen esa diferencia.

Si se amplía el análisis al conjunto de contactos con algún miembro de la familia, se esclarecen aún más las características de las relaciones familiares. Casi la mitad de los mayores españoles (49,7%) suele ver todos o casi todos los días a algún familiar (tabla 11). Las mujeres declaran verse y hablar a diario con miembros de su familia (52,4% y 46,1%, respectivamente) más que los varones (40,2% y 23,6%). Sin embargo, los hombres afirman tener mayor contacto presencial con los amigos que las mujeres, incluso más que con los familiares: el 53,7% ve a diario o casi a diario a sus amigos y sólo el 46,1% a sus familiares. En cierto modo, se reproducen las redes previas a la edad de jubilación: los varones más próximos a los amigos y compañeros del trabajo y las mujeres más proclives al mantenimiento de los lazos familiares.

Uno de cada tres mayores habla por teléfono a diario o casi a diario con sus familiares, especialmente las mujeres. A pesar de lo comentado sobre el desarrollo de los medios de comunicación, las personas mayores españolas mantienen más el contacto personal con sus familiares y amigos que a distancia. Otro tercio de los mayores declara que habla por teléfono con sus familiares una o dos veces por semana. Sólo uno de cada diez afirma hablar con los amigos diariamente. La relación a distancia parece ser más estrecha con los familiares que con los amigos.

Con la edad, aumentan los contactos telefónicos y se reducen los presenciales. Esta evolución está motivada posiblemente por el aumento paralelo de las limitaciones funcionales y las restricciones en la movilidad. Las personas dependientes son vulnerables a bajos niveles de contacto,

Tabla 11 – Frecuencia de los contactos de las personas mayores con familiares y amigos según sexo y tipo de contacto. En porcentaje. 2004

	Contacto presencial			Contacto telefónico		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Familiares						
Todos o casi todos los días	46,1	52,4	49,7	23,6	40,2	33,1
Una o dos veces por semana	28,8	29,0	28,9	35,0	32,4	33,5
Una o dos veces al mes	11,3	8,1	9,5	16,3	11,7	13,7
Con menor frecuencia	12,2	8,8	10,3	20,0	10,2	14,4
No tiene	1,1	1,6	1,4	1,3	1,2	1,3
No contesta	0,5	0,2	0,3	3,8	4,3	4,1
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Amigos						
Todos o casi todos los días	53,7	42,6	47,4	8,4	12,4	10,7
Una o dos veces por semana	20,2	22,3	21,4	12,4	18,0	15,6
Una o dos veces al mes	7,2	6,8	7,0	12,9	10,4	11,4
Con menor frecuencia	13,2	16,4	15,0	51,7	41,2	45,7
No tiene	4,9	10,3	8,0	7,1	9,3	8,4
No contesta	0,7	1,8	1,3	7,6	8,7	8,2
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de IMSERSO (2005): *Encuesta de condiciones de vida de los mayores 2004.*

porque tienen limitadas sus oportunidades de participación social. Precisamente, la discapacidad para la movilidad es la más extendida entre la población mayor. Las mujeres son más sensibles a este deterioro que los varones. Las mujeres que viven solas presentan también un mayor contacto telefónico.

Las personas con niveles educativos altos parecen compensar telefónicamente su menor contacto presencial, quizá porque existe también más distancia física. El 45,2% de los españoles de edad que tienen estudios superiores ve a diario a algún familiar, frente al 59,1% de los analfabetos. Las visitas escasean según se asciende en la escala cultural. Las personas mayores con menos recursos parecen valorar más los lazos familiares personales directos. El 48,4% de los mayores con estudios universitarios habla por teléfono a diario con algún familiar, algo que hace sólo el 25% de los analfabetos. Este patrón se repite en Europa. A mayor nivel cultural, menor frecuencia de contactos, circunstancia que se acentúa en el caso de las mujeres. También se ha comprobado en otros estudios que los niveles sociales más bajos suelen derivar en un mayor contacto entre padres e hijos.

Por tipo de hábitat, las personas que viven en los municipios grandes usan más el teléfono que las que residen en los pequeños. Por el contrario, el contacto presencial es mayor en los municipios pequeños que en

los grandes. Las distancias y las barreras urbanas son restricciones para las redes familiares.

No existe un patrón muy definido de contactos según el tipo de convivencia, pero parece que los mayores que viven solos ven a sus familiares y hablan por teléfono con ellos más que la media, sobre todo las mujeres (un 47,6% frente al 22,5% de los hombres, con una red familiar algo más debilitada).

Independientemente de la mayor o menor frecuencia de contactos presenciales o a distancia, los mayores se encuentran satisfechos o muy satisfechos de sus relaciones familiares (92,8%) y amistosas. Este sentimiento es menor en los varones, según se incrementa la edad o aparece la soledad residencial. No es ajeno a ello el hecho de que según van cumpliendo años van desapareciendo familiares y amigos, por lo que su red presencial o a distancia se va reduciendo también.

Los hermanos son también una fuente de contacto y de apoyo emocional, aunque menos frecuente que con los hijos. En España, con una fecundidad históricamente elevada, los mayores tienen la más alta proporción de hermanos y hermanas de Europa; el 95,7% de los mayores españoles ha tenido hermanos, frente al 88,2% de la media europea. Los vínculos entre hermanos son potencialmente los lazos familiares de mayor duración, aunque no sean los más estrechos; lógicamente, con la edad desciende el número de hermanos supervivientes. Un 6,5% de los mayores declara que sus hermanos ya han muerto y un 26,6% dice que viven en otra ciudad. Las relaciones entre hermanos son menos intensas que las de padres e hijos al final de la vida y están más desvinculados en situaciones de necesidad de ayuda.

Los hermanos también sirven como continuidad del pasado, anclas para la identidad personal, historias de vida, biografía y experiencias compartidas. Las relaciones entre hermanos suelen tener altibajos a lo largo de la vida: intensas en la infancia, débiles en la edad adulta para volver a estrecharse en edades avanzadas.

2.3 Los cuidados, una forma de relación y transferencia intergeneracional

Los cuidados y la ayuda provistos por la familia son el mejor ejemplo de solidaridad entre generaciones y la expresión más clara de lo que se entiende por familia vertical o vínculos familiares verticales, pues buena parte de esa solidaridad fluye de los hijos hacia los padres. Estos cuidados constituyen la solidaridad funcional por excelencia. Es el apoyo más agradecido por las personas de edad, pero es la tarea que mayores consecuencias negativas puede presentar, por desgaste de los cuidadores y deterioro

de las relaciones familiares; además, es un modelo de atención (y carga) protagonizado fundamentalmente por las mujeres.

El repaso de las solidaridades familiares estructurales (corresidencia, proximidad) y asociativas (contactos) permite delinear un modelo de familia española con fuertes vínculos, al igual que en los demás países del sur de Europa, en contraste con los países nórdicos y centroeuropeos, con lazos más débiles. Las personas mayores de países como España tienen todavía una amplia red familiar, pues pertenecen a generaciones con altas tasas de fecundidad y estructuras familiares de atención y relación más tradicionales.

En cambio, las cohortes españolas jóvenes siguen una tendencia similar a la de los otros países europeos en comportamientos reproductivos (declive de la fecundidad), en nivel educativo (las mujeres superan a los varones) y en integración en el mercado laboral (crecientes tasas de ocupación femenina que continuarán aumentando en el futuro). Pero, en la prestación de cuidados, la distribución por sexo se aleja del patrón europeo y parecen ralentizarse los cambios. La mujer española sigue teniendo un gran protagonismo con respecto a los varones y en comparación con los otros países europeos. Se han "modernizado" algunos aspectos de la vida de las generaciones (fecundidad, formas familiares, nupcialidad, divorcio), pero no el modelo de cuidados, que permanece centrado en la familia y en la relación preferente hija-padres.

Esto refleja una dualidad de patrones en España. Por una parte, la mujer trabaja por la equidad en la educación, el trabajo, la vida social y, por otra, persiste el modelo de provisión de cuidados a los padres mayores, basado en el sistema tradicional, cuando la función de la mujer en el hogar y la familia se centraba en los papeles reproductivos. Este modelo dual sufre tensiones y está en crisis, por lo que se necesitan soluciones, alternativas o intervenciones de los poderes públicos.

Los abuelos como fuente de provisión de cuidados

La familia sigue siendo la unidad de referencia para los mayores, tanto a la hora de recibir cuidados como de ser objeto de su solidaridad. A menudo se piensa en las personas mayores como simples consumidoras de servicios (sanitarios, sociales, etc.) y se olvida la labor que realizan como cuidadores de otros miembros de la familia. Los mayores prestan importantes servicios sociales que facilitan la integración de sus hijas en el mercado laboral, el cuidado de sus nietos en una sociedad en la que escasean las plazas de guardería e incluso atienden la dependencia de sus parejas también ya mayores.

El 22% de las personas dependientes es cuidado por su cónyuge, también una persona mayor. En estos casos, las consecuencias de los cuidados

sobre la salud del cuidador pueden ser muy graves, pues en un 15% de las situaciones el propio cuidador es a su vez una persona que sufre alguna discapacidad, lo que empeora la salud del cuidador y disminuye la calidad de vida de la persona dependiente[14].

Aproximadamente ocho de cada diez mayores tienen hijos y nietos. Un elevado porcentaje de ellos ha ayudado o ayuda en la actualidad a sus hijos en el cuidado de sus nietos pequeños, mientras sus padres trabajan. Un 48,5% lo ha dejado de hacer porque sus nietos han crecido o una discapacidad se lo impide (casi uno de cada tres de los que han cuidado antes tienen ahora limitaciones funcionales). Un 26,6% cuida en la actualidad[15].

Los abuelos que viven en soledad han desempeñado un papel importante anteriormente. Quizá ahora sean muy mayores o tengan alguna discapacidad, aunque leve o moderada, que les impide seguir con sus tareas de cuidadores. Los mayores porcentajes de abuelos cuidadores en la actualidad se dan entre los que viven en pareja y con algún hijo o hija en la misma casa. La proximidad permite el cuidado, aunque la persona mayor tenga alguna limitación.

Los dependientes. Cuando las personas mayores necesitan ayuda

Pero el flujo de la ayuda familiar relacionada con personas mayores suele ir de abajo hacia arriba, desde los hijos (realmente hijas) a sus padres. En nuestro *Informe España 2001*[16] se destacaba la importancia de la familia en el modelo de atención a los mayores dependientes, a pesar de su invisibilidad y falta de reconocimiento. Quedó patente su fortaleza como principal fuente de atención, de potencial disponibilidad y de rapidez de respuesta.

Los cambios en la estructura de los hogares afectan y afectarán directamente a las formas de asistencia y cuidados. La aparición de la dependencia obliga a la familia a realizar adaptaciones a las nuevas situaciones de convivencia, intentando preservar la independencia y autonomía de los mayores, mantenerlos en su casa, evitando la institucionalización o reagrupándolos en casa de los hijos o bajo otras formas de convivencia. Las formas de convivencia y los tipos de intercambios intergeneracionales están relacionados.

---

[14] INE (2000): *Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud 1999*.

[15] IMSERSO (2005a).

[16] Véase Fundación Encuentro (2001): "La dependencia entre los mayores", en *Informe España 2001*. Madrid, 197-246.

Estudiar la solidaridad intergeneracional a través del tiempo invertido en cuidados materiales y emocionales es una manera de conocer la fortaleza de los vínculos familiares intergeneracionales. El grado de cohesión intergeneracional denota una gran fortaleza. Esto se comprueba por el dato de que el 80% de la ayuda a dependientes es informal, sobre todo familiar. Aún es más patente si se añaden otras dimensiones de la solidaridad, como los contactos, la proximidad o la corresidencia. La solidaridad intergeneracional en la familia parece mantenerse básicamente bajo formas tradicionales, a pesar de que el 41,4% de los mayores cree que los hijos atienden peor a los padres que antes, frente a un 28,9% que opina que igual y un 6,8% que mejor[17].

❒ ***Quiénes son y con quién viven***. El 26,5% de los mayores españoles tiene alguna discapacidad que le impide realizar con normalidad las actividades de la vida diaria. Las mujeres tienen tasas de prevalencia del 32,3% y los varones del 18,7% (tabla 12). Si a los 65 años la tasa de discapacidad es del 8,8%, a partir de los 80 años uno de cada dos mayores padece alguna discapacidad; de éstos, el 80,9% arrastra al menos tres discapacidades diferentes[18].

Tabla 12 – Personas mayores con alguna discapacidad según sexo y edad. En porcentaje. 2004

	Porcentaje	% de discapacitados con 3 o más discapacidades
De 65 a 69 años	8,8	52,9
De 70 a 74 años	20,9	52,7
De 75 a 79 años	29,9	67,4
De 80 y más años	51,4	80,9
Total	**26,5**	**69,1**

	Hombres	Mujeres	Total
De 65 a 79 años	12,4	23,9	18,9
De 80 y más años	41,4	58,0	51,4
Total	**18,7**	**32,3**	**26,5**

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de IMSERSO (2005): *Encuesta de condiciones de vida de los mayores 2004.*

[17] IMSERSO (2005a).

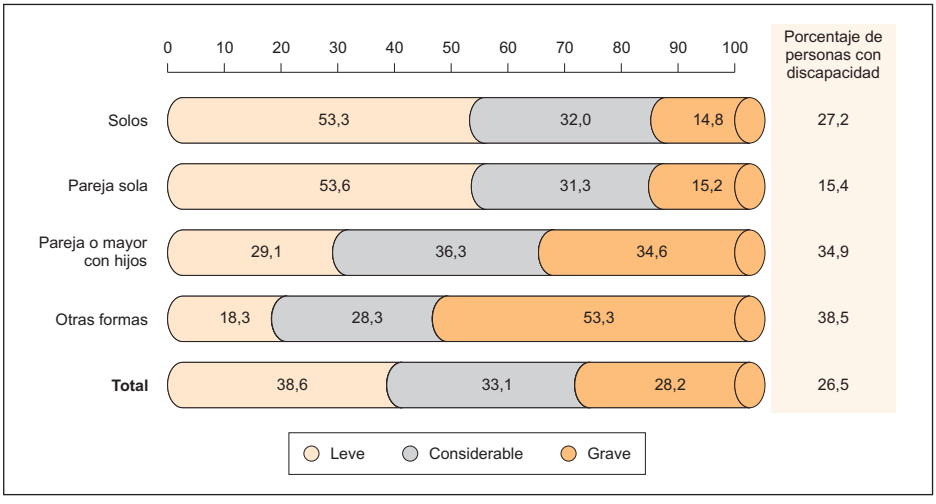
[18] Las diferencias existentes en las tasas de prevalencia con otras encuestas están motivadas por la forma de preguntar por las limitaciones. En la *Encuesta de condiciones de vida de los mayores 2004* se preguntó por 18 actividades, siete básicas o fundamentales, de cuidado personal, que afectan directamente a la autonomía personal (comer, vestirse/desvestirse, asearse/arreglarse, andar por la casa, levantarse/acostarse, bañarse/ducharse y utilizar el retrete) y once actividades instrumentales, necesarias para el manejo del hogar y que requieren tomas de decisiones algo más complejas (hacer la compra, preparar la comida, hacer tareas domésticas, tomar la medicación –control–, utilizar el teléfono, salir a la calle/desplazarse, utilizar el transporte público, administrar el dinero, hacer gestiones, ir al médico y abrocharse los zapatos).

❒ ***Hogares y discapacidad.*** Las mayores tasas de discapacidad entre las personas de edad se encuentran entre quienes viven en hogares con hijos (34,9%) y los que conforman otras formas de convivencia (38,5%). Las personas mayores que viven solas y tienen alguna discapacidad representan el 27,2%. Las tasas más bajas (15,4%) se producen en los hogares donde vive la persona mayor con su cónyuge, pues son generalmente personas más jóvenes (gráfico 5).

Discapacidad y gravedad se asocian estrechamente con el tipo de hogar, que, a la vez, presenta también un sesgo según sexo. Las mujeres, que suelen tener mayores tasas de discapacidad, son también las que viven en mayor medida en soledad (76,8%). Una menor gravedad en su situación funcional les permite esa forma de convivencia, con ayuda desde fuera del hogar.

En los hogares multigeneracionales, con hijos, en convivencia con otros familiares o con servicio doméstico, las tasas de gravedad se incrementan, porque son personas con grave severidad y mayor número de discapacidades; así, desarrollan la estrategia preferida, la reagrupación familiar; y si no es posible, buscan un apoyo formal permanente (empleado/a

Gráfico 5 – Personas mayores con discapacidad según severidad de la misma y tipo de hogar. En porcentaje. 2004



Nota: Se ha calculado un índice elemental de gravedad en función del número de discapacidades sufridas y la naturaleza de las mismas (básicas o instrumentales). Se considera discapacidad cuando la persona dice que necesita ayuda para realizar la actividad o no puede hacerla y otra persona tiene que hacerlo por ella. Así, la severidad de la discapacidad tiene diferentes grados: *grave* (personas con tres o más discapacidades para actividades básicas o fundamentales, independientemente del número de otras limitaciones para actividades instrumentales), *considerable* (personas con una o dos discapacidades para actividades básicas, independientemente del número de problemas para actividades instrumentales, y personas con cinco o más discapacidades para actividades instrumentales, aunque no tengan ninguna básica) y *leve* (personas con una a cuatro discapacidades en actividades instrumentales).

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de IMSERSO (2005): *Encuesta de condiciones de vida de los mayores 2004*.

de hogar) o, como último recurso, se institucionalizan. Por ejemplo, en los hogares en los que la persona mayor convive con otras personas, generalmente empleados de hogar, el 53,3% de los mayores con discapacidad se consideran graves y sólo un 18,3% leves.

La discapacidad leve (53,3%) no impide que las personas mayores vivan solas. Los casos de mayor severidad que viven en soledad son cuidados por la hija (que suele vivir cerca), los servicios sociales, un empleado/a de hogar u otros familiares, por ese orden. La proporción de personas atendidas por los servicios sociales es mucho más elevada en los hogares solitarios que en los multigeneracionales, tanto en los casos graves como en los moderados. Además, se suele tratar de problemas para realizar actividades instrumentales de la vida diaria, una o dos, principalmente. Por el contrario, los mayores que viven con sus hijos suelen presentar mayoritariamente dos discapacidades que afectan a actividades básicas o fundamentales, de cuidado personal. Los que viven en otras formas de hogares (con servicio doméstico u otros familiares) suelen tener tres y cuatro discapacidades para actividades básicas y muchas (siete o más) para actividades instrumentales, por lo que no pueden mantener la autonomía residencial y precisan cuidados continuos.

La aparente contrariedad de vivir en soledad y con discapacidad se matiza también por el tipo de discapacidad sufrida. Por lo general, la discapacidad afecta primero a las actividades instrumentales más relacionadas con la movilidad, sobre todo de las extremidades inferiores, que son las primeras que aparecen y las más numerosas. Esto repercute en tareas como utilizar el transporte público, hacer gestiones fuera, hacer la compra, ir al médico, salir y desplazarse por la calle. Es decir, los mayores se retraen primeramente en las actividades fuera del hogar. Después comienzan las dificultades para cuidar del hogar (hacer la comida, realizar tareas domésticas) y manejarse dentro del mismo. Finalmente, surgen los problemas para cuidar de uno mismo (asearse, bañarse, utilizar el retrete, andar por la casa, comer). La aparición de las dificultades en el cuidado de uno mismo se corresponde con el momento de máximo deterioro, pues se pierden las habilidades que permiten mantener la autonomía e independencia personal.

La discapacidad se asocia con la edad y con la forma de convivencia. Una persona mayor con menos edad que vive sola soporta los problemas de movilidad exterior y manejo de la casa con algo de ayuda externa. Cuando aparecen las dificultades para cuidar de uno mismo (higiene personal, etc.) resulta muy difícil vivir en soledad y se busca la reagrupación familiar u otra forma de convivencia. Es decir, forma de convivencia, entrada en discapacidad y tipo de discapacidad se asocian en un patrón cronológico que se agrava y cambia con la edad, dando lugar a desplaza-

mientos residenciales, cambios en la estructura del hogar o a la institucionalización.

Las respuestas a este patrón de discapacidad y convivencia deberían, por tanto, respetar o seguir esa lógica. Por ejemplo, las primeras discapacidades se resuelven con compañía, con sustitución (gestiones, administrar las finanzas, compras, etc.), con tareas domésticas de mantenimiento. Las discapacidades más severas requieren la presencia regular y más tarde continua de un cuidador en casa, en casa de los hijos o en una institución. Cuando se tienen problemas para levantarse/acostarse, utilizar el retrete, vestirse/desvestirse, andar por casa y comer, la necesidad de ayuda es muy frecuente y, a veces, continua e intensiva. Estas situaciones no se pueden mantener en hogares solitarios; suelen aparecer en hogares de pareja (donde el cónyuge, normalmente la mujer, realiza las funciones de cuidadora), pero sobre todo en hogares multigeneracionales con hijos (donde generalmente la hija realiza el papel de cuidadora principal) y en otras formas de convivencia (con otros familiares y, principalmente, con empleadas de hogar en el papel de cuidadora principal o al menos de mayor tiempo).

Quién cuida a los dependientes

Existe un patrón de cuidados bien definido, que se ha mantenido a lo largo de los últimos años, como se señalaba en el *Informe España 2001*. Las mujeres dependientes eran cuidadas por sus hijas, y si estaban casadas, por sus hijas y su marido. Los varones dependientes eran atendidos, en primer lugar, por su mujer, pues la mayoría estaban casados, y, después, por la hija. Esta predominancia de la hija es un rasgo más del sistema de atención informal español, que contrasta con el de otros países europeos, donde el principal cuidador es el cónyuge. En España, las hijas constituyen un soporte permanente, preventivo y complementario a los cónyuges. Es posible que en el futuro aumenten los varones cuidadores, y no sólo por los cambios en comportamientos y valores, sino también porque una mayor longevidad de los mismos conllevará compartir más situaciones de discapacidad de su esposa.

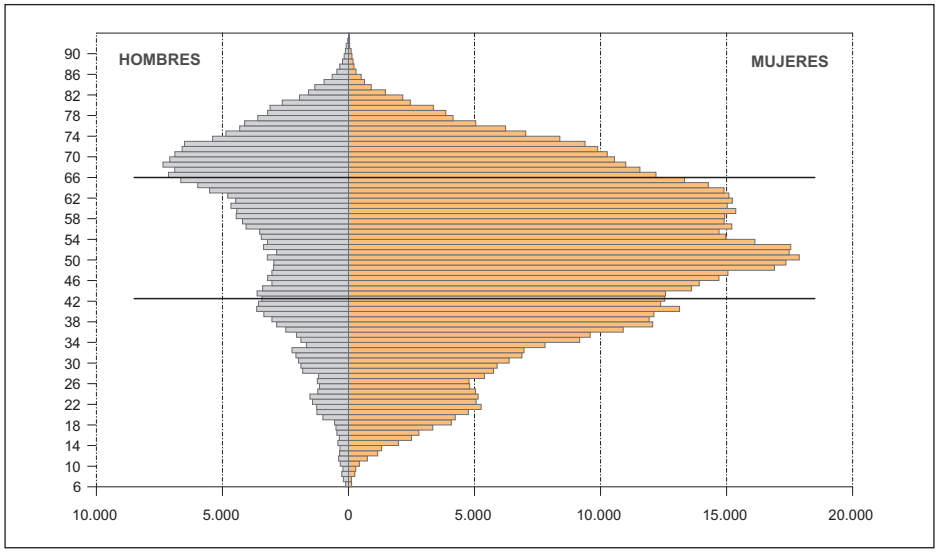
En 2004, el modelo se sigue repitiendo, aunque se observa una ligera mayor participación de los varones en los cuidados. Por tanto, la mujer, hija o cónyuge de varón con discapacidad, o hija de madre viuda o todavía casada, es el pilar de la ayuda, la cuidadora por excelencia, un auténtico centro de servicios para la familia, el principal vehículo de la solidaridad familiar; en concreto, la hija de edad intermedia que generalmente está fuera del mercado de trabajo. Cuando en ella concurre además que tiene un empleo e hijos no emancipados, la carga de los cuidados es muy alta y de negativas consecuencias para su vida y su salud.

Las políticas de apoyo público posiblemente se han organizado de forma que mantienen (u obligan a mantener) este patrón de cuidados, con la hija en el papel de cuidadora. Entre otras razones, porque esas políticas siguen siendo subsidiarias y no integrales, son escasas y tienen limitados recursos, y por desconocimiento de la realidad de los hogares donde viven los mayores o por la dificultad de instrumentar medidas operativas adaptadas a cada situación, a cada tipo de hogar y familia, que sean más equitativas.

En España, el perfil del cuidado es abrumadoramente femenino y se asocia también con algunas carencias: bajo poder adquisitivo, escaso nivel de instrucción, empleo a tiempo parcial o dedicación total a tareas domésticas, frecuentes problemas de salud, etc. Las mujeres cuidadoras, pertenecientes en su mayoría a la llamada "generación sándwich" (la que tiene entre 40 y 65 años de edad, aproximadamente), priorizan la responsabilidad como cuidadoras que les ha sido socialmente atribuida por encima de sus opciones laborales y personales. A veces, esto da lugar a un posible sentimiento de culpa y decepción ante el incumplimiento de las expectativas que creen que se han depositado en ellas (gráfico 6).

Si se conoce cómo es el hogar donde vive la persona mayor en situación de necesidad se puede profundizar en esa realidad y ofrecer elementos para articular políticas de apoyo más concretas, dirigidas y adaptadas a las necesidades, tipos de hogares y familia. Hasta ahora, las políticas

Gráfico 6 – Población dependiente en los hogares según sexo y edad de los cuidadores. 1999



Nota: Cuidadores que residen en el hogar.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de INE (2000): *Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud 1999.*

de atención domiciliaria han obviado esas solidaridades estructurales; es decir, no han tenido en cuenta la forma en que se organiza la red familiar en torno al mayor dependiente (en convivencia o en proximidad). Posiblemente han priorizado a aquellos individuos o aquellas dependencias aparente y visiblemente más necesitadas –por ejemplo, personas que viven solas, aunque el nivel de necesidad sea el mismo que en otro hogar donde hay una hija–. Así, sin figurar formalmente entre sus criterios de selección, el reparto del beneficio social puede estar discriminando a los hogares por su composición, primando más a los solitarios, pues en ellos el abandono y el descuido tienen un efecto inmediato sobre la calidad de vida del dependiente, pero también generan más alarma social.

❒ ***El patrón del cuidado.*** Como se ha dicho, la familia asume la mayor parte de la responsabilidad del cuidado. En el 53,2% de los casos de discapacidad entre personas mayores, una hija está implicada en los cuidados, bien como cuidadora principal o bien como secundaria (tabla 13); aún más, en el 37,9% de las situaciones es la persona que en mayor medida ayuda en las actividades de la vida diaria y en un 24,8% es la segunda

Tabla 13 – Personas que cuidan en mayor medida de los dependientes según tipo de hogar. En porcentaje. 2004

	Solos	Pareja sola	Pareja o mayor con hijos	Otras formas	Total	Total multirrespuesta (*)
Nadie, necesita ayuda, pero no la tiene	4,1	2,7	1,7	3,3	2,6	2,7
Cónyuge/pareja	0,0	58,0	9,8	11,7	17,9	21,2
Hija	33,6	18,8	57,3	6,7	37,9	53,2
Hijo	14,8	2,7	16,2	5,0	11,9	24,4
Nuera	4,1	1,8	4,7	0,0	3,4	7,6
Yerno	0,8	0,0	1,3	0,0	0,8	5,1
Nieto	0,8	0,0	0,4	0,0	0,4	3,6
Nieta	3,3	0,9	0,4	3,3	1,5	6,1
Otros familiares	7,4	0,0	0,0	21,7	4,1	8,1
Vecinos/as, portero/a	8,2	0,0	0,0	1,7	2,1	3,2
Amigos/as	0,0	0,9	0,0	1,7	0,4	1,5
Empleado/a del hogar	5,7	5,4	5,1	38,3	9,0	12,9
Empresa de servicios sociales privada	1,6	0,9	0,4	0,0	0,8	1,1
Servicios sociales (trabajador/auxiliar)	12,3	3,6	1,3	3,3	4,5	7,4
Otra persona	2,5	1,8	0,4	3,3	1,7	3,0
NS/NC	0,8	2,7	0,9	0,0	1,1	1,1
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**162,2**

(*) Persona que cuida en mayor medida y segunda persona cuidadora.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de IMSERSO (2005): *Encuesta de condiciones de vida de los mayores 2004*.

respecto de otro cuidador. La distribución por edad marca claramente las diferencias de sexo y el colectivo que soporta la carga: mujeres de 40 a 64 años fundamentalmente.

El hijo varón es un cuidador secundario; realiza tareas de apoyo al cuidador principal o directamente al dependiente en actividades de asistencia, muchas veces instrumentales; así, los hijos varones constituyen el 11,9% de los cuidadores principales y el 20,5% de los secundarios. Esta diferente estructura de las cifras (dedicación y edad) entre hija e hijo muestra, en primer lugar, la intensidad del apoyo intergeneracional y, en segundo, la discriminación por sexo, pues las hijas cuidan en una proporción muy superior a los hijos. Además, describe las circunstancias en las que se desarrolla ese apoyo: muchas de esas hijas son mujeres que nunca trabajaron en el mercado laboral, aunque tienen que atender a sus diferentes papeles (esposa, madre y llevar el hogar); en otros casos, trabaja también fuera del hogar, con lo que su nivel de sobrecarga es muy elevado.

La transferencia del recurso "cuidado" hacia los dependientes presenta una significativa diferenciación según el tipo de hogar. En los hogares solitarios, la ayuda procede de la hija, que normalmente vive cerca. En uno de cada tres hogares es la cuidadora principal (33,6%) y en el 14,5% de los casos es la cuidadora secundaria. La ayuda formal, como los servicios de una empresa o los servicios sociales, es la más importante en todos los tipos de hogar, después del cuidado recibido de la hija.

En los hogares donde vive una persona dependiente en pareja, la ayuda procede generalmente del cónyuge (58% de los casos como cuidador principal), mujer sobre todo, pero el número de varones cuidadores es alto. La hija tiene nuevamente un destacado protagonismo, pues casi uno de cada cinco dependientes es atendido por ella desde fuera del hogar. El servicio doméstico o los servicios sociales tienen una escasa relevancia.

En los hogares multigeneracionales, cuando la persona mayor vive con alguno de sus hijos, destaca sobremanera el papel de la hija. Es el modelo más repetido, pues casi la mitad (44,2%) de los mayores dependientes viven en la casa de alguno de sus hijos, generalmente una hija. Es el paradigma de la familia cuidadora. En este tipo de hogar, el 57,3% de los mayores dependientes tiene como cuidadora principal a su hija y en un 25,1% es la cuidadora secundaria. Los servicios sociales apenas tienen presencia.

En otras formas de convivencia, los servicios de cuidados de larga duración comprados en el mercado (sobre todo, empleadas de hogar) constituyen la forma predominante cuando la persona de edad vive con otras personas, otros familiares o incluso con la persona empleada que le cuida, sola o acompañada de otras personas. Un 38,3% de estos empleados son los cuidadores principales (que suelen ocuparse de casos graves), con pre-

sencia de otros familiares, la hija (también con ligera tendencia a cuidar casos graves) y, finalmente, los servicios públicos en casos menos graves.

Este modelo plantea una doble contradicción: primera, en el mercado, ya que ofrece una retribución reducida por un trabajo altamente demandado; y, segunda, en la calidad del cuidado, pues es un trabajo que requeriría una formación específica con la que, generalmente, los cuidadores no cuentan. Sin embargo, este hecho se acepta sin mayor resistencia. Esto parece demostrar que el mercado de los cuidados no sigue la misma lógica que el resto del mercado laboral, posiblemente porque este trabajo aún no está suficientemente reconocido. Además, en la atención formal (servicios comprados en el mercado) destaca el papel de la inmigración extranjera, especialmente latinoamericana, que cubre extensamente la demanda de cuidados, algo que las encuestas aún no registran plenamente.

❒ ***Servicios sociales y hogares.*** Los servicios sociales, escasos si se comparan con los existentes en el resto de los países europeos, pueden estar discriminando a los hogares por su forma de convivencia, escogiendo sus actuaciones más que por un criterio estricto de gravedad por razón de disponibilidad y buena voluntad de los cuidadores informales, que cubren las necesidades de buena parte del colectivo de personas dependientes, sin tener en cuenta las consecuencias que la carga del cuidado puedan tener para éstos. Esta dedicación de los cuidadores informales permite que los servicios sociales se centren en otros objetivos. De donde se infiere, entre otros motivos, su carácter subsidiario, que demanda una expansión de los servicios sociales para compensar lagunas y garantizar una mayor equidad en el reparto del beneficio social.

El mayor esfuerzo de los servicios sociales, asumiendo la responsabilidad de cuidadores principales o secundarios, se dirige a los hogares solitarios, donde es más visible y limitante la discapacidad. Donde menos se invierte es en los hogares donde viven hijas o hijos, quienes suelen realizar ese papel de cuidador principal y a veces único. Más del 50% de las atenciones de los servicios sociales se centran en los hogares solitarios, cuando sólo representan el 23% de todos los hogares con alguna persona en situación de necesidad. Esta diferencia en la distribución del cuidado formal público entre tipos de hogares es más significativa si se recuerda que la gravedad de las personas con discapacidad en los hogares solitarios alcanza el 14,8% de los casos, una cifra elevada al tratarse de personas solas. Pero, en los hogares con hijos, el 53,3% de los casos son graves. Es decir, la mayor concentración de situaciones de gravedad se corresponde con una menor dedicación de los servicios sociales y una mayor implicación de la hija, mujer de edad intermedia entre 40 y 65 años.

El carácter de subsidiariedad de los servicios públicos se manifiesta en el tipo de hogar en el que actúan: sobre todo en hogares solitarios, don-

de la visibilidad social o "alarma" que provocaría el abandono es mayor; buscan quizá la inmediatez, provocada por la soledad y por su visibilidad ante las esferas asistenciales, y evitar la institucionalización (suele ser más cara, no hay suficientes recursos y, además, no es una estrategia residencial deseada). Para ellos se adecua el servicio de atención a domicilio. En la asistencia a casos graves, que requieren una dedicación continua y costosa, habría que considerar el hecho de que una institucionalización resultaría menos gravosa económicamente, aunque vaya contra las preferencias de los individuos.

Existen otras trabas que explican a veces la no utilización de los servicios sociales públicos. Por un lado, barreras de información y accesibilidad: las personas no saben que existen determinados servicios ni que tienen derecho a solicitarlos, desconocen cómo y dónde hacerlo, o la solicitud es demasiado compleja para personas muchas veces muy mayores y con escasos recursos formativos, o es excesivamente trabajosa para el cuidador de una persona dependiente que requiere una gran dedicación en horas de cuidados; además, muchas veces la persona cuidadora cree que se basta ella sola o la persona dependiente confía exclusivamente en ella. Por otro, existen barreras geográficas: no actúan donde deberían por su desigual localización u otras constricciones espaciales; los municipios pequeños, por ejemplo, están en desventaja respecto de los grandes, y unos barrios respecto a otros en las grandes ciudades. Los ayuntamientos del medio rural no disponen del suficiente poder económico para atender las situaciones de dependencia y las redes que pueden establecer no son tan rentables como en el medio urbano, donde la escala o tamaño significa una ventaja.

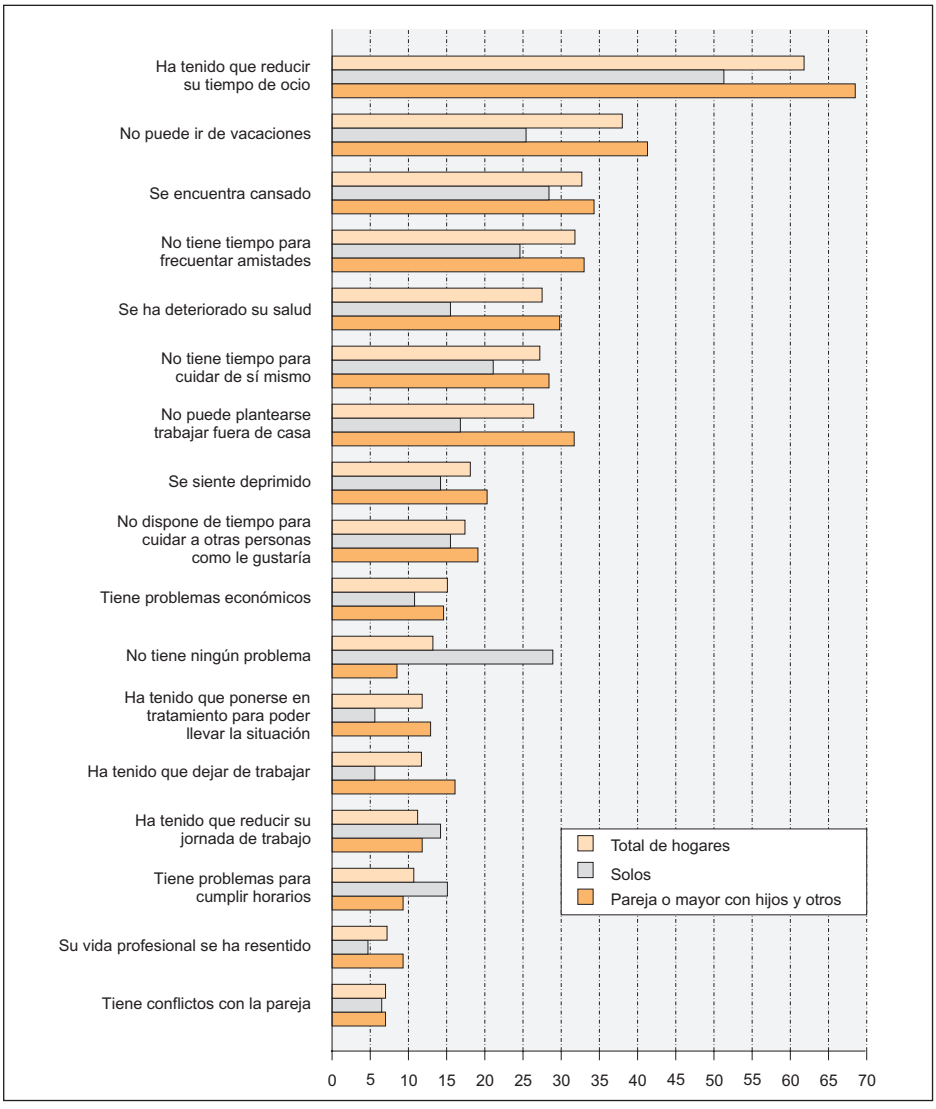
Los servicios públicos se aprovechan también de la existencia de una fuerte solidaridad familiar. Esto les permite centrarse en otros objetivos, en otros casos, donde no existe esa solidaridad estructural o donde no hay solidaridad asociativa. Su poca extensión (falta de recursos públicos) les hace actuar de forma sesgada, obviando o descuidando hogares donde se necesitaría más su apoyo, bien al dependiente, bien al cuidador, pero a los que habría que llegar con otras estrategias y otros protocolos de actuación.

La fortaleza de los vínculos familiares en el modelo de familia mediterránea parece que ralentiza el desarrollo de los cuidados formales, especialmente su provisión por el sector público. Los cambios demográficos y sociales en la estructura de la familia tensionan este modelo y lo hacen cada vez menos viable. Precisamente, para conservar la riqueza de la familia que transfiere recursos (soporte emocional, material, económico y cuidados, cuando se precisan) hay que apoyar a esta institución: la solidaridad pública debe fortalecer la solidaridad privada familiar.

2.4 La carga del cuidado

Las consecuencias sufridas por el cuidador constituyen un factor de tensión adicional sobre el modelo familiar de cuidados y llegan a hacer difícil, y en algunas circunstancias inviable, esa forma de transferencia de recursos intergeneracionales. La carga del cuidado incide en la vida normal

Gráfico 7 – Consecuencia de la carga del cuidado en los cuidadores según el tipo de hogar de la persona cuidada. En porcentaje. 2004



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de IMSERSO (2005): *Encuesta de ayuda informal a las personas mayores 2004.*

de los cuidadores, en su entorno familiar, económico-laboral y en su propia salud. La carga es a veces excesiva en dedicación o en tareas molestas y comportamientos inadecuados de la persona dependiente. El modelo familiar, esa riqueza de cuidados y relaciones, se resiente y existe el riesgo de que pierda las ventajas comparativas que tenía sobre otras sociedades europeas. El tiempo es un recurso finito y el transferido hacia el dependiente se quita del resto de las actividades cotidianas, incluso del cuidado de otros miembros de la familia, como los propios hijos de los cuidadores.

Las consecuencias más citadas por los cuidadores en su acción de apoyo se relacionan con la vida familiar y el tiempo de ocio (gráfico 7). Un 61,8% de los cuidadores ha tenido que reducir su tiempo de ocio, más de un tercio no puede ir de vacaciones y casi uno de cada tres no tiene tiempo para frecuentar amistades ni para cuidar de sí mismo. En segundo lugar están las que afectan a la propia salud de los cuidadores: se encuentran cansados (32,7%), se ha deteriorado su salud (27,5%) o se sienten deprimidos (18,1%). Finalmente, en tercer lugar, aparecen consecuencias de tipo económico, sobre todo laboral o profesional: un 26,4% afirma que no puede plantearse trabajar fuera de casa, un 11,7% ha tenido que dejar el trabajo, un 11,2% ha reducido su jornada laboral y un 10,7% tiene problemas para cumplir los horarios.

La discriminación o reparto de tareas por sexo reaparece también en las consecuencias negativas de la prestación de cuidados. En los aspectos profesionales o laborales, las mujeres suelen dejar más a menudo el trabajo o reducir su jornada laboral, bien porque su estatus profesional es inferior, bien porque asumen un papel tradicional de cuidados dejando al varón el compromiso de aportar recursos económicos al hogar o porque no tienen otra opción. Cuando la mujer trabaja fuera del hogar, las responsabilidades de los cuidados perjudican su carrera profesional, sus derechos contributivos para conseguir una pensión y sus propios ingresos actuales, que en muchos casos pueden ser inferiores a los del varón. En los últimos años, desde la Encuesta de Ayuda Informal de 1994[19], los problemas laborales de las cuidadoras destacan cada vez más en la percepción de la carga.

Respecto a la salud o al estado general, las mujeres declaran cotas más altas de cansancio y depresión o tener que tomar medicamentos para sobrellevar la situación. Su compromiso con los cuidados y su dedicación emocional suelen ser superiores a los de los varones. En cuanto a la vida familiar y el tiempo de ocio, la carga negativa de los cuidados es también

[19] INSERSO (1995): *Cuidados en la vejez. El apoyo informal.*

mayor entre las mujeres, pero de manera menos acentuada que en la salud y en la vida laboral.

Las consecuencias del cuidado son también diferentes según el tipo de hogar donde resida el dependiente mayor. El 28,9% de los cuidadores de las personas que viven en soledad (frente a una media del 13,2%) declara que no tiene problemas, quizá porque –como se ha dicho– los mayores solitarios no suelen estar entre los casos más graves, por un mayor alejamiento emocional, al no existir una convivencia continua o también porque suele haber una mayor proporción de cuidadores formales (profesionales). Otros cuidadores de dependientes solitarios destacan, ya en segundo lugar, haber tenido problemas de horarios en su trabajo o haber reducido su jornada. Por lo tanto, predominan las razones profesionales. La independencia en la forma de convivencia tiene un papel liberador para los familiares cuidadores. A pesar de que realicen tareas que requieren dedicación e intensidad, en algún momento del día se pueden aislar del problema que les ocupa y concentrarse en otro tipo de actividades fuera del entorno doméstico de la persona dependiente.

Cuando el dependiente vive con su cónyuge, el cuidador (que suele ser el cónyuge o la hija) declara en mayor proporción que la media problemas de salud y, en segundo lugar, familiares y sociales (tiempo de ocio, relaciones). Muchos afirman seguir un tratamiento (antidepresivo, de ansiedad, angustia, nervios, etc.) para resistir la situación.

Las consecuencias negativas del cuidado se concentran en mayor medida en los hogares en los que los dependientes viven con sus hijos. En estos casos, los cuidadores se resienten, de forma destacada, en su vida profesional o han tenido que dejar de trabajar; a continuación, declaran problemas de salud (se sienten deprimidos) o han tenido que reducir su tiempo de ocio. Estos hogares, donde existe más de una generación, con la hija normalmente como cuidadora, son los que en menor medida se encuentran libres de problemas, aunque su visibilidad ante las administraciones es menor que en los casos de hogares solitarios. Los problemas de convivencia, la falta de espacio, las conductas insolidarias de otros miembros de la familia y la ausencia de intimidad son elementos que pueden introducir importantes desequilibrios en la estructura familiar de los que conviven con una persona que necesita mucha ayuda; además, reducen la calidad de vida de todos los miembros del hogar.

La ayuda (formal o informal) que reciben los hogares con algún mayor dependiente satisface en general sus necesidades: el 72,1% de los dependientes así lo declara (tabla 14). Sin embargo, un 19,4% afirma que necesitaría más ayuda y un 7,1% declara que no cubre muchas de sus necesidades o que es muy insuficiente. Los mayores que viven en soledad y tienen alguna discapacidad son proporcionalmente los que más demandan estas ayudas, que generalmente consiguen, pues ya se ha citado que

Tabla 14 – Satisfacción con la ayuda recibida según tipo de hogar. En porcentaje. 2004

	Solos	Pareja sola	Pareja o mayor con hijos	Otras formas	Total
Satisface todas sus necesidades	57,3	72,7	78,3	86,5	72,1
Se siente satisfecho, aunque necesitaría más ayuda	28,2	19,2	16,1	8,1	19,4
No cubre muchas de las necesidades que tiene	9,1	5,1	3,7	5,4	5,6
Es muy insuficiente	3,6	2,0	0,0	0,0	1,5
NS/NC	1,8	1,0	1,9	0,0	1,5
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de IMSERSO (2005): *Encuesta de condiciones de vida de los mayores 2004.*

los servicios públicos tienden a cubrir las necesidades de los solitarios en mayor medida que los que viven en pareja o con hijos (quienes muchas veces ni la solicitan). El mayor grado de satisfacción con la ayuda recibida lo declaran quienes viven con familiares que no son hijos o con empleados de hogar, y los que viven con sus hijos, pues reciben el tipo de ayuda deseada.

Las familias demandan a las Administraciones Públicas que, independientemente del tipo de hogar en el que vivan los dependientes, intervengan en los cuidados de forma similar. La mayoría de las personas de edad entrevistadas (38,1%) cree que la Administración Pública debería apoyar a las familias, aunque éstas se encarguen de los cuidados, reconociendo su papel como garante de la solidaridad, pero no necesariamente como su proveedora, o no su única proveedora. Las personas mayores que viven solas son las que más demandan la intervención de la Administración Pública en los servicios de atención a domicilio, centros de día, etc. En segundo lugar en importancia, la población afirma que la Administración debería ser el principal responsable de la atención, aunque las familias también participasen en el cuidado[20]. En el Barómetro de noviembre de 2004[21], los entrevistados declaraban sus preferencias por las medidas que se deberían tomar para ayudar a las personas cuidadoras: desarrollar más los servicios de ayuda a domicilio (30,8%), apoyo económico en forma de salario mensual (17,3%) y aumentar las residencias y alojamientos (15,8%).

[20] IMSERSO (2005a).
[21] CIS (2004): *Estudio 2.581.*

3. El papel de los poderes públicos en el mantenimiento del apoyo familiar. Propuestas de actuación

3.1 El futuro incierto del apoyo informal

El "Plan de Acción Internacional de Madrid, 2002"[22] señalaba que, aunque los poderes públicos tienen organizadas políticas de asistencia, los vínculos y transferencias intergeneracionales dentro de la familia y el sentimiento de reciprocidad hacen que la mayor parte de la atención se preste como ayuda informal, no estructurada u organizada. Como se ha comprobado, España es un ejemplo de estas prácticas, que pueden generar tensiones económicas y sociales. Si no se presta la ayuda suficiente, los miembros de la familia encargados de atender a las personas de edad pueden verse superados por esa carga. Los poderes públicos deben disponer de soluciones económicamente sostenibles para afrontar la diversidad de necesidades: desde los apoyos familiares a las atenciones residenciales.

La decisión de cómo o con quién convivir y las formas en que se organizan las transferencias intergeneracionales afectan a las políticas públicas de atención a los mayores y a los costes globales de esas políticas sociales. Una decisión privada (por ejemplo, con quién vivir) puede afectar a la esfera pública. Un reparto inadecuado de recursos públicos puede estar presionando sobre las familias y planteando situaciones de inequidad. Muchas veces, sin un plan preconcebido, las políticas públicas han desatendido de facto el cuidado informal por parte de las familias con mayores conviviendo en sus hogares y se han centrado en los otros hogares solitarios, en donde un fracaso en la atención tiene una trascendencia o visibilidad mayor. Con ello se puede estar penalizando a las familias que realizan el esfuerzo de cuidar a sus mayores. Si a esto se añade la reducción del potencial cuidador femenino, por la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, se descubre una de las principales prioridades que las políticas sociales españolas tienen pendientes.

Sin embargo, cuando se analiza el discurso de las políticas sociales sobre las necesidades de las personas mayores se observa que predomina la verbalización de lo formal. Se enumeran los logros en materia de incremento de recursos y se incide con especial énfasis en el número de plazas residenciales que se han puesto o se pondrán en marcha en los próximos años. A continuación, suele aparecer la segunda parte, de carácter amenazante, y en cierto modo alarmista, en la que se constata en tono dramático la imposibilidad del Estado de acometer la "carga del envejecimiento de la población" y el desastre de la evolución de los modelos familiares en re-

---

[22] ONU (2002): *Informe de la Segunda Asamblea Mundial sobre el envejecimiento. Madrid, 8 a 12 de abril de 2002.* Nueva York: ONU.

lación con sus responsabilidades sobre los cuidados y cómo en los próximos años, por no decir ya, el apoyo informal estará en vía de extinción. Puede parecer que en un futuro próximo las personas mayores padecerán el abandono y desconsideración de sus hijos e hijas que por alguna razón, no suficientemente explicada, habrán caído en una especie de deshumanización sin la más mínima responsabilidad respecto a sus padres, abriendo el camino a la actuación de los profesionales de la dependencia (aseguramiento, provisión de asistencia, etc.).

Ésta es, sin duda alguna, una descripción estereotipada. En España de manera especial, pero también en el resto de Europa, la familia es y seguirá siendo la principal fuente de provisión de cuidados en cualquiera de las etapas de la vida. La responsabilidad de los cuidados es un asunto que se sigue resolviendo en el plano de lo individual, de la intimidad familiar y muy especialmente en el ámbito femenino.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, la evolución de los modelos familiares, las aspiraciones de todas las generaciones a desarrollar modelos de convivencia independientes y, sobre todo, las características y dimensiones actuales de las necesidades de cuidados de las personas dependientes dibujan un panorama de futuro distinto, en el que la responsabilidad en la producción de bienestar para estas personas deberá estar mucho más compartida, tanto en el ámbito familiar como en el de las responsabilidades públicas. De hecho, la mayor parte de los países desarrollados reconocen ya, bajo diferentes modalidades, los derechos de las personas a recibir cuidados de larga duración cuando los necesitan y la urgencia de desarrollar decididamente políticas de apoyo a las familias cuidadoras.

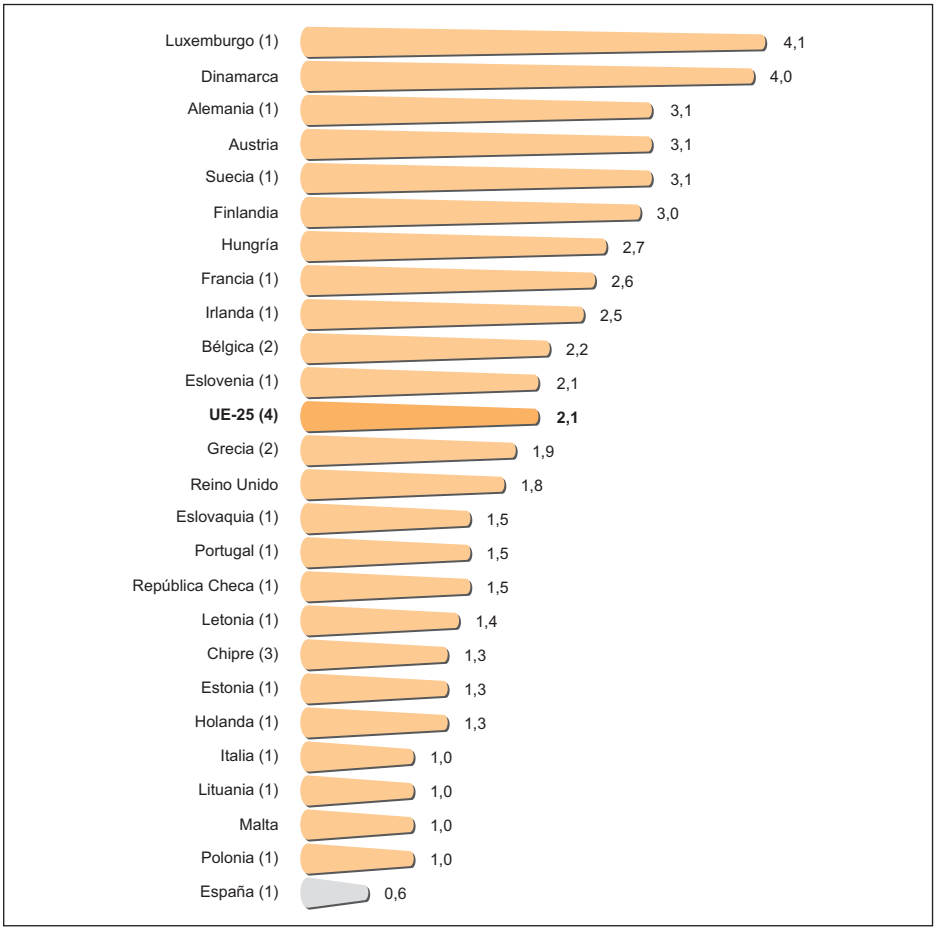
Compartir la producción de bienestar incrementando la solidaridad pública

Cualquier perspectiva de análisis sobre el futuro de la atención a las necesidades de las personas mayores desemboca en la demanda de una mayor presencia de los poderes públicos para hacer frente a estas situaciones, haciendo hincapié en su vocación complementaria y no sustitutiva del apoyo familiar y de otras redes de solidaridad social. Los datos aportados demuestran la posible fragilidad del modelo de cuidados si no se le dota de mayores recursos que hagan posible su mantenimiento. Es más, debería mejorarse este modelo, pues muchas personas mayores no están ni suficiente ni adecuadamente atendidas (también en el seno familiar) y sus familias, especialmente las mujeres, están sufriendo graves consecuencias en su salud y en su estabilidad familiar, derivadas del excesivo trabajo que supone el cuidado de estas personas.

En definitiva, se trata de dar una respuesta equilibrada y prudente al histórico dilema sobre la responsabilidad de los cuidados y el papel que en él desempeñan las personas mayores, sus familiares, la sociedad y los poderes públicos. Las dimensiones del problema exigen que se afronte de forma conjunta. En España, la familia ha asumido hasta ahora la práctica totalidad de esta responsabilidad. Pero, la presión que en este momento se está ejerciendo sobre esta institución puede generar efectos perversos a muy corto plazo y claudicaciones no deseadas por ninguno de los implicados en la atención a la dependencia.

Por ello, para ofrecer soluciones adecuadas a la diversidad de situaciones de necesidad de las personas mayores y de sus familiares ha de

Gráfico 8 – Gasto en prestaciones sociales a la familia y a la infancia en la Unión Europea. En porcentaje del PIB. 2003



(1) Datos provisionales. (2) Datos estimados. (3) Dato provisional de 2002. (4) Dato estimado. No incluye Chipre.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de datos de Eurostat.

abandonarse definitivamente esa especie de confrontación entre la solidaridad privada y la pública, ya que el desarrollo y mantenimiento de la primera va a depender del grado de implicación de los poderes públicos. El mundo de la dependencia ha de trasladarse de la esfera estrictamente privada e individual a la responsabilidad social y colectiva.

Desafortunadamente, resulta paradójico observar que España, uno de los países con un sistema de apoyo informal más sólido, es también uno de los que tiene menores prestaciones y, en consecuencia, menor gasto social en apoyo a la familia (gráfico 8), quizá precisamente por esa fortaleza, que ha tenido un efecto no deseado.

La aplicación de políticas extremas de subsidiariedad en la atención a las personas dependientes ha discriminado a las familias más solidarias, castigando su esfuerzo con la denegación de servicios profesionales que colaboren con ellas en la provisión de cuidados. Buena muestra de ello es el bajo porcentaje de provisión de servicios domiciliarios en hogares que tienen una persona dependiente (tabla 15). Esta flagrante discriminación se agrava con la constatación de que las personas que viven con su familia son las que padecen situaciones de dependencia más graves.

Por otra parte, el desarrollo normativo que permita a los cuidadores beneficiarse de una protección social específica es todavía incipiente. La escasez de iniciativas surgidas tras la promulgación de la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral frustró las expectativas que se tenían de que con esta regulación se diera un paso verdaderamente importante para avanzar en la tan deseada y necesaria compatibilización de funciones y en un reparto real de tareas entre hombres y mujeres en el seno familiar. Las recientes medidas adoptadas en el "Plan Concilia" suponen un avance en esta línea, a pesar de que por el momento sólo serán aplicables a los funcionarios públicos.

Tabla 15 – Utilización del servicio público (ayuda a domicilio) entre las personas mayores de 65 años que viven en comunidad, en España y Suecia, por tipo de hogar y necesidad de ayuda. En porcentaje. 2004

	Solos		Corresidentes		Total	
	España	Suecia	España	Suecia	España	Suecia
Usan SAD	7	15	2	3	3	8
Necesitan ayuda AVD	27	28	26	17	27	21
Necesitan ayuda AVD y usan SAD	16	54	6	19	9	37
Total	**22**	**39**	**78**	**61**	**100**	**100**
N	*448*		*1.551*		*2.007*	

Nota: SAD: servicio de asistencia domiciliaria; AVD: actividades de la vida diaria. Los datos de Suecia son del período 2002/03 y los de España del año 2004.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de IMSERSO (2005): *Encuesta de condiciones de vida de los mayores 2004*; y Sundström, G. (2006): "European family care policies", en Szinivacz, M. y Davey, A.: *Caregiving: cultural, familial and societal contexts* (en prensa).

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo impone una reestructuración más justa del reparto de las responsabilidades sobre los cuidados. Pero, además, la propia evolución demográfica advierte desde hace tiempo de la disminución que ha venido experimentando el indicador de potenciales cuidadoras, establecido siempre, y significativamente, en función de la relación entre el número de personas mayores y, en exclusiva, el de mujeres entre 45 y 69 años. La evolución de este indicador muestra con claridad que el cuidado de las personas mayores dependientes definitivamente tiene que dejar de ser casi exclusivamente femenino. El cuidado compartido ofrece expectativas mucho más esperanzadoras para el futuro inmediato.

En la última década, a pesar de que los cuidados principales siguen siendo asumidos por las mujeres en un porcentaje abrumador, se empieza a vislumbrar una presencia importante de cuidadores secundarios; es decir, se tiende a compartir los cuidados, algo que puede cambiar de manera significativa el preocupante panorama de los cuidados informales. Sin embargo, el futuro próximo aparece rodeado de incertidumbres ante las que, por ahora, es difícil entrever su solución.

¿Cómo va a evolucionar el mundo de los valores en nuestra sociedad? Su crisis es innegable y repercute directamente en el ámbito de las responsabilidades familiares. Pero sin entrar en este debate, existen otros aspectos más tangibles que pueden incidir también en la evolución del sistema de apoyo informal. Por ejemplo, el modelo descrito de "una familia, varios techos", en el que la proximidad representa un papel esencial, puede verse truncado ante la evolución del mercado de la vivienda que, si no sufre la deseada racionalización, dificultará el actual acercamiento de padres e hijos para el intercambio de cuidados. También es preocupante el modelo de desarrollo urbano que empieza a imponerse en nuestro país (viviendas adosadas, construidas en tres o más alturas, en urbanizaciones aisladas de los núcleos urbanos, sin una "red social" ni familiar y poco accesibles mediante el transporte público), pues puede dificultar seriamente la vida cotidiana de las personas mayores. Es obvio que las necesidades que genera la dependencia no obtienen fácil respuesta con estos modelos residenciales.

3.2 Intervenciones centradas en los individuos y en la sociedad: prevenir, promover y colaborar

Las respuestas a las necesidades generadas por las situaciones de fragilidad o dependencia deben estar centradas en las personas que requieren atención, tanto en el ámbito de las intervenciones terapéuticas o sociales como en el de los derechos de acceso a prestaciones en cualquiera de sus modalidades: servicios o monetarias. Es indispensable que los

poderes públicos protejan los derechos de sus ciudadanos cuando se encuentran en estas situaciones de fragilidad extrema. En ellas, la sociedad del bienestar adquiere su máxima coherencia. Y todo ello sin menoscabo para la oferta de una gama de servicios y apoyos económicos a las familias cuidadoras que dignifiquen la encomiable labor que están realizando. La complementariedad entre unas y otras ayudas configuraría un modelo de atención acorde con las necesidades planteadas.

Antes de que los individuos sean ya personas con discapacidad y dependencia pueden instrumentarse actuaciones que prevengan esta situación o faciliten la implicación social en una mayor solidaridad. Se señalan a continuación algunos de los objetivos que deben presidir estas estrategias de intervención, dirigidas a individuos y a miembros de la sociedad que aún no están en situación de necesidad.

Prevenir la dependencia

Hasta hace poco tiempo existía una clara disociación entre los conceptos de prevención y envejecimiento. Actualmente hay suficiente evidencia científica sobre los efectos positivos de la prevención entre las personas mayores, que suele ser el grupo de edad que mejor acata las recomendaciones sobre su salud. Los determinantes del envejecimiento activo han sido sistematizados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su documento "Envejecimiento activo: un marco político", que se ha convertido en el nuevo paradigma de la intervención gerontológica (cuadro 1).

Cuadro 1 – Determinantes del envejecimiento activo

Determinantes transversales:	Cultura y género
Determinantes relacionados con los sistemas sanitarios y los servicios sociales:	Promoción de la salud, prevención de la enfermedad, servicios curativos, asistencia de larga duración, servicios de salud mental
Determinantes conductuales:	Tabaquismo, actividad física, alimentación sana, salud bucal, alcohol, medicamentos, cumplimiento terapéutico
Determinantes relacionados con los factores personales:	Biología y genética, factores psicológicos
Determinantes relacionados con el entorno físico:	Entornos físicos, seguridad de la vivienda, caídas, agua limpia, aire puro y alimentos sanos
Determinantes relacionados con el entorno social:	Apoyo social, violencia y abuso, educación y alfabetización
Determinantes económicos:	Ingresos, protección social y trabajo

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de Organización Mundial de la Salud (2002): "Envejecimiento activo: un marco político", en *Revista Española de Geriatría y Gerontología,* 37 (S2).

El carácter multifactorial del proceso de envejecimiento y, en consecuencia, de las causas que generan la dependencia debe ser tenido en cuenta a la hora de planificar programas de intervención con este grupo de población. La investigación sobre la posible "compresión de la morbilidad" empieza a abrir posibilidades a las hipótesis que plantean un posible retraso de la aparición de la dependencia. Esta reducción real de las situaciones de dependencia se atribuye a las múltiples variables que, interrelacionadas, generan los diferentes modos de envejecer. Si bien la salud física ocupa un lugar fundamental en este proceso, no es menor la importancia de otros elementos constitutivos del concepto de salud. Los factores psicológicos, tanto cognitivos como emocionales, la capacidad de relacionarse, el nivel de participación social, la autoeficacia, el entorno afectivo y familiar, la estabilidad económica, la seguridad, la visión del futuro, las expectativas vitales, etc., son variables esenciales en la predicción de un envejecimiento saludable y en la consiguiente prevención de la dependencia. Entre ellos, los modelos de convivencia desempeñan un importante papel asociado a percepciones, preocupaciones y temores específicos, por lo que deberían generar intervenciones adaptadas.

Promover un pacto de solidaridad intergeneracional

El Consejo de Europa señalaba ya en el año 2000 la trascendencia de trabajar y promover políticas sociales intergeneracionales que hagan posible este pacto de solidaridad intergeneracional. Como se ha dicho, por primera vez en la historia conviven tres, cuatro y a veces cinco generaciones familiares con sus diferentes proyectos y necesidades, que deben ser tenidas en cuenta en la planificación de políticas sociales. A pesar de que el número de personas mayores de 75 años que viven solas aumenta, la proximidad y la frecuencia de contactos –elementos clave para el mantenimiento del sistema de apoyo– tienen en nuestro país un peso crucial.

Por tanto, es el momento de buscar las posibilidades de apoyo y colaboración en estos nuevos modelos familiares: más verticales, más multigeneracionales y bajo distintos techos. Evitar los conflictos intergeneracionales, reconvertir en clave de cooperación los enfrentamientos entre grupos de edad o entre colectivos necesitados de atención es una compleja tarea que requiere un replanteamiento de las políticas sociales segmentadas por grupos de edad.

El colectivo de personas mayores, a pesar de sus enormes carencias en múltiples aspectos, se ha beneficiado de una parte importante del esfuerzo en protección social desarrollado en nuestro país en las últimas décadas. La mejora de sus condiciones de vida y la aparición de nuevos pobres con necesidades imperiosas hace suponer un inevitable desplazamiento de una parte mayor del gasto social hacia otros grupos de población. Desde este punto de vista, es urgente replantearse las fronteras de lo

estrictamente gerontológico para descubrir nuevas posibilidades que superen los compartimentos rígidos de grupos de edades. También desde este enfoque se hace necesario reformular esa especialización en la atención que se agudiza cada día y considerar que el criterio edad debe dejar paso al de necesidades específicas y especializadas. El propio ámbito de la atención a las situaciones de dependencia impone otra forma de abordar la intervención, con un enfoque mucho más multifactorial.

La importancia de la colaboración voluntaria

Paralelamente a las intervenciones en pro del reconocimiento del valor del cuidado en el ámbito familiar, debería promoverse con más fuerza la importancia de la acción voluntaria. En primer lugar, por la riqueza que proporciona a cualquier sociedad poder contar con un número importante de ciudadanos dispuestos a colaborar y a ayudar a otros, haciendo suya la necesaria responsabilidad social. En segundo lugar, porque cada vez más personas mayores van a tener una red familiar reducida o inexistente. Los servicios profesionales son indispensables, pero la red social, los contactos afectivos no sujetos a remuneración, también lo son. En tercer lugar, porque la investigación sobre los predictores del envejecimiento activo ha evidenciado ya que el concepto "compromiso con la vida" es un importante predictor para envejecer saludablemente.

Se vuelve a plantear la paradoja de España ante Europa en cuanto a la acción voluntaria de su población. La fortaleza del modelo español de apoyo familiar asumiría gran parte del esfuerzo solidario, situando a España en los últimos lugares en cuanto a la aportación voluntaria. Otras interpretaciones más benévolas sobre la falta de solidaridad en esta importante vertiente residirían en nuestra historia reciente, que asociaba el voluntariado con actitudes colaboracionistas político-religiosas. Quizá también se explique por la percepción y definición de la misma acción voluntaria; muchas de las actividades catalogadas en otros países como tales, en España forman parte de la vida cotidiana (relaciones vecinales, ayudas puntuales, realización de gestiones, compañía, etc.).

En todo caso, sin desvirtuar la fortaleza del modelo mediterráneo de relación, será necesario incrementar este tipo de actividades, teniendo en cuenta sus dos vertientes positivas: el beneficio insustituible para la persona que recibe esas atenciones, complemento de otros servicios remunerados y de los propios apoyos familiares, en el caso de que disponga de ellos; y el beneficio para la persona voluntaria, especialmente en una sociedad tendente a establecer modos de vida en soledad y cada día más necesitada de contactos sociales.

3.3 Intervenciones centradas en los hogares y las familias: desarrollar una red sólida de servicios comunitarios y a la familia

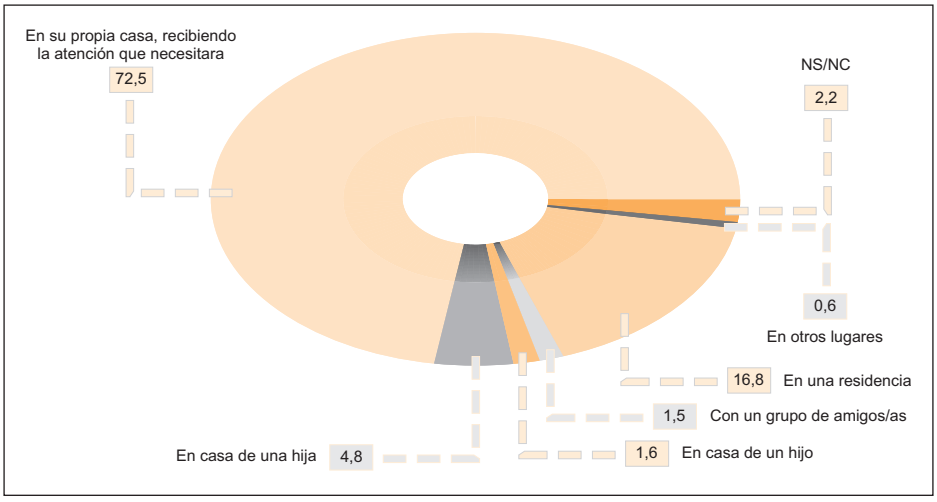
Las diferentes modalidades de convivencia de las personas mayores con dependencia reclaman el desarrollo de toda una gama de servicios que se ajusten a sus necesidades específicas. Hasta el momento no ha sido posible poner en marcha políticas de atención que realmente posibiliten el desempeño de la multiplicidad de roles que intervienen en el mundo de la dependencia con carácter complementario. Es indispensable el desarrollo de un modelo de atención comunitaria en el que se identifiquen las necesidades de manera individualizada, se integre el cuidado familiar y se provean apoyos siempre que haya una situación de dependencia. Hay que abandonar la tendencia a suministrar los servicios sólo en los casos en los que los cuidadores ya están agotados o cuando las personas con dependencias se encuentran en situaciones de necesidad extremas.

Hay que conjugar en las evaluaciones y en los planes de cuidados aspectos como: el carácter de los vínculos afectivos, las destrezas y actitudes para el cuidado, la necesidad de compatibilizar la vida profesional con la vida familiar y las dificultades que muchas veces existen al querer compartir el cuidado con el conjunto de los miembros de la unidad familiar. Para que la ayuda cumpla su objetivo de eficacia es necesaria una previa valoración integral del caso y un acuerdo con la familia sobre la forma e intensidad de la ayuda. Esta metodología de trabajo requiere, a su vez, la presencia y colaboración de todos los protagonistas de la intervención: las personas dependientes, los profesionales sociales y sanitarios, los cuidadores familiares y los voluntarios. La coordinación y complementariedad son indispensables para el desarrollo de un modelo eficaz de intervención y provisión de cuidados.

En este contexto de intervención, es esencial asimismo tener en cuenta las preferencias expresadas por los ciudadanos (gráfico 9). Intentar cumplir estos deseos debe suponer un cambio de dirección en las prioridades de desarrollo de los recursos, poniendo el énfasis en aquellos que favorecen la permanencia en el medio habitual. Paradójicamente, a pesar de la fortaleza de los vínculos familiares, España es uno de los pocos países que ha desarrollado más el sector residencial que los servicios domiciliarios, quizá porque se parte de un nivel reducido de dotaciones y equipamientos.

Esto lleva a un cambio radical en la política dirigida a las personas mayores que desplace el centro de la atención desde las residencias a los servicios comunitarios, muy incipientes todavía. Este modelo, centrado en el entorno cercano, incluye también la atención residencial en la oferta de recursos comunitarios, desde una concepción más dinámica de las institu-

Gráfico 9 – "¿Y dónde le gustaría vivir si necesitase cuidados permanentes?". En porcentaje. 2004



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de CIS (2004): *Estudio 2.581.*

ciones, como lugares de entrada y salida, de uso temporal y de provisión de otro tipo de servicios comunitarios: comidas, lavandería, atención domiciliaria, programas de apoyo familiar… En definitiva, se propone todo un abanico de servicios en el que se utilicen todas las posibilidades que cada uno de ellos ofrece, evitando la ineficaz barrera entre lo comunitario y lo institucional, que anula cualquier planteamiento integral en la atención.

Por otra parte, las modalidades de convivencia, que han sido desatendidas en la planificación, se van a convertir en auténticos moduladores de la oferta de servicios para estas personas. Por ejemplo, deberían desarrollarse servicios de "vigilancia", no sólo la teleasistencia y otras tecnologías, sino todo tipo de redes de comunicaciones, vecinales o de organizaciones de voluntariado que ofrezcan seguridad suficiente para vivir en soledad cuando se es dependiente.

Los servicios y programas de apoyo a las familias

Los servicios de ayuda a domicilio (SAD) son los preferidos por las personas en situación de necesidad. En 1990, el índice de cobertura de este servicio era del 0,64%, cifra que ha ascendido hasta el 3,14% en 2004 (tabla 16). Si se compara la situación española con la de otros países de la OCDE, se observa que este servicio en nuestro país dista mucho de alcanzar similares coberturas, justificadas en parte por la existencia de ese poderoso modelo de apoyo familiar (gráfico 10).

Tabla 16 – Evolución de los usuarios del servicio de asistencia domiciliaria (SAD). 1990-2004

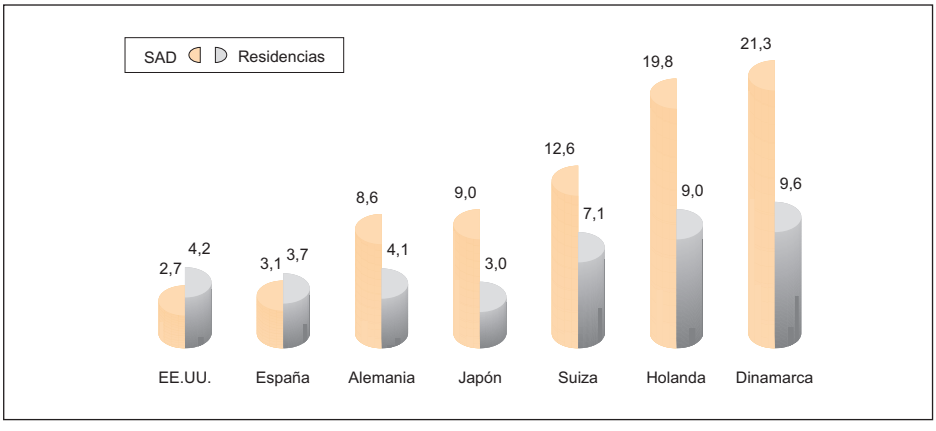
	Población mayor de 65 años	Usuarios de SAD	Índice de cobertura (*)
1990	5.359.908	34.181	0,64
1995	6.086.365	63.712	1,05
1999	6.739.558	112.797	1,67
2000	6.842.140	118.507	1,73
2004	7.276.620	228.812	3,14

(*) Porcentaje de usuarios de SAD sobre la población mayor de 65 años.
Fuente: IMSERSO (2005): *Las personas mayores en España 2004.*

Aunque es innegable el incremento de este servicio a lo largo de estos años, hay que insistir en su insuficiencia para las necesidades detectadas. Ni su intensidad horaria, que se sitúa en torno a las 16 horas mensuales, ni la tipología de tareas que asume pueden dar respuesta a las necesidades de las personas con dependencia y de sus cuidadores. Por otra parte, un buen número de comunidades autónomas penaliza todavía indirectamente a las familias cuidadoras con la denegación del servicio. Una vez más, la aplicación de políticas de mínimos y de extrema subsidiariedad entra en flagrante contradicción con los principios que rigen este modelo mediterráneo de bienestar basado en la familia.

Los servicios domiciliarios (que incluyen comidas, lavandería, teleasistencia, acompañamiento o apoyo psicosocial) deben ser reorientados de cara a la aplicación de la futura ley de promoción de la autonomía personal y atención a las situaciones de dependencia, de tal forma que se configuren realmente como un servicio de apoyo a las familias cuidadoras también.

Gráfico 10 – Cobertura del servicio de ayuda a domicilio y de residencias. En porcentaje



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de los cuestionarios enviados (OCDE y consejerías laborales) para el Libro Blanco de la Dependencia.

Las personas que conviven con sus familias sufren las dependencias más graves. Por tanto, son las que más necesitan un servicio domiciliario de carácter sociosanitario, sea a través de provisión integrada o coordinada. El cumplimiento de las pautas establecidas en los programas de atención primaria de salud para las personas mayores es inexcusable con los dependientes. La flexibilidad, tanto en el requerimiento de tareas como en las franjas horarias de provisión del servicio, es otro de los aspectos a tener en cuenta. Todo ello sin entrar en un análisis más a fondo sobre su calidad, que exige tanto una profesionalización que actualmente no tiene como la incorporación de nuevas actividades que ya están generalizadas en otros recursos, por ejemplo, en las residencias: apoyo psicosocial, terapeuta ocupacional para la adecuación del domicilio, rehabilitación, etc.

Los "servicios de respiro" desempeñan un papel esencial de apoyo a las familias cuidadoras. Los centros de día, que existen desde hace poco más de una década, empiezan a tener una gran demanda, no sólo por su función terapéutica para las personas, sino para poder compatibilizar la vida familiar y laboral. Actualmente existen 33.709 plazas, lo que supone una cobertura del 0,46% sobre la población de 65 y más años. Deberá abordarse el incremento de estas plazas, pero también su especialización para personas con demencia y para las que padecen discapacidades físicas, así como su mayor accesibilidad y profesionalización. Las estancias temporales en residencias –el otro "servicio de respiro" por excelencia– cumplen diversas funciones: descanso de los familiares, apoyo ante situaciones excepcionales, objetivos terapéuticos rehabilitadores, etc. La disponibilidad de este tipo de plazas residenciales es muy escasa y rígida.

Por otra parte, los programas de formación y apoyo psicosocial a los cuidadores son percibidos por ellos mismos como muy necesarios. La evolución en la valoración de este tipo de apoyos ha sido muy importante en la última década. Hablar de intervenciones preventivas con las familias cuidadoras supone poner en marcha de manera generalizada iniciativas suficientemente validadas: programas de reducción de estrés, de habilidades de cuidado, informativos, de autoayuda, etc.

Por último, y en coherencia con el modelo de provisión de servicios defendido, es necesario reflexionar en profundidad sobre el modelo residencial actual. En todos los ámbitos profesionales se reconoce que la calidad de estos servicios es deficiente en muchos casos y no superaría un sistema de acreditación con exigencias básicas. Se aplica un umbral de tolerancia excesivo en bastantes aspectos de su vida cotidiana: programas de intervención, horarios, instalaciones, planteamientos rehabilitadores en cualquiera de sus vertientes, respeto a la intimidad, tamaño de las residencias, etc. El rápido desarrollo del sector no ha ido acompañado del correspondiente proceso de orientación y consenso desde las Administraciones Públicas, que configurase un modelo coherente y acorde con las ne-

cesidades de atención y dignidad que requieren estas personas. Es urgente abordarlo en el proceso de puesta en marcha de la esperada ley de dependencia.

Las ayudas económicas a las familias cuidadoras

En los últimos años se han desarrollado tímidamente las ayudas económicas a los cuidadores. Estas iniciativas comenzaron en la década de los años noventa en la Comunidad Valenciana con las llamadas "ayudas a las amas de casa cuidadoras", en las que se les ofrecía una reducida cantidad económica, previa renuncia a cualquier otro tipo de servicios o ayuda. Actualmente, un buen número de comunidades autónomas disponen de este tipo de programas, cuyas cuantías oscilan entre los 90 y los 600 euros. Desde la Administración General del Estado también se han promovido estos programas de apoyo familiar desde el año 2003, lo que ha generado un intenso debate ideológico sobre su oportunidad y adecuación como modelo de atención. En todos los casos son programas que están sometidos a la disponibilidad presupuestaria anual y a una estricta evaluación de los recursos. Aun reconociendo su eficacia para paliar los acuciantes problemas económicos que las familias suelen tener cuando han de afrontar el cuidado de la dependencia, es obvio que estas fórmulas plantean inconvenientes que deben tenerse en cuenta antes de que se generalicen:

— No garantizan la calidad de los cuidados, ni siquiera que se destinen a esta actividad y no sólo a engrosar el presupuesto familiar, situación beneficiosa en sí misma, pero alejada de su objetivo. La evaluación de las condiciones del entorno y familiares debería ser obligatoria para su concesión.

— Generalmente van destinadas a las mujeres cuidadoras, con lo que su posible acceso al mundo laboral se dificulta seriamente. Parece un sistema muy asociado a las familias con bajo poder adquisitivo, cuyas mujeres, una vez más, se verán abocadas a quedarse en su casa cumpliendo los roles tradicionales de cuidado.

3.4 La protección de la dependencia: del ámbito privado al de la responsabilidad social

En torno a un millón de personas mayores necesitan ayudas importantes para realizar las actividades de la vida cotidiana. Sus perfiles y modelos de convivencia acaban de ser analizados. También los de sus cuidadores familiares y, de manera sucinta, la oferta de servicios sociales públicos y privados a la que pueden acceder.

Existen razones suficientemente fundadas para afirmar que estamos en un momento de transición de los modelos de provisión de cuidados y

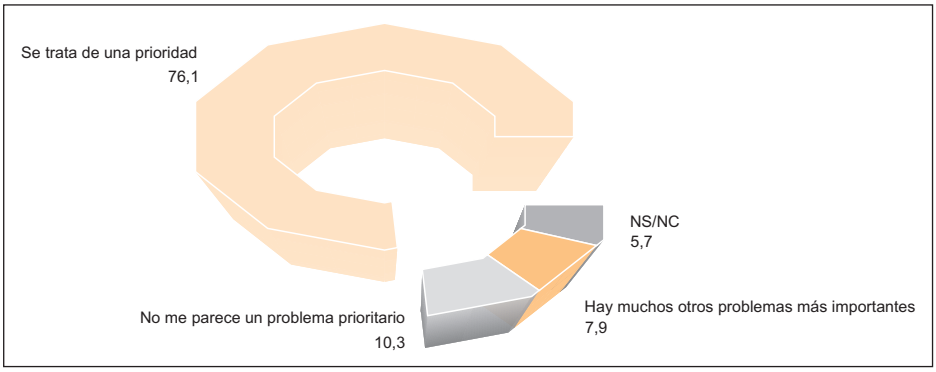
atenciones hacia las personas frágiles. Los planteamientos familistas a ultranza deben dar paso a sistemas en los que prime el reparto de responsabilidades en la producción de bienestar. Parece que ha llegado el momento de asumir como responsabilidad social lo que hasta ahora pertenecía al ámbito de la privacidad: la necesidad de cuidados importantes de algunas personas en situación de dependencia.

Desde hace varios años algunos países europeos han puesto en marcha diferentes modelos de protección a la dependencia en los que se clarifica ese reparto de responsabilidades, y muy especialmente el papel de los poderes públicos ante esta nueva necesidad de la sociedad. Holanda y los países nórdicos fueron pioneros en asumir las correspondientes responsabilidades públicas. Sus modelos, con altas cotas de bienestar financiadas a través del sistema impositivo, siguen siendo un referente europeo. Su capacidad de autocrítica e innovación es un valor añadido a la amplitud de su capacidad protectora. Otros países, como Alemania, Luxemburgo, Austria o Francia, han optado más recientemente por un sistema de financiación en el ámbito de la Seguridad Social, con prestaciones mucho más restringidas, pero con mayor capacidad de elección. Las prestaciones establecen topes, por lo que la colaboración de los usuarios y sus familias está contemplada en todos los casos.

En España, desde hace pocos años empieza a tomar fuerza en los ámbitos profesionales el debate sobre la necesidad de implantar un sistema de protección a la dependencia. Recientemente, el Gobierno se ha comprometido a promulgar una ley de promoción de la autonomía personal y atención a la dependencia en esta legislatura. La difusión del Libro Blanco ha supuesto una puesta al día sobre el estado de la cuestión en esta materia. La dificultad de su puesta en marcha se ve incrementada por la complejidad política del sistema autonómico, con plenas competencias en materia de servicios sociales y sanidad. Se abre un debate que en otros países ha durado décadas. Como en la mayoría de las decisiones importantes, el consenso entre las fuerzas sociales y políticas es indispensable. La opinión de los ciudadanos debería serlo también (gráfico 11). Cualquiera que sea el modelo que se implante será necesario asumir un incremento del gasto en cuidados de larga duración, pero España sigue en los últimos puestos de Europa en gasto social.

La implantación de un sistema de protección a la dependencia supondrá un paso importante en el reparto de responsabilidades. La complementariedad en los cuidados y la mejora de las condiciones de vida de las personas que necesitan ayuda y de sus cuidadores familiares deberían ser su principio de actuación. En definitiva, se trata de reconocer que la potenciación de los servicios sociales es la mejor manera de reforzar la autonomía de las personas dependientes y el bienestar de sus familias, que así podrán seguir afrontando buena parte de las atenciones con mayor ca-

Gráfico 11 – Opinión ante la iniciativa del Gobierno sobre la dependencia. En porcentaje. 2004



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro a partir de CIS (2004): *Estudio 2.581.*

lidad y dignidad[23]. La solidaridad pública hace buena la solidaridad familiar. En este momento es la única garantía para mantener un modelo familiar sólido, en el que el ejercicio de la reciprocidad no suponga ya una fuente de conflictos personales y familiares y se convierta en una satisfacción para las personas cuidadoras ante el deber cumplido. Los que necesitan ayuda lo agradecerán.

4. Conclusiones

❑ El modelo mediterráneo de convivencia, solidaridad y relaciones entre las personas mayores y sus familias, caracterizado por estrechos lazos, se mantiene con fuerza en España, a pesar de los cambios demográficos y sociales acaecidos en los últimos años (longevidad, participación femenina en la fuerza laboral, etc.) y del innegable proceso de convergencia con Europa en patrones de conducta y vida cotidiana.

❑ En uno de cada tres hogares españoles reside una persona mayor. En las últimas décadas se ha registrado un incremento de la independencia residencial de la población mayor, con un aumento de los solitarios (que representan el 20% de este colectivo) y de los hogares en los que una pareja reside sola (33%). A pesar de ello, en la mayoría de los casos, los mayores cohabitan con sus hijos o incluso con sus hijos y nietos (38%). Este dato expresa con claridad la fortaleza del sistema familiar y la estrecha relación

[23] Rodríguez, P. (2006): "El apoyo informal a las personas mayores en España y la protección social a la dependencia. Del familismo a los derechos de ciudadanía", en *Revista Española de Geriatría y Gerontología* (en prensa).

entre las personas mayores y sus familias. Son relativamente muy pocos los mayores que residen en otras formas de hogares (7%) o en una institución. Así pues, los hogares multigeneracionales, con hijos no emancipados o por una reagrupación familiar, han adquirido una importancia relevante en este modelo de convivencia y relación.

❑ La convivencia entre las distintas generaciones de una familia es uno de los principales vehículos de la solidaridad familiar, que atenúa en gran manera las necesidades de ayuda de los mayores que llegan al ámbito público. A diferencia del modelo del norte de Europa, el sistema familista español o meridional, con un alto grado de corresidencia entre generaciones, ha facilitado la sostenibilidad del cuidado de la vejez en una sociedad muy envejecida. Sin embargo, como efecto perverso, se ha generado una excesiva presión sobre las generaciones intermedias, que son las que se han hecho cargo de los casos más graves.

❑ España, al igual que otros países mediterráneos, presenta los porcentajes más elevados de padres mayores e hijos viviendo en el mismo hogar, en el mismo edificio o en proximidad, lo que nos diferencia de los países del centro y del norte de Europa. El modelo "una familia, varios techos" se configura como una oportunidad de mantener mayor autonomía e independencia para las personas dentro de las redes familiares, un modelo adaptado a las nuevas formas de vida, como la fórmula de intimidad a distancia, preferida por la población.

❑ La frecuencia de los contactos entre las personas mayores y sus hijos es más alta en los países meridionales que en el resto de Europa. Por ejemplo, el 81% de los españoles de 80 y más años contacta diariamente con algún hijo, frente al 59% de la media europea, el 29% de Holanda o el 33% de Suecia. Con la edad, aumentan los contactos telefónicos y disminuyen los presenciales, posiblemente por el incremento de las limitaciones en la movilidad. Las mujeres, por otra parte, se relacionan más con sus familiares que los varones.

❑ Las tasas de discapacidad más elevadas se encuentran entre las personas mayores que viven en hogares multigeneracionales u otras formas residenciales, y las más bajas en los que viven en pareja ("nido vacío"). La severidad de la discapacidad también se distribuye de forma diferente; los hogares multigeneracionales u otras formas de hogares presentan el mayor porcentaje de casos graves y los hogares solitarios, en cambio, el más bajo.

❑ Mientras las situaciones de dependencia entre los solitarios resultan alarmantes y muy visibles, debido a la especial vulnerabilidad que les confiere la soledad residencial, las situaciones de dependencia más grave –y que se traducen en una mayor carga de cuidados– son las más invisibles

desde el ámbito público, pues se encuentran en su mayoría en hogares multigeneracionales, en los que especialmente las hijas se hacen cargo de una situación que en muchos casos no trasciende fuera del ámbito familiar, pero que tiene graves consecuencias dentro del hogar.

❑ En el modelo de cuidados "mediterráneo", las necesidades son cubiertas fundamentalmente por la familia: hijas y esposas con perfiles muy carenciales (bajo nivel socioeconómico y amas de casa, sobre todo). Esta solidaridad supone una carga añadida para la familia, especialmente para la hija de edad intermedia, que ve afectadas sensiblemente sus actividades profesionales, laborales y de ocio, sus relaciones sociales y que sufre importantes problemas de salud. Es decir, las oportunidades que ofrecen los modelos de convivencia y de vida en España pueden generar graves problemas en el seno familiar cuando las personas mayores requieren cuidados intensos.

❑ Los índices de cobertura de los servicios sociales para las personas mayores se sitúan muy por debajo de la media europea. España sigue manteniendo una distancia con Europa superior a siete puntos del PIB en gasto en protección social global; también ocupa el último lugar en protección a la familia.

❑ Especial mención merecen los servicios domiciliarios, mucho menos desarrollados que los institucionales, en un país con sólidas redes comunitarias, sociales y familiares. Además, se centran de forma especial en personas que viven en soledad, por lo que indirectamente el sistema de atención reposa en la generosidad de las familias que afrontan el cuidado de los más dependientes; es decir, la subsidiariedad en la organización de los programas sociales ha discriminado a las familias más solidarias, que reciben menos beneficios sociales de apoyo a los dependientes, creando, por tanto, un problema de inequidad. También es paradójico que la sociedad española, con estrechos lazos familiares y sociales, presente menos iniciativas de voluntariado que el resto de Europa.

❑ El modelo de atención a la dependencia, basado hasta ahora en la aplicación del principio de subsidiariedad y con evidentes efectos perversos, debe ofrecer continuidad en la provisión de los cuidados y la complementariedad y coordinación entre los sistemas sanitario y social, las Administraciones Públicas y la iniciativa social. Así mismo, debe tener en cuenta la opinión de los ciudadanos y desarrollar un abanico de servicios que hagan posible la permanencia de los mayores en su entorno habitual. Las alternativas residenciales, unidades de convivencia o residencias, se integrarían en esta oferta comunitaria, ofertando también servicios de proximidad.

❑ La implantación de un modelo de atención a la dependencia necesita un obligado proceso de planificación y consenso: con las Administraciones autonómicas y locales, que ostentan las competencias exclusivas en materia de servicios sociales y, en consecuencia, van a cofinanciar y gestionar el nuevo sistema nacional de dependencia; y con los proveedores privados de servicios, cuya oferta va a ser utilizada directa o indirectamente para la aplicación de esta esperada ley de dependencia. La planificación a escala local y autonómica, basada en necesidades reales y no sólo en criterios de mercado, es indispensable.

❑ En definitiva, la solidaridad pública es necesaria para mantener el sólido sistema de apoyo familiar y de intercambio de cuidados entre sus miembros, a través de la promoción de la autonomía personal y atención a la dependencia. Es necesario que este problema salga del estricto ámbito de la intimidad para convertirse en una responsabilidad social. De ahí la imperiosa necesidad de una ley de atención a la dependencia[24]. Esta ley debe centrarse en el individuo, en la gravedad de su situación y no sólo en las características de convivencia u otras razones circunstanciales, para eliminar las desigualdades o inequidades entre personas, familias y territorios.

---

[24] Estando en redacción este capítulo, el Gobierno aprobó el "Anteproyecto de Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas dependientes" (23-12-2005). Una primera lectura de su contenido evidencia la importancia histórica para la sociedad española de esta decisión política. El reconocimiento de un nuevo derecho de ciudadanía que garantice la atención y cuidados a las personas dependientes supone un indudable avance para nuestro sistema de protección social y, en definitiva, para el bienestar de los ciudadanos.

Sin embargo, la lectura de dicho proyecto suscita bastantes incertidumbres que esperamos que, tanto en el debate parlamentario como en el proceso de desarrollo y puesta en marcha de la ley, se vayan aclarando. La determinación explícita del nuevo derecho subjetivo y su carácter universal son principios que no deberían generar dudas. Por otra parte, al ser una ley que regula condiciones básicas, adolece de inconcreciones: financiación, gestión de los servicios, intensidad y cuantía de las prestaciones, garantías, participación del sistema sanitario, modalidades de copago, etc.

Deseamos que algunas de las aportaciones realizadas en este trabajo puedan contribuir a clarificar el debate que sin duda presidirá la actividad de políticos, planificadores y expertos en los próximos años.

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE 2006: POLÍTICAS DE TIEMPO Y CIUDAD

Tabla 1.	Evolución de la tasa de temporalidad, de los contratos de trabajo temporales, de las personas que cobran menos de dos veces el SMI y de las personas que trabajan más de 40 horas semanales. 1995-2005	12
Tabla 2.	Efectivos laborales que trabajan por turnos, sábados o domingos y que tienen jornada partida o continuada. Valor absoluto en miles y porcentaje. 2005	15
Tabla 3.	Distribución del tiempo diario dedicado a diversas actividades según sexo en algunos países europeos. Población de 20 a 74 años. Valores absolutos en horas y minutos. 2003	18
Tabla 4.	Empleo a tiempo parcial de las mujeres de 20 a 49 años según el número de hijos de menos de 12 años. En porcentaje del empleo total. 2003	24
Tabla 5.	Gasto en protección social según funciones. En porcentaje respecto al PIB. 2003	25
Cuadro 1.	Políticas de tiempo en España	43
Cuadro 2.	Políticas de tiempo promovidas desde el ámbito local	46
Cuadro 3.	Políticas de tiempo promovidas desde el ámbito autonómico	48

COLABORACIÓN ENTRE EMPRESAS Y ONGS: HACIA UNA SOCIEDAD MEJOR ESTRUCTURADA

Tabla 1.	Distribución de las asociaciones y fundaciones de acción social según el número de trabajadores asalariados. En porcentaje. 2001	70
Gráfico 1.	Distribución de las asociaciones y fundaciones de acción social según su ámbito de actuación territorial. En porcentaje. 2001	71
Tabla 2.	Distribución de las donaciones a asociaciones y fundaciones según el importe. En porcentaje. 2001	91
Gráfico 2.	Entidades que obtienen ingresos de las empresas según tipo de entidad y ámbito de actuación. En porcentaje. 2001	92
Gráfico 3.	Distribución del importe de las aportaciones de las empresas según tipo de entidad y ámbito de actuación. En porcentaje. 2001	93
Tabla 3.	Distribución del presupuesto de las asociaciones y fundaciones según tipo de ingresos. En porcentaje. 2001	94
Gráfico 4.	Donativos en Estados Unidos según origen. En porcentaje. 2004	95
Gráfico 5.	Distribución de las empresas según el importe que dedican a mecenazgo o patrocinio. En porcentaje de la cifra de negocio. 2001	97
Gráfico 6.	Tasas de actividad, empleo y paro de las personas con y sin discapacidad. 2003	100

LAS MUJERES ESPAÑOLAS EN LOS PUESTOS DIRECTIVOS

Tabla 1.	Evolución de la participación de las mujeres en la toma de decisiones. En porcentaje de mujeres sobre el total. 1982-2005	110
Tabla 2.	Ocupados en puestos directivos por sexo y tipo de empresa. Valor absoluto y porcentaje. 2005	113
Gráfico 1.	Evolución de las mujeres ocupadas en puestos directivos y en el total. En porcentaje respecto al total de ocupados. 1994-2005	114
Gráfico 2.	Evolución de las mujeres ocupadas y de las mujeres ocupadas en puestos directivos. En porcentaje respecto al total de cada grupo. 1994-2005	115
Tabla 3.	Ocupados en puestos directivos según sexo y situación profesional. Valor absoluto y porcentaje. 2005	117
Gráfico 3.	Ocupados en puestos directivos según sexo y sector de actividad. En porcentaje. 2005	118
Gráfico 4.	Participación de las mujeres en el empleo total y en los puestos directivos por sectores de actividad. En porcentaje. 2005	119
Gráfico 5.	Ocupados en puestos directivos con hijos dependientes por sexo. En porcentaje. 2005	120
Gráfico 6.	Ocupados en puestos directivos por estado civil y sexo. En porcentaje. 2005	121
Gráfico 7.	Diferencias salariales entre hombres y mujeres. En porcentaje. 2002	122
Tabla 4.	Ganancia media anual de los ocupados en puestos directivos y en el total según sexo, edad, nivel de estudios, sector de actividad, tipo de contrato y antigüedad. 2002	123
Cuadro 1.	El techo y los muros de cristal en la pirámide organizativa	125
Tabla 5.	Características sociodemográficas de los titulados MBA. En porcentaje. 2005	132
Tabla 6.	Motivaciones para la realización del MBA. Valoración media en una escala de 1 a 5. 2005	134
Tabla 7.	Objetivos principales de la realización del MBA. Valoración media en una escala de 1 a 5. 2005	135
Tabla 8.	Beneficios de la realización del MBA. Valoración media en una escala de 1 a 5. 2005	136
Tabla 9.	Ubicación por departamentos de los titulados en MBA. En porcentaje sobre el total. 2005	137
Tabla 10.	Ubicación por puestos de los titulados en MBA. En porcentaje sobre el total. 2005	138
Tabla 11.	Obstáculos encontrados en la selección y promoción a puestos medios y superiores. En porcentaje sobre el total. 2005	141
Gráfico 8.	Obstáculos en la promoción a puestos directivos. Incidencia diferencial en las mujeres. Porcentaje de mujeres afectadas menos porcentaje de hombres afectados. 2005	141
Tabla 12.	Obstáculos que las mujeres encuentran en la selección y promoción a puestos medios y superiores. En porcentaje sobre el total. 2005	142
Gráfico 9.	Obstáculos que limitan la promoción de las mujeres a puestos directivos. Opinión de las mujeres tituladas en MBA. En porcentaje sobre el total. 2005	143
Gráfico 10.	Evolución de las mujeres ocupadas por situación profesional por cuenta propia. En miles. 1996-2005	145
Tabla 13.	Diferencias de género en el empresariado. En porcentaje. 2003	147

LA EDUCACIÓN INFANTIL: DERECHO UNIVERSAL Y RESPONSABILIDAD FAMILIAR

Tabla 1. Tasa de escolarización a los cuatro años en algunos países de la OCDE. 2003 183

Gráfico 1. Tasa de escolarización a los tres y a los cuatro años en la Unión Europea. 2003 184

Tabla 2. Evolución de la tasa de escolarización a los cuatro años en algunos países de la OCDE. 1994-2003 186

Tabla 3. Evolución del alumnado en Educación Infantil, en Educación Primaria, en la educación no universitaria y en el total de la educación. Cursos 1995/96-2005/06 187

Gráfico 2. Evolución de la tasa de escolarización por edad. Cursos 1995/96-2005/06 188

Gráfico 3. Evolución del número medio de años de escolarización en Educación Infantil por sexo. Cursos 1986/87-2001/02 189

Tabla 4. Evolución de la tasa de escolarización en Educación Infantil por sexo y edad. Cursos 1986/87-2002/03 190

Tabla 5. Número medio de alumnos por unidad en Educación Infantil según ciclo. Curso 2005/06 191

Tabla 6. Evolución de las unidades de Educación Infantil según titularidad. Cursos 1995/96-2003/04 192

Gráfico 4. Gasto público en el nivel preescolar en algunos países europeos. En porcentaje respecto al gasto público en educación. 2002 193

Tabla 7. Evolución del número e importe de las becas en Educación Infantil. Cursos 1995/96-2003/04 194

Gráfico 5. Tasas brutas de escolarización en Educación Infantil por ciclo y comunidad autónoma. Curso 2004/05 196

Tabla 8. Unidades de Educación Infantil según titularidad y comunidad autónoma. Curso 2003/04 197

Tabla 9. Evolución del número medio de años de escolarización en Educación Infantil por comunidad autónoma. Cursos 1992/93-2002/03 198

Tabla 10. Evolución del alumnado con necesidades educativas especiales. En tasa por 1.000 alumnos matriculados. Cursos 1998/99-2003/04 199

Tabla 11. Evolución del alumnado extranjero en Educación Infantil. Cursos 1994/95-2004/05 200

Gráfico 6. Alumnado extranjero en Educación Infantil por comunidad autónoma. En porcentaje respecto al alumnado total de Educación Infantil. Curso 2004/05 200

Tabla 12. Evolución de la participación de los alumnos de 12 años en actividades extraescolares. En porcentaje. 1995-2003 206

INMIGRACIÓN Y MERCADO DE TRABAJO

Gráfico 1. Evolución de la población extranjera empadronada. Datos a 1 de enero de cada año. 1996-2005 218

Tabla 1. Población extranjera empadronada por comunidad autónoma. Valor absoluto y porcentaje respecto a la población de cada comunidad autónoma. 2005 219

Gráfico 2. Población extranjera empadronada por comunidad autónoma. En porcentaje respecto al total nacional. 2005 220

Tabla 2. Población extranjera empadronada por nacionalidad. Valor absoluto y porcentaje. 2005 221

Gráfico 3.	Población extranjera empadronada no perteneciente a la UE por nacionalidad. En porcentaje. 2005	222
Tabla 3.	Población española y extranjera empadronada por sexo. Valor absoluto y porcentaje. 2005	223
Gráfico 4.	Población española y extranjera empadronada por grupos de edad. Valor absoluto en miles y porcentaje. 2005	224
Gráfico 5.	Población de 16 y más años por nacionalidad y nivel de estudios. En porcentaje. 2005	225
Gráfico 6.	Empleos de los inmigrantes ocupados por cuenta ajena antes de su llegada a España. En porcentaje. 2002	226
Gráfico 7.	Trabajadores afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por sexo y sector de actividad. En porcentaje. 2004	229
Gráfico 8.	Evolución de los extranjeros afiliados en alta laboral por sector de actividad. Valor absoluto y porcentaje. 2001-2004	237
Tabla 4.	Evolución de los extranjeros afiliados en alta laboral por régimen de cotización. 1999-2005	239
Gráfico 9.	Evolución de los extranjeros afiliados en alta laboral por régimen de cotización. En números índice. Base 1999=100. 1999-2005	239
Gráfico 10.	Evolución de los ocupados por nacionalidad y ocupación. En porcentaje. 1999-2005	240
Gráfico 11.	Tasa de temporalidad por sexo y nacionalidad. 2005	242
Gráfico 12.	Tasa de actividad de la población de 16 a 64 años por sexo y nacionalidad. 2005	243
Gráfico 13.	Tasa de paro de la población de 16 a 64 años por sexo y nacionalidad. 2005	243
Tabla 5.	Extranjeros afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por comunidad autónoma según si pertenecen o no a la UE. 2005	245
Gráfico 14.	Extranjeros no comunitarios afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por comunidad autónoma. En porcentaje. 2005	246
Tabla 6.	Extranjeros no comunitarios afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por comunidad autónoma y régimen de cotización. En porcentaje. 2005	247
Tabla 7.	Extranjeros afiliados en alta laboral en el Régimen general de la Seguridad Social por comunidad autónoma y sector de actividad. En porcentaje. 2005	248
Tabla 8.	Extranjeros afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por comunidad autónoma y nacionalidad. 2005	249
Gráfico 15.	Extranjeros no comunitarios afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por nacionalidad. En porcentaje. 2005	250
Tabla 9.	Extranjeros no comunitarios afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por comunidad autónoma y nacionalidad. En porcentaje. 2005	251
Gráfico 16.	Extranjeros no comunitarios afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por régimen de afiliación y nacionalidad. En porcentaje respecto al total de cada régimen. 2005	252
Tabla 10.	Evolución de los extranjeros afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por sexo. 1999-2005	254
Gráfico 17.	Extranjeros afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por sexo y nacionalidad. En porcentaje. 2004	254
Gráfico 18.	Extranjeros afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por sexo y sector de actividad. En porcentaje. 2004	255
Gráfico 19.	Hombres extranjeros afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por comunidad autónoma. En porcentaje respecto al total de afiliados extranjeros en cada comunidad autónoma. 2004	256
Tabla 11.	Extranjeros afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por sexo y rama de actividad. Valor absoluto y porcentaje. 2004	256

Gráfico 20. Evolución de los extranjeros afiliados en alta laboral a la Seguridad Social por sexo y rama de actividad. En porcentaje. 2001-2004 257
Gráfico 21. Movilidad entre regímenes de cotización de los trabajadores extranjeros por sexo. 1999-2004 258

MAYORES Y FAMILIA EN LA SOCIEDAD ACTUAL

Tabla 1. Formas de convivencia de las personas de 80 y más años en Europa. En porcentaje. 2004 274
Tabla 2. Distribución de los hogares en los que reside alguna persona de 65 y más años según el tipo de hogar y su tamaño. En porcentaje. 2001 275
Gráfico 1. Distribución de la población de 65 y más años por tipo de hogar en el que reside y sexo. Valor absoluto en miles y porcentaje. 2001 275
Gráfico 2. Distribución de los hogares en los que reside alguna persona de 65 y más años según el número de generaciones en el hogar. Valor absoluto en miles y porcentaje. 2001 277
Gráfico 3. Población de 65 y más años según tipo de hogar en el que residen y grupo de edad. En porcentaje. 2001 278
Tabla 3. Personas de 65 y más años que viven solas según edad y estado civil. En porcentaje. 2001 280
Tabla 4. "En el futuro, o en la actualidad, si es Vd. mayor de 65 años, ¿dónde le gustaría vivir?". En porcentaje. 2001 281
Tabla 5. Situaciones temidas por las personas mayores según forma de convivencia. En porcentaje. 2004 283
Gráfico 4. Población de 65 y más años según estado civil y sexo. En porcentaje. 2001 285
Tabla 6. Proximidad al hijo más cercano de las personas de 50 y más años en Europa. En porcentaje. 2004 286
Tabla 7. Convivencia y proximidad de los mayores y sus hijos según tipo de hogar. En porcentaje. 2004 286
Tabla 8. Hogares en los que reside alguna persona de 65 y más años según tipo y convivencia con nietos. Valores absolutos en miles y porcentaje. 2001 290
Tabla 9. Personas mayores institucionalizadas según sexo, edad y estado civil. En porcentaje. 2004 292
Tabla 10. Frecuencia de los contactos con el hijo más contactado por grupos de edad. En porcentaje. 2004 298
Tabla 11. Frecuencia de los contactos de las personas mayores con familiares y amigos según sexo y tipo de contacto. En porcentaje. 2004 299
Tabla 12. Personas mayores con alguna discapacidad según sexo y edad. En porcentaje. 2004 303
Gráfico 5. Personas mayores con discapacidad según severidad de la misma y tipo de hogar. En porcentaje. 2004 304
Gráfico 6. Población dependiente en los hogares según sexo y edad de los cuidadores. 1999 307
Tabla 13. Personas que cuidan en mayor medida de los dependientes según tipo de hogar. En porcentaje. 2004 308
Gráfico 7. Consecuencia de la carga del cuidado en los cuidadores según el tipo de hogar de la persona cuidada. En porcentaje. 2004 312
Tabla 14. Satisfacción con la ayuda recibida según tipo de hogar. En porcentaje. 2004 315
Gráfico 8. Gasto en prestaciones sociales a la familia y a la infancia en la Unión Europea. En porcentaje del PIB. 2003 318

Tabla 15.	Utilización del servicio público (ayuda a domicilio) entre las personas mayores de 65 años que viven en comunidad, en España y Suecia, por tipo de hogar y necesidad de ayuda. En porcentaje. 2004	319
Cuadro 1.	Determinantes del envejecimiento activo	321
Gráfico 9.	"¿Y dónde le gustaría vivir si necesitase cuidados permanentes?". En porcentaje. 2004	325
Tabla 16.	Evolución de los usuarios del servicio de asistencia domiciliaria (SAD). 1990-2004	326
Gráfico 10.	Cobertura del servicio de ayuda a domicilio y de residencias. En porcentaje	326
Gráfico 11.	Opinión ante la iniciativa del Gobierno sobre la dependencia. En porcentaje. 2004	330

ANEXO ESTADÍSTICO

A partir de este informe no se adjuntará en CD Rom nuestro tradicional Anexo Estadístico. Quien quiera consultarlo, lo podrá hacer en nuestra página web www.fund-encuentro.org; se mantienen el mismo formato y las mismas posibilidades de manejo de los datos en las amplias series históricas que lo caracterizan. Esta opción –frecuentemente demandada por bastantes usuarios del Informe– facilitará el acceso a esta importante base de indicadores por la creciente ubicuidad de las conexiones a internet, y nos permitirá una actualización más cotidiana de los datos. Confiamos con todo ello en poder ofrecer un mejor servicio a nuestros lectores. En el Informe seguirá apareciendo el índice de los indicadores del Anexo.

ÍNDICE

1. PRODUCCIÓN Y DESARROLLO

1.1 Producción

1.1.1 Evolución del PIB en la UE. Desde 1991

1.1.2 Evolución de la tasa de variación interanual del PIB en la UE. Desde 1991

1.1.3 Evolución de la productividad en la UE. Desde 1991

1.1.4 Evolución del comercio exterior en la UE. Desde 1991

1.1.5 Evolución del PIB por sectores de actividad. Desde 1995

1.1.6 Evolución de la productividad por sectores de actividad. Desde 1995

1.1.7 Evolución del comercio exterior español por áreas de destino y origen. Desde 1995

1.1.8 Evolución del comercio exterior español por tipo de producto. Desde 1990

1.2 Inversión y tipos de interés

1.2.1 Evolución de los tipos indicativos para préstamos hipotecarios en la UE. Desde 1999

1.2.2 Evolución de los tipos de interés oficial y de referencia en créditos hipotecarios. Desde 1993

1.2.3 Evolución de los depósitos y de los créditos al sector privado por tipo de entidad. Desde 1992

1.2.4 Evolución del patrimonio y los partícipes de los fondos de inversión. Desde 1990

1.2.5 Evolución de las inversiones extranjeras en España y de las inversiones españolas en el exterior. Desde 1992

1.3 Financiación pública

1.3.1 Evolución del déficit en la UE. Desde 1990

1.3.2 Evolución de la deuda pública en la UE. Desde 1990

1.3.3 Evolución de la presión fiscal en la UE. Desde 1990

1.3.4 Evolución de los ingresos no financieros del Estado. Desde 1994

1.3.5 Evolución de los presupuestos consolidados del gasto del Estado, organismos autónomos, Seguridad Social y entes públicos. Clasificación por políticas de gasto. Desde 1994

1.3.6 Evolución de los presupuestos consolidados del gasto de las comunidades autónomas. Clasificación funcional del gasto. Desde 1996

1.3.7 Evolución de los presupuestos consolidados del gasto de los ayuntamientos y diputaciones. Clasificación funcional del gasto. Desde 1996

1.3.8 Evolución de los ingresos de la UE y de los pagos a la UE. Desde 1990

1.3.9 Evolución del índice de dependencia del sector público. Desde 1992

1.4 Precios y consumo

1.4.1 Evolución del índice de precios de consumo armonizado en la UE. Desde 1996

1.4.2 Evolución del índice de precios de consumo armonizado por rúbricas en la UE. Desde 1996

1.4.3 Evolución del índice de precios de consumo por rúbricas, de la inflación subyacente y del índice de precios industriales. Desde 1996

1.4.4 Evolución del gasto total en consumo de los hogares por grandes grupos de gasto. Desde 1998

1.4.5 Evolución de los hogares por grado de dificultad para llegar a fin de mes. Desde 1998

1.4.6 Evolución de los hogares según la posibilidad de ahorrar. Desde 1998

1.5 Mercado de trabajo

1.5.1 Evolución de la población de 15 a 64 años por sexo y grupos de edad en la UE. Desde 1993

1.5.2 Evolución de la población activa de 15 a 64 años por sexo y grupos de edad en la UE. Desde 1993

1.5.3 Evolución de la población ocupada de 15 a 64 años por sexo y grupos de edad en la UE. Desde 1993

1.5.4 Evolución de la población parada de 15 a 64 años por sexo y grupos de edad en la UE. Desde 1993

1.5.5 Evolución de la tasa de actividad por sexo y grupos de edad en la UE. Desde 1993

1.5.6 Evolución de la tasa de ocupación por sexo y grupos de edad en la UE. Desde 1993

1.5.7 Evolución de la tasa de paro por sexo y grupos de edad en la UE. Desde 1993

1.5.8 Evolución de los ocupados por sectores en la UE. Desde 1991

1.5.9 Evolución de los ocupados por profesión en la UE. Desde 1993

1.5.10 Evolución de los asalariados y de la tasa de salarización en la UE. Desde 1993

1.5.11 Evolución de los asalariados con contrato de duración determinada y a tiempo parcial y de las tasas de temporalidad y de empleo a tiempo parcial en la UE. Desde 1993

1.5.12 Evolución de los ocupados con empleo a tiempo parcial según motivos en la UE. Desde 1993

1.5.13 Evolución de los ocupados con empleo a tiempo parcial según motivos en la UE. En porcentaje. Desde 1993

1.5.14 Evolución de los parados por tiempo de permanencia en el paro en la UE. Desde 1993

1.5.15 Evolución de la población de 16 y más años por sexo y edad. Desde 1994
1.5.16 Evolución de los activos por sexo y edad. Desde 1994
1.5.17 Evolución de los ocupados por sexo y edad. Desde 1994
1.5.18 Evolución de los parados por sexo y edad. Desde 1994
1.5.19 Evolución de la tasa de actividad por sexo y edad. Desde 1994
1.5.20 Evolución de la tasa de ocupación por sexo y edad. Desde 1994
1.5.21 Evolución de la tasa de paro por sexo y edad. Desde 1994
1.5.22 Evolución de la población de 16 y más años por nivel de estudios. Desde 1994
1.5.23 Evolución de los activos por nivel de estudios. Desde 1994
1.5.24 Evolución de los ocupados por nivel de estudios. Desde 1994
1.5.25 Evolución de los parados por nivel de estudios. Desde 1994
1.5.26 Evolución de la tasa de actividad por nivel de estudios. Desde 1994
1.5.27 Evolución de la tasa de ocupación por nivel de estudios. Desde 1994
1.5.28 Evolución de la tasa de paro por nivel de estudios. Desde 1994
1.5.29 Evolución de los ocupados por nivel de cualificación. Desde 1994
1.5.30 Evolución de los ocupados según tipo de jornada. Desde 1994
1.5.31 Evolución de los ocupados según los motivos por los que trabaja a tiempo parcial por sexo. Desde 1994
1.5.32 Evolución de los asalariados por tipo de contrato y sectores. Desde 1994
1.5.33 Evolución de los activos por sectores. Desde 1994
1.5.34 Evolución de los ocupados por sectores. Desde 1990
1.5.35 Evolución de los parados por sectores. Desde 1994
1.5.36 Evolución de la tasa de paro por sectores. Desde 1994
1.5.37 Evolución de los parados por tiempo de búsqueda de empleo. Desde 1994
1.5.38 Evolución de los activos según su relación con la persona de referencia. Desde 1994
1.5.39 Evolución de los parados según su relación con la persona de referencia. Desde 1994
1.5.40 Evolución de la tasa de paro según la relación con la persona de referencia. Desde 1994
1.5.41 Evolución de los parados según las circunstancias en las que aceptaría o no un empleo. Desde 1994
1.5.42 Evolución del número de contratos registrados por tipo. Desde 1990
1.5.43 Evolución del número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Desde 1995
1.5.44 Evolución de los convenios colectivos, el aumento salarial pactado y la jornada media. Desde 1992
1.5.45 Evolución del número de huelgas y horas perdidas por huelga. Desde 1994
1.5.46 Evolución de los expedientes de regulación de empleo. Desde 1994
1.5.47 Evolución del coste salarial según el tipo de jornada y los sectores de actividad. Desde 1996

1.6 Empresa

1.6.1 Evolución de las empresas por sectores en la UE. Desde 1995
1.6.2 Evolución de las empresas según el número de trabajadores en la UE. Desde 1995

1.6.3 Evolución de las empresas según el número de trabajadores por sectores de actividad. Desde 1995

1.6.4 Evolución de las empresas creadas y disueltas y saldo de empresas. Declaraciones de quiebra y suspensión de pagos. Desde 1992

1.7 Investigación y Desarrollo (I+D)

1.7.1 Evolución del gasto en I+D en la UE. Desde 1991

1.7.2 Evolución del gasto en I+D por sectores en la UE. Desde 1991

1.7.3 Evolución del personal ocupado en I+D en la UE. Desde 1991

1.7.4 Evolución del personal ocupado en I+D por sectores en la UE. Desde 1991

1.7.5 Evolución de la solicitud de patentes a la Oficina Europea de Patentes en la UE. Desde 1991

1.8 Desarrollo sostenible (Medio ambiente)

1.8.1 Evolución de las emisiones de dióxido de carbono en la UE. Desde 1990

1.8.2 Evolución de las emisiones de dióxido de azufre en la UE. Desde 1990

1.8.3 Evolución de las emisiones de óxidos de nitrógeno en la UE. Desde 1990

1.8.4 Evolución de la producción de residuos sólidos urbanos en la UE. Desde 1995

1.8.5 Evolución de la tasa de recuperación de papel y cartón en la UE. Desde 1990

1.8.6 Evolución de la tasa de recuperación de vidrio en la UE. Desde 1990

1.8.7 Evolución del destino y tratamiento de los residuos sólidos urbanos. Desde 1991

1.8.8 Evolución de los incendios forestales y de la superficie afectada. Desde 1990

2. EDUCACIÓN E INTEGRACIÓN SOCIAL

2.1 Procesos demográficos

2.1.1 Evolución de la población en la UE. Desde 1990

2.1.2 Evolución de la población por grupos de edad en la UE. Desde 1990

2.1.3 Evolución del número de nacimientos, de la tasa de natalidad y del número medio de hijos por mujer en la UE. Desde 1993

2.1.4 Evolución del número de fallecidos, de la tasa de mortalidad y de la tasa de mortalidad infantil en la UE. Desde 1993

2.1.5 Evolución del índice de envejecimiento y del índice de dependencia en la UE. Desde 1990

2.1.6 Evolución del número de matrimonios y de la tasa de nupcialidad en la UE. Desde 1993

2.1.7 Evolución del número de divorcios y de divorcios por cada 100 matrimonios en la UE. Desde 1993

2.1.8 Evolución de la población extranjera residente en la UE. Desde 1991

2.1.9 Evolución de la población por sexo y grupos de edad. Desde 1990

2.1.10 Movimiento natural de la población. Desde 1992

2.1.11 Evolución del índice de dependencia y del índice de envejecimiento por sexo. Desde 1990

2.1.12 Evolución del número de hogares según el número de personas que viven en el hogar. Desde 1991

2.1.13 Evolución de las migraciones interiores por tamaño del municipio de origen y destino. Desde 1991

2.1.14 Evolución del número de municipios según su tamaño. Desde 1991

2.1.15 Evolución de la población según el tamaño del municipio de residencia. Desde 1991

2.2 Procesos formativos

2.2.1 Evolución del gasto en educación en la UE. Desde 1991

2.2.2 Evolución del gasto público en educación en la UE. Desde 1991

2.2.3 Evolución de la población de 25 a 64 años que ha alcanzado al menos el segundo ciclo de Educación Secundaria en la UE. Desde 1995

2.2.4 Evolución de la población de 25 a 64 años que ha alcanzado al menos el nivel de formación universitaria en la UE. Desde 1995

2.2.5 Evolución de la tasa de escolarización por grupos de edad en la UE. Desde 1998

2.2.6 Evolución del alumnado matriculado en Bachillerato y en Formación Profesional en la UE. Desde 1998

2.2.7 Evolución de la ratio alumnos por profesor en Educación Primaria y Secundaria en la UE. Desde 1991

2.2.8 Evolución del alumnado matriculado por nivel educativo. Desde el curso 1992/93

2.2.9 Evolución de las tasas de escolarización de la población de 14 a 18 años. Desde el curso 1992/93

2.2.10 Evolución del número de becas, del importe total de las becas y de la cuantía media de las becas. Desde el curso 1999/00

2.3 Salud

2.3.1 Evolución del gasto sanitario en la UE. Desde 1990

2.3.2 Evolución del gasto sanitario per cápita en la UE. Desde 1990

2.3.3 Evolución de los médicos en la UE. Desde 1990

2.3.4 Evolución de las camas hospitalarias en la UE. Desde 1990

2.3.5 Evolución de los hospitales, de las camas hospitalarias instaladas y del personal que trabaja en los hospitales. Desde 1990

2.3.6 Evolución de los equipos de alta tecnología en los hospitales. Desde 1993

2.3.7 Evolución del gasto farmacéutico público. Desde 1990

2.3.8 Evolución del número de oficinas de farmacia y de colegiados en farmacia. Desde 1990

2.3.9 Evolución de la estancia media en los hospitales, del índice de rotación y del porcentaje de ocupación. Desde 1990

2.3.10 Evolución de los índices de técnicas de diagnóstico realizadas en los hospitales. Desde 1995

2.3.11 Evolución del número de fallecimientos según la causa de la muerte. Desde 1990

2.4 Vivienda

2.4.1 Evolución del precio del metro cuadrado de la vivienda, del IPC general, del IPC de la vivienda y de la accesibilidad a la vivienda en España. Desde 1992

2.4.2 Evolución de las viviendas iniciadas y terminadas por tipo. Desde 1992

2.4.3 Evolución de las viviendas hipotecadas y del importe de las hipotecas. Desde 1990

2.4.4 Evolución de las viviendas hipotecadas y del importe hipotecado por capital prestado. Desde 1998

2.4.5 Evolución de las viviendas hipotecadas y del importe hipotecado por extensión. Desde 1998

2.4.6 Evolución de la rehabilitación de viviendas. Desde 1997

2.5 Protección social

2.5.1 Evolución del gasto total en protección social en la UE. En porcentaje respecto al PIB. Desde 1991

2.5.2 Evolución del gasto total en protección social en la UE. En euros por habitante. Desde 1991

2.5.3 Evolución del gasto en prestaciones de protección social por tipos en la UE. Desde 1990

2.5.4 Evolución del número de pensiones en vigor según clase y del número de cotizantes por pensionista. Desde 1990

2.5.5 Evolución del importe medio de las pensiones en vigor según clase. Desde 1990

2.5.6 Evolución de los beneficiarios de pensiones no contributivas de la Seguridad Social según clase. Desde 1992

2.5.7 Evolución del importe medio de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social según clase. Desde 1995

2.5.8 Evolución de los beneficiarios de las prestaciones familiares por hijo a cargo, del gasto y del importe medio mensual de la prestación según modalidad. Desde 1992

2.5.9 Evolución de las medidas y de las tasas de incidencia de protección a la infancia. Desde 1996

2.5.10 Evolución de los beneficiarios de las prestaciones por desempleo por clase de prestación. Desde 1990

2.5.11 Evolución de los beneficiarios de las prestaciones por desempleo por sexo y edad. Desde 1994

2.5.12 Evolución de los beneficiarios de las prestaciones por desempleo por causa del derecho. Desde 1997

2.5.13 Evolución de los beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo según período del derecho reconocido. Desde 1995

2.5.14 Evolución del importe medio de las prestaciones por desempleo. Desde 1990

2.5.15 Evolución de la tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo. Desde 1990

2.6 Derechos y seguridad ciudadana

2.6.1 Evolución de los delitos y faltas conocidos y esclarecidos según tipo. Desde 1999

2.6.2 Evolución de los detenidos según los motivos, de los detenidos extranjeros, de los detenidos menores de edad y de la población reclusa. Desde 1997

2.6.3 Evolución de las víctimas de malos tratos en el ámbito familiar según sexo. Desde 1997

2.6.4 Evolución de los detenidos por tráfico de drogas y de los decomisos de algunos tipos de drogas. Desde 1991

2.6.5 Evolución de las empresas autorizadas y del personal habilitado en las empresas de seguridad privadas. Desde 1997

2.6.6 Evolución de las manifestaciones y de los participantes. Desde 1994

2.6.7 Evolución de las asociaciones creadas por tipo. Desde 1990

2.6.8 Evolución de los partidos políticos. Desde 1990

2.6.9 Evolución de las solicitudes de asilo y de las resoluciones por tipo. Desde 1990

2.6.10 Evolución de las expulsiones, devoluciones, denegación de entrada y retorno en fronteras de los extranjeros. Desde 1994

2.6.11 Evolución de las quejas ante el Defensor del Pueblo. Desde 1990

2.6.12 Evolución de las solicitudes de arbitraje presentadas en las Juntas Arbitrales por forma de presentación. Desde 1990

2.6.13 Evolución de las consultas y reclamaciones atendidas en las asociaciones de consumidores de ámbito nacional. Desde 1990

2.7 Ocio

2.7.1 Evolución de la producción editorial de libros. Desde 1993

2.7.2 Evolución de la producción editorial de libros y folletos por idioma de publicación. Desde 1993

2.7.3 Evolución de la facturación por comercio interior del libro por tamaño de la empresa. Desde 1993

2.7.4 Evolución del hábito de lectura y del perfil del lector y comprador de libros. Desde 2001

2.7.5 Evolución del número de bibliotecas, puntos de servicio y fondos. Desde 1992

2.7.6 Evolución de los espectadores y de la recaudación de cine. Desde 1992

2.7.7 Evolución de la cuota de pantalla del cine español. Desde 1992

2.7.8 Evolución de los indicadores de actividad de las artes escénicas (teatro, lírica y danza) y de la música clásica y popular. Desde 1997

2.7.9 Evolución de los indicadores de actividad de la música grabada. Desde 1991

2.7.10 Evolución de las licencias federadas por tipo de deporte. Desde 1990

2.7.11 Evolución del gasto de los hogares en ocio, espectáculos y cultura. Desde 1998

2.7.12 Indicadores del turismo en España. Desde 1990

2.7.13 Indicadores hoteleros. Desde 1990

2.7.14 Evolución del número de viajeros, de las pernoctaciones y de la estancia media por tipo de alojamiento. Desde 1990

2.7.15 Evolución de las cantidades jugadas. Desde 1990

3. TERRITORIO

3.1 Transporte

3.1.1 Evolución del transporte terrestre de viajeros por modos en la UE. Desde 1990

3.1.2 Evolución del transporte terrestre de viajeros por modos en la UE. En porcentaje. Desde 1990

3.1.3 Evolución del transporte de mercancías por modos en la UE. Desde 1990

3.1.4 Evolución del transporte de mercancías por modos en la UE. En porcentaje. Desde 1990

3.1.5 Evolución del parque automovilístico en la UE. Desde 1990

3.1.6 Evolución del número de accidentes de carretera en la UE. Desde 1990

3.1.7 Evolución del número de víctimas de accidentes de carretera en la UE. Desde 1990

3.1.8 Evolución de los kilómetros de carreteras, de vías férreas y de oleoductos y gasoductos. Desde 1990

3.1.9 Evolución del transporte interior de viajeros por tipo. Desde 1990

3.1.10 Evolución del transporte interior de mercancías por tipo. Desde 1990

3.1.11 Evolución de la explotación de carreteras de la Red de Interés General del Estado. Desde 1991

3.1.12 Indicadores de tráfico. Desde 1990

3.1.13 Evolución de la inversión en infraestructuras, licitación oficial en edificación e ingeniería civil. Desde 1990

3.1.14 Evolución de la probabilidad de que un vehículo tenga un accidente con víctimas según el tipo de carretera en la red a cargo del Estado. Desde 1990

3.2 Comunicaciones

3.2.1 Evolución de las líneas telefónicas en la UE. Desde 1990

3.2.2 Evolución de los abonados a la telefonía móvil en la UE. Desde 1990

3.2.3 Evolución de los ordenadores personales en la UE. Desde 1991

3.2.4 Evolución de los servidores de internet en la UE. Desde 1995

3.2.5 Evolución del acceso y uso de internet. Desde 1996

3.2.6 Evolución del lugar de acceso a internet y de los servicios utilizados. Desde 1996

3.2.7 Evolución de los usuarios de internet según sexo, edad y clase social. Desde 1996

3.2.8 Evolución de la audiencia de los medios de comunicación. Desde 1990

3.3 Recursos hidrológicos

3.3.1 Evolución del agua embalsada y de la capacidad de los embalses por cuencas hidrográficas. Desde 1994

3.3.2 Evolución de la precipitación anual por cuencas hidrográficas. Desde 1991

3.3.3 Evolución de los indicadores de consumo de agua. Desde 1996

3.4 Urbanismo

3.4.1 Evolución de los municipios con planeamiento urbanístico, de la superficie afectada y del suelo urbano. Desde 1992

3.4.2 Evolución de la población afectada por el planeamiento urbanístico. Desde 1992

3.4.3 Evolución de los visados de dirección de obra de los edificios de obra nueva destinados a vivienda por tipo. Desde 1992

3.4.4 Evolución de los viajeros en transportes urbanos por tipo de transporte. Desde 1991

A. INDICADORES AUTONÓMICOS

A.1 Producción y desarrollo

A.1.1 Producción

A.1.1.1 Evolución del PIB. En millones de euros corrientes. Desde 1995

A.1.1.2 Evolución del PIB. En índices de volumen encadenados. Desde 2000

A.1.1.3 Evolución del PIB por sectores. Desde 2000

A.1.1.4 Evolución del PIB por sectores. En porcentaje. Desde 2000

A.1.1.5 Evolución de la productividad. Desde 2000

A.1.2 Inversión

A.1.2.1 Evolución del número de oficinas bancarias. Desde 1990

A.1.2.2 Evolución de los depósitos del sector privado en el sistema bancario. Desde 1990

A.1.3 Financiación pública

A.1.3.1 Evolución de la deuda de las Administraciones autonómicas. Desde 1995

A.1.4 Precios y consumo

A.1.4.1 Evolución del índice de precios de consumo. Desde 1993

A.1.4.2 Evolución del gasto medio del hogar por persona. Desde 1990

A.1.5 Mercado de trabajo

A.1.5.1 Evolución de la población de 16 y más años. Desde 1990

A.1.5.2 Evolución de la población activa. Desde 1990

A.1.5.3 Evolución de la población ocupada. Desde 1990

A.1.5.4 Evolución de la población parada. Desde 1990

A.1.5.5 Evolución de la tasa de actividad. Desde 1990

A.1.5.6 Evolución de la tasa de ocupación. Desde 1990

A.1.5.7 Evolución de la tasa de paro. Desde 1990

A.1.5.8 Evolución de los ocupados por sectores. Desde 1990

A.1.5.9 Evolución de las tasas representativas de la incidencia del paro en las viviendas familiares con al menos un activo. Desde 1994

A.1.5.10 Evolución de las colocaciones registradas. Desde 1990

A.1.5.11 Evolución de los parados registrados. Desde 1990

A.1.5.12 Evolución del índice de rotación del empleo. Desde 1990

A.1.5.13 Evolución del número de accidentes de trabajo. Desde 1990

A.1.5.14 Evolución de los costes salariales totales en la industria y los servicios. Desde 1996

A.1.6 Empresa

A.1.6.1 Evolución del número de empresas por sectores. Desde 1995

A.1.6.2 Evolución del número de empresas por sectores. En porcentaje. Desde 1995

A.1.6.3 Evolución de la creación, disolución y del saldo de sociedades mercantiles. Desde 1990

A.1.7 Investigación y Desarrollo (I+D)

A.1.7.1 Evolución del gasto en I+D. Desde 1990

A.1.7.2 Evolución del gasto en I+D por sectores. Desde 1990

A.1.7.3 Evolución del gasto en I+D por sectores. En porcentaje. Desde 1990

A.1.7.4 Evolución del personal en EDP en I+D. Desde 1990

A.1.7.5 Evolución del personal en I+D por sectores. Desde 1990

A.1.7.6 Evolución del personal en I+D por sectores. En porcentaje. Desde 1990

A.1.8 Desarrollo sostenible (Medio ambiente)

A.1.8.1 Evolución de los residuos sólidos urbanos. Desde 1991

A.1.8.2 Evolución de la distribución del tratamiento de los residuos sólidos urbanos. Desde 1991

A.1.8.3 Evolución de la distribución del tratamiento de los residuos sólidos urbanos. En porcentaje. Desde 1991

A.1.8.4 Evolución del reciclado de vidrio. Desde 1995

A.1.8.5 Evolución del número de contenedores de vidrio. Desde 1995

A.1.8.6 Evolución del reciclado de papel. Desde 1996

A.2 Educación e integración social

A.2.1 Procesos demográficos

A.2.1.1 Evolución de la población. Desde 1990

A.2.1.2 Evolución de los nacimientos y de la tasa de natalidad. Desde 1990

A.2.1.3 Evolución de las defunciones y de la tasa de mortalidad. Desde 1990

A.2.1.4 Evolución de las defunciones de menores de un año y de la tasa de mortalidad infantil. Desde 1990

A.2.1.5 Evolución del número de matrimonios y de la tasa de nupcialidad. Desde 1990

A.2.1.6 Evolución de los divorcios. Desde 1990

A.2.1.7 Evolución de la población por grupos de edad. Desde 1990

A.2.1.8 Evolución del índice de envejecimiento. Desde 1990

A.2.1.9 Evolución del índice de dependencia. Desde 1990

A.2.1.10 Evolución de la densidad de población. Desde 1990

A.2.1.11 Evolución de la población que reside en las capitales de provincia. Desde 1990

A.2.1.12 Evolución de los municipios por tamaño del municipio. Desde 1991

A.2.1.13 Evolución de la distribución de los municipios por tamaño. Desde 1991

A.2.1.14 Evolución de la población por tamaño del municipio. Desde 1991

A.2.1.15 Evolución de la población por tamaño del municipio. En porcentaje. Desde 1991

A.2.1.16 Evolución de los extranjeros con residencia legal en España. Desde 1990

A.2.2 Procesos formativos

A.2.2.1 Evolución del alumnado matriculado en enseñanzas no universitarias. Desde el curso 1990/91

A.2.2.2 Evolución del número de alumnos matriculados en Bachillerato. Desde el curso 1990/91

A.2.2.3 Evolución del número de alumnos matriculados en Formación Profesional. Desde el curso 1990/91

A.2.2.4 Evolución del número de alumnos matriculados en enseñanza universitaria. Desde el curso 1990/91

A.2.2.5 Evolución del número de becas por tipo de enseñanza. Desde el curso 1999/00

A.2.2.6 Evolución del número de becarios por tipo de enseñanza. Desde el curso 1996/97

A.2.2.7 Evolución del porcentaje de becarios sobre los alumnos matriculados por tipo de enseñanza. Desde el curso 1996/97

A.2.2.8 Evolución del importe de las becas por tipo de enseñanza. Desde el curso 1996/97

A.2.3 Salud

A.2.3.1 Evolución del número de médicos colegiados. Desde 1990

A.2.3.2 Evolución del número de ayudantes técnicos sanitarios y diplomados universitarios en enfermería colegiados. Desde 1990

A.2.3.3 Evolución del número de odontólogos y estomatólogos colegiados. Desde 1990

A.2.3.4 Evolución del número de farmacéuticos colegiados. Desde 1990

A.2.3.5 Evolución del número de veterinarios colegiados. Desde 1990

A.2.3.6 Evolución del número de camas hospitalarias en funcionamiento. Desde 1990

A.2.3.7 Evolución del número de equipos de alta tecnología por tipo. Desde 1995

A.2.3.8 Evolución del número de equipos de alta tecnología por tipo. Tasa por millón de habitantes. Desde 1995

A.2.3.9 Evolución de la estancia media en hospitales. Desde 1990

A.2.3.10 Evolución del índice de rotación de los hospitales. Desde 1990

A.2.3.11 Evolución del porcentaje de ocupación de los hospitales. Desde 1990

A.2.3.12 Evolución de los índices de las técnicas de diagnóstico. Desde 1995

A.2.3.13 Evolución del número de estancias causadas en los hospitales. Desde 1990

A.2.3.14 Evolución de las oficinas de farmacia. Desde 2001

A.2.3.15 Evolución del consumo farmacéutico. Desde 2001

A.2.3.16 Evolución de las defunciones según la causa de la muerte. Desde 1990

A.2.3.17 Evolución de las defunciones según la causa de la muerte. Tasa por 100.000 habitantes. Desde 1990

A.2.4 Vivienda

A.2.4.1 Evolución del precio medio de la vivienda nueva en las capitales de provincia. Desde 1990

A.2.4.2 Evolución de las viviendas iniciadas por tipo. Desde 1990

A.2.4.3 Evolución de las viviendas terminadas por tipo. Desde 1990

A.2.4.4 Evolución de las viviendas hipotecadas. Desde 1992

A.2.4.5 Evolución del importe de las hipotecas de las viviendas. Desde 1992

A.2.4.6 Evolución del importe medio de las hipotecas de las viviendas. Desde 1992

A.2.4.7 Evolución de la superficie de las viviendas rehabilitadas y construidas. Desde 1997

A.2.5 Protección social

A.2.5.1 Evolución del número de pensionistas. Desde 1990

A.2.5.2 Evolución del importe medio mensual de las pensiones. Desde 1990

A.2.5.3 Evolución de los beneficiarios de las pensiones no contributivas. Desde 1992

A.2.5.4 Evolución de los beneficiarios de las pensiones asistenciales. Desde 1990

A.2.5.5 Evolución de los beneficiarios de las prestaciones sociales y económicas de la LISMI. Desde 1990

A.2.5.6 Evolución del importe medio de las pensiones no contributivas. Desde 1995

A.2.5.7 Evolución del importe medio de las prestaciones sociales y económicas de la LISMI. Desde 1994

A.2.5.8 Evolución de los beneficiarios de las prestaciones familiares por hijo a cargo. Desde

1992

A.2.5.9 Evolución del importe total de las prestaciones familiares por hijo a cargo. Desde 1992

A.2.5.10 Evolución de las medidas de protección a la infancia por tipo. Desde 1996

A.2.5.11 Evolución de la tasa de incidencia de las medidas de protección a la infancia por tipo. Desde 1996

A.2.5.12 Evolución de los beneficiarios de las prestaciones por desempleo. Desde 1990

A.2.5.13 Evolución de los beneficiarios de las prestaciones por desempleo. Tasa por 1.000 habitantes. Desde 1990

A.2.5.14 Evolución de la tasa bruta y de la tasa neta de cobertura de los beneficiarios de prestaciones por desempleo. Desde 1990

A.2.6 Derechos y seguridad ciudadana

A.2.6.1 Evolución de los delitos conocidos. Desde 1994

A.2.6.2 Evolución del número de personas detenidas. Desde 1994

A.2.6.3 Evolución del número de víctimas de la violencia doméstica. Desde 1997

A.2.6.4 Evolución del número de asociaciones. Desde 1990

A.2.6.5 Evolución de las quejas realizadas al Defensor del Pueblo. Desde 1990

A.2.7 Ocio

A.2.7.1 Evolución del número de bibliotecas. Desde 1990

A.2.7.2 Evolución de los puntos de servicio de las bibliotecas. Desde 1990

A.2.7.3 Evolución de los fondos de libros existentes en las bibliotecas. Desde 1992

A.2.7.4 Evolución de las salas de cine. Desde 1990

A.2.7.5 Evolución de los espectadores de cine. Desde 1990

A.2.7.6 Evolución de los viajeros españoles. Desde 1990

A.2.7.7 Evolución de las pernoctaciones de los viajeros españoles en establecimientos turísticos. Desde 1990

A.2.7.8 Evolución del número medio de pernoctaciones por viajero español. Desde 1990

A.2.7.9 Evolución de las cantidades jugadas. Desde 1994

A.3 Territorio

A.3.1 Evolución de la licitación oficial en construcción. Desde 1990

A.3.2 Evolución de los kilómetros de autopistas y autovías y del total de la red de carreteras. Desde 1990

A.3.3 Evolución del número de vehículos. Desde 1992

A.3.4 Evolución de las líneas telefónicas en servicio. Desde 1990