



UNIVERSIDAD  
FRANCISCO DE VITORIA  
VINCE IN BONO MALUM

Doctorado Oficial de Humanidades y Ciencias Sociales

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Francisco de Vitoria

**La presencia de los trabajadores inmigrantes en España. Análisis de las repercusiones socioeconómicas desde el marco conceptual de la responsabilidad social empresarial.**

Tesis doctoral

Doctorando: Miguel Osorio García de Oteyza

Director: Prof. Dr. José Ángel Agejas Esteban

Madrid 2012



*“Vivimos tiempos en los que en un instante cualquier ser humano puede entrar en relación con todos los demás (Augè)”*

A mi mujer Carmen, a mis hijos Jaime, Carmen y Teresa y, a Amalia mi madre.

## **Agradecimientos**

Quiero expresar mi agradecimiento a quienes me han acompañado en este esfuerzo académico tan importante. Desde distintos ámbitos he recibido el apoyo directo e indirecto para desarrollar esta labor: el ámbito familiar es indispensable pero, también el profesional y académico, y el de la amistad. Quiero nombrar a algunos de los que me han apoyado y, pido disculpas a los que no nombro y debo agradecimiento, es sólo por olvido.

En primer lugar, mi agradecimiento para el doctor Agejas que ha dirigido mi tesis doctoral hasta llegar a su término. El me ha enseñado la importancia de muchos conceptos y, me ha exigido el rigor necesario para poder desarrollar con altura los fines de esta tesis. También quiero agradecer sus consejos y orientaciones a quienes me han permitido manejar la ciencia estadística para poder contrastar empíricamente mi trabajo, es el caso de dos grandes académicos como los doctores José Manuel García Ramos y Covadonga Ruiz de Miguel.

En mi ámbito profesional, he recibido el apoyo de muchos colegas entre los que quiero destacar a Clemente López, Daniel Sada, Félix Suarez, Carola Álvarez-Novoa, Leticia Flórez-Estrada, Alessandra Coppola, Rosana Rodríguez, Yolanda Rodríguez, Consuelo Valbuena, Eva Asensio, Pablo Aledo, Joaquín Saldaña, María Dumont, Amparo Zarza.

He recibido apoyo y ánimo del ámbito académico de personas muy sabias como Marta de la Cuesta, Rafael Domínguez, Tomás Alfaro, José Ignacio Ruiz, Ángel Sánchez Palencia, Javier Barraca, Pilar Giménez, Carmen de la Calle y Teresa de Dios.

Y en mi ámbito personal sólo puedo dar gracias por su gran paciencia y empuje a mi mujer Carmen y, por su cariño inconsciente a mis hijos Jaime, Carmen y Teresa, y a mi madre quien me ha recibido en su casa cuando he necesitado el silencio imprescindible para investigar. A mi padre que en paz descanse y que es una inspiración para mí por su ejemplo como trabajador infatigable y hombre de valores preocupado por los demás. A mis amigos también les doy las gracias por comprender mi locura investigadora y estar ahí en todas las circunstancias: Alfonso, Eduardo, Miguel Angel, Cote, Chema, Yolanda, Teresa, José Luis, etc y a mis hermanos Carlos, Amalia y Ana. También se les quiero dedicar un recuerdo a mis seres queridos que ya están en el cielo como Papá, Javier, Pablo y Cayetano. Por último quiero dar las gracias al primero, al que me creó y pensó en mí antes que nadie, doy gracias a Dios por darme la oportunidad de aportar mi pequeña sabiduría en este mundo.



## Índice de la Tesis Doctoral

---

Introducción.....	11
I.MARCO TEÓRICO DE LA TESIS.....	19
<b>Capítulo 1. La inmigración laboral en los tiempos de la globalización económica.</b>	<b>21</b>
1.1 Concepto de Globalización. Terminología y definiciones .....	22
1.1.1 <i>Globalización como internacionalización</i> .....	26
1.1.2 <i>Globalización como liberalización</i> .....	27
1.1.3 <i>Globalización como universalización</i> .....	27
1.1.4 <i>Globalización como occidentalización</i> .....	28
1.1.5 <i>Globalización como mundialización</i> .....	28
1.2. Aspectos clave de la globalización .....	30
1.2.1 <i>Pro-globalización versus anti-globalización</i> .....	30
1.2.2 <i>Localización versus deslocalización</i> .....	34
1.2.3 <i>Importancia de lo individual y del papel de la persona</i> .....	38
1.2.4 <i>Influencia de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)</i> .....	39
1.2.5 <i>Reduccionismo cultural y homogeneización versus apertura</i> .....	40
1.2.6 <i>Derechos humanos</i> .....	41
1.2.7 <i>Tensión entre expansión y autonomía</i> .....	42
1.2.8 <i>Desigualdad en el desarrollo de los países y pobreza</i> .....	43
1.2.9 <i>Equilibrio medioambiental, sostenibilidad y su relación con la responsabilidad social de las empresas</i> .....	44
1.3. La inmigración laboral como fenómeno de la globalización.....	47
1.4.Contexto internacional de la inmigración. Análisis de algunos países representativos y de la posición de la Unión Europea.....	53
ESTADOS UNIDOS.....	53
CANADÁ.....	56
LA INMIGRACIÓN RECIENTE EN EUROPA .....	57
ALEMANIA.....	60
REINO UNIDO .....	61
Análisis de la posición de la Unión Europea sobre la inmigración económica.....	61
1.5. Resumen sobre globalización e inmigración.....	64

<b>Capítulo 2. Inmigración y economía en la España actual</b> .....	67
2.1. Concepto de inmigración.....	70
2.2. La inmigración en España .....	71
2.3. Causas de la inmigración .....	77
2.3.1 Teoría clásica.....	77
2.3.2 Teoría Neoclásica.....	79
2.3.3 Teoría sobre la “Nueva economía de la migración laboral” .....	80
2.3.4 Teoría de la “U” invertida.....	82
2.4. Efectos socio-económicos de la inmigración .....	84
2.4.1 Efectos económicos y laborales de la emigración en los países de origen .....	84
A. Las Remesas .....	85
B. Emigración de trabajadores cualificados. “Fuga de cerebros” .....	94
2.4.2 Efectos en el país de destino.....	99
A- Asimilación laboral de los flujos migratorios .....	99
B- Factor demográfico.....	102
C-Tasa de empleo .....	113
2.5. La aportación de los inmigrantes a la economía y a la empresa.....	130
2.5.1 La aportación de los inmigrantes emprendedores a la economía española .....	132
2.5.2 Primer estudio sobre la aportación de la inmigración a la economía en la España moderna .....	134
Conclusiones del capítulo 2 .....	146
<b>Capítulo 3. La gestión ética de la empresa como condición necesaria de un modelo social de gestión empresarial centrado en las personas. La Responsabilidad Social Empresarial, RSE</b> .....	149
3.1. Economía y bien común.....	152
3.2. La gestión ética de la empresa .....	157
3.2.1 Concepto de ética.....	159
3.2.2 Ética empresarial.....	160
3.3. Ética, desarrollo sostenible e inmigración .....	166
3.4. La responsabilidad social empresarial .....	173
3.4.1 Concepto de responsabilidad.....	176
3.4.2 Nacimiento del pacto global de Naciones Unidas por la responsabilidad social empresarial .....	179
3.4.3 Concepto de responsabilidad social empresarial (RSE).....	190

3.4.4 <i>Distinción del término Acción Social del concepto de la Responsabilidad social empresarial. AS como parte de la RSE</i> .....	198
A. <i>Concepto de Acción Social (AS)</i> .....	198
B. <i>La acción social de la empresa en España</i> .....	200
C. <i>Relación de la AS dentro de la RSE</i> .....	204
Conclusiones del capítulo 3 .....	207
II. ESTUDIOS EMPÍRICOS.....	211
<b>Capítulo 4. La medición de la RSE y de la participación de los inmigrantes en los distintos grupos de interés de las empresas</b> .....	213
4.1. <i>Teoría de los Grupos de Interés, los stakeholder. Su relación con la inmigración</i>	215
4.2. <i>La necesaria concreción y medición de la RSE</i> .....	220
4.2.1 <i>El Informe de Responsabilidad Social, como herramienta de medición</i> .....	221
4.2.2 <i>Dificultades que existen para medir la RSE</i> .....	225
4.2.3 <i>Medición de los activos intangibles de la empresa</i> .....	229
4.3. <i>La medición del aspecto humano, del aspecto comunitario y de la diversidad en la RSE</i> .....	234
4.3.1 <i>Definición de indicadores sobre inmigración para su medición</i> .....	243
<b>Capítulo 5. Elementos determinantes del diseño del estudio</b> .....	249
5.1. <i>Definición del problema y objetivos</i> .....	249
5.2. <i>Hipótesis y sub-hipótesis</i> .....	251
5.3. <i>Variables principales</i> .....	252
<b>Capítulo 6. Diseño de la investigación. Elaboración del instrumento</b> .....	255
6.1. <i>Fase inicial del diseño de la investigación</i> .....	255
6.1.1 <i>Tipo de estudio: Muestreo estratificado aleatorio</i> .....	261
6.1.2 <i>Tamaño de la muestra</i> .....	262
6.1.3 <i>Estructura del cuestionario</i> .....	265
6.1.4 <i>Cuestionario</i> .....	272
6.1.5 <i>Pilotaje del instrumento, validación y aplicación de la encuesta</i> .....	277
<b>Capítulo 7. Estudios Exploratorios</b> .....	285
7.1. <i>Resultados generales</i> .....	288
7.2. <i>Resultados del análisis de correspondencias múltiples (ACM)</i> .....	316
7.2.1 <i>Empresas sin inmigrantes</i> .....	317
7.2.2 <i>Empresas con inmigrantes</i> .....	321

7.3. Resultados de Regresión Logística .....	325
<b>Capítulo 8. Resultados de los estudios complementarios .....</b>	<b>329</b>
<b>Capítulo 9. Resumen de resultados de investigación .....</b>	<b>355</b>
a. Resumen de los resultados obtenidos en el cuestionario principal .....	355
b. Resumen de datos aportados por los cuestionarios complementarios realizados a expertos en Inmigración y expertos en RSE .....	359
c. Valoración cualitativa. Selección de las valoraciones de distintos expertos .....	363
III PARTE.....	377
<b>Capítulo 10. Elementos para una propuesta de modelo de RSE centrado en la persona .....</b>	<b>377</b>
<b>Capítulo 11. Conclusiones, limitaciones, discusión de resultados y prospectiva de investigación .....</b>	<b>381</b>
Referencias Bibliográficas .....	393
Anexo I. Índices de tablas y de gráficos .....	403
Anexo II. Plantillas de cuestionarios complementarios.....	411

## **Introducción**

---

### **Justificación del tema. Novedad, relevancia y oportunidad del tema.**

La falta de conocimiento sobre la repercusión real de la inmigración en España ha creado prejuicios sobre la inmigración que no están basados en conocimiento científico sino en opiniones derivadas de la experiencia personal o de creencias. En la bonanza económica experimentada por España hasta 2007 los inmigrantes fueron un factor muy importante que llegó a suponer un 50% del crecimiento total del PIB de 2003 a 2007. Posteriormente, la constatación de una crisis económica profunda en nuestro país, ha derivado en la búsqueda de soluciones para recuperar el equilibrio económico y reducir el desempleo. Por estas razones, todo análisis de la realidad económica y social toma mayor trascendencia de cara a afrontar un futuro incierto. El mundo científico en España apenas ha comenzado a analizar la realidad de la inmigración dada su novedad: téngase en cuenta que en el año 2000 la presencia de la inmigración era de apenas un 3% de la población frente a más del 12% que alcanza en 2011(datos INE). El peso del análisis hasta ahora ha sido más sociológico y estadístico. Faltan, a nuestro parecer, estudios que crucen análisis importantes en economía y derechos humanos que den luz sobre el reto de la integración social entre los inmigrantes y los españoles. Nos parece éste un análisis necesario y crucial para el desarrollo de la sociedad española a futuro. Las empresas han incrementado exponencialmente su volumen de recursos en las últimas décadas. Con ello, han ganado mucho protagonismo en la economía moderna y, ha pasado a ocupar un lugar

principal en detrimento del poder de los Estados que, eran los actores principales de la economía en los siglos precedentes. Focalizar investigación en el mundo de la empresa es muy necesario por ese papel creciente que tiene esta institución en todos los ámbitos del desarrollo social. Contrastar nuevos modelos de gestión como el de la responsabilidad social empresarial propuesto por Naciones Unidas, es también una necesidad por esa misma razón, más teniendo presente el debate que han generado las actuaciones contrarias a la ética en la gestión de las empresas como una de las causas de la crisis que sufre España desde 2007.

En este debate, resulta a veces difícil definir propuestas concretas sobre lo que debe ser la responsabilidad social. Existe un gran desconocimiento sobre esta materia, especialmente en las pequeñas y medianas empresas y, pocos encuentran claridad sobre la materia. Creemos por tanto de máxima actualidad, necesidad y novedad la propuesta que hacemos en esta tesis doctoral sobre el análisis de las repercusiones que tienen la presencia de trabajadores inmigrantes en las empresas españolas en relación con el modelo de gestión RSE y, por todo ello, esperamos que sea de utilidad la propuesta de elementos para la concreción de un modelo de gestión de la empresa en la que la persona, toda persona, por su dignidad sea tenida en cuenta como centro de la empresa.

### **Interés personal.**

Mi interés por investigar este tema, viene de experiencias personales y profesionales que han derivado en algunas convicciones. He tenido la experiencia gratificante de ser voluntario social y de trabajar profesionalmente en organizaciones del tercer sector antes de incorporarme profesionalmente a la plantilla de una universidad.

En cada circunstancia, he aprendido cosas que tienen utilidad para esta tesis doctoral. En mi experiencia como voluntario, pude dedicarme a labores de asistencia social en las que descubrí personalmente la satisfacción que se deriva del servicio a los demás. En las personas necesitadas, vi con claridad cómo, su diferente condición social y sus necesidades, no les restaba dignidad

como personas. Comprobé que esas personas a los que yo acompañé eran iguales en dignidad a mi y que, por tanto, merecían mi respeto y mi ayuda.

En las fundaciones donde trabajé, tuve ocasión de dirigir proyectos de cooperación internacional para el desarrollo y de fundar en España el programa humanitario de solidaridad “Un Kilo de Ayuda”. Esta experiencia me marcó personalmente al comprobar las grandes desigualdades que existían entre España y tantos países del mundo que pude visitar.

En esas desigualdades, también comprobé como la intervención necesaria de los Estados y demás organismos públicos era insuficiente y muy ineficiente. La labor que podían desarrollar las organizaciones privadas (aquí incluyo tanto a las ONG con las que trabajé como a las empresas que colaboraban en los proyectos en los que yo intervine), según mi experiencia, fue muy positiva y más eficaz que la vía pública de intervención.

De esta experiencia, salí convencido de la necesidad de la intervención de la empresa a favor del bien común, a la vez que, se comprometía con sus propios trabajadores en una gestión donde las personas fueran tenidas más en cuenta. Coincidió que, en esos años, se promovió desde Naciones Unidas el Pacto Global por la Responsabilidad Social Empresarial (en adelante RSE) y, una vez me informé con detalle de la propuesta, decidí apostar por crear foros de divulgación y debate sobre esta cuestión.

Así tuve la ocasión de promover profesionalmente, la convocatoria de tres congresos internacionales sobre RSE, en los que contamos con representantes del Pacto Global, líderes empresariales de América y Europa y, de organizaciones sociales de primera y segunda planta. Considero que estos foros fueron semilla de muchos otros que se organizarían con posterioridad y, personalmente decidí formarme más en esta materia para poder difundirla con criterios fundados.

Posteriormente trabajé en una organización cuyo objetivo se dirigía a la integración social de los inmigrantes en España. Desde allí, pude coordinar un proyecto europeo de integración social que me dio la oportunidad de contrastar mis conocimientos sobre inmigración con organizaciones de otros países de la Unión Europea. Fue entonces cuando decidí dedicarme a la investigación sobre inmigración, sin dejar de seguir formándome sobre RSE, convencido de

que son dos materias de máxima necesidad y novedad que requieren de una valoración científica y antropológica.

En esta etapa investigadora, comencé a colaborar en docencia universitaria, impartiendo seminarios sobre RSE en la facultad de empresariales y en otras titulaciones. Incorporado a la plantilla de una universidad consideré que era el momento de concretar una tesis doctoral sobre estas materias que tanto me llaman personalmente y en las que veo una gran necesidad de que exista un debate científico que ayude a superar modas y mitos tan corrientes en estas cuestiones.

### **Interés institucional.**

Al interés particular anteriormente descrito, en esta tesis doctoral, se añade un interés institucional en la materia abordada. Mi actual etapa profesional, se desarrolla en la Universidad Francisco de Vitoria. Esta institución, hizo desde el inicio una apuesta por la formación integral de los alumnos que, incluía su formación sobre las problemáticas sociales junto con la oportunidad de desarrollar unas prácticas en ONGs y organismos asistenciales de titularidad pública. Además de ser una formación que se extiende a distintas asignaturas y actividades de esta universidad, también tiene una asignatura específica denominada Responsabilidad Social. De esta manera, esta Universidad, está siendo pionera en la formación de todos sus alumnos en Responsabilidad Social, entendiendo que médicos, abogados, empresarios, maestros, periodistas, en fin, todos los profesionales, están llamados a vivir estos principios en sus profesiones y, a intentar trasladarlos a los idearios y políticas de las entidades que constituyan o en las que ellos trabajen. Por tanto, la Universidad Francisco de Vitoria, entiende que la responsabilidad social, parte de cada persona para trasladarse a todas las instituciones, no sólo a las empresas. La defensa del respeto a la dignidad de todas las personas y, la orientación al bien común de las instituciones, son máximas de esta institución a las que me he adherido y, las comparto en mi faceta de profesor colaborador de la asignatura de Responsabilidad Social. No puedo sino, agradecer a la Universidad Francisco de Vitoria, donde defendiendo esta tesis doctoral, el apoyo que estoy recibiendo en mi investigación sobre inmigración y responsabilidad social.

## **Objetivos de la investigación y metodología de trabajo.**

Los objetivos de nuestra investigación los podemos resumir en los siguientes:

1. Aportar una reflexión objetiva y contrastada ante el interrogante que supone saber cuáles son las repercusiones en las empresas y en la economía de nuestro país de un fenómeno de gran trascendencia como es la llegada a España de tantos inmigrantes.
2. Exponer el marco conceptual del modelo de gestión denominado Responsabilidad Social Empresarial, como posible herramienta medible que ayude a la integración de los trabajadores inmigrantes y, explorar elementos que puedan servir para la concreción de un modelo de gestión empresarial basado en la RSE centrada en la persona.
3. Analizar si las empresas españolas tienen conductas de igualdad o discriminatorias en relación con los trabajadores inmigrantes y sus repercusiones socioeconómicas.
4. Valorar las repercusiones que pueden tener las conductas éticas o anti-éticas de los empresarios y las posibilidades de mejora de las empresas mediante una RSE centrada en la persona.

### **Marco teórico.**

Para la consecución de los objetivos anteriores, comenzaremos en esta tesis con un capítulo en el que situemos el marco histórico en el que realizamos esta investigación. En la globalización económica las empresas toman un protagonismo mayor respecto a otros momentos de la Historia y, su mayor acumulación de riqueza y protagonismo hace que, todo lo que sucede dentro de estas organizaciones además de sus actuaciones externas, tenga una mayor trascendencia. La inmigración laboral es una consecuencia propia de este contexto histórico porque la desaparición de fronteras comerciales impulsa también la circulación de trabajadores que, utilizan medios modernos de transporte hacia nuevos destinos donde los niveles de desarrollo son superiores y las oportunidades mayores. Así ocurre con España que, se convierte en un nuevo destino de alto interés migratorio en los comienzos del

siglo XXI debido a sus años de alto crecimiento económico. La valoración de las repercusiones de la globalización respecto al respeto y promoción de los derechos humanos también requerirá nuestra atención.

Para abordar el estudio y la exposición sobre la inmigración y sus repercusiones en el capítulo 2, revisaremos la bibliografía internacional de revistas científicas especializadas en inmigración como *International Migration Review* y, estudios de universidades americanas y europeas, especialmente de los últimos diez años. Se buscaron artículos que incidieran en aspectos de repercusión del trabajo de los inmigrantes en países con más tradición migratoria como Estados Unidos y Canadá y algunos países europeos. En el caso de Estados Unidos pondremos especial interés en un autor como Borjas que ha centrado sus investigaciones en las repercusiones de la inmigración en el mercado laboral americano.

Tras la revisión de la bibliografía internacional sobre repercusiones de la inmigración, nos centraremos en las investigaciones y análisis sobre inmigración en España, en especial, las que se refieran a aspectos de la inmigración con trascendencia en la economía y en la empresa como las de Aparicio y Tornos, De la Dehesa o la Federación de Estudios de Economía Aplicada, FEDEA. Tras el análisis de los principales factores de trascendencia económica de la inmigración en España, finalizaremos con un cuadro-resumen que recoja las principales cifras en esta materia.

En el capítulo 3, se abordará sucintamente la cuestión de la ética y la misión de la economía buscando en clásicos como Aristóteles y Adam Smith. Luego veremos la perspectiva de autores contemporáneos sobre la disciplina académica que se denomina Ética Empresarial. De la mano de esta cuestión nos introduciremos en las visiones de distintos autores sobre la misión de la empresa y modelos para gestionarla. En este último caso encontraremos dos posiciones enfrentadas, una que limita la misión de la empresa a la generación de beneficios (defendida por Friedman entre otros), y otra que abre la empresa a una perspectiva de servicio a toda la sociedad (defendida por Freeman) y que se puede identificar con la responsabilidad social de la empresa, RSE.

Para explicar el nacimiento y las características de la RSE, revisaremos la bibliografía sobre ella (de la mano de manuales como los de la Asociación española de contabilidad analítica o el de la Real Academia de Ciencias Económicas y financieras), recogiendo las referencias de algunos de los actuales impulsores como son la Organización de las Naciones Unidas, (Principios del Pacto Mundial por la Responsabilidad Social de las Empresas ONU), y la Unión Europea, (Libro verde y documentos de la UE).

### **Parte Empírica.**

Tras el marco teórico de la tesis, comenzaremos introduciendo la parte empírica con el capítulo 4, donde analizaremos las fuentes que estudian la concreción de la responsabilidad social mediante herramientas de medición que abarcan desde la valorización de los intangibles, a la medición de aspectos concretos de la empresa. Centraremos el análisis sobre responsabilidad social en fuentes bibliográficas que atiendan el tema que afecta a las personas y grupos de personas relacionados con la empresa (los llamados *stakeholder*), y especialmente, lo referido a la gestión de la inmigración dentro de las empresas, también llamado gestión de la diversidad.

En los capítulos 5 y 6, entramos en el detalle de la metodología que se empleó en contrastar la hipótesis basada en que “las repercusiones de la presencia de los trabajadores inmigrantes dentro de las empresas españolas son positivas a pesar del desconocimiento de la RSE”. Se expondrán los criterios utilizados para diseñar y realizar un estudio exploratorio sobre la realidad de la inmigración en las empresas españolas. Éste consistirá en una encuesta aplicada a 100 empresas de toda España en las que se contrastará la dimensión y características de esta cuestión, la existencia o no de políticas específicas de recursos humanos relativas a los inmigrantes, se pedirá una valoración sobre la repercusión de su participación en la empresa y, por último, se preguntará por el grado de conocimiento de la RSE y su aplicación. Se explicará el diseño de la muestra, la representatividad de la misma, la estructura y coherencia del cuestionario, la validación del mismo y como se aplicó. En el capítulo 7, se expondrán los resultados generales del estudio y los análisis estadísticos sobre correspondencias múltiples y regresión logística aportando gráficos que detallan los mismos.

El capítulo 8, aborda el diseño, y la aplicación de unos cuestionarios complementarios que se realizaron a expertos en inmigración y a expertos en RSE que nos ayudaron a enriquecer los resultados de nuestro estudio principal contrastando las hipótesis principales y secundarias de nuestro trabajo.

En el capítulo 9 recopilamos los datos de los estudios exploratorio y complementarios, resumimos los principales resultados cuantitativos y cualitativos de nuestra tesis y, terminamos con un apartado dedicado a la selección de la opinión de algunos expertos que hemos querido destacar pues, por su relevancia en el mundo académico, empresarial y de la responsabilidad social y la inmigración, nos pareció que aportaban visiones cualitativas específicas que añadían valor a los resultados generales aportados por esta tesis. Resaltaremos la valoración positiva pero mejorable, sobre la aportación de las personas inmigrantes como trabajadores en las empresas españolas, a la vez que se propone la RSE centrada en las personas, como modelo de gestión empresarial que puede ser beneficiosa para las empresas. Los contenidos aportados en esta tesis creemos que pueden confirmar nuestra intuición de que la RSE puede hacer posible una retroalimentación entre el aspecto social y financiero de las empresas, posibilitando un mejor desarrollo de las personas, teniendo en cuenta que son necesarias políticas que integren las cualidades de cada empleado (inmigrante o autóctono), bien derivadas de capacidades naturales, bien derivadas de sus capacidades específicas como son la cultura y las costumbres adquiridas en sus países de origen (en el caso de los inmigrantes).

Tras acabar nuestro trabajo principal, consideramos que habíamos encontrado criterios que podían ayudarnos tanto a nosotros como a otros investigadores, a profundizar en el futuro en la elaboración de un modelo de RSE centrado en la persona. Para ello, añadimos un capítulo 10, que expone de forma muy breve, algunos elementos que se pueden considerar para elaborar un modelo de este tipo.

En el capítulo 11, ofreceremos sucintamente las conclusiones de la tesis y, exponemos las limitaciones y prospectiva que se pueden derivar de nuestro trabajo, seguido del índice de tablas y gráficos, y de un detalle de la bibliografía consultada.

## **I. MARCO TEÓRICO DE LA TESIS**

---

El marco teórico de esta tesis comprende tres capítulos, a lo largo de los cuales, situaremos en primer lugar, el contexto histórico y socioeconómico en el que centramos nuestra investigación, es decir, en plena globalización económica y, más en concreto, en la segunda mitad de la primera década del siglo XXI.

En el capítulo segundo, analizaremos la realidad de la inmigración en España centrándonos en las consecuencias económicas resultantes de la presencia de estas personas en nuestro país. Comenzaremos este capítulo exponiendo las teorías que estudian las causas de la inmigración, para después analizar algunos efectos socioeconómicos relevantes de esta realidad tanto en los países de donde proceden los emigrantes como en los países de destino como España. Es destacable la influencia que tiene y puede tener la inmigración en la demografía de países occidentales donde la población está envejeciendo y, las consecuencias que esto puede tener para el sostenimiento de la actividad económica y del sistema de pensiones. La aportación de los inmigrantes a la economía en general y a las empresas en particular tiene una gran relevancia y, según los datos disponibles, el balance entre lo que suponen de gasto para el sistema público y lo que aportan de ingresos, es favorable a lo que aportan.

En el capítulo tercero, estudiaremos la responsabilidad social empresarial. Questionaremos si las empresas se gestionan hoy con criterios éticos y, en consecuencia, si están en consonancia con el sentido original de la economía, como una ciencia humana que debe servir al bien común. La ética y la dignidad de la personas son fundamentos básicos de la RSE centrada en la persona y, nos orientan para el estudio de la integración de los inmigrantes en la empresa. Estudiaremos las características de este modelo de gestión empresarial y trataremos de aclarar su distinción de otros conceptos como la acción social.



## **Capítulo 1. La inmigración laboral en los tiempos de la globalización económica**

---

En el primer capítulo de esta tesis vamos a profundizar en el concepto y en las características de este fenómeno de la globalización que contextualiza la época histórica en la que hacemos nuestro análisis y, explica la fenomenología de la inmigración laboral de comienzos del siglo XXI que es distinta a la de siglos precedentes.

La globalización económica es un fenómeno que se hace evidente en el siglo XX pero, no es un fenómeno nuevo. La globalización existe desde que los primeros grupos humanos empiezan a desarrollarse y a evolucionar. Hay autores que hablan de que ha habido varios momentos de especial globalización a lo largo de la historia de la humanidad pero, a la que en este momento nos referimos, es a la determinada por una expansión sin precedentes de la economía a nivel mundial. La actual globalización, rompe las fronteras del tiempo hasta ahora conocidas, posibilita un volumen de transacciones económicas sin precedentes, permite el acceso a grandes fuentes de información y permite comunicarse de forma instantánea, gracias a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (destacando entre ellas la herramienta de internet), y a la mejora y abaratamiento de los medios de transporte.

Los grandes imperios han sido intentos de globalización en la Historia, intentos basados en el dominio de toda la población que, conllevaron la universalización de normas de organización (ejemplo: el derecho romano), infraestructuras, arte, cultura, usos y costumbres. Fuera de ello, toda expansión

ha encontrado siempre límites geográficos, bien por desconocimiento de su existencia, bien por la dificultad de los transportes. Las religiones primero, y las ideologías después, son fenómenos significativos de intento de universalización. El cristianismo primero, y el Islam después, son las dos grandes religiones que, con su afán de extensión universal, logran extenderse por casi todo el mundo. Pero, hasta el siglo XX no se logran unir esfuerzos que, respetando las identidades nacionales busquen el bien de todos. Nos referimos a la creación de organismos trasnacionales como la Organización de las Naciones Unidas y a la aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos impulsada desde este organismo. La globalización de estos derechos sigue siendo un reto a comienzos del siglo XXI pues existen demasiados casos de incumplimiento y, este reto no es ajeno a los inmigrantes que, bien en sus países de origen, bien en los países donde llegan para trabajar, se encuentran a veces con la vulneración de los derechos que se desprenden de su condición de seres humanos iguales en dignidad al resto.

En este capítulo haremos una revisión del concepto y características de la globalización, e introduciremos la cuestión de la inmigración laboral como fenómeno propio de este momento histórico. Luego analizaremos el contexto internacional actual de la inmigración haciendo referencias de esta realidad en algunos países y regiones. El caso de España, centrará nuestra atención en los capítulos siguientes.

## **1.1 Concepto de Globalización. Terminología y definiciones**

---

Creemos conveniente empezar esta tesis poniendo en contexto histórico la realidad que se pretende analizar: la repercusión socioeconómica de la inmigración en los primeros años del siglo XXI. Aunque existen distintas teorías sobre el comienzo de esta etapa, como veremos a continuación, la más común es la que sitúa la era de la globalización desde finales del siglo XX hasta nuestros días. Parece oportuno definir primero el alcance del término “globalización” para luego analizar las características del mismo y para ello tomaremos como referencia las investigaciones de un especialista en este

tema, el profesor holandés Jan Aart Scholte, que desarrolla actualmente su labor desde la Universidad de Warwick y en la London School of Economics con tesis que desarrollan claves para una futura gobernanza democrática global.

En los artículos de Scholte<sup>1</sup>, encontramos que el origen de esta palabra viene del uso en Inglaterra a partir del siglo XV del sustantivo globo que deriva del latín “globus” que significa forma esférica. Esta palabra se utilizó entre otras cosas para referirse a la forma de la tierra como “globo terráqueo” dentro del debate científico en el que se dirimía en aquellos tiempos entre una opción a favor de que la tierra era plana y otra que abogaba porque era redonda o esférica. Como sabemos, el descubrimiento del continente americano y los avances científicos posteriores confirmaron la hipótesis de que la tierra era una superficie de forma esférica dentro de un universo inmenso en el que coexisten infinitud de planetas y constelaciones. Las imágenes del mundo mostrando a los continentes como las formas territoriales que comúnmente son reconocidas hoy, no fueron dibujadas antes de finales del siglo XV. Como veremos, este debate que tuvo lugar principalmente en el medievo, volverá en pleno siglo XXI a ser relevante no tanto por el fondo del mismo, dado que ya está ampliamente comprobada la forma y composición del planeta Tierra, sino más bien por el significado de la palabra globalización.

Desde el sustantivo “globo” se evoluciona al adjetivo “global” en el siglo XVII, pero no alcanza el significado que tiene en la actualidad, es decir, no se utiliza para referirse a “algo de dimensión mundial”, hasta el siglo XIX. Según Scholte, en 1940 se empieza a utilizar el verbo globalizar junto con el término “globalismo” por Reiser y Davies. La palabra globalización, se utiliza con el significado de “proceso de globalizar”, primero en la lengua inglesa en 1959 y enseguida se verá reflejado en un diccionario dos años más tarde por Schreiter y Webster. En 1962, Marshall McLuhan pronostica en su obra *Global Village* las líneas maestras de la globalización y cómo él considera que va a evolucionar el mundo en los años venideros. Las nociones de “globalidad”, como una

---

<sup>1</sup> Scholte, J.A. (2007) *Defining Globalisation*. World Economy. London School of Economics. Vol. 31 N<sup>o</sup>11 pp1471-1502

condición, comenzaron a circular en los años ochenta por autores como Robertson.

Tras este apunte de cómo se ha llegado al significado actual de esta palabra, se verá a continuación una serie de definiciones más desarrolladas de este término.

Friedman<sup>2</sup> afirma que estamos viviendo una nueva etapa de la historia de la humanidad, que comenzó a principios de los años 90, caracterizada por un “aplanamiento” de la tierra en el que todo es más accesible y el mercado tiene menos obstáculos que en ninguna otra época de la historia. De la Dehesa<sup>3</sup> propone en España una definición basada en la dimensión económica de la globalización como “un proceso dinámico de creciente libertad e integración mundial de los mercados de trabajo, bienes, servicios, tecnología y capitales”. Esta definición es coincidente, según Scholte, con la de Abdelal y Tedlow que resaltan la tendencia de la globalización a cambiar las cosas, frente a una parálisis de la situación de los mercados. También se refiere Scholte a otros autores como Porter y Ohmae que hablan de un nuevo tipo de empresa, la empresa global, con un ámbito de actuación mundial, en la que el intercambio comercial entre países es creciente y eso deriva en una mayor integración de los mercados. Cuando en algunos ámbitos se relaciona la globalización principalmente con el crecimiento de las multinacionales no se está ante un error sino en una simplificación del fenómeno que afecta progresivamente a todos los actores sociales. Este papel de las multinacionales, es el eje de la expansión de los mercados a nivel mundial<sup>4</sup>.

A nivel científico, el estudio de la globalización ha ido ganando espacio y, la aparición reciente de varias antologías, diccionarios y enciclopedias de globalización es prueba de ello. Citaremos a modo de ejemplo las de Higgott y Payne, Lechner y Boli, Robertson y Scholte, y Mooney y Evans. Desde 2000 han surgido nuevos grupos de profesionales y asociaciones de estudios globales en Gran Bretaña, EE.UU., y en redes internacionales. Algunos autores

---

<sup>2</sup> Friedman, T (2005) *La tierra es plana*. Barcelona. Ediciones Martínez Roca. P.15-56

<sup>3</sup> De la Dehesa, G (2007). *Comprender la Globalización*. Madrid, Alianza Editorial. p.9

<sup>4</sup> Glenn, J.(2007) *Globalization. North-South perspectives*. Londres. Routledge. Pp. 34-69

han presentado la globalización como el foco para un paradigma alternativo de investigación social. También existen autores críticos con este concepto, al que no dan mucha credibilidad, por los distintos significados que se le atribuyen o por parecer una reducción que intenta simplificar la explicación de la economía y la sociedad modernas. Incluso, hay quienes tildan toda la expectación creada en torno a la globalización como una exageración. Los que responden a los críticos sobre este concepto, afirman que, a veces, existe entre los economistas excesiva ortodoxia o pereza intelectual en el estudio de la economía, por lo que es difícil encontrar apertura a nuevos planteamientos<sup>5</sup>.

Más allá de la economía, hay otras disciplinas académicas que se refieren a esta cuestión fijándose sobre todo en la expansión de “lo personal” o la eliminación de barreras territoriales: por ejemplo, se habla de los efectos de la globalización como explicación de la transformación de las relaciones sociales y de poder en el mundo actual<sup>6</sup>. Algunos investigadores sociales han distinguido en la globalización una nueva configuración del espacio, aunque sin invocar el término “supraterritorialidad” para describir el cambio que se está produciendo. Scholte cita a varios autores poniendo en relación la cuestión de la globalización con distintas disciplinas académicas: cita a al filósofo alemán Heidegger como quien proclamó “la abolición de cada posibilidad del alejamiento” en referencia a que estos tiempos nuevos que él contemplaba a mitad del siglo XX suponían la reducción de posibilidades de que un hombre pudiera estar aislado del resto al multiplicarse los medios de comunicación.

También se cita al antropólogo Augè, quien describe la instantaneidad como aquello que pone “a cualquier persona en la relación con el mundo entero”, es decir que vivimos tiempos en los que en un instante cualquier ser humano puede entrar en relación con todos los demás. Scholte cita en el campo de relaciones internacionales referidas a la globalización, a Ruggie, por referirse en su obra a la existencia de “una región no territorial” en el mundo contemporáneo.

---

<sup>5</sup> Scholte, J. (2007) *Defining Globalisation*. World Economy. London School of Economics Vol. 31 N<sup>o</sup>11 pp1471-1502

<sup>6</sup> Scholte, J. (2001) *The Globalization of World Politics: An Introduction to International Relations*. Oxford: Oxford University Press, 2001 2nd edn, pp. 13–32

Whalley<sup>7</sup> reivindica la relación entre la economía y las demás disciplinas académicas y afirma que los economistas pueden hacer una contribución muy importante a debates sobre cómo la globalización afecta a los valores sociales y cómo induce a cambios sociales que a su vez afectan a los resultados económicos. Esta repercusión de la globalización económica en los valores sociales hace necesario, según Whalley, el desarrollo de un debate interdisciplinar que analice los posibles efectos de este proceso sobre los individuos y sobre la sociedad en general, especialmente cuando se están conectando países con culturas muy distintas. Siguiendo con las tesis de Scholte, se pueden agrupar los distintos significados que se dan a “globalización” en: internacionalización, liberalización, occidentalización y universalización. Otros autores lo asimilan con la palabra mundialización. Veamos cada uno de estos términos relacionados y los autores que cita Scholte favorables y contrarios a estas tesis.

### **1.1.1 Globalización como internacionalización**

La internacionalización, se refiere al aumento de intercambios e interdependencia entre distintos países. Pueden ser transacciones de dinero, inversiones, ideas, mercancías. Hirst y Thompson ven en la globalización una forma intensa de internacionalización. Otros, como Rodrik, han medido la globalización en términos de cuenta corriente relacionados con el PIB. Kearney ha desarrollado indicadores que miden el grado de globalización de un país por el porcentaje de intercambios comerciales exteriores que éste desarrolla. Lo contrario a la internacionalización sería el subrayar, acrecentar o conservar la autonomía de un mercado que está centrado en lo propio y no en las transacciones exteriores, la profundización en la identidad regional de un pueblo, un país, una región, una etnia, una cultura indígena, o puede ser también la disminución de la dependencia del exterior como estrategia.

---

<sup>7</sup>Whalley, J. (2008) *Globalisation and values*. The World Economy. University of Western Ontario. Vol.31 nº 11 pp. 1503-1524

### **1.1.2 Globalización como liberalización**

---

En este caso, globalización significa eliminar barreras comerciales entre países y así poder desarrollar una economía “abierta” y “sin fronteras”. Este término se asocia generalmente a la posición política liberal que fomenta la privatización, la desregulación y la contención fiscal como fórmula para la prosperidad, la libertad, la paz y la democracia. Un ejemplo de esta política son las alianzas comerciales regionales como la Unión Europea y los tratados de libre comercio entre países. Cuando se asocian estos términos, los críticos de este modelo de globalización aducen que las políticas económicas liberales ya se vienen desarrollando desde hace décadas y no han traído prosperidad para todos, han generado desigualdad, deterioro medioambiental, y mermado el poder de los gobiernos. Otros, como Marrison<sup>8</sup>, critican la asociación de estos términos diciendo que no representan novedad alguna en cuanto a modelo económico dado que desde el siglo XIX el mercado internacional ha experimentado una importante liberalización y por tanto un término nuevo como globalización estaría explicando un fenómeno antiguo como la liberalización de los mercados.

### **1.1.3 Globalización como universalización**

---

Universalizar, se refiere a homogeneizar algo en todo el mundo. Dicho de otro modo, fomentar la convergencia cultural, económica, legal y política. Scholte en *Defining globalisation* cita varios ejemplos: algunos economistas como Bradford y Lawrence han evaluado la globalización en términos del grado según el cual los precios para bienes particulares y servicios se unifican en distintos países. Los que critican la universalización lo hacen a veces desde la defensa de las culturas singulares o de mantener lo que les es propio. Otros, como Gamble, lo critican en cuanto a la equivalencia con la palabra globalización pues no ven necesaria una nueva noción para algo que viene

---

<sup>8</sup> Scholte, J.A.(2008) *Defining Globalisation*. The World Economy. University of Warwick. Vol. 31 N°11. Pp. 1741-1502

sucediendo, la universalización, desde el desarrollo histórico de la humanidad y por tanto no hace falta inventar una nueva palabra.

#### **1.1.4 Globalización como occidentalización**

---

Sería una forma específica de universalizar los modos específicos de desarrollo de Occidente a saber: el sistema democrático, el liberalismo económico, la racionalización, el urbanismo, las modas de consumo, etc. Petras y Veltmeyer<sup>9</sup> críticos de esta vinculación entre los términos globalización y occidentalización ven un afán de colonialismo, que incluso se personifica en un país como Estados Unidos al referirse a ello como una americanización del mundo y, por tanto, una renuncia a las culturas singulares distintas de esa y, en definitiva, una subordinación.

#### **1.1.5 Globalización como mundialización**

---

Esta palabra viene del término francés *mondialisation* y se considera más adecuado que el término globalización en cuanto a su significado en español.

La organización internacional del trabajo (OIT) propone su propia definición:

Se entiende por mundialización la progresiva integración de las sociedades y de las economías nacionales en diferentes partes del mundo. Está impulsada por la interacción de los avances tecnológicos, las reformas en el comercio y la política de inversiones, y las cambiantes estrategias de producción, organización y comercialización de las empresas multinacionales. El ritmo y la profundidad de la mundialización difieren según los países y las regiones, pero los principales aspectos económicos del proceso son básicamente idénticos.<sup>10</sup>

Este término se refiere por tanto a la integración económica y social de los distintos países del mundo. Mundial es un adjetivo que se utiliza para explicar

---

<sup>9</sup> Scholte, J.A.(2008) *Defining Globalisation*. The World Economy. University of Warwick. Vol. 31 N°11. Pp. 1741-1502

<sup>10</sup> Scholte, J.A.(2008) *Defining Globalisation*. The World Economy. University of Warwick. Vol. 31 N°11. Pp. 1741-1502

la participación de todos o la mayoría de los países del mundo en algún evento (campeonato deportivo, reunión, o actividad de cualquier tipo). Frente a quienes abogan en los países de habla hispana por la utilización de este término en detrimento de globalización, la Real Academia Española de la Lengua ha incluido ya la palabra globalización en la edición de 2006 de su diccionario con el siguiente significado: “tendencia de los mercados y de las empresas a extenderse, alcanzando una dimensión mundial que sobrepasa las fronteras nacionales”.

Esta concepción de la globalización como tendencia actual o de las últimas décadas no es compartida por todos. Algunos autores consideran que es un proceso que viene de mucho antes como Frieden<sup>11</sup> quien afirma que este proceso de globalización viene sucediéndose desde finales del XIX siguiendo una forma de U en la que, tras un proceso de integración de los mercados de trabajo, bienes y capital, vino un gran freno en este proceso causado por las guerras mundiales (y en medio de ellas por la gran depresión de 1929), tras el cual se reactivó esta tendencia integradora de forma especialmente relevante, desde los años setenta, gracias a los grandes avances en las nuevas tecnologías .

De todas las acepciones anteriores, utilizaremos en esta tesis la acepción de globalización contenida en el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española enriquecida por la explicación de la OIT. La definición quedaría así:

Globalización es la tendencia actual creciente de los mercados, las empresas y las sociedades nacionales en general, a extenderse e integrarse con el resto de países del mundo, impulsada especialmente por los avances tecnológicos, las reformas en las políticas proteccionistas, y los cambios en los sistemas de producción, organización y comercialización.

---

<sup>11</sup> Frieden, J. (2008) *Will global capitalism fall again?*. Universidad Harvard. Bruegel Essay and Lectures Series. pp- 4-39

## **1.2. Aspectos clave de la globalización**

---

Si se analizan las consecuencias de esta tendencia globalizadora nos encontramos cuestiones clave que generan posiciones a favor (pro) y en contra (anti) o alternativas a la misma que podemos resumir con los siguientes puntos:

### **1.2.1 Pro-globalización versus anti-globalización**

---

Thomas Friedman es un autor estadounidense contemporáneo que defiende la globalización respetuosa con las costumbres y tradiciones locales, sumándose a los que definen esta visión con el término “glocalización”. Este autor que explica la globalización como un aplanamiento de nuestro mundo en el que todo se comunica a alta velocidad,

Friedman, en *La tierra es plana* cita a autores pro-globalización como Main cuentan que ya en los años 80, Howard Perlmutter de la Escuela del negocio Wharton identificó 136 industrias donde una estrategia comercial global había sido vital para su éxito comercial. Friedman habla de que con la globalización un mercado mucho más grande se ha abierto, pasando la economía global de 2500 millones de personas en 1985 a 6000 millones en 2000. De hecho, hay 1500 millones de trabajadores que provienen de la apertura económica de la URSS, India y China. Ohmae enfatiza el crecimiento de la interrelación que se ha experimentado entre los países en los últimos años, potenciado de forma decisiva por las nuevas tecnologías, lo que ha derivado en una menor importancia del papel de las fronteras territoriales tradicionales, y ha alumbrado un “nuevo continente sin tierra”.<sup>12</sup>

Frente a los que defienden la globalización como sistema que representa el crecimiento y la desaparición de fronteras, hay detractores de la globalización como Soros o Amín, que critican la globalización como un nuevo capitalismo que genera nuevas desigualdades y que beneficia sólo a algunos países:

---

<sup>12</sup>Friedman, T (2005). *La tierra es plana*. Barcelona. Ediciones Martínez Roca. Pp. 42,43 y 195.

El desarrollo de una economía global no ha coincidido con el desarrollo de la sociedad global. La unidad básica de la vida política y social sigue siendo el estado-nación. El derecho y las instituciones internacionales en la medida que existen, carecen de la fuerza necesaria para impedir la guerra o los abusos en gran escala contra los derechos humanos en algunos países. Las amenazas ecológicas no se afrontan de forma adecuada. Los mercados financieros globales están fuera de control de las autoridades nacionales e internacionales.<sup>13</sup>

La existencia de los llamados movimientos antiglobalización toma relevancia por sus manifestaciones de repulsa y denuncia de las desigualdades mundiales ante las reuniones que vienen celebrándose en distintos países del mundo por los representantes de los estados más ricos del planeta. Las demandas de estos grupos se centran en temas como la defensa de los derechos humanos, defensa de sistemas políticos anticapitalistas, la reclamación de la abolición de la deuda externa de los países más pobres, la defensa medioambiental. El estudio de estos grupos sociales necesitaría un análisis específico pues, no existe una única voz que los represente y, además, critican desde muy distintas posiciones las mismas cuestiones. Además, la violencia ejercida en muchas de estas manifestaciones por algunos de estos grupos, dificulta una interlocución razonada o por cauces democráticos. En muchos casos, los detractores de la globalización responsabilizan de todos los males que padece la humanidad a los organismos multilaterales como el Fondo Monetario Internacional (FMI), la Organización Mundial del Comercio (OMC) y el Banco Mundial. El papel y eficacia de estos organismos, es muy cuestionado por autores como Easterly<sup>14</sup>, quien critica la poca influencia de los países en vías de desarrollo y que, son los países más fuertes del mundo, los que tienen el poder de estos organismos transnacionales.

Stiglitz<sup>15</sup>, economista norteamericano que recibió el Premio Nobel de Economía en 2001, critica algunos aspectos de la globalización pero, no es de

---

<sup>13</sup>Soros, G. (1999) *La crisis del capitalismo global. La sociedad abierta en peligro*. Barcelona. Temas de debate. Plaza&Janés. Pp.21 y 22

<sup>14</sup> Easterly, W.(2005) *What did structural adjustment adjust?. The association of policies and growth with repeated IMF and World Bank adjustment loans*. Journal of development economics, 76:1-22.

<sup>15</sup> Stiglitz, J. (2006) *Cómo hacer que la globalización funcione*. Madrid. Editorial Taurus, colección Taurus pensamiento.

los que se oponen a esta realidad como algo que debe anularse sino, más bien, hace su propia propuesta de cómo debería hacerse una globalización más equilibrada donde los países menos avanzados se integren en los beneficios de la misma. En su ensayo *Cómo hacer que la globalización funcione*, afirma que, a través de organizaciones internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI), la Organización Mundial del Comercio (OMC) y el Banco Mundial, no sólo no se estaba haciendo todo lo que estaba en sus manos para ayudar a los países menos avanzados, sino que se les ponían las cosas incluso más difíciles, como sucedió, según él, en la crisis del sudeste asiático y en la transición de la URSS, donde las medidas promovidas por los organismos internacionales empeoraron la situación.

Stiglitz propone en este mismo ensayo la necesidad de promover el sistema democrático en todo el mundo y cambiar el sistema de financiamiento desarrollado desde los grandes organismos transnacionales y pone en cuestión el paradigma de los seguidores de Adam Smith sobre que el desarrollo del libre comercio sin más genere bienestar y eficiencia económica. Entre las tesis del autor para una globalización posible y que beneficie a más países, ve necesario definir parámetros de equilibrio entre la intervención del Estado y el desarrollo del mercado, o lo que es lo mismo el equilibrio entre el sector público y el sector privado. De hecho reivindica las tesis del economista británico Keynes al que se le acusó de ir contra el libre mercado por su defensa del papel del Estado ante el desempleo y la recuperación económica, lo cual él no ve en nada incompatible con el desarrollo del mercado.

Stiglitz afirma en esta obra que, es necesario abordar conjuntamente la eficiencia y la equidad y no tanto por separado, como afirman los defensores máximos del libre comercio, que dejan la cuestión de la equidad para la política. La tesis de este autor es que es necesaria la regulación del Estado y de los organismos transnacionales para defender la equidad y el acceso de todas las personas al estado del bienestar, y entre sus argumentos para defenderla, destaca su explicación del acceso asimétrico a la “información”, como un valor clave en el mercado, que (hoy existe en el mundo por los distintos países) hace necesaria una intervención de organismos que equilibren esa ventaja competitiva de los países y empresas más avanzadas: “la

globalización no tiene por qué ser perjudicial para el medio ambiente, aumentar la desigualdad, debilitar la diversidad cultural y apoyar a los intereses corporativos a costa del bienestar de los ciudadanos de a pie”.

Stiglitz, pone como ejemplo de globalización adecuada, el desarrollo exitoso de buena parte del Este asiático que, según él, puede beneficiar tanto a los países en vías de desarrollo como a los desarrollados en todo el mundo. Por último el autor defiende en esta obra el compromiso de los ciudadanos y de las empresas y las entidades con toda la sociedad y la necesaria vinculación de la ética con la globalización:

La gobernanza corporativa puede reconocer los derechos no sólo de los accionistas sino de aquellos a quienes afecta la acción de las corporaciones. Una ciudadanía formada y comprometida puede comprender cómo hacer que la globalización funcione, o al menos que lo haga mejor, y puede exigir que sus líderes políticos la configuren de acuerdo con ello.<sup>16</sup>

McGrew<sup>17</sup> enfatiza la controversia en torno a la globalización, definiendo tres escuelas de pensamiento que tratan de responder a la necesaria evolución, transformación o freno del proceso globalizador. Veamos las tesis que, a su juicio, manifiesta cada uno de estos grupos:

- Globalistas: hablan de una nueva coyuntura histórica de la economía cualitativamente distinta a la de otras épocas. Según esta tesis, las crecientes relaciones comerciales entre los países de formas muchas veces novedosas gracias a las nuevas tecnologías, han desencadenado una red compleja de relaciones políticas, sociales y económicas en las que las fronteras nacionales pierden su sentido como definidoras de la producción.
- Escépticos: critican a los globalistas argumentando que no han cambiado sustancialmente las relaciones comerciales entre países salvo en la intensidad de las mismas. Por ello, no creen que exista una

---

<sup>16</sup> Stiglitz, J. (2006) .*Cómo hacer que la globalización funcione*. Madrid. Editorial Taurus, colección Taurus pensamiento. P. 27-40

<sup>17</sup> McGrew, A. (1998) *The globalization debate: putting the advanced capitalist state in its place*. Global society, vol.12:3, September, pp.299-232.

economía globalizada sino una economía internacional en la que los principales agentes son las economías nacionales.

- Transformacionalistas: representan una postura intermedia a las dos anteriores. No creen que el mundo esté ya globalizado sino que se están desarrollando cambios y un mayor número de interacciones económicas, que abren la puerta a nuevas posibilidades cuyas consecuencias todavía no conocemos. Ven un nuevo papel de los estados que promueve la competitividad y reduce la cultura del subsidio.

### **1.2.2 Localización versus deslocalización**

---

Frente a quienes ven la globalización como lo bueno y lo deseable, existen distintos autores y movimientos que defienden las virtudes de lo local como aquello que es auténtico, lo que hay que preservar. No son tesis independientes sino que se contraponen la una frente a la otra. Para los que defienden lo local atacando lo global, la globalización se presentaría como movimiento que trata de enriquecerse a costa de algunos países menos avanzados y como un movimiento manipulador que trata de uniformizar todo.

En nuestra opinión, este enfrentamiento local-global simplifica totalmente una realidad en la que se entremezclan continuamente ambos conceptos. De hecho, muchas empresas multinacionales tienen sus estrategias orientadas bajo el lema de “piensa global, actúa local”. No está demostrado que sea más positivo por definición lo local sobre lo global ni viceversa. Es más, herramientas globalizadoras como internet y los modernos medios de comunicación, facilitan una conexión entre las personas e instituciones que multiplican las opciones de información, comunicación y consumo y no limitan el derecho de las personas a seguir residiendo en una localidad.

Relacionado con la defensa de lo local, otra de las cuestiones conflictivas a la hora de tomar postura a favor o en contra de la globalización viene siendo la deslocalización empresarial. Hasta hace poco las grandes empresas dependían del país en el que tenían su sede central, hoy, con las cadenas de producción y los clientes tan dispersos entre tantos países, no existe en muchos casos una relación tan vital entre una empresa y un país sino que la

relación debe ser de colaboración entre una empresa y muchos países. La deslocalización es el traslado de centros de trabajo de las empresas de unos países a otros, y se viene produciendo generalmente como una estrategia de reducción de costes derivada del menor coste de la mano de obra en países en vías de desarrollo. Esta estrategia empresarial ha sido poco importante en volumen hasta las últimas décadas por haber estado condicionada por la dificultad, lentitud y carestía del transporte de los bienes producidos desde los países menos avanzados hasta los países donde los bienes van a ser comercializados. La mejora en rapidez, seguridad y menor coste de los medios de comunicación y de transporte en los últimos años ha facilitado que cada vez más empresas opten por esta estrategia de reducción de costes sobre todo en lo referente a producción intensiva de bienes pero también, y como novedad, en la oferta de servicios.

Según el diccionario de términos económicos de Alcaraz Varó,<sup>18</sup> deslocalización industrial es el desplazamiento de las industrias fuera de sus lugares tradicionales. Normalmente el traslado es a un país extranjero, en el que las condiciones de producción son más rentables a causa del bajo coste de la mano de obra o, por ejemplo, por encontrar facilidades fiscales. Vemos por tanto que este fenómeno se centra en el ahorro de costes vía mano de obra, vía ventajas fiscales. Ménard centra su definición en la deslocalización industrial pero debemos hacerla extensiva al sector servicios pues también este está incrementando su deslocalización, como en el caso ya comentado de los centros de atención de Telefónica que se han instalado en Bangalore (India) para atender servicios de atención al cliente de todo el mundo, especialmente de los estadounidenses. Friedman<sup>19</sup> comenta que países como India han pasado a ser centros importantes de subcontratación de servicios para Estados Unidos y otros países, por ejemplo en servicios de “call center” o en preparar declaraciones de la renta de ciudadanos norteamericanos, para lo cual internet se ha hecho un medio indispensable. Friedman analiza este fenómeno de la

---

<sup>18</sup> Alcaraz Varó, E. y Hughes, B. (2002). *Diccionario de términos económicos, financieros y comerciales*. Editorial Ariel Referencia. Pp. 899 y 900

<sup>19</sup> Friedman, T (2005). *La tierra es plana*. Barcelona. Ediciones Martínez Roca. Pp. 113-123

deslocalización y el *outsourcing*<sup>20</sup> como algo positivo en el largo plazo dado que, en el caso de países receptores de esta demanda como India, genera un crecimiento económico para ese país que derivará en una demanda de bienes y servicios de otros países más avanzados. Según este autor en el proceso de globalización “nada se pierde, todo se transforma” o lo que es lo mismo, según luego explica: lo que supone de pérdida en el corto plazo, el cierre de una fábrica en un país, abre otras posibilidades en el país donde se abre la nueva fábrica.

Joaquín Estefanía explica cómo en España hemos pasado de ser benefactores de la deslocalización empresarial hace unas décadas, cuando teníamos un coste de mano de obra barato y, eso atrajo a nuestra país fábricas de empresas extranjeras, a una situación en la que el crecimiento económico está derivando en unos costes salariales más altos y, esto está generando una deslocalización hacia otros países a los que ahora favorece esta realidad<sup>21</sup>. Posteriormente, esta cadena sigue hasta un nuevo eslabón como empieza a suceder a las empresas españolas que se desplazaron hace tiempo a Marruecos. Ahora, las empresas ven como surgen nuevos países con condiciones más atractivas hacia los que empiezan de nuevo a desplazarse (China e India). En estos casos, los que se ven más afectados, son los trabajadores poco cualificados por su poca preparación para adaptarse a los cambios. Estefanía, afirma que la deslocalización de las empresas de servicios necesita de trabajadores más cualificados por ello algunos países han incrementado la formación de sus ciudadanos para entrar en el mercado global con más posibilidades y, en concreto, entre China e India se prevé que en breve aporten 300 millones de personas altamente cualificadas que entren a competir directamente con los informáticos de los países más desarrollados.

Estefanía cita a Daniel Cohen, economista francés, que afirma que ya no hay oficios protegidos para siempre pues la mayoría de las cosas han entrado

---

<sup>20</sup> *Outsourcing* es el proceso de externalización ó subcontratación de algún servicio o proceso desde la empresa matriz a otra empresa externa a fin de abaratar los costes o no aumentar los costes fijos de la empresa.

<sup>21</sup> Etnor Fundación (2005). *Ética de la empresa: hacia un nuevo orden global*. Memorias del XIV seminario permanente de ética económica y empresarial. Valencia. Edita Fundación Etnor. Pp. 57-70

en un mercado mundial en el que por ejemplo, seguirán haciendo falta médicos pero estos no tendrán por qué examinar radiografías si se quiere que lo hagan radiólogos de la India que podrán hacer un análisis más barato y a cualquier hora desde internet.

Quienes se postulan contra la deslocalización empresarial y proponen levantar barreras en algunos mercados, argumentan que el número de trabajadores con posibilidad de encontrar trabajo en el mundo es algo limitado a un cupo concreto y, si ya está cubierto este cupo en los países desarrollados, abrir los mercados provocaría la pérdida de empleos y la bajada de salarios. Los favorables a la economía libre de mercado y, con ello, favorables a la deslocalización cuando se vea necesario, argumentan que, pueden existir ciclos de un desempleo transitorio hasta que se logren recolocar a los trabajadores que sufran la deslocalización en nuevos empleos pero que, eso no es malo en sí mismo, dado que, si crece el mercado, habrá trabajo para más personas. Los que están a favor del libre mercado critican a los que quieren limitar el mercado argumentando que es una forma de cerrarse a la innovación, a la apertura de nuevos mercados, disminuye la competencia y sus beneficios y sólo se centra en lo que se pierde a corto plazo (empleos), y no ve lo que se puede ganar (un mercado más grande).

Si se analiza uno de los países que más practica el mercado libre, Estados Unidos y, se hace un seguimiento de su porcentaje de desempleo, este se ha mantenido durante muchos años en el 5% (no ahora en la crisis), cuando es el país que más practica la deslocalización, con los consiguientes despidos de trabajadores. Pero, es también un país muy activo generando nuevos empleos y especialidades ante la apertura de nuevos mercados con nuevos clientes. Friedman cita a Paul Romer de la Universidad de Stanford para quien los desajustes en los niveles salariales de un sector concreto de trabajadores cualificados entre países desarrollados y países en vías de desarrollo, en un mercado libre tenderán a equilibrarse pues los salarios bajos sólo se explican por un mercado cerrado. Bhagwati que también ve necesario el libre mercado, avisa de que en circunstancias como las presentes, los trabajadores menos cualificados de países desarrollados, se verán afectados en sus actuales empleos, y tendrán que re-cualificarse para optar a los nuevos trabajos que

genere el nuevo mercado<sup>22</sup>. Siguiendo con los argumentos de Friedman, en la transformación del mercado que trae la globalización, existen otras formas de deslocalizar el trabajo que no implican cambiar de país para encontrar trabajadores adecuados, se refiere en este caso a lo que llama *homesourcing* o trabajo desde casa. En Estados Unidos el 16% de los trabajadores trabaja desde su casa total o parcialmente, lo que suponía en 2005 23,5 millones de norteamericanos a los que se sumaban 23,4 millones de profesionales autónomos. La entrada de China en la Organización Mundial de Comercio (OMC), supuso la apertura a las importaciones e inversiones extranjeras y con ello la llegada de fábricas de distintas multinacionales. El caso de este país es un símbolo de los grandes cambios que están llegando en el comercio internacional al abrirse paulatinamente las puertas de un país con 1.336 millones de habitantes en 2011. Es en todos los sentidos un cambio a tener muy en cuenta en el futuro como oportunidad, como cliente y como competidor en el nuevo mercado global.

### **1.2.3 Importancia de lo individual y del papel de la persona**

---

Dentro de este apartado vamos a referirnos brevemente a un rasgo menos evidente que otros en la globalización: el aumento de la importancia de lo individual y de las personas. Subrayar la importancia de lo individual, podría parecer que contradice la tendencia que marca la globalización pero, no es así necesariamente. Con el avance de las tecnologías, las personas también ganan poder de intervención y sus acciones pueden ser muy trascendentes. Pensemos en el manejo ilimitado de información que hacen pocas personas desde los portales de internet o, en el caso de un empleado del banco francés “Société Générale” que fue capaz de provocar en su empresa unas pérdidas económicas importantísimas (4.900 millones de euros)<sup>23</sup>, por unas operaciones irregulares efectuadas desde su ordenador. Estos casos muestran el poder que hoy una persona está teniendo en sus manos gracias a los avances en el conocimiento de la tecnología. Otra cosa es cómo se utilice ese poder, en beneficio de la persona y del bien común o al contrario. Podemos deducir de lo

---

<sup>22</sup> Friedman, T (2005). *La tierra es plana*. Barcelona. Ediciones Martínez Roca. Pp.243-247

<sup>23</sup> Cfr. diario El País. 24/01/2008 sección de Economía.

anterior que, es compatible una expansión de los mercados y de los acuerdos comerciales regionales junto con un crecimiento en el poder y capacidades de los individuos y lo individual para bien o para mal. Según Friedman, el modelo de creación de valor presente y futuro es y será más horizontal, lo que supone mayor conexión y colaboración entre los individuos y una nueva forma de entender el papel de las personas en la economía, el consumo, la empresa, la política y la ciudadanía en general.

#### **1.2.4 Influencia de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)**

---

Quizás las nuevas TIC son el rasgo más distintivo de la globalización en cuanto a lo que han cambiado las formas de comunicarse e intercambiar información, ideas, bienes y servicios entre las personas e instituciones: en este sentido Friedman afirma en su obra *La tierra es plana* que “Las nuevas TIC permiten la colaboración entre más sujetos, de más formas y desde más lugares. Potencian las formas de subcontratación, planificación y colaboración entre departamentos y sedes, y la gestión de suministros y conocimientos”.<sup>24</sup> Entre 2000 y 2004 el uso mundial de internet aumentó en un 125%. Esta potencialidad de las TIC descrita anteriormente, no es algo que se vaya a dar de forma automática sino que requieren a su vez nuevas destrezas asociadas a ellas, nuevos procesos empresariales, etc. Es lo que llama Friedman destrezas para la “gestión horizontal”, que son diferentes de las que requieren los métodos verticales. El autor citado ahonda de nuevo en que el “aplanamiento” del mercado derivado de la globalización requiere un tipo de gestión empresarial adaptada a esta realidad en la que los trabajadores adquieren nuevos roles y posibilidades. Recordemos que, la contraposición entre los modos de gestión empresarial vertical y horizontal se refiere a que la primera incide en la concentración de responsabilidad en pocas personas que son las que tienen la autoridad (modelo tradicional de empresa), mientras que en la gestión horizontal la responsabilidad de tareas y resultados está más compartida por la mayoría de los trabajadores (modelo moderno más asociado con la globalización).

---

<sup>24</sup> Friedman, T (2005). *La tierra es plana*. Barcelona. Ediciones Martínez Roca. Pp.80-89

### **1.2.5 Reduccionismo cultural y homogeneización versus apertura**

Según Friedman,<sup>25</sup> la cultura está muy presente en la globalización económica y de hecho “no se puede explicar el rendimiento económico de un país sin hacer referencia a su cultura”. Algunos, en cambio, critican la globalización como un movimiento que uniformiza las distintas culturas y las reduce a una sola. Estos autores, ven una amenaza de reduccionismo y homogeneización cultural que comprometería la supervivencia de una diversidad cultural.

Los efectos de la globalización sobre la cultura no serían de reduccionismo si nos atenemos, según Scholte<sup>26</sup>, al estudio de lo sucedido en las últimas décadas pudiendo observar, por ejemplo, cómo la expansión de algunas lenguas como el español o el inglés no ha hecho desaparecer otras sino que, ha aumentado en algunos casos el número de matices y significados de estas lenguas según en qué lugar del planeta se hablen y, por lo mismo, existe distinta comprensión de un suceso en función del lugar donde se escuche la noticia:

El inglés que se habla en los mercados de Nairobi no es el inglés de las tierras altas escocesas, y el español de los barrios del este de Los Ángeles no es el español de los bloques de oficinas de Santiago de Chile. De la misma manera, en una audiencia internacional se pueden leer significados enormemente diferentes en un gran suceso ocurrido en Hollywood.<sup>27</sup>

Breidenbach y Zukrigl defienden, según Scholte, la globalización como puerta a una gran heterogeneidad cultural. El acceso a cualquier cultura y a todos los componentes de esta como son el arte, la literatura, la música, la religión, las tradiciones culturales, hoy puede ser universal gracias a internet, los modernos medios de comunicación y las mejoras de eficacia y precio del transporte.

---

<sup>25</sup> Friedman, T (2005). *La tierra es plana*. Barcelona. Ediciones Martínez Roca. P. 339

<sup>26</sup> Scholte, J.A.(2008) *Defining Globalisation*. World Economy. London School of Economics. Vol. 31 N°11 pp1471-1502

<sup>27</sup> Rhedding-Jones citado en Scholte, J.A. (2008) *Defining Globalisation* .World Economy. London School of Economics. Vol. 31 N°11 pp1471-1502

En este mismo sentido de que la globalización no tiene por qué generar un reduccionismo cultural, Friedman<sup>28</sup> cita a David Landes y su libro *La pobreza y la riqueza de las naciones* para reforzar su tesis de que la globalización no sólo no va en contra de la diversidad cultural, sino que abre las puertas a un enriquecimiento de las culturas al haber intercambio y relación entre ellas. Landes ve la cultura como algo clave en el mayor desarrollo de un país, siempre que esté impregnada de valores como: trabajo duro, honestidad, esfuerzo, ahorro, apertura al cambio, apertura a las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) y a la igualdad entre hombre y mujer (por eso Landes especifica en sus tesis que hay culturas como las de algunos países musulmanes, que son una barrera para el desarrollo, por actitudes como las que tienen discriminando a las mujeres). Friedman también cita a Paul Johnson en su tesis sobre la defensa de la virtud de la tolerancia, como aquella virtud capaz de generar confianza que, en la economía, es uno de los cimientos para la innovación y el espíritu emprendedor. La falta de tolerancia, según Johnson, explica en parte la ralentización del crecimiento económico de los países musulmanes. Friedman, por último, ve en el intercambio cultural que se hace posible gracias a la globalización, una ventaja competitiva a la que denomina “glocalización” pues eso según sus palabras “significa absorber ideas y prácticas óptimas procedentes del extranjero y fusionarlas en las propias tradiciones”. Se subraya por tanto que, la apertura a todo lo valioso de las distintas culturas, es una oportunidad de enriquecer la cultura propia y no tanto un peligro de reduccionismo cultural.

### **1.2.6 Derechos humanos**

---

Otra de las críticas a la globalización es que se ponga lo económico como primera meta mientras no existe una universalización de los derechos humanos.

Hemos citado anteriormente a Stiglitz criticando que la globalización que no se comprometa con la expansión de la democracia y, con ello, con la extensión de los derechos humanos. Hallak afirma en la misma dirección:

---

<sup>28</sup> Friedman, T (2005). *La tierra es plana*. Barcelona. Ediciones Martínez Roca. 340,342

Los factores que determinan la “dinámica de la globalización” difieren de aquéllos que parecen orientar el progreso del respeto de los derechos humanos: ellos son, antes que nada, de orden económico y financiero, y se encuentran reforzados por las perspectivas ofrecidas por las tecnologías de la comunicación, mientras que, en el caso de los derechos humanos, las principales preocupaciones dependen de las convicciones morales y éticas de los individuos<sup>29</sup>

Los movimientos anti-globalización defienden los derechos humanos en contraposición con el crecimiento ilimitado del mercado. En algunos casos de hecho se vincula la globalización de los mercados con el aumento de la violación de los derechos humanos sobre todo en lo referente a los derechos laborales de las personas. Las personas que más lentamente reciben los avances producidos por la globalización son quienes viven en países en vías de desarrollo pero, junto a los que esperan que mejore su situación otros emigran hacia los países en vías de desarrollo buscando esas oportunidades. Dice Kannan que “la gente que ha entrado en el terreno de juego con la globalización viene con mucha hambre. Los inmigrantes siempre están hambrientos... y no cuentan con un plan de apoyo”. Los jóvenes chinos, indios, polacos, etc, quieren crear las empresas del futuro en las que todo el mundo quiera algún día trabajar. No están satisfechos con el lugar que han ocupado hasta ahora<sup>30</sup>.

### **1.2.7 Tensión entre expansión y autonomía**

Según Friedman, este momento de la Historia se caracteriza por “la tensión entre fuerzas *pro* integración económica y fuerzas *pro* identidad y nacionalismo”. Es necesario y relevante también el realismo, que no es necesariamente anti-globalización, de quienes nos recuerdan que la expansión comercial en el mundo no ha eliminado las barreras territoriales: no vivimos en un mundo sin fronteras donde el territorio es algo “anticuado” (Ohmae citado por Friedman). Junto con la creación de nuevos espacios económicos regionales como la expansión de la Unión Europea, los tratados de libre comercio entre Estados Unidos, México y Canadá, las alianzas de África

<sup>29</sup> Hallak, J. (1999) *Globalización, Derechos Humanos y Educación*. Contribuciones del IPE n° 33. París.

Edita UNESCO, Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. p 14

<sup>30</sup> Friedman, T (2005). *La tierra es plana*. Barcelona. Ediciones Martínez Roca. Pp. 42,43

Oriental, y la cooperación en el Pacífico asiático, coexisten movimientos nacionalistas que buscan afirmar su identidad regional e independizarse del marco territorial al que pertenecen como ocurrió con Yugoslavia, las tensiones en Flandes (Bélgica), Quebec (Canadá), País Vasco y Cataluña (España), las regiones del Norte de Italia, Chechenia (Rusia), o el movimiento kurdo a través de Irán, Irak, Siria y Turquía. También en la defensa de causas sociales o medioambientales se cruzan iniciativas supranacionales con iniciativas locales.

### **1.2.8 Desigualdad en el desarrollo de los países y pobreza**

En contra de quienes atribuyen el aumento de la pobreza a la globalización está Sachs,<sup>31</sup> un economista que dirige el programa de Naciones Unidas para la reducción del subdesarrollo denominado “Objetivos del Milenio”, quien precisamente ve en este modelo económico la mejor forma de eliminar la misma. El objetivo que plantea Sachs es ayudar a estas personas a alcanzar el primer peldaño en la "escalera del desarrollo económico" de modo que puedan elevarse por encima de la mera subsistencia y lograr algún control sobre su futuro.

Su planteamiento requiere del compromiso de los países más desarrollados en cumplir simplemente el compromiso que ya hicieron la mayoría a propuesta de Naciones Unidas, es decir, aportar el 0.7% del PIB de cada país a la ayuda al desarrollo (este objetivo no se cumple hoy por casi ningún país de los que lo asumieron como propio). Easterly,<sup>32</sup> actualmente catedrático de Economía de la Universidad de New York critica a Sachs por considerar que su propuesta vuelve a burocratizar la solución a la desigualdad mundial, cuando se ha demostrado que la corrupción de los Estados es la que ha impedido el cambio en los países en vías de desarrollo. En cuestiones de accesibilidad a las oportunidades que oferta la globalización es cierto, según los informes de desarrollo humano de Naciones Unidas, que existe mucha desigualdad según de qué países hablemos, incluso también según razas, religión o sexo: cientos

<sup>31</sup>Sachs, J. (2005) *The end of the poverty. Growing the worlds wealth in an age of extremes*. Penguin Press, New York. USA. Cap. 11 completo.

<sup>32</sup> Easterly, W. (2007) *Ni democratizar Oriente es tan difícil como reformar la ayuda al desarrollo*. Diario El Mundo, 26 de mayo de 2007.Madrid.

de millones de personas de bajos ingresos en la actualidad nunca han hecho una llamada telefónica y, en lo que concierne al género, los hombres generalmente utilizan internet mucho más que las mujeres.<sup>33</sup>

Friedman aporta datos de informes del Banco Mundial referentes a la evolución de la pobreza y, toma como referencia países en vías de desarrollo de zonas donde está influyendo directamente la globalización y lo compara con países en vías de desarrollo donde no ha llegado la globalización con los siguientes resultados:

**Tabla nº 1.** Evolución del nº de personas que viven con menos de un dólar diario. Datos en millones de personas. Fuente: Elaboración propia a partir de informes del Banco Mundial.

Zona/ Año	1990	2001	Previsión 2015
CHINA	375	212	16
INDIA, PAKISTÁN, BANGLADESH	462	431	216
AFRICA SUBSAHARIANA	227	313	340

Como se puede apreciar en la tabla anterior, entre los países nombrados, en los países que más crecimiento económico están experimentando debido a la apertura de sus mercados, disminuye rápidamente el número de habitantes que viven con menos de un dólar al día y, en cambio, los países que menos están creciendo económicamente no sólo no reducen pobreza sino que la incrementan.

### **1.2.9 Equilibrio medioambiental, sostenibilidad y su relación con la responsabilidad social de las empresas**

---

En la globalización, el debate sobre el equilibrio medioambiental es una de las cuestiones que más notoriedad ha tomado como preocupación social a

<sup>33</sup> HDR (1999), *Human Development Report 1999*. New York: Oxford University Press. Pp. 57 y 64

nivel mundial. Es un hecho, según los distintos informes que ha publicado el IPCC (Panel Intergubernamental para el Cambio Climático),<sup>34</sup> que el ecosistema está sufriendo un deterioro progresivo debido al crecimiento económico y a los inadecuados o inexistentes mecanismos de protección de la naturaleza.

Hasta hace poco, se daba por hecho que la naturaleza absorbería y neutralizaría los productos de desecho arrojados por la sociedad al aire, el suelo, los ríos y los océanos. Esta suposición es ya insostenible; parece como si hubiéramos cruzado el umbral crítico, más allá del cual el impacto humano sobre el medio ambiente amenazara con ser destructivo y posiblemente irreversible (King y Scheineider<sup>35</sup>).

A comienzos de la década de los 70, el informe Meadows<sup>36</sup> promovido por el Club de Roma, alertó sobre los límites del crecimiento, cuestionando por un lado, los modelos de crecimiento económico que hasta ese momento venían desarrollando los países industrializados y por otro lado, planteando la necesidad de un nuevo modelo de crecimiento económico.

Este momento puede considerarse un punto de inflexión importante en la nueva y necesaria vinculación entre la economía y las ciencias de la naturaleza o la protección del medioambiente. El primer informe del Club de Roma provocó numerosas críticas, entre las que destaca la del equipo interdisciplinario de la Universidad de Sussex, constituido por H. S. D. Cole, C. Freeman, M. Jahora y K. L. R. Pavitt, que discutió la validez del modelo de análisis, debido al criterio de selección de las variables escogidas: población, producción agrícola, recursos naturales, producción industrial y contaminación. Este informe discutido, lo que sí supuso fue un punto de inflexión en el debate global pues aportó datos relevadores de deterioro de la naturaleza.

La protección del medioambiente se ha vinculado con los términos “desarrollo sostenible” y “sostenibilidad” que se refieren a la inquietud por la perdurabilidad del ecosistema como algo indispensable si se mira hacia el futuro. Dentro de los múltiples conceptos de sostenibilidad destacamos el de la

---

<sup>34</sup> Disponible en <http://www.ipcc.ch/ipccreports/index.htm> (acceso el 20 de junio de 2008)

<sup>35</sup> King, A. y Schneider, B. (1991) *La primera revolución global*. Plaza y Janés editores. Barcelona. Pp.265-277

<sup>36</sup> Meadows, D.H., Meadows, D.L., Randers, J. y Behrens, W. (1972). *Los límites del crecimiento*. México. Fondo de Cultura Económica. Pp. 29-278

Comisión Mundial sobre el Medioambiente y Desarrollo en su informe Brundtland de 1987 en el que afirma que: “Sostenibilidad, es el desarrollo que satisface las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las propias de las generaciones futuras”.

Esta última definición, ha sido aceptada a nivel mundial como referente a la hora de analizar la sostenibilidad desde todos los ámbitos. La preocupación global por la sostenibilidad se ha reflejado desde entonces en distintos documentos de organismos internacionales como el del Banco Mundial *Acerca de la responsabilidad social corporativa y la competitividad sostenible (2003)*, los de la Comisión Europea: Libro verde de 2001 *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, y el Libro blanco *Responsabilidad Ambiental de 2002*, y “El Pacto Mundial” promovido desde Naciones Unidas y publicado en 2001. Estos documentos se han referido de forma directa a la responsabilidad que tienen las empresas y que, no sólo se concibe como algo necesario y beneficioso para la sociedad, sino también como algo necesario para el afán de las empresas en encontrar el camino del crecimiento económico sostenible. A modo de enumeración vamos a referirnos a algunos de los principios propuestos por Naciones Unidas en su Pacto mundial por la responsabilidad social en el que pide a todas las entidades y empresas del mundo que integren en sus estrategias un nuevo modo de actuar en el que están resaltadas como prioritarias las materias de los derechos humanos, el trabajo, la lucha contra la corrupción y el medioambiente. En el caso del medioambiente las propuestas que hace, se refieren al cumplimiento de 3 principios (el 7, 8 y 9 entre los 10 que en total se proponen):

Principio nº 7: Las empresas deberían mantener un enfoque preventivo a favor del medioambiente

Principio nº 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medioambiental

Principio nº 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Son principios, como se podrá observar, que abogan por un desarrollo sostenible en el que el compromiso de las empresas es fundamental. Este Pacto Global<sup>37</sup> es de libre adhesión y las empresas de todo el mundo que lo van suscribiendo, tienen que informar periódicamente de las medidas emprendidas en torno a los 10 principios del Pacto. En el informe de actividades de 2010, la Asociación Española para el Pacto Mundial (ASEPAM) informaba que en ese año se habían alcanzado las 20.000 adhesiones de empresas de todo el mundo, 1.160 de ellas españolas (lo que significa que somos el país con mayor número de adhesiones). Al final de cada año, las distintas organizaciones adheridas, deben emitir un informe sobre el grado de cumplimiento del Pacto. Vemos en conclusión que, globalización y sostenibilidad, están claramente unidas en cuanto a que un proceso eminentemente económico como el de la Globalización, se enfrenta a un reto como el de la sostenibilidad y, los actores económicos y sociales deberían corresponsabilizarse en cuidar la naturaleza dado que, sin ecosistema, no puede haber ni mercado ni ningún tipo de actividad humana.

### **1.3. La inmigración laboral como fenómeno de la globalización**

Según Bourne,<sup>38</sup> la inmigración es una forma de globalización. La inmigración es para este autor una manifestación obvia de globalización, y una fuente principal de cambio social, así como un factor en el aumento de la diversidad social y étnica en muchos países desarrollados. Stiglitz ve clara la implicación de las distintas culturas en los retos del desarrollo de este momento histórico y recuerda que la globalización puede estar en riesgo sino defiende a todos los países y no se respeta entre otras cosas esa diversidad cultural más latente que nunca gracias al intercambio comercial y fenómenos como las migraciones: “Si la globalización conduce a unos niveles de vida más bajos para muchos o la mayoría de los ciudadanos de un país y pone en peligro

---

<sup>37</sup> Ver más información al respecto en [www.pactoglobal.org](http://www.pactoglobal.org)

<sup>38</sup>Bourne, L. (1999) *Migración, inmigración y mantenimiento social: La experiencia reciente en Toronto y su contexto comparativo*. Toronto. Documento de trabajo nº5. Mayo 1999. CERIS, Universidad de Toronto. Pp. 3-11

valores culturales fundamentales, se producirán exigencias políticas para detenerla”.<sup>39</sup>

La migración laboral no es algo nuevo como fenómeno, pues viene sucediendo a lo largo de la Historia de la humanidad pero, lo que sí debemos de tener en cuenta ahora, es en qué medida ha cambiado y qué consecuencias tiene la migración en el siglo XXI porque es probable que encontremos características muy singulares de la migración derivadas del contexto histórico actual, es decir, de la Globalización. Pedro Reques aborda la relación entre inmigración y globalización dentro del libro coordinado por Domínguez<sup>40</sup>, y se refiere a esta cuestión como la “globalización imperfecta” queriendo subrayar como no todas las personas en el mundo están recibiendo los efectos positivos de la globalización. Sigue habiendo muchas personas que ante la falta de posibilidades de tener un trabajo o la falta de incentivos debidos al subdesarrollo, tienen que emigrar a otros países en busca de mejores oportunidades. Lo que Reques explica es que el aumento de la inmigración en las últimas décadas no supone un cambio significativo en la proporción de inmigrantes respecto al total de la población mundial:

En 1965 los inmigrantes eran el 2.3% de la población mundial, en 2005 son el 2.6% luego no es significativo el aumento en proporción. El cálculo reciente de la Naciones Unidas cifró la inmigración en 191 millones<sup>41</sup> para una población superior a la de hace 40 años en que eran 75 millones los inmigrantes. La tasa de migración era entonces del 1.9% frente al 1.8% de la actualidad. Estos datos quizás sorprendan a algunos que pueden pensar que la emigración neta mundial verdaderamente sí que parece estar creciendo. Esta visión sobre el alto crecimiento de las migraciones es razonable que se tenga sobre todo en España, pues es un país donde el aumento de la inmigración ha sido importantísimo en un corto periodo de tiempo pero no ha ocurrido así en el resto de países del mundo, sino que es algo que en los últimos años

---

<sup>39</sup>Stiglitz, J. (2006). *Cómo hacer que la globalización funcione*. Madrid. Editorial Taurus, colección Taurus pensamiento. Pp.46-52

<sup>40</sup>Domínguez, R. (2007). *Inmigración: crecimiento económico e integración social*. Santander. Cátedra Cantabria. Pp 18 y ss.

<sup>41</sup> La Organización de las Naciones Unidas estimó esta cifra en 2005.

singularmente está sucediendo aquí. Lo que sí se ha producido es una distribución mayor de la migración entre países:

Hace 40 años se concentraban en 32 países y hoy en 51. En 1965, sólo en 12 países más del 15% de su población había nacido en el extranjero, en 1995 eso sucedía en 26. Lo que sí es cierto es que la mayoría de los migrantes procede de un número reducido de países, destacando por la coyuntura la emigración desde países de la antigua URSS. América Latina, ha pasado de ser receptora a ser emisora pero, sólo representa el 6% del total mundial de migrantes. Respecto a refugiados políticos, el 50% del total mundial proceden de Asia.

**Tabla nº 2.** Características de las nuevas tendencias migratorias derivadas de la globalización. Elaboración propia a partir del artículo de Pedro Reques en el libro de Domínguez (2007).

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>-Mayor tipo de movimientos (temporales, turísticos, laborales, políticos).</li><li>-Polarización hacia nichos laborales más cualificados y con demanda de mano de obra.</li><li>-Rotación de personal altamente cualificado por las multinacionales.</li><li>-Segmentación de la mano de obra con mayor peso de la menos cualificada lo que por su alto número de irregulares, se convierte en la gran reserva de mano de obra planetaria.</li></ul> |
|--|

La tabla anterior nos resume las nuevas tendencias migratorias que destacan en la globalización:

Destaca la existencia de un mayor tipo de movimientos debido a la mejora y abaratamiento de los transportes así como al mayor nivel adquisitivo de un mayor número de personas dentro de los países desarrollados y de un reducido número de personas en los países en vías de desarrollo. En las últimas dos décadas se han ampliado los destinos para hacer turismo y los momentos del año para hacerlo ya no están sujetos a periodos vacacionales específicos sino que durante casi todo el año hay personas que se desplazan.

También ha aumentado el número de personas que se desplaza temporalmente a otros países por razones laborales (multinacionales principalmente pero también empresas nacionales por motivos comerciales), políticas, etc. La migración por razones económicas, se dirige especialmente hacia países donde hay alta demanda de mano de obra por su crecimiento económico (el caso de España en los últimos años), y hacia sectores poco cualificados. El gran peso de la mano de obra poco cualificada y también de los inmigrantes en situaciones no regularizadas, es vista por Reques como una reserva de mano de obra mundial lista para pasar a ocupar puestos de trabajo cuando sean necesarios.

Una de las características de la globalización es el encuentro entre culturas diversas que se produce al interrelacionarse empresas y personas de países diversos o, cuando personas de distintos países, forman parte de empresas multinacionales. Esta realidad, es beneficiosa para las personas del país donde se crean nuevas relaciones comerciales o donde se instalan nuevas fábricas o delegaciones de empresas que provienen de otros países pero, afecta negativamente, al menos por un tiempo, al país desde el que se trasladan esas fábricas que, tiene que recolocar a esos trabajadores que han quedado desocupados (proceso al que llamamos deslocalización). Este proceso unas veces beneficia a unos países, otras veces les perjudica a esos mismos debido a una nueva deslocalización hacia un país donde sean menores los costes de mano de obra. Frente a quienes critican la deslocalización están quienes les acusan de incoherentes por querer beneficiarse siempre de los cambios que se producen en el mercado defendiendo el que sí se acepte la instalación de fábricas de empresas extranjeras en un país pero este a su vez pretenda impedir la externalización de sus fábricas hacia otros países.

En éste intercambio de trabajo, bienes y capital que supone la globalización intervienen cada vez más personas de cada vez más países y de diferentes maneras como podemos observar en la tabla de la página siguiente:

**Tabla nº 3.** Tipos de intercambio comercial internacional en el que intervienen las personas. Fuente: Elaboración propia

<p><b>1. Intercambio comercial internacional tradicional.</b></p>	<p>El que se produce por el intercambio de productos entre empresas de dos países distintos sin que los trabajadores de las empresas cambien su domicilio habitual.</p> <p>No requiere un intercambio cultural al no haber casi interrelación entre personas</p>
<p><b>2. Intercambio vía multinacional.</b></p>	<p>El que se produce en la empresa multinacional cuando se instala en un nuevo país.</p> <p>Requiere integrar las distintas culturas de la empresa matriz con la de los trabajadores del nuevo país, o de distintos países cuando en esa empresa trabajan personas de distintas nacionalidades</p>
<p><b>3. Intercambios de servicios “globalizados”.</b></p>	<p>Se produce cuando una empresa presta servicios a distancia. Es decir, cuando una empresa de un país da un servicio persona a persona, a clientes de otro país. Este es el caso de los <i>call center</i> que por ejemplo, pueden atender desde la India a clientes estadounidenses.</p>
<p><b>4. Intercambio por integración de trabajadores extranjeros que han emigrado por dificultades socioeconómicas.</b></p>	<p>Cuando llegan a un país personas inmigrantes buscando labrarse un medio de vida, estas se van integrando progresivamente en el mercado y en las empresas.</p> <p>El reto aquí es la integración dentro de la misma empresa, entre trabajadores inmigrantes y trabajadores autóctonos, para ofertar sus productos o servicios a la población autóctona óptimamente.</p>
<p><b>5. Intercambio por la aparición de nuevos productos y servicios que aparecen con la globalización.</b></p>	<p>La globalización transforma el mercado al aparecer nuevas necesidades, en nuevos escenarios, que pueden ser ofertadas o producidas por nuevos trabajadores que antes no participaban del mercado internacional.</p> <p>Las empresas autóctonas o las nuevas empresas promovidas por inmigrantes, podrán ofertar productos y servicios derivados de la diversidad cultural.</p>

En la tabla anterior destaca el reto de las relaciones entre culturas distintas, llamadas a entenderse en pro de un beneficio empresarial. Esto es evidente en los casos 2, 3 y 4 y quizás requiere menor adaptación en el caso uno, el del intercambio internacional de productos tradicional en el que las transacciones pueden cerrarse en base a una negociación en la que intervienen muy pocas personas y no se derivan muchas más consecuencias de dichas transacciones.

Los casos 4 y 5 se refieren a un reto de integración de los recursos humanos y al crecimiento del mercado derivado de los movimientos migratorios.

Por tanto en esta tabla podemos ver que en la globalización existe una intervención de las personas en el mercado distinta a la de épocas anteriores y que los retos por tanto son en parte nuevos. En el caso del intercambio debido a la intervención de una multinacional en un nuevo país nos estamos refiriendo quizás al comienzo de la globalización, y por tanto, no es tan nuevo en cuanto al caso en sí, sino en cuanto al volumen en el que hoy se produce este intercambio que, es muchísimo mayor tanto por el número de multinacionales que existen, en mayor número de países, con mayor número de trabajadores y con mayor tipo de intercambios en tipo de productos y servicios que nunca.

Los retos del intercambio cultural que se están produciendo, no tienen comparación con otras etapas de la Historia económica. Asistimos al encuentro del mayor número de personas entre sí de toda la historia derivado de los distintos aspectos de la globalización. Este dato singular es el que pone en contexto esta tesis en la que vamos a profundizar en cómo influyen esas personas de diversas culturas en el gran motor de la economía como son las empresas, y a la luz de un paradigma de gestión como es el de la responsabilidad social, que se viene promoviendo precisamente en medio de esta eclosión de la globalización, y que precisamente da un nuevo papel reforzado a los trabajadores a los que define como grupo de interés.

Esta tesis se centra en el caso español pero creemos interesante completar este capítulo inicial sobre la globalización con una visión del contexto internacional, con algunas referencias sobre el impacto que tiene la inmigración en el mercado laboral y en la economía en países desarrollados.

## **1.4. Contexto internacional de la inmigración. Análisis de algunos países representativos y de la posición de la Unión Europea**

---

Como hemos visto, las dimensiones de la inmigración a nivel mundial según datos de las Naciones Unidas se aproximan a la cifra de 200 millones de personas, representando en torno al 3% de la población en el mundo. Para esta tesis, hemos considerado oportuno hacer una breve referencia a la realidad de la inmigración en algunos países que, pueden tener alguna similitud con España por su grado de desarrollo socio-económico y que tienen más tradición de recibir inmigrantes. Esta referencia, nos puede ayudar a contrastar el presente y a predecir el futuro sobre la evolución de la inmigración y sus repercusiones en nuestro país. Los países a los que nos referiremos son Estados Unidos, Canadá y algunos países europeos que en mayor o menor medida ya han estudiado las repercusiones socioeconómicas de la inmigración dentro de sus fronteras.

### **ESTADOS UNIDOS**

---

El informe de Julian L. Simon, profesor de economía de la universidad de Maryland patrocinado por el Instituto Cato y el National Immigration Forum, denominado *Inmigración: datos demográficos y económicos*, concluye que la influencia de los inmigrantes en la economía americana es positiva.<sup>42</sup>

El 80% de las investigaciones de expertos en economía que son recopiladas en este informe concluyen como “muy favorable el efecto de los inmigrantes en la economía estadounidense”, y el 63% dicen que para elevar el nivel de vida en EEUU debería aumentar el número de inmigrantes que entran en el país. En cambio la opinión pública americana declara que prefiere que haya menos inmigrantes en su país, a pesar de tener, en la mayoría de los casos, buena opinión de los inmigrantes que conocen.

---

<sup>42</sup> Acepresa, Documentación. Servicio 020/96 de 14 de febrero de 1996. p.1

Siguiendo con este informe, en 1995 los inmigrantes suponían el 8.5% de la población residente (lejos de lo que representan en Canadá 16% o Australia 22,7%; y cerca de Francia 6,3% o Alemania 7,3%). De hecho, la proporción de inmigrantes ha disminuido respecto a la del año 1910 en que suponían el 10% de la población. Tras bajar un poco la proporción, se ha mantenido constante hasta los 80 por lo que, la temida impresión de una “invasión” que también existió en ese país, no se ha producido comprobando los datos de los últimos 100 años.

Desde 1995 hasta 2009 ha vuelto a crecer y nos encontramos con una proporción aproximada del 12%, según los datos del *U.S. Census Bureau*<sup>43</sup>, lo que está suponiendo un aumento de la influencia social de minorías como los llamados “hispanos” o personas procedentes de países de habla hispana, principalmente de México, que suponen ya un grupo mayor que el afroamericano y, por otro lado, también existe un significativo crecimiento de población de origen asiática.

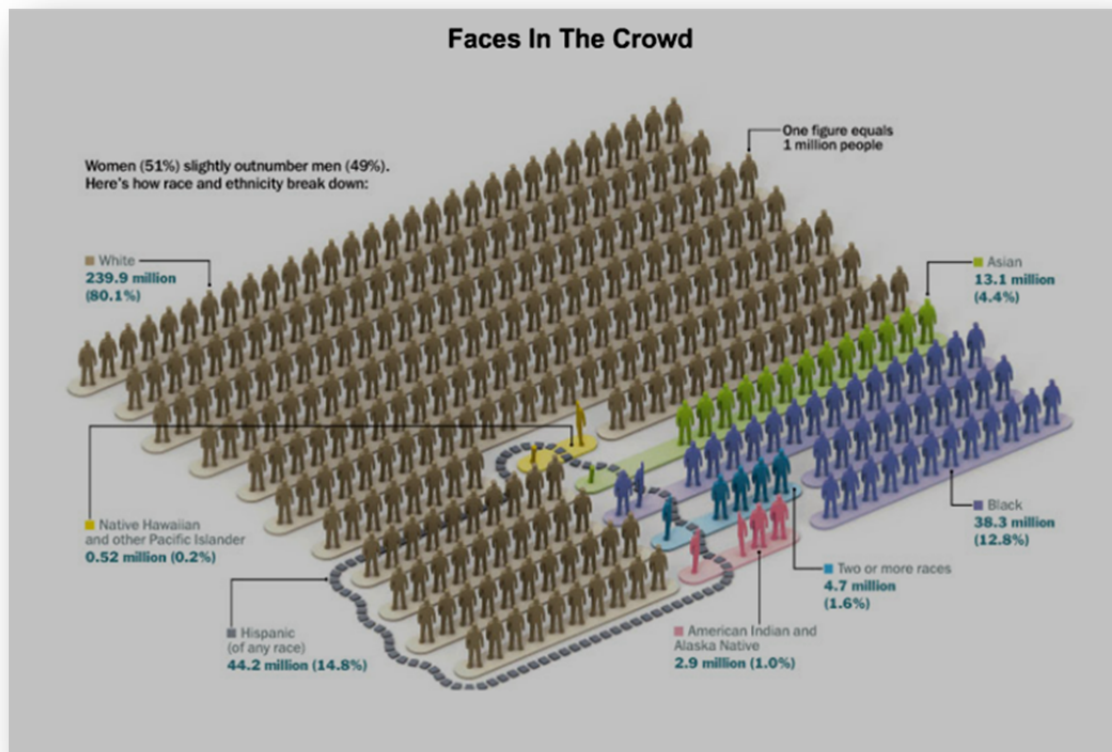
La revista norteamericana *Time*, desarrolló en 2006 un extenso reportaje sobre los 300 millones de habitantes de Estados Unidos. Es realmente complejo e interesante ver cómo está conformada demográficamente esta nación. En este artículo se analiza la creciente proporción e influencia de los hispanos y se elabora un gráfico que nos ha parecido interesante reproducir aquí.<sup>44</sup> En el gráfico se informa de una composición de la población muy equilibrada entre hombres y mujeres (prácticamente el 50% de cada sexo), de los cuales por raza o etnia destaca que, el 80% son de piel blanca, el 12.8% de piel negra, un 14.8% del total son hispanos (lo que supone la minoría más importante por encima de las personas de raza negra), un 4.4% son asiáticos, y 2.9 millones son indígenas americanos y de Alaska (un 1% de la población).

---

<sup>43</sup> Datos accesibles en la web <http://weltmx.blogspot.com/2009/07/el-10-de-la-poblacion-de-estados-unidos.html>

<sup>44</sup> Revista Time volumen 168 nº 18, octubre de 2006. Accesible en [http://www.time.com/time/covers/20061030/who\\_we\\_are/](http://www.time.com/time/covers/20061030/who_we_are/)

**Gráfico nº 1.** Composición demográfica de los Estados Unidos. Fuente: revista Time nº168 (2006). Cada figura humana representa un millón de personas.



George Borjas es un economista americano, profesor de Harvard Kennedy School, cuya investigación se ha especializado en el análisis de la inmigración en Estados Unidos desde la perspectiva económica y laboral. En sus distintos estudios, analiza los beneficios económicos que se han derivado de la inmigración y concluye que los inmigrantes cumplen una importante función en el mercado de trabajo americano lo que no significa que no matice en qué casos resulta beneficioso y en cuáles no.

La perspectiva economicista de Borjas se orienta a ver la cuestión del beneficio como algo necesario a la hora de definir las políticas relativas a esta materia, sobre todo, teniendo en cuenta que los efectos económicos de la inmigración hay que analizarlos con la perspectiva de largo plazo debido al gran porcentaje de extranjeros que reside durante largos periodos, muchos de ellos por el resto de su vida, en Estados Unidos<sup>45</sup>. Es por ello que mide la

<sup>45</sup> Borjas, G. (1994) *The economics of immigration*. Journal of Economic Literature. Vol. 32, Issue 4, pp 1667-1717

balanza fiscal entre lo que aportan los inmigrantes y lo que el Estado gasta en servicios destinados a estas personas. También resalta la importancia que tiene la cualificación de los trabajadores y, advierte de la necesidad de favorecer la atracción de profesionales extranjeros muy cualificados para que eso se refleje en una mejora del rendimiento económico en Norteamérica. De hecho, afirma que los costes fiscales netos (la diferencia entre lo que la administración pública gasta en ellos y los impuestos que ellos pagan), de la inmigración poco cualificada son mayores que los de la cualificada.<sup>46</sup> En conclusión, este especialista en la materia, se une a la conclusión general positiva sobre los efectos de la inmigración en Estados Unidos aunque lo condiciona directamente con una necesaria balanza fiscal favorable y un mercado laboral competitivo.

## **CANADÁ**

---

Veamos el impacto económico de la inmigración en Canadá de la mano del informe denominado “Ascenso en la carrera profesional en Canadá: un foco de las minorías visibles- resultados de la investigación”, publicado en 2007 por *Catalyst y The diversity institute in management and technology* de Toronto. En dicho informe se refieren a la inmigración como una “minoría visible” cuyas cifras suponen en torno al 20% de la población entre los cuales la diversidad de orígenes étnicos llega hasta 200 tipos. Tras entrevistar a un número representativo de empresarios canadienses sobre las repercusiones del trabajo de los inmigrantes en sus empresas se obtuvieron las siguientes conclusiones en este informe:

- Los trabajadores inmigrantes tienen un fuerte compromiso con la empresa; la mayoría quieren quedarse y harían horas extraordinarias si hiciera falta.
- Los trabajadores inmigrantes están menos satisfechos del desarrollo de su carrera profesional que sus compañeros canadienses.
- Perciben poco compromiso con la diversidad dentro de la empresa y barreras en su ascenso laboral debido a su condición de inmigrantes.

---

<sup>46</sup> Borjas, G. (1995) *The economics benefits from immigration*. The Journal of Economic Perspectives. Vol 9, nº 2. pp 3-22

- Consideran que un cambio de política de los directivos que contemple la diversidad y sea transparente en los procesos de ascenso laboral, podría influir de manera muy positiva en su rendimiento.

Este informe concluye resaltando que no se debe generalizar la idea de que los inmigrantes son un grupo monolítico dentro de las empresas sino que se les debe atender individualmente como personas diversas. Por otro lado, se constata un problema real de representatividad de este tipo de personas en los puestos directivos que supone tan sólo un 3% del total, lo que plantea dudas sobre el desarrollo de la carrera profesional en igualdad en un país de larga tradición migratoria como Canadá.

El caso de Canadá es singular en cuanto a las políticas que desarrolla en este ámbito: selección, integración y descentralización administrativa. En este sentido, el modelo canadiense reconoce competencias a las provincias en materia de selección e integración de los inmigrantes, y están orientando su política a la búsqueda de inmigrantes cualificados. En la actualidad, existe un polémico sistema de puntos para la selección de los inmigrantes en relación con los distintos puestos de trabajo. Es un país en el que, a diferencia de otros, tiene mayor relevancia la inmigración temporal.

## **LA INMIGRACIÓN RECIENTE EN EUROPA**

Europa, desde 1950, ha sido una región especialmente receptora de inmigrantes. En la zona norte (Irlanda, Reino Unido, Finlandia y Suecia) ha habido mucho dinamismo, y en la zona mediterránea (Italia, España, Portugal y Grecia) se ha experimentado un hecho singular, de ser países emigrantes a ser receptores de ellos. Los países de la zona central de Europa (Bélgica, Dinamarca, Alemania, Francia, Luxemburgo, Holanda y Austria), han sido los países receptores de inmigrantes por excelencia. Esta recepción de inmigrantes viene determinada por unos hechos históricos, como son el dinamismo económico de los años ochenta, la desintegración del bloque soviético, y la caída del muro de Berlín en 1991. En 1997 el 50% de los inmigrantes en la Unión Europea procedían de la antigua Yugoslavia, la antigua

Unión Soviética y de Turquía; a continuación figuraban los países del Magreb con un 17%.

Sin embargo desde 1985 a 2001 la evolución de la inmigración ha sido cambiante, dependiendo del país al que nos refiramos. Hasta el 2000, cuatro países han experimentado un gran flujo de inmigración superior al 1,5% del total de la población (Alemania, Chipre, Luxemburgo e Islandia), lo que supuso en algunos casos compensar el déficit demográfico y poder afrontar los retos de desarrollo económico con trabajadores suficientes. En la última década, los países con más relevancia en recibir inmigrantes procedentes de países de fuera de la UE 27<sup>47</sup> son Francia, Alemania, Italia, Reino Unido y España. Veamos los datos sobre inmigrantes residentes en países de la UE recogidos por Eurostat<sup>48</sup>:

**Tabla nº 4.** Inmigrantes en los países de UE 27 con porcentajes más significativos según datos de Eurostat en 2008 (elaboración propia a partir de los datos de Eurostat).

	Total Inmigrantes residentes (en miles)	% de inmigrantes sobre el total de la población	% residentes de otros países de UE 27	% residentes de países de fuera de UE 27
UE 27	30.779	6.2	2.3	3.9
Alemania	7.255	8.8	3.1	5.7
España	5.262	11.6	4.7	6.9
Reino Unido	4.021	6.6	2.6	3.9
Francia	3.674	5.8	2.0	3.8
Italia	3.433	5.8	1.6	4.2
Bélgica	971	9.1	6.2	2.9
Grecia	906	8.1	1.4	6.7
Austria	835	10	3.5	6.5
Irlanda	554	12.6	8.9	3.7
Letonia	415	18.3	0.3	18
Estonia	229	17.1	0.6	16.5
Luxemburgo	206	42.6	36.6	6

<sup>47</sup> UE 27 son las siglas con las que se indica la Unión Europea que desde 2007 está conformada por 27 países miembros.

<sup>48</sup> Eurostat es el organismo que elabora las estadísticas oficiales de la Unión Europea.

De la tabla anterior y otros datos de Eurostat resumimos a continuación lo más destacado. Partiendo de 30.8 millones de personas inmigrantes (un 6.2% de la población que entonces ya se acercaba a los 500 millones de habitantes), los países con mayor volumen de inmigrantes residentes son por orden de mayor a menor Alemania, España, Reino Unido, Francia e Italia. Si miramos el porcentaje que suponen los inmigrantes sobre el total de la población aquí nos encontramos con el caso singular de Luxemburgo, un pequeño país en el que cerca de la mitad de la población es de origen extranjero, seguido por orden de importancia de proporción por Letonia, Estonia, Irlanda, España y Austria. Respecto del análisis de los países de procedencia de los inmigrantes, hay mayor peso en los que proceden de fuera de la UE 27, siendo los más relevantes Letonia, Estonia, España y Grecia. Los países de fuera de la UE 27 con mayor porcentaje de población residiendo en la UE son Turquía con 2.4 millones de personas (el 12% del total de inmigrantes de fuera de la UE), Marruecos con 1.7 millones (el 9%) y Albania con 1 millón (el 5%). Tras ellos siguen países de Latinoamérica como Ecuador, Argentina, Colombia, etc.

Destacan por tener mayor porcentaje de inmigrantes de países de la UE Luxemburgo, Irlanda y Bélgica. El peso total de los inmigrantes procedentes de otros países de la UE es del 37%. Los países con más población viviendo fuera de su propio país en la UE son Rumania con el 15% de su población, Italia y Polonia ambos con el 11%.

De los países con mayor población de la UE, destaca el caso de España en el peso relativo de la población inmigrante ya que es el segundo con mayor número de población inmigrante mientras que es el quinto país en población total.

A continuación nos detendremos brevemente en dos de los tres países de la UE con mayor número de inmigrantes residentes como son Alemania y Reino Unido, por ser países con un volumen de inmigración similar a la de España.

## **ALEMANIA**

---

La tradición de la inmigración moderna en Alemania empezó en 1959 cuando las empresas experimentaron una necesidad importante de mano de obra que no se podía cubrir con personas autóctonas. Fue el momento en que se incentivó la llegada de “Gastarbeiter” o trabajadores invitados que llegaron de distintos países de Europa Occidental, incluida España y, de otros países de Europa Oriental como Turquía. Posteriormente, esas comunidades de inmigrantes, sirvieron de puente a nuevas generaciones que, en el caso de Turquía, fue especialmente importante por el gran número de inmigrantes atraídos por una regularización y por la acción humanitaria de Alemania a raíz del terremoto de Turquía de 1999. La repercusión económica en Alemania fue medida por Ulrich<sup>49</sup> en lo relativo a la seguridad social, siendo netamente favorable el balance entre lo aportado por los inmigrantes y sus costes sociales. La relación entre la necesidad de la industria y la llegada de la inmigración es especialmente significativa en este país que planificó ordenadamente el cruce de la demanda y la oferta de trabajadores sin ningún otro interés que el de resolver un problema económico. Esto parece estar cambiando en los últimos años al haber constatado las autoridades el gran reto de integración social que tienen especialmente con los 2.6 millones de turcos que viven en Alemania de forma muy aislada.

A pesar de que Alemania es el país de la UE con más población inmigrante en números absolutos (7.2 millones), y no parecen tener solucionado el reto de la integración con los inmigrantes que ya residen en este país, son conscientes de la necesidad de seguir incorporando en el futuro nuevos inmigrantes y calculan que, necesitan recibir al menos 500.000 inmigrantes anuales para mantener su economía y evitar el imparable envejecimiento de la población según afirmó en 2010 el presidente del Instituto Alemán de Estudios Económicos (DIW), Klaus Zimmermann.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Steinmann G. Y Ulrich R. (1994) “Foreigners and the social insurance system in Germany”. *The economic consequences of immigration to Germany*. Heidelberg. Physica Verlag. Pp.61-80

<sup>50</sup> Artículo completo accesible en: [http://www.cincodias.com/articulo/economia/Alemania-necesita-500000-inmigrantes-anuales-asegurar-economia/20100908cdscdseco\\_2/](http://www.cincodias.com/articulo/economia/Alemania-necesita-500000-inmigrantes-anuales-asegurar-economia/20100908cdscdseco_2/)

## **REINO UNIDO**

---

En el caso de Reino Unido, tercer país con mayor número de inmigrantes en la UE tras España, se ha analizado la inmigración como algo positivo hasta la llegada de la crisis económica reciente. De hecho, el nuevo primer ministro que salió ganador de las elecciones generales de 2010, David Cameron, ha impulsado una política que rompe con una tradición. Se ha pasado de incentivar la inmigración como fenómeno que se valoraba muy positivamente, a restringirla con distintas medidas, para frenar en esta nueva etapa política la llegada de inmigrantes poco cualificados, y para promover que sólo puedan trabajar en Reino Unido los inmigrantes muy cualificados.

En el artículo de Coleman y Rowthorn<sup>51</sup>, se hace un balance general positivo sobre los efectos de la inmigración en este país. Se explica cómo, tras muchos años de políticas que limitaban en número la entrada de inmigrantes, la mayoría procedentes de antiguas colonias inglesas, en 1997 se da un giro a estas políticas para pasar a incentivar la entrada de estas personas. Entre las conclusiones de este artículo se destaca la importancia de la inmigración para el crecimiento de la población y el aumento del consumo de viviendas pero, no se concluye que la llegada de los inmigrantes sea sinónimo de beneficios económicos, sino más bien se deja como algo complejo de generalizar (unas veces lo es y otras no). Lo que se propone por estos autores es que se debe considerar, entre otras, también la razón humanitaria como una razón para admitir la inmigración en ciertos casos, sobre todo, teniendo en cuenta el pasado colonial del que tanto se ha beneficiado Reino Unido.

### **Análisis de la posición de la Unión Europea sobre la inmigración económica**

---

Una vez hemos hecho referencia a la importancia de la inmigración en Europa, nos parece conveniente conocer el análisis que se hace de esta realidad en distintos documentos de la UE dada la posible influencia que estas visiones tendrán en las políticas de futuro en esta región en general y en

---

<sup>51</sup> Coleman D. y Rowthorn R. (2007) *The Economic Effects of Immigration into the United Kingdom* Population and Development Review, Vol. 30, No. 4. (Dec., 2004), pp. 579-624.

España en particular. Es constatable la creciente vinculación de las políticas de la UE en las políticas sobre inmigración de los países miembros como España. Cada vez existen más directivas comunitarias que obligan a España en esta materia por lo que nos parece relevante hacer una breve referencia a los análisis y las orientaciones que sobre esta cuestión han expresado sus distintos órganos en distintos documentos.

La UE va en la línea de confirmar la hipótesis formulada en este trabajo sobre las repercusiones positivas del trabajo de los inmigrantes vinculadas a una apuesta por la integración al afirmar en una de sus comunicaciones que:

Debe reconocerse el papel de fuente de enriquecimiento cultural y social de la inmigración, sobre todo porque contribuye al espíritu emprendedor, la diversidad y la innovación. Además, es especialmente significativo su impacto económico en el empleo y el crecimiento, dado que aumenta la oferta de mano de obra y ayuda a superar las carencias de mano de obra específicas. Asimismo, la inmigración tiende a ejercer un efecto positivo en la demanda de productos y, por consiguiente, en la demanda de empleo.

Las ventajas económicas y sociales de la inmigración sólo podrán aprovecharse si se alcanza un mayor grado de integración de los inmigrantes: la UE debe afrontar el reto de la integración de manera global.

La Comisión, en esta misma comunicación que estamos citando, defiende la no discriminación de los inmigrantes y, recuerda que:

La apuesta por la responsabilidad social de las empresas ya formulada por la UE implica el compromiso con la gestión de la diversidad en las empresas, consolidando la lucha contra la discriminación mediante el compromiso de las empresas con las prácticas no discriminatorias: tras el Libro Verde de la Comisión sobre la responsabilidad social de las empresas (RSE), la necesidad de promover la gestión de la diversidad, las prácticas de contratación de personal responsables y la lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo se abordarán también en el contexto del nuevo foro multilateral sobre RSE.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> *Comunicación de la Comisión Europea sobre inmigración, integración y empleo*. Bruselas, 3.6.2003 COM (2003) 336 final Pp11, 35, 38 y39

En su *Libro verde sobre inmigración económica*<sup>53</sup>, la Comisión Europea reconoce que los niveles generales de empleo van a disminuir de aquí a 2030 en 20 millones menos de empleados autóctonos por las bajas tasas de natalidad, lo que pone en riesgo la competitividad de la UE y sugiere necesidad de que lleguen flujos migratorios de forma sostenida y ordenada para atender el mercado laboral. Por otro lado la Comisión reconoce en este documento que, otras regiones del mundo ya están compitiendo para atraer inmigrantes a su economía. También se constata la necesidad de una política de migración económica común pues, de lo contrario, se facilita la irregularidad de la inmigración y en consecuencia, su vulnerabilidad y la dificultad de su integración ordenada. Este libro-informe de la Comisión concluye manifestando la prioridad de la UE por asegurar el empleo de los autóctonos y sólo abrir procesos de admisión legal cuando existan vacantes no cubiertas por la población propia.

Destaca como medida posterior la creación de la “tarjeta azul” aprobada por la Directiva 2009/50/CE del Consejo, de 25 de mayo de 2009 como medida que pretende priorizar la captación de talento extranjero o lo que es lo mismo, trabajadores altamente cualificados que ayuden a la UE a ser más competitiva.

Los ejes sobre los que está trabajando actualmente la UE son la organización de la inmigración legal teniendo en cuenta las prioridades, necesidades y capacidad de acogida de cada Estado; combatir la inmigración irregular, garantizando el retorno al país de origen de los extranjeros en situación irregular, que según el cálculo de la Comisión ascienden a ocho millones de personas; fortalecer la eficacia de los controles en las fronteras; construir una Europa del asilo, y crear una colaboración global con los países de origen y tránsito que favorezca las sinergias entre migración y desarrollo<sup>54</sup>.

Concluimos este apartado, resaltando la relevancia que da al tema planteado por nuestra tesis, un organismo trasnacional como la UE que busca

---

<sup>53</sup> Comisión de la Comunidades Europeas. (2005) *Libro verde: El planteamiento de la UE sobre la gestión de la inmigración económica*. Bruselas 11.1.2005 COM (2004) 811 final. Pp3 y ss

<sup>54</sup> Referencia en el artículo de el diario El País accesible en

[http://www.elpais.com/articulo/internacional/UE/crea/tarjeta/azul/captar/inmigrantes/cualificados/elpepuint/20080926elpepiint\\_8/Tes](http://www.elpais.com/articulo/internacional/UE/crea/tarjeta/azul/captar/inmigrantes/cualificados/elpepuint/20080926elpepiint_8/Tes)

extender (globalizar) sus políticas en una región determinada que no se cierra a seguir creciendo en el futuro.

## **1.5. Resumen sobre globalización e inmigración**

---

Existen muchas visiones sobre el significado de la palabra globalización pero entre ellas la que es más común es la que ha sido adoptada por el mundo de la economía al subrayar que vivimos un periodo de integración de los mercados de especial intensidad y que la globalización puede considerarse como un proceso histórico que acontece en estos momentos y que, por tanto, es distinto a otros procesos similares que se hayan desarrollado en el pasado.

Como definición particular hemos concluido que globalización es la tendencia actual creciente de los mercados, las empresas y las sociedades nacionales en general, a extenderse e integrarse con el resto de países del mundo, impulsada especialmente por los avances tecnológicos, las reformas en las políticas proteccionistas, y los cambios en los sistemas de producción, organización y comercialización.

Entre los críticos de la globalización, están quienes niegan que esto sea un proceso singular y, por tanto, diferente de otros similares. Están también, quienes lo aceptan como realidad pero en un sentido negativo, en cuanto a sus repercusiones desfavorables en el medio ambiente y en el retraso de muchos países que no se están beneficiando de este proceso. Otros, como Stiglitz, critican los aspectos negativos de la globalización pero no niegan su realidad ni la oportunidad de aprovecharla para beneficiar a toda la humanidad, siempre y cuando se modifiquen algunos de los sistemas actuales.

Las relaciones internacionales que se desarrollan entre empresas y particulares en la globalización, son un escenario de oportunidades de enriquecimiento cultural y de innovación nada despreciables para el crecimiento económico.

Las migraciones tienen su forma singular en esta era global. El conocimiento mayor de la realidad mundial desigual en desarrollo y en

oportunidades para un mayor número de personas, impulsa a muchos a tratar de mejorar sus expectativas de vida emigrando. Esto entra en relación con la curva de oferta y demanda de los sistemas económicos más avanzados, que suelen necesitar trabajadores cuando sus ciclos económicos son expansivos, o cuando la baja natalidad, entre otros factores, les impide cubrir distintos puestos de trabajo.

Los cálculos de Naciones Unidas sobre las cifras de la inmigración mundial contradicen una creencia popular de que existe últimamente un crecimiento desproporcionado de la inmigración que amenaza los recursos propios. La conclusión es que el volumen de población inmigrante en relación con la población, no ha crecido en las últimas décadas, sólo ha cambiado su distribución hacia mayor número de países. Otra cosa es el caso de España que se encuentra ante esta realidad como algo nuevo y muy relevante por el gran volumen de inmigrantes llegados en pocos años lo que analizaremos en los siguientes capítulos.

Una rápida revisión sobre la repercusión económica que está teniendo la inmigración en algunos países desarrollados nos avanza en general resultados positivos y una especial trascendencia en los mercados de trabajo que, según prevé la Unión Europea, seguirá siendo necesaria en el futuro por la baja tasa de natalidad entre otros factores. También se extiende una tendencia tanto en la UE como en otras regiones desarrolladas, a tratar de competir por la atracción de personas inmigrantes más cualificadas, e intentar ordenar la llegada de inmigrantes en función de las capacidades de cada país. Es interesante señalar también la tesis de Coleman y Rowthorn, sobre la necesidad de tener en cuenta el criterio humanitario en el análisis y en la atención a los inmigrantes, aunque sólo fuera en compensación por todos los beneficios obtenidos de las colonizaciones en el pasado.



## **Capítulo 2. Inmigración y economía en la España actual**

---

La inmigración es un fenómeno derivado principalmente de los desequilibrios socioeconómicos entre países por lo que la investigación sobre los aspectos económicos de la inmigración y sus repercusiones explora y contrasta aspectos fundamentales de esta materia. Asumimos en esta tesis que éste no es un tema neutro pues, suele posicionar a las personas a favor o en contra y que, en estos posicionamientos, influye la incertidumbre sobre el futuro. Entre los interrogantes de futuro en esta materia en España, sobresalen cuestiones como, si existen recursos suficientes para toda la población tras la llegada de tan importante número de personas inmigrantes en los últimos años, si es posible una convivencia pacífica entre autóctonos y extranjeros, si mejorarán las perspectivas del desarrollo económico de los países de origen de los inmigrantes y, con ello, se frenará la emigración, así como otras cuestiones algunas de las cuales abordaremos en este capítulo. Nuestro posicionamiento es coincidente con el de aquellos que ven con apertura la integración ordenada y pacífica de los inmigrantes. En este sentido, coincidimos con los planteamientos de una figura destacada de la Escuela de Salamanca considerado el precursor del derecho internacional. Nos referimos a Francisco de Vitoria y le citamos cuando se refiere a su defensa de la emigración de personas pacíficas: “La amistad entre los hombres parece ser de derecho natural, y contra la naturaleza el impedir la compañía y consorcio de los

hombres que ningún daño causan”.<sup>55</sup> Vitoria también defendió el derecho de toda persona a ser acogido, y el derecho a disfrutar de las cosas que son comunes a los hombres por derecho natural: los ríos, los mares, la naturaleza. Todo en su justo orden, puede ser tenido en cuenta a la hora de enfocar las distintas teorías sobre esta cuestión.

En el capítulo inicial sobre la globalización, vimos que quienes residen en otro país distinto al de origen, se contabilizaban por Naciones Unidas en 200 millones de personas (alrededor del 3% de la población mundial) que, motivados por razones principalmente económicas, se vieron obligados a dejar su país de residencia para buscar una oportunidad en otro lugar del mundo. Las diferencias económicas entre regiones han aumentado considerablemente. La distancia en los índices de calidad de vida también es mayor, lo que hace prever el constante aumento de los flujos migratorios de unos países a otros. Las grandes diferencias entre los países explican en parte los movimientos migratorios, sobre todo, en lo relativo a factores económicos, laborales, políticos y demográficos.

Cada año, jóvenes de diferentes países en vías de desarrollo, se ven empujados para formar parte de la fuerza de trabajo de otros estados. En los países de acogida, se presentan dificultades para absorber esta cuantiosa oferta de mano de obra. Observamos también que se está produciendo en algunas regiones una saturación del mercado laboral, al mismo tiempo que los datos muestran el progresivo envejecimiento de la población (crece la esperanza de vida y disminuye la natalidad). Si no se repone la población, a medio plazo, supondrá un problema para la sostenibilidad económica del país. La necesidad por tanto, de acoger trabajadores extranjeros se hace evidente, mientras no exista población autóctona suficiente.

España se caracterizó en el pasado por ser un país de emigrantes, escenario que cambió a partir de la década de los 80, pasando a ser uno de los principales países receptores de inmigrantes a nivel mundial en los primeros años del siglo XXI. Aún en 1985, el número de inmigrantes en nuestro país era

---

<sup>55</sup> *Derechos humanos en Francisco de Vitoria* (1984) Ed. San Esteban, Salamanca, 2<sup>a</sup> ed., pp.241-258

insignificante, por ello Carlota Solé<sup>56</sup> habla de la indiferencia de los españoles ante los inmigrantes en esos momentos.

Los extranjeros que elegían nuestro país era un porcentaje apenas apreciable para las autoridades españolas por lo que no se fijaron muchas políticas específicas para ellos en ese momento. El desarrollo económico significativo desde finales de los años 90 hasta el año 2007, coincide con la atracción de un gran número de personas inmigrantes que llegan a nuestro país. Los países de origen de los inmigrantes llegados a España tienen mucho que ver con la afinidad cultural con regiones de América Latina, la proximidad con las fronteras africanas, y la desaparición de fronteras por la ampliación de la UE hacia Europa del Este.

En el pasado, la migración supuso beneficio para el emigrante y para el país receptor de mano de obra, pero actualmente y, debido a las crisis económicas, la forma de adaptar este proceso y beneficiar a ambas partes está resultando una tarea complicada en la que los gobiernos se ven desbordados. Esto se explica porque al aumentar considerablemente el número de inmigrantes que llegan a nuestras fronteras, también aumenta la competencia a la hora de conseguir un contrato de trabajo.

Tras analizar el contexto mundial de las migraciones en el primer capítulo, vamos ahora a estudiar el impacto socioeconómico de la inmigración de la España actual, contrastando algunos aspectos que nos ayuden a conocer y comprender esta realidad de forma resumida, o con referencias básicas, para luego, centrarnos en los aspectos que más tienen que ver con nuestro estudio que, son aquellos que abordan el impacto económico de la inmigración y las repercusiones de la participación de los trabajadores inmigrantes en las empresas españolas.

---

<sup>56</sup> Solé et al. (1999) *El impacto de la inmigración en la sociedad receptora*. CEDIME, Barcelona, pp. 144.

## **2.1. Concepto de inmigración**

---

La inmigración como fenómeno sociológico, se explica refiriéndonos a un desplazamiento de personas desde un país a otro durante el tiempo necesario para satisfacer un interés concreto. Ahora bien, existen distintas causas y circunstancias, que hacen que podamos distinguir entre unos inmigrantes y otros. De hecho, como veremos a continuación, se utilizan nombres distintos en función de la causa de ese desplazamiento.

Según la definición de Naciones Unidas:

Un emigrante, es aquella persona que cambia su país de residencia habitual. El país de residencia habitual de una persona es aquél donde la persona reside, es decir, el país donde la persona tiene un lugar para vivir y donde normalmente pasa el periodo diario de descanso.

Veamos otras definiciones de éste término y de términos similares en la siguiente tabla resumen:

**Tabla nº 5.** Definiciones y sinónimos de Inmigración. Fuente: elaboración propia a partir del Diccionario de la RAE y otros diccionarios.

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Migración humana: desplazamiento de una persona desde su lugar de residencia habitual a otro lugar lejano. (El ser humano no es el único animal que emigra, también lo hacen muchas otras especies).</li><li>- Extranjero: El que es o viene de otro país.</li><li>- Inmigrante: el que llega a otro país para establecerse en él.</li><li>- Emigrante: el que sale de su país para establecerse en otro distinto</li><li>- Refugiado: aquel que viene huyendo desde su país hasta otro por motivos de guerra, catástrofes o persecución por causas políticas, religiosas, de raza o sexo.</li><li>- Éxodo (término de origen griego): salida, liberación (del pueblo de Israel). Es rural cuando se produce un desplazamiento del campo a la ciudad, normalmente por gente joven.</li><li>- Desplazado: toda persona que se ha visto forzada a migrar dentro del territorio nacional abandonando su localidad de residencia o actividades económicas habituales, porque su vida, su integridad física, su seguridad o libertad personales han sido vulneradas o se encuentran directamente amenazadas.</li></ul> |
|---|

El concepto de “inmigrante” es fácil de explicar pero no lo es tanto, el análisis de este tema, debido a que se mezclan distintas situaciones. Para

empezar tendremos que distinguir entre las causas de la migración entre los que lo hacen dentro de una situación de normalidad en la que deciden libremente residir en otro país (por cambio de funciones dentro de un trabajo en una multinacional o por decidir pasar su jubilación en un país más confortable), que emigrar ante la falta de posibilidades de progresar en su propio país lo que lleva a buscar en otro país un futuro mejor para la propia persona o su familia. Cuando se habla de inmigración, generalmente se piensa más en el caso de personas extranjeras que han llegado con dificultades pero, cuando se analiza esta realidad, las estadísticas incluyen a todos los extranjeros, salvo estudios muy especializados que sólo analizan nacionalidades concretas o la situación de extranjeros que sufren situaciones de exclusión social. Nosotros utilizaremos las fuentes de información oficiales (principalmente las del Instituto Nacional de Estadística, I.N.E.) para esta tesis que, incluyen la mayoría de las veces a todos los extranjeros empadronados en España por lo que estaríamos identificando inmigrante con todo extranjero empadronado en España. El lenguaje nos permitirá utilizar indistintamente e-migrante e in-migrante según nos refiramos a la situación del que sale de su país (emigrante) o a la situación del que está en otro país distinto del suyo (inmigrante) pudiendo referirnos a una misma persona en ambos casos. También se utiliza a veces el término genérico “migrante” o “migración” que engloba ambas situaciones.

## **2.2. La inmigración en España**

---

En 2010, el porcentaje de inmigrantes en la población es del 12,2%<sup>57</sup>, según el Padrón Municipal que contabiliza 5.747.700. Si comparamos este porcentaje con el del año 2000 en el que representaban los inmigrantes el 2,28 % de la población, vemos que el aumento ha sido muy importante para tan corto periodo de tiempo. Actualmente, con la crisis económica, se ha consolidado el porcentaje y se ha frenado el crecimiento continuo ocurrido en la primera década del siglo XXI.

Para conocer las cifras de la inmigración española tomamos como referencia los datos obtenidos por el I.N.E. en el padrón municipal. Los

---

<sup>57</sup> INE. Padrón Municipal, [www.ine.es](http://www.ine.es)

inmigrantes empadronados son aquellos que se han inscrito en los censos de los ayuntamientos. El motivo de emplear esta fuente se debe a que los inmigrantes tienen que realizar este registro para obtener servicios sociales así como la tarjeta sanitaria. Para llevar a cabo este registro es necesario, únicamente, declarar la dirección del domicilio habitual. En este proceso no se requiere el permiso de trabajo ni el de residencia, por lo tanto, en el Padrón Municipal también recoge los datos de inmigrantes en situación irregular.

**Tabla nº 6.** Empadronamientos 2000-2010 (Fuente: I.N.E.).

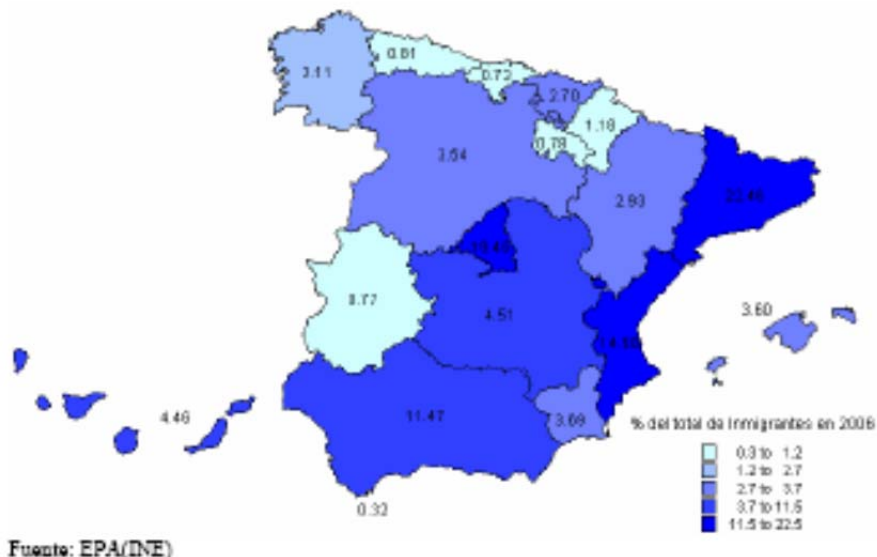
<b>PADRÓN MUNICIPAL</b>	<b>Extranjeros empadronados</b>	<b>Porcentaje de extranjeros en la población española</b>	<b>Total de empadronados</b>
<b>2000</b>	923.879	2,28%	<b>40.449.791</b>
<b>2001</b>	1.370.657	3,33%	<b>41.116.842</b>
<b>2002</b>	1.977.946	4,73%	<b>41.837.894</b>
<b>2003</b>	2.664.168	6,24%	<b>42.717.064</b>
<b>2004</b>	3.034.326	7,02%	<b>43.197.684</b>
<b>2005</b>	3.730.610	8,46%	<b>44.108.530</b>
<b>2006</b>	4.144.166	9,27%	<b>44.708.964</b>
<b>2007</b>	4.519.554	10,00%	<b>45.200.737</b>
<b>2008</b>	5.268.762	11,41%	<b>46.157.822</b>
<b>2010</b>	5.747.700	12,22%	<b>47.021.030</b>

Como se puede observar en la Tabla anterior, aumenta cada año el número de empadronamiento de extranjeros, en algún caso, llegando a 700.000 personas. Otro dato significativo es que, en el periodo comprendido entre los años 2000 y 2010, la población española se ha incrementado notablemente, llegando a los 47 millones de personas, gracias sobre todo a la inmigración pues, de los 6.5 millones de aumento de población, 4.8 millones fueron extranjeros según los datos del padrón.

La consecuencia inmediata del crecimiento del número de inmigrantes y del estancamiento de la población española, es el aumento del porcentaje de inmigrantes en el total de la población. En 2000 apenas llegaba al 2.2% de la población y en 2010 estamos ante una realidad del 12.22%. La tendencia de crecimiento parece estar moderándose en el último año, no porque hayan regresado muchos a sus países, que no es un número significativo el que lo ha hecho, sino porque vienen menos personas como consecuencia de la crisis y también va a influir el número importante de personas que adquieren la

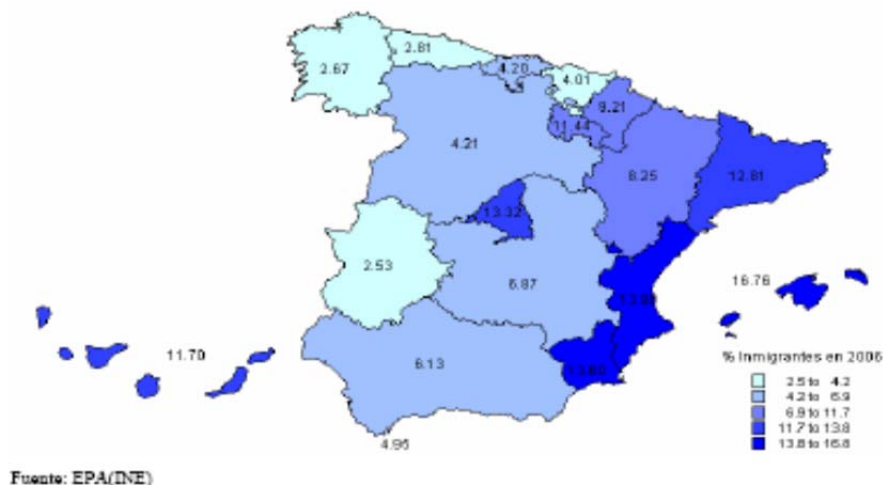
nacionalidad española tras un tiempo de estancia en nuestro país por lo que pasan a aparecer como nacionales en las estadísticas.

**Gráfico nº 2.** Distribución de inmigrantes por Comunidades Autónomas. Fuente Encuesta de Población Activa, E.P.A. e I.N.E.



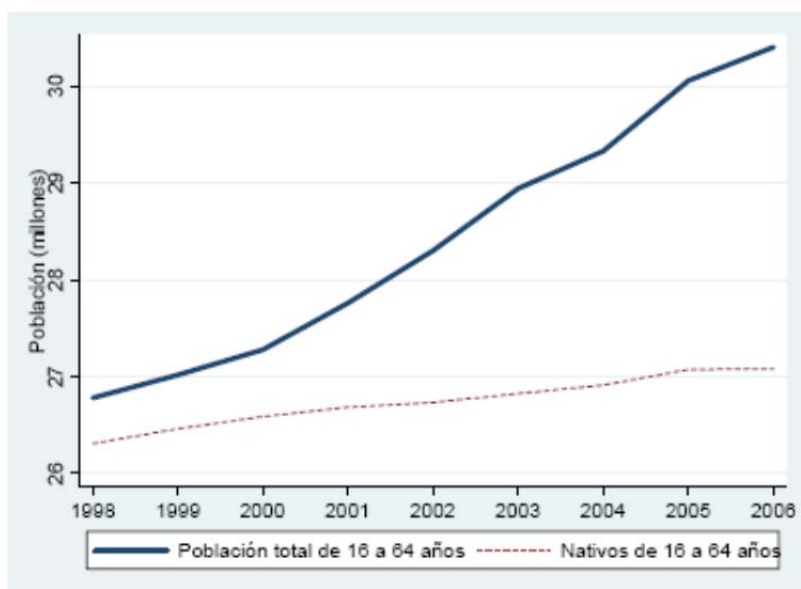
En el anterior gráfico hemos podido apreciar como en 2006 las comunidades autónomas con más inmigrantes eran por este orden: Cataluña con el 22,46%, Madrid con el 19,45%, Valencia con el 14,50% y Andalucía con el 11,47%.

**Gráfico nº 3.** Porcentaje de inmigrantes en cada Comunidad Autónoma. Fuente E.P.A. e I.N.E.



En el gráfico anterior vemos como la comunidad autónoma con mayor porcentaje de población inmigrante es la de Valencia con un 13,90% Murcia con un 13,80%, seguida de Madrid con un 13,32% y Cataluña con un 12,81%.

**Gráfico nº 4.** Evolución de la población en edad de trabajar en España (nativos vs inmigrantes).



En el gráfico anterior vemos cómo la población en edad de trabajar en España crece en cuatro millones debido a la entrada de la inmigración. Un aspecto relevante para entender la inmigración, es que estamos hablando en la mayoría de los casos de población activa inmigrante. Con la llegada de inmigrantes a España en la última década, se ha producido un aumento considerable de mano de obra generalmente destinada a la ocupación de aquellos puestos de trabajo que, de otro modo, posiblemente se quedarían sin cubrir concentrándose en tres sectores: construcción, hostelería y servicio doméstico. También, supone la oportunidad de disponer de un aumento de capital humano, nuevos conocimientos de otras culturas y nuevas ideas o puntos de vista empresariales.

## PROCEDENCIA DE LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA

La procedencia de la inmigración en España ha ido evolucionando en los últimos años, pasando de ser meramente testimonial su presencia con una cifra entorno a un millón de personas en el año 2000 mayoritariamente de otros países europeos acomodados con pequeños grupos de Marruecos, del centro y el sur de América y de Filipinas, a superar los cinco millones en el año 2010 con una mayoría de personas procedentes de Europa del Este, Europa Central, seguidas por personas de Latinoamérica y del Norte de África. En 1996 la mayoría procedía de Europa occidental (51,21%) y África (19,72%), mientras que en 2006, el 45,3% de los inmigrantes procedían de América Latina y el 19,2% de Europa del Este<sup>58</sup>. En 2008, el 13,34% de los inmigrantes es de origen rumano. Rumania se convierte así en el principal país de origen de los extranjeros (702.954 personas) seguido por un 11% Marruecos (579.331 personas), Ecuador con un 7,89%, Colombia con 5,39% y Bolivia con 4,48%<sup>59</sup>. Veamos a continuación las nacionalidades con mayor volumen de personas residentes en nuestro país en los últimos años:

**Tabla nº 7.** Número de extranjeros empadronados según nacionalidad. Evolución de 2007 a 2010. Fuente I.N.E.

Nacionalidades más representativas de los extranjeros en España	Nº de extranjeros empadronados en España en 2007	Nº empadronados en 2010 (1 enero)
Rumania (UE 27)	527.019	829.715
Marruecos	582.923	746.760
Ecuador	427.099	395.069
Reino Unido (UE 27)	314.951	387.226
Colombia	261.542	289.296
Bolivia	200.496	210.624
Alemania (UE 27)	164.405	195.579
Italia (UE 27)	135.108	183.999
Bulgaria (UE 27)	122.057	169.165
Argentina	141.159	130.557
%española	9.3%	12.2%
Total extranjeros empadronados	4.1 millones	5.7 millones

<sup>58</sup> Dolado, J.J. y Vazquez, P. (2008) *Ensayos sobre los efectos económicos de la inmigración en España*, FEDEA pp. 48-49,.

<sup>59</sup> Datos obtenidos del Padrón Municipal de 2008 en [www.ine.es](http://www.ine.es)

De la tabla anterior, podemos destacar la primera posición de Rumanía que ha desplazado a Marruecos. Tanto Rumanía como Bulgaria son países que se incorporaron recientemente a la Unión Europea y, aprovecharon la libre circulación de los ciudadanos comunitarios con la expectativa de poder tener más facilidades de trabajar en países más prósperos que los suyos dentro de la región. Eso explica la importante emigración a España desde estos países. De Europa del Este, también es importante el grupo de personas que han llegado procedentes de Polonia y Ucrania, así como de ex repúblicas soviéticas y de la propia Rusia.

En España, también existen grupos importantes de personas de otros países de la Unión más acomodados como Reino Unido, Alemania, Italia, Portugal y Francia pero, sus motivos de emigración suelen estar relacionados más con negocios o con la búsqueda de un clima más benigno, especialmente en personas ya jubiladas.

El segundo grupo más numeroso de personas inmigrantes, tras los europeos, son los latinoamericanos. Cuatro de las diez nacionalidades con mayor número de empadronados son de esta región. Aquí, parecen trascender los lazos históricos con España, similitudes culturales y la facilidad del lenguaje. El grupo más numeroso procede de Ecuador que, está experimentando una leve disminución debida principalmente a las nacionalizaciones. Ecuador es el país de origen, en el que más personas han obtenido la nacionalidad española, lo que produce entre otros efectos, la desaparición de estas personas en las estadísticas de extranjeros residentes. Tras Ecuador, los países más representados son Colombia, Bolivia y Argentina. También se han formado grupos importantes procedentes de Perú, República Dominicana, Brasil, Venezuela, etc, que han ido llegando a España hasta la eclosión más evidente de la crisis económica.

El último grupo a resaltar, es el procedente de África que, mayoritariamente proceden de Marruecos. Hay pequeños grupos de Senegal y de África Subsahariana. De otros continentes destaca el grupo de China que en 2010 ascendió a 156.607 empadronados lo que supondría ascender a la décima posición de extranjeros residentes en España.

## **2.3 Causas de la inmigración**

---

El estudio de la inmigración es muy complejo como consecuencia de su genérica definición y a las múltiples causas que son origen de la misma. No es lo mismo, estudiar la vida de una persona extranjera que vive de forma acomodada en otro país distinto del suyo por estar trabajando en una multinacional que, estudiar la vida de otra persona que ha emigrado a otro país tras ahorrar un poco de dinero para intentar labrarse un futuro mejor. Tampoco es fácil la medición de este fenómeno que, no tiene todos los datos en un único registro, ni es estable en sus variables. Varias son las teorías que han intentado reflejar las características más relevantes de la inmigración, veamos las principales.

### **2.3.1 Teoría clásica**

---

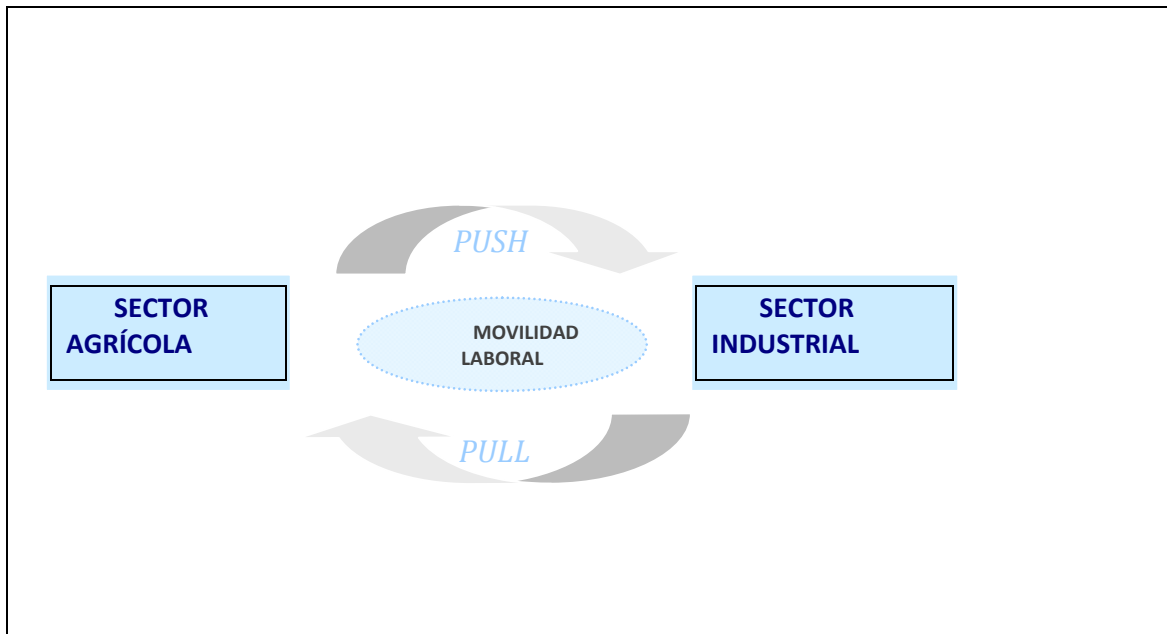
Es la teoría que fija la explicación sobre la inmigración en relación a los factores que empujan a un trabajador a dejar su empleo y, los factores que atraen hacia otros empleos.

Entre los estudios encuadrados en esta teoría destacamos el del Premio Nobel de Economía W. Arthur Lewis, que explica<sup>60</sup> porqué una mano de obra muy numerosa en sectores del comercio tradicionales es absorbida por sectores del mercado “modernos”. Lewis distingue en primer lugar entre un sector moderno abierto al exterior y un sector tradicional agrícola. En el primero, la actividad marginal del trabajo es mayor que en el segundo donde es nula. Por este motivo se explica la diferencia de salarios entre uno y otro sector. La movilidad de los trabajadores quedaría explicada por factores “push-pull” o factores expulsión-atracción.

---

<sup>60</sup> Arthur Lewis, W. (1964) *Teoría del desarrollo económico*. Edita Fondo Cultura Económica. México. Pp.1-14

**Gráfico nº 5.** Teoría *push-pull*, o teoría Clásica de la inmigración. Fuente: elaboración propia.



Los factores *push* hacen referencia a los motivos de expulsión del país de origen de la emigración como por ejemplo; condiciones socioeconómicas bajas, falta de empleo, devaluación de la moneda y aumento del coste de vida, rígidos sistemas gubernamentales de empleo, discriminación étnica y corrupción.

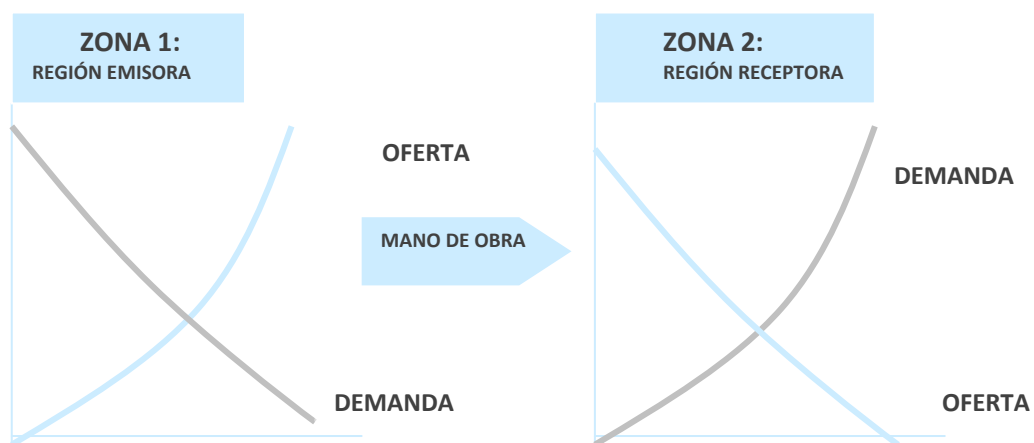
Por otro lado, entre los motivos de atracción, que denominamos con el término anglosajón *pull*, hacia el país de destino, encontramos factores como: salarios altos, movilidad laboral, posibilidad de desarrollar una carrera profesional, menor control burocrático, mejores condiciones de vida y coberturas asistenciales, mayor desarrollo democrático, becas internacionales, apoyo a la educación y adquisición de nuevas habilidades.

Según esta teoría de la inmigración, ocurrirá que, el sector moderno del mercado irá creciendo por acumulación de capital e inversión, motivando a su vez una mayor migración desde el sector tradicional que perderá mano de obra.

### 2.3.2 Teoría Neoclásica

Esta teoría se fundamenta en la convicción de que, son la oferta y la demanda laboral, en las regiones emisoras y receptoras, las que determinan la dirección de los flujos migratorios. De este modo, la mano de obra irá desde zonas donde hay exceso de mano de obra, y por tanto la retribución es baja, hacia zonas donde hay necesidad de ella y la retribución es más elevada. Todaro<sup>61</sup>, amplió esta teoría introduciendo la tesis de la imperfección de los mercados y el desempleo urbano. Por ello, antes de emigrar, también se tiene en cuenta el cálculo de probabilidad de encontrar trabajo en el lugar de destino.

**Grafico nº 6.** Oferta y demanda laboral en los países emisores y receptores de trabajadores. Fuente: elaboración propia.



La teoría Neoclásica es ampliada por la teoría del capital humano de Sjaastad en 1962, que argumenta que los individuos adoptan la decisión de emigrar para recuperar la inversión de formación invertida. De esta forma, elegirá un mercado u otro según el cálculo de costes y beneficios que realice antes de tomar la decisión. Pero esta teoría no explica por qué se mantuvieron en esos años altas tasas de emigración del campo a la ciudad a pesar del alto desempleo en las zonas urbanas.

<sup>61</sup> Todaro, M.P. (1969) *A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries*. American Economic Review vol. 59. nº1 pp. 148-158.

Massey<sup>62</sup> añade que, la eliminación de las diferencias salariales pondrá fin al desplazamiento de trabajadores y que la forma de que los gobiernos puedan controlar los flujos migratorios es regulando los mercados de trabajo en los países emisores.

### **2.3.3 Teoría sobre la “Nueva economía de la migración laboral” (NEML)**

---

Según la teoría NEML de Stark y Bloom,<sup>63</sup> la decisión de emigrar depende del cálculo para reducir riesgos y el debate reside en el núcleo familiar. Es decir, la emigración no es una decisión individual sino que corresponde a todos los miembros de una familia la decisión última que, tiene como objetivo fundamental, la diversificación del riesgo económico y el aumento de las posibilidades de ingresos del hogar. En esta teoría cobra un papel importante la economía local y las remesas. Esta unidad familiar está compuesta generalmente por individuos con diferentes niveles educativos e ingresos. La unidad familiar decide quién emigra ya que de la productividad de ese miembro depende la productividad familiar. La familia dispersa sus activos de trabajo sobre diferentes mercados para reducir el riesgo. Del mismo modo que la unidad familiar, el entorno social influye considerablemente en la toma de la decisión.

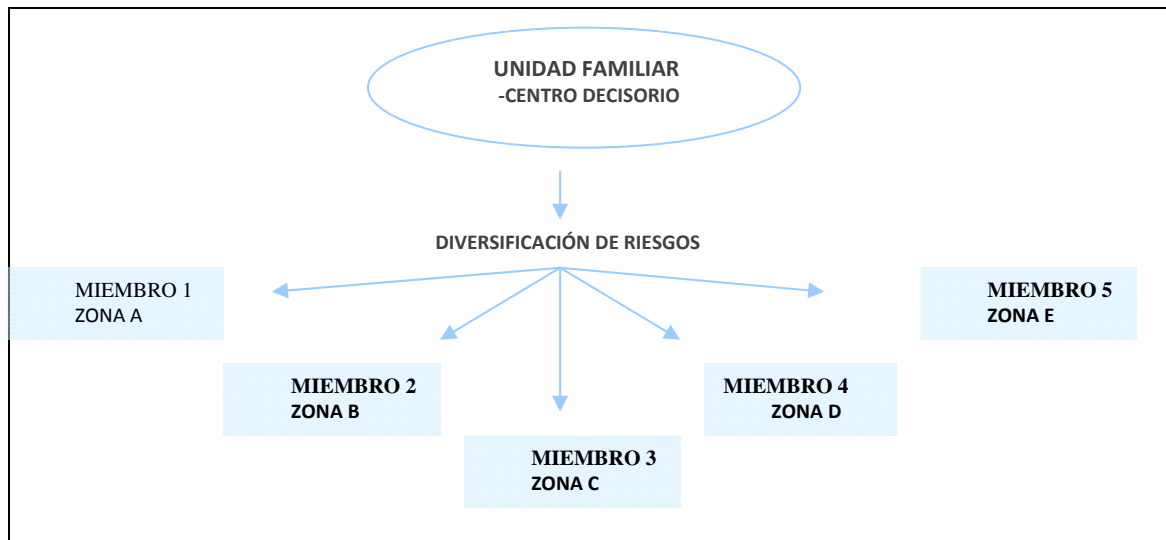
La familia que se plantea la emigración de uno de sus miembros, a la hora de tomar su decisión, suele tomar de referencia a un grupo social con características similares que haya pasado o esté pasando por la misma situación.

---

<sup>62</sup> Massey, D.S., J. Arango, G. Hugo, A. Kouachi, A. Pellegrino y J.E. Taylor. (1993) *Theories of International migration: a Review and Appraisal*. Population and development review, 19, 3: 431-446.

<sup>63</sup> Stark, O. & Bloom, D. (1985) *The new economics of labour migration*. The American Economic Review, 75(2) Papers and proceedings and the ninety-seventh of The American Economic Association 173-178.

**Grafico nº 7.** La diversificación de los riesgos familiares a la hora de la decisión de emigrar. Fuente: elaboración propia.



Según la Nueva economía de la migración laboral, NEML, los flujos migratorios entre países con grandes diferencias de salarios no son tan comunes ya que hay otros nuevos factores que se tienen en cuenta antes de emigrar:

En primer lugar se encuentran los costes de emigración en los cuales se engloban costes económicos como el desplazamiento y la instalación en el país de destino, las pérdidas que percibe en su salario actual y, también, los costes psicológicos producidos por la adaptación a las diferencias culturales que existen con el país de acogida, la añoranza del hogar de origen, etc. Otro aspecto importante a considerar es la valoración de los futuros salarios, que están condicionados por la dificultad de encontrar empleo y que, a su vez, se condiciona por el complicado reconocimiento, en numerosas ocasiones, de la cualificación del emigrante. El tercer factor que entra en juego según la NEML son las expectativas individuales del sujeto. Es decir, pese a que el análisis de las condiciones para emigrar se realiza en la unidad familiar, es el sujeto, de forma individual, el que sopesa las posibles consecuencias de su decisión última. Decisión que al mismo tiempo tiene como base la incertidumbre y la preocupación por el futuro. Lo cual puede llevar al individuo a rechazar la opción de emigrar y, por lo tanto, a quedarse en su país de origen. La teoría de la Nueva Economía de la Migración Laboral destaca otro punto importante de

análisis y es que, el sujeto toma de referencia las diferencias de ingreso de un individuo frente al grupo de referencia, es decir, no toma como referente la comparación de las diferencias salariales entre los mercados de trabajo alternativo<sup>64</sup>.

Stark introduce un nuevo parámetro; la cultura de migración. Y es que una sociedad con cultura de migración producirá más migración que otra que no tenga. Además aporta la variable de que, una comunidad con ingresos bajos pero estables producirá menos migración que una comunidad con ingresos altos pero inestables. Para este autor, la inestabilidad laboral es un punto clave que mueve al emigrante a buscar estabilidad en otro mercado de trabajo.

Resumiendo podríamos decir que la salida de trabajadores hacia otros lugares más prósperos será mayor, si mayor es la información recibida sobre el mercado de destino, si la opción de conseguir un salario mayor es alta, los costes de emigración son bajos, la distribución de la renta en el país de origen es desigual, hay cultura de emigración y si encontrará estabilidad en el mercado de trabajo al que se dirija.

#### **2.3.4 Teoría de la “U” invertida**

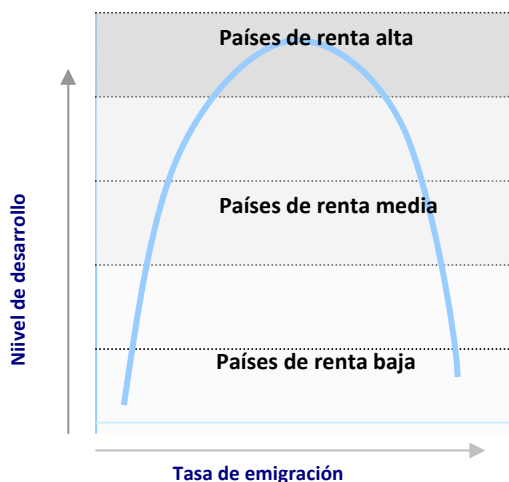
---

Esta teoría explica la emigración en relación con el desarrollo económico de los países de origen. Afirma que la relación entre desarrollo y migración sigue la forma de una U invertida. Es decir, cuando los niveles de desarrollo son bajos, las tasas de emigración también lo son. Esto se explica por la necesidad de reunir un mínimo de renta para emigrar. Lo cual nos lleva a pensar que los países con rentas bajas emigran menos que los de renta media. Según aumentan los niveles de desarrollo del país aumentan proporcionalmente los niveles de emigración hasta que, llegando a un nivel de desarrollo la tasa de emigración decrece.

---

<sup>64</sup> Goizard Cardosa, J. L., (2006) *Migraciones y desarrollo; nuevas teorías y evidencia*. Revista de economía mundial. pp. 257-258.

**Gráfico nº 8.** Teoría de la “U” invertida. Gráfico de elaboración propia.



Tomando como referencia esta teoría, si se promoviera por parte de los países ricos el desarrollo en los países de origen, en un primer momento, aumentaría la emigración al disponer su población de más recursos (renta baja-media), pero, todavía insuficientes para ver como mejor opción permanecer en su país. En un segundo momento, esa mejora de renta experimentada, sí llegaría a ser lo suficientemente atractiva (renta media-alta) para que el autóctono ya tuviera seguridad en el futuro propio en su país y se reducirían considerablemente los flujos migratorios a partir de cierto nivel (representado por la parte alta de la “U” invertida). Vogler y Rotter<sup>65</sup> aportan una explicación a este fenómeno. Para estos autores citados por Goizard Cardosa, el aumento del ingreso medio suaviza las restricciones de liquidez aumentando la emigración. Además el desarrollo viene unido al cambio demográfico, es decir, descenso de la mortalidad y un aumento de la población. Con ello aumenta el desempleo y descienden los salarios, incentivando la emigración. Otro factor sería que el desarrollo trae consigo nuevas tecnologías de comunicaciones que facilitan la llegada de información real del exterior, reduciendo así el riesgo a emigrar por información no acorde a la verdad. Esta teoría la podemos comprobar viendo si el país de origen de la inmigración es un país con una amplia población de renta baja, media o alta. Así, en España observamos que en 2011, el mayor porcentaje de inmigrantes en nuestro país correspondería a

<sup>65</sup>Goizard Cardosa, J. L., (2006) *Migraciones y desarrollo; nuevas teorías y evidencia*, Revista de economía mundial, 2006, pp. 258-259.

un país de renta media-baja, Rumania con, seguido de Marruecos y Ecuador que son países de renta baja pero, los que emigran, no son los más pobres.

## **2.4 Efectos socio-económicos de la inmigración**

---

Los efectos de la inmigración pueden ser abordados desde muchos aspectos. Como esta tesis tiene una óptica socioeconómica nos centraremos más en ella, sin detenernos en otros aspectos también muy importantes como las repercusiones que tiene la emigración en la desestructuración familiar, los problemas en la educación de los niños, u otros aspectos importantes que deben ser objeto de otros estudios y políticas. En este apartado veremos algunas de las repercusiones que tiene la inmigración en los países de origen de los inmigrantes y algunos de los efectos que tiene en los países de destino. Acabaremos el capítulo con el apartado dedicado a la aportación de la inmigración a la economía en España, analizando distintos parámetros y, profundizando en uno de los estudios precursores en la materia en España como fue el de Aparicio y Tornos. Finalmente expondremos en un cuadro-resumen algunos datos sobre los principales indicadores de cómo repercute la inmigración en la economía española.

### **2.4.1 Efectos económicos y laborales de la emigración en los países de origen**

---

El efecto económico principal de la emigración en los países de origen si lo medimos por su repercusión en el producto interior bruto, es el ingreso derivado del dinero enviado por los emigrantes a sus familiares, conocido técnicamente como las remesas. Como veremos en el primer punto de este apartado, las remesas suponen un ingreso importantísimo para los países emisores de emigrantes de tal forma que, algunos tendrían un problema grave si dejasen de percibirlo.

Por otro lado, en el mercado laboral de los países de origen, se produce una liberación de demanda de trabajo que, alivia las cifras de desempleo y la tensión social que podría generarse por un exceso de personas sin empleo. Pero, el fenómeno que genera más debate es el de la pérdida de “capital humano” que se conoce también con el nombre “fuga de cerebros” al entender algunos la emigración como una pérdida del retorno de la inversión pública en la formación de esas personas. Es decir, la incertidumbre sobre el regreso o no regreso de los inmigrantes, plantea un debate sobre si no debería alguien compensar la inversión que los Estados han realizado en su formación hasta el momento en que se produce la emigración. Veamos a continuación estas dos cuestiones de los principales efectos económicos y labores de la emigración:

## **A. Las Remesas**

---

Como *remesas*, entendemos los ahorros transferidos por los emigrantes a sus familias. Estas transferencias económicas, en el pasado eran olvidadas por gobiernos y mercados financieros ya que, o las cantidades enviadas o eran poco significativas, o se desconocían sus magnitudes por enviarse por medios menos evidentes que en la actualidad. Esta situación, ha cambiado mucho, sobre todo en las últimas décadas. Según los datos del Banco Mundial, las remesas enviadas en 2007 alcanzaron un valor aproximado de 240 mil millones de dólares en todo el mundo.

Es necesario anotar que, a menudo, este tipo de ingresos no siguen canales oficiales con lo que es difícil de contabilizar y por tanto, los datos obtenidos por los gobiernos u organismos trasnacionales no abarca toda la realidad. Como indica Pradhan, la mayoría del envío de dinero procedente de los trabajadores extranjeros, se realiza por medio de canales informales como proveedores de envío de dinero, agencias o familiares y amigos. En relación a este hecho, el Banco Mundial estima que alrededor del 50% de las remesas son enviadas por canales no oficiales y, por consiguiente, no son registradas por las fuentes oficiales<sup>66</sup>. Son movimientos de dinero que las balanzas de pagos de los distintos países de origen están intentando registrar mediante políticas a favor

---

<sup>66</sup> Pradhan, G et al. (2008) *Remittances and economic growth in developing countries*. The European Journal of Development Research, pp. 497.

de la reducción de costes de transacción acompañadas por un mayor desarrollo de nuevas tecnologías que faciliten, aceleren y abaraten el envío de dinero de forma oficial.<sup>67</sup> La importancia de las remesas para algunos países en desarrollo es indudable ya que pueden superar por ejemplo los ingresos por exportación, las inversiones extranjeras directas y la ayuda oficial al desarrollo. Un caso muy destacado es el de Bolivia: allí, la balanza de pagos reflejaba que las remesas triplican la cantidad destinada a inversiones extranjeras directas en el año 2007.

### **¿Cuáles son los motivos de los emigrantes para enviar remesas a su país de origen?**

Son numerosos los estudios que se han centrado en dar respuesta a esta realidad, entre ellos se encuentra la aportación de Rapoport y Doquier<sup>68</sup>. Para estos autores serían tres las principales razones que motivarían a los emigrantes: altruismo (tomando como referentes al grupo familiar y a amigos), devolución del préstamo recibido (es decir, de la cantidad que le han prestado para poder financiar los costes de la emigración), diversificación de riesgos (la familia busca otros mercados diferentes al de los préstamos disponibles en su país, normalmente con intereses altísimos) y el intercambio de servicios. Refiriéndonos al último aspecto, intercambio de servicios, consiste en que el emigrante deja su negocio a cargo de algún conocido que se encarga de gestionarlo durante su ausencia.

El sujeto que decide emigrar es generalmente apoyado económicamente por la unidad familiar. Quienes se quedan, tienen que hacer frente a una nueva situación, y reorganizar sus ingresos y gastos. El emigrante a su vez, comparte sus ingresos con la unidad familiar de origen, por medio de las remesas. La remesa es la forma más directa de enviar dinero, sin intermediarios institucionales. El envío de las mismas responde a un contrato implícito de ayuda mutua entre las dos partes.

---

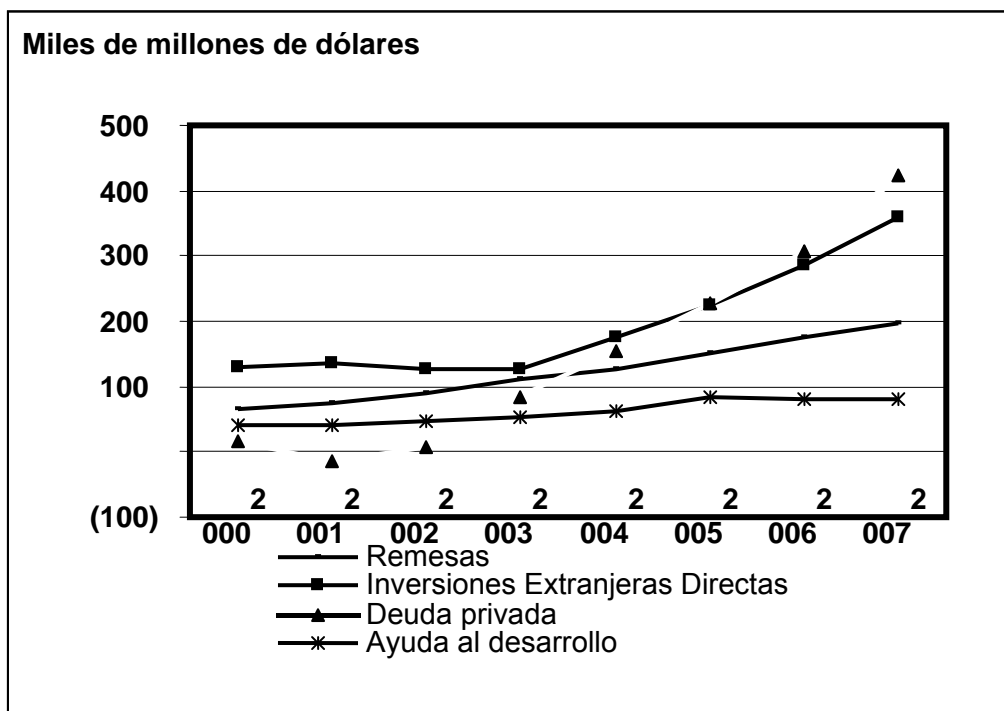
<sup>67</sup> Catrinescu, N et al. (2008) *Remittances, institutions, and economic growth* en *International Migration Review* 3 (33) pp 640-657

<sup>68</sup> De la Dehesa, G.(2008) "Remesas de emigrantes y efectos en sus países de origen" en *Comprender la inmigración*, Madrid, Alianza Editorial, Madrid, pp. 285-312.

Dehesa cita a J.E. Taylor<sup>69</sup> quien afirma que, la migración, por medio de las remesas, disminuye la pobreza en los lugares de origen al desplazar a la población de un sector rural de bajos ingresos hacia una economía urbana de ingresos relativamente altos. Para Goizard, las remesas también pueden actuar como fuente de financiación de inversiones para el desarrollo de la economía de origen<sup>70</sup>. Pero la influencia de las remesas depende del uso de esas partidas; consumo o inversión.

En términos macroeconómicos y, siguiendo la línea de Goizard, un artículo del Banco Mundial expone que en 2003 las remesas junto a las inversiones extranjeras directas superaron al endeudamiento privado de los países en desarrollo. Aunque esa situación dejó de darse en los años posteriores como se observa en el siguiente gráfico.

**Gráfico nº 9.** Remesas y flujo de capital en los países en desarrollo 2000-2007 (Fuente: World Bank).



<sup>69</sup> De la Dehesa, G. (2008) "Remesas de emigrantes y efectos en sus países de origen" en *Comprender la inmigración*, Madrid, Alianza Editorial, Madrid, pp. 285-312.

<sup>70</sup> Goizard Cardoso, J. L., (2006) *Migraciones y desarrollo; nuevas teorías y evidencia*, Revista de economía mundial, pp. 265.

En 2003 se observa un cambio en el comportamiento de los indicadores analizados. En el periodo analizado, las remesas reflejan un aumento regular intensificado sobretodo, a partir del año 2003, llegando a ser la tercera fuente de financiación para los países en desarrollo. El hecho destacable en cuanto al comportamiento de las remesas se refiere a que, comparándolo con la cantidad de dinero enviada como concepto de Ayuda al Desarrollo, las remesas son el doble del valor de estas últimas. La evolución de las partidas emitidas por los países desarrollados como Ayuda al Desarrollo, ha tenido una trayectoria uniforme y sin un crecimiento notable. Desde el 2000 hasta el 2007, la Ayuda al Desarrollo no ha superado la barrera de los 100 mil millones de dólares al año.

En el caso de las inversiones extranjeras directas, tomaron 2003 como punto de inflexión hacia el crecimiento constante en los años siguientes hasta 2007, aproximándose a los 360 mil millones de dólares invertidos en países en vías de desarrollo. Esto quiere decir que, cada vez más empresas ven en estos países una proyección de futuro y por ello aumentan sus inversiones cada año.

En lo referente al desarrollo del país, es necesario destacar la importancia de las remesas si se compara con los préstamos al desarrollo. Estos préstamos emitidos por países ricos están limitados con altos intereses que el estado receptor debe abonar, lo cual sigue dificultando su desarrollo. En este aspecto, las remesas estarían realizando una función complementaria para estos préstamos o, dicho de otro modo, estarían realizando una función social de desarrollo de sus habitantes. Con ello queremos decir que, debido a que las remesas son destinadas directamente hacia sectores de la población concretos (generalmente la población más empobrecida), esta ayuda llega directamente. Es decir, no existen intermediarios que estén tentados a destinar el dinero para otros intereses. En los estudios realizados por el Banco Mundial por medio de la organización *Transparency International*, las regiones menos desarrolladas muestran altos índices de corrupción por parte de sus gobiernos por lo que, la remesa es una forma de sortear esa corrupción. También se añade la creencia por la mayoría de sus habitantes que la recepción de remesas, es la forma más fiable de que el dinero llegue a las familias, por encima las ayudas por medio

de ONGs y de las inversiones extranjeras directas ya que estas últimas son susceptibles de control y alteración gubernamental<sup>71</sup>.

La deuda privada o deuda externa, mantiene la tendencia a aumentar. Esto se traduce en un retorno al aumento de la dependencia de los países en desarrollo hacia los países desarrollados que emiten dichas deudas. El informe, antes citado, del Banco Mundial, reflejaba que en 2003, la importancia de la deuda externa era inferior a la que tenían las remesas y las inversiones extranjeras directas. Como vemos esta tendencia no se ha cumplido ya que los países en desarrollo han vuelto a demandar más deuda como principal fuente de financiación. La idea de que el aumento del envío de remesas hacia países en vías de desarrollo disminuiría la dependencia de estos frente a los países ricos, no se ha confirmado probablemente porque las remesas se dirigen al consumo de los particulares y no a la inversión en temas estructurales. El gráfico anterior confirmaba que el aumento de las remesas no influyó o no disminuyó la deuda externa de los países.

Las remesas se caracterizan por ser una de las fuentes más estables de financiamiento externo superior al endeudamiento<sup>72</sup> según el Banco Mundial. Su carácter anti-cíclico ayuda a amortiguar otro tipo de crisis simultáneas. Es decir, cuando la curva del ciclo económico desciende, los trabajadores deciden emigrar y, además, los trabajadores que ya se encuentran en el extranjero aumentan la cantidad de dinero destinado a enviar a sus familias. De esta forma se logra suavizar el efecto negativo del menor crecimiento económico o de periodos de decrecimiento.

La evolución de las remesas a lo largo del periodo anteriormente analizado refleja un constante ascenso, llegando a cuadruplicar la cantidad registrada en 2000 hasta los 200 billones de euros en 2007. En el periodo analizado cada vez hay más emigrantes y cada vez envían más dinero.

Un ejemplo de la importancia de las remesas para los países en desarrollo es el porcentaje que representan en su PIB como vemos en la siguiente tabla:

---

<sup>71</sup> Transparency International. *Global Corruption Barometer 2007*, pp. 14-28.

<sup>72</sup> World Bank, *Governance Development Finance 2003*, en [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org).

**Tabla nº 8.** Porcentaje del PIB de las remesas globales recibidas en países de alto volumen migratorio en 2007 (Fuente: Remesas.org).

	Millones de euros	% PIB
Colombia	1.431 €	1,07%
Bolivia	951 €	9,28%
Rumanía	561 €	0,43%
Marruecos	528 €	0,92%
Argentina	138 €	0,07%
Perú	244 €	0,29%
República Dominicana	398 €	1,51%
Brasil	407 €	0,04%
Ecuador	1.301 €	3,77%

Según la tabla anterior, el país en el que la repercusión de las remesas es más significativo es Bolivia. Como vemos, este país recibía en 2007 remesas por un valor del 9,28% de su PIB, es decir, 951 millones de euros, según los datos oficiales registrados. En Bolivia, el 36% de sus remesas provenían entonces de España, y los siguientes porcentajes más significativos procedían de EE. UU y Argentina. Para Ecuador, las remesas españolas representaban el 42% de las remesas totales recibidas en 2007. España se ha convertido en el principal país de donde proceden las remesas para algunos de estos países con un posible efecto en el aumento del poder adquisitivo de estas zonas.

En la línea defendida por Taylor se sitúa el artículo *Remittances and economic growth in developing countries*, en el que se argumenta que, si aumenta el dinero de las familias más pobres, las remesas pueden incrementar el consumo de los hogares, es decir, aumentar la demanda agregada. Por tanto, las remesas pueden producir el efecto de reducción de la pobreza en el lugar de origen debido a que las familias de los emigrantes disponen de un ingreso adicional y, por lo tanto, consumen más. Si ese consumo influye más o menos en el desarrollo económico local dependerá del tipo de consumo o inversión que hagan las familias. Fanjzylber y López<sup>73</sup> diferencian, en este artículo al que hacemos referencia, dos tipos de usos de las remesas: El primero de ellos es el consumo no duradero (alimentos, bienes temporales,

<sup>73</sup> De la Dehesa, G: (2008) "Remesas de emigrantes y efectos en sus países de origen" en *Comprender la inmigración*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 293.

etc.). El segundo tipo es el consumo duradero como sanidad, vivienda, ahorro y educación. En esta última partida, el envío de remesas supone un aumento de 17% en los niveles de escolarización de los menores en los países en vías de desarrollo según estos autores. Taylor destaca por otro lado otra función muy importante que realizan las remesas y es el hecho de contrarrestar el efecto negativo de la pérdida de mano de obra y de capital a lo que llama “exportación de mano de obra<sup>74</sup>”.

Pero las remesas no suponen sólo ventajas, para otros autores como Pradhan, y respecto al último punto anterior, este tipo de ingresos no contrarresta el efecto negativo de la pérdida de mano de obra ya que el destino de las mismas no es el Estado que ha invertido dinero en formar a esos trabajadores sino que son las familias que emplean estas cantidades, principalmente para el consumo propio y no en inversiones. Por ello, algunos gobiernos están pensando en la posibilidad de gravar mediante algún tipo de impuesto el equivalente a una parte del coste de su educación a los expatriados a modo de compensación económica para el país. La recepción de remesas también puede conducir a un efecto negativo para el crecimiento del país. Es decir, el aumento de flujos monetarios puede producir la apreciación de la moneda y, por lo tanto el descenso en las exportaciones, lo que influiría a su vez negativamente en el crecimiento económico del país<sup>75</sup> como afirma Pradhan.

Una vez analizados algunos de los posibles aspectos positivos y negativos del envío de remesas para los países receptores de las mismas, pasaremos a conocer los países de destino de las remesas emitidas desde España. En ello obviaremos el hecho de que estas cantidades no responden del todo a la realidad debido a la dificultad de registro oficial de todas las cantidades enviadas anteriormente comentada. Los inmigrantes de nuestro país destinan sus remesas principalmente hacia países latinoamericanos con dos

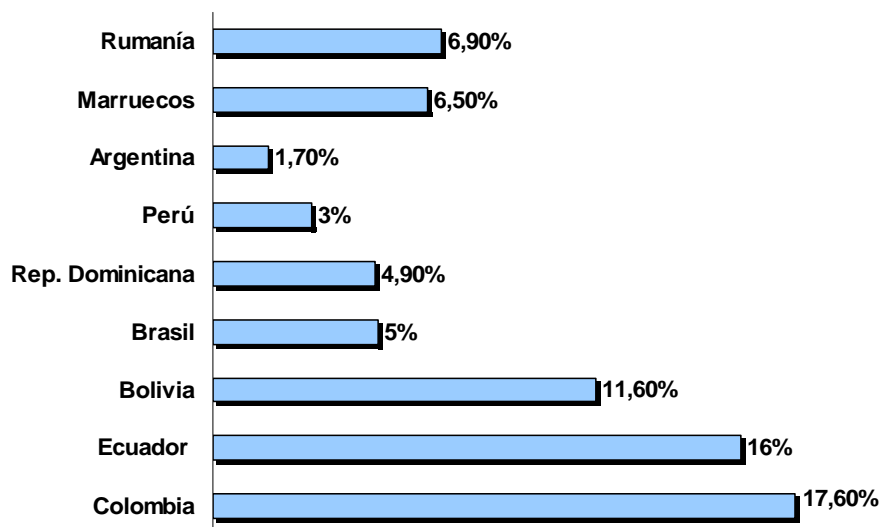
---

<sup>74</sup> Taylor, J.E. (2001) “Migración: nuevas dimensiones y características, causas, consecuencias e implicaciones para la pobreza rural”. *En Temas actuales y emergentes para el análisis económico y la investigación de políticas*. Edita FAO Dpto. Económico y Social Roma (Italia) pp.189-190

<sup>75</sup> Pradhan, G et al. (2008) “Remittances and economic growth in developing countries”. *The European Journal of Development Research*, pp,497 y 498.

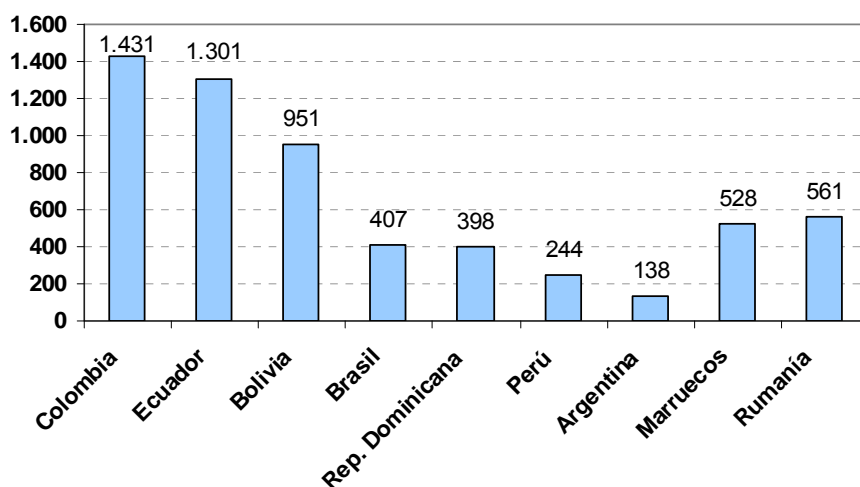
excepciones significativas; Rumanía y Marruecos. Se da por tanto, una concentración geográfica del destino de las remesas. Los principales países de destino de las remesas emitidas desde España son los que aparecen en la siguiente tabla que también nos detalla el porcentaje de remesas a cada país respecto del total de remesas contabilizadas.

**Gráfico nº 10.** Destino principal de las remesas emitidas desde España en 2007 (Fuente: [www.remesas.org](http://www.remesas.org)).



Los gráficos 10 y 11 muestran cuáles fueron los principales destinos en el año 2007. De este modo, observamos que se enviaron 1.431 millones de euros a Colombia, lo que sitúa a este país como el primer destino con el 17,60% del total de las remesas enviadas. El segundo país receptor sería Ecuador con el 16% (1.301 millones de euros), seguido de Bolivia con un 11,60% (951 millones de euros). Podemos comprobar en los gráficos que Iberoamérica es la región receptora por excelencia, de los nueve países analizados, siete son iberoamericanos y, juntos suman un 60% del total de las remesas. Rumanía sería el cuarto país por porcentaje y Marruecos ocupa la quinta posición con un 6,50%(528 millones de euros).

**Gráfico nº11.** Millones de euros enviados por remesas desde España en 2007  
(Fuente: I.N.E.).



El dinero enviado por remesas oficiales, asciende a un total de 8.130,4 millones de euros<sup>76</sup> según los datos del informe contable anual del Banco de España para 2007. Esta cantidad supuso a España un 0,8% menos de su PIB ese año. En este informe referido se puede apreciar el saldo negativo en España asociado a las remesas. Eso significa que se reciben menos euros por remesas de los que se envían, en concreto, los trabajadores españoles en el extranjero enviaron a España 5.304,7 millones de euros. De este modo, el Estado tuvo un saldo negativo de 2.825,7 millones de euros. El Banco de España, argumenta que la situación de déficit en el saldo de remesas viene produciéndose desde el año 2004, donde se enviaron 4 millones de euros más de los que se recibieron. Desde aquel año, el déficit en esta sección aumentó un 42,1% (hasta alcanzar los 2.825,7 millones de euros). Otra cuestión sería hacer un balance histórico de este saldo de remesas que, siendo España un país de tradición de emigrantes, podemos deducir que hasta el año 2004 la balanza fue positiva para nuestro país durante muchos años. En 2007, el 0,5% del PIB respondía al envío de remesas de trabajadores nacionales en el extranjero a nuestro territorio. Por otro lado, el envío de remesas hacia otros países aumentó de peso respecto al año anterior, donde esta cifra representaba el 0,7% del PIB hasta alcanzar el 0,8% en 2007. El aumento desde el año 2004 hasta el 2007 se debe a la creación de empleo que se

<sup>76</sup> Datos extraídos de la Balanza de Pagos de 2007(Banco de España).

estaba produciendo en España, que se concentró, en buena medida, en el sector inmigrante.

La intensificación de los flujos migratorios ha conducido a que España se sitúe como uno de los principales emisores de remesas a nivel internacional. El desarrollo de la reagrupación familiar de los inmigrantes en España y el contexto de desempleo general en la población que empieza con la crisis (manifestada en 2008 con una subida del paro al 13,91 %<sup>77</sup> y de ahí en continua escalada), nos muestra el hecho de que podríamos estar presenciando una nueva tendencia hacia la estabilización de las salidas de las remesas. Si además, por la crisis económica, se confirma un nuevo flujo de emigración de españoles hacia el exterior, esto tenderá a equilibrar la balanza entre entradas y salidas de remesas. Como hemos visto en este apartado, la evolución de las remesas y su repercusión en los países de origen y de destino no es una cuestión nada estable.

## **B. Emigración de trabajadores cualificados. “Fuga de cerebros”**

Uno de los efectos de la emigración es el de la pérdida de “capital intelectual” cuando el emigrante es una persona con una cualificación profesional media o alta. La emigración de trabajadores cualificados, preocupa en los países de origen que, ven como parte de las personas más preparadas van a desarrollar su talento en otro país. Este debate parece no producirse en el caso en que los emigrantes tienen poca cualificación por lo que se evidencia una visión del ser humano utilitarista reducida a su valor material. Pero, ¿cuándo surge este debate? El término “fuga de cerebros” (*brain drain*) surgió en los años cincuenta para dar nombre a la pérdida de médicos en Reino Unido que elegían como destino Estados Unidos. Más tarde esta expresión se adoptó en los años sesenta y setenta por los organismos internacionales<sup>78</sup> que analizaban cómo afectaba económicamente el desplazamiento de trabajadores

<sup>77</sup> I.N.E: “Encuesta de Población Activa 2008”.

<sup>78</sup>CEPAL (2005) *Globalizados pero restringidos. Una visión latinoamericana del mercado global de recursos humanos calificados*, [www.eclac.cl/publicaciones](http://www.eclac.cl/publicaciones), pp. 23-26.

cualificados desde países en vías de desarrollo hacia otras regiones más prósperas.

En muchos casos los países de origen no pueden ofrecer a sus trabajadores las condiciones laborales ofertadas por los países de destino. Debido a esto, los individuos contemplan la posibilidad de emigrar a otro destino para desarrollar su carrera profesional o simplemente, para obtener ingresos superiores. Del mismo modo, otros países con escasez de profesionales altamente cualificados contratan profesionales de otros países ya que esas mismas condiciones laborales no resultan atractivas para sus nativos o bien el capital humano de sus nacionales es escaso o no adecuado. En el caso de Estados Unidos, se han adoptado técnicas para aumentar la productividad basadas en la contratación de trabajadores cualificados extranjeros, a los cuales se les hacen ofertas muy ventajosas. La técnica consiste en cubrir todos los gastos de los inmigrantes (alojamiento, manutención, facilidades para aprender el idioma autóctono, etc.), sumado a un salario alto, lo cual atrae al inmigrante. Al motivar al trabajador extranjero, se manda un mensaje implícito al resto de la plantilla autóctona de que pueden ser reemplazados. Según Peri<sup>79</sup>, la atracción de talentos es beneficiosa para la productividad estadounidense así como para el desarrollo de su I+D+i, fomentando la competitividad entre los trabajadores e integrando a su vez, a los trabajadores extranjeros cualificados.

En los últimos años los países occidentales han mirado hacia países en desarrollo o del Tercer Mundo en busca de nuevos talentos de la ciencia. España, hasta la década de los 90, fue un caso claro de un país en el que las personas más preparadas a nivel científico abandonaban nuestro país en búsqueda de mejores oportunidades para su desarrollo profesional que, muchos encontraron en Estados Unidos. La Unión Europea propuso en 2007 una directiva para favorecer la entrada de inmigrantes altamente cualificados en las fronteras europeas. La directiva obligaba a los países europeos a ofrecer al menos tres veces el salario mínimo del país de origen. Los inmigrantes obtendrían una tarjeta azul con la cual, pasados dos años desde su

---

<sup>79</sup> Dehesa, G. (2008) "Remesas de emigrantes y efectos sobre sus países de origen". en *Comprender la inmigración*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 285-312.

contratación, tendrían total libertad para circular y trabajar en cualquier país de la UE<sup>80</sup>.

Estamos presenciando un momento clave en nuestra historia económica. El presente desequilibrio entre población envejecida en los países ricos y sobrepoblación, en edad activa, de los países pobres, hace que exista una tensión por parte de los países más desarrollados para atraer talento y trabajadores que sostengan la economía, a la vez que existe una preocupación de los países menos desarrollados que temen perder oportunidades de progreso cuando emigran las personas más preparadas. Si se nos permite la expresión, la globalización de la economía evidencia la existencia de un “mercado mundial de trabajadores”. Con la directiva europea se pone de manifiesto el interés por los inmigrantes cualificados y su trato beneficioso en comparación con el resto de inmigrantes. Del mismo modo, se puede observar cómo se están ofreciendo distintos tipos de derechos según la formación del inmigrante. Como se ha reflejado anteriormente, el inmigrante cualificado podrá elegir viajar por los países europeos sin ningún tipo de restricción.

La queja principal de algunos países en vías de desarrollo deriva de presenciar cómo el dinero invertido en la educación de sus nacionales para aumentar la competitividad frente a otros países es, finalmente, rentabilizado fuera de sus fronteras. Algunos gobiernos están pensando en cómo intentar disminuir esta pérdida. Bhegwati propone gravar mediante impuestos a los emigrantes expatriados que quieran regresar a su país de origen<sup>81</sup>. Este gravamen sería una parte del total del coste invertido en la educación del expatriado. Analizando los datos ofrecidos por la Organización Internacional de la Inmigración, alrededor de 20.000 personas cualificadas abandonan el continente africano cada año y de ellos el 35% no regresa.<sup>82</sup> Este debate parece entrar en contradicciones cuando países que desarrollan una economía libre de mercado basada en una amplia libertad de oferta y demanda, tratan de

<sup>80</sup>[http://www.elpais.com/articulo/sociedad/Fichaje/inmigrantes/fuga/cerebros/elpepusoc/20071025elpepisc\\_1/Tes](http://www.elpais.com/articulo/sociedad/Fichaje/inmigrantes/fuga/cerebros/elpepusoc/20071025elpepisc_1/Tes)

<sup>81</sup> Dehesa, G. (2008) “Efectos de las migraciones en los países de origen”. En *Comprender la inmigración*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 241-284.

<sup>82</sup>[http://www.elpais.com/articulo/sociedad/Fichaje/inmigrantes/fuga/cerebros/elpepusoc/20071025elpepisc\\_1/Tes](http://www.elpais.com/articulo/sociedad/Fichaje/inmigrantes/fuga/cerebros/elpepusoc/20071025elpepisc_1/Tes)

restringir la libertad de circulación de las personas sólo en los casos en que se ven perjudicados, en vez de incentivar con recursos a las personas con talento para que puedan desarrollar su carrera profesional en su propio país.

En esta disyuntiva se encuentran muchos jóvenes de países donde no hay expectativas de empleo por lo que consideran la opción de emigrar como una buena oportunidad de desarrollar su formación en universidades extranjeras y desarrollar fuera su carrera profesional donde existan más oportunidades. En la España actual el problema del desempleo juvenil es muy grande (38% en 2009) y, son especialmente preocupantes las dificultades de encontrar empleo en el caso de los más preparados como son los estudiantes universitarios (1.4 millones en 2010). La tensión migratoria que pueden experimentar los jóvenes tiene otro factor importante derivado del dato de que el 40% de los que están trabajando lo hacen en puestos por debajo de su cualificación. Otro reto social pendiente en el futuro próximo será el relativo a las generaciones llamadas “ni-ni” o jóvenes que ni trabajan ni estudian que, alcanzan al 15% en España lo que nos sitúa a la cabeza de la OCDE<sup>83</sup>. Por estas razones nos encontramos que la tensión de la emigración del talento no sólo se produce entre los trabajadores sino también entre los que están en la etapa final de su formación como universitarios.

El impacto de la tecnología en nuestras sociedades y el contexto mundial de la globalización como hemos comentado en el primer capítulo, fomentan o facilitan la movilidad de los individuos de un lugar a otro, así como la obtención de información sobre el país de destino y la estructura de su mercado laboral. Todos estos factores mueven a que trabajadores cualificados así como estudiantes universitarios decidan emigrar hacia otros países buscando nuevas oportunidades. Algunos de estos trabajadores consiguen sus propósitos de continuar desarrollando su carrera profesional en el extranjero en base a su formación pero, a veces, la realidad también obliga a muchos a olvidar su preparación para adaptarse a trabajos de bajos perfiles. Un gran porcentaje del presupuesto de los países va dirigido a la educación de sus ciudadanos. En este caso, el esfuerzo económico realizado no se ve compensado si sus

---

<sup>83</sup>Ver informe de la OCDE sobre la educación en España en: [http://www.oei.es/noticias/spip.php?article5583&debut\\_5ultimasOEI=40](http://www.oei.es/noticias/spip.php?article5583&debut_5ultimasOEI=40)

trabajadores más cualificados deciden emigrar y menos si acaban consiguiendo un trabajo que no está bien remunerado y, por lo tanto, no tendrá reembolso significativo en forma de remesa. Esta situación de no aprovechamiento de las habilidades obtenidas se conoce como ya hemos comentado con el concepto “fuga de cerebros”<sup>84</sup> que se acentúa considerablemente si la educación recibida se financió estatalmente, y si la emigración es permanente.

El trabajo por debajo del nivel de preparación de un inmigrante tiene dos causas significativas: la primera respondería a la problemática de convalidar los títulos académicos (es uno de los temas que se pretenden evitar entre los nacionales de la Unión Europea con el nuevo espacio de educación superior o también llamado Proceso de Bolonia). Y en segundo lugar, responde a la difícil situación laboral para encontrar un empleo acorde con las características del inmigrante, que además puede encontrarse en situación irregular y que frecuentemente no encuentra otra alternativa que adaptarse a los trabajos más demandados que no suelen ser los más cualificados.

El reconocimiento de títulos universitarios, se ha convertido en una llave que abre o cierra posibilidades de futuro a una persona en cualquier país. Friedberg defendió la importancia que tiene en la productividad el reconocimiento social y oficial de las titulaciones obtenidas por los inmigrantes en sus países de origen.<sup>85</sup>

Es por ello que debería de hacerse un trabajo de mejora , no sin rigor, en este sentido que, además nace de los derechos más básicos del ser humano reconocidos por las Naciones Unidas mediante la Declaración Universal de los Derechos Humanos , tanto en el artículo 23 en el cual se dice que todas las personas tienen derecho a trabajar, a la libre elección de su puesto de trabajo, a favorables condiciones de trabajo y a protección frente al desempleo<sup>86</sup>, y en el artículo segundo que defiende la igualdad de derechos y libertades de todo

---

<sup>84</sup>OSCE, IOM, ILO, 2007 *Handbook of Establishing Effective Labour Migration Policies*, pp. 139.

<sup>85</sup> Friedberg, R. (1996) *You can't take with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital*. NBER Working paper nº 5837 noviembre. Pp.3-46

<sup>86</sup> NACIONES UNIDAS, “Declaración Universal de los Derechos Humanos” en [www.un.org](http://www.un.org).

ser humano sin discriminación por ningún motivo entre los cuales nombra : por razón de nacimiento, raza u origen nacional de la persona.

Un último efecto de la emigración de personas altamente cualificadas, tiene que ver con la característica de que la emigración no es un hecho definitivo. Existen casos de emigrantes que sólo permanecen unos años fuera de su país, y otros casos en que se asientan definitivamente en el lugar de destino. Recordemos el caso de España que, en las dos últimas décadas, ha incentivado la vuelta de grandes científicos españoles que habían emigrado y, tras su vuelta están aportando su conocimiento en nuestro país. Así lo subraya Dehesa, al afirmar que el retorno de los emigrantes puede aportar al país nuevas ideas ayudado por el hecho de que a su vuelta se convierte en personas influyentes con gran capacidad de liderazgo capaces de aportar ideas al resto de la población<sup>87</sup>.

#### **2.4.2 Efectos en el país de destino**

---

Los efectos económicos más relevantes que se producen con la llegada de un alto volumen de inmigrantes a un país, tienen que ver con el mercado laboral. Otro cambio relevante que se produce es el demográfico, debido a la edad media joven de los inmigrantes que han llegado en los últimos años a España. Veamos a continuación como se asimilan estos flujos de trabajadores y qué repercusión tiene en la evolución demográfica, las tasas de ocupación y de desempleo.

#### **A- Asimilación laboral de los flujos migratorios**

---

Desde el momento en el que los inmigrantes intentan acceder al mercado de trabajo del país de destino, podrían encontrarse en una situación de desventaja frente a los nativos. Los motivos son varios, y es que la falta de información sobre las características del mismo, les hace partir desde una

---

<sup>87</sup> Dehesa, G. (2008) "Efectos de las migraciones en los países de origen". En *Comprender la inmigración*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 241-284.

posición más complicada a pesar de aportar un nivel académico similar. Por esta razón existe normalmente una mayor tasa de desempleo entre este grupo y los tipos de empleo que consiguen son más inestables. Del mismo modo, por el lado de los empleadores, la falta de conocimiento sobre la cultura y las habilidades de los trabajadores inmigrantes, les lleva a preferir contratar a trabajadores nativos. Una de las razones principales, es el hecho de que la formación adquirida en el país de origen es imperfectamente transferible al mercado de trabajo del país de destino.<sup>88</sup>

La situación de desconocimiento por ambos lados irá suavizándose a medida que los trabajadores inmigrantes vayan teniendo más datos sobre el mercado de trabajo, lo que se traduce en mejores oportunidades y adaptación para ambas partes. Un hecho destacable es que, en el primer año de llegada, los inmigrantes presentan al mismo tiempo mayores tasas de actividad y desempleo, así como más sobre-cualificación y temporalidad, que los nativos. Situación que cambia cinco años después donde hay una aproximación e incluso una disminución hasta niveles inferiores a las de los trabajadores españoles<sup>89</sup>.

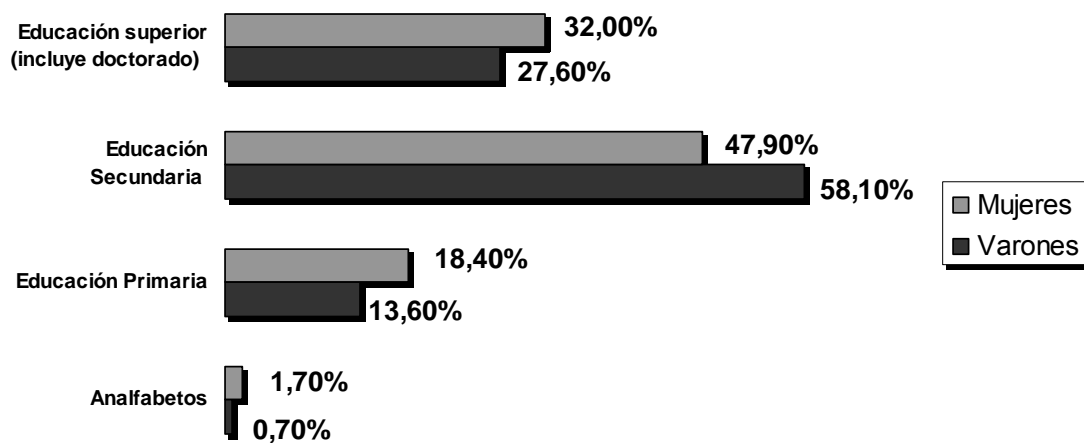
En el siguiente gráfico, se mostrará el nivel académico de los inmigrantes de nuestro país. Para ello estableceremos cuatro niveles de referencia; analfabetos, educación primaria, educación secundaria y educación superior. El análisis también muestra la diferencia entre los niveles formativos de las mujeres y los hombres inmigrantes.

---

<sup>88</sup> Fernández C.y Ortega, O. (2008) "Asimilación laboral de los inmigrantes en España" en *Ensayos sobre los aspectos económicos de la inmigración en España*, FEDEA, pp. 54- 58.

<sup>89</sup> Fernández C. y Ortega, O. (2008) "Asimilación laboral de los inmigrantes en España" en *Ensayos sobre los aspectos económicos de la inmigración en España*, FEDEA, pp. 69.

**Gráfico nº 12.** Nivel formativo de los inmigrantes en 2007. Gráficos por hombres, mujeres y media (Fuente: INE).



NIVEL EDUCATIVO	Media TOTAL
Analfabetos	1,20%
Educación Primaria	16,00%
Educación Secundaria	52,90%
Educación superior (incluye doctorado)	29,90%

Teniendo como referencia el gráfico anterior, observamos que el 52,90% de los inmigrantes que eligen nuestro país como destino, tienen un nivel formativo correspondiente a secundaria. En concreto, estaríamos hablando del 47,9% en el caso de las mujeres y el 58,10% de los varones. La segunda cifra a destacar es que, el 29,90% poseen una educación superior o universitaria. En este nivel formativo, las mujeres aventajan a los hombres con un 32% frente al 27,60%. Aunque en total, estaríamos en el 29,90% de inmigrantes con nivel superior incluyendo en este campo a los doctorados. Los inmigrantes con educación primaria representan el 16% y los analfabetos apenas el 1,20% del total.

Estos datos nos hacen concluir que académicamente hablando el nivel formativo principal de nuestros inmigrantes es la educación secundaria seguido por un importante porcentaje de estudios universitarios y superiores, lo que en suma es un nivel educativo razonable (superior al de los españoles en el caso de estudios secundarios), sobre todo si tenemos en cuenta que existe cierto prejuicio sobre la baja cualificación de los inmigrantes.

## **B- Factor demográfico**

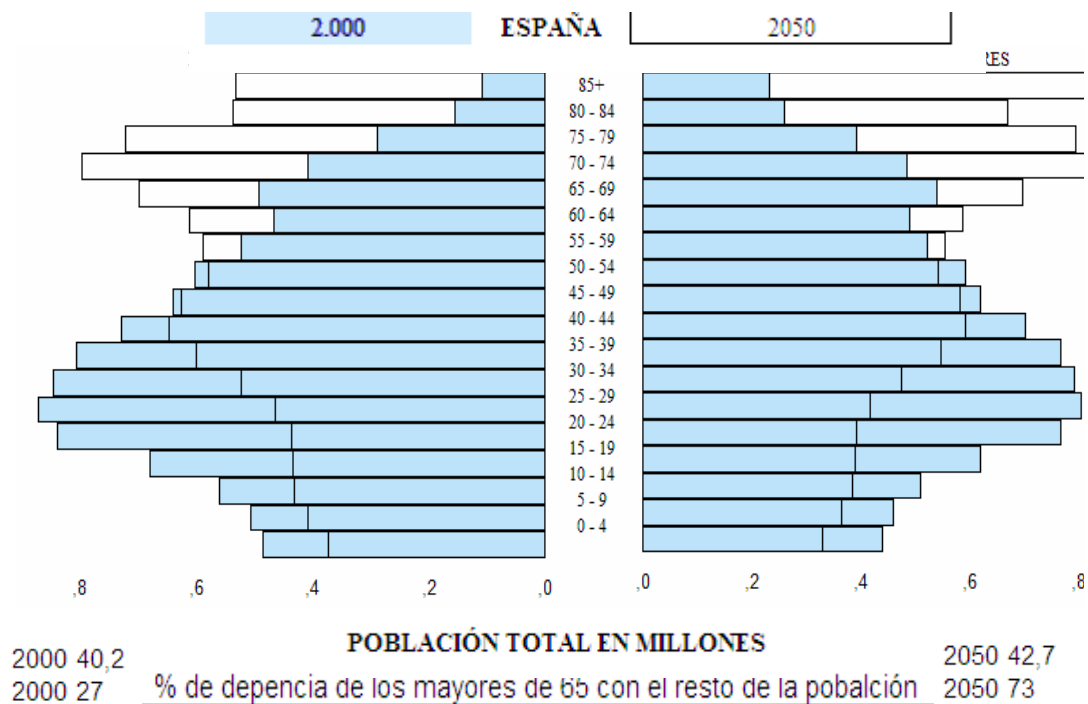
---

El factor demográfico estudia la estructura dinámica de la población y, como vamos a ver, es un aspecto clave para entender las migraciones, sus repercusiones económicas y, hacer predicciones de futuro sobre esta cuestión.

El aumento de la esperanza de vida y la caída de la tasa de fecundidad en Occidente en general y en España en particular, ha hecho que la inmigración se presente como una solución temporal a la caída del número de trabajadores y, por lo tanto, la caída del número de contribuyentes fiscales y de Seguridad Social. Esta realidad demográfica que vivimos, cuestiona el mantenimiento de las protecciones que actualmente estaba ofreciendo la Administración Pública a los ciudadanos residentes en España. Dehesa, en su obra *Comprender la inmigración*, afirma que si el bienestar se reduce, el PIB por habitante también lo hará, el ahorro descenderá como consecuencia directa de lo anterior y, si el ahorro descende, la inversión se estancaría y la productividad crecerá menos. En conclusión, la evolución demográfica es clave para el bienestar y la economía.

En la mayoría de países industrializados la tendencia hacia el envejecimiento de la población y la previsión de las posibles consecuencias anteriormente expuestas, ha provocado que la demanda de trabajadores inmigrantes aumente y, por tanto, que aumente el flujo de inmigración. En el siguiente gráfico, veremos las previsiones sobre la estructura poblacional de España realizada por la Organización de Cooperación y Desarrollo de Europa.

**Gráfico nº13.** Evolución de la población española 2000-2050 (OCDE)<sup>90</sup>.



Población por grupo de edad, género, en 2000 y 2050, en porcentaje del total de la población en cada grupo.

Como se puede apreciar, en la pirámide poblacional, en el año 2050, la estructura de la población española será la de una población envejecida. En la tabla anterior, desde el año 2000, se puede comprobar el aumento de los grupos de mayor edad, pasando de los 5,7 millones de personas mayores de 65 años a 13,7 millones en 2050. Según OCDE, en 2050 seremos 42,7 millones de personas por lo tanto las personas mayores serán el 32% de la población frente al 13,4% que suponía este grupo en el año 2000.

Si observamos el comportamiento de la población activa (tomando los datos de este gráfico desde 20 hasta 64 años) hasta 2050, notamos un descenso acentuado en las edades comprendidas entre 20 y 40 años. Refiriéndonos a los datos de la OCDE, en 2050 habremos perdido un total de 13,2 millones de población activa y habremos ganado 18,15 millones de personas mayores de 65 años. Es decir, la población activa representaría el 48,7% frente al 61,1% del 2000.

<sup>90</sup> OCDE (2007) *Population pyramids in 2000 and 2050*.

El contexto de previsión demográfica que se nos presenta para un futuro a medio plazo presenta dificultades claras por el envejecimiento poblacional y la menor población activa. Esta realidad, implica la necesidad de políticas que cambien esta tendencia para afrontar los siguientes años en condiciones de bienestar equilibradas. La entrada de inmigrantes parece ser una de las posibles alternativas así como el cambio de políticas que favorezcan el factor demográfico en las familias o también llamadas políticas de conciliación familia-trabajo.

A continuación, pasaremos a mostrar cuál es la estructura poblacional de la población inmigrante en nuestro país en comparación con la población española. La siguiente tabla muestra la distribución por edades de la población española y la población inmigrante entre 2001 y 2008.

**Tabla nº 9.** Comparación de la población española e inmigrante por edades (Fuente: INE).

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>0-15 años</b>								
Españoles	6.137.325	6.090.543	6.108.527	6.100.073	6.154.390	6.208.542	6.247.911	6.320.034
Extranjeros	184.830	277.134	389.016	470.981	564.741	616.635	679.819	793.927
<b>16-64 años</b>								
Españoles	26.682.775	26.730.757	26.823.339	26.910.287	27.070.598	27.075.030	27.124.289	27.191.880
Extranjeros	1.074.360	1.570.019	2.119.562	2.415.334	2.986.534	3.324.365	3.616.892	4.219.056
<b>65 y más</b>								
Españoles	6.926.086	7.038.641	7.121.030	7.152.998	7.152.932	7.281.226	7.308.983	7.377.146
Extranjeros	111.467	130.794	155.590	148.011	179.335	203.166	222.843	255.779

Desde el año 2001 hasta el 2008, la población española comprendida en el primer grupo (0-15 años) se ha incrementado apenas 180.000 personas. En el año 2008, el aumento (2,9%) de los nacimientos ha quedado reflejado en el aumento de este grupo, y es el dato más alto de nacimientos en este periodo analizado. En el caso de la población inmigrante, el incremento es considerable pasando de 184.830 en 2001 a 793.927 en 2008, es decir, un incremento de 609.000 personas y una tasa de nacimientos del 3,2% en el último año. En esta franja de edad, los inmigrantes suponían en 2008 una cifra equivalente al 12,5% de los niños españoles.

Si comparamos la población englobada entre 16 y 64 años, las diferencias entre inmigrantes y nacionales siguen la misma línea que en el grupo anteriormente analizado. El crecimiento de la población inmigrante en edad activa llega casi a cuadruplicarse con 4.219.056 millones de personas equivalentes al 18% de los españoles con estas edades. Las personas inmigrantes que hay actualmente en España son en su mayoría jóvenes en edad de trabajar y, la media de edad de este colectivo es de 32 años.

Por último, la población comprendida desde los 65 años en adelante, supone una estabilidad entre los nacionales y, en el caso de los inmigrantes, durante el periodo analizado, se duplica la cifra hasta alcanzar 255.779 personas. En este caso, los inmigrantes apenas suponen un 3% del total de personas mayores residentes en España.

Utilizando nuevamente los datos reflejados en la tabla anterior pasaremos a analizar la estructura de cada uno de los grupos poblacionales en la siguiente tabla.

**Tabla nº 10.** Estructura de la población (Fuente I.N.E.).

		ESTRUCTURA POBLACIONAL							
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Población española	0-15 años	15,44	15,28	15,25	15,19	15,24	15,31	15,36	15,46
	16-64 años	67,13	67,06	66,97	67,00	67,04	66,75	66,68	66,50
	65 años y más	17,43	17,66	17,78	17,81	17,71	17,95	17,97	18,04
Población extranjera	0-15 años	13,48	14,01	14,60	15,52	15,13	14,87	15,14	15,06
	16-64 años	78,38	79,38	79,56	79,60	80,05	80,22	80,03	80,08
	65 años y más	8,13	6,61	5,84	4,88	4,81	4,90	4,93	4,85

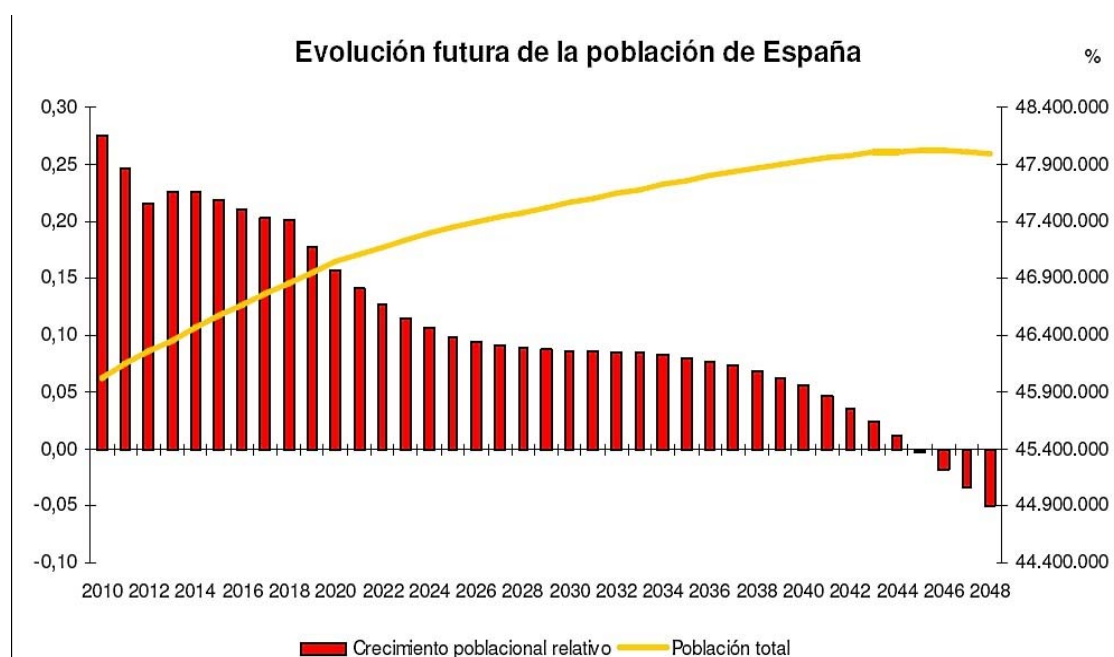
Los datos de la tabla anterior, reflejan una evolución diferente entre ambos grupos. Es destacable, el hecho de que la población española haya disminuido su población activa desde 2001, llegando a un punto porcentual que se traduce en 500.000 personas menos en edad de trabajar y, que a su vez, se refleja en el aumento de la población mayor edad. De este modo, el grupo de los mayores de 65 años, aumenta medio punto porcentual. Es decir, en estos ocho años, la población española ha mostrado una leve tendencia hacia el envejecimiento de la población, reduciéndose un poco el porcentaje de las personas que están en edad activa, y manteniéndose constante en los menores de 15 años.

Por otro lado, el grupo de población inmigrante, tiene un comportamiento inverso al de los españoles. En cuanto a población activa se refiere, la tabla refleja un crecimiento positivo del 2,4%. Crecimiento que también se da en los menores de 15 años llegando a 1.6 puntos más que en 2001. El análisis de la población por edades nos muestra como el 80% de los inmigrantes que se encuentran en nuestro país, es población activa y que, la proporción de su población mayor de 65 años es muy pequeña y, decrece mientras entran nuevos inmigrantes.

La tendencia en España es hacia una población cada vez más envejecida: el número de personas mayores de 65 años es superior al número de personas

de entre 0 y 15 años debido tanto a la baja natalidad como al aumento de la esperanza de vida. El factor demográfico parece tender en España hacia una reducción de la población activa autóctona, un aumento del volumen de pensiones a las que hacer frente y más gasto sanitario por el aumento del porcentaje de personas mayores. Los problemas derivados del factor demográfico en España pueden necesitar soluciones de calado como por ejemplo políticas de apoyo a las familias y al aumento de la natalidad. Mientras eso llega, otra posible solución a corto plazo, podría ser la captación de profesionales extranjeros para mantener la actividad económica necesaria para el sostenimiento de las necesidades del país.

**Gráfico nº 14** Previsiones sobre la evolución futura de la población en España.  
Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2010).



La población española ha venido creciendo continuamente durante varias décadas pero, según esta previsión del INE, en 2020 el crecimiento natural de la población será negativo. Este mismo estudio prevé que hasta 2048 sólo se producirá un aumento de 2.1 millones de personas llegando a rozarse los 48 millones de habitantes. Para que nos hagamos una idea del cambio de tendencia tan profundo en la evolución del tamaño de la población, pasaremos

de crecer más de 5 millones de personas (la mayoría de ellos extranjeros), en la primera década del siglo XXI, a crecer sólo dos millones en las próximas cuatro décadas en España. En estas previsiones, el INE calculaba en 2010 que, en las próximas décadas, se produciría un flujo constante de entrada de 400.000 inmigrantes anuales, lo que es muy discutible pues, con una crisis económica tan profunda como la actual, es bastante difícil pensar que van a llegar tantas personas a buscar trabajo a España. Si el flujo de llegada de inmigrantes fuera menor en el futuro y, no se establecen políticas para cambiar la tendencia de la natalidad o de aumento de la edad para trabajar, las previsiones serían de un aceleramiento de la reducción de la población mientras sigue aumentando la población dependiente mayor de 65 años que, según el INE supondrá el 30% del total en 2050.

El propio INE, ya está corrigiendo sus previsiones en 2011, donde ha publicado otro informe que constataba que, en ese mismo año, se estaba produciendo un descenso de la población en 27.771 personas<sup>91</sup> debido a un gran éxodo de 295.141 ciudadanos frente a los 224.382 que llegaron. El saldo migratorio negativo es de 70.759 personas (63.162, extranjeros). Estas cifras reflejan también el aumento del número de españoles que está emigrando debido a la crisis económica pero estos son sólo el 10% del total de los ciudadanos que han salido en 2011, es decir, no llegan a 30.000 los emigrantes españoles. Los expertos también alertan de que, la falta de fiabilidad del padrón no asegura que las cifras sean del todo correctas pues, el sistema de altas y bajas no está cruzado entre municipios y, los inmigrantes, que se adaptan mejor a la crisis, tienden a cambiar bastante de localidad en búsqueda de mejores oportunidades laborales.

La entrada de inmigrantes, se ha convertido en una posible solución para suavizar esta problemática pero, sería limitado reducir este análisis a los cálculos de ingeniería social para el intercambio de población. El destino de la mayoría de las personas que eligen nuestro país ha sido principalmente dirigirse hacia las regiones donde la población nativa estaba más envejecida

---

<sup>91</sup> Informe del INE en [http://www.elpais.com/articulo/sociedad/Espana/pierde/poblacion/elpepisc/20110725elpepisc\\_3/Tes](http://www.elpais.com/articulo/sociedad/Espana/pierde/poblacion/elpepisc/20110725elpepisc_3/Tes)

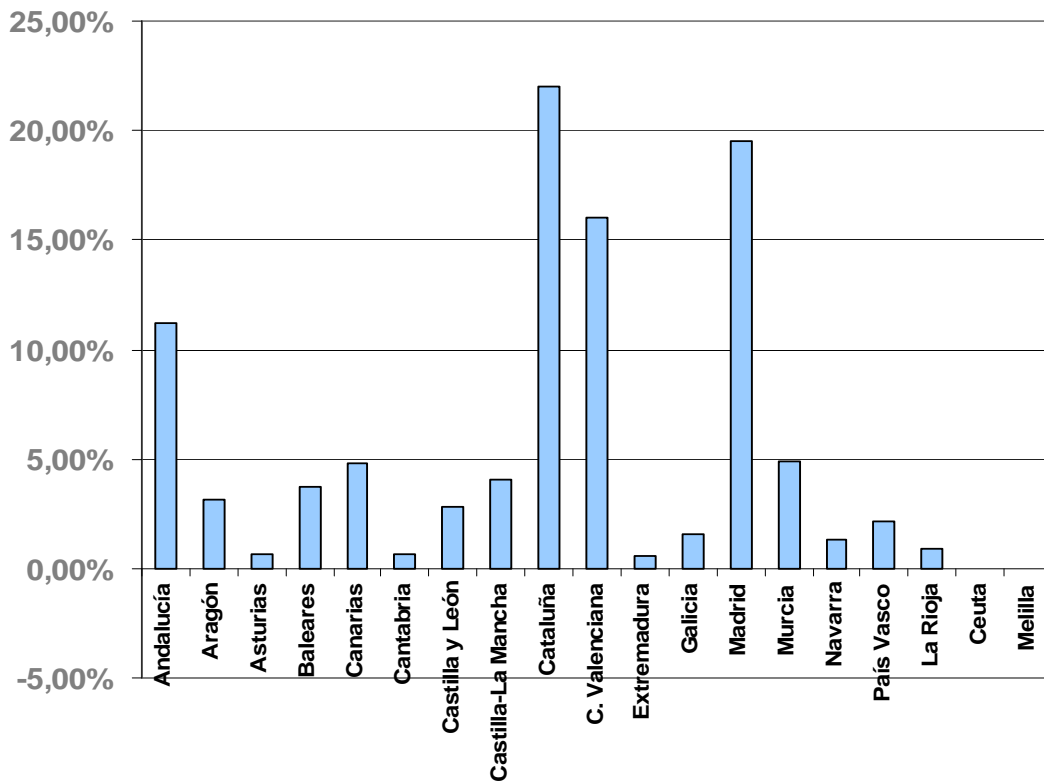
como refleja un estudio realizado por la Fundación de Estudios de Economía Aplicada<sup>92</sup>. La justificación se encuentra en el hecho de que, donde más envejecida está la población, mayores esperanzas de encontrar un puesto vacante en el mercado laboral, llegando de esta forma a concentrarse en determinadas comunidades autónomas. Un caso que no ha seguido la tendencia anterior es Baleares donde los inmigrantes que se han dirigido a esta región no se incluyen como población activa. Este hecho, responde a que este tipo concreto de inmigración no es laboral. Muchos jubilados europeos buscan un clima más benigno y, deciden emigrar a España, una vez terminada su época activa en el mercado laboral de su país de origen.

Como ya hemos mencionado anteriormente, el crecimiento de población inmigrante no ha sido uniforme en todas las regiones. El 55% de los inmigrantes que entraron en España, se concentra en las regiones de Madrid (19,45%), Cataluña (22,46%) y Valencia (14,4%). Según los datos del INE y, debido al crecimiento natural de nuestra población, si no hubieran entrado inmigrantes en España, algunas regiones habrían perdido población.

---

<sup>92</sup> Conde- Ruiz, I et al. (2008) "Inmigración y crecimiento regional en España" en *Colección de Estudios Económicos*, ISSN 1988- 785X, Madrid, FEDEA.

**Gráfico nº 15.** Crecimiento del número de inmigrantes por comunidades autónomas 2000- 2007(Fuente: Padrón Municipal del INE).



Veamos ahora con detalle, en qué medida la llegada de población inmigrante ha contribuido al crecimiento poblacional, mientras se producía al mismo tiempo, el estancamiento de la población nativa.

**Tabla nº11.** Evolución de la población antes de la crisis económica de 2007 en España. Detalle del crecimiento de la población en el periodo 2000-2006 por comunidades autónomas (Fuente: FEDEA).

Crecimiento Población	%	Nativos	Inmigrantes
Andalucía	0,32	0,07	0,25
Aragón	0,21	-0,15	0,37
Asturias	0,13	0	0,13
Baleares	0,25	-0,15	0,4
Canarias	0,19	-0,2	0,4
Cantabria	0,22	0	0,22
Castilla y León	0,2	0,02	0,18
Castilla-La Mancha	0,65	0,25	0,4
Cataluña	0	-0,48	0,49
C. Valenciana	0,21	-0,19	0,4
Extremadura	0,46	0,35	0,11
Galicia	0,09	-0,04	0,12
Madrid	-0,1	-0,62	0,52
Murcia	0,28	-0,18	0,46
Navarra	-0,09	-0,47	0,38
País Vasco	-0,31	-0,43	0,12
La Rioja	0,29	-0,2	0,49
Media España %	0,15	-0,2	0,35

Si analizamos la aportación de los nativos al crecimiento demográfico hasta 2006, podemos encontrar datos negativos en los casos de Cataluña (-0.48%), Madrid (-0,62%), Navarra (-0,47%) y País Vasco (-0,43%). Un caso especial es el de la Comunidad de Madrid que, a pesar de ser la comunidad autónoma que más flujo de inmigrantes ha recibido, el cómputo de su crecimiento sigue siendo negativo por el envejecimiento de su población autóctona, es más, si no hubieran llegado inmigrantes a esta región, su población y la renta per cápita hubieran descendido un 0,62%.

La inmigración en edad de trabajar implica un aumento de la oferta de trabajadores y debería esperarse un efecto en los salarios o en el desempleo de los nativos (cuya reacción es flexible al aumento del flujo de trabajadores),

que dependa de si la mano de obra entrante actúa como complementaria o como sustituta de la población activa nativa. Esto significaría que, si la mano de obra es complementaria, la llegada de inmigrantes puede suponer el descenso de los niveles salariales o en la tasa de empleo de los nativos. En el caso de mano de obra sustitutiva el efecto inmediato consistiría en un aumento de la demanda de la mano de obra nacional, aumentando a su vez el salario de los mismos. Sin embargo, no se debe descartar la implicación variable de estos trabajadores, dependiendo de su nivel profesional y de su acceso e integración al mercado laboral.

Algunos autores hablan de “migración de reemplazo” para hacer frente a esta problemática en la estructura de nuestro mercado laboral. Esta dificultad implica la constante necesidad de contemplar la inmigración de población activa como una posible opción. A este hecho, se le suma la dificultad de la mano de obra más envejecida de hacer frente a las necesidades del mercado como la flexibilidad, innovación y adaptabilidad a los cambios tecnológicos<sup>93</sup>.

Otros autores, como Feld<sup>94</sup>, analizan la relación entre inmigración y demografía y su influencia en los mercados de trabajo y, constatan como, en la Unión Europea, hay políticas muy diversas de afrontar la regulación de la inmigración laboral y que, en el camino de la armonización de estas políticas, alertan de que hay que tener en cuenta otros factores intervinientes además de la demografía. El aumento de la población, no es suficiente para afrontar el descenso de mano de obra. Como anteriormente se ha expuesto, la inmigración se presenta como una solución temporal ya que los inmigrantes se van adaptando a la cultura del país de acogida, es decir, en el caso de España, tienden a ir disminuyendo su tasa de natalidad y, con ello, también contribuirán al descenso de la tasa de actividad y empleo en las edades inferiores a los 20 años. Según Feld, sería necesario además, variar la tasa de actividad de los

---

93 Taran, P.A. y Geronimi, E. (2003) “Globalización y migraciones laborales: importancia de la protección” en *Programa de Migraciones Internacionales*, OIT, pp. 4.

94 Feld, S. (2005). *Labor Force Trends and Immigration in Europe*. International Migration Review. Vol. 39, Issue 3, septiembre. pp. 637-662.

trabajadores, aumentar la edad de jubilación y el ratio de escolarización<sup>95</sup>. Unida a la argumentación de Feld, está la aportación de Blanchflower y Freeman<sup>96</sup>, destacando que los imprevisibles problemas derivados del desempleo juvenil y del envejecimiento poblacional en el mercado laboral de los países más desarrollados (como Feld dice, está influida por más factores), no deberían de sentar la base de políticas migratorias.

Las políticas migratorias en algunos casos, están dirigidas hacia la potenciación del comercio con los países en vías de desarrollo. La creencia de que, aumentando el comercio con estos países, se reduce la intención de sus habitantes a emigrar al igualarse las rentas, es errónea si seguimos la teoría de la “U invertida” anteriormente explicada que pone la atención en que los que emigran nos son los más pobres sino, los que poseen una renta capaz de soportar los costes de la emigración. Entonces, siguiendo con esa teoría, al aumentar la renta de estos países, hay más personas con posibilidad de emigrar hasta que lleguen a obtener una renta que les satisfaga lo suficiente para no plantearse esa opción.

### **C-Tasa de empleo**

---

Por tasa de empleo entendemos la diferencia entre tasa de actividad menos la tasa de desempleo. Los inmigrantes suelen tener, por lo general, tasas de empleo y desempleo superiores a la de la población autóctona por razones que veremos a continuación.

Los inmigrantes en España han encontrado empleo en hogares y, pequeñas y medianas empresas que han visto en ellos trabajadores que se amoldan a salarios bajos. Esta presión de los salarios a la baja, produce en la población nativa cierto rechazo, aunque al mismo tiempo esta no acepta algunas ofertas de empleo, ya que por medio de las prestaciones sociales obtienen mayores beneficios y, por lo tanto, no les compensa acceder a

---

<sup>95</sup>Dehesa, G. (2008) “Efectos de la inmigración en España” en *Comprender la inmigración*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 313- 356.

<sup>96</sup> Blanchflower, D., Freeman, R. (2000). *Youth employment and joblessness in advanced countries*. University of Chicago Press. Pp. 19-51.

determinados puestos de trabajo<sup>97</sup>. Debido a esta circunstancia, los puestos de trabajo son cubiertos por la oferta de mano de obra inmigrante que, en numerosas ocasiones no tienen condiciones laborales adecuadas, especialmente si no tienen permiso laboral en vigor. Este tipo de empleo precario, se conoce en el mundo anglosajón por las siglas “DDD” (*dirty, dangerous and difficult jobs*). De esta forma, se integra también a los inmigrantes no regularizados en el mercado laboral de forma sustitutiva.

Hay empresas que requieren para los trabajos no cualificados a personas que no tengan altas expectativas salariales, y que no exijan ser dados de alta en la Seguridad Social. Los inmigrantes aceptan estos trabajos en muchas ocasiones por la urgencia de obtener ingresos, olvidando el hecho de que tengan a menudo mayor cualificación del puesto que se les oferta. Los costes de regularización de estos empleados suponen un alto esfuerzo económico que muchos empresarios no están dispuestos a asumir.

Esta realidad precaria, normalmente apenas afecta a los inmigrantes procedentes de los países de la OCDE. Su alta cualificación, hace que los empresarios les ofrezcan mejores condiciones laborales. Por lo tanto, el grupo más afectado por el trabajo precario se concentra en los trabajadores que proceden de países no pertenecientes a la OCDE y que, además, o no poseen habilidades profesionales o no pueden convalidarlas o, en último caso, sus habilidades no superan a las de los nativos, de ahí su situación de desventaja frente a las exigencias del mercado laboral.

Tomando como referencia la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), en España se podrían distinguir tres grupos de inmigrantes:

El primer grupo estaría formado por extranjeros pertenecientes a países de la OCDE, la mayoría de provenientes de la Unión Europea. La característica principal sería un bagaje educativo superior al de los españoles. A estos inmigrantes, para distinguirlos de los demás tipos, pasaremos a llamarlos

---

<sup>97</sup> Taran, P. A. y Geronimi E. (2003) “Globalización y migraciones laborales: importancia de la protección”. en *Programa de Migraciones Internacionales*, OIT, pp. 4.

“inmigrantes de la OCDE”. Generalmente ocupan puestos de trabajo donde se requieren altas capacidades. Los sectores predominantes donde este tipo de trabajadores se integra estarían normalmente relacionados con la internacionalización de la economía española e inversiones extranjeras directas<sup>98</sup>.

El segundo grupo de trabajadores, está compuesto por inmigrantes no pertenecientes a países de la OCDE. También se encuentran desarrollando trabajos con alta cualificación profesional así como otras habilidades, normalmente pertenecen al sector comercio. Según la OCDE, el impacto de este tipo de trabajadores en la economía española no está claro aunque parece que contribuyen positivamente al desarrollo y al crecimiento de la misma. En numerosas ocasiones este tipo de trabajadores cualificados se ve obligado a aceptar empleos que en su país de origen hubieran rechazado por las malas condiciones laborales pero que, sin embargo, en el país de destino la aceptación supone un salario superior al de un trabajo cualificado en el país de origen.

El tercer grupo, sería el que más inmigrantes engloba. En este caso se trata de inmigrantes no pertenecientes a países de la OCDE y que, a diferencia del grupo anterior, no tienen altas habilidades profesionales. El destino de este grupo se encontraría en la ocupación de empleos que los españoles rechazan debido a las condiciones y a los bajos salarios: agricultura, construcción, hostelería y servicio doméstico. Generalmente estos empleos se caracterizan por condiciones precarias, contratos temporales o sin contrato, jornadas laborales que sobrepasan las ocho horas, etc.

En cuanto al empleo de los inmigrantes durante los primeros años de estancia en nuestro país, un estudio realizado por la Universidad de Navarra, concluye que la tasa de participación de los inmigrantes muestra una reacción de “U invertida” donde los años de máximo empleo se encontrarían entre el segundo y el cuarto año desde su llegada. Esta relación entre temporalidad y

---

<sup>98</sup> OCDE (2006) “*The economic impact of immigration*”. pp. 143-150.

empleo está enmarcada en un tiempo comprendido de cinco años<sup>99</sup>. A partir del quinto año, el estudio refleja un ascenso en este grupo de la tasa de empleo femenino acercándose a sus homólogas nacionales. En concreto estaríamos ante un ascenso de 13 puntos porcentuales a partir del quinto año<sup>100</sup>.

A nivel nacional, la entrada abundante de inmigrantes en edad de trabajar (87% del total), ha dado como resultado el aumento en la oferta de trabajo. Recibimos inmigración de carácter laboral en su mayor parte. Es importante destacar que el 47,63% de los empleos creados de 2004 a 2007 fueron ocupados por inmigrantes. Estos empleos se concentraron en la construcción y en el sector servicios.

Si analizamos el efecto por regiones, observaremos que, durante esos años, las regiones donde más ha aumentado la entrada de inmigrantes, son a su vez, las que más han visto aumentada la tasa de empleo para los nativos, así como la participación laboral de la mujer. Este dato, parece reflejar que, en estos casos, no hay relación directa entre inmigración y desempleo de los autóctonos sino todo lo contrario. En el caso de las mujeres españolas, ha aumentado su tasa de empleo, en gran medida gracias a tener más oferta de servicio doméstico por parte de las personas inmigrantes.

## **Desempleo**

La OCDE no ve una relación directa entre la inmigración y la tasa de desempleo. Para este organismo, el desempleo responde a una política errónea por parte de las autoridades. El ejemplo en el que basa su argumento, se encuentra en Canadá. En este país, la inmigración ha ido aumentando cada año y el desempleo descendiendo.

---

<sup>99</sup> Fernández, C. y Ortega, O. (2006) *Labor market assimilation of immigrants in Spain: employment at the expense of bad-jobs matches*, Universidad de Navarra, IESE Business School, pp. 5.

<sup>100</sup> Fernández, C. y Ortega, O. (2006) *Labor market assimilation of immigrants in Spain: employment at the expense of bad-jobs matches*, Universidad de Navarra, IESE Business School, pp. 7.

Un sector vulnerable a la entrada de inmigrantes de baja cualificación es el compuesto por los nativos poco cualificados. Según Guillermo de la Dehesa<sup>101</sup>, este sector puede verse afectado negativamente y sufrir desempleo si no hay elasticidad en la oferta y la demanda de empleo. Según Friedberg y Hunt<sup>102</sup>, un aumento del 10% de inmigrantes en el total de la población de Estados Unidos disminuye el salario de los nativos en un 1% como máximo. Esta reducción de salario, afecta exclusivamente a los trabajadores menos cualificados ya que, los trabajadores nativos cualificados, ven ampliados sus salarios al convertirse en mano de obra escasa y altamente demandada. Este argumento es rebatido por Ottaviano y Peri<sup>103</sup>, que afirman que los primeros afectados por la llegada de inmigrantes extranjeros no son los nativos menos cualificados sino los inmigrantes que llegaron antes. La originalidad de este argumento se basa en la “insustituibilidad” de los trabajadores. El término aportado por Ottaviano y Peri hace referencia a las diferentes habilidades de uno y otro grupo que provocarían que los primeros afectados, como anteriormente se ha hecho referencia, sean los inmigrantes que llegaron primero ya que poseen unas habilidades parecidas a los nuevos trabajadores y, por lo tanto, entran en competencia directa.

Las diferencias de salario en España entre los trabajadores extranjeros y los nacionales fueron en 2002 del 6,1%,<sup>104</sup> es decir, los inmigrantes ganaban un 6,1% menos que los españoles en las mismas circunstancias. La hipótesis del Ministerio de Trabajo es que, esta diferencia se mantendría en la primera generación de inmigrantes. Los salarios se igualarían, en el momento en el que los hijos de inmigrantes consiguieran la misma formación que los nativos, es decir, por medio de la formación. Por ejemplo, la inmigración más reciente en Europa tiene mayores índices de desempleo que la inmigración tradicional de

---

<sup>101</sup> Dehesa, G. (2008) “Efectos de la inmigración en España” en *Comprender la inmigración*. Madrid, Alianza Editorial, pp. 313-356.

<sup>102</sup> Dehesa, G. (2008) “Efectos de la inmigración en España” en *Comprender la inmigración*. Madrid, Alianza Editorial, pp. 127.

<sup>103</sup> Ottaviano, G. & Peri, G. (2006) *Rethinking the effects of Immigration on wages*. National Bureau of Economic Research Working Paper 12497. Agosto 2006. Cambridge. Pp.3-50.

<sup>104</sup> Dato obtenido del informe presentado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: “Una comparación entre el salario de los trabajadores españoles y extranjeros”. Informe realizado a trabajadores a jornada completa y con un año de antigüedad.

Estados Unidos, donde las tasas de desempleo y salario tienden a igualarse<sup>105</sup>. Veamos a continuación cual ha sido la evolución del desempleo en España.

**Tabla nº 12.** Evolución de la tasa de paro interanual y comparativa entre españoles y extranjeros. Fuente: elaboración propia a partir de datos de I.N.E. y E.P.A..

	ESPAÑOLES	EXTRANJEROS
2006	8.6%	12.3%
2007	7.8%	12.6%
2008	8.7%	14.6%
2009	15.1%	28.4%
2010	17.9%	30.8%
2011	<b>19.2%</b>	<b>32.0%</b>

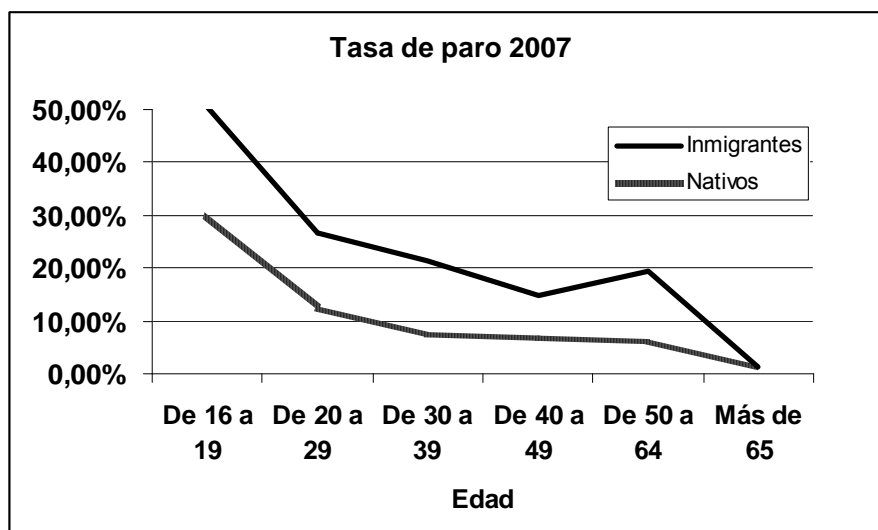
Como vemos en la tabla anterior, en los años previos a la constatación de la crisis en España, las tasas de paro ya eran altas tanto para autóctonos como para extranjeros (8.6% y 12.3% respectivamente). En el caso de los extranjeros el porcentaje de paro era un 50% superior al de los españoles. Estas cifras de paro aumentaron mucho con la crisis, llegándose a unas tasas interanuales del 19.2% para los españoles y del 32% para los extranjeros lo que supone un aumento cercano al triple del porcentaje anterior a la constatación de la crisis en 2007.

La diferencia entre la tasa de paro entre ambos grupos también se ha incrementado con la crisis, siendo ahora casi un 70% superior la de los inmigrantes respecto de la de los autóctonos (ha aumentado 20 puntos la diferencia en sólo cuatro años). Veamos ahora un detalle de cómo afecta el paro por tramos de edades tomando un año como ejemplo.

---

<sup>105</sup> Dehesa, G, (2008) "Efectos de la inmigración en los países de destino" en *Comprender la inmigración*, Alianza Editorial, Madrid, pp. 123-150.

**Gráfico nº 16.** Tasa de paro por edades comparativa entre inmigrantes y autóctonos (Fuente: I.N.E.).



La tasa de desempleo nacional es superior en los inmigrantes, como se aprecia en el gráfico anterior, tendencia que se da en todos los grupos de edad. Un dato interesante es el repunte que se da en el grupo comprendido entre los 50 y los 64 años. Donde el mercado de trabajo parece complicarse para este grupo. Los tramos de edad de más ocupación para los inmigrantes en 2007, eran aquellos que se encontraban en el intervalo de 40 a 49 años, donde se da la menor tasa de desempleo. El comportamiento de la tasa de los nativos se muestra como una constante que desacelera a medida que van aumentando los años de los trabajadores. En las siguientes tablas veremos los porcentajes de lo anteriormente comentado.

La tasa de desempleo en los hombres inmigrantes fue del 10,60% y el 16% en las mujeres. Este hecho, muestra que el desempleo afecta más a las mujeres inmigrantes que a los hombres. Como hemos comentado, llegada la crisis estos datos han caído hasta un 32% de paro conjunto.

El mayor porcentaje de parados, se sitúa entre los 16 y 19 años en el caso de los varones inmigrantes. En el caso de las mujeres, la edad con mayor paro sería la comprendida entre 30 y 39 años. La tasa de actividad más alta se concentra, por lo tanto, en las edades comprendidas entre los 40 y 49 años

para los dos géneros. Para comparar la realidad de los inmigrantes, analizaremos el mismo factor, tasa de paro para sus homólogos nativos.

En el caso de los nativos, en rasgos generales podemos ver una mayor tasa de desempleo en el caso de las mujeres (13,18%) que la de los hombres (8,27%). Si ampliamos el análisis al estudio por edades, tenemos un paro que roza la media en ambos sexos del 30% en menores de 20 años. Los jóvenes nacionales alargan durante más tiempo su periodo formativo que los jóvenes inmigrantes que buscan insertarse rápidamente en el mercado laboral para la obtención de ingresos y de permisos. La tasa más alta de actividad ocurre en las edades comprendidas entre los 30 y los 64 años.

Vamos a ver por último, un dato que resalta, como es la evolución de la tasa de actividad estos últimos años y la comparativa entre inmigrantes y autóctonos.

**Tabla nº 13.** Tasa de actividad en España. Evolución y comparativa entre españoles y autóctonos. Fuente: elaboración propia a partir de los datos del I.N.E.

	2005	2007	2009	2011
Extranjeros	76.1%	76.3%	78.0%	75.9%
Españoles	<b>55.2%</b>	<b>56.3%</b>	<b>57.4%</b>	<b>57.4%</b>

Un hecho que refleja esta tabla es que, a pesar de la crisis económica y el aumento tan alto del desempleo, la tasa de actividad ha crecido hasta 2009. En el caso de los inmigrantes, mientras aumentaba mucho el desempleo, seguía aumentando la tasa de actividad lo que puede responder a que, en los primeros años de la crisis (2007 a 2009), todavía algunos inmigrantes encontraban empleo aunque, la mayoría de los que llegaban en esos años, ya no encontraban un puesto de trabajo y, se sumaban a las cifras de desempleados. A partir de 2010, la diferencia entre población activa inmigrante y desempleados inmigrantes (tasa de actividad), comenzó a empeorar, es decir, de todos los inmigrantes en edad de trabajar, había menos trabajando que en los años anteriores.

En el caso de los españoles, destaca mucho que la tasa de actividad era 20.9 puntos inferior a la de los inmigrantes en 2005. Esa diferencia tiene muchas explicaciones. La principal es que las mujeres españolas tienen una tasa de actividad muy inferior a la de las mujeres inmigrantes y que, la población inmigrante que ha llegado a España, tiene unas condiciones muy favorables para encontrar empleo (población muy joven, muy flexible para adaptarse a distintos puestos y condiciones duras de trabajo, muy dispuesta a moverse de localidad en función de la oferta de trabajo, muy necesitada de ingresos, etc). Otro aspecto interesante de la tasa de actividad de los españoles es que, desde 2005, no ha parado de crecer. Incluso en los primeros años de la crisis, ha crecido hasta estancarse en 2011. Una valoración de este crecimiento de la tasa de actividad de los españoles es que, parece que la inmigración, no ha sido un obstáculo para que los españoles hayan aumentado su tasa de actividad, cuando también la de los inmigrantes aumentaba. El dato de 2011 es incluso favorable a los españoles: mientras la tasa de actividad de los autóctonos se estabiliza en un 57.4%, la de los inmigrantes empeora en 1.1 puntos, lo que significa que el desempleo le está afectando en mayor proporción a los inmigrantes. En este último año, también se han acercado las tasas de actividad de ambos grupos, bajando la diferencia entre ambas en 2.4 puntos respecto a 2005 lo que, podría interpretarse como una tendencia hacia la convergencia de ambos grupos en su tasa de actividad.

### **Referencia breve a la normativa específica para los trabajadores extranjeros en España**

La normativa específica sobre el sistema de organización y autorización del trabajo de los extranjeros en España se desarrolla en nuestro ordenamiento jurídico en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, la 14/2003, y la 2/2009.

El capítulo III (*De la autorización de trabajo y regímenes especiales*) de esta ley indica las condiciones bajo las cuales un extranjero puede acceder al

mercado de trabajo. De este modo, según el artículo 36; “Los extranjeros mayores de 16 años, para ejercer cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, precisarán de la correspondiente autorización administrativa previa para trabajar”. Esta autorización administrativa, debe ser solicitada por el empleador. El empresario que desee contratar un trabajador extranjero, deberá solicitar una autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena presentando su oferta de empleo ante las Oficinas de extranjeros, en las áreas de trabajo de las delegaciones o de las subdelegaciones del Gobierno de la provincia<sup>106</sup> y es requisito necesario que formalice el contrato antes de que el inmigrante viaje a España. A partir de este momento, el trabajador extranjero debe solicitar el visado español desde la oficina consular de cada país.

Nuestro sistema de admisión consiste en el análisis de puestos vacantes en el mercado laboral español a través de la elaboración del “Catálogo de Ocupaciones de difícil cobertura”, elaborado por los Servicios Públicos de Empleo. Una vez que se ha realizado un listado con los sectores con escasez de mano de obra, el Gobierno aprueba su contratación en origen en los países donde se ha establecido la colaboración como es el caso de Rumania, Marruecos, Bolivia, República Dominicana, Ecuador, Colombia, Polonia y Bulgaria. De este modo, el inmigrante que quiera solicitar una autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena, deberá realizar el trámite desde su país de origen, y desde allí encontrar una oferta de empleo en España. El puesto de trabajo ofertado deberá haber sido evaluado respecto al contexto laboral en el país de destino como ya hemos explicado. De esta forma el Estado se asegura de que no hay trabajadores españoles o extranjeros autorizados interesados o disponibles para ese puesto residentes en España. La autorización de trabajo permite al inmigrante residir durante el periodo vigente de esa autorización.

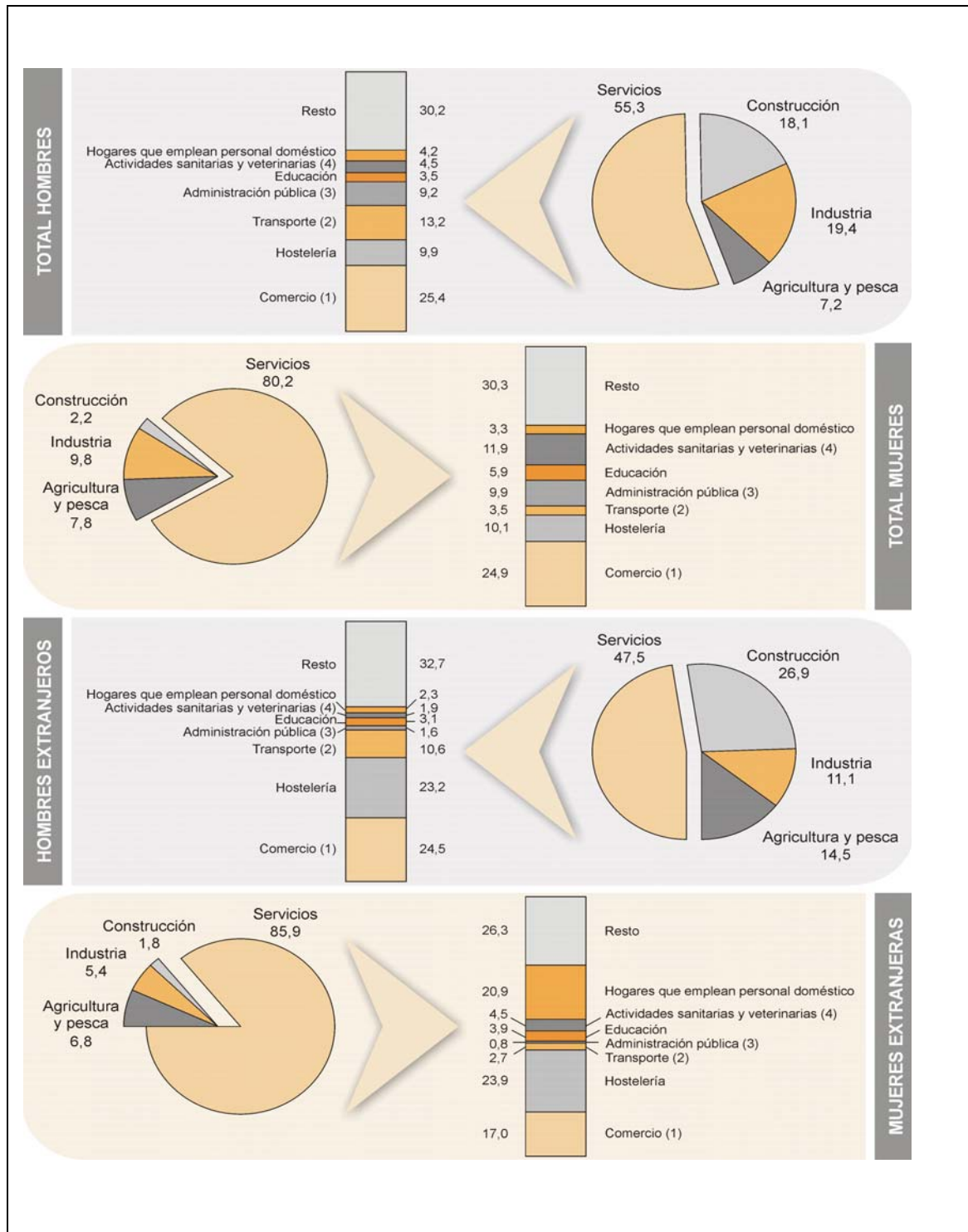
---

<sup>106</sup> [www.euroresidentes.com](http://www.euroresidentes.com)

## **Sectores de actividad de los trabajadores inmigrantes.**

Los inmigrantes llegados a España en la primera década del siglo XXI, se han dirigido a sectores que demandaban mucha mano de obra coincidiendo con un ciclo económico expansivo que llegó hasta 2006. No han elegido puestos de trabajo muy cualificados, a pesar de que, un gran porcentaje de inmigrantes tiene unos niveles de estudio adecuados para puestos más cualificados. Los inmigrantes laborales, llegan a España con inquietud de conseguir un trabajo rápido para empezar a pagar su deuda contraída para poder viajar a España y, para empezar a enviar dinero a sus familias. Esa necesidad hace que, renuncien a procesos de selección que requieren más tiempo y en los que, muchas veces, no pueden acreditar su formación por los complejos y largos trámites de homologación existentes. Veamos a continuación, unos gráficos de la distribución del trabajo de los inmigrantes por sectores de actividad.

**Gráfico nº 17.** Sectores de actividad de los trabajadores inmigrantes en España. Fuente: Fernández, M. (2006) *Mercado de trabajo inmigrante: potencialidades y realidades*. Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones. Universidad Pontificia de Comillas. Madrid. Disponible en internet únicamente.



En el gráfico anterior, vemos que España concentra la mayoría de su mercado laboral en el sector servicios, destacando a continuación la industria y

la construcción, y en menor medida, la agricultura y la pesca. Resaltaremos que, en el caso de los hombres inmigrantes, después del sector servicios, destaca sobremanera el sector de la construcción con un 27% del empleo, siguiéndole la agricultura y la pesca con un 14.5% y después la industria. Esto se explica por ser sectores que no requieren una alta cualificación en los que los españoles no tuvieron mucho interés. En el caso de las mujeres, es altísima la dedicación al sector servicios (86%), dentro del cual destaca el comercio, los servicios en los hogares y la hostelería. Estas estadísticas suelen tomar como referencia los datos de afiliaciones a la Seguridad Social lo que, no refleja del todo la realidad, especialmente en las empleadas de hogar que en gran número no están dadas de alta, bien porque trabajan por horas en distintas casas, bien porque están en situación irregular.

Veamos ahora, datos de una comunidad autónoma en particular. Estos datos se extrajeron a través de encuestas y detectaron porcentajes significativamente distintos a los de la Seguridad Social, sobre todo en casos como el del servicio doméstico. Este estudio fue realizado en la Comunidad de Madrid en el año 2006 a trabajadores inmigrantes de toda la región.

**Tabla nº 14.** Áreas laborales ocupadas por la población inmigrante de la Comunidad de Madrid. (Fuente: Cátedra de Inmigración UFV 2008).

AREA LABORAL	% Ha trabajado o trabaja actualmente en este sector
Servicio doméstico / limpieza	27,6%
Construcción	22,7%
Hostelería	21,8%
Agricultura/ ganadería	2%
Otras áreas	42,1%

En la tabla anterior vemos que en el total de encuestados, el 27.6% afirma estar trabajando o haber trabajado recientemente en el servicio doméstico y a continuación también superaban el 20% los que manifestaban trabajar en la construcción y en la hostelería. Por sexos, en el servicio doméstico son

mayoría las mujeres, en la hostelería son también más mujeres que hombres, en la construcción son mayoría los hombres y, los porcentajes son muy cercanos en “otras áreas” laborales que comprenden desde tele-marketing, transportes, fontanería, etc. En aquel año todavía se vivían los últimos meses de la expansión del sector de la construcción, por lo que, poco después, esas cifras de actividad en ese sector bajaron fuertemente con la crisis económica. El estudio referido habla también de su media de ingresos que como media alcanzan los 920 euros (1028 euros los hombres frente a 811 euros las mujeres como media), lo que está claramente por debajo de los salarios medios de los españoles.

Hay que resaltar que tal y como comenta un artículo del colectivo IOÉ<sup>107</sup>, que el servicio doméstico es un puente de empleo para muchas mujeres inmigrantes que utilizan como primer trabajo al existir gran demanda pero que, no está en sus planes como algo duradero pues la mayoría de ellas o piensa progresar a un empleo más cualificado y mejor remunerado o, piensa en desempeñarlo durante unos años para luego volverse a su país.

### **Relación entre los trabajos desarrollados por los inmigrantes en sus países de origen y los que desarrollan en España**

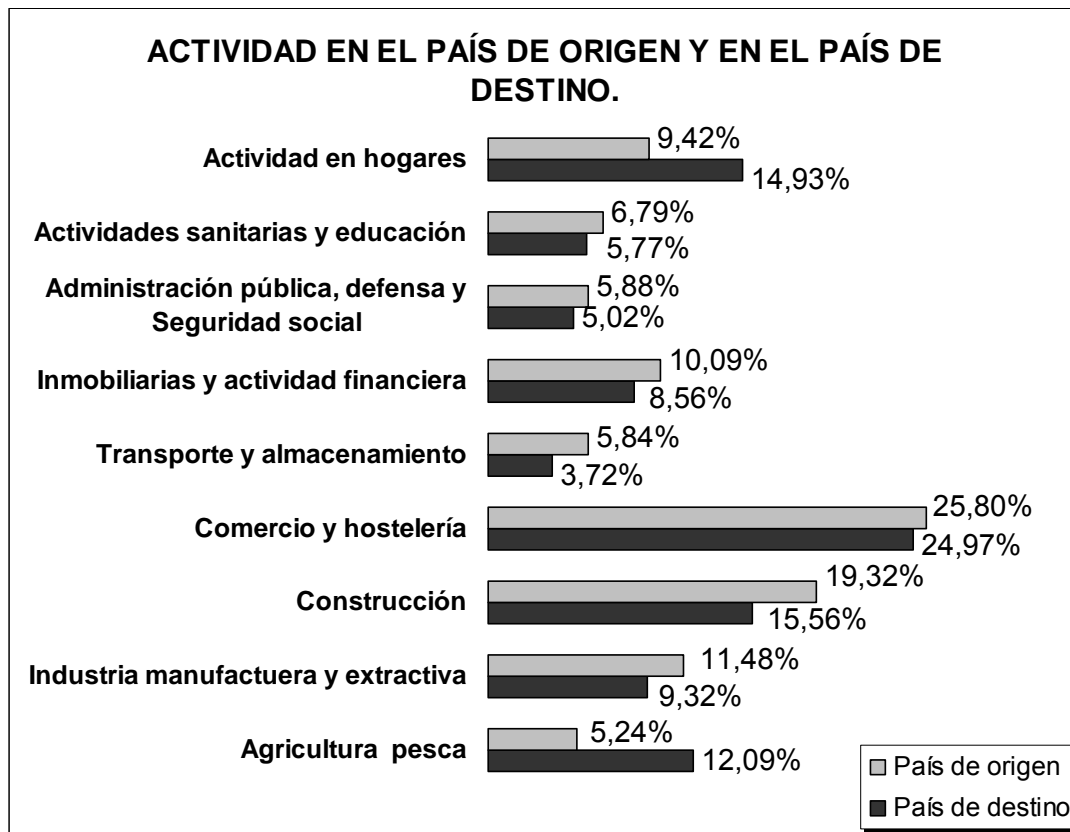
Según los datos del INE que analizaremos a continuación, existe relación generalmente entre el tipo de trabajo realizado por los inmigrantes en sus países de origen y el trabajo que desarrollan en España. Hay algunas áreas laborales donde existe una diferencia de porcentaje mayor de lo normal, como es el caso del servicio doméstico y la agricultura y la pesca, probablemente debido a que en España hay mucha demanda de mano de obra en esos sectores de lo que tradicionalmente existe en los países de origen de los inmigrantes. El mayor volumen de ocupación en agricultura y pesca, puede ser la respuesta a la movilidad laboral de este colectivo, es decir, el aumento de las masas migratorias hacia las ciudades ha provocado una saturación del empleo en esas zonas, desplazando a su vez a este tipo de trabajadores a buscar

---

<sup>107</sup> IOE Colectivo, (2001) *Una aproximación descriptiva a la situación de la población ecuatoriana en España: los trabajadores del servicio doméstico*. Informe 4. Nov. 2001. Cuadernos Migración, comunicación y desarrollo. España-Ecuador. Línea 6 investigación. Pp.4-28

empleo en otras regiones con menos competencia y con una alta necesidad de mano de obra poco cualificada y abierta a condiciones más duras de trabajo.

**Gráfico nº 18.** Actividad laboral en el país de origen y en el país de destino (Fuente: INE 2008)



Podemos distinguir cuatro actividades que destacan en cuanto a la incorporación de inmigrantes en los últimos años; comercio y hostelería, construcción, actividad en los hogares y, agricultura y pesca. En 2008, un 24,97% de los inmigrantes trabajaba en comercio y hostelería, porcentaje muy similar al trabajo que tenían en su país de origen. El segundo grupo es la construcción con un 15,96%. Actividad que disminuye si comparamos con el porcentaje en el país de origen.

### **Productividad**

En un estudio realizado por FEDEA se analiza la aportación de la inmigración midiendo su relación con la productividad de las regiones españolas. En este aspecto, la entrada de inmigrantes ha tenido un efecto

ligeramente negativo a nivel nacional<sup>108</sup>. Dependiendo en qué comunidades autónomas existe un efecto positivo, neutro o negativo: Las regiones que aparecen en el estudio como afectadas positivamente por la entrada de inmigrantes en lo referente a su productividad son; La Rioja, Murcia, Castilla la Mancha, Canarias y Andalucía. Por el contrario, encontramos Madrid, Navarra, Cataluña, Baleares o Aragón, donde la productividad es negativa. En cuanto al resto de comunidades autónomas, el estudio concluye que el efecto es neutro.

La explicación de estos datos sobre productividad se puede deber a dos causas: La primera de ellas es que, donde llegan los inmigrantes, como consiguen bajar el coste salarial, la economía se vuelve más intensiva en el factor trabajo y, por lo tanto, cae la productividad. O por el contrario, en las regiones donde se llevan a cabo cambios tecnológicos que incrementan la productividad no hay demanda de trabajo para los inmigrantes que potencialmente entran en España, porque o no tienen homologados sus estudios (y eso les impide ser contratados en ciertas categorías), o no tienen la preparación adecuada.

La amplia oferta existente de poder contratar inmigrantes por salarios más bajos puede disminuir el interés del empresario de invertir en un personal más cualificado que podría ser más eficiente pero supone mayor inversión salarial. *The Washington Times* ejemplifica el descenso de la productividad en el campo por la entrada de inmigrantes mexicanos poco cualificados, en su artículo “Productividad e Inmigración”, en el que se afirma que el exceso de mano de obra inmigrante, puede llevar a que Estados Unidos se quede atrás en desarrollo tecnológico, perdiendo competitividad en el mercado internacional. Este artículo concluye que, si se restringe la entrada de mano de obra poco cualificada, la modernización retomará su ritmo<sup>109</sup>.

Como anteriormente hemos apuntado, la llegada de nuevos inmigrantes a Europa parece que será una necesidad para la sostenibilidad de la actividad económica de la UE y de casi todos los países de la OCDE. El artículo de *The Washington Times* anteriormente citado no tiene en cuenta que no siempre se

---

<sup>108</sup> Conde-Ruiz. I. et al.(2008) *Inmigración y crecimiento económico en España*, FEDEA. pp 27

<sup>109</sup> The Washington Times (2006) *Productivity and Immigration* . Publicado el 30/09/2006

puede elegir a quien contratar y, si hay necesidad de cubrir la demanda de mano de obra, ante la falta de oferta de trabajadores autóctonos habrá que contratar trabajadores inmigrantes.

Por otro lado no podemos obviar que la productividad en España es baja comparada con los demás países de la OCDE desde antes de que llegase este gran volumen de inmigrantes por lo que el efecto de la entrada de aquellos poco cualificados, no siendo la solución a este problema, tampoco es la causa principal ni supone un cambio de tendencia. Teniendo en cuenta estos aspectos, parece que la solución al problema de la baja productividad de nuestra economía se podría afrontar por otras vías como la del diseño de políticas para la mejora de la formación de los trabajadores o el aumento de la inversión en investigación, desarrollo e innovación tecnológica (I+D+i) en industrias nuevas y en sectores diversos al de la construcción que ha sido el principal motor de la economía en tiempos pasados.

A la luz de las estadísticas, se puede comprobar que, la mayoría de los inmigrantes llegados a España no tiene tan baja cualificación. La mayoría tiene una formación completada hasta la educación secundaria y, más de un 25% del total tienen títulos universitarios. También es cierto, que existen colectivos menos cualificados como los procedentes del continente africano.

El gobierno italiano, ante este mismo reto, se ha mostrado partidario de la formación de los trabajadores extranjeros en su país de origen para hacer frente a su déficit de cualificación. Es el caso del proyecto piloto “De Sri Lanka a Toscana<sup>110</sup>”. El proyecto consistió en ofrecer formación de cuidadores de niños o personas mayores a los extranjeros que solicitaran su interés por emigrar a Italia. Se seleccionó a los candidatos utilizando la base de datos de la Oficina de empleo en el extranjero de Sri Lanka. Posteriormente, se contactó con las familias que solicitaban cuidadores para conocer el perfil que buscaban. Finalmente, el equipo de proyecto seleccionó a 60 candidatos a los cuales se impartió un curso de italiano y otro sobre cuidados personales en Colombo. Formación que continuó en Italia donde se les otorgó un diploma de “Asistente

---

<sup>110</sup> Comisión Europea (2007) *Manual sobre la integración para responsables de formulación de políticas profesionales*, 2ª edición, Italia, pp. 53

de cuidados personales” certificando así su cualificación. Como vemos hay distintas formas de afrontar la necesidad de trabajadores cualificados.

El Ministerio de Trabajo español también apoya la formación en origen de los trabajadores inmigrantes ofreciendo subvenciones a las empresas que lo lleven a cabo (ver programa en BOE<sup>111</sup>). El objeto de la subvención estatal se dirige: “a aquellas empresas que establezcan programas de formación, dirigidos a trabajadores inmigrantes, realizados en sus países de origen, facilitando así la ordenación de los flujos migratorios”. Es decir, mediante la subvención a estas empresas se estaría canalizando una parte de la entrada de inmigrantes a nuestro país y al mismo tiempo se estaría enfrentando el problema de la falta de cualificación de los trabajadores extranjeros. Las empresas que se adhieran a la solicitud de la subvención deben de comprometerse a contratar un mínimo del 60% de los alumnos que asistan a los cursos impartidos. Estos cursos deben de estar a su vez orientados hacia la formación de trabajadores para aquellos sectores que aparezcan en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura o aquellas profesiones que hayan sido objeto de certificación acreditativa de la no disponibilidad de candidatos emitida por el servicio público de empleo competente como se determina en la orden ministerial.

## **2.5. La aportación de los inmigrantes a la economía y a la empresa**

Algunos datos significativos sobre la aportación económica, no resaltados hasta este momento, los expondremos en este último apartado del capítulo 2.

Hay un dato muy relevante respecto a la aportación de la inmigración al PIB en España, aportado citado por Domínguez:

“La aportación de la inmigración al *crecimiento del PIB* en España supone el 50% anual en los años comprendidos de 2001 a 2005, además de los efectos indirectos sobre el PIB per cápita derivados de estimular una mayor

---

<sup>111</sup> BOE de 6 de febrero de 2007. Orden Ministerial de 2 de febrero, por la que se establece la concesión de subvenciones para financiar programas destinados a la formación e inserción de trabajadores inmigrantes.

participación de las mujeres en el mercado laboral y la flexibilización del mercado de trabajo vía reducción de la tasa de paro estructural (en dos puntos hasta situarla en el 7%).”<sup>112</sup>

Este dato anterior confirma la relevante aportación de la inmigración en los años de crecimiento económico. Ahora con la crisis económica habría que volver a evaluarlo pero, lógicamente será muy inferior.

Dado que el PIB se puede descomponer como el producto entre la renta per cápita (RPC) y la población total, es evidente que el efecto de la inmigración sobre el PIB es mucho más grande que sobre la RPC, ya que el incremento de la población ha sido debido a la entrada de inmigrantes.

**Tabla nº 15.** Crecimiento de la economía española comparando la aportación anual. Fuente EPA y Domínguez, R. (2007)

	PIB	RPC	Población		
			Total	Nacional	Inmigración
1996-2000	4.1	3.7	0.4	0.0	0.3
2001-2005	3.1	1.6	1.5	0.3	1.2
1996-2005	<b>3.6</b>	<b>2.7</b>	<b>0.9</b>	<b>0.2</b>	<b>0.8</b>

Hay un dato económico para España muy trascendente que también procede de la población extranjera, los ingresos por turismo. No lo hemos desarrollado en este capítulo por entender que en la tesis nos hemos centrado en la inmigración laboral y no tanto en los que extranjeros que vienen por motivos de descanso. Aún así, y dado que las estadísticas no desglosan los datos sobre los extranjeros por sus motivos de estancia en nuestro país, nos parece al menos relevante dar el último dato ofrecido por el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. En los primeros 11 meses de 2011, habíamos

<sup>112</sup> Domínguez, R. (2007). *Inmigración: crecimiento económico e integración social*. Santander. Cátedra Cantabria. pp 18

recibido en España, 54 millones de turistas extranjeros que, gastaron en nuestro país 50.000 millones de euros.<sup>113</sup>

Por último resaltaremos la positiva tasa de dependencia, que nos aportan los inmigrantes por su juventud. La tasa de dependencia, que se mide por el número de inmigrantes trabajando por inmigrante pensionista, es superior a 30, frente al 2.64 de la población nativa. Este dato, confirma la aportación neta muy superior de la inmigración a la economía española, muy por encima de los costes que se destinan a esta población en educación, sanidad, subsidios y servicios públicos en general. Veamos a continuación un aspecto muy destacado de la población inmigrante como es su alto grado de emprendimiento.

### **2.5.1 La aportación de los inmigrantes emprendedores a la economía española**

---

La creación de empresas es un camino que emprenden un número significativo de los inmigrantes en España. A nivel internacional hemos comprobado en distintos estudios cómo el autoempleo es algo muy vinculado con este sector de población. Parece que en un contexto internacional y nacional de incertidumbres, sumado a la propia incertidumbre que tiene sobre el futuro el inmigrante económico, este es un camino con posibilidades de éxito que depende más de uno mismo y de su acierto emprendedor y, no tanto, de la evolución de la contratación de trabajadores por cuenta ajena.

El emprendimiento aporta valor porque genera empleo, consumo, dinamiza el mercado del alquiler y compra de locales y naves, recupera comercios y oficios tradicionales y aporta nuevos productos y servicios. Tiene un alto componente de significado cultural sobre todo en el negocio de la restauración. Quizás, en muchas empresas de iniciativa inmigrante, hay un punto débil en la innovación o la inversión en investigación y desarrollo.

---

<sup>113</sup> <http://www.eleconomista.es/espana/noticias/3623077/12/11/Espana-recibio-casi-54-millones-de-turistas-hasta-noviembre-un-77-mas.html>

El autoempleo de los inmigrantes, no compite directamente con el empleo nacional al menos en los trabajos por cuenta ajena. Tiene algunas características peculiares en España donde existe un alto número de mujeres inmigrantes emprendedoras, mucho mayor que el número de españolas. La crisis económica también afecta a este sector pues se ha frenado la creación de empresas y las altas en autónomos. Se focalizan en sectores como el comercio de alimentación o cosas de primera necesidad en los barrios pero también crean diversidad de negocios culturales (revistas, ocio), de servicios, etc.

En concreto, en España, según el I.N.E. y analizado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, MTIN<sup>114</sup>, a diciembre de 2009, había 3.162.337 trabajadores autónomos:

En ese momento los autónomos extranjeros eran 197.625. Habían llegado a ser 238.627 en junio de 2008, que fue el momento en que se alcanzó la cifra más alta de las afiliaciones totales de extranjeros en España: 2.147.191. A partir de entonces, la crisis frenó la progresión de afiliaciones constante que venía produciéndose en los últimos años y, derivó en una bajada general de afiliados extranjeros en diciembre de 2009 hasta los 1.848.047. En el caso de los autónomos extranjeros, la bajada en estos 18 meses supuso un 17,8% de afiliados menos.

Los autónomos extranjeros, en diciembre de 2009, representan el 6,26% del total de autónomos en España de los cuales 108.179 de la Unión Europea (hay que tener en cuenta que hasta ese mes Rumanía y Bulgaria tenían restringido el trabajo por cuenta ajena) y 89.446 del resto de países del mundo, lo que supone que la mayoría son de la UE, (el 54,74%).

Dentro del total de trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social (1.848.047), los autónomos extranjeros eran el 10.69% lo que representaba el tercer grupo porcentual de trabajadores dentro de los distintos regímenes de

---

<sup>114</sup> El informe sobre afiliaciones de extranjeros a la seguridad social del que proceden los datos de autónomos extranjeros y los cuadros fue consultado en la dirección de internet: <http://www.tt.mtin.es/periodico/seguridadsocial/201001/afiliados%20extranjeros%20diciembre%2009.pdf> (acceso el 13 febrero de 2010)

afiliación a la s.s. detrás de los que están dados de alta en el régimen general 65,51%, régimen agrario 14,04% y por delante de los que están en el régimen especial de empleados del hogar que suponen el 9,50%. En definitiva, son datos importantes que demuestran un alto grado de iniciativa de esta población que, además genera empleo.

### **2.5.2 Primer estudio sobre la aportación de la inmigración a la economía en la España moderna**

---

Hemos visto hasta ahora distintos aspectos de la repercusión económica de la inmigración en España pero, ¿existe algún método empírico que aborde esta repercusión de forma más integrada? En otros países se ha estudiado principalmente la repercusión económica en el mercado de trabajo pero acabamos de ver como existen otros aspectos también importantes como son, las remesas de dinero, la productividad, la internacionalización de la economía, el consumo, los impuestos, la dinamización de la economía mediante la creación de empresas o la incorporación de productos nuevos procedentes de los países de origen de los inmigrantes, etc.

La predisposición favorable o desfavorable hacia la inmigración condiciona a menudo el análisis de esta cuestión. Por ejemplo, una visión neoliberal muy favorable sobre el impacto económico de las migraciones en la economía es la que hace Simon<sup>115</sup> en cuya obra defiende la supresión de toda barrera o control en la economía y defiende expresamente la prosperidad de un país que otorgue una amplia libertad al ingreso y empleo de los inmigrantes. Otros, en cambio, rechazan la inmigración en general o a un grupo en particular, bien por ideologías excluyentes, bien por reacción de rechazo ante ciertas costumbres o tradiciones de un grupo étnico concreto, o bien por experiencias personales de convivencia negativas. La valoración de esta materia tiende a ser más negativa cuando la población autóctona se siente insegura o sufre precariedad en ciclos de crisis económica. En esas circunstancias, se incrementa el rechazo a la inmigración como amenaza competitiva por el empleo y los recursos existentes.

---

<sup>115</sup> Simon J. (1989) *The economic consequences of Immigration*. Oxford. Blackwell. Pp.9-17

La ciencia puede aportar análisis más objetivos a la cuestión contrastando datos. Es el caso del economista americano Borjas<sup>116</sup> que suele centrar su estudio en los efectos derivados del ingreso de los inmigrantes en el mercado de trabajo americano. Así también, la investigación europea de esta realidad, se ha fijado mucho en las investigaciones sobre el impacto de la inmigración en el mercado laboral hechas en Estados Unidos. Uno de los estudios representativos en Europa es el de Steinmann y Ulrich<sup>117</sup>, en cuya obra se sigue el análisis centrado en el mercado laboral tal y como lo proponía Borjas e incide en la repercusión sobre las finanzas de la seguridad social, cuestión que será de especial interés en toda Europa.

En España, los primeros análisis siguen esta línea como en el caso de la obra de Martin<sup>118</sup>. En el capítulo 10 de dicha obra se habla desde la óptica neoclásica de los movimientos migratorios y enfoca su repercusión económica desde el mercado de trabajo.

Otro documento de Dolado, Goría e Ichino<sup>119</sup>, discute la teoría económica neoclásica de las migraciones según la cual éstas, en tanto que asociadas con el crecimiento de la población y con un descenso de ganancias en el sector trabajo, tendrían efectos negativos sobre la renta per cápita.

Si nos atenemos a las investigaciones económicas precedentes en España, uno de los primeros estudios científicos realizados sobre la relevancia económica de la inmigración fue el realizado por Aparicio y Tornos en 1998<sup>120</sup> sobre una inmigración todavía pequeña en números comparada con la realidad

---

<sup>116</sup> Borjas J., Freeman Rb (1992) *Immigration and the workforce*. Universidad de Chicago. National Bureau of Economic Research Project Report. Pp.17-270

<sup>117</sup> Steinmann G. Y Ulrich R. (1994) *Foreigners and the social insurance system in Germany. The economic consequences of immigration to Germany*. Heidelberg. Physica Verlag. Pp.61-80

<sup>118</sup> Martin, C. (1997) *España en la nueva Europa*. Madrid. Alianza editorial y Fundación de las Cajas de ahorros confederadas. Revista Economía Aplicada E.A. nº 13 vol. V pp. 151-155

<sup>119</sup> Vicens Otero, J. (2005) *Impacto económico de la inmigración sobre el mercado laboral*. Nº 10 Instituto L.R. Klein- Centro Gauss. Facultad de CCEE y EE. Universidad Autónoma de Madrid. P. 18

<sup>120</sup> Aparicio R., Tornos A. (2000) *La inmigración y la economía española*. Madrid. Edita el Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Pp. 13-17

actual en nuestro país. Nos parece importante señalar el planteamiento y resultados de aquel estudio porque contrasta con datos los gastos e ingresos que se producían por los inmigrantes en España en ese momento y, propone una metodología para hacer ese balance.

Lo primero que hicieron estos autores fue definir si se limitaban a estudiar el impacto económico en el sector público (gasto de las administraciones en los inmigrantes restando los ingresos provenientes de ellos vía impuestos, seguridad social, etc), o si debían de incluir también la repercusión económica en el sector privado (como clientes, consumidores, inversores, trabajadores). Finalmente optaron por integrar ambos aspectos en su estudio y, también consideraron importante tener en cuenta el factor tiempo a la hora de hacer un balance entre inversión y gasto público: puede haber años en que se hagan grandes inversiones públicas en pro de los inmigrantes para que tengan resultados a lo largo de los años y poder recuperar la inversión como por ejemplo con planes pro integración o de ayudas en los gastos sociales a las empresas que los contraten, etc.

Aparicio y Tornos, ponen de relieve la necesidad de definir cuál es el interés o la óptica con la que se mide esta cuestión. Nos parece muy acertada esta apreciación pues, es también muy importante en el planteamiento de la presente tesis al no ser lo mismo analizar la repercusión económica desde un punto de vista de la política o la economía que hacerlo desde una perspectiva social o humanista. Si se hace desde una óptica sólo economicista sin más, se podría estar reduciendo la cuestión a fríos números, olvidando que detrás hay repercusiones en personas y familias.

A la hora de calcular el gasto público, en el estudio del que da cuenta el libro de Aparicio y Tornos<sup>121</sup>, se analiza tanto el programa específico que tienen los presupuestos del Estado sobre esta realidad (en 2000 era el programa 33.33 denominado “inmigrantes y refugiados”), como otros programas de entre los que hubiera que hacer un cálculo atribuible a este colectivo como son:

---

<sup>121</sup> Aparicio R., Tornos A. (2000) *La inmigración y la economía española*. Madrid. Edita el Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Pp. 28 y 29

seguridad ciudadana, instituciones penitenciarias, atención sanitaria, educación, prestaciones por desempleo, etc.

Faltaría, a nuestro juicio, haber tenido en cuenta los servicios sociales, la administración pública de los distintos trámites (Ministerio del interior, Ministerio de trabajo, padrón municipal), subdividir o sumar los gastos estatales, autonómicos, provinciales y municipales y, por qué no, cuantificar las inversiones provenientes de la Unión Europea que forma parte del sistema público del que España ya depende en muchos términos.

En la medición de los ingresos derivados de los inmigrantes hacia la administración pública, volvemos a la complejidad del estudio de las distintas fuentes de ingresos estatales, autonómicas y municipales. También tenemos la dificultad de delimitar cuáles de los datos son más fiables, aunque según los autores las fuentes estatales son las más fiables. Este estudio tuvo en cuenta los siguientes ingresos: Impuesto de la Renta de las personas físicas, Impuesto sobre el valor añadido, seguros sociales, Impuestos de actividades económicas, tasas por trámites de permisos, etc. En el momento de realizarse este estudio, se hizo un muestreo entre autonomías y ayuntamientos y no se consiguieron resultados: las cifras o no existían o estaban diluidas en distintas partidas de los programas sociales.

A la hora de buscar datos oficiales sobre el inmigrante económico, Aparicio y Tornos, optaron por tomar la acepción más amplia de inmigrante, la de todo extranjero residente en nuestro país.

Aparicio y Tornos analizaron la repercusión económica bajo la regla de restar el gasto público que suponen los servicios a este colectivo, de los ingresos que aportan ellos al Estado. Analizaron concretamente los siguientes gastos del sistema público:

1. Los costos del programa presupuestario “atención a los inmigrantes y refugiados”
2. La parte que les corresponde de los siguientes gastos generales: Seguridad ciudadana, Instituciones penitenciarias, Atención sanitaria, Educación e INEM (prestaciones por desempleo)

3. Programas específicos de comunidades autónomas y ayuntamientos y prorrateo de sus gastos generales.

Se buscaron datos de tres años (1996 a 98) a fin de ver las tendencias de los mismos y se obtuvieron los siguientes resultados:

Los gastos estatales que se calcularon para ambas partidas (1 y 2) fueron en números redondos:

1996: 641 millones de euros	1997: 719 millones de euros	1998: 898 millones de euros
-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

Nos quedaremos con el dato del año 98 para el gasto directo invertido en los inmigrantes para compararlo con los de la década siguiente. Fue entonces, de 18.5 millones de euros. A la hora de calcular los ingresos públicos provenientes de las personas inmigrantes, se extrajeron de las cuentas públicas los siguientes datos para luego cruzarlos en el balance ingresos-gastos:

**Tabla nº 16.** Aportaciones de los inmigrantes al erario público español (euros aproximados, calculando 1 euro = 167 pesetas). Origen de las cifras en pesetas, del Departamento de informática tributaria de la agencia estatal de la administración tributaria, reflejado en el libro Aparicio R., Tornos A. (2000).

Partidas	Año 1998
<b>IRPF</b>	293.748.503 €
<b>Patrimonio</b>	28.290.000 €
<b>Impuestos especiales</b>	9.922.155 €
<b>Iva de profesionales</b>	21.976.000 €
<b>IAE</b>	7.730.000 €
<b>Total impuestos</b>	361.666.658 €
<b>Seguros sociales</b>	1.644.716.000 €
<b>Total aportación inmigrantes</b>	1.680.882.658 €
<b>Gasto de inmigrantes</b>	898.000.000 €
<b>Aportación neta al erario público de los inmigrantes en 1998</b>	782.882.658 €

En el caso de los pagos a la seguridad social se han sumado los de todos los trabajadores inmigrantes según los distintos regímenes y su tipo de cotización: general, agrario, autónomos, empleados del hogar y régimen especial del mar. Si seguimos un orden de importancia en función de lo finalmente aportado por los inmigrantes desde cada categoría, el régimen general es desde el que más se aporta (el 60% aproximadamente) seguido del de los autónomos (18%), el del mar (15%), el del hogar (3%) y del agrario.

La principal cifra favorable a los inmigrantes en 1998 es la de su aportación a la seguridad social y más si la comparamos con cuanto gastan en subsidios por desempleo (lo que reciben ellos directamente de la seguridad social): 84 millones de gastos en subsidios frente a 1.680 millones de euros en ingresos por cuotas a la seguridad social.

Esta contribución netamente favorable de los inmigrantes a la Seguridad Social, no es una cosa que ocurre sólo en España pues, como bien constata Ulrich,<sup>122</sup> lo mismo ocurría en Alemania en la década de los 90, debido entre otras cosas, al pequeño número de inmigrantes que cobra pensiones.

El volumen del presupuesto público que en 1998 se destinó a favor de los inmigrantes fue de un 0.4% del total de gastos presupuestados para toda España, mientras se estima su aportación sobre el total de ingresos en un 0.5%, por tanto también es superior aquí la proporción de lo que aportan sobre la del gasto público. Veamos a continuación, los datos más llamativos de este estudio sobre el impacto económico en el sector privado:

-Impacto de la inmigración sobre el sector privado de la economía española en el Estudio de Aparicio y Tornos:

La hipótesis de los autores es que la aportación de los inmigrantes al volumen y estructura del Producto Interior Bruto (PIB), refleja el impacto presente de los mismos en la economía y que, lo que aportan los trabajadores

---

<sup>122</sup> Steinmann G. Y Ulrich R. (1994). *Foreigners and the social insurance system in Germany. The economic consequences of immigration to Germany*. Heidelberg. Physica Verlag. Pp.61-80

inmigrantes afecta al desarrollo económico español a futuro. Veamos sus cálculos:

Impacto en el PIB: Las estimaciones sobre el impacto en la demanda y en la renta del país por parte de los inmigrantes nos darán tendencias sobre los efectos de su aportación al sector privado de nuestra economía en esos años. En la demanda, el consumo en España suponía en 1998 un 76.5% del total y, la remuneración de los asalariados un 50% de la renta. Además, los autores sugieren, la importancia de calcular el importe de las remesas, como cálculo a sumar al consumo de los inmigrantes y por tanto, a la demanda del país.

Consumo y salarios: la información sobre el consumo y las remuneraciones del trabajo asalariados está ofrecida por el INE o el Banco de España trimestralmente. Lo que no es fácil es desagregar estos datos sobre los inmigrantes en concreto. Los autores, optaron por preguntar directamente a los inmigrantes para los salarios y para el consumo se ha hecho una estimación derivada de los datos de consumo familiar.

Este estudio sobre el consumo, se basó en unas encuestas hechas a peruanos y marroquíes residentes en España en 1999. Los datos extraídos para unos hogares con una media de 3.3 miembros, fueron los siguientes:

A. Gastos básicos en vivienda y mantenimiento:

-Gasto mensual en vivienda medio: 360 euros
-Gasto mensual en agua, gas y electricidad: 43.80 euros
-Gasto mensual en productos de limpieza hogar: 10.20 euros
-Gasto mensual en teléfono: 44 euros
-Gastos en enseres (electrodomésticos o muebles) o automóviles adquiridos durante todo el año 1999 por cada hogar: 720 euros (60 euros mensuales)
-Gastos en seguros mensual por hogar: 21.60 euros
Total, mensual por hogar: 539.60 euros

#### B. Gastos en alimentación y afines.

-Gasto mensual en alimentos por hogar: 216 euros

-Gasto en bebidas alcohólicas: 5.40 euros

-Gasto en tabaco: 15.60

Total, gastos mensuales por hogar en alimentación y afines: 237 euros

La comparación con el gasto mensual de los hogares españoles en este apartado es que los españoles gastaron en 1999<sup>123</sup>, 314 euros, es decir 77 euros más que los hogares de los inmigrantes (un 33% más).

#### C. Gastos personales básicos.

-Gasto mensual en ropa por hogar: 19.50

-Gastos en productos de higiene personal y cosmética: 14

-Gastos en asistencia sanitaria: 8 euros

-Gastos en transportes: 41 euros

Total: 82.50

#### D. Gastos en cultura

-Gasto mensual por hogar para formación propia: 21.60 euros

-Gasto mensual por hogar en educación de los hijos: 16.50 euros

-Gasto en prensa: 3 euros

Total: 41.10 euros

---

<sup>123</sup> Datos del INE

#### E. Gastos en vacaciones, ocio y similares

-Gasto medio anual por hogar en vacaciones (sólo el 25% de los peruanos viaja a su país en vacaciones frente al 64% de los marroquíes): 776.50 euros (64.70 mensual)

-Gastos mensuales en espectáculos: 7.20 euros

-Gastos mensuales en restaurantes, bares y discotecas: 30.60 euros

-Gastos en libros, discos, etc: 11 euros

Total mensual: 113.50 euros

#### F. Otros gastos y pagos a crédito no computados aún

-Otros gastos familiares mensuales del hogar: 109.60 euros

-Otros gastos mensuales por créditos o préstamos a familiares: 547.90

Total: 657.50 euros mensuales por hogar

TOTAL GASTOS MEDIOS MENSUALES DE CONSUMO EN 1999 POR HOGARES INMIGRANTES EN ESPAÑA: 1671.20 EUROS

#### Cálculo de las remesas:

Los cálculos macroeconómicos computan las remesas enviadas afuera como parte del componente de demanda del PIB del país de donde salen, porque desde luego son algo en él producido y consumido, lo mismo que otros bienes y servicios exportados. Algo que, al promover la productividad de los remitentes, redundará en una dinamización de la economía, y la hace generar la plusvalía que se canaliza hacia fuera<sup>124</sup>. Aquí, los cálculos resultantes de las encuestas realizadas a peruanos, multiplicado por el número de peruanos residentes en la región de Madrid en ese año 1999: arrojarían la cifra de 8.254.790 euros enviados a sus familiares ese año. En el caso de los

<sup>124</sup> Aparicio R., Tornos A. (2000) *La inmigración y la economía española*. Madrid. Edita el Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Pp. 103

marroquíes, haciendo el mismo cálculo, habrían enviado ese año a sus familiares en el exterior: 15.089.820 euros.

Información sobre sus salarios en este estudio:

En el año 99, para un salario medio en España de 1.117 euros en la industria, 949 euros en la construcción y 802 euros en el sector servicios, la media de ingresos de los inmigrantes encuestados fue de 636 euros (587 los peruanos y 687 euros los marroquíes).

Esta cifra, aumentaba significativamente si se preguntaba por otros ingresos que sumaban otros miembros de la casa. De ahí resultó una media de 1.130 euros más aportada por 2.6 personas como media. En cuanto a la procedencia de los ingresos el 84.4% manifestó que trabajaba por cuenta ajena y el 9.2% que por cuenta propia.

Repercusión en el PIB de la Comunidad de Madrid

Los salarios percibidos por estas dos nacionalidades, tras multiplicar los datos obtenidos en este estudio por el total de los nacionales residentes en la región, supondrían el 0.46% del total de salarios cobrados en la región de Madrid, representando estas dos nacionalidades el 0.53% de la población total.

## **PONDERACIONES**

La cifra de inmigrantes que dio por válida en 1999, el boletín nº7 del Observatorio Permanente de la Inmigración, excluía a los pertenecientes entonces a la UE, y también a los que procedían de países de América del Norte más ricos que España. En este caso, sólo se contabilizaba a los mayores de 16 años. La cifra resultante en Madrid era de 92.028 inmigrantes. Se calculaba entonces que habría además alrededor de 110.000 en situación irregular (sin permiso de residencia o trabajo), lo que se pudo calcular gracias al proceso de regularización que se inició en esos momentos. Si la suma de peruanos y marroquíes era de 28.900, podemos decir que este colectivo analizado suponía el 26.3% de los inmigrantes de Madrid.

Para poder extrapolar los datos del 26% al total de los inmigrantes, los autores del estudio analizaron si era razonable suponer parecidos comportamientos en el resto de nacionalidades, y se concluyó que sí, dado que la realidad económica de Madrid parece que es la que más condiciona a todos los inmigrantes en general, y no tanto sus diferencias culturales. A esta conclusión llegan los autores del estudio tras ver que, quienes se podían considerar a priori muy diferentes en costumbres, como son peruanos y marroquíes, no arrojaban datos muy diferentes en ninguno de los puntos estudiados. El único matiz que sugieren los autores, es el caso de los chinos (5.040 personas), que sí tienen costumbres muy diversas a los demás empezando por su baja afiliación a la Seguridad Social. Estiman por tanto, que es posible extrapolar los datos sólo con una variación del 5%.

Extrapolando los datos a todos los inmigrantes de Madrid, se podría cifrar el consumo de estos hogares en 100-110 mil millones de pesetas (600 millones de euros aproximadamente), lo que equivalía en ese año al 1.47%, siendo la población inmigrante el 2.19% de la madrileña. También suponen en total, el 1.8% sobre el total de las rentas salariales, proporción pequeña si la referimos a su impacto económico en la región.

A nivel nacional, se cifraba en 630.843 extranjeros, de los que si se restaban los de la UE y Norteamérica, se obtenía una cifra de 343.810 inmigrantes económicos. Si se les añade el número aproximado de irregulares, un 20%, resultaba un total de 412.000. Para ver si son extrapolables las cifras calculadas para Madrid al 73% de inmigrantes económicos de España, se analizaron las circunstancias de los mismos y se vio una especial coincidencia con Cataluña y el País Vasco en cuanto al asentamiento urbano de éstos. Sumados los porcentajes de inmigrantes de Madrid, Cataluña y País Vasco se obtiene que son el 56.8% del total. Del resto, al estar principalmente en zonas rurales no parece ser conveniente extrapolar los datos luego los autores deciden no hacerlo (suelen tener periodos laborales intermitentes, mayores salarios, más desempleo y menor consumo que los que trabajan en la ciudad).

## **Recursos humanos y productividad**

Los autores del estudio partieron de las hipótesis aceptadas por los especialistas (página 15):

1. El nivel de capacitación laboral de los inmigrantes es la variable de mayor peso para predecir la calidad de su aportación económica al país de acogida.
2. El nivel de estudios alcanzado es un indicador fiable de dicha capacitación.

Todas las capacidades humanas pueden ser productivas y de hecho se invierten en generar un tipo u otro de beneficios. Es de lo que deriva el concepto de capital humano utilizado para predecir la productividad económica. Los autores del presente estudio analizaron si la inmigración cumple los mismos parámetros de productividad o alguno diferente:

La primera pregunta que se hacen es si el nivel de salarios de los inmigrantes (normalmente inferior al de los españoles), es expresión de su rendimiento económico para el país. Con los escasos datos de este estudio se intentó primero hacer una correlación entre nivel de estudios y salario y el resultado fue que no se cumple la hipótesis de que a mayor nivel de estudios y por tanto mayor capacitación, mejores puestos y mejores salarios. La hipótesis que sí se cumple es la de que los mejores salarios medios obtenidos se corresponden con la formación de orientación profesional pues es la que mejor se adapta a las necesidades de la Comunidad de Madrid que requería puestos de trabajos manuales cualificados, servicio doméstico y trabajos no necesitados de cualificación alguna (para los que es suficiente tener estudios primarios).

En conclusión: la productividad será mayor cuanto mejor se adapte la formación previa a las demandas del mercado laboral al que acceden los inmigrantes. Es previsible que los más cualificados tengan acceso a mejores oficios y salarios con el tiempo pues está preparado para ello, más si consiguen la homologación de sus títulos. La peculiaridad de cada proyecto migratorio hará el resto en el medio y largo plazo y en él influirá su socialización, la

realidad de su país de origen, su orientación hacia mejorar sus estudios, su familia, la realidad del país de acogida, etc, etc.

Con los resultados de este estudio de Aparicio y Tornos, terminamos este apartado. A continuación expondremos las conclusiones del capítulo.

## **Conclusiones del capítulo 2**

Creemos que el mejor resumen de este capítulo lo podemos ofrecer mediante una tabla con los datos más relevantes que acabamos de analizar referidos al tema central de la tesis.

**Tabla nº 17.** Resumen de las principales aportaciones de los inmigrantes a la economía española. Elaboración propia.

<p><b>Datos de la inmigración en España.</b></p>	<p><i>5.7 millones de personas extranjeras empadronadas en 2010, lo que supone el 12.2% de la población.</i></p> <p><i>Nacionalidades mayoritarias</i></p> <table border="1" data-bbox="555 1106 940 1249"> <tr> <td>Rumanos 829.715</td> </tr> <tr> <td>Marroquíes 746.760</td> </tr> <tr> <td>Ecuatorianos 395.069</td> </tr> </table> <p><i>Tasa de actividad entre el 70 y 80%. Superan en esta tasa a los hombres y mujeres españolas (57% de media).</i></p> <p><i>Desempleo en 2011, 32%.</i></p> <p><i>Media de edad de la población inmigrante en España: 32 años</i></p> <p><i>Media de ingresos 920 euros mensuales.</i></p>	Rumanos 829.715	Marroquíes 746.760	Ecuatorianos 395.069
Rumanos 829.715				
Marroquíes 746.760				
Ecuatorianos 395.069				
<p><b>Repercusión de las Remesas.</b></p>	<p><i>En los países de destino (Latinoamérica principalmente), se recibieron 8.000 millones de euros de parte de los inmigrantes.</i></p> <p><i>En España, existe un saldo negativo entre las remesas recibidas de nuestros inmigrantes y las remesas enviadas por los extranjeros a sus países. Este desfase se cifró por el Banco de España en 2.800 millones en 2007.</i></p>			
<p><b>Alto número de emprendedores extranjeros.</b></p>	<p><i>Al final de la primera década del siglo XXI, había en España entorno a 200.000 emprendedores extranjeros dados de alta en algún régimen de la seguridad social.</i></p>			

<p><b>Flexibilidad y movilidad en el mercado laboral.</b></p>	<p>Ocupan puestos laborales menos atractivos y, atienden en una alta proporción el servicio doméstico, cuidado de niños y mayores lo que, ha posibilitado la mayor incorporación de la mujer al mercado laboral y la conciliación laboral y familiar de los cabezas de familia.</p>
<p><b>Superavit en su aportación a la Seguridad Social.</b></p>	<p>Los inmigrantes aportan proporcionalmente mucho más ingresos a la seguridad social de lo que esta se gasta en ellos en subsidios o pensiones.</p> <p>La tasa de dependencia es superior a 30 frente al 2.64 de la población nativa.</p> <p>Ya en el estudio de 1998 cuando no llegaban a ser el 3% de la población aportaron 1.676 millones de euros de superávit.</p>
<p><b>Aportación positiva neta al erario público.</b></p>	<p>Los datos y estudios confirman que la aportación neta de los inmigrantes al erario público español es positiva.</p> <p>Como ejemplo, el estudio de Aparicio y Tornos calculó 748 millones de euros de resultado a favor del Estado.</p>
<p><b>Ingresos por turismo extranjero</b></p>	<p>Los 54 millones de extranjeros que vinieron por motivos de turismo en los 11 primeros meses de 2011 aportaron a nuestro país 50.000 millones de euros.</p>
<p><b>Consumo medio mensual por hogar de inmigrantes.</b></p>	<p>Según el dato aportado por el estudio de Aparicio y Tornos, la media mensual por hogar de inmigrantes fue de 1.671,20 euros (dato de 1999). Este gasto mensual es un 33% inferior al de un hogar medio ocupado por autóctonos.</p>
<p><b>Aportación al PIB</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 50% del crecimiento del PIB en los años de crecimiento económico se debió a la aportación de la inmigración. Con la crisis económica ha bajado.</li> </ul>
<p><b>Productividad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La productividad será mayor cuanto más se adapte la formación de los inmigrantes a los trabajos desempeñados.</li> <li>• Un alto porcentaje de inmigrantes desempeña trabajos por debajo de su preparación lo que, incide en su productividad.</li> <li>• Un estudio de FEDEA afirma que la productividad aportada por los inmigrantes en España es ligeramente negativa sobre la media.</li> </ul>



### **Capítulo 3. La gestión ética de la empresa como condición necesaria de un modelo social de gestión empresarial centrado en las personas. La Responsabilidad Social Empresarial, RSE**

---

Tras situar el contexto socioeconómico de esta tesis en el primer capítulo dónde, se ha desarrollado una aproximación al concepto y características de la globalización y su relación con la inmigración, hemos visto en el segundo capítulo, la repercusión de la inmigración en la economía española. Ahora nos centraremos en el agente económico donde la mayoría de los inmigrantes desarrolla su trabajo, es decir, en las empresas. Es en las empresas, donde vamos a medir la repercusión de la presencia de los trabajadores inmigrantes en la segunda parte de la tesis y, por ello, vemos necesario ahora analizar si existe algún modelo de gestión empresarial que valore especialmente la dignidad de la persona y las capacidades singulares de sus trabajadores. Analizaremos después si la “responsabilidad social empresarial” puede ser ese modelo social centrado en las personas.

Entre los efectos de la globalización analizados en el primer capítulo, está el del crecimiento en los índices de desarrollo económico. En algunos países, la globalización ha supuesto un crecimiento económico muy importante, frente a otros en que el desarrollo avanza muy lentamente. Por esta razón, aunque en

ambos casos se percibe crecimiento, la desigualdad existente entre la riqueza de unos países y la de otros es cada vez mayor.

En la mitad de la primera década de este siglo, se ha desencadenado una crisis económica global que está provocando un cuestionamiento del modelo económico y financiero desarrollado en los últimos años y, se ha intensificado el debate sobre la ética en las prácticas económicas. Muchos analistas han coincidido en señalar como causa importante de esta crisis la gestión anti-ética de las empresas.

Al tomar la responsabilidad social empresarial como marco para contrastar los datos y el análisis de los mismos en esta tesis, parece oportuno explorar sucintamente la cuestión de la ética en el desarrollo económico como uno de los motivos que inspira este modelo de gestión integral de las empresas que ha eclosionado de forma singular como propuesta en la última década.

El sentido de la economía y el significado de la ética dentro del mundo empresarial son en conjunto temas muy importantes para poder analizar la repercusión de la inmigración en la economía y la empresa. No es lo mismo, ver al inmigrante simplemente como un factor de la producción orientado exclusivamente al beneficio- que es lo que nos sugiere la visión utilitarista de la economía y de la ética- que ver al inmigrante como “persona a la que la economía tiene que servir” y, por tanto, dentro de una visión de la economía como ciencia creada por personas, para servir a las personas. Esta visión última de la economía sería coincidente con la visión de la ética empresarial como algo objetivo que orienta a la búsqueda del éxito empresarial con visión de largo plazo, es decir, considerando en la orientación del negocio, el bien de la persona y el bien común, sin que las obligaciones de obtención de resultados en el corto plazo impliquen abdicar de toda referencia ética en las operaciones que se realicen.

El “desarrollo” es un concepto importante en este trabajo, al que ya nos hemos referido en el capítulo primero, por referirse al crecimiento y al progreso humano, social y económico. El desarrollo no debería plantearse como un fin en sí mismo, desligado de cualquier referencia a la forma de alcanzarlo, si

queremos que finalmente redunde en el bien de las personas, y de la sociedad en general. Para ello, Stiglitz<sup>125</sup> plantea la necesidad de referenciar todos los parámetros del desarrollo y crecimiento económico a la ética y el bien común. Agejas subraya que la ética es parte de la naturaleza del ser humano que, como ser racional y libre, se puede preguntar si sus actos le conducen al bien, o si son actos buenos o malos.<sup>126</sup>

La naturaleza ética de la persona nos recuerda que, no son las empresas las que se comportan de acuerdo o en contra de la ética, sino que, las personas que trabajan en las empresas son las que actúan bien o mal, repercutiendo sus acciones en la valoración externa de la compañía.

También el premio Nobel Sen, reclama una referencia del mercado a valores y a la responsabilidad “el mercado no puede basarse sólo en buscar beneficios sino también en valores, en la confianza en el otro y en acciones responsables”<sup>127</sup>.

Esta tesis se orienta dentro de estos últimos planteamientos que vinculan necesariamente el desarrollo económico al desarrollo humano, dentro de unos parámetros éticos objetivos que vinculan la actividad económica con valores- como la responsabilidad social- orientados al bien común de las personas. La dignidad de la persona debe ser un punto de partida para los modelos de gestión de la empresa. Así lo afirma en su tesis Teresa de Dios, con la que coincidimos cuando afirma que “*la empresa no es socialmente responsable si no considera que el hombre es un fin en sí mismo y no un medio para obtener algún tipo de interés social*”<sup>128</sup>. Consideramos que esta visión de la economía y de la empresa, podría ser también la más beneficiosa para su crecimiento y para alcanzar el desarrollo a largo plazo. Y la valoración de la aportación de

---

<sup>125</sup> Stiglitz, J. (2002). *El malestar en la globalización*. Madrid Editorial Taurus. Pp. 307-314

<sup>126</sup> Agejas, J.A. et al (2007) *La tarea de ser mejor. Curso de ética*. Editorial Universidad Francisco de Vitoria. Madrid. Pp. 36 y 37.

<sup>127</sup> Sen, A. (2009) Entrevista dentro de la gaceta *Tribuna Complutense* del 10 de febrero de 2009. Editada por Universidad Complutense de Madrid. pp.11

<sup>128</sup> De Dios, T. (2011) *Fundamentos ético-antropológicos de la responsabilidad social corporativa*. Tesis doctoral Universidad Francisco de Vitoria. p 302

las personas inmigrantes desde las empresas a la economía y desarrollo de un país (tema principal de esta tesis), no puede desligarse de este mismo planteamiento y análisis que implica la consideración del bien y de la dignidad de toda persona como premisa inexcusable de cualquier planteamiento de desarrollo y crecimiento económico. Entendemos necesario evaluar la repercusión de la presencia de los trabajadores inmigrantes en las empresas españolas, teniendo como referencia un resumen de los fundamentos de un modelo económico y un modelo de empresa concretos como puede ser la RSE.

Por tanto, y dado que nuestra tesis toma este marco de referencia, nuestra exposición en este capítulo irá de lo general a lo particular y, seguirá el siguiente esquema: primero expondremos la tesis del bien común como fundamento de la economía, a continuación plantearemos brevemente el fundamento de la ética y de la dignidad de la persona en la misión y en la gestión de uno de los principales agentes de la economía como es la empresa y por último introduciremos el concepto y explicación de un modelo social de gestión de la empresa donde se pueden plasmar estos fundamentos de la economía y la empresa como es la “responsabilidad social empresarial”.

### **3.1. Economía y bien común**

---

La economía es una ciencia social que estudia los procesos de producción, intercambio, distribución y consumo de bienes y servicios. Su objeto de estudio es la actividad humana. Como es sabido, las ciencias sociales, se diferencian de las ciencias puras o naturales en que sus afirmaciones no pueden refutarse o convalidarse mediante un experimento en un laboratorio y, por tanto, usan una diferente modalidad del método científico. Distintas ópticas descriptivas sobre la economía coinciden en la búsqueda de la satisfacción de las necesidades humanas como meta de esta ciencia. En esta visión general de la economía, cuando se habla de necesidades humanas, se generaliza a toda persona humana y, por tanto, no se privilegia a unas personas sobre otras, ni se discrimina entre grupos de población, como por ejemplo, entre la población autóctona y la población inmigrante.

Hoy en día, según esta explicación de la economía, podría plantearse la pregunta sobre si efectivamente se está consiguiendo -dentro de lo que puede ofrecer la economía al ser humano- esa satisfacción de necesidades pretendida. Si se asociaran las necesidades humanas básicas, al cumplimiento de los derechos humanos universales, se podría concluir que, sólo están cubiertas estas necesidades y, no todas, para una parte de la humanidad, para una de cada tres personas en concreto. Habiéndose avanzado de forma significativa en la cobertura de necesidades de un alto número de personas (entorno a 2000 millones de personas, un tercio de la población mundial), por otro lado, hoy se conocen con más detalle que nunca las necesidades no satisfechas en el caso de los otros más de 4000 millones de personas que completan la población del planeta.

Este desequilibrio entre los que cubren y no cubren sus necesidades, es lo que Adam Smith rechaza por ser “una injusticia que disuelve la sociedad” y según él, en su visión sobre el deber ser de la economía, “no es necesario que los demás pierdan para que nosotros ganemos”. Smith no concibe en su obra la economía separada de la moral y, es frecuente ver sus propuestas sobre el “deber ser” de la economía, muy ligadas al “deber ser” de los seres humanos y a la búsqueda del bien común como algo inseparable de la ciencia, y por tanto, inseparable de la economía. De hecho, define al buen ciudadano como “aquel que debe aspirar a mejorar la situación de todos sus conciudadanos”. Como defensor de la economía libre de mercado, Smith podría ser situado dentro de los llamados “moderados”, pues tras una visión inicial de la economía en la cual afirmó que el propio mercado libre generaría el bienestar común, admite posteriormente la necesidad de cierta intervención del Estado para garantizar una redistribución de la riqueza. En este autor vemos por tanto, una propuesta de vincular siempre a la economía unos valores morales y éticos orientados al bien general de todos los seres humanos<sup>129</sup>.

Es importante que, al hablar del distinto sentido que se le da a la economía, se recuerde, que se está ante una ciencia que evoluciona y, por tanto, no estática en todos sus descubrimientos y contraste de la realidad. Si se mira

---

<sup>129</sup> Smith, A. (1997) *La teoría de los sentimientos morales*. Madrid. Alianza editorial pp.331-335, 415

hacia atrás en la historia, se podrán apreciar distintos significados de la economía y del mercado. Por ejemplo en la Grecia clásica, existían ciertamente los mercados, pero éstos, a diferencia de lo que ocurre en la actualidad, no determinaban la vida económica. En el pensamiento griego, las actividades económicas se estudiaban dentro de los tratados que se ocupaban de la administración de la vida doméstica: los *oekonomica* (del griego *oikos*, que significa casa). No existía, por lo tanto, un tratamiento independiente de lo que hoy conocemos con el nombre de *economía*, sino que, al examinar la vida familiar, se exponían las alternativas sobre el mejor modo de conseguir y administrar los bienes de la familia. La economía nació con ese nombre para describir la búsqueda de la optimización de la solidaridad en la economía doméstica como meta.

Si se trasladase el valor de la solidaridad en la economía doméstica (que todavía hoy pervive en nuestra sociedad), a una búsqueda de la solidaridad universal, sería sin duda algo que reclama el sentido natural de la justicia, y que no han resuelto todavía los distintos modelos económicos y sociales que se han ido desarrollando a lo largo de la historia. El propio Adam Smith como hemos dicho anteriormente, llegó a pensar en algún momento que el desarrollo libre del mercado generaría por sí sólo la justicia y la equidad pero, no tardó muchos años en rectificar y en proponer la necesaria intervención del Estado y el desarrollo de normas que promoviesen una redistribución de la riqueza en lo que no se alcanzase de forma natural por el desarrollo de los mercados. Hoy en día, en pleno desarrollo del modelo de la globalización económica, tampoco se ve alcanzable en un plazo cercano esta equidad en el bienestar de todas las personas. Pues bien, si se relacionan la tesis de Smith y Stiglitz sobre la necesidad de orientar la economía al bien común, con la visión del modelo griego clásico sobre la economía, serían convergentes por el hecho de que ambas buscan el bien común, una limitándolo al bien de la familia y el otro ampliándolo a todo ser humano.

Siguiendo con el análisis del pensamiento griego, Aristóteles distingue entre la "*Económica*", que se ocupa de la adquisición y administración de los bienes que son necesarios para vivir, los que tienen como finalidad ser consumidos, y la "*Crematística*" que se ocupa de la adquisición y

administración los bienes que no son necesarios para vivir, los que tienen como finalidad ser cambiados por otros bienes, normalmente dinero. La concepción aristotélica de la economía, defiende la primera visión, la *Económica*, por que defiende que la adquisición de los bienes, la riqueza, no es el fin de la economía, sino un simple medio para lograr el bien vivir de la familia, y que el interés individual, debe subordinarse al bien común. Esta es la visión que parece ser que predominó hasta la edad moderna, durante la cual se ha ido imponiendo, en términos aristotélicos, la visión crematística de la economía.

Quizás el error de los defensores, como Smith en una primera etapa, del funcionamiento mecánico de la economía, estuvo en considerar que una ciencia social, como la economía, podía seguir el mismo camino de las ciencias naturales y, suponer que puede existir un orden social y económico natural semejante al orden natural del mundo físico. Aquí parece oportuno recuperar la visión de Aristóteles<sup>130</sup> según la cual cada ciencia, tanto las sociales como las naturales, deben de buscar lo que les es propio y alcanzable:

No buscar el mismo rigor en todas las cuestiones, sino en cada una según la materia que subyazga en ellas y en grado apropiado a la particular investigación. Así, el carpintero y el geómetra buscan de distinta manera el ángulo recto: uno, en cuanto es útil para la obra; el otro busca qué es o qué propiedades tiene, pues aspira a contemplar la verdad.

No es el fin de este capítulo detenernos más en la historia del sentido que se le da al concepto de economía. Situándonos de nuevo en el contexto de la globalización actual, observamos que se imponen visiones de la economía como la defendida por Friedman en la que el fin se reduce a la generación de beneficios ilimitadamente a través de un mercado cada vez con menos controles. Esta visión que también llamamos libre comercio, se sigue desarrollando no sin denuncias o llamadas constantes de muchos economistas actuales como Stiglitz, Easterly o Sen, a recuperar la función social de la economía en cuanto ciencia que debiera cooperar a que toda la “familia humana”, por seguir con el lenguaje aristotélico, tenga sus necesidades cubiertas. En esta lucha que defiende a todas las personas sin excepción, se

---

<sup>130</sup>Aristóteles (2001) *Ética a Nicómaco*. Madrid. Alianza editorial p.32

sitúan también los llamados “humanistas” que defienden que el interés individual se subordine al interés general. Fue el caso de Vives<sup>131</sup> quien afirmó que “No es posible la subsistencia prolongada de una república en la cual cada uno de sus componentes no atiende más que a sus intereses personales y a los de sus amigos y descuida los generales”. Según Fernández<sup>132</sup>, el sistema económico actual, tiende a dar una preeminencia excesiva a la dimensión económica de la vida humana, desatendiendo otros aspectos y valores igualmente importantes y más globalizadores: “Hay que rescatar la intuición clásica de que la economía es una ciencia práctica y social, coadyuvante en el proceso inacabado de la realización plena de los objetivos humanos”.

La visión de los humanistas, se ha diluido hoy en distintas corrientes que defienden la equidad o igualdad social y que, no son necesariamente equiparables en sus propuestas ni necesariamente defendibles en todas sus actuaciones: desde los movimientos pro derechos humanos, los defensores de una economía más responsable y más comprometida con la sociedad entre los que se encuentra el movimiento de Naciones Unidas por un pacto global de responsabilidad social de las empresas, los buscadores de una tercera vía económica, las organizaciones no gubernamentales, organizaciones sindicales y políticas, la Iglesia Católica y algunas instituciones religiosas desde las que se proponen vías como la llamada “economía de comunión”<sup>133</sup>, los movimientos anti-globalización, y otros organismos trasnacionales que, con éxito desigual, siguen promoviendo iniciativas para la justicia y la solidaridad universal. Unas de estas últimas medidas es el caso de la propuesta de las Naciones Unidas para “los objetivos de desarrollo del milenio”<sup>134</sup> fijados como metas a alcanzar en 2015, o también, la Unión Europea, desde distintas iniciativas a favor de la responsabilidad social de la empresa y de la ayuda al desarrollo de los países menos avanzados.

---

<sup>131</sup> Vives, J.L. (2008) *Tratado de el socorro de los pobres. La comunicación de bienes*. Edición de la imprenta de Benito Monfort y digitalizado por la Universidad Complutense de Madrid. p.32

<sup>132</sup> Fernández, J.L. (1997) *Revista de Treball social* nº146 Junio 1997 pp 94-117

<sup>133</sup> Disponible en [www.edc-online.org](http://www.edc-online.org)

<sup>134</sup> Disponible en [www.un.org/spanish/millenniumgoals/](http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/) (acceso el 25/06/2008)

En resumen, el fin de la economía, como actividad humana que es, se dirigiría a servir a la toda la humanidad. Ese fin condicionará los medios para alcanzarlo que, no se reducen a meras técnicas disociadas de la actividad humana. Cuando la economía se reduce a técnicas de gestión, sin referencia a la ética, dejará por tanto de ser verdadera economía. Esa referencia al bien común como condición necesaria, se traduce para unos en la ética y otros también lo llaman moral. González Carvajal se refiere a esta cuestión:

La moral debe establecer los fines de la actividad económica. A continuación la ciencia económica determina los medios eficaces para lograr tales fines. La moral, por último, tendrá que intervenir otra vez para decir cuáles de esos medios eficaces son medios legítimos.<sup>135</sup>

Si el fin de la economía debe servir para el desarrollo de todos los seres humanos y, no sólo para el de unos pocos, habría que plantearse si la economía moderna debería volver de algún modo a examinar en qué medida es necesario encontrar nuevos paradigmas o recurrir a las fuentes de las sociedades tradicionales, en las que las actividades económicas, estaban reguladas por las instituciones sociales y sometidas a las exigencias de la moral. En cualquiera de los casos planteados es razonable pensar que, puede ser necesaria la vinculación de la economía con el bien común.

### **3.2. La gestión ética de la empresa**

Como es sabido, las acciones económicas las pueden desarrollar tanto las personas a título individual, como en representación de una entidad privada o pública. El actor económico que más se ha desarrollado proporcionalmente en volumen de recursos en las últimas décadas es la empresa. Los Estados siguen siendo el actor económico principal, especialmente si nos fijamos en países como China y en los países más desarrollados pero, muchos otros países por su pequeño tamaño o grave subdesarrollo han pasado a gestionar menos presupuesto económico que algunas empresas multinacionales. También han crecido mucho algunas fortunas individuales de personas generalmente derivado de éxitos empresariales.

<sup>135</sup> González-Carvajal, L. (1992) "Doctrina social de la Iglesia", en Vidal, M. *Conceptos fundamentales de ética teológica*. Madrid: Trotta, 655-666.

De las 100 primeras economías mundiales, se calcula que en la actualidad 46 son empresas. El poder económico de la empresa no pasa desapercibido para Almagro<sup>136</sup> quien, a colación de citar el dato anterior, opina que, ante esta realidad“, a la empresa no le va a ser posible mantenerse sin compromisos externos”. Esos compromisos externos podrían interpretarse como compromisos con los distintos grupos de interés relacionados con la empresa (el concepto de “grupo de interés” lo desarrollaremos dentro del apartado referido a la responsabilidad social). Cada grupo tendrá unos intereses o necesidades en relación con la empresa. Entre esos intereses o necesidades que le pueden reclamar a las empresas, se encuentran los de tipo material (por ejemplo suministro de bienes y servicios), y los de tipo valorativo (por ejemplo: compromisos con la comunidad en temas sociales, medioambientales, culturales o cívicos como puede ser el desarrollo de valores éticos). La ética, como conjunto de valores que orientan las actuaciones hacia el bien común, implica a todos los actores de la empresa y puede ser reclamada por cualquiera de los grupos de interés dentro de esos compromisos externos. También puede ser invocada por grupos de interés internos de la empresa como son los empleados, sindicatos, accionistas, etc.

El economista francés Gélínier,<sup>137</sup> establece tres características fundamentales en la gestión ética de los negocios:

-La primera es que la ética de los negocios debe ser una clave de administración, sobre todo en la toma de decisiones estratégicas.

-La segunda, es las ventajas de establecer un Código Ético para regular el comportamiento de los hombres y acrecentar la eficacia.

-La tercera, clave para comprender lo que nosotros llamamos *el dogma de la ética de la empresa*, es que la ética de los negocios añade valor al producto.

Pero, ¿qué es la ética? y, ¿qué relación tiene con la economía y la empresa? Para ver la relación entre ética y una entidad como es la empresa,

---

<sup>136</sup> Almagro, J.J. (2007) *Revista Ser Responsable*. Nº1 marzo de 2007 pp 11.

<sup>137</sup> Gélínier, O. (1991) *La ética de los negocios*. Madrid. Espasa Calpe pp 69, 166-169, 175, 178

se comenzará describiendo el concepto de ética, sin ser el objetivo hacer un análisis exhaustivo y extenso de este concepto.

### **3.2.1 Concepto de ética**

---

Proviene del término griego “ethikos” cuyo significado es carácter. Tiene como objeto de estudio la moral y la acción humana. Por ética se entiende hoy el modo correcto de actuar. Un comportamiento conforme a la ética es un comportamiento correcto, debido.

Hay quienes desde el relativismo, proponen la existencia de tantas éticas como visiones individuales (personales o institucionales). Esta propuesta significaría que lo éticamente debido es aquello que cada uno considera como tal y, por tanto en ese caso, para unos el fraude contable está justificado y para otros no, y ambos presupuestos serían éticamente válidos. Otros como Smith, consideran que la ética es algo objetivo, y que cada uno debe orientarse hacia esos criterios si quiere comportarse de acuerdo a la ética. Esa objetividad de la ética es la que también defiende Agejas<sup>138</sup> al afirmar que la ética es algo propio de la naturaleza de las personas y que, son ellas, las que luego actúan bien o mal desde su naturaleza libre y su racionalidad. Lo objetivo para Agejas sería que el hombre actuase conforme a lo que es, un ser digno por naturaleza. Según el argumento anterior, cuando afirmamos que todos los hombres son iguales en dignidad, estamos afirmando que todos los hombres son éticos por naturaleza pero que, sus actos libres confirman (actos conformes a la ética), o van en contra (actos anti-éticos), de esa naturaleza que les es propia. Lo que podemos trasladar a la ética empresarial es que, las conductas de los directivos o de los empleados de las empresas, tienen consecuencias y, no sólo en los resultados económicos, sino, en la valoración moral que se puede hacer de esa organización. Cuando los directivos de la prestigiosa empresa multinacional de consultoría Arthur Andersen, tuvieron conductas antiéticas mintiendo en sus informes sobre empresas norteamericanas a finales del siglo XX, contagiaron de ese valor antiético a toda la compañía que, tuvo que cesar

---

<sup>138</sup> Agejas, J.A. et al (2007) *La tarea de ser mejor. Curso de ética*. Editorial Universidad Francisco de Vitoria. Madrid. Pp. 36 y37.

su actividad empresarial como consecuencia de sus actos irresponsables y la pérdida de la confianza de la sociedad.

Llano<sup>139</sup> dice que el relativismo daña la vida interna de la empresa al excluir la vigencia de valores compartidos por todos los miembros. En el caso de una ética subjetiva o relativa, sólo hablaríamos de una dimensión individualista de la ética (el individuo es quien decide qué es lo correcto), mientras en el segundo caso, en el que se afirma la existencia de la ética objetiva, existiría una doble dimensión ética que según esta propuesta no acabaría en la dimensión personal sino que alcanza también la dimensión social, al considerar las repercusiones éticas de nuestro comportamiento en el entorno. Por tanto, la ética no es algo que esté exclusivamente enclavado en la intención subjetiva, sino que incluye necesariamente responsabilidades sociales objetivas.

Llano define la ética como el “saber práctico que nos encamina hacia la vida buena, hacia la vida lograda y que, por tanto, su falta nos daña a todos personalmente y a cada uno”. Este autor concreta su definición definiendo los valores que encaminan hacia la vida buena como aquellos bienes cuya posesión acrecienta las posibilidades del desarrollo humano.

### **3.2.2 Ética empresarial**

---

La relación entre ética y empresa se planteó en el debate social en los años 70 dentro del siglo XX. Su análisis comenzó en las revistas especializadas y en cátedras y asignaturas de las facultades de económicas y empresariales así como en las escuelas de negocios más importantes, empezando por Harvard. Martínez<sup>140</sup> se refiere a la visión de la Universidad de Harvard sobre ética empresarial citando el libro *Can ethics be taught?* (en castellano se traduce por ¿puede la ética ser enseñada?), en el que dice que el

---

<sup>139</sup> Llano A. y Llano C. (2004) “Paradojas de la ética empresarial”. *Revista de empresa y humanismo*. Vol. I nº1/99 Universidad de Navarra pp 69-89

<sup>140</sup> Horacio Martínez cita en su artículo disponible en [http://javeriana.edu.co/fcea/documentos/documentos\\_admon/LA%20ETICA%20EMPRESARIAL.pdf](http://javeriana.edu.co/fcea/documentos/documentos_admon/LA%20ETICA%20EMPRESARIAL.pdf). La experiencia de Harvard que se encuentra resumida en el libro *Can Ethics be Taught?. Perspectives, Challenges, and Approaches*. Harvard Business School (1993).

objetivo planteado por esta universidad para la ética empresarial es el de encontrar el equilibrio entre valores, conocimiento y habilidades, teniendo en cuenta que cada uno de esos aspectos es importante y cada uno es insuficiente separado de los otros. Por tanto, la visión de ética empresarial que la Universidad de Harvard propone se basa en “valores” indisolublemente unidos a las habilidades y servicios propios de la empresa. Las acciones realizadas por la empresa, el “qué hacer” en todas las fases estaría necesariamente vinculado a “cómo” hacerlo.

Esta disciplina académica denominada ética empresarial, está hoy extendida en muchas facultades de ciencias empresariales y escuelas de negocios y, valora cuando una conducta es ética y cuando no lo es y, además, estudia cómo el comportamiento de la empresa y de quienes la forman, tiene sus repercusiones internas y externas. La ética empresarial repercute en la medida que actuar conforme es debido (comportamiento ético) o contrario a lo que es debido (comportamiento no ético) tiene distintas implicaciones tanto para la persona que actúa como para la empresa en representación de la que está actuando y que, pueden diferir en sus consecuencias a corto, medio y largo plazo.

La empresa vive hoy más que nunca estrategias de corto plazo que no suelen tener en cuenta parámetros éticos y eso, a veces, la hace en exceso individualista y tendente a planificar sus actuaciones exclusivamente centradas en sus necesidades y objetivos y, por tanto, al margen de las necesidades sociales, y sin dar relevancia a la trascendencia presente y futura de la inobservancia de una ética en sus actuaciones.

El empresario tiene responsabilidad sobre sus actos a nivel individual e institucional, en cuanto a lo que pueden repercutir sus acciones en cada una de las personas y grupos de interés que participan de forma directa en los resultados de la empresa. La ética empresarial no es distinta de ética de las personas. Las personas no dejan de ser tales según el tipo de actividad que realicen y, por tanto, siguen siéndolo cuando trabajan. Luego no debería separarse una ética personal de una ética social, laboral u organizacional. No habría por tanto una ética para la vida privada distinta de la ética en la vida

pública. Hay que insistir en que al hablar de ética, no hablamos de algo que dependa de cada uno o de cada empresa, es decir, algo subjetivo. Al respecto de la subjetividad de la ética, Barraca comenta:

La ética tiene que ver con la subjetividad puesto que son sujetos los que actúan y deliberan, cosa muy distinta es decir que la ética es únicamente un asunto subjetivo. El simple hecho de que otras personas paguen las consecuencias de la deliberación que ha hecho alguien nos dice que el asunto que se dirime no compete en exclusiva a la subjetividad de uno mismo sino como mínimo a la de varios.<sup>141</sup>

Para la organización *European Business Ethic Network* (EBEN), la ética de los negocios es una reflexión sobre las prácticas de negocios en las que se implican normas y valores de los individuos, de las empresas y de la sociedad.<sup>142</sup> Al hablar de ética, se debe tener en cuenta no sólo la repercusión social de las conductas sino también el cómo perciben los ciudadanos estas conductas.

Hoy, gracias a los avances en las nuevas tecnologías y el desarrollo de los medios de comunicación, vivimos el momento de la historia en que se dispone rápidamente, por un número inmenso de personas, del mayor volumen de información de la historia, sobre el mayor volumen de personas e instituciones. Entre la información accesible a la mayoría de los ciudadanos, al menos en los países más desarrollados, está también la información sobre las conductas de personas, empresas, organizaciones públicas y privadas. Este hecho pone a disposición del conocimiento general muchos de los casos de corrupción que existen y, derivado de ello, se ha generado una sensibilidad de desconfianza general sobre las empresas y las instituciones sociales por la que, según Kliksberg la ciudadanía exige más ética a las instituciones y más compromiso social:

La ciudadanía exige cuestiones muy concretas como la erradicación total de la corrupción en todas sus formas, y que las políticas económicas sean consistentes con los valores éticos, que estén al servicio de los más vulnerables, que las asignaciones de recursos presupuestarios estén presididas por valores éticos y que

---

<sup>141</sup> Fundación Iuve (2004) *La nueva empresa*. Fundación Iuve. Madrid. Editorial Voz de papel. p.27

<sup>142</sup> Gélinier, O. (1991) *La ética de los negocios*. Espasa Calpe. Madrid. Pp. 60 y ss.

cada uno de los actores clave de la economía asuman sus responsabilidades éticas.<sup>143</sup>

En España existen muchas herramientas sobre orientación ética en las grandes empresas pues sabemos que “de las 500 grandes empresas españolas, el 71% tenía ya en 2001 documentos formales de ética” (IESE, 2001). Otra cosa distinta, es que no sabemos mucho de cómo se están evaluando el grado de cumplimiento de los mismos. Ante los resultados muy cuestionados de estas iniciativas en tantas empresas de todo el mundo, Michael Hoffman especialista en ética empresarial por la Universidad de Boston, afirma que la ética no tiene fuerza en la empresa hoy porque los responsables de velar por su cumplimiento dependen de los directivos, es decir, la evaluación de la aplicación de los códigos o referentes éticos de las empresas no está en manos de personas imparciales.

Al final de toda reflexión sobre la ética puede quedar la pregunta de cómo concretar esta cuestión, es decir qué es ético y qué no. La respuesta podría estar en la propuesta que hace Gélinier (1991) sobre los valores éticos a promover y aquellos anti-valores que hay que descartar. Haremos una aproximación basándonos en la tabla que propone este autor:

---

<sup>143</sup> Kliksberg, B. (2004) *Más ética, más desarrollo*. Buenos Aires. Temas Grupo Editorial SRL. p.11

**Tabla nº 18.** Indicaciones éticas para las empresas. Fuente: elaboración propia a partir de un gráfico de Gélinier (1991).

Niveles	<b>No ético. Antivalores a descartar.</b>	<b>Ético. Valores a promover.</b>
<b>Ética general</b>	Engañar, robar, no cumplir lo pactado.	Honradez, veracidad, rigor, respeto a las personas.
<b>Ética Profesional</b>	No violar las reglas del derecho, la confidencialidad de ciertas informaciones, ni el ejercicio de la libertad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Servicio a los clientes. Respeto a las personas, y a las normas de la empresa.</li> <li>-Relaciones jerárquicas leales.</li> <li>-Escucha, cooperación, compartir la información, espíritu de equipo para el progreso creativo</li> </ul>
<b>Ética de la empresa</b>	<p>Eliminar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Discriminación por motivos ajenos al desempeño de las tareas de los trabajadores.</li> <li>-Abuso de poder sobre personas o bienes.</li> <li>-Corrupción y soborno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Jerarquía fundada en la competencia.</li> <li>-Para los asalariados: reglas de juego claras, prácticas equitativas, remuneraciones justas y estimulantes, promover la información y la participación, compartir el éxito, incentivar la integración de trabajadores procedentes de distintas culturas, motivación para el desarrollo de las tareas.</li> <li>-Para los clientes y asociados: servicio competitivo, en la duración, en la confianza en intereses compartidos</li> <li>-Ayuda a las personas afectadas por los golpes del mercado.</li> <li>-Promover y cuidar la defensa del medioambiente.</li> <li>-Promover compromisos con la comunidad.</li> </ul>

Hay autores que defienden que la ética y la responsabilidad del empresario se limitan al cumplimiento de las leyes en vigor, pero la realidad demuestra como las leyes son interpretadas de formas muy diferentes y, además, las leyes vienen a reaccionar frente a situaciones ya producidas en el pasado por lo que limitan su influencia en las conductas futuras. Es más, cuando las leyes son interpretadas en relación al beneficio individual de las empresas, no trasciende el valor que pueden estar defendiendo, por ejemplo el bien común, sino el incentivo que supone cumplir o no la ley.

En consecuencia la ética que se limita al cumplimiento de las leyes es muchas veces reduccionista (no contempla otros valores y situaciones que no están expresados en leyes) y utilitarista (la sigo sólo cuando conviene a la empresa y no porque defiende valores necesarios para el bien común y la justicia social), por tanto pierde su valor objetivo y necesario. El cumplimiento de las leyes sería de modo general una conducta ética pero, puede no serlo si, por ejemplo, una ley contraviene los derechos humanos universales o la orientación al bien común.

Además de ver la relación entre la ética y la ley, no queremos terminar este apartado sin subrayar la relación entre ética y poder de transformación social. El poder económico y la repercusión de las actividades de la empresa en la sociedad, es hoy en día, como ya hemos comentado, el más importante en la historia de la humanidad desde que existen las empresas como tales. La capacidad de influir en la sociedad es innegable en entidades con tanta riqueza, tantos empleados, tantas delegaciones y fábricas en todo el mundo. En una realidad así, según Almagro,<sup>144</sup> parece que no es posible que las empresas se mantengan al margen de los retos sociales generales y por tanto exentos de compromisos externos.

La trascendencia de las actuaciones de las empresas hoy y en el futuro requiere analizar en qué parámetros éticos se van a desenvolver para esperar unas consecuencias u otras. Los criterios y valores utilizados para gestionar la

---

<sup>144</sup> Artículo de Juan José Almagro, director de Responsabilidad social de la empresa española Mapfre, publicado en la Revista Ser Responsable, nº1, de marzo de 2007. p.11

empresa influirán en la sociedad de manera decisiva según Peter Drucker<sup>145</sup> que, en *La sociedad postcapitalista*, prevé en la segunda década de este siglo XXI una gran relevancia del conocimiento en la vida social. Una sociedad del conocimiento será según Drucker una sociedad en la que las organizaciones jugarán un papel de singular trascendencia, en la medida en la que ellas son llamadas a integrar los diversos tipos de conocimientos especializados y las distintas destrezas profesionales en una tarea común. Para que este conocimiento se oriente y desarrolle dentro de la búsqueda del bien común parece inexcusable que se haga desde referentes éticos, y no sólo pragmáticos.

### **3.3. Ética, desarrollo sostenible e inmigración**

---

Según el diccionario de la Real Academia Española, el término desarrollo en sentido económico, significa “Evolución progresiva de una economía hacia mejores niveles de vida”.

Por otro lado, ha tomado fuerza en el terreno social y económico el término “desarrollo sostenible” que se orienta en economía a la búsqueda de fórmulas que hagan sostenible o perdurable a lo largo del tiempo el crecimiento económico. Desde un punto de vista ecológico y humanista se refiere a asegurar para las generaciones futuras un mundo habitable medioambientalmente y, al menos, con las mismas condiciones de bienestar en las que viven las generaciones presentes. En este último caso, es obligado comentar que, no se debería considerar de forma limitada este término pues existen muchas desigualdades sociales que también tendrían que reducirse para que esa sostenibilidad a la que se aspira redunde en el bien de todos los que habitan el planeta. El término desarrollo sostenible, fue formalizado por primera vez en el documento conocido como Informe Brundtland<sup>146</sup> en 1987, que fue resultado de los trabajos de la Comisión Mundial de Medio Ambiente y Desarrollo de Naciones Unidas. La definición concreta se asumiría en el

---

<sup>145</sup> Drucker, P. (1998) *La sociedad postcapitalista*. Ediciones Apóstrofe. Madrid. Pp. 166-201

<sup>146</sup> Goodland, R. (1997) *Medio ambiente y desarrollo sostenible: más allá del informe Brundtland*. Editorial Trotta. España. Pp 19-36

Principio 3º de la Declaración de Río (1992): “Satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro para atender sus propias necesidades”.

Hemos visto en el capítulo primero en qué consiste el modelo económico de la globalización. Dentro de este modelo se plantea el reto de alcanzar el desarrollo suficiente para todos los países y, en el camino hacia esta meta, la ética aparece como la herramienta recuperable a toda costa. Para afrontar este reto del desarrollo social en la globalización se han impulsado distintas medidas como son los Objetivos del Milenio que buscan alcanzar en un plazo determinado un desarrollo básico global<sup>147</sup>, ó como la creación de la Comisión Mundial sobre la dimensión social de la globalización (presidida por el presidente de Finlandia y el de Tanzania en reconocimiento a un país situado en los primeros puestos de desarrollo mundial como es el país europeo y, otro país que representa la esperanza de cambio en el continente africano), que en su informe de 2004 destacaba que “la globalización ha tenido lugar en un vacío ético, donde el éxito y los fracasos de mercado tendrían a convertirse en el máximo estándar de conducta”. Esta comisión fue creada por la Organización internacional del trabajo (OIT) en febrero de 2002 “para dar respuesta a las necesidades de las personas a la hora de afrontar los cambios sin precedentes que la globalización ha acarreado para sus vidas, sus familias y las sociedades en que vive”, acabando sus trabajos con el informe de 2004 tras el cual se ha hecho un seguimiento del cumplimiento de sus recomendaciones. La referencia de esta Comisión a la necesidad de rellenar el vacío ético como camino de futuro refuerza la tesis de que un desarrollo sin ética no parece recomendable en el futuro.

La ética, además de que debiera ser exigible en sí misma en el normal actuar de las personas dentro y fuera de las organizaciones, se está convirtiendo en requisito irrenunciable para buscar el desarrollo eficiente de las empresas tal y como explica el profesor de Teoría Económica de la Universidad

---

<sup>147</sup> Disponible en la página web de Naciones Unidas, en su apartado sobre los Objetivos del Milenio. [www.un.org/spanish/millenniumgoals/](http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/) (acceso 07/07/08)

de Barcelona Melé-Carné<sup>148</sup>: “comportamiento ético y actuación eficiente, son los dos componentes inseparables de la excelencia profesional”. Si se valora la ética con rigor, como algo objetivo, no se debería de ver como algo que circunstancialmente puede ser útil como herramienta de gestión, sino que se debe valorar a priori como algo que es debido y, que no siempre, su ejercicio lleva aparejado obtener resultados rentables, al menos en el corto plazo.

Ética y desarrollo aparecen vinculados cuando vamos analizando las conductas de las organizaciones que, en pocos casos, resultan neutros en relación con el desarrollo eficiente de la propia empresa y el desarrollo sostenible de la sociedad. Hay comportamientos de las empresas que son objetivamente contrarios a la ética y contrarios al desarrollo de la sociedad, como el de todas aquellas empresas que destruyen el medioambiente. Este contraste de la realidad nos ofrece por regla general una vinculación de las conductas éticas con el desarrollo social. Podemos concluir con Sen que el cumplimiento de la ética empresarial además de un deber en sí mismo, tiene consecuencias vitales para el desarrollo de la sociedad:

Los códigos morales son parte integral del funcionamiento económico, y pertenecen de manera destacada a los recursos sociales de una comunidad. La economía moderna ha tendido a abandonar totalmente estos aspectos de los sistemas económicos. Hay buenas razones para intentar cambiar ese abandono y reintroducir en la corriente principal de la ciencia económica este componente crucial de la actividad de una economía (Amartya Sen).<sup>149</sup>

En esta misma línea otros economistas en la actualidad insisten en que no sería defendible alcanzar el desarrollo y el crecimiento sin ningún referente al bien común ni a la ética tal y como ha afirmado Stiglitz<sup>150</sup> quien reclama recuperar la esencia de las auténticas ciencias sociales y humanas que no es otra que servir a todos los habitantes de la tierra. También critica el comportamiento de los organismos trasnacionales a los que acusa de causar parte de los problemas financieros existentes.

---

<sup>148</sup> Melé-Carne, J. (2004) *Consideraciones éticas en la asesoría financiera*. Pamplona. XII Conferencia EBEN. Universidad de Jaén. P.18

<sup>149</sup> Disponible en [http://www.uned.es/dpto\\_log/jalvarez/publicaciones/sen2001.pdf](http://www.uned.es/dpto_log/jalvarez/publicaciones/sen2001.pdf)

<sup>150</sup> Stiglitz, J. (2002). *El malestar en la globalización*. Madrid Editorial Taurus. Pp. 307-314

Existen otros autores como Milton Friedman que siguen considerando a la empresa un ente que se desarrolla con sus propias leyes (beneficiar a los accionistas sin moral alguna que lo limite<sup>151</sup>), que no son otras que las basadas en la pragmática o en el derecho positivo en la medida en que este siempre tiene interpretaciones que pueden favorecer más a las empresas, según lo cual, todo lo que no incumpla la ley está permitido y, si la ley no exige mayor compromiso social de las empresas, entonces no existe deber ético alguno al respecto. El tópico más extendido es que el clima competitivo que se vive dentro de las empresas justifica cualquier tipo de actuación para sobrevivir. Cabe responder que, dado que el hombre es libre aunque no exento de presiones, siempre caben varias respuestas en las mismas circunstancias y que, es posible un comportamiento ético en cualquier lugar y circunstancia. Habría, por tanto, la posibilidad de clasificar los modelos de empresa, según la reflexión anterior:

A/ **El modelo individualista** que tendría una orientación exclusiva al beneficio, vería a las personas como simples recursos y consideraría la ética como algo relativo. Es un modelo que sólo respeta el derecho positivo como límite. Ante la propuesta de este modelo de tener como referencia única al derecho positivo, se podría argumentar en contra que no es la ley la única que regula la organización social y pone límites. La moral y la ética también contribuyen a organizar relaciones constructivas entre los hombres. De modo natural, al evolucionar la sociedad, su anhelo ético requiere leyes formales que constituirán reglas para las relaciones en el seno de esta sociedad.

Fijando las reglas y aplicando las sanciones, la ley es un arma esencial de la ética. La ley no es la moral y, de hecho, puede llegar a ser inmoral. La ley puede ser utilizada para imponer las ideas de un grupo de la sociedad o de un tirano mientras la ética no pues esta no depende de lo que diga ningún individuo o grupo social en concreto sino de aquello que se orienta al bien común, es decir, el bien de todos en su conjunto. La ley se formula mediante reglas rígidas y formales, en tanto que la ética profundiza en situaciones a

---

<sup>151</sup> Disponible en <http://www.elpaisdiscute.com/?p=204> (acceso 25/06/08)

veces muy complejas para buscar lo que es mejor (modelo social de empresa, según la siguiente tabla) con sutileza.

B/ **El modelo social** sería el que entiende que la empresa, además de buscar su beneficio, es también en parte responsable del progreso de la sociedad en la que se desenvuelve. Es un modelo que considera como parte de la empresa a todos sus grupos de interés, tal y como defiende Freeman.<sup>152</sup> Este modelo consideraría a las personas como el valor central de la empresa y aceptaría una ética objetiva que comprometa a la empresa en sus acciones. Fernández<sup>153</sup> defiende ese papel central de la persona, y se pregunta, si es previsible una vuelta atrás en el proceso de mediación organizativa de la acción humana. Su respuesta es que no, que la tendencia futura sino ya presente es la de contar con las organizaciones con sus fortalezas y debilidades. El problema será como afrontar un cambio social constante y acelerado derivado de las desestabilizaciones de las organizaciones. Veamos ahora cuales podrían ser los conceptos de empresa, persona y ética en función de estos dos modelos de desarrollo de las empresas que se han presentado:

---

<sup>152</sup> Freeman, R.E. and Mc Vea, J.A. (2001) *A stakeholder approach to strategic management*. Darden Business School. University of Virginia. Working paper nº 01-02. Pp. 3-32.

<sup>153</sup> Fernández, J.L. (1997) *Revista de Treball social* nº146 Junio 1997 pp 94-117

**Tabla nº 19.** Modelos de empresa. Fuente: elaboración propia

Tipos de empresa	Concepto empresa	Concepto persona	Visión ética
<b>Modelo Social de la Empresa</b>	La empresa busca el beneficio y, al actuar en sociedad, tiene una responsabilidad con ella.	La empresa se conforma con personas y les da un valor principal.	La ética empresarial indica las actitudes orientadas al bien común.
<b>Modelo individualista</b>	La empresa es un ente autónomo cuya actuación solo se orienta al beneficio de los accionistas.	La empresa tiene recursos humanos orientados a la producción.	No existe una ética empresarial.  La ética es subjetiva y por tanto depende de cada empresa.  Sólo obliga el derecho positivo

Si comparamos los dos modelos que aparecen en la tabla anterior, se podría afirmar que ya se ha comprobado repetidas veces que un modelo individualista de la empresa no produce ni el éxito asegurado a las empresas, ni mucho menos una mejor redistribución de recursos en la humanidad o lo que es lo mismo, mayor justicia social. Si se quiere vincular el objetivo de una mayor equidad de recursos para un mayor volumen de personas, con el objetivo del éxito empresarial, sería necesario probar con otros modelos de gestión empresarial como por ejemplo el modelo social de empresa descrito en la última tabla.

Dentro de este modelo social planteado es donde se propone incluir la cuestión de la inmigración. Cuando se aborde la cuestión de empresa e inmigración, se hará desde una perspectiva humana y económica, es decir, las personas inmigrantes aportan beneficios a las empresas desde muchos puntos de vista pero, es distinto, a nuestro parecer, verlo sólo desde la óptica del modelo individualista en cuanto a la cuantificación de los recursos económicos derivados de la aportación de los “recursos” humanos de origen extranjero que, completar esta visión con la del modelo social que busca el equilibrio de la orientación al beneficio con la orientación al bien común lo que incluye tanto a sus trabajadores y sus circunstancias (la diferencia cultural sería una de ellas), como a otros grupos de personas que están vinculados a la empresa: accionistas, proveedores, clientes, o grupos sociales excluidos que podrían mejorar sus perspectivas con apoyo de la empresa y el resto de la sociedad. Las personas inmigrantes tienen por tanto una consideración mayor cuando se habla de ética y desarrollo. En el caso de la ética porque esta orienta hacia el correcto actuar y este implica entre otras cosas políticas de no discriminación, derechos laborales y sociales, que afectan positivamente al inmigrante dentro de la empresa como un trabajador más o en relación con ella desde otros grupos de interés. Los derechos humanos universales que pueden ser una referencia más objetiva de lo que es conforme a la ética, orientan también a velar por derechos que los inmigrantes a veces no tienen en todos los países donde se encuentran. En esta defensa de los derechos humanos del colectivo inmigrante la empresa también es un actor que tiene responsabilidad.

El desarrollo y la inmigración tienen mucho que ver como hemos visto al analizar la globalización económica. El hecho de que exista gran desigualdad en los índices de desarrollo entre países, es uno de los factores que empuja la emigración. Por lo tanto, la aspiración de que los países menos avanzados puedan lograr mejores niveles de desarrollo es una meta en la que todas las organizaciones sociales y, de forma particular las empresas, tienen que implicarse. Ese desarrollo más equitativo de todos los países convertirá a la emigración en un fenómeno de menor intensidad y de mayor libertad en la elección de emigrar, cosa que hoy no ocurre en la mayoría de los casos de los más de 200 millones de emigrantes contabilizados en los comienzos del siglo

XXI por Naciones Unidas. Como hemos visto en el capítulo sobre las causas y efectos de la inmigración más adelante, el freno de la emigración económica no será instantáneo en relación al crecimiento de los índices de desarrollo de un país pues, inicialmente se puede producir un mayor volumen de emigrantes por su mayor poder adquisitivo (recordar el análisis de la teoría de la “U” invertida en el capítulo 2 de esta tesis).

### **3.4. La responsabilidad social empresarial**

---

En el apartado 3.3 hemos visto dos modelos alternativos de gestión de la empresa, uno que hemos denominado social y otro que hemos denominado individualista. El modelo social que da un papel central a las personas, y tiene una fundamentación ética objetiva, es coincidente con los planteamientos de un modelo de gestión empresarial definido a finales del siglo XX con el nombre “responsabilidad social empresarial” (en adelante RSE). También se denomina como “responsabilidad social corporativa” pero, preferimos utilizar el término anterior que extiende esta propuesta a todo tipo de empresas y, no sólo a las grandes corporaciones como podría entenderse si se utilizase el término “corporativo”.

No es lo mismo analizar la repercusión de la presencia de los trabajadores inmigrantes en las empresas, desde una óptica sólo material buscando datos cuantitativos que, analizarlo desde una visión antropológica que, da un papel central al desarrollo humano y profesional de los trabajadores en las empresas. Nuestra postura es favorable a la RSE como modelo porque entendemos que posibilita un desarrollo más completo de las personas y, no las reduce a “recursos” o factores de producción. La RSE creemos que posibilita que el trabajador inmigrante se integre mejor en la empresa y, como consecuencia de ello, pueden darse mejores condiciones para su desempeño profesional.

La dignidad de la persona y la orientación al bien común como fundamentos de la RSE entendemos que están suficientemente desarrollados

en la tesis doctoral de Teresa de Dios Alija<sup>154</sup> que tomaremos de referencia al coincidir con sus planteamientos.

También, queremos hacer referencia en esta introducción sobre la RSE, a la visión de Benedicto XVI respecto de los temas centrales de esta tesis, por parecernos que aporta un valor esclarecedor a algunas de las reflexiones que se plantean.

El objeto de la economía y la misión de las empresas en la sociedad, ha vuelto a ser analizada por la doctrina social de la Iglesia Católica en uno de sus últimos documentos, la Encíclica *Caritas in Veritate*<sup>155</sup> de Benedicto XVI, donde se afirma que “el objetivo exclusivo del beneficio, cuando es obtenido mal y sin el bien común como fin último, corre el riesgo de destruir riqueza y crear pobreza”, y enumera algunas distorsiones del desarrollo actual: una actividad financiera “en buena parte especulativa”, los flujos migratorios “frecuentemente provocados y después no gestionados adecuadamente o la explotación sin reglas de los recursos de la tierra”. A continuación, Benedicto XVI afirma que “La economía tiene necesidad de la ética para su correcto funcionamiento; no de cualquier ética sino de una ética amiga de la persona”. La misma centralidad de la persona, escribe, debe ser el principio guía “en las intervenciones para el desarrollo” de la cooperación internacional. Benedicto XVI resalta la necesidad de humanizar la globalización económica y destaca como hecho propio de esta globalización a la inmigración. De las personas inmigrantes destaca que “Todo emigrante, es una persona humana” que “posee derechos que deben ser respetados por todos y en toda situación”. Este documento, comprende pues un análisis de la evolución de la globalización económica donde la economía y la empresa toman protagonismo y, la inmigración, destaca como un hecho de singular atención por lo que, encontramos cercanía con las inquietudes de nuestra tesis doctoral. Tras las reflexiones anteriores, podemos concluir que, algunos principios y actuaciones propuestas por la RSE son coincidentes con los planteamientos de la doctrina social de la Iglesia Católica.

---

<sup>154</sup> De Dios, T. (2011) *Fundamentos ético-antropológicos de la Responsabilidad Social Corporativa*. Universidad Francisco de Vitoria. Madrid. p. 302

<sup>155</sup> Benedicto XVI (2009) *Caritas in Veritate. La caridad en la Verdad*. Madrid. Editorial San Pablo. Pp.6-54

Como veremos en este apartado, la RSE impulsada desde Naciones Unidas, busca un mayor compromiso de la empresa con la sociedad y trata de involucrar en él a todos los que intervienen de alguna forma en las empresas o se ven afectados por ellas. El compromiso del que hablamos surge de una reflexión previa sobre los retos que tienen las empresas en las últimas décadas del siglo XX, empezando por la gobernanza y, siguiendo por la sostenibilidad. Las malas prácticas de algunas grandes empresas, conocidas gracias a los medios de comunicación, no dejan indiferentes ni a los Estados, ni a los organismos trasnacionales que, amparados por una opinión pública cada vez más concienciada, exigen otro tipo de comportamiento más responsable en la gestión, y un compromiso mayor en la necesidad evidente de contrarrestar los desequilibrios sociales y medioambientales. Los organismos trasnacionales empezarán a impulsar en la década de los 80 indicaciones para un cambio en los modelos tradicionales de dirección y gestión empresarial con valores de responsabilidad en las formas de gobernanza, en los procedimientos internos con los trabajadores, en la relación con la sociedad, en los criterios y destinos de las inversiones, y en la defensa del medioambiente. Una gestión más responsable y más ética en la empresa nos orienta también hacia nuevas formas de medición de la riqueza de la empresa. Una riqueza que ya no es sólo económica, sino que también reconoce como patrimonio y beneficio de la empresa los indicadores de sostenibilidad medioambiental, las inversiones en proyectos de solidaridad con grupos vulnerables, las medidas de conciliación entre vida laboral y vida personal de los trabajadores, los criterios éticos de inversión, la defensa activa de la no discriminación entre trabajadores, la colaboración en el desarrollo educativo, sanitario, cultural, ó en infraestructuras que mejoren el entorno donde se desarrolla la empresa, etc. Son un conjunto de valores que pueden orientar a las empresas y que, traducidos en indicadores cuantificables, nos ayudarán a medir mejor la aportación de los trabajadores inmigrantes en las empresas españolas.

Dado que existen visiones que defienden el modelo individualista de la empresa, en el que no se tiene a la persona como centro, ni se ve la ética como algo objetivo, y que, tampoco existe suficiente conocimiento ni acuerdo

general sobre la RSE, vemos conveniente hacer una justificación y explicación sucinta del modelo a continuación.

En este apartado, vamos a detenernos singularmente en los conceptos “responsabilidad” y “social”, para tratar de acotar una denominación que puede resultar poco concreta o muy abierta a distintas interpretaciones. Así mismo, introduciremos como surge el modelo RSE y abordaremos su explicación.

### **3.4.1 Concepto de responsabilidad.**

El diccionario de la Real Academia Española (RAE), habla de “responsabilidad” en el sentido de aquel que asume las consecuencias de sus actos libres. En esta definición nos encontramos con varios elementos ligados al término “responsabilidad”:

A. La definición anterior nos habla de “aquel que asume las consecuencias” que, entendemos que es el ser humano. Pero, por analogía, podemos entender que también las organizaciones pueden ser o no responsables. La empresa, en cuanto que comunidad de personas orientadas a un objetivo común, supone un entramado de relaciones vertebradas en torno a un fin y unos medios que definen en conjunto de sus acciones. En este sentido, podemos considerar que la empresa puede ser, de modo análogo, socialmente responsable como organización de personas que actúan, coordinada y solidariamente, de manera racional y libre.

B. La definición condiciona la existencia de responsabilidad, a la existencia de libertad para actuar en uno u otro sentido. Esto vincula responsabilidad con libertad y, excluye como consecuencia, la existencia de responsabilidad cuando no hay libertad de actuación.

C. Por último, nos encontramos con que la persona libre, será responsable sólo cuando asuma las consecuencias de sus actos y, no será responsable cuando no asuma esas consecuencias de sus actos libres.

Este concepto de responsabilidad nos ayuda a comprender lo que deberíamos esperar de un modelo que se define como responsabilidad

empresarial, dejando ahora el adjetivo social para más delante de nuestro análisis.

A nuestro parecer lo más importante de esta definición de la RAE está en la concreción del sujeto responsable: la persona. Lo que echamos en falta en esta definición es el contenido de los actos para poder medir y valorar las consecuencias éticas de los mismos. Ese contenido es el que debería explicarse dentro del modelo RSE.

Analizando los barómetros de opinión del centro de investigaciones sociológicas (CIS)<sup>156</sup> sobre la confianza de los españoles en las distintas instituciones sociales, se desprende una valoración sobre la empresa percibida como institución poco confiable. Existe un cierto desprestigio de la imagen de la empresa como una organización en la que sólo impera la búsqueda del máximo beneficio dando igual las formas de alcanzarlo y, por tanto, no atendiendo a si se está generando ese beneficio de manera responsable de cara a la sociedad y a los individuos que la componen o, por resaltar un aspecto concreto, se ve con desagrado el deterioro medioambiental derivado de las actuaciones de muchas empresas.

La empresa está cada vez más interpelada por la sociedad a tomar parte en los objetivos y valores que preocupan a la sociedad en su conjunto. Por otro lado, no es el mismo papel el que tiene la empresa en esta etapa de la historia respecto de otras anteriores. Ahora la empresa tiene más recursos que nunca, más presencia internacional que nunca y más personas involucradas que nunca. Siendo la estructura más dinámica de la época moderna y estando vinculada a disciplinas específicas que le confieren su carácter y su fuerza, la empresa no tiene razón alguna para mantener una marginación cultural que no se produce en la realidad: lo quiera o no pues, también los valores que se viven en la empresa y sus actuaciones influyen de forma más decisiva en las demás organizaciones y en la vida de las personas.

En el siglo XX se ha generado riqueza pero también mucha desigualdad entre las personas y, ha habido tiempo para comprobar cómo, esa espera a

---

<sup>156</sup> Disponible en [http://www.cis.es/cis/opencms/ES/2\\_barometros/](http://www.cis.es/cis/opencms/ES/2_barometros/)

que el mercado por sí sólo genere una igualdad social que defendió en algún momento Adam Smith, no se ha producido. Ante la falta de igualdad, es necesario innovar en las formas y criterios de actuación y, esto demanda una gestión empresarial orientada con criterios diferentes a los que ya han sido utilizados con malos resultados. Este cambio demanda la integración en la gestión de la empresa de criterios derivados de la ética y de la orientación al bien común y al desarrollo sostenible.

Laurence Mitchell<sup>157</sup>, de la Universidad de George Washington (Estados Unidos), entiende el concepto de responsabilidad ligado a las funciones que se esperan de un rol social, y lo ejemplifica en el caso de la empresa diciendo que, sí de ella lo único esperable es la obtención del máximo beneficio para el accionista, eso es lo que tenderá a buscar el empresario como fin, sin importar mucho los medios para alcanzarlo. La presión por alcanzar los resultados trimestrales programados, por subir el valor de las acciones de la empresa, y los incentivos económicos que se pagan por alcanzar objetivos, suman un conjunto que presiona la responsabilidad de quienes gestionan las empresas. Los escándalos empresariales y la creciente conciencia de la necesidad de preservar el medioambiente ante las evidencias de su deterioro, han provocado un estado de opinión social que es más exigente con las empresas al considerarlas en parte culpables de las grandes desigualdades sociales y del deterioro medioambiental.

Esta percepción poco positiva en algunos aspectos de la empresa como agente social puede ser la que empezó a mover la petición de cambios en la forma de actuar y controlar estas organizaciones. Es sin duda una demanda social de que la empresa actúe con más responsabilidad. Veamos a continuación como surge este modelo específico de gestión empresarial, la RSE.

---

<sup>157</sup>Fundación Iuve (2006) *Empresas son personas*. Fundación Iuve. Madrid. Editorial Voz de papel. Pp.97-104

### **3.4.2 Nacimiento del pacto global de Naciones Unidas por la responsabilidad social empresarial**

---

Algunos sitúan el inicio de este modelo de gestión empresarial en los años 70 cuando la OCDE promueve una serie de indicaciones para el control de los órganos de administración de las empresas.

Otros lo enmarcan en un momento más cercano en el tiempo cuando, en el foro económico de Davos<sup>158</sup> en 1998, se acuña este término de responsabilidad social de las empresas. De la reflexión en Davos toma el testigo inmediato Naciones Unidas con una propuesta para un pacto global por la responsabilidad social de las empresas que pretende responder al necesario reequilibrio mundial mediante el compromiso expreso de las empresas de todo el mundo con una serie de principios que destacan derechos humanos fundamentales referidos al ámbito laboral, criterios de compromiso medioambiental y compromisos anticorrupción.

Las medidas impulsadas por la OCDE, suponen el inicio de este cambio de visión sobre la empresa y su forma de actuar: La OCDE es una organización internacional intergubernamental para la cooperación y el desarrollo económico que reúne a los países más industrializados de la economía de mercado a la que pertenecen todos los países desarrollados y progresivamente se han ido incorporando los menos desarrollados. En la OCDE, los representantes de los países miembros se reúnen para intercambiar información y armonizar políticas con el objetivo de maximizar su crecimiento económico y ayudar a su desarrollo y al de los países miembros. La forma en que funciona esta fiscalización es, mediante el compromiso de las empresas a seguir los lineamientos definidos por la organización y, para dar fe de ellos, deben realizar informes sobre el cumplimiento de esas directrices y publicarlos. Un punto importante a destacar es, que las empresas deberán tener en cuenta las políticas fijadas por los países dónde estén realizando negocios, y tener en consideración la opinión de los demás terceros interesados. Ha sido desde los años 70, la organización

---

<sup>158</sup> En la localidad suiza de Davos se reúnen periódicamente representantes de los países más avanzados del mundo para reflexionar en torno a los retos socioeconómicos globales.

que empezó a impulsar el cambio hacia un mayor compromiso desde el mundo empresarial. Desde sus directrices pidió a las multinacionales que adoptaran un mayor compromiso social y medioambiental. En el año 1975 se crea el comité sobre inversión internacional y empresas multinacionales (CIME) con el fin de promover un código de conducta de las mismas para la protección de las mismas. La siguiente tabla, nos expondrá de manera sintética, las temáticas de las directrices de la OCDE para las multinacionales.

**Tabla nº 20.** Temas que abordan las directrices que la OCDE da a las grandes empresas. Fuente: elaboración propia

Contribuir al progreso económico y medioambiental del país.
Respetar los derechos humanos.
Lucha contra la corrupción.
Velar por los intereses de los consumidores.
Mantener una estrecha relación con la comunidad local.
Fomentar el capital humano mediante la creación de empleo.
Respetar el sistema legal del país en relación con el empleo.
Cuidado de la salud.
Ciencia y tecnología.
Competencia y fiscalidad.
Respeto del medioambiente e incentivos financieros.
Difusión de las políticas empresariales a sus empleados y a los que trabajan con ellos (comunicación y transparencia).

La OCDE hace seguimiento del cumplimiento de sus directrices, siendo un fiscalizador de las empresas multinacionales alrededor del mundo, procurando que se respete el desarrollo sostenible y las correctas prácticas empresariales. Las Directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico

para empresas multinacionales son muy claras y precisas y permiten poder fiscalizar la labor de las empresas a lo largo de todas sus filiales en el mundo. Estas directrices de la OCDE se han ido revisando desde entonces y aunque no son de obligado cumplimiento, sí puede ser denunciado su incumplimiento a los gobiernos de los países donde actúan.

También destacamos la labor de la Organización internacional del trabajo (OIT), viene proponiendo un mayor compromiso de la empresa en los derechos de sus trabajadores, dentro del nuevo contexto del mercado globalizado. Destaca su labor de impulso de los derechos de los trabajadores en países en vías de desarrollo e intervenciones en campañas mundiales como por ejemplo la lucha contra el trabajo infantil.

Otro organismo internacional, el WBI (Instituto del Banco Mundial), desarrolla estudios y congresos que impulsan el desarrollo mundial sostenible. Ha trabajado principalmente con redes, fundaciones y organismos del continente americano.

Como impulso decisivo de los organismos transnacionales para una responsabilidad social empresarial, nos referiremos ahora a las Naciones Unidas como principal impulsor de este modelo de gestión mediante la promoción de un Pacto Global de las empresas, para que contribuyeran decididamente a lograr un desarrollo sostenible que no excluya a ningún país ni a ninguna persona. A las iniciativas de las organizaciones internacionales ya comentadas, se sumaron la demanda de los movimientos ecologistas, anti-globalización y pro-derechos humanos que, hacen llegar sus inquietudes a la reunión del Foro de Davos en enero de 1999, cuando el entonces secretario general de las Naciones Unidas Kofi Annan propuso un pacto global para una responsabilidad corporativa mayor en pro de alcanzar un desarrollo sostenible a largo plazo. Esto significó el lanzamiento de un reto a todas las empresas del mundo, en cuanto a su capacidad de contribuir a cambiar y corregir aquellos desequilibrios que oprimen todavía a millones de seres humanos, por su falta de acceso a los bienes y derechos esenciales para una vida digna.

Esta llamada a sincronizar la actividad y las necesidades de las empresas con los principios y objetivos de la acción institucional de las Naciones Unidas, se concretó el 26 de julio de 2000, cuando Annan propuso que “el Pacto” sirviera como instrumento de libre adscripción por parte de las empresas y las organizaciones laborales y civiles, basándose en el compromiso de los firmantes de incluir en sus estrategias nueve principios de conducta responsable, a los que posteriormente se añadió un décimo principio relativo al compromiso contra la corrupción. Estos principios están basados en la declaración universal de derechos humanos, la declaración de Río sobre medioambiente y desarrollo, los principios de la OIT y la convención de Naciones Unidas contra la corrupción. Veamos a continuación su descripción.

### **Principios del pacto global de Naciones Unidas para la responsabilidad social empresarial<sup>159</sup>:**

#### **Derechos Humanos**

##### Principio 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales internacionalmente reconocidos dentro de su ámbito de influencia.

##### Principio 2

Deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

#### **Relaciones laborales**

##### Principio 3

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;

---

<sup>159</sup> Disponible en internet en la dirección [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

Principio 4

La eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción;

Principio 5

La erradicación del trabajo infantil

Principio 6

La abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

**Medio ambiente**

Principio 7

Las empresas deben mantener un enfoque preventivo orientado al desafío de la protección medioambiental;

Principio 8

Adoptar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

Principio 9

Favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

**Lucha contra la corrupción**

Principio 10

Las empresas deben luchar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

En relación con el tema de esta tesis respecto al papel de los inmigrantes en la empresa, el Pacto Global resalta el necesario respeto a la declaración universal de los derechos humanos en los dos primeros principios, y la

abolición de la discriminación en el empleo y la ocupación en el principio nº6. Esto incide directamente en la visión del trabajador inmigrante como un trabajador más en la empresa, al que debe dársele igualdad de trato y por tanto, debe velarse en la empresa también por la no discriminación por cualquiera de los motivos señalados en la declaración universal que, en el caso de los trabajadores inmigrantes, se referirá a no discriminación por razón de distinta nacionalidad, raza o cultura. Son principios muy básicos pero que aún así, no se cumplen en todas las empresas.

A partir de aquí iremos viendo cómo, partiendo de velar por el cumplimiento de estos derechos básicos, podría ser necesario además, diseñar políticas proactivas que faciliten y fomenten una participación más eficiente del inmigrante en las empresas, lo que implicaría diseñar políticas singulares que atiendan a los obstáculos de integración que puedan tener (acceso al proceso de selección, dificultades por diferente lengua, falta de formación, distintas costumbres, cultura del trabajo distinta, etc), y promuevan sus diferentes cualidades como riqueza que también puede beneficiar a la empresa.

El pacto global se ha ido implantando en los distintos países mediante asociaciones o plataformas que son las canalizadoras de este movimiento entre las empresas para que estas firmen ese pacto y den cuenta periódica de su cumplimiento. Eso sucede en España con la asociación española para el pacto mundial ASEPAM. Por otro lado hay muchas iniciativas tanto gubernamentales como privadas que promueven la expansión de este modelo. Destacaríamos por lo que afecta a España, el papel de promotor tomado por la Unión Europea, el impulso de organismos privados de apoyo a la medición, certificación y concreción de este modelo, el interés por su investigación y formación desde las universidades, y las medidas que el propio gobierno español, organismos autonómicos, provinciales y locales están impulsando como veremos a continuación.

La propuesta de Naciones Unidas para un pacto global por la responsabilidad social corporativa llegó a España en unos años de importante crecimiento económico. El buen momento económico junto con una mayor toma de conciencia de los españoles sobre los retos sociales y

medioambientales favorece una predisposición positiva de las grandes empresas españolas hacia un tema que les puede aportar valor añadido y una mejor reputación social. Las empresas españolas empiezan a ser receptivas a las preocupaciones que tienen sus clientes, entre las que destacan los problemas de bienestar de muchas personas como refleja el Informe de la Fundación Empresa y Sociedad (1998) y las encuestas del centro de investigaciones sociológicas (CIS) de esos años sobre los temas que más preocupaban a los españoles. Los primeros años de expansión del pacto global generan especial receptividad en nuestro país apoyado por el impulso que empieza a dar la Unión Europea con su reflexión y recomendaciones surgidas inicialmente del llamado “libro verde sobre la responsabilidad social corporativa”. La convicción de la UE en esta materia, supone otro impulso transnacional importante a la RSE además de con análisis como el del libro verde, con estudios, comunicaciones, etc. De hecho se ha comprometido, desde su Comunicación sobre RSE de 2006<sup>160</sup>, a la creación de una Alianza Europea para la Responsabilidad Social como órgano de impulso y de fomento de la RSE de carácter permanente concentrado inicialmente en tres líneas de trabajo:

- Sensibilizar sobre la RSE y fomentar su conocimiento
- Ayudar a implementar la RSE en las empresas
- Crear un entorno favorable que incite y promueva la adopción de la RSE.

Por otro lado, esta Comunicación de la Comisión Europea destaca otros aspectos a fomentar entre los que destaco el papel que pide tomar al sector educativo en esta materia, pidiendo a Universidades, Escuelas de negocios y centros formativos, implantar una asignatura en esta materia para que todos los profesionales del futuro lo desarrollen en sus compañías. En este caso, ya hay precedentes en España, como el impulso pionero de esta materia en la Universidad Francisco de Vitoria desde 1993. Esta Universidad, no sólo forma

---

<sup>160</sup> Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras (2007) *Propuesta para una nueva economía de la empresa responsable y sostenible*. Madrid. Edita RACEF p145

en esta materia, tal y como pide la Comisión Europea, sino que, promueve lo que denomina Responsabilidad Social del Universitario, RSU.

La RSU ha tomado un impulso en algunas universidades, paralelo a la promoción de la RSE y, consiste para De la Calle, en el compromiso que asumen los universitarios en su etapa formativa “para saber ejercer mi profesión el día de mañana, desde el servicio a los demás”.<sup>161</sup> En este sentido Ortiz de Montellano<sup>162</sup>, afirma que no se puede evaluar a los universitarios al llegar a la empresa sólo por sus saberes disciplinares sino que, también es importante valorar su compromiso social, su comportamiento ético y otros valores como la constancia en el desarrollo de sus tareas, etc. Coincidimos en subrayar la importancia de vincular la etapa educativa con la etapa profesional de las personas como condición necesaria para que las personas sean socialmente responsables en la Universidad, en la Empresa y en todos los ámbitos, no limitando este valor a la esfera privada.

Esos primeros pasos, impulsados por los organismos internacionales y nacionales, generaron unas iniciativas empresariales que tenían el peligro de convertirse en cuestiones de imagen o de modas como alertaba el informe de 2002 de la Fundación Empresa y Sociedad que no daba una visión muy alentadora de nuestros empresarios con relación a un tema como la acción social de la empresa:

La mayor parte de las empresas gestionan su acción social teniendo en cuenta sólo el efecto coyuntural en su imagen y considerando al ciudadano sólo en su papel de consumidor. No contemplan el posible efecto en su reputación corporativa, más estructural y a medio plazo, ni es frecuente que consideren al ciudadano en su papel de empleado o de inversor.

Hay que matizar esta cuestión debido a que, como vamos a ver al final de este capítulo, la acción social no es sino una de las formas en que se concreta la responsabilidad social de la empresa y, aunque nos informa de uno de los grados de compromiso que puede desarrollar la empresa, no completa ni

---

<sup>161</sup> De la Calle, C (2010) *La formación en la responsabilidad social del universitario. Un estudio empírico*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. P. 57

<sup>162</sup> Ortiz de Montellano, S. (2000) *Evaluación de la responsabilidad social del egresado universitario*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. P. 177

mucho menos, el objetivo de este modelo de gestión que trata de abarcar todos los aspectos de la empresa y a todos los grupos afectados por ella (uno de los cuales podría ser cualquier colectivo social afectado por una problemática concreta con el cual la empresa puede comprometerse de muy distintas formas a las que englobamos con el nombre de acción social).

En España, las iniciativas públicas que más han incidido en los últimos años en la promoción de un mayor control y transparencia de las empresas y con ello a su mayor responsabilidad son las siguientes:

El Informe Olivencia publicado en 1998, que dio lugar a un modelo de Código de Buen Gobierno para su aplicación por las sociedades cotizadas.

El Informe Aldama, publicado en enero de 2003, plantea una serie de recomendaciones dirigidas a incrementar la transparencia y seguridad en los mercados, que deben ser aplicadas esencialmente por sociedades cotizadas, aunque también se implica en el contexto a auditores, analistas financieros, bancos de inversión y agencias de calificación.

La moción del Senado español de febrero de 2003, en la que se requiere al gobierno la aprobación de propuestas conducentes a la introducción de una modificación legislativa que obligue a fondos y planes de pensiones y fondos de inversión transparencia sobre si los criterios de responsabilidad social corporativa son tenidos en cuenta a la hora de comprar o vender valores de renta variable.

La Ley 26/2003 de 17 de julio por la que se modifican la Ley 24/1988 de 28 de julio, del Mercado de Valores, y el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, con el fin de reforzar la transparencia de las sociedades anónimas cotizadas. Esta Ley ha recogido los aspectos básicos contemplados en el informe Aldama relativos a transparencia de las compañías cuyos títulos cotizan en los mercados de valores españoles.

En cuanto a las iniciativas que ya explicitan la promoción de la responsabilidad social en concreto señalaremos principalmente dos:

La Subcomisión Parlamentaria que se constituyó para impulsar este modelo y cuyas recomendaciones finales se recogieron en un Libro Blanco de la RSE publicado por el Diario Oficial de las Cortes Generales en el año 2006, en el que se recomienda que la política pública de desarrollo de la responsabilidad social de las empresas, se componga de normas que fomenten iniciativas voluntarias de prácticas empresariales responsables, y acuerdos y medidas legislativas que contribuyan a favorecer las conductas responsables de los actores económicos. En concreto, este libro incluye 57 propuestas de políticas públicas a aplicar por las empresas y las administraciones públicas.

Lo más reciente, es la Ley 2/2011 de Economía Sostenible que, además de ser una ley impulsora del desarrollo sostenible en un amplio abanico de medidas, dedica expresamente su título VI a la promoción de la responsabilidad social empresarial, introduciendo la adopción de un conjunto de indicadores para la autoevaluación en esta materia que intentará facilitar, especialmente a las pequeñas y medianas empresas, el desarrollo de este ámbito empresarial.

Se han creado también distintos foros de interlocución para ir avanzando en estas medias y definiendo mejor hasta donde se quiere avanzar en España. Lo más relevante actualmente es la creación de un consejo estatal para la responsabilidad social que desde 2009 empieza su andadura con representantes de distintos organismos.

En resumen, los organismos y medidas más importantes para completar la implantación y desarrollar la RSE a nivel internacional y en España, son los expuestos en la tabla siguiente.

**Tabla nº 21.** Principales organizaciones impulsoras de la RSE. Fuente: elaboración propia.

	Internacional	España
Organismos Públicos	<p>OCDE</p> <p>OIT</p> <p>Pacto Global y distintos organismos de Naciones Unidas</p> <p>FMI/BM (WBI)</p> <p>UE</p>	<p>-Gobierno central: Informes Aldama, Olivencia, Ley 26/2003 sobre transparencia mercado de valores, Comisión de expertos.</p> <p>-Ley 2/2011 de Economía Sostenible.</p> <p>-Subcomisión parlamentaria.</p> <p>-Estudio de nuevas medidas por la Dirección de Economía Social del MTAS.</p> <p>-Organismos regionales: medidas de la diputación de Vizcaya, Cataluña, etc.</p>
Organismos privados	<p>GRI</p> <p>CSR Europe</p> <p>ONGs internacionales, Movimientos pro derechos humanos, organizaciones religiosas y filosóficas.</p>	<p>-Club de la excelencia y sostenibilidad.</p> <p>-Fundación Empresa y Sociedad</p> <p>-AECA</p> <p>-Fundación Ecología y desarrollo</p> <p>-Forética.</p> <p>-Fundación Luis Vives.</p> <p>-Fundación ETNOR</p> <p>-Observatorio RSC</p> <p>-ONGs: Economistas sin fronteras, Ayuda en acción, Amnistía Internacional, Intermón, luve, CONGDE, etc.</p> <p>-Universidades.</p> <p>-Escuelas de negocios (ESADE, IESE, IE)</p> <p>-Org. Consumidores</p> <p>-Sindicatos</p> <p>-CEOE, Cámaras de Comercio.</p>

### **3.4.3 Concepto de responsabilidad social empresarial (RSE)**

---

Acabamos de ver la importancia de los organismos internacionales y españoles que se movilizan hacia este cambio de modelo económico demandado por cada vez más interlocutores sociales. Frente al inmovilismo de quienes mantienen que nada tiene por qué cambiar en la forma de gestionarse las empresas y la economía, el Presidente de la Real Academia de Ciencias Económicas y financieras de España, Jaime Gil Araujo, acaba su prólogo del libro recopilatorio de este movimiento para una nueva economía de la empresa responsable y sostenible, afirmando su deseo en que esto “sea el origen de un cambio que, esperamos, permitirá conciliar humanismo, economicidad y libertad”.<sup>163</sup> Avancemos en la definición de este modelo a continuación:

La RSE es “un nuevo modelo de gestión de la empresa y de relación con sus interlocutores que incorpora una triple línea de resultados (social, medioambiental y financiera), en sus estrategias, políticas y operaciones comerciales”.<sup>164</sup>

La definición anterior es la contenida en *El Libro Verde*, que es un documento de reflexión que se realizó con el objeto de iniciar un amplio debate sobre cómo podría fomentar la Unión Europea la responsabilidad social de las empresas a nivel europeo e internacional, en particular sobre cómo aprovechar al máximo las experiencias existentes, fomentar el desarrollo de prácticas innovadoras, aumentar la transparencia e incrementar la fiabilidad de la evaluación y la validación. Propone un enfoque basado en asociaciones más profundas en las que todos los agentes desempeñen un papel activo.

Teniendo en cuenta esta definición, vemos que RSE es un modelo de gestión que agrupa en una estrategia un conjunto de acciones que pueden ser tanto acciones sociales como culturales, medioambientales, informativas, etcétera

---

<sup>163</sup> Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras (2007) *Propuesta para una nueva economía de la empresa responsable y sostenible*. Madrid. Edita RACEF. p10

<sup>164</sup> Definición del libro verde de la Unión Europea, publicado en 2001 en pro de fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Disponible en <http://europa.eu/scadplus/leg/es/lvb/n26039.htm> (acceso 4/06/08).

con un fin orientado a crecer en su impacto positivo en el desarrollo de la empresa y de la sociedad.

Este término es utilizado también con el nombre de responsabilidad social corporativa (RSC), cuya “C” viene derivada del término anglosajón *Corporate* referido a las grandes empresas o corporaciones. Nosotros en esta tesis optamos por la corriente mayoritaria que prefiere denominar este modelo como RSE en vez de RSC al entender que la “E” de empresa amplía la propuesta de responsabilidad a todas las empresas, grandes y pequeñas. Además, en esta misma línea también, la E puede significar Entidad y así refuerza la teoría de que la RSE implica a todas las entidades sociales (empresas, organismos públicos, universidades, ongs, etc).

De cara a definir los elementos fundamentales del concepto de RSE, vamos a estudiar ahora algunas definiciones que hacen algunas instituciones y distintos autores. El nombre con el que se identifica este modelo de gestión es proclive a muchas interpretaciones y, en ocasiones, se identifica con materias como la acción social, el mecenazgo, la solidaridad. Es necesario concretar los elementos principales del modelo para que se pueda optar por adoptarlo o no, sabiendo las consecuencias que tiene y la responsabilidad que se deriva al asumirlo. Téngase en cuenta que, hay coincidencia entre los distintos actores sociales en considerar la voluntariedad y la libertad de seguir o no esta propuesta. Además, cada empresa, según sus valores y sus características propias, puede personalizar el modelo.

Conozcamos ahora distintas definiciones de RSE para compararlas, analizarlas y, al final de este apartado, poder proponer algunos elementos claves de la definición según nuestro parecer:

La definición de Olivera Neto está más orientada a involucrar a los distintos grupos de interés y a las personas que los componen dice: “RSE es la capacidad de una empresa, de escuchar, atender, comprender y satisfacer las

expectativas legítimas de los diferentes actores que contribuyen a su desarrollo”.<sup>165</sup>

Frente a la teoría anterior de Neto en que parece que la empresa debería devolver a la sociedad parte de lo que recibe, hay opiniones contrarias como la conocida visión de Milton Friedman que limita el objetivo de la empresa a generar valor para los accionistas de la misma y, también hay opiniones como la de Martínez que afirma que “la empresa no tiene que devolver nada sino, crear algo, lo que denomina valor o riqueza”<sup>166</sup>. La RSE para Martínez, exige a la empresa hacer bien aquello que le compete por lo que, no debe dedicar recursos, a aquello que no mejore la empresa. Quizás, estas dos visiones no son tan opuestas pues, según nuestra visión, cubrir las expectativas legítimas de los *stakeholder* (término anglosajón que se refiere a los grupos de interés de la empresa), es algo que mejora la empresa y crea riqueza en el sentido amplio de la palabra no tanto en el sentido de beneficios contables.

Freeman define la RSE como el “conjunto de prácticas que la empresa lleva a cabo para mejorar las relaciones con sus grupos de interés y que va más allá de reglamentos y leyes”<sup>167</sup>.

Estas últimas definiciones de Neto y de Freeman, nos acercan a la visión de la empresa como algo que va más allá de una concepción reduccionista que no ve en la empresa más allá de lo que son los productos y servicios, las oficinas o las fábricas. Esta visión de la RSE, concibe la empresa como conjunto de grupos de interés, que intervienen desde dentro o desde fuera de la empresa, en alguno de los procesos de forma suficiente para verse afectados por alguna de las actividades de la misma.

---

<sup>165</sup> Artículo publicado por Olivera Neto, Director del Instituto Ethos, Brasil. Disponible en [http://www.uhu.es/alfonso\\_vargas/archivos/CURSO%20RESPONSABILIDAD%20SOCIAL%20Y%20CORPORATIVA.pdf](http://www.uhu.es/alfonso_vargas/archivos/CURSO%20RESPONSABILIDAD%20SOCIAL%20Y%20CORPORATIVA.pdf) (acceso 4/07/08)

<sup>166</sup> Martínez JL, Carbonell M., Agüero A (2006) *Los stakeholder y la acción social de la empresa*. Madrid. Marcial Pons. Pp.63-83

<sup>167</sup> Friedman, M. (1970). *The Social Responsibility of business is to increase it,s profits..* The New York Times Magazine (13 septiembre)

El Instituto Argentino para la Responsabilidad Social (IARSE)<sup>168</sup> editó un documento titulado “Algunas definiciones de la responsabilidad empresarial”, donde expuso unos criterios y definiciones que, en nuestra opinión, resumen muy bien este concepto partiendo de que, no existe una única definición del mismo, es un concepto en evolución y destinado a todas las organizaciones empresariales que aspiren a llegar gradualmente a la excelencia, y está orientado a una visión integral de la empresa. Entre las definiciones que contiene el documento seleccionamos aquellas que tienen más que ver con la hipótesis de nuestro trabajo:

1. “RSE es una forma de gestión que se define por la relación ética con todos los públicos con los cuales ella se relaciona, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad, preservando los recurso medioambientales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y, promoviendo la reducción de las desigualdades sociales”. Esta definición procede del Instituto Ethos de Empresa y Responsabilidad Social con sede central en Brasil y, a nuestro parecer, es la que se identifica más con el propósito de esta tesis doctoral al exponer una propuesta de la gestión de la empresa desde la perspectiva de la ética, en búsqueda del desarrollo de toda la sociedad y no sólo de la propia empresa, contribuyendo a la reducción de las desigualdades sociales y, respetando la diversidad, lo que pone en valor el respeto y la atención a los aspectos diferenciales de cada ser humano (eso incluye claramente al inmigrante). El respeto a la diversidad, desde nuestro punto de vista, no es sólo un principio pasivo o de no discriminación, sino, también un principio activo que, en el caso de una empresa, la moviliza a desarrollar políticas de desarrollo profesional en torno al talento diferencial de cada empleado y le propone dentro de sus posibilidades las mejores condiciones de desarrollar ese talento en beneficio de la empresa y del propio individuo.

2. Otra de las definiciones, del documento referido, que nos parecen destacables es la del FORUM EMPRESA-Foro de Responsabilidad Social de las Américas que lo entiende como “una visión de los negocios que incorpora el

---

<sup>168</sup> Siglas del Instituto Argentino para la Responsabilidad Social Empresarial.

respeto por los valores éticos, las personas, las comunidades y el medio ambiente”. Nos interesa resaltar aquí, además de la insistencia del vínculo entre RSE y ética, la centralidad del respeto a las personas en la visión de la empresa.

3. *CSR Europe* es una red de entidades que analizan este nuevo modelo de gestión en Europa y afirma que la RSE “gira en torno a conductas esenciales de las empresas y la responsabilidad por su impacto total en las sociedades donde operan. No constituye una opción adicional, ni un acto de filantropía. Una empresa socialmente responsable es aquella que lleva adelante un negocio rentable, teniendo en cuenta todos los efectos positivos y negativos que genera”. De esta visión, destacaremos la importancia que se le da a la cuestión, al descartar que se trate una moda filantrópica pasajera o algo que añadir a la empresa, como quien busca hacer algo distinto como objetivo principal en todo esto. También subraya el concepto de asumir la responsabilidad de que la rentabilidad, necesaria para un negocio, no exime de la responsabilidad de las acciones que se derivan del modo de generarlo.

4. El Centro de ciudadanía corporativa del *Boston College* en Estados Unidos, analiza la dimensión de la empresa como ente que interviene en la sociedad y, por tanto ente sujeto a los derechos y deberes de ciudadanía. Esta singular visión de la empresa hace referencia, “a la manera en que la empresa integra valores sociales básicos en sus prácticas comerciales, operaciones y políticas cotidianas”. La ciudadanía corporativa implica a las empresas que se adhieran a este principio “a entrelazar su propio éxito con la salud y el bienestar de toda la sociedad”. Es por tanto una definición de empresa vinculada al compromiso con valores cívicos y de solidaridad con toda la sociedad.

5. La UE mediante su libro verde, critica una visión legalista de la responsabilidad social al exponer que “ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente con las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo más en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores”. La Unión Europea, propone claramente una revisión de los recursos económicos y humanos destinados a las personas dentro de las empresas y a la relación con los grupos sociales del entorno.

6. Por último señalaremos la definición que hace el CEMEFI, Centro Mexicano de Filantropía, al referirse a que “esta responsabilidad lleva, por tanto, a la actuación consciente y comprometida de mejora continua, medida y consistente, que permite a la empresa ser más competitiva, no a costa de, sino respetando y promoviendo el desarrollo pleno de las personas y de las comunidades donde opera”. De esta última definición destacamos cómo subraya la necesidad de un compromiso reflexionado (consciente), y eso implica que desde la dirección hasta otros ámbitos de la empresa, exista un debate y análisis previo sobre los compromisos de la empresa, en coherencia con su misión y visión, para poder asumir con coherencia, profundidad, y a largo plazo este compromiso. También indica la necesidad de medir esas actuaciones, aspecto que analizaremos más adelante.

Veamos a continuación, varios informes y encuestas a empresarios, que confirman la relación estrecha entre empresa y sociedad y, con ello, nos facilitan definir la RSE:

El informe Mckinsey<sup>169</sup> afirma que la comunidad empresarial es consciente del papel fundamental que juega en la sociedad y 4 de cada 5 directivos ven la generación de valor económico ligada a la contribución al bien común. Sólo uno de cada seis ve como único fin de la empresa la generación de beneficio.

Una encuesta de la empresa Environics de 2001 denominada “RSC MORI”<sup>170</sup> con una muestra de 1000 casos sobre 20 países de todos los continentes pone de manifiesto:

El traspaso a líderes empresariales de la búsqueda de soluciones a problemas sociales.

A la hora de juzgar a una compañía el apoyo a acciones de carácter social se considera decisivo por encima de criterios de empleo o de calidad del producto/servicio ofrecido.

Cuanto más desarrollado e industrializado está un país, mayor es el interés de los ciudadanos sobre los comportamientos éticos y sociales adecuados de las empresas; así como también hay interés en que se sancione a las empresas cuando incumplen la ley o se comportan de manera no ética.

---

<sup>169</sup> Disponible en [www.mckinseyquarterly.com](http://www.mckinseyquarterly.com)

<sup>170</sup> Disponible en <http://www.mori.com>

La encuesta mundial que realiza *Pricewaterhousecoopers* (PWC) entre consejeros delegados se realizó en 2002 a 1161 consejeros delegados de Europa, Asia y América dio los siguientes resultados en relación a la RSC:<sup>171</sup>

Un 80% estima que la globalización es una fuerza positiva para el cambio económico y social. También hay un tercio que prevé un incremento de la presión del movimiento anti-globalización lo que ven como una amenaza para su negocio.

La mayoría expresa una gran preocupación por las crecientes diferencias entre países ricos y pobres, la cuestión medioambiental, el impacto social de las estrategias corporativas y las inversiones, y la creación de un sistema económico global más estable.

La RSE y la reputación son una prioridad para la mayoría y el 70% la ven vital para la rentabilidad.

En España, un informe de Forética de 2001<sup>172</sup> sobre una muestra de 398 empresas españolas que contestaron a un cuestionario, obtuvo entre otras las siguientes conclusiones:

Un 57.7% de los directivos afirmó que la ética es la razón principal para plantearse asumir la RSE. Un 40.6% afirma tener código ético y sólo un 14.2% un comité de ética.

En la relación con los clientes un 89% considera fundamental extender los compromisos éticos y de responsabilidad mediante algún compromiso contractual y un 55% opina lo mismo para el caso de los proveedores.

Un 50% afirma tener mecanismos para solventar temas de discriminación y sólo un 25% afirma que no existe un acceso equitativo a la formación y a la promoción profesional.

---

<sup>171</sup> Disponible en [http://: www.pwcglobal.com](http://www.pwcglobal.com) serie estudios y publicaciones

<sup>172</sup> FORETICA (2002) *Informe sobre gestión ética y RS de las organizaciones en España*. Madrid. Ed. Forética. Pp. 27-43

La participación en acciones de apoyo a ONG o grupos sociales ocupa al 42% de las empresas y un 65% considera importante la emisión de un informe social de la empresa.

Como hemos visto en las definiciones e informes anteriores, tanto las instituciones del tercer sector, como el mundo académico, las entidades públicas transnacionales y los informes sobre empresa y RSE, coinciden en que este modelo no se puede limitar a cumplir con las leyes como objetivo principal, más bien, ese sería un punto de partida para, dar más protagonismo a las personas, involucrarse con la comunidad, atender la diversidad de sus empleados, desarrollar valores, actuar con responsabilidad, etc.

No se pide a las empresas que dejen de aspirar a ser eficaces y ser rentables, sino que, se les propone redescubrir su esencia como organizaciones humanas y, ver en los valores de la RSE un camino para cumplir con eficacia sus fines como organización. De todo lo anterior, seleccionamos cuatro pilares que para nosotros sustentan la RSE:

1. La empresa está llamada a la eficiencia, y a la mejora continua de su competitividad, respetando y promoviendo el desarrollo pleno de las personas y comunidades implicadas en ella.

2. La empresa debe dar un lugar central a las personas en su misión y visión, atendiendo a los aspectos diferenciales de cada trabajador, por su igual dignidad, y promoviendo políticas acciones que posibiliten su realización personal y profesional.

3. La empresa debe fundamentar sus actuaciones con la perspectiva de la ética.

4. La empresa contribuye al desarrollo de toda la sociedad y no sólo de la propia empresa. En atención a ello, debe desarrollar políticas y acciones que contribuyan a la reducción de las desigualdades sociales y a la mejora de la sociedad y del medioambiente.

Por último, vemos necesario, completar la definición de RSE deshaciendo un equívoco en el que todavía se cae cuando no se conoce bien este modelo. Nos referimos a la distinción de la RSE de la Acción Social. Como veremos a

continuación, algunos autores entienden la RSE como la parte filantrópica de la empresa, como un añadido a lo que ya hace la empresa y, acabamos de ver que no es así.

### **3.4.4 Distinción del término Acción Social del concepto de la Responsabilidad social empresarial. AS como parte de la RSE**

---

Veremos en este capítulo, el concepto de Acción Social, la realidad de la esta cuestión en las empresas españolas y, la posible vinculación de esta línea de acción dentro de la RSE.

#### **A. Concepto de Acción Social (AS)**

---

Para completar la definición de RSE es importante eliminar posibles malentendidos que pueden venir del propio nombre de este modelo de gestión empresarial. Uno de los equívocos más comunes es el que identifica RSE con Acción Social (AS) lo cual vendría a decir que la responsabilidad social son las acciones de solidaridad que desarrolla la empresa. Acabamos de ver que RSE es mucho más que una actividad de la empresa y por tanto afecta a la visión misma del negocio en todas sus líneas, no sólo en cuanto a la actuación en relación con los problemas sociales. Veamos algunas referencias sobre el término acción social para confirmar nuestro argumento.

AS es empleado en la sociedad con varias acepciones:

Cualquier acción que tiene trascendencia social,” perteneciente o relativo a la sociedad” (diccionario Real Academia de la Lengua Española).

“Acciones de solidaridad con personas y grupos que sufren exclusión social” (Estudio Fundación Tomillo<sup>173</sup>).

“Ayuda voluntaria, expresada en recursos económicos o de otro tipo, otorgada por las empresas a proyectos externos de carácter filantrópico y

---

<sup>173</sup> Fundación Tomillo y MTAS (2000) *Empleo y Trabajo voluntario en las ong de acción social*. Edita Ministerio Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. p. 18

desarrollo socioeconómico (asistencia social, salud, educación, etc.). La acción social es uno de los diversos comportamientos socialmente responsables que la empresa puede acometer” (Marco conceptual AECA sobre RSE<sup>174</sup>).

Esta última definición de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas es la que a nuestro parecer define mejor la diferencia entre RSE y AS. La AECA indica que el valor de la solidaridad efectiva no supone algo ajeno a la realidad de las empresas sino que es una posible acción que, además, es medible en función de los recursos destinados a ello.

En el mundo anglosajón la AS de la empresa se ha concebido como un concepto amplio de relación de la empresa con la sociedad:

*Business in the community* es el término anglosajón que comprende la acción social de las empresas que, en el sentido estricto de la expresión, indica las formas en que la empresa revierte a la comunidad sus beneficios sociales (Deborah Leipziger<sup>175</sup>).

*Corporate community involvement* es una referencia a la estrategia sostenida de inversión en la comunidad, que trata de alinear los objetivos empresariales con las necesidades sociales, medioambientales y económicas de la comunidad en la que opera la empresa, con el fin de promover los intereses a largo plazo de la empresa y reforzar su reputación. Busca el beneficio de todas las partes implicadas (Adkins).<sup>176</sup>

Sagawa y Segal<sup>177</sup>, distinguen tres tipos de acción social de la empresa, traduciendo esta relación a lo que ellos ven como intercambio entre la empresa y la ONG. Estos intercambios los dividen en tres tipos:

---

<sup>174</sup> AECA, (2003) *Marco conceptual de la RSC*. Revista AECA nº 68. p. 9

<sup>175</sup> Leipziger, D. (2003) *The corporate responsibility code book*. Sheffield, UK : Greenleaf Pub. P. 176

<sup>176</sup> Sixto García, J. y Salgueiro Santiso, M. (2010) *La promoción con causas: ética y responsabilidades*. Revista RE Facultad de Periodismo. Universidad de Santiago. Año 3 N° 6. Pp. 96 y 97

<sup>177</sup> Sagawa, S. Y Segal E. (2000) *Common Interest, Common Good Creating Value through business and social sector partnerships*. California Management Review 42, pp.105-122.

A/ Filantrópico.- la empresa hace una donación en dinero o en especie, incluyéndose aquí la donación del personal (voluntariado de empleados).

B/ De marketing.- relacionar la promoción y las ventas de un producto con la ejecución de un proyecto social.

C/ Operativos.- ayuda mutua en políticas de producción, recursos humanos, etc.

De las definiciones anteriores, podemos concluir que la relación empresa y sociedad es algo necesario y que debe ser continuo aunque, en lo que respecta a la AS, entendida como acciones específicas de solidaridad, es una línea de acción que puede estar comprendida dentro de la estrategia de la RSE de las empresas pero, no es lo mismo. Pueden haber políticas de RSE que no desarrollen este ámbito y ser las empresas socialmente responsables. Otra cosa es que, la brecha social creciente en el mundo, demande la intervención de todos los agentes sociales para redistribuir mejor la riqueza. Hoy en día, existe un mayor conocimiento de los problemas sociales gracias a los avances de las tecnologías de la información y la comunicación y, también existe una mayor capacidad de intervención por parte de las empresas, al disponer en su conjunto, de muchos más recursos que en el pasado.

Para conocer si este planteamiento tiene algún reflejo en la realidad, veamos a continuación algunos datos de la acción social de la empresa en España.

## **B. La acción social de la empresa en España**

Tradicionalmente la empresa española ha visto la acción social como un acto de beneficencia o filantropía discrecional. Los directivos de las empresas tomaban personalmente la decisión de hacer donativos a obras sociales como una decisión particular de la que, normalmente no rendían cuentas en la empresa. Aún así, había ciertas iniciativas destacables que podemos considerar de AS: asociaciones de huérfanos de sus trabajadores (RENFE), economatos sociales, premios, campañas de apoyo a las misiones, donativos

económicos y en especie, construcción y apoyo a centros educativos y asistenciales, etc.

En las últimas décadas, la rendición de cuentas de la empresa ante sus accionistas y ante la sociedad en general, ha transformado la visión de la acción social de la empresa como algo que puede implicar a toda la empresa. Los empleados, los accionistas, los proveedores, han incorporado entre sus intereses y preocupaciones los valores sociales y medioambientales. Nos encontramos ahora con una dimensión más colectiva de la acción social en la empresa, impulsada normalmente por un departamento (en unos casos el departamento de recursos humanos, en otros el de responsabilidad social, el de relaciones institucionales, o el de comunicación y marketing), y cada vez más, se incorpora la AS a la estrategia o misión de la empresa y, no tanto a la iniciativa de una persona dentro de la empresa.

Existe poca información consolidada sobre la acción social de la empresa en España y son de hace tiempo pues, todavía aparece difuminada entre distintos informes que emiten las empresas y, cuando se cuantifica, se utilizan distintos criterios para medirla, no hay una sistematización que de la información ni periodicidad en su análisis. Vamos a dar la referencia de varios informes relativos a esta materia. Los primeros, se refieren a proyectos sociales de los que algunas empresas españolas han informado y, a continuación veremos la valoración que hacen las ONG de Acción Social sobre su colaboración con las empresas españolas:

El Anuario del mecenazgo empresarial de Acción Social de 2003 promovido por la Fundación Luis Vives, es la primera iniciativa relevante de medición de este tema. Incluye datos de 660 entidades del tercer sector y de 140 empresas, todas ellas encuestadas sobre esta materia y obtenemos también datos interesantes aunque, hay algunos criterios de selección de la muestra discutibles que pueden distorsionar los resultados finales como son: la falta grandes entidades tanto ONG como empresas, y la inclusión de fundaciones empresariales dentro del apartado de las ONG.

Este anuario del mecenazgo nos da una cifra para 2001 de 214.971.630 euros, de inversión empresarial en el tercer sector social, distribuidas entre las aportaciones de las Obras sociales de las Cajas de Ahorros, el 51% del total (108,6 Millones de euros), y las demás empresas (106,4 millones de euros).

Esta cifra supone un 0.03% del PIB de ese año, cifra que no se acerca ni de lejos a la del el gasto social consolidado de las ONG de acción social sin imputar el voluntariado (para el que Ruiz Olabuénaga calculó en el 2000 una aportación al PIB español de 1,26% o lo que es lo mismo, el doble de lo aportado directamente como gasto por las ONG españolas en acción social), que ascendió al 0,61% del PIB.

Los datos sobre la Acción Social de la Empresa del informe 2004 de la Fundación Empresa y Sociedad, arroja como principal conclusión del análisis de 607 proyectos en los que trabajan 127 empresas que “las empresas siguen avanzando hacia un planteamiento más estratégico de su acción social”.

**Tabla nº 22.** Datos del informe sobre Acción Social de la Empresa. Fuente: Fundación Empresa y Sociedad.

1	La inversión en acción social cuantificada por estas empresas alcanza un total de 179 millones de euros en 2003. Respecto a el mismo informe del año anterior, hay un aumento de 24 millones (17%) aunque el número de empresas que aportan sus datos aumentó en mayor porcentaje lo que en términos cuantitativos no es un buen dato: 36empresas= 30% más que el año anterior.
2	Se cuantifico el número de <u>empleados discapacitados</u> en 79 de estas empresas que equivalían a 6.406 empleos, el 1.1% del total de sus plantillas (la legislación española obliga a algunas empresas a llegar al 2% de empleados discapacitados).
3	Participan en voluntariado corporativo 26.392 empleados, que destinaron en 2003 ,144.362 horas.
4	Los empleados participaron en la cofinanciación de programas sociales facilitados por sus empresas aportando más de 9 millones de euros.
5	Cada vez se desarrollan más estrategias de inserción socio-laboral de grupos que sufren exclusión como es el caso de las personas inmigrantes.

Si comparamos de nuevo otra muestra de inversión en el exterior no salimos bien parados: Las 158 empresas asociadas a *The Percent Club* británico dedican a acción social al menos un 0,5% de su beneficio bruto. En el año 2000 la media se situó en el 1,1%, y 91 de ellas sobrepasaron el 1%.

A pesar de que la inversión de las empresas españolas en temas sociales todavía es muy pequeña según las comparaciones anteriores, la tendencia en España es al crecimiento y a eso ha ayudado mucho el despegue económico experimentado por España en la última década.

Tras este informe, la misma Fundación Empresa y Sociedad, ha realizado un reciente estudio sobre los ingresos de las ONG de Acción Social<sup>178</sup> en el que se constataba en 2010 que la crisis económica había reducido los ingresos que las ONG recibían de las empresas y que, la expectativa de futuro que veían estas entidades, era que seguiría decreciendo esta colaboración por lo que, la colaboración directa de los ciudadanos era la que centraba ahora sus campañas.

En España, con la crisis económica iniciada desde 2007, hemos pasado, por tanto, a una situación de estancamiento y decrecimiento en las relaciones entre las empresas y las ONG de Acción Social pero, podría valorarse en sentido positivo el avance que se consiguió hasta ese momento que, ha supuesto un cambio desde el “paternalismo” ejercido por la empresa en su forma tradicional de colaboración, hacia una al colaboración más madura y respetuosa entre las entidades (empresa y ONG), que ha derivado en un crecimiento en el compromiso social de las empresas. Las grandes empresas (Telefónica, Repsol, BBVA, MANGO, Vips, Inditex, Grupo Santander, Meliá, etc), tienen su departamento de reputación ó de responsabilidad corporativa directamente dependiente de la dirección de la compañía, en el que incluyen las políticas de acción social, superando el tradicional departamento de relaciones externas ó comunicación en el que se solían tratar estos temas sociales como algo externo a las compañías.

---

<sup>178</sup> [www.empresaysociedad.org](http://www.empresaysociedad.org)

Otro informe de 2010 promovido por la Fundación Luis Vives,<sup>179</sup> analiza las principales características de las ONG de AS en España y, en relación con su colaboración con las empresas, constata que 1 de cada 4 tiene relación con contenido económico y muchas no tienen relación directa:

El 44% de las ONG de AS no tienen ninguna relación con las empresas.

El 25% tiene relación económica (reciben donaciones o prestan servicios a las empresas con contraprestación económica).

El anuario valora como débil y pequeño el nivel de relación ONG-Empresa en España. Las cifras constatan que muchas entidades no tienen relación con las empresas pero, una lectura detenida del informe, sugiere explicaciones razonables como que, el elevado número de ONG de pequeño tamaño y la falta de estructura profesional en muchas de ellas, dificulta una interlocución y por tanto la colaboración.

Nos parece interesante señalar dos cifras de este mismo informe que, aportan valor a la repercusión del sector social en el empleo y la economía española:

En el año 2008 los gastos de las entidades del sector supusieron entre el 1,42% y el 1,69% del PIB de nuestro país.

Las ONG de AS tienen 529.000 trabajadores asalariados en España que representan el 2,7% del mercado laboral.

### **C. Relación de la AS dentro de la RSE**

---

Hemos visto que la acción social es una de las distintas actuaciones que una empresa puede desarrollar dentro de su estrategia de RSE: Así lo propone la AECA que se refiere a la acción social como una de las líneas posibles, no obligatorias, de acción de las empresas para desarrollar su política de RSE.

---

<sup>179</sup> EDIS (2010) *Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España 2010*. Madrid. Editorial Fundación Luis Vives. Pp. 29-63, 133-195, 259-280

Hay grupos de opinión dentro de la RSE que cuestionan la “S” de social en este camino emprendido a favor de la RSE por pensar que puede condicionar mucho a las empresas a pensar que las empresas tienen obligación de desarrollar AS, lo que nadie ha dicho que sea así. Incluso se llega a sugerir el cambio de significado de esa letra por el de “Sostenibilidad”, lo que tampoco sería necesario porque la RSE ya comprende en su significado la búsqueda de una economía y una sociedad perdurables en un ecosistema protegido.<sup>180</sup>

Otras tendencias, sobre todo provenientes del tercer sector, sí insisten en ligar ambos términos y no ven comprensible que si se apuesta por la RSE en la empresa se obvie o minimice la AS dadas las problemáticas sociales que existen en el mundo que, por otro lado, no son ajenas a la sostenibilidad de la empresa por muchos motivos.

Podemos valorar la relevante labor que distintas entidades no lucrativas en España están aportando al mayor impulso de la acción social de la empresa como es el caso de Forética, Fundación Ecología y Desarrollo, la Fundación Empresa y Sociedad, Economistas Sin Fronteras, la Fundación Luis Vives, el Observatorio de RSC, ETNOR, la Fundación IUVE, etc, así como otras que desarrollan algunas universidades mediante cátedras de RSE. También hay grupos de empresas que han constituido sus propios foros de estudio y promoción de esta estrategia como por ejemplo el *Club de la excelencia en Sostenibilidad* (con empresas como Vodafone, Cemex, Basf, Siemens, etc).

La implicación de la empresa en temas sociales siempre ha tenido distintas posiciones como se resaltó en un diálogo celebrado en el Forum de las Culturas de Barcelona en verano de 2004<sup>181</sup>:

La primera visión sobre la AS cree que los problemas sociales del mundo pertenecen únicamente al ámbito de responsabilidad de los gobiernos y que, tal como afirma François Perigot, presidente de la Organización Internacional de

---

<sup>180</sup> Intervención de Pedro Ortún, Director de la DG Empresa de la UE, Actas del II Encuentro internacional de RSC organizado por Iuve en Madrid en octubre de 2005, publicado por la Fundación Iuve (2004) *Ética y Empresa*. Editorial Voz de Papel. p. 74

<sup>181</sup> Actas del Forum de Barcelona. Agosto 2004. Publicado en [www.barcelona2004.org](http://www.barcelona2004.org)

Empresarios, “no se debe demandar a las empresas más obligaciones y responsabilidades de las que asumen los propios gobiernos”.

La segunda visión considera que las empresas van más deprisa que los gobiernos a la hora de modelar el mundo en el que vivimos y que, por lo tanto, en palabras de George Kell, director ejecutivo de *Global Compact*, “las empresas deben ser parte activa de la solución de los problemas que aquejan al planeta”.

Pero, ¿existe una verdadera voluntad por desempeñar este nuevo papel? Muchos de los representantes del mundo empresarial repiten que sí, que detectan en los altos ejecutivos y en los consejos de dirección una voluntad de cambio. Otros, los más escépticos, recordando actuaciones presentes y pasadas, insisten, como Ignasi Carreras, (entonces director general de Intermón-Oxfam), en que el cambio en las empresas, no será efectivo de no existir una auténtica presión social.

Entre las posiciones de unos y de otros, el concepto más repetido en el Forum fue el del pragmático “altruismo egoísta”. Con este término se transmitió la idea que daba por hecho que, entre estándares éticos e incrementos de beneficio los segundos tienen las de ganar en las empresas por su propia razón de ser, por lo que sería necesario hacer que los negocios se beneficien financieramente de su conciencia social o, al menos, que les perjudique económicamente la carencia de ésta.

Los comienzos de las empresas españolas en este terreno de la AS y la RSE contemporáneos tenían el peligro de convertirse en cuestiones de imagen o de modas como alertaba el informe de 2002 de la Fundación Empresa y Sociedad que no daba una visión muy alentadora de nuestros empresarios en relación a la acción social: “La mayor parte de las empresas gestionan su acción social teniendo en cuenta sólo el efecto coyuntural en su imagen y considerando al ciudadano sólo en su papel de consumidor. No contemplan el posible efecto en su reputación corporativa, más estructural y a medio plazo, ni es frecuente que consideren al ciudadano en su papel de empleado o de inversor.”

Aún con esa referencia de hace unos años, hoy estamos viendo cómo cada vez más empresas han tomado un nuevo impulso en el compromiso social, y el trascurso de los años desde el planteamiento del Pacto Global por la RSE parece dar la razón a quienes creyeron que este movimiento no sería una moda pasajera.

La incorporación de la RSE en la misión y visión de las empresas parece ser el camino para un mayor compromiso social de las empresas como ya señaló el informe 2004 de la Fundación Empresa y Sociedad al proponer una integración estratégica de la acción social dentro de las políticas de RSE de la empresa. Esta parece ser la mejor manera de orientar a medio y largo plazo unos objetivos de mejora social derivados de esas actuaciones y por tanto, poder medir también los resultados de esa estrategia de AS integrada en la misión y estrategia de la RSE. Por el contrario, una RSE desligada de la misión de la empresa sería más difícil que perdurase ante, por ejemplo, un cambio de moda social que considerase que ese compromiso no es consustancial a la esencia de las empresas.

### **Conclusiones del capítulo 3**

---

El sentido de la economía desde la visión de ciencia al servicio de todos los seres humanos, implica que, los distintos modelos de gestión de la economía tienen que estar orientados al bien común.

La orientación al bien común de la economía, implica que todos sus actores y, la empresa entre ellos, desarrollen sus objetivos de un modo ético. El hombre es un ser ético por naturaleza. Son sus actos los que confirman o van en contra de esa dignidad natural del ser humano. La ética como conjunto de valores que se presentan como referentes objetivos, orienta el correcto actuar de la empresa. Los trabajadores son quienes actúan en nombre de las empresas y, sus conductas éticas o anti-éticas, van conformando la valoración moral de una empresa.

Las repercusiones socioeconómicas de las conductas de las empresas no son las mismas, cuando se actúa conforme a la ética o de forma contraria a

ella. Economistas como Stiglitz afirman que no es posible separar el objetivo de crecimiento económico de una empresa del objetivo de contribuir al bien común. No es habitual que un economista o un empresario, defiendan públicamente que para desarrollar las empresas y la economía se debe contravenir la ética pero, sí existen muchos que no vinculan el fin de la empresa a la ética y el bien común y, reducen la meta, a la obtención de beneficios para los accionistas sin referencia a ningún otro valor. Cuando no hay referencias éticas, cualquier medio es bueno para alcanzar el fin. De hecho, algunos de los referentes del *Management* empresarial, como Friedman, no han dudado en afirmar en algún momento que, cualquier atención a asuntos como la responsabilidad social era una detracción de recursos a los accionistas.

El desarrollo sostenible, meta y aspiración hoy de muchas instituciones y empresas, implica un crecimiento permanente en todos los aspectos: económico, social, medioambiental, cultural, educativo, etc, compatible con el desarrollo de las generaciones futuras.

La empresa como el actor económico cada vez más determinante en la economía debería de orientar su desarrollo a largo plazo dentro de un modelo social de gestión en el que el bien de las personas y la ética en la gestión ocupen un valor central.

Las personas inmigrantes podrían desarrollar mejor sus aportaciones a las empresas dentro del “modelo social”, que da un papel principal al comportamiento ético y que, es el que atiende a las personas y su singularidad al estar orientado al bien común.

La RSE es un modelo de gestión empresarial impulsado inicialmente por Naciones Unidas que “se define por la relación ética con todos los públicos con los cuales ella se relaciona, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad, preservando los recurso medioambientales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y, promoviendo la reducción de las desigualdades sociales” (definición aportada por el Instituto Ethos con la que nos

identificamos). Este modelo de gestión coincide con lo que hemos llamado modelo social de gestión empresarial y, atiende como algo principal la singularidad de las personas, por lo que nos parece un modelo idóneo para analizar la repercusión de la presencia de trabajadores inmigrantes en la empresa y, nos permite proponer elementos que concreten más la propuesta para un desarrollo específico de la gestión de la empresa entorno a las personas.

Entre las distintas visiones de la RSE, nosotros entendemos que lo básico es que, la empresa debe buscar la eficiencia y mejorar sus competencias, respetando y promoviendo el desarrollo pleno de las personas que, deben de tener un lugar central. La empresa debe fundamentar su forma de actuar conforme a la ética y contribuir al desarrollo de toda la sociedad, cuidando el medioambiente.

Es importante distinguir la RSE de la Acción Social pues, la primera no se refiere a la filantropía sino, a una concepción del deber ser de las empresas y, la segunda, es una posible línea de acción, dentro de la RSE, que siempre que la empresa pueda, debe desarrollarla para contribuir a la mejora de la sociedad. En España, la AS de la empresa, es poco importante si la comparamos con el mundo anglosajón donde, la relación del sector empresarial con el sector no lucrativo es más habitual y tiene mayor repercusión.



## **II. ESTUDIOS EMPÍRICOS**

---



## **Capítulo 4. La medición de la RSE y de la participación de los inmigrantes en los distintos grupos de interés de las empresas**

---

Hemos visto en el capítulo 3 distintas definiciones de RSE y, hemos optado por una de ellas por parecernos que es la que mejor responde a la esencia de las empresas y a su papel social. Pero, un modelo de gestión empresarial no puede quedarse en la definición. La puesta en práctica de ese modelo, requiere una estrategia y unas actuaciones que sean evaluables y medibles. Para contrastar si una empresa ha seguido el modelo RSE, necesitamos evaluar hechos, es decir, señalar qué actuaciones han sido realizadas en esa dirección, por ejemplo, actuaciones donde se pueda verificar si se ha tomado la ética como referencia, si se han puesto en marcha medidas respetuosas con el medio ambiente, si se han desarrollado políticas de recursos humanos donde los trabajadores hayan intervenido en su definición, o si se han establecido políticas para evitar la corrupción, etc. Los contenidos con los que hemos definido la RSE no son en muchos casos fáciles de medir. El riesgo de dejar demasiado abiertos los conceptos, es que se puedan medir de muy diferentes maneras y que puedan quedar demasiado difusos los objetivos a alcanzar. Intentar definir los indicadores para medir el cumplimiento de cada objetivo es tarea fundamental en nuestro caso.

Dado que esta tesis propone el análisis de las repercusiones socioeconómicas de la presencia de los trabajadores inmigrantes en España, desde el marco conceptual de la RSE, comenzaremos analizando la relación de la inmigración con los grupos de interés de la empresa lo que nos permitirá

situar mejor la trascendencia del tema que luego vamos a contrastar. En el primer apartado de este capítulo expondremos la teoría de los grupos de interés o *stakeholder*. Los grupos de interés, son grupos de personas y entidades que tienen relación con las empresas, bien por que forman parte de ella o bien desde el exterior. Nos referimos a los clientes, a los trabajadores, a los accionistas, a los proveedores, a las administraciones públicas, organismos externos, etc. La teoría de los *stakeholder* nos ayudará a concretar el sujeto de la medición de los distintos principios de la RSE. Por ejemplo , si queremos medir el impacto de políticas de atención a la diversidad cultural, podemos hacerlo analizando el tema en los distintos grupos relacionados con la empresa: medidas promovidas entre los propios empleados, medidas promovidas con los proveedores, medidas promovidas con la población que vive en el entorno de las fábricas u oficinas de la empresa.

A continuación, en este capítulo abordaremos el reto de la medición, sus baremos y sus métodos. Es conveniente que, cuando las empresas se planteen libremente la opción de dar estos pasos propuestos por la RSE, lo hagan conociendo los estándares para la medición de este modelo de gestión. Es necesario un sistema de medición para, primero, saber qué tenemos que medir, segundo, ver qué podemos esperar de sus resultados y tercero darle también su valor en cuanto a la aportación al desarrollo de la empresa, de su entorno, y del país donde se ejecuta (por ejemplo, sabiendo cual es su aportación al producto interior bruto).

La medición de la RSE puede integrarse en los informes habituales de las empresas o en un informe específico. La información de las empresas hacia el exterior ha ido evolucionando mucho, partiendo de limitarse a la información fiscal y contable por ser obligatoria, hasta llegar en la última década a informar de muchos aspectos de la vida interna y externa de la empresa. En este último caso es cuando se suele hablar de transparencia, al estar más visible todo lo que ocurre dentro de la empresa, mediante políticas específicas de comunicación, las memorias, las páginas web, etc.

Los primeros pasos que se dieron por las delegaciones de la ONU para promover este pacto mundial por la responsabilidad social fueron los de exigir

una memoria anual donde se detallaran por cada empresa sus acciones concretas de RSE. Inicialmente las memorias fueron un poco generales e intentaron medir cosas que ya se hacían en la empresa pero agrupándolas de una forma singular en relación con los principios de la RSE. Posteriormente, a medida que las empresas han definido mejor sus políticas de RSE, han incorporado nuevas acciones en la empresa que luego han reflejado con indicadores en sus memorias anuales. A esta mayor definición ayudaron distintas entidades privadas especialistas en medición desde los primeros años del Pacto Global.

Terminaremos el capítulo abordando la medición del aspecto humano, del aspecto comunitario y de la diversidad en las empresas. Propondremos unos indicadores sobre la participación de los inmigrantes en las empresas para luego poder contrastarlos en nuestros estudios empíricos.

#### **4.1. Teoría de los Grupos de Interés, los *stakeholder*. Su relación con la inmigración**

---

Existen autores como Freeman o Austin, que ponen el acento diferencial de la responsabilidad social de la empresa, en la involucración de todos los grupos de interés en el desarrollo de la misma, lo que implicaría un sentido más participativo e inclusivo de todos los que de algún modo tienen relación con la empresa. “Uniendo las distintas competencias y habilidades que tienen las empresas, las organizaciones gubernamentales, y las entidades estatales, se pueden crear nuevas soluciones para abordar los problemas en el largo plazo (James Austin, Harvard Business School).”<sup>182</sup>

*Stakeholder*, es el término anglosajón que se traduce por grupos de interés y, estos son todos aquellos grupos que actúan en torno a una empresa, o los afectados (implicados) por la empresa de alguna forma. Los principales *stakeholder* son:

-Empleados de la empresa

---

<sup>182</sup> Martínez JL, Carbonell M., Agüero A (2006) *Los stakeholder y la acción social de la empresa*. Marcial Pons. Madrid. p.26

-Clientes

-Proveedores

-Los accionistas

-Entes sociales: administraciones públicas, sindicatos, cámaras de comercio, medios de comunicación, confederaciones de empresarios, ONG, Universidades, población que vive en los entornos de la empresa (de sus oficinas, tiendas, fábricas).

La visión de la empresa como distintos grupos que interactúan entre sí ayuda a concretar qué puede o debe aportar cada grupo en la estrategia de la responsabilidad social y dentro de ella, de la gestión de la diversidad.

La inmigración, como hemos visto en el capítulo 2, se ha convertido en España en el fenómeno social y económico más relevante de los últimos años. Coincide en el tiempo con este fenómeno, la consolidación de la RSE como el paradigma de la gestión empresarial, siendo en España especialmente bien recibido y parece que tomado en serio.

Lo que no siempre ocurre, es que las empresas españolas que ya están apostando por la RSE, hayan incluido las políticas sobre diversidad en general y sobre integración de los inmigrantes en particular. En este sentido, existen algunas iniciativas ya comentadas pero, ahora resaltaremos la promoción del “Charter por la diversidad” o, esfuerzo porque las empresas se comprometan formalmente por desarrollar políticas de atención a la diversidad lo que actualmente ha llevado a que 650 empresas a firmar el compromiso con esta iniciativa.<sup>183</sup>

Una sociedad como la española que, ha pasado de ser bastante uniforme en el siglo XX, a ser cada vez más diversa y multicultural en el siglo XXI, puede necesitar enriquecer todas sus dimensiones con nuevos enfoques e incorporar a estas personas extranjeras a desarrollarse plenamente como ciudadanos con derechos y deberes, respetuosos con las normas de

---

<sup>183</sup> [http://www.fundaciondiversidad.org/index.php?option=com\\_firmantes&task=ver&Itemid=116](http://www.fundaciondiversidad.org/index.php?option=com_firmantes&task=ver&Itemid=116)

convivencia establecidas. La Empresa como agente activo de la sociedad no puede ser ajena a un cambio social como éste.

El inmigrante en primer lugar es persona, y como tal, luchará por sus metas y, tendrá que cubrir sus necesidades y las de sus familias, mediante el trabajo, su desarrollo personal y el consumo de bienes y servicios.

La RSE como modelo de gestión empresarial busca el progreso y desarrollo sostenible de las compañías desde un compromiso mayor con la sociedad, o lo que es lo mismo, con sus grupos de interés dentro y fuera de la organización.

Los grupos de interés de las empresas españolas han cambiado también en los últimos años y en eso tienen que ver las personas extranjeras. Veamos cada uno de ellos:

-**Los *trabajadores de las empresas***: hoy ya quedan pocas empresas donde no existan personas procedentes de distintos países. Unos, son altos ejecutivos procedentes de las filiales de las multinacionales y, otros, son trabajadores extranjeros que conviven con los trabajadores autóctonos y que generalmente ocupan puestos de baja cualificación. El segundo grupo que acabo de nombrar son los verdaderos inmigrantes (aquellos que forzosamente abandonan su país en busca de oportunidades), pues los primeros, además de venir libremente, tienen un camino de integración mucho más favorable. A día de hoy, podemos afirmar que la trascendencia de su presencia en nuestras empresas es tal que, si en un ejercicio de imaginación pensásemos en un día sin ellos, se vendrían abajo el ritmo y los plazos de entrega de las infraestructuras y la construcción de nuestro país, no tendríamos a nuestro alcance ni en los precios actuales los productos agrícolas que llegan a nuestras mesas, no podríamos encontrar un bar o restaurante, o un ultramarinos en cada esquina y en horarios tan amplios donde alguien nos atendiera, ni podríamos cuidar de nuestros hijos, nuestros enfermos y nuestros mayores de la misma manera. ¿Quién podría hablar de conciliación familiar y personal sin su ayuda?, ¿qué cifras de acceso de la mujer al mundo laboral tendríamos

hoy?, ¿qué pensiones cobrarán los trabajadores que se jubilen próximamente sin sus cuotas a la seguridad social.

**-Los clientes de las empresas:** si preguntamos a los bancos, a las empresas de telefonía móvil, a las compañías aéreas, al negocio del alquiler de pisos, a las empresas de alimentación, a las de ventas de coches de segunda mano, a las de seguros, a las empresas de servicios, etc , si su *target* (cartera) de clientes es el mismo que hace cinco años o preguntamos cuales son las cifras de negocio que ya mueven gracias a los ciudadanos venidos de otros países, podemos obtener datos muy contundentes de que existe un flujo económico nuevo de dimensiones cada vez más importantes que provienen de estos nuevos clientes.

**-Los proveedores de las empresas:** todas las empresas necesitan contratar servicios externos, desde la mensajería, un electricista, una empresa de reformas, proveedores de ofimática, etc, hasta un catering o un servicio de secretaría o atención telefónica. Pues bien, todos estos gremios están siendo ocupados por personas inmigrantes progresivamente. Además cada vez más los inmigrantes están creando sus propias empresas (1 de cada 4 autónomos inscritos en 2005 en la Comunidad de Madrid era extranjero). El gobierno español ha legislado la no discriminación por razón de nacionalidad en la gestión de servicios públicos en la ley 30/2007, artículo 256 d por la que el contratista está sujeto a:

Respetar el principio de no discriminación por razón de nacionalidad, respecto de las empresas de Estados miembros de la Comunidad Europea o signatarios del Acuerdo sobre Contratación Pública de la Organización Mundial del Comercio, en los contratos de suministro consecuencia del de gestión de servicios públicos.

**-Los accionistas e inversores:** quizás es el grupo menos representado por este sector salvo en el caso de extranjeros de alto poder adquisitivo o grupos de inversión extranjeros. Aquí podremos decir que no tanto porque el accionista sea inmigrante sino porque los potenciales clientes de la empresa pueden serlo, tiene que abrir su perspectiva a esta realidad.

-Las **administraciones públicas**: El gobierno central es en España el encargado de legislar acerca de la llegada regular de estos nuevos trabajadores y de otras materias claves para su integración como es la vivienda y los derechos cívicos en general. También el gobierno debe incrementar las políticas internacionales de cooperación y junto con los organismos transnacionales luchar eficazmente contra la desigualdad y el subdesarrollo de los países menos avanzados (fuente de la emigración). La interlocución y presión de la empresa para que se ordene de acuerdo a la realidad la contratación en origen y otras medidas, es clave para que no se quede la demanda de trabajadores sin cubrir. Las administraciones autonómicas y locales tendrán que completar la labor desde sus competencias en integración, otra cuestión clave en la que implicar a toda la sociedad.

-**Las ONG**: el inmigrante como persona ha sido desde el principio atendido cuando llega totalmente en precario por Cáritas, Cruz Roja, Red Acoge, y distintas ONG formadas por los propios inmigrantes que tratan de colaborar en sus necesidades primarias y también las de su integración como hacen la Fundación Semilla, la Fundación Altius de la Universidad Francisco de Vitoria y muchas otras. La colaboración empresa-ONG en una causa como esta es fundamental.

-**Sindicatos** (luchar por sus derechos y por la formación y seguridad de este colectivo), federaciones de empresarios, Universidades, e instituciones religiosas también tendrán que empezar a actuar con más decisión en este terreno.

Como hemos visto, hay necesidad de actuar desde la empresa y desde sus grupos de interés con nuevas perspectivas pero, no sólo por necesidad y por sus ventajas sino también por un deber ético de corresponsabilidad social al que las empresas también están llamadas como organizaciones humanas que son.

La estrategia que algunos ya han tomado de incorporar la dimensión de la inmigración a sus políticas de RSE puede tener las siguientes ventajas: poder desarrollar el proyecto empresarial con trabajadores que en España no hay,

enriquecer la cultura de la empresa, ganar reputación social como generador de empleo y preferencia de demanda entre los trabajadores extranjeros, enriquecer a la empresa con las iniciativas y visiones distintas de las personas procedentes de las nuevas culturas.

Por último ponemos el ejemplo de tres casos en España en que ya se ha aplicado la RSE en los distintos stakeholder de la empresa en relación con los inmigrantes:

-En el **sector de la distribución**, destaca el Grupo de restaurantes Vips por su diseño de políticas de recursos humanos totalmente adaptadas a la realidad multicultural pudiendo afrontar su crecimiento como empresa.

-En el **sector financiero**, el caso de Cajamadrid (hoy Bankia), que seleccionó en origen a jóvenes marroquíes para que fueran a la Universidad Francisco de Vitoria (Madrid) a formarse como personal de sus sucursales, con un resultado óptimo.

-El **caso de Opencor**, las tiendas de conveniencia de El Corte Inglés que seleccionan a parte de su personal en los países de origen, los contratan y les ayudan en su integración.

Tras la exposición de la teoría de los *stakeholder*, y la relación de la presencia de los inmigrantes en los grupos de interés de las empresas, a continuación vamos a abordar el reto de la medición de la RSE, ¿cómo medimos el cumplimiento de los principios de la RSE en los sujetos que componen las empresas.

## **4.2. La necesaria concreción y medición de la RSE**

En los últimos años las empresas han comenzado a mostrar un interés creciente en establecer relaciones sostenibles con el entorno tendiendo puentes con aquellos grupos que tienen relación con sus actividades, sus *stakeholder*. Esta actitud de apertura de las organizaciones es necesario concretarla en una estrategia medible.

A continuación, expondremos como se mide la RSE en informes específicos o en las memorias de las empresas. Veremos las dificultades propias de esta medición, y la medición relativa a los beneficios económicos y sociales así como la de los activos intangibles de las empresas.

#### **4.2.1 El Informe de Responsabilidad Social, como herramienta de medición**

---

El informe de RSE, surge como respuesta a esa necesidad de medir y concretar este modelo. Es una herramienta de gestión que permite a las empresas medirse y rendir cuentas a la sociedad y a sus grupos de su actuar ambiental, financiero y social.

La tendencia mundial en temas de rendición de cuentas es que se incluya información sobre los aspectos sociales (la acción con la comunidad), los aspectos ambientales y los económicos-financieros. A este documento que suele llamarse memoria, informe de Sostenibilidad o de Responsabilidad Social Corporativa.

De la Cuesta, economista especialista en RSE, insiste en la necesidad de medir la RSE mediante distintas herramientas y, para ello también indica la necesidad de guías para implementar esos informes. En concreto propone: “Publicar Documentos Guía para las empresas, homogeneizando y armonizando los códigos de conducta existentes, y estableciendo principios claros para la redacción de los balances sociales o memorias de sostenibilidad”.<sup>184</sup>

Este informe debe contener la visión integrada de la Responsabilidad social de la organización y que ésta a su vez debe estar incorporada en la estrategia empresarial de dicha organización.

También es posible definir este instrumento como el resultado de un proceso dinámico de medición y valoración, frente a objetivos concretos, de las

---

<sup>184</sup> De la Cuesta, M. et al (2003) *La responsabilidad social corporativa: una aplicación a España*. Economistas sin Fronteras, UNED. Boletín económico del ICE 2779. Septiembre p.18

actividades, resultados e impactos de una organización determinada. Pero a la vez es también un proceso de intercambio, de diálogo y de relación con los grupos de interés de la organización.

Todo documento que busque reflejar y comunicar la RSE de una organización debe reunir ciertos rasgos distintivos que permitan reconocerlo y diferenciarlo de otros informes de buenas intenciones. Gray <sup>185</sup>define algunas de las características que deberían tener estos informes:

- Informe formalizado en un modelo que se pueda utilizar durante años. De esta forma podrán compararse los datos de cada año y su evolución.
- Elaborado por la propia organización o por quien ésta designe.
- Los contenidos deben versar sobre los aspectos económicos, sociales y medioambientales de las actividades de la organización.
- Debe ser hecho público por la propia organización.
- Debe entregarse a los *stakeholder* de la organización, como forma de hacerlos parte.

Otros autores añaden a estas características la voluntariedad para hacer estos informes (aunque en algunos países ya son obligatorios para empresas grandes), y la verificabilidad, es decir, que esos datos se puedan contrastar al partir de parámetros objetivos. También se sugiere que, los *stakeholder* participen aportando datos y evaluando previamente el informe antes de que se haga público, de tal forma que, sea un informe más participativo, menos manipulable y más rico en matices. Para todos los grupos de interés, un buen informe de RSE puede ayudar a hacer una evaluación real de su desempeño en relación con la empresa y con la sociedad en general.

Podemos destacar la Iniciativa global de elaboración de informes (Global Reporting Initiative, GRI)<sup>186</sup>, cuyo objetivo es medir e informar sobre las dimensiones sociales, medioambientales y económicas de la actividad de las corporaciones, así como evaluar la sostenibilidad de una forma integrada. El

---

<sup>185</sup> Gray, R. (2001) *Thirty years of social accounting*. En: Business Ethics: A European review reporting and auditing: what have we learnt?. Vol. 10, n°1. Oxford pp.9-14

<sup>186</sup> Página web del GRI accesible en [www.globalreporting.com](http://www.globalreporting.com)

trabajo que desarrolla va orientado a profundizar en la fiabilidad de este tipo de memorias informativas para lo cual se trabaja en los criterios de: entidad, justificación, descifrado, autenticidad, intencionalidad, integridad, coherencia, fiabilidad, economía, y pertinencia continua. En el año 2008, el país que mayor número de memorias de sostenibilidad elaboró conforme al estándar propuesto por GRI, fue España con 123 empresas, seguida de Estados Unidos con 99 empresas.

Entre las empresas españolas que realizan la memoria de sostenibilidad se encuentran: Antena 3, Grupo BBVA, La Caixa, Indra, Inditex, Endesa, Ferrovial, FCC, Gamesa, Mango Group, Metrovacesa, NH Hoteles, Prisa, Red Eléctrica de España, RENFE, Repsol YPF, Sacyr Vallehermoso, Sogecable, Telecinco, Telefónica, Unión FENOSA, Vodafone España, etc.

El modelo *Global Reporting Initiative* ofrece varias ventajas: permite comparar unos informes con otros, facilita la evaluación externa, al estructurar la información social y medioambiental emitida por las empresas; a éstas les facilita el trabajo, proporcionando un modelo de informe que lleva camino de convertirse en el estándar internacional más aceptado. Además del método GRI que propone el triple informe (financiero, medioambiental y social), utilizando indicadores medibles. La idea de *Triple Bottom Line* de John Elkington, traducido al español como triple rendición de cuentas o triple cuenta de resultados, debe ser entendido como la metodología para medir e informar del desempeño de las organizaciones contrastado con parámetros ambientales, económicos y sociales. Existen otras medidas de certificación que se han aproximado aunque sin exhaustividad a la evaluación de la RSE, como es la certificación conforme a SA 8000 que busca demostrar que un Sistema de RSE ha sido evaluado conforme a una norma de buenas prácticas. Y en 2010 se ha propuesto una nueva medida por AENOR la RS 10 para certificar la RSE, coincidiendo con una iniciativa del gobierno español como es la Ley 89 de marzo de 2011 sobre Economía Sostenible que, en su artículo 39 prevé que las empresas puedan solicitar ser reconocidas públicamente por sus políticas de RSE:

El Gobierno pondrá a disposición de empresas, organizaciones e instituciones públicas o privadas (en especial PYMES y empresas individuales) un conjunto de características e indicadores para su autoevaluación en materia de responsabilidad social, así como modelos o referencia de reporte, todo ello de acuerdo con los estándares internacionales en la materia el conjunto de características, indicadores y modelos de referencia a los que se refiere en el apartado anterior deberán atender especialmente a los objetivos de transparencia en la gestión, buen gobierno corporativo, compromiso con lo local y el medioambiente, respeto a los derechos humanos, mejora de las relaciones laborales, promoción de la integración de la mujer, de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de igualdad de oportunidades y de accesibilidad universal de las personas con discapacidad y el consumo sostenible, todo ello de acuerdo con las recomendaciones que, en ese sentido, haga el Consejo Estatal de la Responsabilidad Social Empresarial, constituido por el Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.

En estos informes nos solemos encontrar a veces cifras de inversiones en RSE poco desglosadas lo que no aporta claridad sobre las medidas adoptadas. Los informes del Observatorio español de RSC sobre la claridad de los informes sobre RSE de las empresas del Ibex 35<sup>187</sup>, nos confirman que el punto de partida no es bueno en estándares de claridad (en 2008 casi ninguna de las empresas alcanzaba los dos puntos sobre los cuatro que era el óptimo).

En todo caso, al informe de Responsabilidad Social, hay que considerarlo siempre una inversión que permitirá medir realmente y, a fondo, cómo está operando la organización y, no sólo en su actividad propia, sino medir también la calidad de las relaciones con aquellos grupos de interés con los que interactúa. Con la información que ofrece el informe de Responsabilidad social la entidad puede tomar decisiones y asumir cambios importantes en su gestión que redundarán al final en un mejor cumplimiento de sus objetivos sociales y en lo que los anglosajones llaman, el *bottom line* y que no es más que la rentabilidad económica. Este informe de RSE es un paso necesario para tener una información más detallada y más medible.

---

<sup>187</sup> Ver los distintos informes del Observatorio en la página web: [www.observatoriorsc.org](http://www.observatoriorsc.org)

#### **4.2.2 Dificultades que existen para medir la RSE**

---

Tras revisar numerosas memorias o informes de empresas españolas, nuestra valoración es que son diferentes en estructura y contenidos, son poco claras (en lo que coincidimos con los informes del observatorio de RSC anteriormente citados), y por lo general, dan pocos detalles de sus acciones y desglosan poco los presupuestos vinculados a las acciones de RSE.

En el ejemplo sobre la medición de un aspecto de la RSE como es la Acción Social, la Fundación Empresa y Sociedad reconoce en sus informes la dificultad al afirmar que “puede haber cierta heterogeneidad en función de la interpretación hecha por cada empresa”. Los datos de estos informes hay que considerarlos como uno de los primeros esfuerzos de medir la RSE en España.

Lo que no podemos es afirmar que este informe sea la mejor manera de cuantificar pues, siendo rigurosos, falta la comprobación de la realidad de los datos aportados por las empresas, y la comprobación de que esos datos no han sido ofrecidos según interpretaba cada uno (faltan criterios más concretos de cuantificación que no sean interpretables). El Informe del año 2003 era pesimista en este sentido: “No es posible conocer cuánto dedican las empresas a acción social. El 60% de las empresas analizadas manifiestan no saber cuánto dedican a acción social”.

Otra de las dificultades de medir es ver quién es la organización idónea para hacerlo dado que, no es lo mismo hablar de análisis financiero que, hablar de análisis sobre diversidad, medioambiente o sobre conciliación. Lo razonable es que en el establecimiento de estos criterios de medición estuvieran especialistas en cada tema.

Hay que revisar los parámetros medidos con interlocutores especialistas en cada cuestión para que se pueda afirmar lo que es verdaderamente gestión de la diversidad y responsabilidad social y asegurar la independencia y objetividad de la medición.

Tras la revisión de al menos 20 memorias de RSE y con las referencias anteriores, podemos sugerir que las principales dificultades y carencias en la medición de la RSE serían:

- La falta de conocimiento y convicción sobre la RSE desde la dirección de muchas empresas, no genera políticas ni actuaciones especialmente relevantes derivadas de los principios de la RSE por lo que, convierte este tipo de información en algo residual.

- Los informes existentes sobre RSE se estructuran de forma muy diversa lo que no permite la comparación entre las políticas de distintas empresas. Falta claridad en los informes.

- Los informes no facilitan la cuantificación de las inversiones por el poco detalle de las cifras aportadas. Si es difícil, por ejemplo, distinguir la inversión en acción social, será imposible elaborar informes que cuantifiquen esta inversión acumulada desde un sector empresarial concreto.

- Existen distintas interpretaciones sobre un mismo indicador.

- No hay tradición de informar sobre el desempeño ético de la empresa.

- Tendencia al marketing: existe cierta tendencia a “vender la empresa desde los valores de la RSE” y, no tanto a hacer un balance serio de las actuaciones realizadas, de las omitidas, y de los errores cometidos. El informe de RSE debe hacerse público pero, no debería de convertirse obligatoriamente en una herramienta de marketing.

- La elaboración de los informes suele ser poco participativa, demasiado dirigida. Los *stakeholder* deberían participar en su elaboración.

- No hay intervención de especialistas externos a la hora de medir y valorar temas de los que la empresa no tiene por qué ser experta. Por ejemplo en conciliación de la vida familiar y laboral, deberían de buscarse un asesoramiento externo para definir las políticas y los indicadores para contrastarlas, además de escuchar las propuestas de los trabajadores.

- Algunos aspectos de la RSE están por definirse. No se puede medir lo que no se conoce. La innovación y la investigación sobre RSE, tiene que seguir aportando propuestas que ayuden a las empresas a concretar sus políticas en este sentido.

Estas dificultades no implican que no haya habido avances en estos años. Hacemos una valoración positiva de la tendencia creciente que tienen las empresas españolas medianas y grandes a buscar sistemas de información similares. Así lo demuestra el creciente número de empresas adheridas al Pacto Global por la RSE mediante la Asociación Española constituida para apoyar la iniciativa de Naciones Unidas. También es importante el número de empresas que sigue el modelo de informe del GRI: Las 123 empresas españolas que siguen este modelo nos permiten la comparación de algunas de sus medidas y políticas de RSE al seguir una misma estructura de informe.

Para medir bien debería de haber una planificación clara de objetivos, un presupuesto que detalle los recursos asignados para cada objetivo, y una transparente información de las empresas sobre éstos. Por ejemplo, si la empresa quiere evaluar sus políticas de integración de personas extranjeras, lo primero que tiene que hacer es tener la gestión de la diversidad planificada dentro de su estrategia empresarial. Steven Rochlin del *Boston College*, dice que la RSE sólo es medible cuando se tienen claros los objetivos a lograr.

Aquí llegamos a un punto clave como es considerar la RSE como inversión estratégica o, sólo como gasto:

Si la RSE está integrada en la misión y visión de la empresa, se podrá considerar como inversión y, no tanto como gasto. En este último caso la inversión estaría distribuida en diferentes áreas de la empresa. Esta última opción, además de ser la más coherente para una empresa que integra la RSE como algo definido dentro de los valores permanentes (la misión) de la compañía, parece que es la más adecuada si no queremos ver desaparecer esta inversión cuando los resultados económicos no sean favorables. Tradicionalmente, en situaciones de crisis en las empresas, los presupuestos donde más se recorta son aquellos de áreas aparentemente no productivas: recursos humanos, patrocinios, acciones con la comunidad, comunicación, etc. Si la RSE se concibe como algo sólo estratégico u operativo, cambiará antes o después. Si está en la misión y en los valores de la empresa, acompañará a la empresa en todo momento.

## **¿Cuantificar o medir la RSE?**

Una cosa distinta a la medición es la cuantificación que, se refiere a contabilizar el número de euros o recursos destinados a las políticas de responsabilidad social.

*Cuantificar* es según la Real Academia Española, “expresar numéricamente una magnitud”, ó también “introducir los principios de la mecánica cuántica en el estudio de un fenómeno físico”.

En cambio *Medir* es “comparar una cantidad con su respectiva unidad, con el fin de averiguar cuántas veces la segunda está contenida en la primera”, o también “comparar una cosa no material con otra”, o “ajustar uno sus acciones a sus propias facultades”.

Es necesario hacer esta distinción para orientar mejor el estudio que estamos haciendo: si lo que queremos es averiguar una magnitud de cuantos euros dedican las empresas a la responsabilidad social, tendríamos que cuantificar, a base de sumar cantidades que las empresas hubieran contabilizado dentro de este concepto. El reto es saber cuantificar adecuadamente partiendo de unos conceptos generales sobre lo que es la RSE y, tener claro lo que no es.

Siendo necesarias las dos acciones de cuantificar y medir para concretar la RSE, en la presente tesis optamos más por la medición para poder valorar “cosas no materiales”. La medición nos permite analizar la presencia de los trabajadores inmigrantes en las empresas no sólo desde el punto de vista de la rentabilidad económica, sino, también, desde el punto de vista de su integración personal en relación con una RSE centrada en la persona.

En la cuantificación simple hay más riesgo de que se desvirtúe lo que se cuantifica. Ya ocurre actualmente que, algunas empresas cuantifican dentro de responsabilidad social cosas que no son tal, porque no hay una medida clara del límite de lo cuantificable. Con las cifras determinadas en un presupuesto, podremos al finalizar el ejercicio o durante el mismo medir el grado de cumplimiento de los objetivos marcados, según los gastos efectuados en

relación a esa partida concreta. Un presupuesto claro, con partidas claras, será una herramienta clave para medir y cuantificar.

Conclusión: Podemos cuantificar las inversiones en RSE como una cantidad o presupuesto independiente y, podemos medir la RSE en cuestiones no materiales o comparando una cantidad con su unidad.

### **4.2.3 Medición de los activos intangibles de la empresa**

Al analizar la necesidad de medir la responsabilidad social de la empresa, comprobamos que no está exento de dificultades y, en algunos temas parece algo poco tangible y difícil de valorar como por ejemplo en los casos de inversión en las personas. Pero precisamente las empresas, especialmente las que cotizan en bolsa, saben que su valor en el mercado no responde sólo a los rendimientos económicos sino que, también responde a cuestiones valorativas que hacen que su empresa “valga” más o menos. Un ejemplo claro es el sector de las empresas TIC en que las expectativas de futuro disparan su valoración muy por encima de su valor contable o, las empresas con marca de gran reputación como por ejemplo Coca-Cola o El Corte Inglés, que sólo por su marca de prestigio se les presupone un valor por encima de sus cuentas de resultados. Por otro lado, en muchas empresas, se habla del valor del equipo humano que gestiona la organización como el principal activo del éxito de la misma, y eso es difícil valorarlo sólo por su salario. Es necesario por tanto referirnos al valor intangible de las empresas, a sus activos intangibles.

La Unión Europea tiene un programa específico que estudia el valor cuantitativo de los activos intangibles; las consultoras ofrecen a las compañías metodologías para calcular el impacto económico de su capital intelectual, su cartera de productos o clientes, o el valor derivado de las relaciones con todos los grupos de interés. Se habla de cash-flow social, y del retorno de la inversión en las políticas de responsabilidad corporativa.

Pues bien, si todo ello es susceptible de ser llevado a las cuentas de resultados, las empresas tienen, sin duda, la oportunidad de incrementar su valor en el mercado, toda vez que estén dispuestas a prestar la atención

necesaria a la gestión de los llamados activos intangibles. Un paso previo para los descreídos, es asumir la importancia del coste de oportunidad: ¿cuál es el precio de un proceso interno no-responsable?, ¿cuál es el impacto social y económico de la no-presencia de una compañía multinacional en un país determinado?, ¿qué valor tiene la reputación de una empresa de cara a la retención del talento humano?, ¿cuánto vale su empresa sin su marca?.

En cuanto a la definición de Activos Intangibles, a continuación podemos citar a varios autores:

Para Sosa Gómez<sup>188</sup>, experto en contabilidad, dada la gran diversidad de activos intangibles, este autor identifica como tales a “aquellos que realmente representan agregación de valor a la empresa”.

Vargas Montoya<sup>189</sup>, de la Universidad de La Rioja, denomina *Recursos intangibles* a: aquellos que no tienen soporte físico, lo que hace muy compleja su identificación y valoración.

Villafañe, experto en medición de la reputación de las marcas (en concreto dirige la elaboración del ranking español de marcas llamado Merco), considera que la reputación es el principal valor intangible de la empresa y, aporta una definición basada en las normas internacionales de contabilidad según la cual “un activo intangible es aquel que carece de propiedades físicas o normativas que limiten cuantitativamente las utilidades percibidas en el citado activo”. Para el *International Accounting Standards Board*, sólo se puede hablar de activos intangibles cuando la empresa controla dichos activos y espera obtener de ellos un beneficio económico futuro. Existe de hecho una norma de contabilidad internacional relativa a activos intangibles denominada “NIC 38” pero, no es en

---

<sup>188</sup> Sosa Gómez, F. A. (2002): "Tratamiento Contable de Activos Intangibles". *Revista Holismos: Pensamiento y Voz del Decanato de Administración y Contaduría de la UCLA*. Noviembre 2002, Año 1, No. 1.. Barquisimeto: Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. p. 7

<sup>189</sup> Vargas Montoya, P. (2000): *Características de los Activos Intangibles*. Universidad de la Rioja. Pp.1-7.

esta línea de visión de contabilidad económica en la que queremos ahora profundizar.<sup>190</sup>

Dentro de este tipo de recursos, se puede distinguir entre recursos intangibles humanos (en función de que estén vinculados al factor humano que forma parte de la organización, que sería el caso por ejemplo del voluntariado de los empleados) y recursos intangibles no humanos (por ejemplo el valor de una marca).

Las externalidades derivadas de los recursos intangibles pueden influir de forma positiva tanto sobre los competidores, como por ejemplo, la inversión en publicidad con el incremento de la demanda global del producto y de las ventas a todos los productores de la industria; como sobre la propia empresa, como el caso de la extensión de marca. Según Vargas Montoya, en la capacidad de generar sinergias radica el importante papel de los recursos intangibles a la hora de explicar los procesos de crecimiento empresarial.

Las características que acabamos de enumerar, son precisamente las que permiten que los activos intangibles constituyan una fuente importante de ventajas competitivas para la empresa, porque se trata de activos valiosos, escasos, poco imitables por terceros y difícilmente transmisibles en el mercado.

En España, el estudio de los activos intangibles se ha centrado durante muchos años, en el debate sobre el Fondo de Comercio que son las capacidades de una empresa en un momento determinado para generar ingresos en el futuro. Hoy el análisis está más abierto a distintas consideraciones.

Archel Domench,<sup>191</sup> experto en contabilidad de la Universidad Complutense, ha concretado su tesis en la consideración de los activos

---

<sup>190</sup> Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras (2007) *Propuesta para una nueva economía de la empresa responsable y sostenible*. Madrid. Edita RACEF p324.

<sup>191</sup> Archel Domenech, P. (1995): "*Activos Intangibles: Análisis de Algunas Partidas Polémicas*". Revista Técnica del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España, 1995 (7) Biblioteca de la Universidad Complutense. Madrid. pp. 44-67.

intangibles como aquellas partidas más polémicas como Investigación y Desarrollo, Capital Intelectual y Recursos Humanos, entre otros.

Es tal la importancia que los intangibles están adquiriendo en la empresa que, en muchas ocasiones, la inversión en ellos representa el mayor activo de la compañía. Según Goldfinger, citado por Cañibano y otros<sup>192</sup>: "la fuente de valor y riqueza económica no es ya la producción de bienes materiales, sino la creación y manipulación de activos intangibles".

La valoración excesiva sobre los activos intangibles tiene también detractores que argumentan en su contra que:

- La valoración e incluso información pública sobre los activos intangibles que tiene la empresa lleva camino de ponerse de moda y es un tema que se presta a la exageración.
- Muchas empresas pueden tener importantes activos "espirituales", pero si en un plazo razonable no se traducen en ingresos y beneficios no sirve para nada: es la ley del *cash flow*.
- Algunos activos intangibles pueden ser efímeros: por ejemplo la buena imagen y sensación de seguridad que trasmite una compañía aérea puede desaparecer con un accidente.
- No es tan novedoso. Algunas de las ideas presentadas como nuevas, llevan muchos años tratando de abrirse un hueco en la contabilidad (es el caso de lo recursos humanos).
- Muchos activos intangibles son regulados ya por las normas contables y se introducen en la contabilidad. En áreas clásicas de la contabilidad, como la valoración de empresas desde siempre se sabe que, además de lo que aparece en los balances, la empresa tiene unos activos intangibles, como también se sabe que mucho de lo que hay en el balance no tendrá valor de realización.
- Es contar varias veces lo mismo. Algunas veces se puede contabilizar varias veces lo mismo: por ejemplo, una empresa que tiene en plantilla un

---

<sup>192</sup> Cañibano, L.; García Ayuso, M. Y Sánchez, P. (1999): "La Relevancia de los Intangibles para la Valoración y la Gestión de las Empresas: Revisión de la literatura". *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, Nº 100, pp. 17-88.

importante científico puede presentarlo como activo intangible en los recursos humanos, en la investigación y desarrollo que realiza o en la imagen que da a la empresa. En este caso, además de como un activo debiera valorarse como un riesgo potencial por si dejara la empresa.

A pesar de las dificultades de medir los intangibles, es nuestro propósito insistir en el valor intangible de la persona y, en la igualdad en dignidad de todo ser humano y, por tanto, el rechazo a toda discriminación en general y a la discriminación por ser inmigrante en particular. Es más, en sentido positivo, pretendemos contrastar el valor tangible e intangible que aportan las personas de origen extranjero a las empresas como verdadero activo. Dentro de la ciencia económica, también existe interés en este tema del estudio de la medición de la gestión de la diversidad como activo de la empresa, desde disciplinas como la “Economía de Empresa”, o la “Sociología de empresa”:

La Economía de Empresa, con la llamada gestión del conocimiento, aborda la gestión del capital intelectual, la capacidad de innovación, la imaginación, el grado de satisfacción de los clientes o la capacidad de aprendizaje y motivación de los empleados (nacionales o extranjeros). Con frecuencia, cita ejemplos de empresas de éxito que destacan más por sus activos intangibles que por su activo fijo o su estructura financiera. El análisis de los activos intangibles es también un área de interés prioritario en la Sociología de Empresa, por cuanto involucra gestión de recursos humanos.

Conclusión: los activos intangibles tienen un valor en la empresa difícil de medir pero, en opinión de algunos expertos, suponen el valor diferencial de las empresas. La RSE comprende valores intangibles como el valor de la persona dentro de la empresa y el desarrollo de sus capacidades, que es importante trasladar a políticas concretas pues, son algo que añade valor a la empresa aunque sea difícil medirlo.

### **4.3. La medición del aspecto humano, del aspecto comunitario y de la diversidad en la RSE**

---

El artículo 9.2 de la Constitución española dice que

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Traemos a colación la norma base española porque resalta la importancia de la persona y su desarrollo en todos los aspectos de su vida, lo que sin duda también implica su desarrollo personal y profesional y su ámbito económico. Este es el aspecto humano de la RSE que parece no se debe limitar a cuestiones bienintencionadas sino a tomar parte activa mediante acciones concretas y medibles a favor de la persona. Esto implica también establecer políticas “que remuevan obstáculos” para que no se impida el desarrollo en plenitud de la persona en todo ámbito.

La Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras define cinco fundamentos de la empresa responsable y sostenible:

- Apertura y sensibilidad frente al entorno.
- Creación de valor.
- Consideración del largo plazo.
- Sentido de comunidad
- Capacidad innovadora.

En los 5 fundamentos anteriores, se trasluce una empresa que toma mucho más en cuenta al empleado, en la toma de decisiones, en considerar su diversidad, su creatividad y su colaboración, en búsqueda de unos valores y una visión empresarial compartida como una comunidad de personas<sup>193</sup>. Esto

---

<sup>193</sup> Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras (2007) *Propuesta para una nueva economía de la empresa responsable y sostenible*. Madrid. Edita RACEF p117

es lo que consideramos una empresa más humana o más centrada en la persona que antes.

La orientación hacia un papel central de la persona dentro de las empresas es algo que se hace muchas veces desconociendo qué es RSE o cómo se aplica pero, en algunos casos, se hace y da buenos resultados. En el estudio sobre la RSE en las PYME españolas dirigido por Jaime Urcelay<sup>194</sup>, se concluye que, desconociendo la mayoría (el 60% de las entrevistadas en este estudio) de las PYME<sup>195</sup> este modelo de gestión, están desarrollando gestiones de sus negocios socialmente responsables y tienen como prioridades, la calidad del producto-servicio, la orientación al cliente y el cuidado del equipo humano. Estas prioridades cuentan con importantes puntos de apoyo en dos de las características más evidentes de la mayor parte de las PYME: la existencia de una propiedad fuertemente comprometida con los empleados y con el negocio y el propio tamaño de las empresas. Ambos aspectos facilitan entornos mucho más a la medida del ser humano –en definitiva, realmente comunitarios–, con ámbitos de responsabilidad más fácilmente abarcables que en las grandes corporaciones y que permiten espacios de flexibilidad, agilidad e innovación.

En ese sentido, señalan las PYME que, el cuidado del equipo humano se concreta en campos de acción fundamentales como los relativos al cuidado del clima laboral y de los estilos de dirección, la conciliación de la vida laboral y familiar y todo lo referente a la flexibilidad en el trabajo, el cuidado de la salud y la prevención de riesgos laborales, el fomento de la participación en los niveles y con los alcances más adecuados en cada caso, la no discriminación y la

---

<sup>194</sup> Urcelay, J. (2007) *La responsabilidad social de la empresa en la gestión de las PYME*. Edita Escuela de Organización Industrial. EOI. Madrid. Pp.175-181

<sup>195</sup> PYME son las siglas de Pequeña y Mediana Empresa. Conviene recordar la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas que hace unos años realizó la UE en la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas [Diario Oficial L 124 de 20.5.2003]: Las microempresas y las pequeñas y medianas empresas se definen en función de sus efectivos y de su volumen de negocios o de su balance general anual. Se define a una mediana empresa como una empresa que ocupa a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede de 50 millones de euros o cuyo balance general anual no excede de 43 millones de euros.

Se define a una pequeña empresa como una empresa que ocupa a menos de 50 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 10 millones de euros.

Se define a una microempresa como una empresa que ocupa a menos de 10 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 2 millones de euros.

igualdad de oportunidades, la dedicación de tiempo y recursos para la formación, etc.

También, la mayoría de las empresas encuestadas en ese estudio, le dan el mismo valor a la obtención de beneficios que al respeto por la persona, lo que nos parece destacable y nos da visión de empresas más humanas (lo que no coincide con la opinión que se tiene de las empresas en general, o al menos, con la imagen poco humana de las grandes empresas). El 40% que sí conocía el modelo de RSE, lo identificaba en mayor medida con 3 aspectos en los que destaca mucho la importancia de la persona: la prevención de riesgos laborales, el fomento de valores humanos en la empresa y respetar la dignidad y favorecer el desarrollo de los empleados.

Si tenemos en cuenta que el mayor número de empresas en España y en Europa son PYME, y extrapolásemos los resultados de este estudio de Urcelay, podríamos pensar que la mayoría de las empresas podría creer en la importancia del respeto y cuidado a las personas al menos al mismo nivel que la importancia de la obtención de beneficios. Si esto fuera así, el reto de las empresas estaría en cómo aplicar políticas coherentes con esa convicción.

También, en relación al caso analizado en esta tesis, el estudio de Urcelay para la EOI, incluye entre sus conclusiones, como algo fundamental, la atención a la diversidad, la no discriminación (el 87% manifiesta que no existe discriminación), y la creación de entornos más humanos como fruto del compromiso de las empresas con los empleados. Otra conclusión es que, existe una tendencia que relaciona el tamaño de la empresa con su compromiso con los empleados que se concreta en que cuanto mayor tamaño tiene la empresa, tiende a disminuir el compromiso con los empleados. En este mismo estudio: Esto podría equipararse a uno de los resultados de nuestro estudio que dice que las empresas con menos de 10 trabajadores (denominadas microempresas por la UE), son más proclives a la contratación de trabajadores inmigrantes. Por último, Urcelay señala que, una vez explicado el concepto de RSE a los responsables de las PYME, el 70% de las empresas encuestadas considera que este enfoque es necesario y/o ventajoso para su propia empresa. Este porcentaje es del 61% en las empresas que antes de la

encuesta no habían oído hablar de este concepto y del 84,2% en la que sí lo conocían, luego, también podemos concluir que, un buen número de empresas, ha oído hablar de la RSE pero no sabe bien qué es y, cuando lo conoce, mejora su disposición a aplicarla.

Analizando otros aspectos de esta dimensión humana y comunitaria de la RSE, también podemos incluir la Acción Social y sus distintas formas de concreción para poder medirla. Hay autores<sup>196</sup> que proponen una serie de indicadores de medición de la dimensión comunitaria o externa de la empresa, donde se incluirían las políticas de acción social de cualquier tipo (solidaridad, mecenazgo cultural, inversión en temas de desarrollo local), y proponen la cuantificación de:

- Cantidades donadas a la Universidad
- Colaboración en proyectos comunitarios (acción social)
- Aportaciones al desarrollo local

Mesonero<sup>197</sup> encuentra conexión entre los aspectos humano, comunitario y diversidad, al poner en contexto el caso de cómo está influyendo el factor demográfico en el aspecto humano de la RSE. Así recuerda como se notan de forma intensa en España los efectos de haber sido líderes mundiales en menor tasa de natalidad en 1996. Este hecho, ha influido entre otros ámbitos, en el mercado laboral donde se necesitan más trabajadores en algunos sectores del comercio y de la asistencia social y familiar, a pesar de que con la crisis de 2007 exista un alto nivel de paro. Estos ámbitos los han ocupado en muchos casos personas inmigrantes y, esta nueva realidad en España ha derivado también en nuevas iniciativas para la integración de estos trabajadores y para su no discriminación). Este último aspecto es crítico también en la posibilidad de que las empresas generen igualdad o desigualdad social con sus trabajadores y con la sociedad en general tal y como manifiesta el Instituto

---

<sup>196</sup> Vargas Sánchez, A. (2004) *Una propuesta de cuadro de mando integral*. Universidad de Huelva- Cátedra CEPESA. Pp.1-17

<sup>197</sup> Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras (2007) *Propuesta para una nueva economía de la empresa responsable y sostenible*. Madrid. Edita RACEF p 420-422

Ethos en su publicación de 2002 “Cómo las empresas pueden y deben de valorizar la diversidad”. La Comisión Europea tiene interés en promover esta línea como lo demuestran entre otras medidas, las directivas del año 2000 sobre igualdad étnica y sobre igualdad en el lugar de trabajo<sup>198</sup>.

Mesonero, también cita el estudio “Los costes y beneficios de la diversidad” que propone que se introduzcan leyes a favor de la no-discriminación en las empresas no sólo como velar por un derecho humano sino también por el propio negocio ya que, según este estudio, un alto porcentaje de empresas consultadas responden que la diversidad les ha traído beneficios, en concreto:

-Un 69% de las empresas consultadas dice que el haber implementado políticas de diversidad ha mejorado la reputación de su empresa.

-Un 62% afirma que esas políticas le han ayudado a retener y atraer personal con mucho talento.

-Un 59% dice que han contribuido a mejorar la motivación y la eficiencia de los trabajadores, la innovación, el nivel de los servicios y la satisfacción de los clientes.

Como obstáculos que recoge el estudio sobre las empresas que no llevan a cabo este tipo de políticas, se argumentan los costes de implementar los programas, las restricciones legales sobre el acceso y tratamiento de datos personales, y la falta de conocimiento de estos programas de diversidad y sus beneficios. El estudio concluye con una valoración positiva sobre la predisposición de las empresas con este tema. Entendemos que la defensa de la diversidad en la empresa es un valor siempre que resalte la dignidad de todo ser humano y, a partir de ahí, que pueda demostrar su capacidad para desarrollarse como persona y como trabajador. El valor de la diversidad adoptado por la empresa concreta una igual valoración de un trabajador por ser español o peruano. A partir de esa misma consideración, la empresa buscará en las cualidades de cada uno de ellos cómo potenciar su desempeño profesional y, serán sus méritos mostrados en el desempeño laboral los que le

---

<sup>198</sup> Información disponible en [www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)

posibiliten un mayor o menor desarrollo en la empresa. Por tanto, la diversidad valora la igualdad en dignidad de toda persona independientemente de sus cualidades innatas (sexo, raza, nacionalidad), y valora las diferentes capacidades de cada trabajador para el óptimo desempeño de un trabajo.

La centralidad de la persona en la empresa no es lo que más se ha desarrollado en herramientas de medición pero, existen algunas iniciativas que queremos destacar a continuación:

Carneiro lo aborda en su obra *La responsabilidad social corporativa interna*,<sup>199</sup> donde señala algunas referencias interesantes sobre medición de políticas en torno a las personas y a medidas antidiscriminatorias dentro de la empresa a saber:

-SA 8000.- norma auditable desde terceros, fue creada por la sociedad de contabilidad internacional (SAI) en 1997. Esta entidad es una agencia acreditativa especializada en RSE y cuyo funcionamiento es similar al de las normas ISO. Su enfoque se dirige a la mejora de las condiciones laborales y eliminación de discriminaciones, favoreciendo sistemas de gestión que promuevan el desarrollo integral de los trabajadores. En el apartado IV punto 5 define los criterios antidiscriminación dentro de la empresa que serán verificados:

La compañía no efectuará ni auspiciará ningún tipo de discriminación basada en los atributos de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos, afiliación política o edad al contratar, remunerar, entrenar, promocionar, despedir o jubilar a su personal.

La compañía no interferirá en el ejercicio del derecho de sus empleados a observar sus prácticas religiosas, o en la necesidad de satisfacer necesidades que vengan determinadas por su raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicato o afiliación política.

La compañía no permitirá comportamientos, incluyendo gestos, lenguaje, y contacto físico, que sean desde el punto de vista sexual, coercitivos, amenazadores, abusivos o explotadores.

---

<sup>199</sup> Carneiro, M. (2004) *La responsabilidad social corporativa interna: La nueva frontera de los recursos humanos*. Madrid. Editorial ESIC. Pp 117-147.

En los primeros puntos de la norma se expresa la necesidad del respeto a: los derechos humanos universales, las convenciones sobre los derechos del niño y la no discriminación de la mujer y las convenciones de la OIT incluyendo la convención 100 y la 111 sobre igualdad y no discriminación de los trabajadores.

La segunda de las homologaciones posibles para medir la RSC interna es la Standard AA 1000 y la AA 1000S enfocada a los procesos de aprendizaje. Es un estándar homologable y no tanto una norma de certificación social lo que significa que no dicta niveles a alcanzar ni verifica conformidades. Está alineada con la SA 8000, los preceptos del GRI (promotores de los *sustainability reporting guidelines*), y la ISO 4001. Su orientación va dirigida a favorecer el diálogo entre las empresas y la sociedad (los *stakeholder*). Supone hacer un balance social de la empresa pero con la implicación de todos los partícipes a través del diálogo y el compromiso, creándose así relaciones estables y continuas. Son cinco pasos los que se siguen, así como once procesos para la captación, organización y presentación de la información de impacto medioambiental y social a las partes interesadas.

En este estándar se informa del número de trabajadores y cargos ocupados por mujeres, discapacitados o personas de razas distintas lo que ya obliga a un cierto compromiso con la igualdad y la no discriminación. También se informa de las medidas a favor de los empleados y sus familias., las medidas a favor de la seguridad, por una remuneración equilibrada, etc.

Un modelo muy utilizado es el EFQM (*European Foundation for Quality Management*), fundada por 14 grandes empresas interesadas en la gestión de calidad para lo que crearon esta Fundación que diseñó un modelo europeo de excelencia empresarial o modelo EFQM. En este modelo todos los procesos que se describen se enfocan a la satisfacción de las necesidades del cliente externo e interno. Se divide en nueve criterios: liderazgo, política y estrategia, personas, alianzas y recursos, procesos, resultados en los clientes, resultados en las personas ,resultados en la sociedad y resultados clave.

Si nos fijamos en el criterio 8º de EFQM, resultados en la sociedad, las empresas deben de empeñarse en lograr el mayor número de puntos (el modelo se sostiene en la consecución de un máximo de 1000 puntos, 500 como agentes y 500 como resultados). Consiste en que, además de obtener buenos resultados económicos, esto se logre inseparablemente de la obtención del bien común, lo cual implica la consecución de objetivos sociales perdurables como:

I.-La participación activa de la organización en actividades como sujeto responsable de la sociedad mediante:

- El comportamiento ético y la difusión de valores en la sociedad.
- La difusión de información relevante para la comunidad.
- El desarrollo de una política de igualdad de oportunidades entre el personal.
- La creación de riqueza e incidencia en la economía local y nacional.
- La actitud de apertura de apertura y entendimiento con diferentes agentes sociales.

II.-La implicación de la organización en las comunidades donde opera y en sus diferentes ámbitos lo cual conlleva:

- Implicación en el desarrollo económico y social, así como en la cohesión social, colaborando con administraciones y organizaciones del tercer sector.
- Implicación en la educación y la formación de los miembros de la comunidad.
- Apoyo a la cultura y las actividades sociales.
- Trabajo voluntario y filantropía.

III. Las actividades de la organización han de encauzarse hacia la reducción así como la eliminación de las molestias y daños derivados bien de sus actividades bien del ciclo de vida de sus productos/ servicios.

Si nos fijamos en el criterio nº 7 de EFQM relativo a los resultados en las personas, aborda los siguientes aspectos relativos a la motivación y satisfacción de los trabajadores:

La motivación de las personas con respecto a: el desarrollo de las carreras profesionales, la comunicación, la delegación y asunción de responsabilidades, la igualdad de oportunidades, la implicación, el liderazgo, las oportunidades para aprender y lograr los objetivos, el reconocimiento, el establecimiento de objetivos y

evolución del desempeño, los valores y así como también el interés por la formación y el desarrollo de los profesionales que integran las organizaciones.

La satisfacción de las personas con respecto a: la dirección de la organización, las condiciones de empleo, las instalaciones y los servicios, las condiciones de higiene y seguridad, el mantenimiento y continuidad del puesto de trabajo, lo correspondiente a los salarios y a los beneficios, las relaciones entre personas del mismo nivel laboral, la gestión del cambio, la política e impacto medioambiental, el entorno de trabajo y, por último, lo correspondiente al papel que desempeña la organización en la comunidad concreta y en la sociedad en su conjunto.

La medición de la satisfacción de las personas a través de: índices de absentismo y bajas por enfermedad, índices de accidentes, quejas y reclamaciones, niveles de rotación, nivel de conflictividad laboral, utilización de servicios sanitarios, sociales y culturales y, por último, disposición por parte de la empresa a facilitar el empleo de las instalaciones de apoyo social a los empleados, tales como guarderías, instalaciones recreativas, etc.<sup>200</sup>

*Invertors in people*, es la última norma (dentro de las normas referenciadas por Carneiro), de gestión específicamente aplicable al capital humano organizativo y a la RSC centrada en la persona. La norma se creó en Reino Unido en 1990 por el *National training task force* y es utilizada actualmente por más de 25.000 empresas lo que representa el 24% de la mano de obra británica. También se utiliza en otros países. Se fundamenta en los principios de compromiso en el desarrollo de los empleados para que estos alcancen sus metas, planificación, acción y evaluación.

Dentro del desarrollo organizativo que propone, explicita el que los directivos deben de desarrollar estrategias para asegurar la igualdad de oportunidades en el desarrollo de sus empleados. Ser un “inversor en gente” también se concreta en que los trabajadores confirmen los datos que los directivos aportan en los informes, los empleados entienden como contribuyen a alcanzar los objetivos de la organización, pueden confirmar que han recibido la formación adecuada al conocimiento del puesto al incorporarse a la empresa y la organización puede demostrar que el desarrollo de los empleados ha mejorado la actividad de la organización, de los equipos y de los individuos. El

---

<sup>200</sup> Membrado Martínez, J. (1999) *La gestión empresarial a través del modelo europeo de excelencia de EFQM*. Madrid. Editorial Díaz de Santos. pp. 6-13

empresario, deberá crear un comité que vele por el cumplimiento de los criterios de la norma. Buscará la forma de contrastar los resultados y promoverá una cultura de mejora continua para que la norma no quede obsoleta.

Existen iniciativas también desde las organizaciones no lucrativas que proponen reconocer los esfuerzos de las empresas en esta línea de la integración: resaltamos los casos del sello “contrata” de la Red Acoge con el que esta red de apoyo a la inmigración premiaba a las empresas que contrataban trabajadores extranjeros o, el dodecálogo<sup>201</sup> de recomendaciones para la integración de trabajadores de inmigrantes en la empresa con indicaciones precisas de qué medidas se pueden emprender para la integración de estos trabajadores. En estas recomendaciones se apuesta por integrar a los inmigrantes como unos trabajadores más, que dan un valor añadido de la empresa si se sabe canalizar en positivo sus diferencias culturales. Todo ello se ve como una estrategia de RSE.

#### **4.3.1 Definición de indicadores sobre inmigración para su medición**

Esta tesis doctoral además de afrontar una cuestión de actualidad en España como es el cuestionamiento sobre la repercusión de la inmigración en nuestro país, también afronta uno de los retos de la Unión Europea que dedica cada vez más recursos a la integración de los nacionales de terceros países y que según la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo de 2006 “busca potenciar la investigación sobre RSE, en especial entre ésta con la competitividad y el desarrollo sostenible, así como sobre la eficacia de la RSE para alcanzar objetivos sociales y medioambientales”.<sup>202</sup> La participación ordenada de los inmigrantes y su integración en la empresa y en la sociedad en general es un objetivo social de todos los países de la Unión Europea.

---

<sup>201</sup> CEAR-Euskadi (2006) *Inmigración y Empresa: Dodecálogo de recomendaciones para un tándem económicamente eficiente y socialmente responsable*. Editan CEAR y Ministerio de Trabajo- INEM.

<sup>202</sup> Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras (2007) *Propuesta para una nueva economía de la empresa responsable y sostenible*. Madrid. Edita RACEF p143 y 144

Como acabamos de ver, el valor de las personas que gestionan las empresas, es un valor importante aunque sea difícilmente cuantificable. La dignidad consustancial a todo ser humano hace indispensable que no se analice a la persona como un recurso material más perteneciente a la empresa, sino que, todo análisis debería tener en cuenta esa diferencia entre las personas y los recursos. En el caso de las personas inmigrantes, existen indicadores específicos que nos pueden ayudar a valorar su aportación como empleados de una empresa por cuenta ajena y también como emprendedores de sus propios negocios. A las políticas empresariales orientadas a la gestión del talento de las personas de distintas culturas y orientadas a la no discriminación de los trabajadores por razón de su origen étnico, hoy se las denomina como “gestión de la diversidad”.

La RSE interna ha de afrontar los siguientes retos en este tema de la inmigración en España según Carneiro<sup>203</sup> :

La aceptación del fenómeno como algo natural que precisa mecanismos que hagan adecuada su mejor gestión.

El reto de la captación, buscar el personal más adecuado y estudiar la opción de la contratación en origen (Las empresas españolas que han tomado iniciativas como la contratación en origen son del sector agrícola o de hostelería como Vips, o las de trabajo temporal (Adecco, Creyf's o Vedior Laborman)).

El reto de la integración. Asumir la gestión de la diversidad como uno de los retos de la empresa tratando de sacar el mejor provecho de las diferencias culturales con el respeto a las distintas costumbres en tanto en cuanto estén dentro de nuestras normas constitucionales.

El reto de la educación y la formación. Tanto la formación para los puestos profesionales como la inversión en la educación de los hijos de los inmigrantes

El reto del desarrollo profesional. El que empiecen en trabajos inferiores a su cualificación no significa que no tengan derecho a desarrollar una carrera profesional adaptada a sus capacidades y formación.

---

<sup>203</sup> Carneiro, M. (2004). *La responsabilidad social corporativa interna: La nueva frontera de los recursos humanos*. Madrid. Editorial ESIC pp 336

A modo de ejemplo, proponemos los siguientes indicadores de elaboración propia relacionados con la inmigración y la empresa para poder hacer valoraciones tanto de desarrollo personal del inmigrante dentro de la empresa (ajena o propia), como de la propia rentabilidad derivada de esta cuestión:

- N° de empleados de distintas nacionalidades y culturas contratados en cada departamento y escalas jerárquicas de la empresa.
- Sector productivo al que pertenece la empresa con trabajadores inmigrantes.
- N° de contratados en origen.
- N° de horas dedicadas por los empleados a trabajar en equipo con personas de distinta nacionalidad o cultura.
- Importe económico de los recursos humanos y materiales que la empresa destina a coordinar y desarrollar esta línea estratégica de gestión del talento y la diversidad.
- N° de empleados que participan en coordinar y mejorar esta estrategia.
- N° de comunicaciones internas adaptadas a la realidad intercultural de los empleados.
- N° de horas dedicadas a la formación interna en este tema con todos los empleados en general y con los inmigrantes en particular.
- N° de impactos en medios de comunicación que muestren la apuesta por este tipo de empresa que valora la diversidad y reputación derivada de ello para la empresa.
- N° de clientes satisfechos con la apuesta de la empresa por la diversidad.
- N° de Acciones de la empresa y presupuesto empleado para favorecer la diversidad y a los diversos (en este caso a personas inmigrantes), en la comunidad donde se ubica la empresa (país, región, municipio, barrio).
- Facturación de las empresas derivadas de clientes inmigrantes.
- Facturación de las empresas derivadas de su expansión a los países de origen de los inmigrantes.

- N° de productos y servicios exportados desde España a los países de origen de los inmigrantes y resultado económico de la operación.
- N° de productos y servicios importados desde los países de origen de los inmigrantes hacia España y resultado económico de la operación.
- N° de contratos de obra, de licencias de fabricación, adquisición o venta de acciones, y franquicias entre España y los países de origen de los inmigrantes.
- N° de filiales o delegaciones de empresas españolas abiertas en los países de origen de los inmigrantes y viceversa.
- N° de fusiones o adquisiciones de empresas entre empresas españolas y empresas de los países de origen de los inmigrantes y resultado económico y social derivado de esas operaciones.
- N° de personas inmigrantes que sufren exclusión social que reciben ayuda desde la empresa.
- Grado de satisfacción de los empleados participantes en el modelo de empresa que favorece la integración de la diversidad.
- Ratios de tiempo de permanencia en la empresa de los empleados y de productividad de las empresas que invierten en estas políticas respecto de las empresas que no lo hacen.
- N° de autónomos extranjeros.
- N° de empleos generados por empresas creadas por extranjeros.
- Importe aportado a los organismos públicos por los impuestos pagados por los negocios extranjeros.
- N° de nuevos productos y servicios ofertados por primera vez en España de origen extranjero.

Estos son sólo algunos de los aspectos que se pueden medir que, como vemos, no son pocos ni insustanciales tanto a nivel del interés de las empresas y de la economía, como para el pleno desarrollo de las personas.

En la parte teórica de la tesis, se han aportado algunos datos sobre la repercusión de la inmigración en la economía española que permiten medir

algunos de los indicadores anteriores y nos aportan una valoración general del tema. En la parte empírica de esta tesis, vamos a pedir a empresarios y expertos en RSE e inmigración, que valoren la repercusión de la presencia de trabajadores inmigrantes en las empresas españolas, si esto incide o no en su rentabilidad, si existen políticas de integración, de formación, o de contratación específica para ellos y, si esto responde a una apuesta por la RSE. También intentaremos contrastar si el caso de la inmigración puede ayudar a plantear la definición de un modelo de RSE centrado en la persona y, en consecuencia, beneficioso para todas las personas inmigrantes o no.



## **Capítulo 5. Elementos determinantes del diseño del estudio**

---

En este capítulo, veremos la definición del problema y objetivos de la tesis, las hipótesis, las sub-hipótesis y las variables que proponemos, como elementos determinantes para el diseño del estudio.

### **5.1. Definición del problema y objetivos**

---

El modelo de gestión de las empresas orientado exclusivamente a la generación de beneficios está en cuestión desde hace tiempo y ahora, con mayor motivo por la crisis económica (primera década del siglo XXI). Las formas de proceder contrarias a la ética parecen haber sido uno de los detonantes de una importante depresión económica y social en la mayoría de los países desarrollados que seguían este modelo. Dentro de las posibles medidas de mejora de las empresas, hemos visto en el marco teórico de esta tesis que, se viene planteando en los últimos años la posibilidad de que las personas tengan un papel central en las organizaciones. Esta propuesta, es una de las que se señala en el modelo de gestión denominado “responsabilidad social empresarial” (RSE) que se está empezando a desarrollar impulsado desde las Naciones Unidas desde 1999.

Centrándonos en España, la crisis económica ha llegado a la par que un fenómeno sin precedentes, y que suscita interrogantes sobre sus

repercusiones. Nos referimos al importante volumen de personas inmigrantes que han llegado a nuestro país (casi 5 millones), en una década. Entre las preguntas que suscita el tema de la inmigración, una de ellas se centra en saber qué repercusiones está teniendo para la economía española la importante presencia de trabajadores inmigrantes en las empresas. Esta pregunta va de la mano de una incógnita sobre la posible integración o no de estas personas que vienen de otros países, respecto de nuestro sistema de normas y valores. Desde un punto de vista humanitario, también existe el interrogante de si el principio fundamental de la igualdad en dignidad de todos los seres humanos se respeta con estas personas en España o si, por el contrario, están sufriendo discriminación.

Es por todo lo anterior que nos ha parecido necesario buscar respuestas a estos interrogantes sobre la idoneidad de la responsabilidad social como modelo de gestión empresarial en el que las personas tengan un papel central y, en particular, lo vamos a analizar, fijándonos en un grupo de personas con características singulares como son los inmigrantes. Nuestra opción ha sido analizarlo contrastando la opinión de empresarios, expertos en RSE y expertos en inmigración. A ellos les hemos preguntado sobre la repercusión que está teniendo la participación de trabajadores inmigrantes en las empresas en España, y sobre la idoneidad de la RSE para su mejor integración en particular y, para la integración en general de todas las personas en las organizaciones empresariales. En conclusión, nuestro estudio empírico estudiará la posible asociación de dos variables: la presencia de trabajadores inmigrantes en las empresas españolas y la aplicación de la RSE como modelo de gestión empresarial centrado en las personas.

Antes de exponer la hipótesis y las sub-hipótesis nos parece oportuno recordar los objetivos de la tesis expuestos e la introducción, dado que nuestros estudios empíricos pretenden responder a éstos junto con la parte teórica ya desarrollada.

### **Objetivos específicos de la tesis:**

1. Aportar una reflexión objetiva y contrastada ante el interrogante que supone saber cuáles son las repercusiones en las empresas y en la economía de nuestro país de un fenómeno de gran trascendencia como es la llegada a España de tantos inmigrantes.
2. Exponer el marco conceptual del modelo de gestión denominado Responsabilidad Social Empresarial, como posible herramienta medible que ayude a la integración de los trabajadores inmigrantes y, explorar elementos que puedan servir para la concreción de un modelo de gestión empresarial basado en la RSE centrada en la persona.
3. Analizar si las empresas españolas tienen conductas de igualdad o discriminatorias en relación con los trabajadores inmigrantes y sus repercusiones socioeconómicas.
4. Valorar las repercusiones que pueden tener las conductas éticas o anti-éticas de los empresarios y las posibilidades de mejora de las empresas mediante una RSE centrada en la persona.

## **5.2. Hipótesis y sub-hipótesis**

---

Para contrastar la hipótesis de nuestra investigación tenemos ya elementos teóricos descritos en la primera parte de este trabajo que nos han mostrado la relevancia del tema analizado. De acuerdo con los objetivos de esta tesis, definimos ahora la hipótesis principal.

**Hipótesis:** Las repercusiones de la presencia de los trabajadores inmigrantes dentro de las empresas españolas son positivas, a pesar de la escasez de políticas de integración y del desconocimiento de las posibilidades de mejora que ofrece el modelo de gestión de la RSE en España.

### **Sub-hipótesis:**

A- Los inmigrantes aportan rendimientos positivos a la economía española.

B- El derecho humano universal sobre la igualdad en dignidad de todos los seres humanos, puede ser un referente que ayude a las empresas a desarrollar políticas específicas de integración con los inmigrantes.

C- Las diferencias culturales de los inmigrantes y sus capacidades pueden en algunos casos aportar un valor diferencial para la mejora de las empresas.

D- El análisis de las causas de la crisis económica española de comienzos del siglo XXI puede señalar algunas claves que orienten sobre nuevos modelos para gestionar la empresa.

E- La RSE puede ser un modelo de gestión empresarial idóneo para la integración y el desarrollo personal y profesional de las personas, sean inmigrantes o no.

F- La RSE se puede intentar concretar hacia un modelo de gestión exitoso mediante su orientación al bien de la persona y de la sociedad.

### **5.3. Variables principales**

---

Las variables que utilizamos en la encuesta principal de esta tesis son las siguientes:

#### **a. Variables independientes:**

- Tipo de empresa.
- Forma jurídica de la empresa.
- Número de trabajadores.
- Sector productivo al que pertenece.
- Procedencia de los trabajadores de las empresas (autóctonos sólo, inmigrantes sólo, ambos tipos).

**b. Variables dependientes:**

- Porcentaje de empresas con inmigrantes.
  - Zonas del mundo de donde proceden los trabajadores inmigrantes.
  - Porcentaje de inmigrantes por zona geográfica de origen.
  - Tipos de contrato que tienen los inmigrantes en las empresas españolas
  - Factores detractores en la contratación de inmigrantes.
  - Factores motivadores para la contratación de los mismos.
  - Tipo de cualificación de la actividad desarrollada por los inmigrantes.
  - Conocimiento de las empresas del método de la responsabilidad social.
  - Disposición de las empresas ante la implementación futura de medidas de RSE.
    - Vinculación entre la inmigración y las políticas de responsabilidad social.
    - Empresas que desarrollan políticas específicas para la contratación, la formación o la integración de los trabajadores inmigrantes.
      - Valoración del empresario sobre la responsabilidad de la empresa en la integración social.
        - Disposición favorable o desfavorable a la mejora de puesto de trabajo de los inmigrantes dentro de la empresa.
  - Medidas para reducir el paro de los inmigrantes en España.
- c. **Variable dependiente global:** tipo de repercusión de la aportación de los trabajadores inmigrantes en los resultados económicos de las empresas españolas.

A esta variable, le caben varias respuestas:

- c.1. El rendimiento positivo en general de los inmigrantes en la empresa.
- c.2. El rendimiento positivo por alguna razón específica.
- c.3. El rendimiento de los inmigrantes no es diferente al de los trabajadores autóctonos.



## **Capítulo 6. Diseño de la investigación. Elaboración del instrumento**

---

### **6.1. Fase inicial del diseño de la investigación**

---

Para el diseño de la investigación hicimos una búsqueda previa de estudios sobre responsabilidad social y sobre inmigración y los centros de investigación que pudieran ser referentes en estos temas. El resultado fue el siguiente:

Investigaciones precedentes en RSE y en Inmigración:

En RSE, todo es demasiado reciente si nos atenemos estrictamente a esta denominación vinculada al Pacto Global promovido desde Naciones Unidas en 1999. Pero, los conceptos que representa la RSE en cuanto al compromiso de la empresa con todos los grupos de interés de la misma y, no sólo con sus accionistas, es algo que se viene analizando desde antes del impulso de esta denominación concreta. Las investigaciones que se están desarrollando en la actualidad versan sobre modelos de medición y certificación del cumplimiento de este modelo, desarrollo de productos de inversión ética, políticas de recursos humanos favorecedoras de la conciliación con la vida personal o

familiar, políticas de acción social de la empresa, políticas medioambientales, etc.

A nivel internacional, tenemos distintos institutos de pensamiento y universidades que llevan años investigando la cuestión de la ética en la empresa como es el caso de Harvard en Estados Unidos o distintas cátedras en algunas universidades españolas como ocurre en Valencia, Madrid y Barcelona , o redes como *European Business Ethics Network* (EBEN) cuya delegación en nuestro país es la Asociación española de ética de la economía de las organizaciones que se dedican exclusivamente a esta cuestión . A nivel medición, el grupo privado que más herramientas está desarrollando es el GRI (Global Reporting Initiative), y también AENOR introduciendo herramientas certificadoras. Debemos destacar en España la labor de Forética, el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa y de la Fundación Ecología y Desarrollo en cuanto a clarificación e investigación sobre la materia. Queremos también destacar la labor impulsada por Marta de la Cuesta desde la UNED y Rafael Domínguez en la Universidad de Cantabria en España en la investigación sobre la RSE y su medición.

Vamos a tomar de referencia un resumen de las investigaciones en esta materia como el que refleja la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras en su compendio sobre RSE<sup>204</sup>:

Este compendio cita la clasificación que hacen Preston y O'Bannon al clasificar los estudios según los rendimientos económicos y sociales que implican implantar o no la RSE y, de esta forma agrupan los estudios según seis hipótesis:

-Hipótesis social, según la cual, una actuación coherente con la RSE deriva en una mejora de resultados económicos.

---

<sup>204</sup> Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras (2007) *Propuesta para una nueva economía de la empresa responsable y sostenible*. Madrid. Editorial RACEF Pp.618-622

-Hipótesis de los fondos disponibles: Las empresas que obtienen buenos resultados económicos pueden dedicar parte de esos beneficios a invertir en impacto sobre el entorno (RSE).

-Sinergia positiva: Los resultados económicos y sociales de la empresa se retroalimentan. Gestionar bien la empresa es sinónimo de gestionar interrelacionándose con el entorno.

-Hipótesis de la compensación: Los recursos empleados por la empresa en mejorar el impacto en el entorno conllevan un empeoramiento de sus rendimientos económicos.

-Hipótesis del oportunismo directivo: La consecución de buenos resultados económicos llevará a que los directivos reduzcan los recursos empleados en aspectos sociales para maximizar a corto plazo su propia remuneración.

-Sinergia negativa: Combina las dos anteriores de forma que, invertir en RSE implica empeorar los resultados económicos, lo que a su vez reducirá en el futuro los recursos destinados a ese tema.

**Tabla nº 23.** Resumen de la relación entre rendimiento social y rendimiento económico en las empresas. Fuente: Preston L.E.y O'Bannon D.P. (1997) *The corporate social-financial performance relationship: A typology and análisis.* Business and Society 36 (4). Pp. 419-429

Dirección causal	Positiva	Negativa
Rendimiento social redunda en rendimiento económico	Hipótesis del impacto social	Hipótesis de la compensación.
Rendimiento económico redunda en rendimiento social	Hipótesis de los fondos disponibles	Hipótesis del oportunismo directivo
Los rendimientos económico y social son sinérgicos.	Sinergia positiva	Sinergia negativa

Otras hipótesis, desvinculan totalmente los rendimientos económicos y el impacto en el entorno de la empresa y, algunos, ponen límites a la inversión en RSE bajo la hipótesis de que es positivo invertir en ella hasta un nivel óptimo tras el cual empeoraría el resultado.

La hipótesis que proponemos en la presente tesis, según el cuadro precedente, se encuadraría en **sinergias positivas**. Creemos que la hipótesis del impacto social es muy razonable y se cumplirá muchas veces pero, no creemos en una hipótesis matemática según la cual la coherencia con la RSE asegure beneficios económicos pues, hay otros factores internos y externos que influyen en los rendimientos económicos que no son siempre controlables. Otra cosa es que, una buena política de RSE pueda minorar las pérdidas por ejemplo si, encontrándonos en una crisis económica en la que las ventas de una empresa bajan, esta empresa tenga implicación suficiente con sus trabajadores y su entorno para que, conjuntamente busquen soluciones de ahorro de costes que amortigüen los efectos de la crisis en la empresa.

Parece que, si renunciamos a la defensa de la rentabilidad de la responsabilidad social como modelo de gestión, estamos perdiendo mucha fuerza de convicción pero, a nuestro parecer, la rentabilidad, no es la razón principal por la que se debe implantar la RSE sino que, ésta se debe implantar porque es connatural a ser empresa, ser una entidad comprometida con su entorno (sus trabajadores, la sociedad, sus proveedores, los demás actores sociales, el medioambiente).

Nuestra hipótesis de que, la repercusión de la presencia de trabajadores inmigrantes en la empresa es positiva, está más en consonancia con la hipótesis de sinergia positiva pues, la integración de estas personas en la empresa es algo que se retroalimenta con los demás objetivos sociales y económicos de la empresa, es por tanto, positivo.

Los estudios realizados hasta hoy, confirman que en la mayoría, la relación entre rendimientos sociales y financieros fue positiva como muestra la siguiente tabla resumen elaborada en su día por Allouche y Laroche y revisada en el manual de la RACEF. También hay que anotar que en algunos estudios la

relación fue negativa, insignificante o mixta, lo que refuerza nuestra visión de que no estamos ante una hipótesis que asegure siempre resultados positivos, además de que no son idénticas las situaciones analizadas ni la forma de implantar la RSE en cada empresa.

**Tabla nº 24.** Revisión de estudios que han analizado la relación entre rendimiento social y rendimiento financiero en las empresas. Fuente: Allouche y Laroche<sup>205</sup>.

	Griffin y Mahon(1997)	Roman et al. Mahon (1997)	Margolis y Walsh(2003)	Orlitzky et al. (2003)
Relación positiva	33	32	54	27
Relación negativa	20	5	7	2
Relación nula o poco significativa	9	14	28	-
Resultados mixtos	-	-	20	23
<b>TOTAL</b>	62	51	109	52

El bajo número de resultados negativos en 3 de las 4 síntesis de estudios que acabamos de ver, puede permitir afirmar que Friedman erró en su tesis de limitar la función de la empresa en crear valor sólo para el accionista pues, vemos que, son mayoría los estudios que han evidenciado una tendencia de relación positiva entre interactuar con el entorno (con todos los *stakeholder*, no sólo con los accionistas), y los rendimientos financieros.

Los estudios sobre la inmigración en España en la primera década del siglo XXI han basado su análisis en la integración social (Observatorios de las Comunidades Autónomas, estudios de universidades y ONG, etc), en las repercusiones económicas (vimos en el capítulo tercero el estudio de Aparicio y

<sup>205</sup> Allouche, J. y Laroche, P. (2005): "A Meta-Analytical Investigation of the Relationship between Corporate Social and Financial Performance", *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 57, pp.18-41.

Tornos y, posteriormente destacan otros de Arango, Fundación FEDEA, Colectivo IOE, etc), en el autoempleo de los inmigrantes (estudios de las federaciones de autónomos, las Cajas de Ahorros, las Cámaras de Comercio, de las Comunidades Autónomas y grandes municipios), en el análisis de ocupación laboral o desempleo por sectores (estudios del Ministerio de trabajo y su Observatorio Permanente de la Inmigración, del INE, del INEM, de las Cámaras de Comercio), respecto al turismo, en aspectos sociológicos, etc. En los temas de integración social es de destacar el trabajo de ayuntamientos y comunidades autónomas entre los que el caso de la Comunidad de Madrid es reseñable como impulsora pionera de estudios y políticas en este sentido. También las universidades españolas han ido acercándose a este análisis destacando entre otras la Universidad de Comillas, la Universidad Autónoma de Madrid, la Universidad de Girona o el Instituto Ortega y Gasset vinculado a la Universidad Complutense de Madrid.

Respecto a la valoración de los empresarios sobre la presencia de los inmigrantes en sus empresas o sobre la aplicación de la RSE con los trabajadores inmigrantes en España, no tenemos muchas referencias por lo que esperamos que esta tesis allane el camino.

En conclusión, los estudios previos que hemos encontrado confirman la idoneidad de investigar la relación entre rendimiento social y rendimiento financiero, el interés por las repercusiones que puede tener la RSE como modelo de gestión empresarial, y el comienzo de la investigación sobre la cuestión de la inmigración desde aspectos muy sociológicos, de integración y de repercusión en el mercado laboral. Este análisis sobre otros estudios, nos confirma que hemos optado por dos ámbitos de creciente interés en la comunidad científica y todavía poco desarrollado en España. En el caso de los estudios de RSE comprobamos que es muy común utilizar el método de encuesta a los directivos de las empresas que, es el que vamos a utilizar también nosotros en este trabajo.

Tras la revisión de los estudios precedentes y, la comprobación de la idoneidad de analizar la vinculación de rendimientos sociales con rendimientos económicos, empezamos a definir nuestro estudio delimitando en el espacio y

en el tiempo el fenómeno investigado, así como las unidades de observación necesarias para hacer el estudio. Elegimos como zona geográfica todo el territorio español por considerar esta materia de interés nacional. El análisis nos pareció conveniente que incluyese datos de la primera década del siglo XXI por coincidir este tiempo con el boom migratorio en España. Más en concreto, nos hemos decantado principalmente por el periodo temporal que comprende de 2006 a 2011 para poder aportar datos de antes y después de la crisis económica que se confirma en 2007.

Como unidades de observación, hemos optado por las empresas como actor principal de la economía en el que intervienen los inmigrantes. Los medios y tiempo disponibles para una tesis doctoral no nos permitían añadir otros agentes de observación como hubieran podido ser los propios trabajadores inmigrantes, los trabajadores autóctonos u otros agentes económicos distintos de las empresas. Dado que nuestro objetivo era obtener una valoración sobre la aportación de la presencia de los trabajadores inmigrantes en las empresas, optamos por buscar al director principal o directivo de alta responsabilidad que tuviera representatividad y capacidad de valorar la aportación de los trabajadores en su empresa.

Para obtener las valoraciones que necesitábamos, analizamos qué técnicas de observación podían ser más idóneas y, concluimos que la encuesta era la técnica de observación más adecuada para nuestra tesis.

### **6.1.1 Tipo de estudio: Muestreo estratificado aleatorio**

---

Con el fin de diseñar nuestro estudio, lo primero que hicimos fue buscar fuentes de información en registros o estadísticas oficiales sobre las empresas españolas y, al no encontrar ninguna fuente accesible con información sobre el objeto de nuestra tesis, se decidió preguntar directamente a los empresarios por esta cuestión. La propia empresa era quien debía darnos la información y, para obtener datos sobre las empresas españolas acudimos al directorio oficial del estado integrado en el Instituto Nacional de Estadística.

Una vez localizada la base de datos oficial sobre las empresas españolas, estudiamos los tipos de muestreo que nos pudieran ayudar a obtener datos representativos de una forma adaptada a las capacidades de una tesis doctoral.

El muestreo estratificado aleatorio nos parece que puede ser idóneo para el fin que buscamos porque cumple en primer lugar las características de una muestra:

1. Que seleccione parte del universo.
2. Que su tamaño pueda ser representativo.
3. Que no haya distorsiones.
4. Que, si existen grupos diferentes dentro de la muestra, estos sean diferenciados y seleccionados de forma proporcional.

En segundo lugar, para cumplir estas condiciones, es necesario aplicar unas determinadas técnicas de selección de la muestra que garanticen su representatividad, determinar el tamaño óptimo de la muestra y tener en consideración el error muestral.

El tipo de muestreo estratificado aleatorio se encuadra dentro de los que se llaman probabilísticos debido a la probabilidad de que aparezca en una muestra cualquier elemento de la población objeto de análisis. En el muestreo estratificado, hay que dividir los objetos investigados por grupos (estratos) que tengan características relevantes diferentes de los otros grupos. Posteriormente se hace un muestreo aleatorio simple de cada grupo. Para su validez científica, cada sujeto sólo puede pertenecer a uno de los grupos y, debe tener la misma probabilidad de ser escogido como parte de la muestra que el resto de los sujetos que la comprenden.

### **6.1.2 Tamaño de la muestra**

---

Determinar el tamaño de la muestra es un tema complejo. Por tanto, el investigador habrá de tener en cuenta: la amplitud del universo, representatividad, las variables (tipo de datos, valores de la misma,

homogeneidad/ variabilidad de los datos), el tipo de muestreo, el proceso y medios de recogida de datos, los análisis estadísticos que se planifiquen, el error muestral, el error de estimación y el nivel de confianza con el que deseemos trabajar entre otras consideraciones. Con esta base se tendrán los referentes necesarios para determinar el tamaño de la muestra.

Para determinar el tamaño de la muestra, hay que partir del tamaño total del universo estudiado y de cada uno de los grupos que lo componen. Los grupos deben estar representados en función de su diferente tamaño proporcionalmente respecto del tamaño total del universo estudiado. De este porcentaje proporcional se obtendrá el número de sujetos necesarios para la muestra. Existe tendencia a pensar que cuanto mayor es el número de sujetos encuestados, mayor será la representatividad de una muestra pero, no ocurre así en la ciencia estadística. Como nos recuerda Jiménez Fernández<sup>206</sup>, a medida que aumenta una población, con una menor proporción podemos alcanzar representatividad. No obstante, en igualdad de otras condiciones, los estadísticos calculados con muestras grandes son más precisos que los calculados con muestras pequeñas. En cualquier caso, una muestra representativa de 50 elementos es preferible a otra no representativa de 100.

Según Arkin y Colton,<sup>207</sup> para una población, a partir de 25.000 unidades de observación hasta un millón o más (nuestro estudio supera ligeramente un millón de unidades (empresas)), con un margen de error superior al 5% e inferior al 10% y, un margen de confianza de 95.5%, resultaría un tamaño muestral de 100 unidades.

---

<sup>206</sup>Jiménez Fernández, C. (1983): "Población y muestra. El muestreo". En JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, C., LÓPEZ-BARAJAS ZAYAS, E. y PÉREZ JUSTE, R.: Pedagogía Experimental II. Tomo I. UNED. Madrid. pp. 229-258.

<sup>207</sup> Arkin, H y Colton, R. (1962). *Tables for statistics*. New York: Barnes y Noble. P.152

**Tabla nº 25.** Tamaños muestrales en función del tamaño de la población y del error muestral permitido. Fuente: Arkin, H y Colton, R. (1962).

<b>Población</b>	<b>±1%</b>	<b>±2%</b>	<b>±3%</b>	<b>±4%</b>	<b>±5%</b>	<b>±10%</b>
500	-	-	-	-	222	83
1000	-	-	-	385	286	91
2500	-	1250	769	500	345	96
5000	-	1667	909	556	370	98
10000	5000	2000	1000	588	385	99
25000	7143	2273	1064	610	394	100
50000	8333	2381	1087	617	397	100
100000	9091	2439	1099	621	398	100
∞	10000	2500	1111	625	400	100

Las 100 unidades de observación de nuestro estudio son 100 empresas españolas clasificadas según estratos de población, tamaño (número de asalariados), sector productivo y forma jurídica. La información sobre número de asalariados, forma jurídica y sector productivo de las empresas se obtuvo del directorio central de empresas (DIRCE), publicado por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2007. La información sobre los datos de acceso a las empresas la obtuvimos de la base de datos SABI (Sistema de análisis de balances ibéricos). La distribución muestral siguió el criterio probabilístico estratificado y aleatorio para buscar la representatividad de los resultados obtenidos. Como es sabido, en este tipo de muestreo, la probabilidad de aparición en una muestra de cualquier elemento de la población es conocida (o calculable). En el muestreo estratificado, dividimos a las empresas en diferentes sub-poblaciones (o estratos), en función de cierta característica relevante, y después hicimos un muestro aleatorio simple de cada estrato. Las dificultades de acceso a la información estadística detallada de las empresas españolas nos llevó a optar en este estudio por una asignación proporcional del tamaño de cada estrato a saber:

Se distinguen entre empresas agrícolas y empresas no agrícolas, no se consideraron personas físicas. El tamaño de la población de empresas agrícolas en la base de datos referida es 51.599 y de no agrícolas es 1.015.297. El tamaño de muestra seleccionado para las empresas agrícolas es 5 y empresas no agrícolas es 95. En total el tamaño de muestra es de 100.

**Tabla nº 26.** Distribución muestral representativa de las empresas españolas. Fuente: DIRCE-INE 2007.

Empresas no agrícolas	Empresas agrícolas	Total
1.015.297	51.599	1.066.896
Muestra seleccionada: 95	Muestra seleccionada: 5	100

### **6.1.3 Estructura del cuestionario**

---

En el presente estudio se optó por la utilización de un cuestionario compuesto por 20 ítems. Estos ítems presentan varios formatos:

- Dicotómico (preguntas con sólo dos alternativas de respuesta).
- Opción múltiple excluyente (preguntas con más de dos alternativas de respuesta de las que sólo puede señalarse una).
- Opción múltiple no excluyente (preguntas con más de dos alternativas de respuesta de las que se pueden señalar varias respuestas).
- Ordinal (asigna diferentes valores a distintas respuestas con la intención de asignar un rango u orden).
- Preguntas abiertas (preguntas en las que no está prefijada una respuesta que señalar sino que, existe posibilidad de aportar ideas propias por parte del entrevistado).

La encuesta centró el objeto de estudio en valorar, objetivamente, el papel asumido por las empresas españolas en la integración socioeconómica de los inmigrantes y explorar las buenas prácticas y las deficiencias en este ámbito en relación con la responsabilidad social. Como objetivos más específicos de la encuesta definimos los siguientes:

- Caracterizar la empresa en cuanto a tamaño, sector económico y forma jurídica.
- Describir la actitud de los directivos de estas empresas en materia de gestión y dirección multicultural (buenas prácticas).
- Comprobar el grado de conocimiento del modelo de la RSE y la actitud ante sus planteamientos.
- Obtener información respecto a la estructura y características de la empresa respecto a los inmigrantes que hace referencia a:
  - Personal inmigrante en las plantillas.
  - Procedencia.
  - Nivel de cualificación.
  - Dificultades en la contratación.
  - Motivaciones en la contratación.
  - Actitud y compromiso en materia de integración

La representación de las empresas en nuestro cuestionario valoró tanto la forma jurídica como el número de trabajadores. Dentro de las empresas agrícolas se distinguen dos estratos, según la forma jurídica:

- 1) sociedades mercantiles.
- 2) otras formas.

La ausencia de información para empresas agrícolas limita la posibilidad de clasificar estos estratos en sub-poblaciones más concretas atendiendo a características de tamaño según el número de empleados.

Las empresas no agrícolas presentan tres estratos:

- 1) sociedades anónimas
- 2) sociedades de responsabilidad limitada
- 3) otras formas

A su vez cada uno de estos estratos presenta cuatro sub-estratos, según la actividad económica desempeñada por las empresas no agrícolas:

- 1) industria
- 2) construcción
- 3) servicios
- 4) otros servicios (educación, sanidad, trabajo social, servicios domésticos y otras actividades sociales y comunitarias)

La información del tamaño de las empresas no agrícolas según número de empleados permite bajar un nivel más en la clasificación de los sub-estratos anteriores:

- 1) menos de 10 asalariados
- 2) entre 10 y 49 asalariados
- 3) entre 50 y 199 asalariados
- 4) más de 200

El tamaño de las sub-muestras para los distintos estratos se muestra en las tablas siguientes:

- 1) Empresas Agrícolas (Tamaño de muestra total = 5)

Estrato	1 Sociedad Mercantil	2 Otras
Tamaño sub-muestras	2	3

2) Empresas No Agrícolas (Tamaño de muestra total = 95)

Estrato	1 Sociedad Anónima	2 Sociedad de Responsabilidad Limitada	3 Otras
Tamaño sub-muestras	8	72	15

2.1) Empresas No Agrícolas: Sociedades Anónimas (Tamaño de muestra total = 8)

Estrato	1 Industria	2 Construcción	3 Servicios	4 Otros Servicios
Tamaño sub-muestras	2	1	5	0

2.1.1) Empresas No Agrícolas Sociedades Anónimas: Industria (Tamaño de muestra total = 2)

Estrato	1 Menos de 10 asalariados	2 Entre 10 y 49 asalariados	3 Entre 50 y 199 asalariados	4 Más de 200 asalariados
Tamaño sub-muestras	1	1	0	0

2.1.2) Empresas No Agrícolas Sociedades Anónimas: Construcción (Tamaño de muestra total = 1)

Estrato	1 Menos de 10 asalariados	2 Entre 10 y 49 asalariados	3 Entre 50 y 199 asalariados	4 Más de 200 asalariados
Tamaño sub-muestras	0	1	0	0

2.1.3) Empresas No Agrícolas Sociedades Anónimas: Servicios (Tamaño de muestra total = 5)

Estrato	1 Menos de 10 asalariados	2 Entre 10 y 49 asalariados	3 Entre 50 y 199 asalariados	4 Más de 200 asalariados
Tamaño sub-muestras	3	2	0	0

2.2) Empresas No Agrícolas: Sociedades de Responsabilidad Limitada (Tamaño de muestra total = 72)

Estrato	1 Industria	2 Construcción	3 Servicios	4 Otros Servicios
Tamaño sub-muestras	9	12	45	6

2.2.1) Empresas No Agrícolas Sociedades de Responsabilidad Limitada: Industria (Tamaño de muestra total = 9)

Estrato	1 Menos de 10 asalariados	2 Entre 10 y 49 asalariados	3 Entre 50 y 199 asalariados	4 Más de 200 asalariados
Tamaño sub-muestras	7	2	0	0

2.2.2) Empresas No Agrícolas Sociedades de Responsabilidad Limitada: Construcción (Tamaño de muestra total = 12)

Estrato	1 Menos de 10 asalariados	2 Entre 10 y 49 asalariados	3 Entre 50 y 199 asalariados	4 Más de 200 asalariados
Tamaño sub-muestras	9	3	0	0

2.2.3) Empresas No Agrícolas Sociedades de Responsabilidad Limitada: Servicios (Tamaño de muestra total = 45)

Estrato	1 Menos de 10 asalariados	2 Entre 10 y 49 asalariados	3 Entre 50 y 199 asalariados	4 Más de 200 asalariados
Tamaño sub-muestras	40	5	0	0

2.2.4) Empresas No Agrícolas Sociedades de Responsabilidad Limitada: Otros Servicios (Tamaño de muestra total = 6)

Estrato	1 Menos de 10 asalariados	2 Entre 10 y 49 asalariados	3 Entre 50 y 199 asalariados	4 Más de 200 asalariados
Tamaño sub-muestras	5	1	0	0

2.3) Empresas No Agrícolas: Otras Formas (Tamaño de muestra total = 15)

Estrato	1 Industria	2 Construcción	3 Servicios	4 Otros Servicios
Tamaño sub-muestras	1	2	7	5

2.3.1) Empresas No Agrícolas Otras Formas: Industria (Tamaño de muestra total = 1)

Estrato	1 Menos de 10 asalariados	2 Entre 10 y 49 asalariados	3 Entre 50 y 199 asalariados	4 Más de 200 asalariados
Tamaño sub-muestras	1	0	0	0

2.3.2) Empresas No Agrícolas Otras Formas: Construcción (Tamaño de muestra total = 2)

Estrato	1 Menos de 10 asalariados	2 Entre 10 y 49 asalariados	3 Entre 50 y 199 asalariados	4 Más de 200 asalariados
Tamaño sub- muestras	2	0	0	0

2.3.3) Empresas No Agrícolas Otras Formas: Servicios (Tamaño de muestra total = 7)

Estrato	1 Menos de 10 asalariados	2 Entre 10 y 49 asalariados	3 Entre 50 y 199 asalariados	4 Más de 200 asalariados
Tamaño sub- muestras	7	0	0	0

2.3.4) Empresas No Agrícolas Sociedades de Responsabilidad Limitada: Otros Servicios (Tamaño de muestra total = 5)

Estrato	1 Menos de 10 asalariados	2 Entre 10 y 49 asalariados	3 Entre 50 y 199 asalariados	4 Más de 200 asalariados
Tamaño sub- muestras	4	1	0	0

#### **6.1.4 Cuestionario**

---

El cuestionario de este estudio quedó conformado de la siguiente manera:

***La repercusión de la presencia de los trabajadores extranjeros en las empresas españolas. (Cuestionario anónimo a empresas españolas).***

**1. ¿Con cuántos asalariados cuenta su empresa?.**

- Menos de 10
- Menos de 50
- Menos de 250
- Más de 250

**2. ¿A qué sector productivo pertenece?.**

- Industria y actividades extractivas.
- Construcción.
- Servicios.
- Otros servicios (Educación; sanidad y trabajo social; servicios domésticos y otras actividades sociales y comunitarias).
- Agricultura, ganadería y silvicultura.

**3. ¿Qué forma jurídica tiene su empresa?.**

- Sociedad Anónima.
- Sociedad de Responsabilidad Limitada
- Sociedad cooperativa.
- Sociedad Colectiva.
- Sociedad Comanditaria.
- Comunidad de bienes.
- Asociaciones y otros tipos.
- Empresa individual.

**4. ¿Tiene delegaciones su empresa en más países?.**

- Sí, en muchos.
- Sí, en pocos.
- No, sólo en España.

**5. ¿Tiene trabajadores extranjeros en su plantilla? (Quedan excluidos los trabajadores procedentes de los países de la UE 15\*).**

- Sí
- No

\* **UE 15:** Alemania, Italia, Francia, España, Irlanda, Reino Unido, Dinamarca, Bélgica, Holanda, Luxemburgo, Austria, Finlandia, Suecia, Grecia y Portugal.

Si su respuesta es negativa sólo debe responder a la pregunta 8<sup>a</sup> y 9<sup>a</sup>, y con ello habrá finalizado usted el cuestionario.

**6. ¿Cuál es su procedencia mayoritaria?**

<input type="checkbox"/>	África del Sur	<input type="checkbox"/>	América Latina	<input type="checkbox"/>	UE 27*
<input type="checkbox"/>	Magreb	<input type="checkbox"/>	Asia	<input type="checkbox"/>	Otros
<input type="checkbox"/>	América del Norte	<input type="checkbox"/>	Europa comunitaria	no	<input type="checkbox"/>

\*UE 27: excluyendo a los países de UE 15, se incluyen: Bulgaria, Rumania, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia y Rep. Checa.

Si su respuesta es otros indique la zona geográfica:

**7. ¿Qué porcentaje representan los trabajadores inmigrantes con relación al total de trabajadores contratados?**

**8. Ordene empleando una escala del 1 al 4, las razones por las que no tiene trabajadores inmigrantes en su plantilla.**

- Su cualificación no se ajusta a la demandada por la empresa.
- Complejidad administrativa en su contratación.
- Dificultades de su integración en la estructura organizativa de la empresa.
- Preferencia por los trabajadores autóctonos.

**9. Ordene empleando una escala del 1 al 7, en función de la importancia concedida, los factores que han motivado a la empresa o podrían hacerlo la contratación de trabajadores inmigrantes:**

- Mano de obra barata
- Compromiso social
- Estrategia de marketing
- Insuficiente mano de obra autóctona
- Incentivos fiscales
- Aumentar las capacidades de sus recursos humanos
- Internacionalización de la empresa.

**10. Los trabajadores inmigrantes desarrollan, o existe posibilidad de que desarrollen, actividades que requieren:**

- Baja cualificación
- Alta cualificación
- Están presentes en todos los niveles de cualificación.

**11. Los contratos de los trabajadores inmigrantes son:**

- Mayoritariamente indefinidos
- Mayoritariamente temporales.

**12. ¿Dedican recursos específicos a la formación de los trabajadores inmigrantes?:**

- Sí
- No

Si su respuesta es afirmativa indique alguno de los recursos empleados:

**13. ¿Realizan algún tipo de actividad que anime actitudes positivas de los trabajadores autóctonos frente a los inmigrantes?**

- Sí
- No

Si su respuesta es afirmativa señale alguna de las actividades:

**14. ¿Han implantado algún sistema de gestión del personal que facilite la contratación de los inmigrantes?**

- Sí
- No

Si su respuesta es afirmativa especifíquelos:

**15. ¿Es su empresa más rentable (facturación, imagen, clientes, etc.) por tener inmigrantes en su plantilla?**

- Sí
- No
- Igual que antes
- Menos que antes

**16. ¿Cree que la empresa debe adquirir un mayor protagonismo en la integración social de los inmigrantes?**

- No, es una responsabilidad de las AAPP y de otras instituciones sociales.
- Sí, como un acto de solidaridad.
- Sí, porque favorece a la propia empresa.

**17. ¿Tiene definidas políticas de Responsabilidad Social?**

- Sí
- No

**18. En caso afirmativo, ¿vincula la inmigración con la Responsabilidad social?**

- Sí
- No, no lo veo necesario
- No, pero lo haré en un futuro

**19. Si tiene trabajadores extranjeros en la empresa;**

**¿Considera que la aportación de los trabajadores inmigrantes repercuten positivamente en los resultados económicos de la empresa? (responda una o varias de las respuestas con las que esté de acuerdo)**

- En general sí
- Sí, especialmente por el ahorro que suponen sus sueldos bajos
- Sí, especialmente porque son muy trabajadores y eso mejora la productividad de la empresa
- Sí porque por su cultura aportan cosas distintas positivas para la empresa
- No, en general no repercute de forma distinta a lo que aportan los trabajadores españoles.

**20. Su opinión general, tenga o no trabajadores en su empresa:**

**1. ¿Es favorable a que los trabajadores extranjeros accedan a puestos mejores dentro de la empresa?**

Sí soy favorable

No soy favorable

**2. ¿Qué medidas cree más oportunas para reducir el paro creciente de los inmigrantes en España? (señalar una o varias respuestas)**

Ninguna

Las mismas que para los trabajadores españoles

Formación para adaptarse a nuevos puestos

Contratación desde los países de origen

Otras:.....

Fin del cuestionario

### **6.1.5 Pilotaje del instrumento, validación y aplicación de la encuesta**

Tras diseñar el cuestionario de la forma que acabamos de detallar en los apartados anteriores, se procedió a hacer una prueba piloto para comprobar que el cuestionario era comprendido correctamente y modificar en caso necesario la formulación de alguna pregunta o de alguna de las opciones de respuesta. Las pruebas piloto seleccionan una pequeña muestra calculada en función del número de encuestas objeto del estudio. Al haber cifrado en 100 el número de empresas de la muestra, se consideró adecuado aplicar el cuestionario piloto a un número entre el 10 y el 15% del total de la muestra. Finalmente, conseguimos aplicar 13 cuestionarios piloto donde pudimos comprobar la validez del instrumento elegido para este trabajo, a la vez que contrastamos la dificultad de conseguir encontrar empresarios que tuvieran tiempo de atender nuestras preguntas. Esta prueba piloto nos ayudó a reformular adecuadamente alguna pregunta que no se entendió bien por alguno de los encuestados y, nos ayudó a planificar mejor el tiempo necesario para obtener las 100 aplicaciones del cuestionario necesarias para nuestro

estudio. El cuestionario quedó conformado definitivamente como se aprecia en el apartado anterior.

### **Validación de la encuesta:**

La validez del instrumento de medida es algo que debe contrastarse de todas las formas a nuestra alcance pues, para García Ramos<sup>208</sup> “la validez es la característica más importante de un test” para que el cuestionario mida realmente aquello para lo que fue diseñado. La validación del contenido, hace referencia a la adecuación con la que los ítems de un instrumento miden un contenido claramente especificado. Con este fin de validar el contenido, fundamentamos en la parte teórica de esta tesis la dimensionalidad de los ítems del cuestionario y los redactamos de acuerdo con la definición teórica de los elementos constitutivos de cada dimensión.

Además del cuestionario piloto que se realizó para contrastar su validez como instrumento de medida, diseñamos a posteriori, unos cuestionarios complementarios para enriquecer el resultado de la tesis, a la vez que, mediante la técnica del análisis factorial comprobamos la adecuación teórica de nuestros planteamientos.

La validación mediante encuestas a grupos de expertos, la planteamos buscando especialistas en las áreas de responsabilidad social empresarial e inmigración. Diseñamos dos grupos de entre 10 y 15 expertos en cada materia para que hicieran su valoración, tanto del tema de la inmigración como del tema más relacionado con la RSE.

En primer lugar, hicimos una prueba piloto mandando a 8 expertos las preguntas que pretendíamos hacer y, recibimos comentarios que nos ayudaron a perfilar bien las preguntas para que respondieran a los fines buscados (las plantillas de los cuestionarios, se encuentran en los anexos de esta tesis).

---

<sup>208</sup> García Ramos, J. M. (2004) *Bases pedagógicas de la evaluación. Guía práctica para educadores*. Madrid. Editorial Síntesis. Pp. 104y 105

## **Técnica de Análisis Factorial**

Para analizar la estructura de los cuestionarios complementarios y ver si responden a un sentido teórico, aplicamos la técnica del análisis factorial.

Esta técnica de reducción de datos, sirve para encontrar grupos homogéneos de variables a partir de un conjunto numeroso de variables. Con este análisis podemos averiguar si las preguntas del cuestionario complementario se pueden agrupar de una forma característica, encontrar grupos de variables con significado común, y conseguir así reducir el número de dimensiones necesarias para explicar las respuestas de los sujetos.

Hemos unido los dos cuestionarios complementarios para hacer este análisis y, partimos de las 18 preguntas (variables), para intentar resumir su información en factores.

Las 18 variables (cada una de las preguntas que incluimos), explican el 100% de la varianza de los datos. Aplicando el análisis factorial, comprobaremos como, con 6 factores, logramos explicar el 78,4% de la información, lo que confirma, la coherencia teórica de nuestros planteamientos.

En la primera tabla de nuestro análisis factorial aparece la comunalidad de cada variable, es decir, su contribución a la solución factorial. Se consideran variables adecuadas con comunalidades a partir de 0,60. A las preguntas las hemos denominado con las letras "INM" en el caso de las preguntas sobre inmigración y "RSC" en el caso de las preguntas de responsabilidad social. A estas letras les sigue la palabra PREGUNTA con el número relativo al orden que llevan en el cuestionario (del 1 al 9 en cada cuestionario, para un total de 18 preguntas). En nuestro caso 17 variables alcanzan ese porcentaje y, la que no lo alcanza, denominada INMPREGUNTA\_2, queda muy cerca, con 0.54, por lo que la incluimos también. Esta tabla que mostramos a continuación, demuestra que hay relación entre las variables y, eso nos permite reducir las dimensiones originales.

**Tabla nº 27.** Comunalidades: Contribución de las variables a la solución factorial, mediante herramienta SPSS.

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
INMPregunta_1	1,000	,792
INMPregunta_2	1,000	,546
INMPregunta_3	1,000	,641
INMPregunta_4	1,000	,849
INMPregunta_5	1,000	,940
INMPregunta_6	1,000	,760
INMPregunta_7	1,000	,658
INMPregunta_8	1,000	,839
INMPregunta_9	1,000	,760
RSCPregunta_1	1,000	,766
RSCPregunta_2	1,000	,840
RSCPregunta_3	1,000	,842
RSCPregunta_4	1,000	,882
RSCPregunta_5	1,000	,890
RSCPregunta_6	1,000	,923
RSCPregunta_7	1,000	,827
RSCPregunta_8	1,000	,749
RSCPregunta_9	1,000	,610

Método de extracción: Análisis de Componentes principales

A continuación buscaremos nuestra solución factorial y, para ello, aplicaremos la técnica que nos ayuda a la extracción del número óptimo de factores. En nuestro caso, el resultado es que logramos explicar el 78,406% de la varianza total con 6 factores.

**Tabla nº 28.** Solución directa con Análisis de Componentes Principales. Fuente:SPSS.

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	4,247	23,594	23,594	4,247	23,594	23,594	2,868	15,935	15,935
2	2,661	14,784	38,378	2,661	14,784	38,378	2,559	14,216	30,151
3	2,354	13,079	51,458	2,354	13,079	51,458	2,487	13,816	43,967
4	2,052	11,398	62,856	2,052	11,398	62,856	2,357	13,095	57,062
5	1,407	7,817	70,673	1,407	7,817	70,673	2,242	12,453	69,515
6	1,392	7,732	78,406	1,392	7,732	78,406	1,600	8,890	78,406
7	1,000	5,553	83,958						
8	,792	4,402	88,360						
9	,537	2,985	91,346						
10	,471	2,617	93,963						
11	,405	2,251	96,213						
12	,320	1,779	97,992						
13	,178	,988	98,980						
14	,095	,530	99,510						
15	,071	,394	99,904						
16	,015	,083	99,987						
17	,002	,013	100,000						
18	2,79E-005	,000	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

La siguiente fase del análisis, es la rotación de la solución para facilitar su interpretación. Esta última tabla nos dice qué variables contiene cada factor. Analizando qué variables configuran cada factor, veremos su sentido, e intentaremos darle a cada factor un nombre a partir de las variables que lo integran.

**Tabla nº 29.** Matriz de componentes rotados (Varimax).

**Matriz de componentes rotados<sup>a</sup>**

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
INMPregunta_1					,884	
INMPregunta_2				-,696		
INMPregunta_3	,631					
INMPregunta_4	,829					
INMPregunta_5	,779					
INMPregunta_6		,618				
INMPregunta_7					,502	
INMPregunta_8						,894
INMPregunta_9			,726			
RSCPregunta_1			,752			
RSCPregunta_2			,733			
RSCPregunta_3	,822					
RSCPregunta_4		,901				
RSCPregunta_5			,540			
RSCPregunta_6		,804				
RSCPregunta_7				,853		
RSCPregunta_8				,767		
RSCPregunta_9					,612	

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

Factor nº 1: en este factor, vemos que hay cuatro preguntas del cuestionario que son señaladas por este análisis. Son las preguntas 3,4 y 5 de inmigración (INM3, INM4, INM5) y la 3 de Responsabilidad Social (RSC3). Revisando los contenidos de dichas preguntas resalta la temática del cuestionamiento sobre si existe igualdad de trato con todos los trabajadores o existe discriminación hacia los trabajadores inmigrantes. También se explicita la cuestión de la atención a la diversidad del inmigrante. En resumen, este factor lo podríamos denominar como “Atención a la Igualdad y a la diversidad en la empresa”.

Factor nº 2: en este factor resaltan la pregunta 6 de inmigración y la 4 y la 6 de Responsabilidad Social. Revisando los contenidos, vemos que destaca la cuestión sobre las políticas de recursos humanos para la integración de sus trabajadores inmigrantes. A este factor lo denominamos “Políticas de integración en las empresas”.

Factor nº 3: en este factor resaltan la pregunta 9 de inmigración y la 1,2 y 5 de Responsabilidad Social. Revisando los contenidos, vemos que destaca la importancia de los comportamientos éticos en las empresas como valor propio del modelo de RSE. A este factor lo denominaremos: “la ética como principio básico de la RSE”.

Factor nº 4: Aquí destaca la relación de las preguntas 7 y 8 de responsabilidad social que, se refieren al papel central de los intereses y cualidades de la persona en las políticas de las empresas. Denominaremos a este factor “Centralidad de la persona en la empresa”.

Factor nº 5. Aquí destacan las preguntas 1 y 7 de inmigración y la 9 de Responsabilidad Social. Aquí resalta la idoneidad de la RSE para la integración de los trabajadores inmigrantes en las empresas y para posibilitar un mayor éxito en la gestión empresarial. Lo denominaremos como “La idoneidad de la RSE como modelo de gestión”.

Factor nº 6. Aquí sólo señala la pregunta 8 de inmigración que habla de la mayor eficacia de las empresas que atiendan de modo particular a sus trabajadores inmigrantes. Lo podemos denominar como “Políticas de diversidad para mejorar la eficacia en las empresas”.

En resumen, estos seis factores resumen nuestro cuestionario en 6 temas principales:

- Atención a la Igualdad y a la diversidad en la empresa.
- Políticas de integración en las empresas.
- La ética como principio básico de la RSE.

- Centralidad de la persona en la empresa.
- La idoneidad de la RSE como modelo de gestión.
- Políticas de diversidad para mejorar la eficacia en las empresas.

Estos seis factores, resumen el análisis realizado a lo largo de la tesis. Empezando por centrar nuestra atención en la diversidad de personas que trabajan en una empresa como por ejemplo, personas de diversas culturas y, cómo esa diversidad requiere una atención específica, unas políticas de integración. La igualdad en dignidad de todos los trabajadores, requiere un trato igualitario en todo lo que les iguala como personas pero, requiere un trato diverso en cuanto a sus capacidades y desempeño dentro de la empresa.

A continuación, vemos como la RSE tiene la ética y la centralidad de la persona entre sus principios básicos y, es un modelo de gestión que puede ser idóneo para las empresas hoy. Vemos por último como las políticas que atienden la diversidad de los trabajadores pueden mejorar el rendimiento de las empresas. En conjunto estos factores, confirman la coherencia de nuestro hilo argumental sobre el que hemos preguntado a empresarios y a expertos.

Finalmente, tras el análisis factorial, se enviaron a todos los expertos los dos cuestionarios (el de inmigración y el de RSE), por correo electrónico, y se obtuvieron 23 respuestas del cuestionario sobre responsabilidad social y 22 respuestas del cuestionario sobre inmigración.

En conclusión, los cuestionarios complementarios han sido una técnica idónea para confirmar la idoneidad teórica de los temas planteados en las encuestas. Los resultados obtenidos de estos cuestionarios complementarios serán expuestos en el próximo capítulo, tras la exposición de los resultados de la encuesta principal.

### **Aplicación de la encuesta principal:**

Teniendo en cuenta que los entrevistados nos atenderían telefónicamente desde su propio lugar de trabajo, en ocasiones, tras una primera llamada telefónica, hubo que concertar un día y una hora concretos para que los entrevistados pudieran disponer de un tiempo en que pudieran dejar sus labores profesionales para atender al entrevistador. Téngase en cuenta que muchas de estas empresas eran de pequeño tamaño y no es fácil encontrar tiempo para atender una entrevista pues, el directivo de la empresa suele estar atendiendo clientes o desarrollando otras tareas propias del negocio. El cuestionario se dirigió a los responsables de las empresas o a los directores de RRHH, en caso de que existiera este cargo en las empresas entrevistadas. La aleatoriedad de las llamadas telefónicas y la necesidad de encontrar un tipo de empresa concreta (definida por tipo de sector, forma jurídica y número de trabajadores) hizo que fueran necesarias muchas llamadas para encontrar el tipo de empresa necesaria para completar el estudio. Estas llamadas se hicieron gracias al apoyo de colegas de la Universidad (previamente capacitados para colaborar en esta labor), para poder obtener la muestra de 100 empresas del tipo que necesitábamos. En las entrevistas se ofrecía siempre la posibilidad de disponer por fax o por correo electrónico de un cuestionario previamente. Además se les ofreció la posibilidad de obtener información sobre los resultados de la encuesta.

## Capítulo 7. Estudios Exploratorios

---

En primer lugar, exponemos la ficha técnica de la encuesta y los datos principales del diseño de la muestra del estudio exploratorio principal, posteriormente abordaremos los resultados del mismo y, al final del capítulo, expondremos los resultados de los estudios complementarios.

**Tabla nº 30.** Ficha técnica de la encuesta.

*Encuesta realizada a directores de recursos humanos o, gerentes de las empresas seleccionadas.*

*Ámbito: nacional*

*Universo: 51.599 (empresas agrícolas) y 1.015.297(empresas no agrícolas) según el Directorio Central de Empresas del INE.*

*Tamaño de la muestra: 100 empresas*

*Técnica del muestreo: proporcional estratificado por estratos de población, tamaño (número de asalariados), sector productivo y forma jurídica.*

*Tipo de investigación: Explorativa e inferencial que incluye modelos de análisis multivariado.*

*Margen de error: +/- 10% para un p=q= 0.5*

*Nivel de confianza: 95%*

*Fechas de aplicación de las encuestas: junio y julio de 2008*

Como vemos en la ficha técnica de la encuesta, el estudio se realizó mediante encuestas a directores de recursos humanos o, gerentes de las empresas. Como las empresas de la muestra representativa son de pequeño tamaño, en la mayoría de los casos nos atendió el responsable principal de la empresa y, en pocos casos, el responsable del personal o director de recursos humanos pues, en la mayoría de los casos no existía ese cargo. El universo total eran 1.056.896 empresas de toda la geografía española y, el 95% estaban clasificadas en la base de datos del INE como “no agrícolas”. La técnica del muestreo fue proporcional, estratificado por estratos de población, número de asalariados, sector productivo y forma jurídica.

Recordamos ahora el diseño de la muestra:

-Empresas agrícolas entrevistadas: 5

-Empresas no agrícolas entrevistadas: 95

De las empresas no agrícolas:

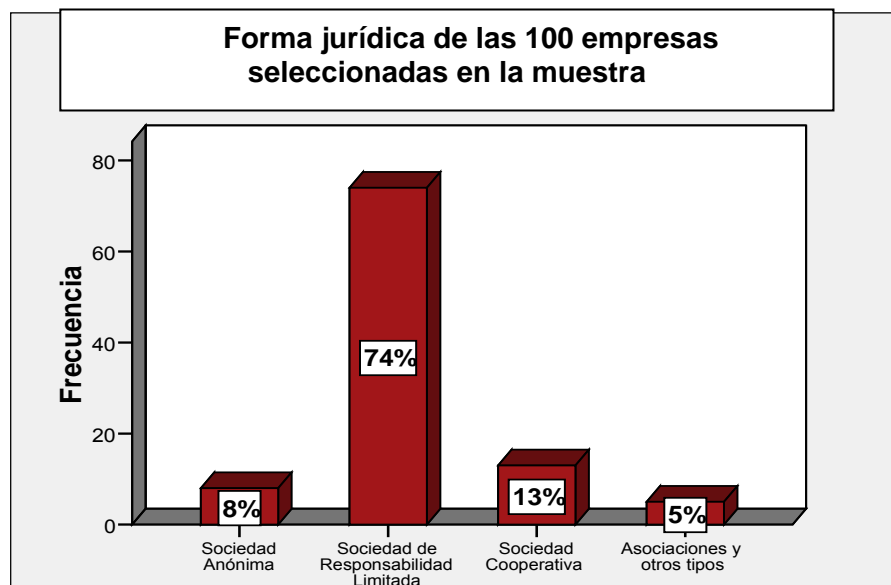
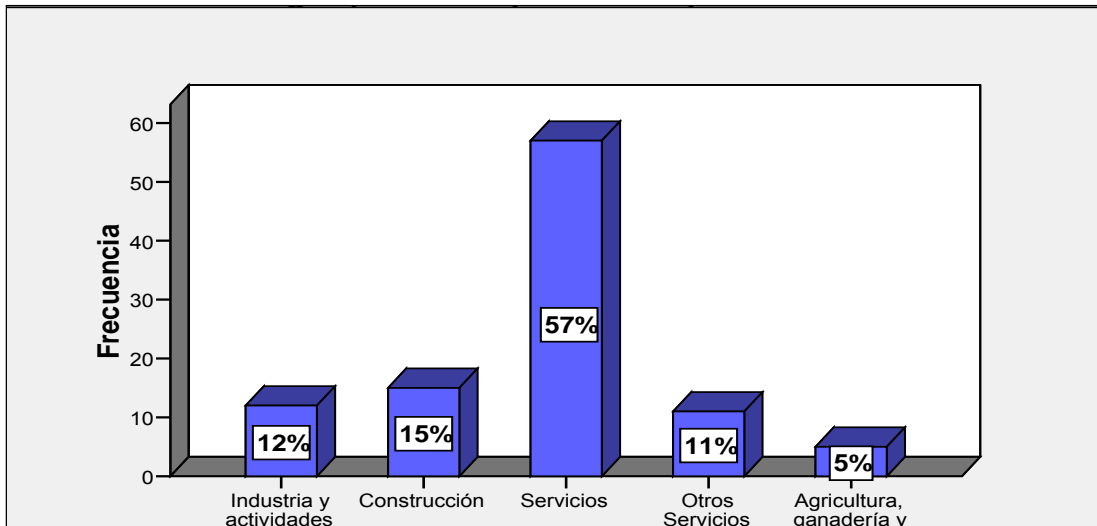
La forma jurídica seleccionada correspondía a Sociedades de responsabilidad limitada (72), Sociedades anónimas (8), otras formas jurídicas (15).

Por sectores representativos, el de servicios correspondía a 57 empresas, seguido por el de la construcción (15), la industria (12) y otros (11).

Por número de trabajadores en plantilla nuestro diseño seleccionó: 79 empresas que tenían menos de 10 empleados (Micro-pyme) y 16 que tenían entre 10 y 49 empleados (Pyme).

Veamos ahora la información sobre el diseño en gráficos:

**Gráfico nº 19.** Gráficos sobre el diseño de la muestra. Sectores productivos de las empresas no agrícolas y forma jurídica de todas las empresas. Fuente: Elaboración propia.



Las empresas analizadas en el estudio responderían al siguiente perfil:

- Tienen menos de 10 empleados
- Pertenecen al sector servicios
- Son sociedades de Responsabilidad Limitada
- No tienen delegaciones fuera de España.

Dado que estamos haciendo un estudio representativo, podríamos afirmar que la mayoría de las empresas españolas también responden a ese mismo perfil.

## **7.1. Resultados generales**

---

De las 100 empresas entrevistadas, sobre la pregunta de la composición de su plantilla: 64 contestaron que no tenían trabajadores inmigrantes y 36 que sí tenían. Un tratamiento más adecuado de la información lleva al análisis por separado de empresas con y sin inmigrantes, en el caso de Análisis de Correspondencias Múltiples, ACM. En regresión logística, dadas las características del método, se analizan todas las empresas conjuntamente. Veamos en primer lugar los resultados generales obtenidos de la encuesta para luego ver los resultados del ACM y de regresión logística.

**Tabla nº 31.** Datos generales obtenidos sobre las empresas que tenían trabajadores inmigrantes en plantilla.

-Lugar de origen de los inmigrantes contratados por esas 36 empresas:

América Latina: 55.6%

UE 27:38.9%

Países del Magreb: 16.7%

África del Sur: 11.1%

Asia: 8.3%

Europa no comunitaria: 2.8%

Otros: 2.8%

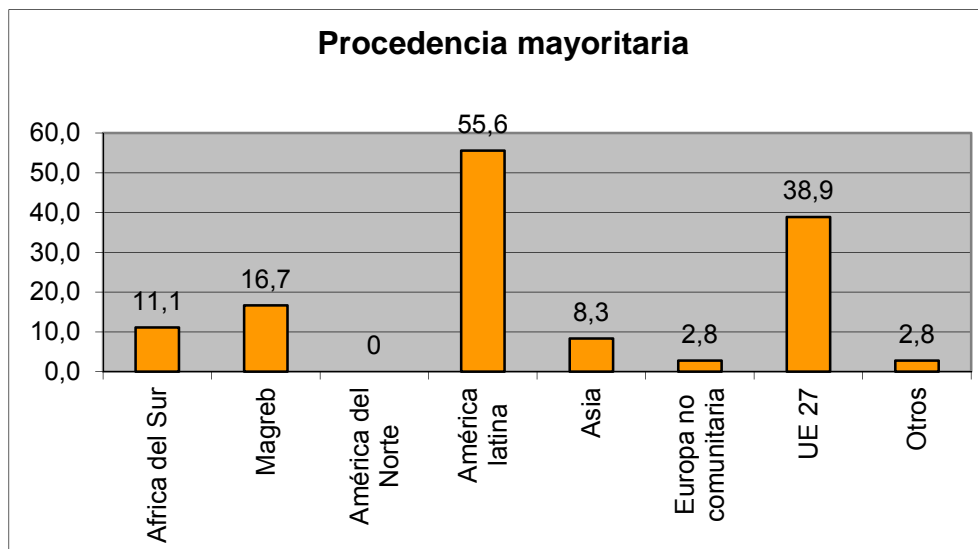
-Tipo de contrato: 50% indefinidos 50% temporales

- Empresas con delegaciones en el extranjero: 8%

-Porcentaje de los trabajadores extranjeros respecto al total: en la mayoría de las empresas entrevistadas es menor al 10% (ver gráfico).

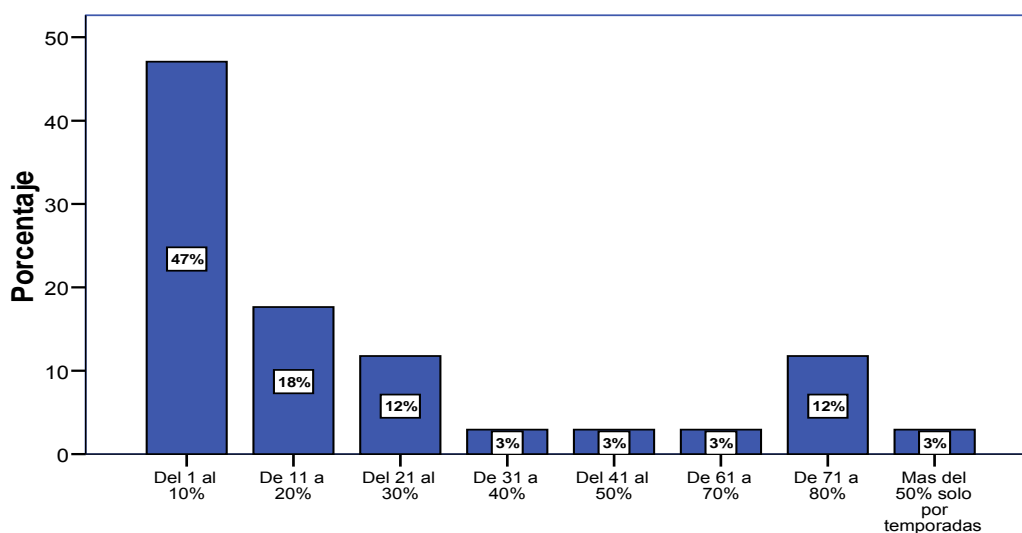
En la tabla anterior vemos que la mayoría de los trabajadores inmigrantes contratados por estas empresas proceden de América Latina, seguidos de los que proceden de la Unión Europea y de África. Sus tipos de contrato son en igual proporción indefinidos y temporales y, sólo el 8% de estas empresas tiene delegaciones en el extranjero. Veamos la procedencia también reflejada en el siguiente gráfico:

**Gráfico nº 20.** Procedencia de los trabajadores inmigrantes en las empresas españolas.



**Gráfico nº 21.** Porcentaje de los trabajadores inmigrantes con relación al total de trabajadores contratados.

**¿Qué porcentaje representan los trabajadores inmigrantes con relación al total de trabajadores contratados?**



Como vemos en el gráfico anterior, la mayoría de las empresas tienen un porcentaje menor al 10% de asalariados extranjeros (el 47,1%), pero hay una proporción menor de empresas que supera ese límite: el 18% de las

empresas tienen entre un 10 y 20%, hay un 12% de empresas en que el porcentaje está entre el 20 y el 30% y, un 20% de empresas en que los inmigrantes son más de la mitad de sus empleados. También está la casuística de los trabajadores inmigrantes que sólo se incorporan en temporadas concretas por periodos altos de producción o cosechas, almacenamiento, etc.

Veamos ahora los tipos de contrato que tenían los inmigrantes.

**Tabla nº 32.** Tipo de contratos que se hacen a los trabajadores inmigrantes:

	Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos Mayoritariamente indefinidos	18	50,0%
Mayoritariamente temporales	18	50,0%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Como hemos visto en la tabla anterior, la respuesta a la pregunta 11 de la encuesta fue que, los contratos realizados a los inmigrantes son el 50% temporales y el 50% indefinidos. El dato de la contratación indefinida es positivo si lo comparamos con el estereotipo sobre la precariedad de la situación laboral de los inmigrantes pero, es sólo un dato y, no tenemos información suficiente para confirmar esta impresión.

A partir de estos datos generales, la encuesta analiza los factores detractores o incentivadores para contratar inmigrantes, el tipo de cualificación requerida para los puestos ocupados por trabajadores inmigrantes, los recursos dedicados a la formación y a la integración de estos trabajadores, la existencia de sistemas específicos de contratación para estos trabajadores, la vinculación con políticas de responsabilidad social, la repercusión del trabajo de estas personas en distintos aspectos de la empresa y los retos de futuro. Veamos a

continuación los resultados descriptivos de las preguntas siguientes para, después hacer otro tipo de análisis de estos mismos resultados:

Pregunta 8 de la encuesta: Razones que dan las 64 empresas que no tienen inmigrantes en sus plantillas para explicar su ausencia:

En 1<sup>er</sup> lugar: Por la falta de cualificación de los trabajadores.

En 2<sup>o</sup> lugar: Por la complejidad administrativa en la contratación inmigrante.

En 3<sup>er</sup> lugar: Por las dificultades en la integración de este tipo de trabajadores en la estructura organizativa de la empresa.

En 4<sup>o</sup> lugar: Por la preferencia de trabajadores autóctonos frente a extranjeros.

Pregunta 9. Teniendo en cuenta que el 92% de las empresas entrevistadas que no tienen trabajadores inmigrantes en su plantilla es favorable a su contratación:

¿Qué factores podrían motivar a las empresas a la contratación de trabajadores inmigrantes?:

En 1<sup>er</sup> lugar: la insuficiente mano de obra autóctona

En 2<sup>o</sup> lugar: los incentivos fiscales

En 3<sup>er</sup> lugar: el aumentar las capacidades de sus recursos humanos

Pregunta 10. Se preguntó a las empresas con trabajadores inmigrantes si éstos ocupaban puestos en los distintos niveles de cualificación. Un 53% de las empresas afirman que los trabajadores inmigrantes están presentes en todos los niveles de cualificación, mientras el 31% opina que estos desarrollan actividades de baja cualificación.

La pregunta 11 es la referida al tipo de contratos que tenían los trabajadores inmigrantes y, ya hemos visto que son indefinidos y temporales en la misma proporción. La pregunta 12 indagaba por los recursos destinados a la

formación de los trabajadores inmigrantes y, el 74% de las empresas con inmigrantes respondió que no dedica recursos a su formación.

En la pregunta 13, el 89% de los encuestados afirmó que no realizaba ningún tipo de actividad que promoviera actitudes positivas de integración entre los trabajadores autóctonos y los trabajadores inmigrantes.

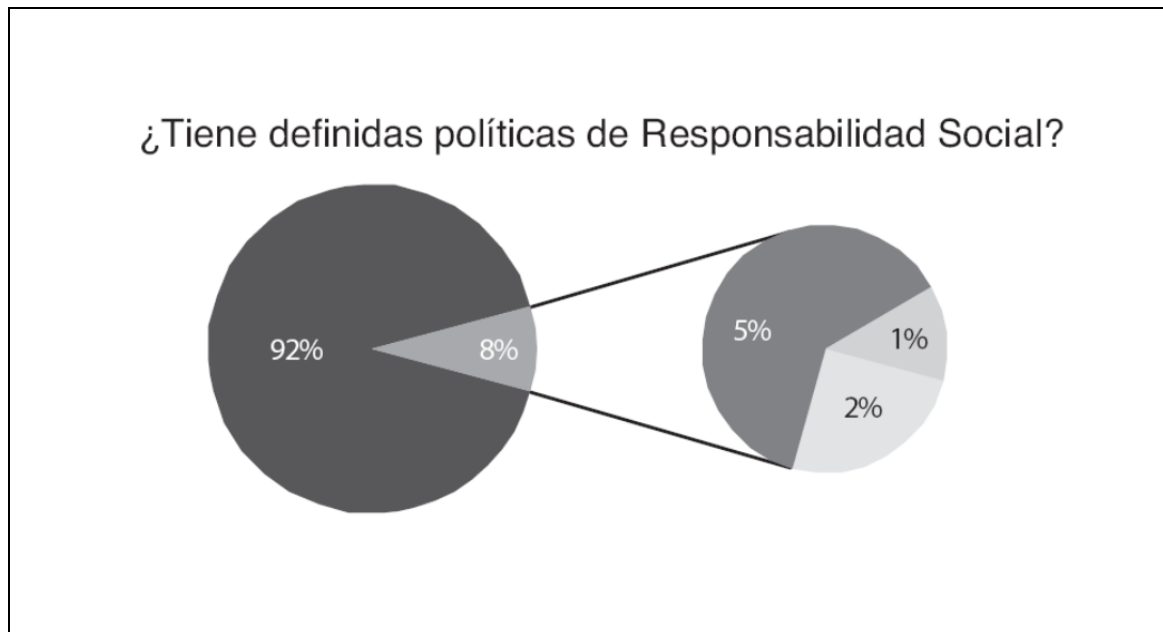
La respuesta a la pregunta 14 fue que, prácticamente la totalidad de las empresas (94%) no había implantado ningún sistema de gestión del personal que facilite la contratación de los inmigrantes.

A la pregunta 15 le daremos un análisis exhaustivo más adelante pero, en términos descriptivos, la respuesta fue que, el 60% opina que la empresa es igual de rentable que antes de contratar a los inmigrantes, en términos de facturación, imagen, clientes, etc

Pregunta 16. Según el 43 % de las empresas, la cuestión de la integración social de los inmigrantes es responsabilidad de las Administraciones Públicas y de otras instituciones. Un 40% opina que la empresa debe adquirir un mayor protagonismo en la integración social de los inmigrantes porque favorece a la propia empresa. Sólo un 17% ven la posición integradora de la empresa como un acto de solidaridad.

Las preguntas 17 y 18 evidencian el desconocimiento de la RSE por las pequeñas y medianas empresas españolas pues, el 92% manifestó que no tenía definidas políticas de responsabilidad social ni vinculaban el tema de la inmigración con ello.

**Gráfico nº 22.** Definición de políticas de RSE por las empresas y vinculación de estas políticas con la inmigración.



Como observamos en el gráfico anterior, el 8% manifestó que sí tenían políticas de RSE, el 5% además las vinculaba con inmigración, el 2% no lo vinculaba y el 1% no matizó sobre este tema.

En los apartados de análisis ACM y de regresión logística veremos detalles de los resultados obtenidos en estos aspectos pero ahora vamos a profundizar en los datos de tres preguntas que, nos parecen especialmente relevantes para contrastar la hipótesis general de este trabajo. La primera responde directamente a la hipótesis planteada en la tesis y la 2 y la 3, plantean también cuestiones relevantes para nuestro análisis actual y para investigaciones futuras.

Preguntas seleccionadas del cuestionario:

**Pregunta 19. Si tiene trabajadores extranjeros en la empresa;**

**¿Considera que la aportación de los trabajadores inmigrantes repercuten positivamente en los resultados económicos de la empresa?**  
(responda una o varias de las respuestas con las que esté de acuerdo)

En general sí

Sí, especialmente por el ahorro que suponen sus sueldos bajos

Sí, especialmente porque son muy trabajadores y eso mejora la productividad de la empresa

Sí porque por su cultura aportan cosas distintas positivas para la empresa

No, en general no repercute de forma distinta a lo que aportan los trabajadores españoles.

**Pregunta 20. Su opinión general, tenga o no trabajadores en su empresa:**

**1. ¿Es favorable a que los trabajadores extranjeros accedan a puestos mejores dentro de la empresa?**

Sí soy favorable

No soy favorable

**2. ¿Qué medidas cree más oportunas para reducir el paro creciente de los inmigrantes en España? (señalar una o varias respuestas)**

Ninguna

Las mismas que para los trabajadores españoles

Formación para adaptarse a nuevos puestos

Contratación desde los países de origen

o. otras:.....

Análisis de las respuestas a esas preguntas cruzados con datos generales de la encuesta realizada:

1.-Nivel de aceptación de los trabajadores extranjeros dentro de las empresas españolas:

a)- En cuanto a la valoración de la primera pregunta sobre la repercusión de la presencia de trabajadores inmigrantes en los resultados económicos de la empresa:

Las empresas **con** trabajadores inmigrantes (36 de las 100) opinan que la aportación de los trabajadores inmigrantes repercute positivamente en los resultados económicos de la empresa en un 48,8%. El 51,2% restante, opina que no hay diferencia entre españoles y extranjeros en cuanto a resultados económicos en las empresas españolas. Luego la valoración sobre esta cuestión está equilibrada entre los que piensan que los trabajadores inmigrantes aportan lo mismo que los españoles y, los que piensan que la aportación es positiva.

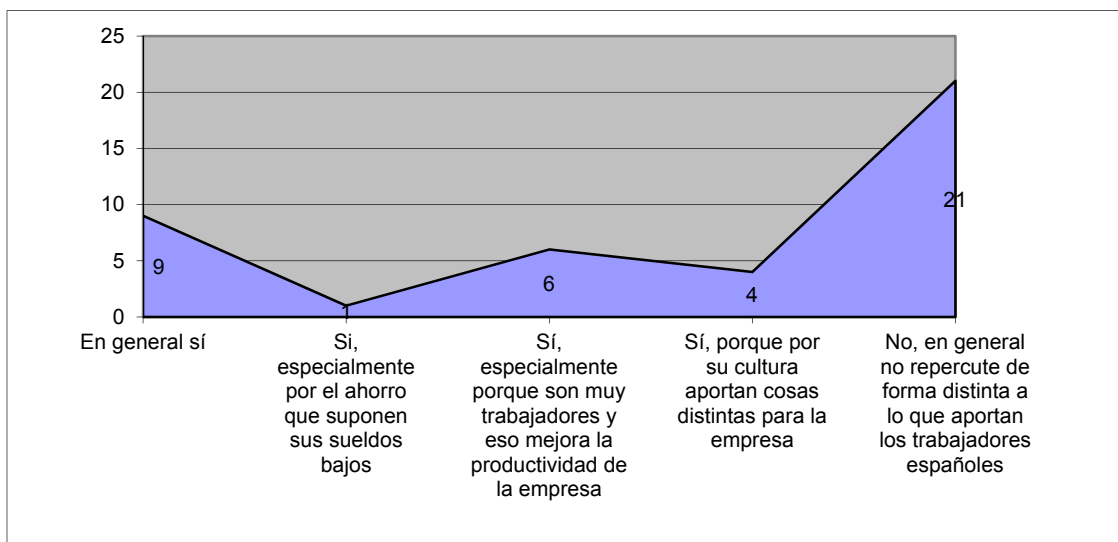
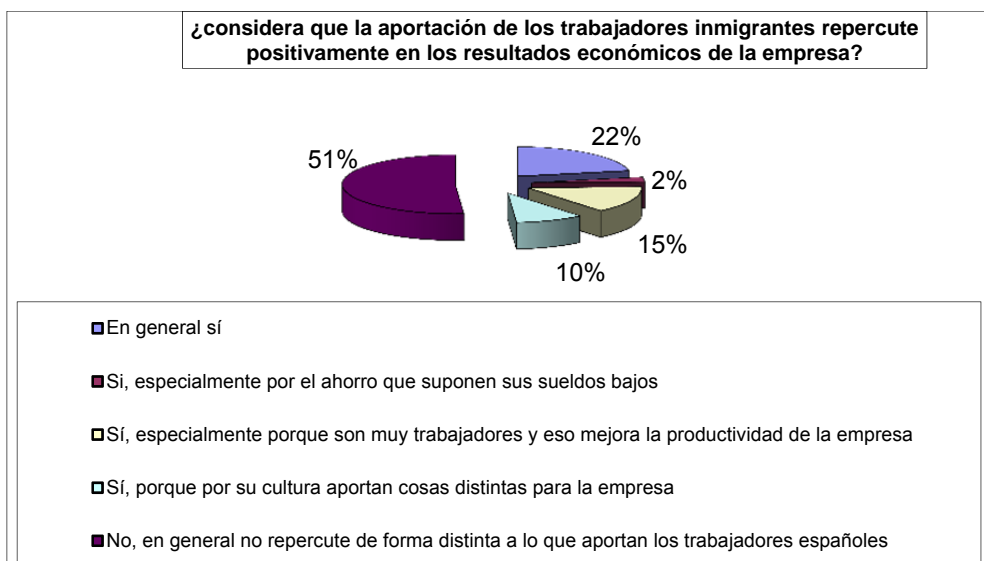
Según interpretemos estas respuestas, se podría considerar que, si la mayoría hubieran optado por valorar su repercusión igual a la de los trabajadores españoles, podríamos concluir que el ser inmigrante no aporta un valor añadido a las empresas en sus resultados pero, al haberse decantado la mitad de las empresas encuestadas por una valoración positiva en los resultados de la empresa, nos inclinamos a pensar que esa es la tendencia que marca los resultados de la encuesta, es decir: la repercusión del trabajo de los inmigrantes en los resultados de las empresas españolas es positiva en la mitad de los casos y no es distinta a la de los trabajadores españoles en la otra mitad de los casos. Esto último, incluye un dato también interesante: los resultados de la empresa no son peores en ningún caso lo que, verificaría que la nacionalidad del trabajador, no es un signo negativo a la hora de evaluar o planificar el rendimiento económico de una empresa. Nos parece adecuado señalarlo de cara a la no discriminación de estas personas por razones de eficiencia de la empresa.

**Tabla nº 33.** Resultados sobre la pregunta ¿considera que la aportación de los trabajadores inmigrantes repercuten positivamente en los resultados económicos de la empresa?. **\*\***Los porcentajes se calculan sobre el total de frecuencia (en este caso: 41 respuestas de las 36 empresas porque cinco empresarios marcaron dos opciones).

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje válido	Suma
En general sí	9	21,9%	20=48,8%
<b>Sí, especialmente por el ahorro que suponen sus sueldos bajos</b>	1	2,4%	
<b>Sí, especialmente porque son muy trabajadores y eso mejora la productividad de la empresa</b>	6	14,6%	
<b>Sí, porque por su cultura aportan cosas distintas para la empresa</b>	4	9,7%	
<b>No, en general no repercute de forma distinta a lo que aportan los trabajadores españoles</b>	21	51,2%	21=51,2%
<b>Total de frecuencia</b>	41**	100%	41=100%
<b>Total de empresas con inmigrantes</b>	36		

Como observamos en esta tabla, están prácticamente equilibradas las respuestas entre los que no ven repercusión distinta en la aportación de los inmigrantes a los resultados económicos de la empresa y los que sí lo ven.

**Gráfico nº 23.** Gráficos sobre la valoración que hacen los empresarios sobre si la aportación de los trabajadores inmigrantes repercute positivamente en los resultados económicos de sus empresas.



Análisis de respuestas a esta pregunta distinguiendo a las empresas según el número de asalariados: Como esta pregunta se dirigió sólo a las empresas con inmigrantes: 36, para calcular los porcentajes de respuesta de cada estrato-tipo de empresa, la base es el total de empresas de cada estrato (26 y 10). Pero, en las respuestas múltiples, la base debe ser el total de frecuencia o respuesta de cada estrato (31 y 10). Siguiendo este esquema, los resultados obtenidos fueron:

Empresas con < de 10 asalariados:

De 31 respuestas obtenidas de empresas con este número de asalariados:

- { 14 ven la aportación positiva (45,2%)
- { 17 no hacen distinción (54,8%)

En este caso, vemos que el volumen pequeño de asalariados de estas empresas, no es un dato determinante para que varíe el resultado de la pregunta respecto a los resultados generales obtenidos y ya comentados. Vuelve a haber equilibrio entre los que piensan que es positiva y los que no hacen distinción (estos últimos tienen un ligero porcentaje mayor).

Empresas con < de 50 asalariados:

De las 10 respuestas obtenidas de empresas con este porcentaje mayor de trabajadores, las respuestas obtenidas fueron que:

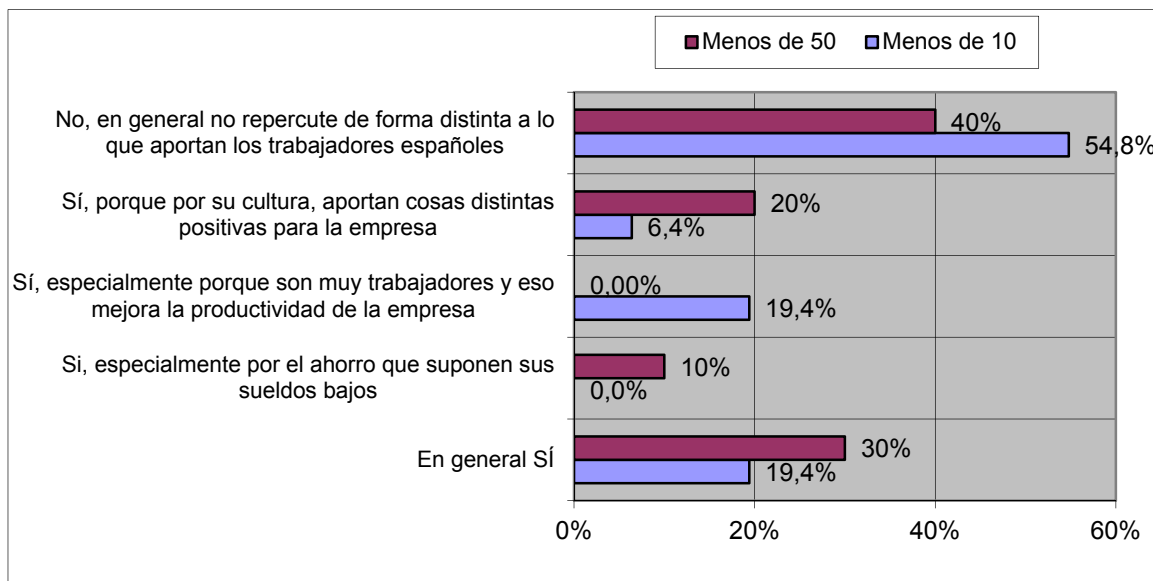
- { 6 ven la aportación positiva (60%)
- { 4 no hacen distinción (40%)

En este caso, un mayor número de empleados en la empresa (entre 10 y 50), sí arroja un desequilibrio mayor en el porcentaje de los que señalan como positiva la repercusión del trabajo de los inmigrantes en los resultados de la empresa (60%), respecto de los que no hacen distinción (40%). Veamos los gráficos con estas respuestas:

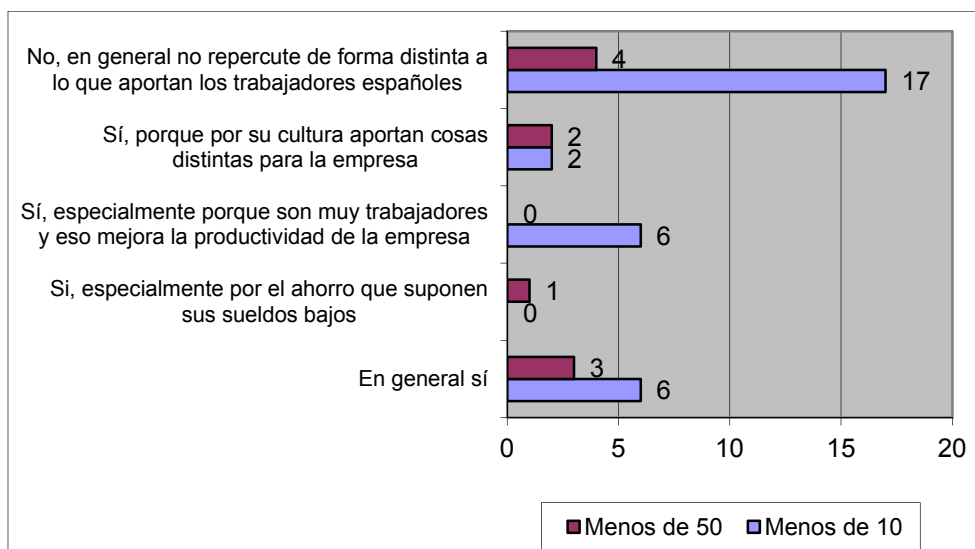
**Tabla nº 34.** Respuestas sobre la repercusión de la aportación de los trabajadores inmigrantes según el número de trabajadores que tenga la empresa.

¿Considera que la aportación de los trabajadores inmigrantes repercute positivamente en los resultados económicos de la empresa?		Nº de trabajadores		Total	Suma
		Menos de 10	Menos de 50		
<b>En general Sí</b>	Recuento	6	3	9	20
	% respuesta	19,4%	30%	21,9%	
<b>Si, especialmente por el ahorro que suponen sus sueldos bajos</b>	Recuento	0	1	1	
	% respuesta	,0%	10%	2,4%	
<b>Sí, especialmente porque son muy trabajadores y eso mejora la productividad de la empresa</b>	Recuento	6	0	6	
	% respuesta	19,4%	,0%	14,6%	
<b>Sí, porque por su cultura, aportan cosas distintas positivas para la empresa</b>	Recuento	2	2	4	
	% respuesta	6,4%	20%	9,7%	
<b>No, en general no repercute de forma distinta a lo que aportan los trabajadores españoles</b>	Recuento	17	4	21	
	% respuesta	54,8%	40%	51,2%	
<b>Total de respuesta</b>		31	10	41	41
Total de empresas con inmigrantes		26	10		

**Gráfico nº 24.** Repercusión del trabajo de los inmigrantes. Porcentajes sobre el total de respuesta:



**Gráfico nº 25.** Frecuencia sobre total de empresas con inmigrantes según nº de asalariados: ¿considera que la aportación de los trabajadores inmigrantes repercute positivamente en los resultados económicos de la empresa?



Analizaremos ahora las respuestas a esta pregunta según el sector productivo:

En el estudio recordamos que se han distinguido 5 Sectores productivos:

1. Industria y actividades extractivas
2. Construcción
3. Servicios
4. Otros servicios
5. Agricultura, ganadería y selvicultura.

**Tabla nº 35.** Aportación de los trabajadores inmigrantes, distinguiendo el sector productivo de las 36 empresas con trabajadores inmigrantes.

¿Considera que la aportación de los trabajadores inmigrantes repercute positivamente ...?		¿A qué sector productivo pertenece?					Total
		Industria y activid. extractiva	Construcción	Servicios	Otros Servicios	Agricultura, ganadería y selvicultura	
<b>En general Sí</b>	Recuento	2	1	5	1	0	9
	% respuesta.	33,3%	11,1%	29,4%	14,3%	0%	21,9%
<b>Sí, especialmente por el ahorro que suponen sus sueldos bajos</b>	Recuento	0	0	1	0	0	1
	% respuesta.	,0%	,0%	5,9%	,0%	,0%	2,4%
<b>Sí, especialmente porque son muy trabajadores y eso mejora la productividad de la empresa</b>	Recuento	1	2	2	1	0	6
	% respuesta.	16,7%	22,2%	11,8%	14,3%	,0%	14,6%
<b>Sí, porque por su cultura, aportan cosas distintas positivas para la empresa</b>	Recuento	0	1	1	2	0	4
	% respuesta.	,0%	11,1%	5,9%	28,6%	,0%	9,7%
<b>No, en general no repercute de forma distinta a lo que aportan los trabajadores españoles</b>	Recuento	3	5	8	3	2	21
	% respuesta.	50%	55,5%	47%	42,8%	100%	51,2%
<b>Total de respuesta</b>	Recuento	6	9	17	7	2	41
	% respuesta	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Total de empresas con inmigrantes</b>	% respuesta.	5	8	16	5	2	36

Las empresas del sector de la agricultura, ganadería o selvicultura (2) opinan que los trabajadores extranjeros aportan lo mismo que los españoles. En los demás casos hay cierto equilibrio, un poco más decantado hacia los que no ven distinción en el caso del sector de la construcción y, más decantado a la repercusión positiva en el sector de otros servicios y el de servicios:

1. Industria y actividades extractivas: 50% lo ven igual, 50% positivo.
2. Construcción: 55% lo ven igual, 45% positivo
3. Servicios: 47% lo ven igual, 53% positivo
4. Otros servicios: 43% lo ven igual, 57% positivo
5. Agricultura, ganadería y selvicultura: 100% lo ven igual.

El sector “otros servicios”, es el que más valora como positiva la aportación del trabajo de los inmigrantes, frente al sector de la agricultura, ganadería y selvicultura que se inclina totalmente por la ausencia de diferencias en los resultados de la empresa. Este último dato nos ha llamado la atención pues, puede reflejar que, estos trabajos del campo y el mar que necesitan normalmente poca cualificación y que, tienen más mano de obra inmigrante por el poco atractivo que tiene para los españoles, no ofrecen una valoración mayor por parte de los empresarios consultados.

Respecto al sector de “otros servicios” que, comprende los ámbitos de: educación, sanidad, trabajo social, servicios domésticos y otras actividades sociales y comunitarias, destaca por la valoración positiva que hacen los empresarios de este sector sobre la aportación de los trabajadores inmigrantes a los resultados de las empresas, nos parece de interés especial por la alta valoración que tienen para los españoles cuestiones como la educación, la salud, la atención del hogar y de sus miembros mayores y pequeños, etc. En este caso tenemos la valoración positiva de su trabajo por el empresario destacando la respuesta que valora su aportación cultural, en otros estudios se debería analizar la valoración de los usuarios de estos servicios pues son temas como decimos importantes para los ciudadanos.

**Tabla nº 36.** Aportación según la forma jurídica de las 36 empresas que tienen trabajadores inmigrantes.

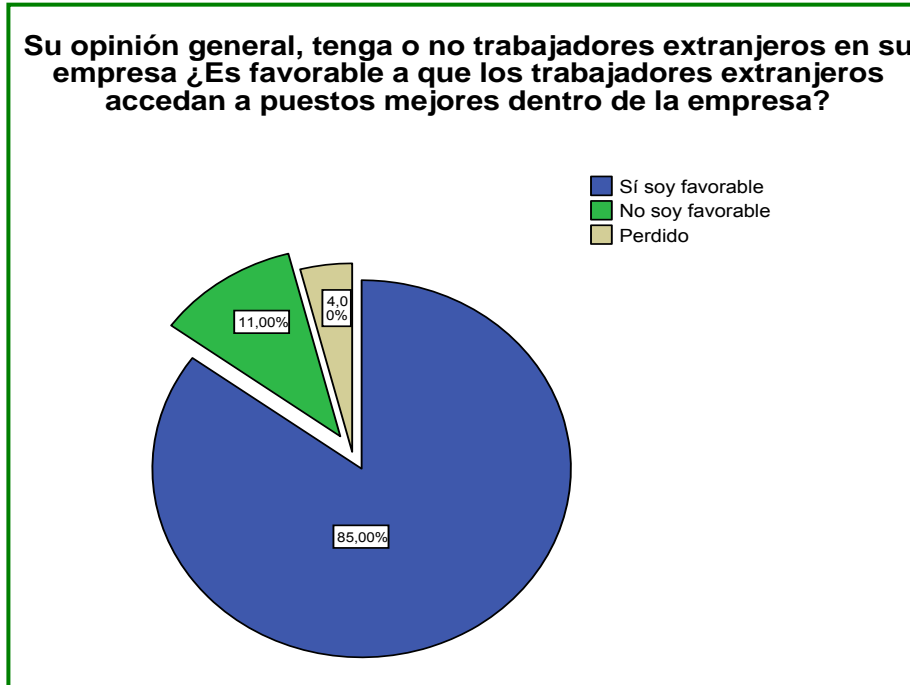
¿Considera que la aportación de los trabajadores inmigrantes repercute positivamente en los resultados económicos de la empresa?	¿Qué forma jurídica tiene su empresa?			Total	
	Sociedad Anónima	Sociedad de Responsabilidad Limitada	Otras formas		
	Recuento	2	7	0	9
	%	50,0	24,1%	,0	21,9%
Si, por el ahorro que suponen	Recuento	0	1	0	1
	%	,0%		,0	2,4%
Sí, porque son muy trabajadores	Recuento	0	6	0	6
	%	,0%		,0	14,6%
Sí, por su cultura, aportan cosas	Recuento	0	4	0	4
	%	,0%	13,8%	,0	
No, en general no repercute de forma distinta	Recuento	2	11	8	21
	% respuesta.	50,0%	37,9%	100%	51,2%
Total de respuesta	Recuento	4	29	8	41
	%	100%	100%	10	100%
Total de	Recuento	4	24	8	36

El 100% de las empresas con “Otras formas” jurídicas distintas a la S.A. y la S.R.L. opinan que “No repercute....” (No distinguen entre trabajadores españoles e inmigrantes).

Veamos ahora con detalle los resultados de la pregunta nº 20 sobre la promoción de trabajadores extranjeros a mejores puestos dentro de las empresas españolas. Esta es la segunda cuestión a la que dedicamos un análisis más desarrollado.

.- Aceptación de la promoción de trabajadores extranjeros dentro de las empresas españolas: ¿Es favorable a que los trabajadores extranjeros accedan a puestos mejores dentro de la empresa? Pregunta general realizada a las 100 empresas. Veamos las respuestas en el siguiente gráfico.

**Gráfico nº 26.** Disposición a favor o en contra de que los trabajadores extranjeros accedan a puestos mejores dentro de la empresa.



Al considerar que, sobre esta pregunta puede existir especial interés de conocer una valoración general de todos los empresarios, se preguntó a las 100 empresas del estudio sobre su disposición a que los trabajadores extranjeros accedan a puestos mejores dentro de la empresa. Como vemos en el gráfico anterior, el 85% son favorables y el 11% no. Veamos en la tabla siguiente el detalle.

**Tabla nº 37.** Disposición general de los empresarios españoles sobre la posible progresión de los inmigrantes a mejores puestos. Datos totales y datos en función del número de asalariados de la empresa.

¿Es favorable a que los trabajadores extranjeros accedan a puestos mejores dentro de la empresa?		¿Con cuantos asalariados cuenta su empresa?		Total	
		Menos de 10	Menos de 50		
Sí soy favorable	Recuento	72	13	85	
	% de nº asalariados	90,0%	81,2%	88,5%	
No soy favorable	Recuento	8	3	11	
	% de nº asalariados	10,0%	18,8%	11,5%	
Total		Recuento	80	16	96
		% de nº asalariados	100,0%	100,0%	100,0%

Como vemos, el 90% de las empresas con menos de 10 asalariados y el 81,3% de las de menos de 50 son favorables (hay 4 empresarios que no contestaron a esta pregunta). El 11.5% que no es favorable a la promoción de los trabajadores extranjeros, o bien demuestra una predisposición discriminatoria, o bien piensa en que los puestos ocupados por los trabajadores inmigrantes son de tan baja cualificación que no tienen posible progresión dentro de la empresa.

**Tabla nº 38.** Valoración según el sector productivo al que pertenecen las 100 empresas. Respuestas sobre la posición favorable o en contra a que los trabajadores extranjeros accedan a puestos mejores dentro de la empresa.

¿Es favorable.....?		¿A qué sector productivo pertenece?					Total
		Industria y actividades extractivas	Construcción	Servicios	Otros Servicios	Agricultura, ganadería y selvicultura	
Sí soy favorable	Recuento	8	12	54	9	2	85
	% de sector productivo	72,7%	80,0%	98,2%	81,8%	50,0%	88,5%
No soy favorable	Recuento	3	3	1	2	2	11
	% de sector productivo	27,3%	20,0%	1,8%	18,2%	50,0%	11,5%
Total	Recuento	11	15	55	11	4	96
	% de sector productivo	100%	100%	100%	100%	100%	100%

El porcentaje calculado indica que, de todas las empresas entrevistadas dedicadas al sector Servicios, el 98,2% es favorable a que accedan a mejores puestos. Con proporciones muy favorables también se muestran los sectores de industria, construcción y otros servicios. Llama la atención que el 50% de las empresas de agricultura no son favorables pero, puede deberse a que es un sector muy poco cualificado, muchas veces temporal y, donde no existe mucha carrera profesional. También existe una posición desfavorable del 27.3% de los empresarios del sector Industria lo que puede responder a parecidos factores.

Según la forma jurídica: (100 empresas). En el porcentaje de la forma jurídica, las Sociedades de Responsabilidad Limitada (70), son favorables en un 91,4%, las Sociedades Anónimas, en un 87,5%, etc.

En el porcentaje de empresas que han contestado ser favorables, el 75,3% son Sociedades de Responsabilidad Limitada. Del total de empresas, el 88,5% es favorable.

Si distinguimos dentro de “Otras formas”, las “Sociedades Cooperativas” y las “Asociaciones y otros tipos”, los resultados son los siguientes: Las Asociaciones son favorables en un 100%, frente al 69,2% favorable de las Sociedades Cooperativas.

De estos resultados podemos inferir que no influye la forma jurídica en esta cuestión pues la mayoría son favorables a la promoción de los inmigrantes a mejores puestos. Sólo destacar a las Asociaciones que son las que en menor porcentaje se muestran favorables aunque sigue siendo la mayoría.

**Tabla nº 39.** Disposición favorable o en contra de que los trabajadores extranjeros accedan a puestos mejores dentro de la empresa, en función de la forma jurídica de las empresas.

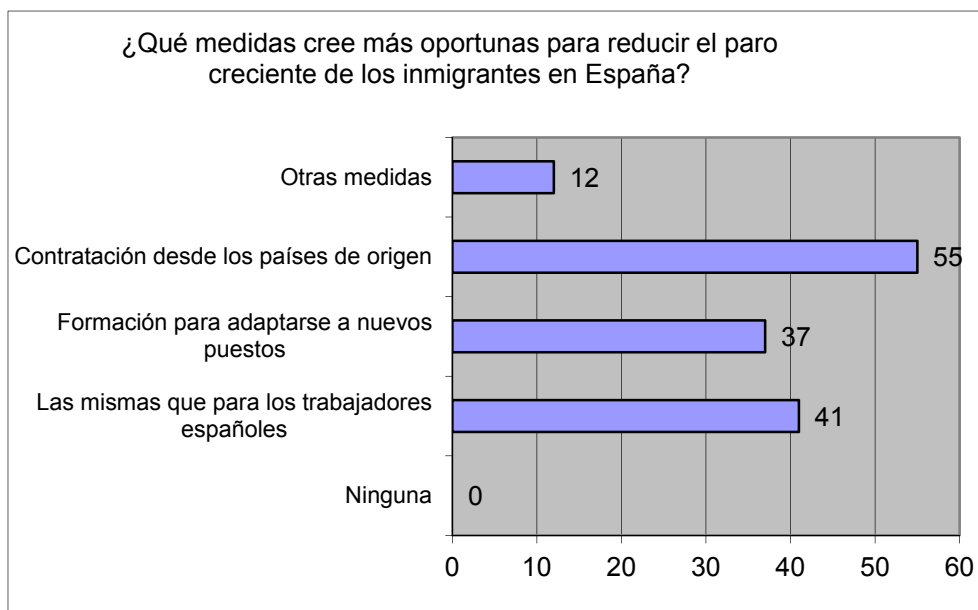
		¿Qué forma jurídica tiene su empresa?				Total
		Sociedad Anónima	Sociedad de Resp. Limitada	Sociedad Cooperativa	Asociaciones y otros tipos	
<b>Sí soy favorable</b>	Recuento	7	64	9	5	85
	% de forma jurídica	87,5%	91,4%	69,2%	100,0%	88,5%
<b>No soy favorable</b>	Recuento	1	6	4	0	11
	% de forma jurídica	12,5%	8,6%	30,8%	,0%	11,5%
Total	Recuento	8	70	13	5	96
	% de forma jurídica	100%	100%	100%	100%	100%

3.- Veamos a continuación la tercera cuestión seleccionada para un análisis más detallado como es la pregunta que se hace a los empresarios sobre soluciones para reducir el paro: en concreto la pregunta fue ¿Qué medidas cree más oportunas para reducir el paro creciente de los inmigrantes en España? (pregunta con respuesta múltiple).

Respuesta general dada por las 100 empresas: al permitirse señalar varias respuestas al empresario, se obtuvieron 145, pues algunos señalaron varias opciones y otros sólo una.

La opción más señalada es la contratación desde el país de origen. La segunda opción fue “Las mismas medidas que para los españoles” y, la tercera opción fue “la formación para adaptarse a nuevos puestos de trabajo”.

**Gráfico nº 27.** Medidas para reducir el paro de los inmigrantes. Gráfico elaborado por frecuencia de respuestas.



Hubo 12 empresarios que señalaron otras medidas distintas para reducir el paro de los inmigrantes como la legalización automática, el retorno, o la limitación o los cupos de entrada.

**Tabla nº 40.** Análisis detallado de otras medidas que los empresarios proponen para reducir el paro creciente entre los inmigrantes.

	Frecuencia	Porcentaje válido
Legalización automática a la entrada	3	3,1%
Que regresen los inmigrantes a su país	2	2,1%
Legalizar a de los inmigrantes que ya están en España y no traer a más	2	2,1%
Señala otras medidas pero no sabe cuales	2	2,1%
Que no tengan tantas ayudas, así el que necesite dinero buscará trabajo	1	1,0%
Incentivos fiscales reales a las empresas pequeñas o medianas	1	1,0%
Que los organismos oficiales faciliten la contratación, sin tantas demoras.	1	1,0%
No señala otras medidas	84	87,6%
Total, incluyendo valores perdidos	100	

Razones por las que no contrata trabajadores extranjeros: Esta pregunta ha sido contestada por las empresas que no tienen trabajadores extranjeros en su plantilla (64 empresas).

**Tabla nº41.** Razones por las que no tienen trabajadores inmigrantes en su plantilla.

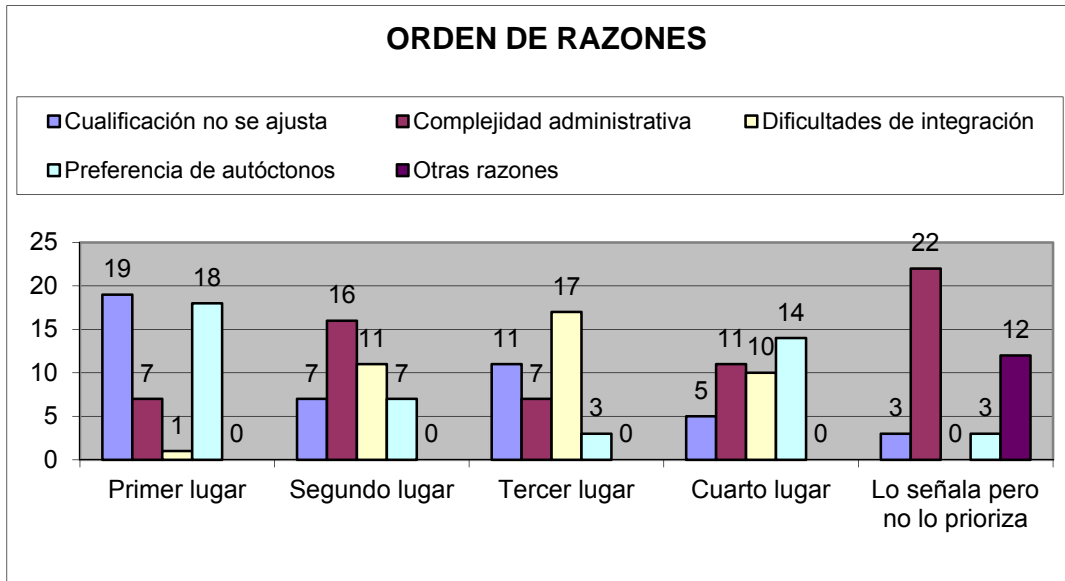
<b>ORDEN DE RAZONES:</b>	<b>Cualificación no se ajusta</b>	<b>Complejidad administrativa</b>	<b>Dificultades de integración</b>	<b>Preferencia de autóctonos</b>	<b>Otras razones</b>
Primer lugar	19	7	1	18	0
<b>Segundo lugar</b>	7	16	11	7	0
Tercer lugar	11	7	17	3	0
Cuarto lugar	5	11	10	14	0
Lo señala pero no lo prioriza	3	22	0	3	12
<b>Total de respuesta</b>	45	63	3	45	12
No lo señala	18	0	24	18	51
<b>Totales de empresas encuestadas</b>	64				

**Tabla nº 42.** Orden por el que los empresarios señalan las razones para la no contratación de inmigrantes. Porcentajes sobre el total de respuesta.

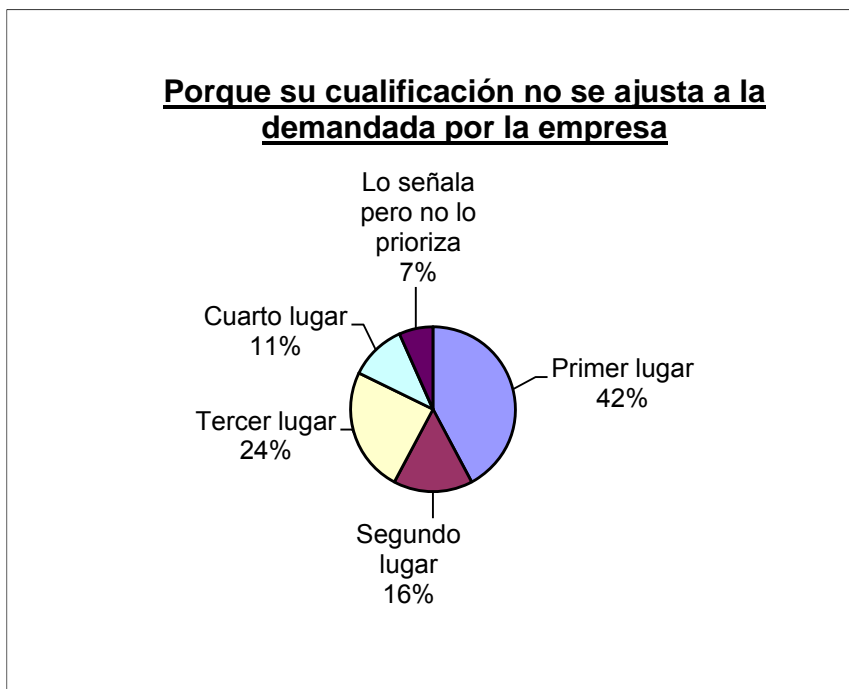
<b>ORDEN DE RAZONES:</b>	<b>Cualificación no se ajusta</b>	<b>Complejidad administrativa</b>	<b>Dificultades de integración</b>	<b>Preferencia de autóctonos</b>	<b>Otras razones</b>
<b>Primer lugar</b>	30,2%	11,1%	1,6%	28,6%	
<b>Segundo lugar</b>	11,1%	25,4%	17,5%	11,1%	
<b>Tercer lugar</b>	17,5%	11,1%	27%	4,8%	
<b>Cuarto lugar</b>	7,9%	17,5%	15,9%	22,2%	
<b>Lo señala pero no lo prioriza</b>	4,8%	34,4%	0%	4,8%	
<b>Total de respuesta</b>	45	63	39	45	12
<b>No lo señala</b>	28,6%	0%	38,1%	28,6%	
<b>Totales</b>	100%				

En las dos tablas anteriores podemos comprobar que un tercio de los empresarios no tiene clara su respuesta y no la señala salvo en el caso de “complejidad administrativa”, que todos los empresarios la señalan aunque no como primer argumento. La razón más señalada en primer lugar es la falta de cualificación, seguida por la preferencia de los autóctonos. En segundo lugar, el argumento más señalado es la complejidad administrativa seguido de la dificultad de su integración. El argumento más señalado en tercer lugar es el de las dificultades de integración, seguido de la falta de cualificación y, el argumento más señalado en cuarto y último lugar es, la preferencia por los autóctonos seguido de la complejidad administrativa. Los siguientes gráficos nos ayudarán a verlo mejor.

**Gráfico nº28.** Razones principales para no contratar inmigrantes. Se señalan por orden.

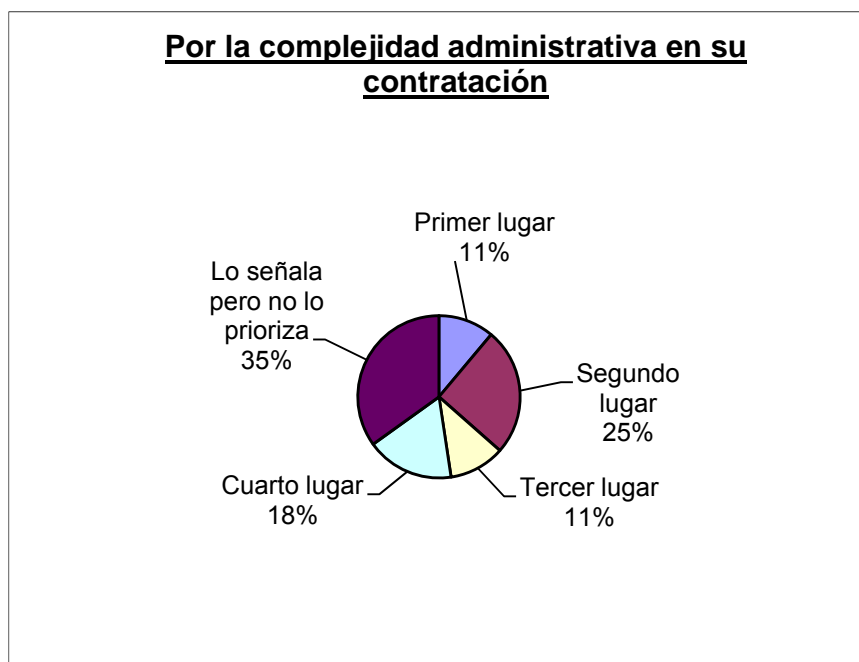


**Gráfico nº 29.** Importancia de la cualificación como razón para no contratar trabajadores inmigrantes.



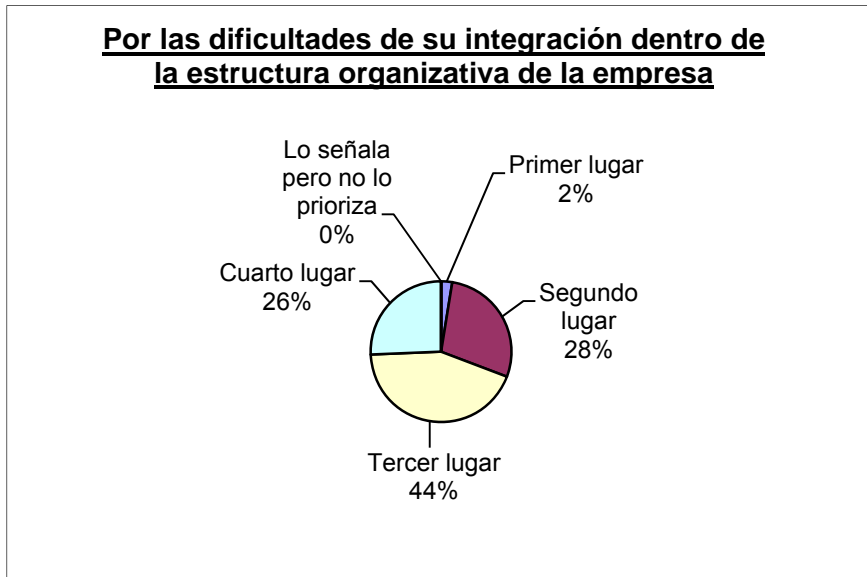
Como vemos en el gráfico anterior, de los que respondieron esta opción, el 42% señala en primer lugar la falta de cualificación para el puesto como razón para no contratar inmigrantes lo que, comparándolo con las demás respuestas, resulta ser la razón señalada por más empresarios en primer lugar. El 16% de los que señalaron esta opción la señalaron en segundo lugar y, el 24% en tercer lugar.

**Gráfico nº 30.** Complejidad administrativa como razón para no contratar trabajadores inmigrantes.



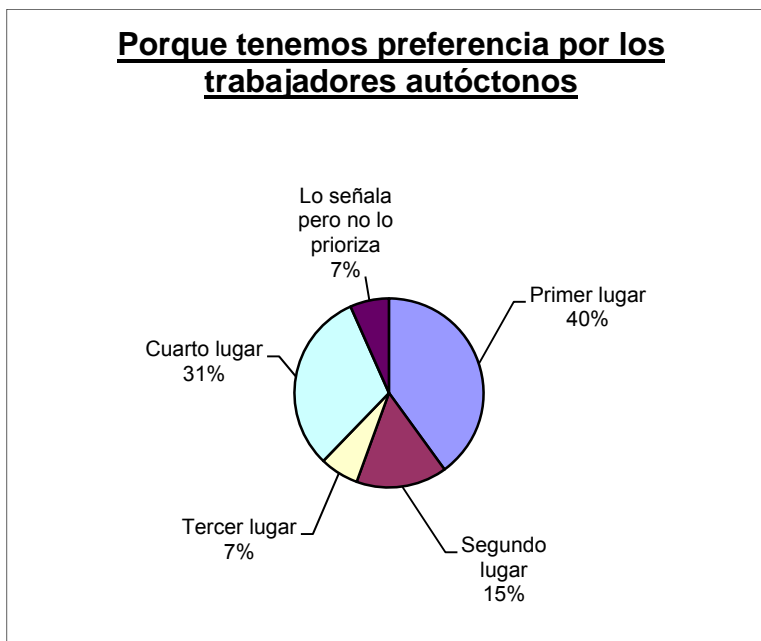
En el gráfico anterior se señala la complejidad administrativa como argumento para la no contratación de inmigrantes que, como comentamos anteriormente, es la razón que todos los empresarios señalaron aunque no fuera la primera opción sobre el total de respuestas. El porcentaje mayor es el 36% que lo señala como argumento pero no prioriza si es la razón más importante o la menos. El porcentaje más significativo que sí señala el orden de importancia este argumento, es el 25% que señala esta razón en segundo lugar.

**Gráfico nº 31.** Dificultades de integrar a los inmigrantes dentro de las empresas como argumento para no contratarles.



En el gráfico anterior el porcentaje más significativo de respuestas corresponde al 43% de los empresarios que señalan las dificultades de integración como razón para no contratar a los inmigrantes. Este argumento se señala en tercer lugar por orden de importancia.

**Gráfico nº 32.** La preferencia por los trabajadores autóctonos como argumento para la no contratación de inmigrantes.



En el gráfico anterior vemos que el mayor porcentaje de empresarios que señala este argumento como razón para no contratar inmigrantes corresponde al 39% de los empresarios que lo señala como primera razón. Se ve que es un argumento en que hay opiniones muy diferentes pues el 31% de los empresarios lo señala en cuarto lugar lo que nos hace pensar que, hay un porcentaje numeroso para el que es algo importante (la preferencia por los autóctonos), y otro grupo parecido en dimensión pero menor que, no tiene especial preferencia por los autóctonos como razón para seleccionar su personal.

Comparando los gráficos anteriores, resalta la falta de adecuación de cualificación como la razón principal detractora de la contratación de inmigrantes, seguida de la preferencia por los autóctonos, la complejidad administrativa y las dificultades de integración. Respecto al fondo de nuestra tesis, es importante ver que la preferencia por los autóctonos es significativa por lo que, podríamos deducir que no es indiferente ser inmigrante a la hora de ser contratado para un 39% de los empresarios que prefieren personal autóctono.

Con estos análisis terminamos de exponer los resultados generales de la encuesta y, a continuación, haremos los análisis de correspondencias múltiples y veremos los resultados de la regresión logística.

## **7.2. Resultados del análisis de correspondencias múltiples (ACM)**

---

El Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM) es una técnica multivariante de difundida aplicación en el análisis exploratorio de datos multidimensionales. En el campo de las Ciencias Sociales, donde frecuentemente las encuestas son el instrumento de medición de los datos relevantes a una investigación, el uso de estos métodos ayudan a descubrir interrelaciones entre las características medidas, poniéndolas de manifiesto en gráficos bidimensionales que pueden ser interpretados con relativa facilidad, tanto por los expertos como por los usuarios.

Con frecuencia aparecen aspectos a medir, que difícilmente pueden ser captados por una sola pregunta de la encuesta. Frente a esta realidad y para recoger un concepto más completo de aquello que se pretende, suelen incluirse varias preguntas que abordan el mismo tema desde diferentes ángulos. Si bien esta es una solución al momento de captar la información, puede traer algunas dificultades al tratar estadísticamente los datos. Si se aplica una técnica como el ACM, en el análisis de resultados, la inclusión de varios ítems referidos a un mismo tema, probablemente hará que los primeros factores de variabilidad, con los que se construyen los principales gráficos, expliquen principalmente el comportamiento de estas variables, haciendo perder importancia a otras asociaciones existentes en el conjunto de variables.

El Análisis de Correspondencias es una técnica estadística que se utiliza para analizar, desde un punto de vista gráfico, las relaciones de dependencia e independencia de un conjunto de variables categóricas a partir de los datos de una tabla de contingencia.

### **7.2.1 Empresas sin inmigrantes**

---

El análisis multivariante de las empresas que respondieron que no tenían inmigrantes, muestra que existen correlaciones importantes entre los factores detractores entre sí y los factores incentivadores entre sí, así como entre los factores detractores e incentivadores. Todas ellas son positivas. Estas correlaciones altas y positivas denotan el alto grado de dependencia directa entre estos factores. Este no pone de manifiesto ni una posible dirección causal entre ellos, ni la dirección de esta relación causal, si la hubiese. Es decir, por ejemplo, si hay un aumento en la necesidad de contratación de trabajadores extranjeros por insuficiencia de mano de obra autóctona, aumentan las ventajas de las estrategias de marketing a la hora de motivar la contratación de extranjeros y viceversa (grado de dependencia lineal positiva entre factores motivadores). Esta relación es coherente ya que la aceptación social de los inmigrantes es mayor cuando el mercado laboral necesita mano de obra que cuando existe un exceso de oferta de trabajo que se traduce en tasas de

desempleo más elevadas. Es en la primera situación cuando las empresas pueden utilizar la contratación multicultural como estrategia de marketing.

Un ejemplo de grado de dependencia lineal positiva entre factores detractores es que un mayor desajuste en la cualificación de los trabajadores extranjeros, está relacionado con una mayor dificultad en la integración de estos en la estructura organizativa de la empresa.

Se aplica Análisis de Correspondencias Múltiples a los datos obtenidos en las encuestas. El programa utilizado ha sido SPSS. Se han extraído dos dimensiones con el fin de que todas las modalidades queden bien reflejadas en el gráfico, tal y como lo demuestran las medidas de discriminación. La dimensión 1 es la que más discrimina entre las diversas modalidades. El poder discriminante de la otra dimensión no es muy significativo comparado con la primera.

**Tabla nº 43.** Análisis de correspondencias múltiples entre los factores motivadores para la contratación de inmigrantes.

	Medidas de discriminación		Media
	1	2	
Asalariad	,011	,039	,025
Sectorprod	,026	,028	,027
Formajur	,020	,126	,073
Delegac	,002	,021	,011
Sucualif	,850	,312	,581
Complej	,979	,150	,565
Dificult	,979	,217	,598
Preferen	,980	,233	,606
Otrasraz	,273	,228	,251
Manoobra	,978	,296	,637
Comproms	,979	,561	,770
Estratmk	,979	,619	,799
Insufmano	,847	,605	,726
Incentfisc	,979	,701	,840
Aumentcap	,871	,505	,688
Internac	,978	,439	,709
Otrosfact	,003	,195	,099
Esfavorab	,008	,020	,014
Lasmismas	,033	,079	,056
Formacion	,003	,000	,002
Contratac	,038	,044	,041
Otras	,007	,183	,095
Total activo	10,824	5,601	8,213

La primera dimensión (factores motivadores) discrimina por factores motivadores en la contratación de inmigrantes. Discrimina entre las empresas que señalan y/u ordenan los factores motivadores en la contratación de extranjeros (coordenadas de centroide menor que cero), y los que no lo señalan como factor o no lo consideran factor importante (coordenadas de centroide mayor que cero). Excepto para el factor “aumento en las capacidades de recursos humanos de la empresa”, que discrimina entre los que lo señalan en el 2º lugar o no lo prioriza (coordenadas de centroide mayor que cero), y los que lo señalan en cualquiera otra ordenación (coordenadas de centroide menor que cero).

Es interesante apuntar que el factor motivador, compromiso social, es un factor relacionado con la responsabilidad social empresarial, mientras que el resto de los factores, están relacionados con necesidades estratégicas o de planificación de Recursos Humanos de la empresa.

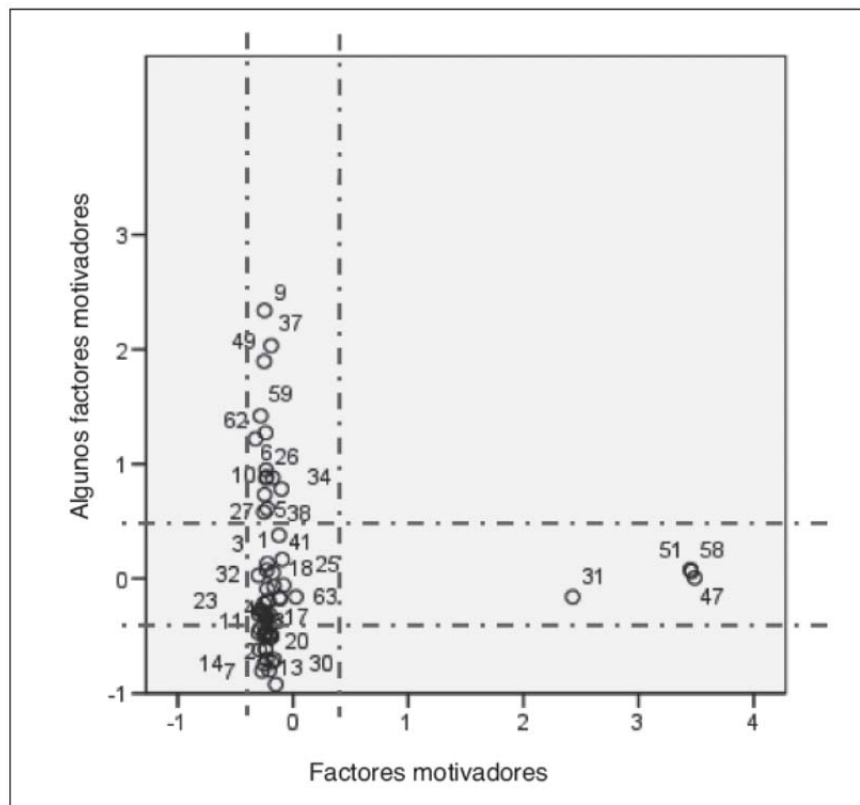
La segunda dimensión (algunos factores motivadores), discrimina entre aquellas empresas que señalan la estrategia de marketing y los incentivos fiscales como factores motivadores, ordenando estos en diferentes posiciones (coordenadas de centroide menor que cero) o por el contrario, posicionándolos en último lugar o considerándolos un factor no importante (coordenadas de centroide mayor que cero). También discrimina esta dimensión para el factor motivador en la contratación de extranjeros la insuficiencia de mano de obra autóctona, entre las empresas que ordenan este factor en distintas posiciones diferentes a la primera y la última (coordenadas de centroide menor que cero) y las empresas que posicionan este factor en primer o último lugar (coordenadas de centroide mayor que cero).

El siguiente gráfico muestra las 64 empresas ordenadas según las coordenadas de la dimensión 1 y 2. Teniendo en cuenta, lo expuesto en los párrafos anteriores, por ejemplo, la empresa número 9 que toma un valor menor que cero para la dimensión 1 y un valor mayor que cero para la dimensión 2, representa una empresa que ordena los factores motivadores para la contratación de inmigrantes y que considera que los factores motivadores, estrategia de marketing e incentivos fiscales no son factores

importantes para la contratación, pudiendo considerar la insuficiencia de mano de obra autóctona como razón para la contratación de inmigrantes o muy importante o todo lo contrario.

**Gráfico nº33.** Relación entre los factores motivadores para la contratación de trabajadores inmigrantes, según el ACM.

Figura 6. Resultado aplicación del ACM a las Empresas sin Inmigrantes



El análisis ACM revela que:

- Las empresas con un tamaño menor a 50 empleados, pertenecientes a los sectores industria, otros servicios, y agricultura, ganadería y silvicultura, con formas jurídicas correspondientes a sociedades anónimas, cooperativa y asociaciones, con delegaciones en pocos países tienen factores detractores e incentivos a la hora de contratar inmigrantes en igual medida.

- Las empresas de menos de 10 empleados pertenecientes a la construcción, la razón capital que esgrimen para no contratar a inmigrantes es que no necesitan más personal y como factor incentivador para su contratación exponen el aumento de las capacidades de sus recursos humanos. Estas empresas son favorables a la contratación de extranjeros y proponen aplicar las mismas medidas para la reducción del aumento de paro inmigrante que las aplicadas a los autóctonos.
- Todas las empresas menos 4 parecen tener un mismo perfil respecto a los trabajadores inmigrantes.

## **7.2.2 Empresas con inmigrantes**

---

El análisis de correlaciones en este tipo de empresas, lo vemos reflejado en la siguiente tabla que, revela que hay correlaciones positivas, aunque no muy altas entre la forma jurídica, el tipo de sector productivo, el porcentaje de inmigrantes y el tipo de actividad desarrollada por los inmigrantes. También se aprecian correlaciones no muy significativas y positivas entre la procedencia magrebí, y la implantación de sistemas de gestión que faciliten la contratación de inmigrantes, y entre el tipo de contrato y el tipo de actividad desarrollada por los inmigrantes.

Detectamos una correlación positiva y alta, entre el porcentaje de inmigrantes y la implantación de sistemas de gestión para la contratación de inmigrantes. Es decir, existe un grado importante de dependencia positiva entre el porcentaje de trabajadores y el sistema de gestión de contratación de inmigrantes. Esto se traduce en que, el aumento en la implementación de este tipo de sistemas, va unido al aumento de porcentaje de trabajadores extranjeros en las empresas.

Al igual que en el caso sin inmigrantes, el estudio ACM descubre que la primera dimensión es la que más discrimina, en las dos dimensiones extraídas. La primera dimensión discrimina por forma jurídica, porcentaje de inmigrantes e implantación de sistemas facilitadores de contratación de trabajadores

extranjeros. La segunda dimensión, discrimina por tipo de actividades desarrolladas o a desarrollar por los trabajadores inmigrantes.

**Tabla nº44.** Análisis de correlaciones entre empresas con inmigrantes.

	Medidas de discriminación		Media
	Dimensión		
	1	2	
Asalariad	,010	,015	,013
Sectorprod	,274	,169	,221
Formajur	,726	,414	,570
Delegac	,203	,342	,273
Proceafric	,037	,017	,027
Magreb	315	,005	,160
Amerlat	,251	,131	,191
Asia	,006	,000	,003
Europnoco	,001	,005	,003
UE27	,313	,062	,188
Otros	,003	,208	,106
Porcentje	,627	,257	,442
Desarract	,420	,689	,555
Contratos	,184	,042	,113
Recursos	,085	,152	,118
Cualesrec	,441	,385	,413
Actividad	,135	,129	,132
Cualesacti	,299	,412	,355
Sistema	718	,028	,373
Cualesist	,779	,272	,525
Masrentab	,112	,106	,109
Mayorprot	,156	,570	,363
Políticas	,132	,074	,103
Vincula	,150	,287	,218
Esfavorab	,070	,001	,036
Lasmismas	,018	,059	,039
Formacion	,040	,123	,082
Contratac	,223	,013	,118
Otras	,658	,145	,401
Total activo	7,385	,112	6,249

El porcentaje de trabajadores extranjeros discrimina entre los que se encuentran en los tramos 11-20% y 71-80% (coordenadas de centroide mayor que cero), y el resto de los tramos (coordenadas de centroide menor que cero). La forma jurídica discrimina entre las empresas que son Sociedad Limitada, Sociedad Anónima o Asociaciones y otras (coordenadas de centroide menor que cero), y Sociedades Cooperativas (coordenadas de centroide mayor que cero). También se discrimina entre las empresas que tienen sistemas de

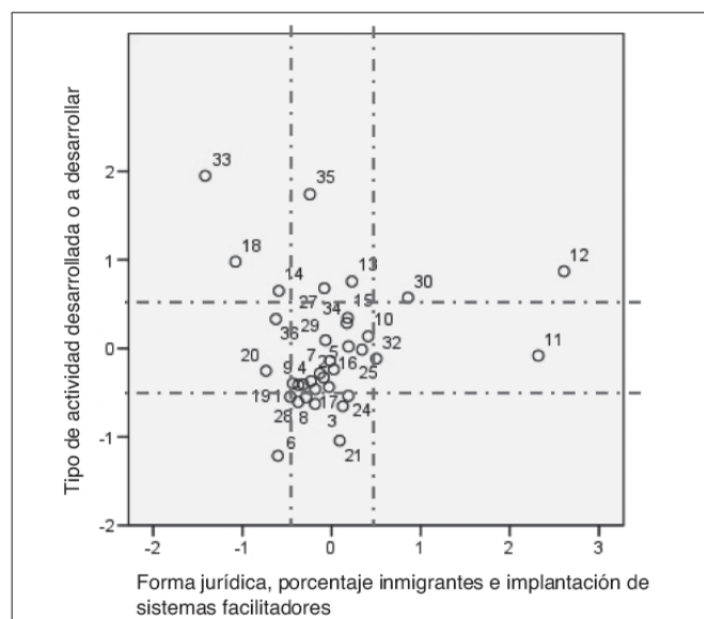
gestión para la contratación de inmigrantes (coordenadas de centroide mayor que cero), y las que no lo tienen (coordenadas de centroide menor que cero).

En otras palabras, esta dimensión discrimina entre las empresas que son Sociedad Cooperativa, que tienen implantados sistemas de gestión en la contratación de inmigrantes y un porcentaje de trabajadores extranjeros que se sitúa en el tramo 11-20% ó 71-80%, frente al resto de empresas con otra forma jurídica, sin sistemas de gestión y con un porcentaje de inmigrantes diferente a los tramos anteriores.

La segunda dimensión, representada por el tipo de actividades desarrolladas o a desarrollar por los trabajadores inmigrantes, discrimina entre las empresas que distinguen entre trabajadores con alta cualificación o baja cualificación (coordenadas de centroide mayor que cero), y las empresas que tienen a trabajadores extranjeros presentes en todos los tramos (coordenadas de centroide menor que cero).

El siguiente gráfico representa el conjunto de empresas con inmigrantes en función de las dos dimensiones descritas.

**Gráfico nº 34.** Relación entre tipo de empresa y tipo de actividad a desarrollar por los trabajadores inmigrantes.



A partir del análisis anterior, podemos llegar a las siguientes conclusiones:

- Las empresas con menos de 50 empleados, dedicadas a la Industria, Construcción y otros servicios, con cualquier tipo de forma jurídica, excepto sociedad cooperativa, con delegaciones en otros países, tienen trabajadores extranjeros procedentes de África, América Latina, Asia, Europa No Comunitaria y otros países; tienen un porcentaje de trabajadores inmigrantes respecto al total que abarca varios tramos (1- 10%, 41-50%, 61-70% y 81-100%). Estos trabajadores están presentes en todos los niveles de cualificación y algunos tienen alta cualificación. Sus contratos son mayoritariamente indefinidos. Este tipo de empresas, además:

- 1) No dedican recursos específicos a la formación, ni realizan actividades que animen actitudes positivas de los trabajadores autóctonos frente a los inmigrantes. En general, no hacen distinción entre unos trabajadores y otros. Las actividades son las mismas para todos los trabajadores.

- 2) No han implantado ningún sistema de gestión que facilite la contratación de los inmigrantes, porque no se hace ninguna distinción entre inmigrantes y autóctonos. Consideran que la empresa es más rentable o igual que antes con los inmigrantes en plantilla. Opinan que la empresa debe adquirir un mayor protagonismo en la integración social de los inmigrantes como un acto de solidaridad. No tienen definidas políticas de responsabilidad social. No lo ven necesario, aunque algunos lo harán en un futuro.

- 3) Son favorables a que los trabajadores extranjeros accedan a puestos mejores dentro de la empresa. Proponen llevar a cabo las mismas medidas para reducir el paro creciente de la población inmigrante que para los autóctonos. También, proponen medidas de formación para adaptarse a nuevos puestos, y contratación desde los países de origen de la población inmigrante. La legalización automática a la entrada es sugerida por unos pocos como medida para reducir el paro inmigrante.

- Los empresarios con menos de 10 empleados, con empresas dedicadas a la agricultura, ganadería y selvicultura, con sociedades cooperativas, con delegaciones sólo en España, tienen trabajadores del Magreb y de la UE-27.

Presentan unos porcentajes de 11-20% y de 71-80% inmigrantes en su plantilla, de baja cualificación, y mayoritariamente temporales. Estas empresas, a diferencia del grupo de empresas anterior (el de las empresas que tienen entre 10 y 50 empleados):

1) Dedicar recursos específicos a la formación de los trabajadores inmigrantes y a actividades que animen actitudes positivas de los trabajadores autóctonos frente a los inmigrantes. Han implantado sistema de gestión de personal que facilite la contratación de inmigrantes, específicamente contratación en los países de origen.

2) Consideran que no es más rentable su empresa por tener inmigrantes en plantilla y que la responsabilidad en la integración social de los inmigrantes recae en las Administraciones Públicas y otras instituciones.

3) Tienen definidas políticas de responsabilidad social. No son favorables a que accedan los inmigrantes a puestos mejores en su empresa.

• Analizando los casos o empresas respecto a las dimensiones, se aprecia un perfil homogéneo y común entre las 36 empresas, salvo dos grupos marcadamente distintos con respecto al resto y entre ellos. Estos son 11 y 12, por un lado y 33, 35 y 18, por otro.

### **7.3. Resultados de Regresión Logística**

---

Es un tipo de análisis de regresión en el que la variable dependiente no es continua, sino dicotómica, mientras que las variables independientes pueden ser cuantitativas o cualitativas.

Consigue soslayar las limitaciones de la regresión lineal cuando la variable resultado es dicotómica. Una de sus principales ventajas es que sus parámetros pueden interpretarse de forma sencilla en términos de *odds ratios* (es un concepto inglés que se ha traducido como: razón de oportunidades, razón de posibilidades, oportunidad relativa, razón de probabilidades o razón

de productos cruzados. Dicho de forma más simple, es una división para calcular una media, un ratio).

Se usa principalmente para medir la probabilidad de un suceso, como por ejemplo presentar o no una característica (variable dependiente o resultado) en función de una serie de factores o variables independientes o explicativas.

Al analizar la muestra en su conjunto en la regresión logística, se pretende evaluar si existen diferencias entre las empresas encuestadas en la contratación o no de inmigrantes y, en el caso de que existan, analizar en qué sentido se dan dichas diferencias. Se plantea una regresión logística en la que la variable dependiente, es una variable categórica binaria, que recoge tener o no trabajadores inmigrantes en plantilla y, las variables independientes son las variables clasificadoras. Del mismo modo, que en el ACM, el programa empleado para realizar los cálculos es SPSS 15.0.

Todas las variables independientes son categóricas. En primer lugar se estima un modelo que únicamente incluye la constante y después se introducen el resto de las variables secuencialmente. El único modelo que reúne unas condiciones adecuadas, desde el punto de vista estadístico, de diagnóstico e interpretativo, es el modelo que incluye una constante y la variable “tamaño de la empresa” (ASALARIAD).

Por defecto, se ha empleado un punto de corte de la probabilidad de la variable independiente para clasificar a las empresas de 0.5. Esto significa que, aquellas empresas para las que la ecuación calcula una probabilidad  $<0.5$  se clasifican como INMIGRANTES = 0 (Sin inmigrantes), mientras que si la probabilidad resultante es  $\geq 0.5$  se clasifican como INMIGRANTES = 1 (Con inmigrantes). En el modelo con la constante y la variable ASALARIAD (número de asalariados), se ha clasificado correctamente un 89,1% de los casos y, el 27,8% de empresas con trabajadores extranjeros, han sido clasificadas correctamente.

**Tabla nº 45.** Análisis de Regresión Logística.

Variables en la ecuación		B		E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
		Inferior	Superior		Inferior	Superior	Inferior	Superior
Paso 1 (a)	Asalariad (1)	-1,142	,547,493		4,361	1 1	,037	,319
	Constante	,357			,524		,469	1,429

Los coeficientes para la constante y la variable ASALARIAD son 0.357 y

-1.142, respectivamente. La variable ASALARIAD es estadísticamente significativa al 5% ya que ( $p = 0.037 < 0.05$ ).

En este modelo, con la constante y un única variable predictora, el modelo no clasifica muy bien a algunas empresas con trabajadores inmigrantes y sin ellos. Esto concuerda con la escasa capacidad explicativa que se ha detectado con los coeficientes de determinación (R cuadrado de Cox y Snell = 0.044 y R cuadrado de Nagelkerke = 0.060).

La probabilidad de que una empresa tenga inmigrantes en su plantilla en función del tamaño de la empresa viene dado por la siguiente fórmula:

$$P(\text{Con Inmigrantes}) = \frac{1}{1 + \exp(0.357 - 1.142 * \text{ASALARIAD})}$$

Esta expresión podría servir para predecir la probabilidad de tener el resultado de número de inmigrantes en función del número de empleados. Así, una empresa con un tamaño menor a 10 empleados tendría una probabilidad de contratar inmigrantes de 0.69. Con esta probabilidad predicha como es mayor que 0.50 se clasificaría como empresa con inmigrantes.

Además de los coeficientes obtenemos información del Odds- Ratio asociado a cada factor. Este Odds-Ratio cuantifica el riesgo o la protección que representa poseer el factor correspondiente respecto a no poseerlo (suponiendo que el resto de las variables del modelo permanecen constantes). Al ser este factor menor que uno, en nuestro caso 0.319, implica que es un factor de protección, si fuese mayor que uno sería un factor de riesgo. Es decir, que Odds-Ratio es una medida que cuantifica la protección que representa poseer el factor correspondiente (nº de asalariados) respecto a no tenerlo. Por tanto, número de asalariados, o lo que es lo mismo, el tamaño de la empresa, es un factor que favorece la contratación de inmigrantes.

Se puede concluir que el hecho de tener menos de 10 empleados (codificado como 1) en la empresa aumenta 0.319 veces la posibilidad de favorecer la contratación de trabajadores inmigrantes. Se introdujeron el resto de variables analizadas en la encuesta en la regresión logística, pero ninguna de ellas resultó estadísticamente significativa.

## **Capítulo 8. Resultados de los estudios complementarios**

---

En este capítulo, exponemos los resultados de los estudios complementarios en los que participaron el grupo de 23 expertos. El conocimiento mayor de la inmigración o la RSE por estos expertos no presupone que estén necesariamente con una predisposición favorable hacia estas hipótesis pues, la experiencia, la observación y la investigación en una materia puede llevar unas veces a conclusiones que hablen favorablemente de un tema o al contrario. Lo que nos ayuda especialmente en este cuestionario es que hay opiniones muy cualificadas desde el punto de vista de quienes más conocen a los inmigrantes o de los que más conocen la RSE. En este caso, nos parece positivo haber conseguido nuestro propósito de obtener respuesta a nuestro cuestionario de una variedad de perfiles que enriquecen los matices de las respuestas. En concreto, 5 de los expertos no son de nacionalidad española lo que podría darnos una visión de quién se puede poner más en el lugar del inmigrante al tener una experiencia común de residir en un país distinto del propio.

Los expertos consultados que respondieron los cuestionarios fueron los que aparecen en la siguiente tabla donde se indica el tema de mayor conocimiento y algún dato de su ámbito profesional.

**Tabla nº46.** Expertos seleccionados para los cuestionarios complementarios.

Expertos	Tema	Dedicación
Carmen de la Calle	RSE	Directora Cátedra Santander en RSE en Universidad Francisco de Vitoria, UFV.
Alessandra Coppola	Inmigración	Investigadora en Sociología de la inmigración en UFV y Universidad Complutense Madrid. Italiana.
Rafael Domínguez	Los 2	Profesor Historia Económica, director Cátedra en Cooperación e Inmigración. Universidad Cantabria.
Carmen Rapallo	RSE	Profesora Empresariales UFV
Carola Alvarez-Noboa	Inmigración	Técnico de transferencia investigación y en Cátedra inmigración en UFV
Maria Dumont	Inmigración	Investigadora en ONG Inmigración
Agustín de Asís	Inmigración	Gerente Fundación Humanitate. Ex directivo Comunidad de Madrid y consultor privado en cooperación internacional.
Marisol García	Inmigración	Directora Fundación Chandra
Pilar Giménez	Inmigración	Directora Grupo de investigación en Cooperación internacional e Investigadora en Género. UFV
Teresa de Dios	RSE	Directora Grupo investigación en RSE, en UFV y consultora en RRHH.
Marta Elizalde	RSE	Consultora y Máster RSE Universidad Anahuac México.
Miriam González de Rabanal	Los 2	Profesora en Economía Aplicada UNED y Secr. Gral. Universidad Internacional Menéndez Pelayo.
Jaime Urcelay	RSE	Consultor en RSE, directivo en recursos humanos Orange e Iberdrola.
Tomás Alfaro	RSE	Cofundador Instituto Empresa, Decano ADE en UFV.
Joaquín Saldaña	Inmigración	Técnico ONG Inmigración Altius

**Continua Tabla nº46.**

Expertos	Tema	Dedicación
Luis Santiago	Inmigración	Profesor en economía y relaciones internacionales. Universidad Complutense Madrid.
Silvia Vílchez	Los 2	Directora RRHH empresa MRW.
Leticia Florez-Estrada	Inmigración	Profesora en interculturalidad en Universidad Europea. Es Hispano-boliviana.
Germán Granda	RSE	Presidente de la Fundación Forética especializada en RSE.
Juan Pablo Serra	Inmigración	Profesor en humanidades e investigador social UFV. Italiano.
Cristina Ruiz Alberdi	RSE	Profesora universitaria UFV
Miriam Jimenez	Inmigración	Investigadora en inmigración en URJC y en UP Comillas. Boliviana.
Carmen Verdera	RSE	Directora de RSE de la Cámara de Comercio de Madrid.

De los 23 expertos, teniendo en cuenta que algunos de ellos combinan varios perfiles destacamos que:

-Cinco son de nacionalidad extranjera y cuatro de ellos residentes en España (dos europeos y tres iberoamericanos).

-Seis son expertos del mundo de la empresa, en concreto, uno es cofundador del Instituto de Empresa y Consejero independiente del segundo banco más importante de España, una es la responsable de RSE de la Cámara de Comercio de Madrid, otra, la responsable de RSE de la empresa nacional de mensajería MRW, otro es consultor de RSE para empresas, otra es consultora de recursos humanos y, otro ha sido el autor del estudio sobre la RSE en las PYME españolas y director de recursos humanos de la empresa de telefonía Orange.

-Cinco trabajan en entidades no lucrativas: fundaciones y ONG

-Quince expertos son del ámbito científico y docente de nueve universidades distintas.

A continuación, vamos a exponer los resultados de los cuestionarios complementarios, empezando por los de inmigración y, siguiendo por los de RSE. Posteriormente veremos las respuestas individuales de algunos de los expertos y, por último haremos un análisis diferencial por grupos de expertos para contrastar si hay diferencias significativas entre las respuestas de los expertos en inmigración y los expertos en RSE.

**Tabla nº 47.** Resumen porcentual de respuestas a las preguntas sobre inmigración.

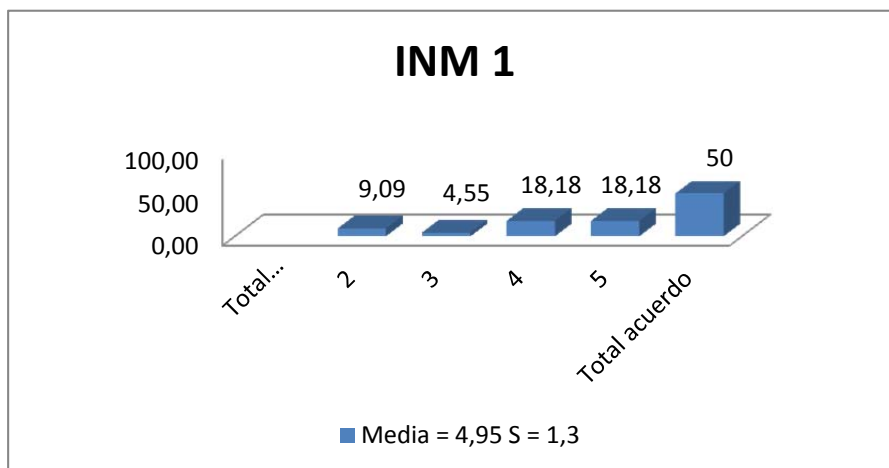
	1	2	3	4	5	6
1. La globalización económica está determinando nuevas migraciones hacia nuevos países desarrollados como España.		9.1%	4.5%	18.2%	18.2%	50%
2. Los millones de inmigrantes llegados a España en estos últimos 10 años están influyendo en la gestión de las empresas.	4.5%	13%	13%	30.4%	26.1%	13%
3. En la empresa española se trata igual a los inmigrantes que a los trabajadores españoles, no existe discriminación.	9.1%	27.3%	36.4%	22.7%	4.5%	
4. En la empresa española se tienen en cuenta las diferencias entre los trabajadores autóctonos y extranjeros a la hora de diseñar políticas de integración.	4.5%	18.2%	36.4%	27.3%	13.6%	
5. En la empresa española se tienen en cuenta las diferencias entre los trabajadores autóctonos y extranjeros a la hora de adaptar sus tareas profesionales a su puesto de trabajo.	4.5%	40.9%	31.8%	9.1%	13.6%	
6. Es conveniente que en la empresa se desarrollen políticas específicas de integración de sus trabajadores inmigrantes.			13.6%	13.6%	31.8%	40.9%
7. El modelo de gestión empresarial denominado "Responsabilidad Social Empresarial, RSE" puede ser idóneo para esta integración de los trabajadores inmigrantes en sus empresas.			13.6%	9.1%	13.6%	63.6%
8. Es probable que las empresas españolas puedan ser más eficaces si atienden la singularidad de los trabajadores inmigrantes		4.3%	17.4%	4.3%	47.8%	26.1%
9. La repercusión de la presencia de los trabajadores inmigrantes en las empresas españolas en la última década se puede valorar como positiva en términos generales.			13%	8.7%	39.1%	39.1%

(Los valores 1 a 3 muestran desacuerdo, siendo 1 totalmente en desacuerdo y, los valores 4 a 6 muestran acuerdo, siendo el 6, totalmente de acuerdo).

### Análisis individual de las preguntas sobre inmigración

Ahora vamos a analizar los porcentajes resultantes en cada una de las preguntas, la media obtenida en cada respuesta y la desviación (S).

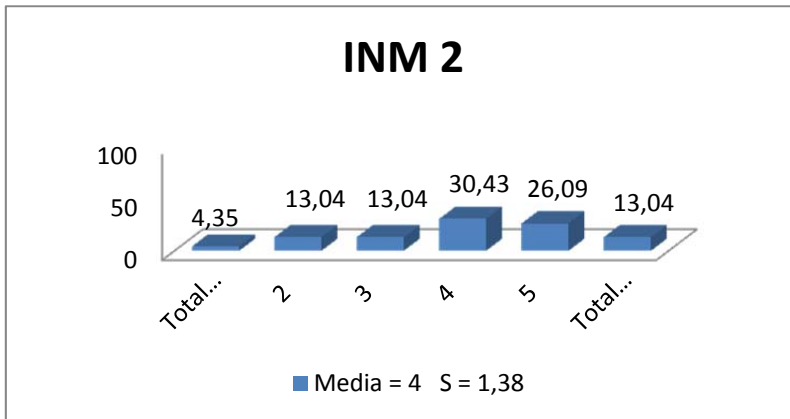
**Gráfico nº 35.** PREGUNTA 1: *La globalización económica está determinando nuevas migraciones hacia nuevos países desarrollados como España.*



Una amplia mayoría, el 86.4 % se muestra de acuerdo (suma de los que señalan las opciones 4, 5 y 6), en que la globalización económica ha determinado las migraciones hacia países como España. Es significativo que, la mitad de todos los encuestados, marque la opción 6 (totalmente de acuerdo). La media es 4,9.

Por otro lado un 13.6% se muestra poco de acuerdo con esta afirmación aunque ninguno de ellos lo hace con claridad, no hay ninguna respuesta que marque la opción 1 (totalmente en desacuerdo).

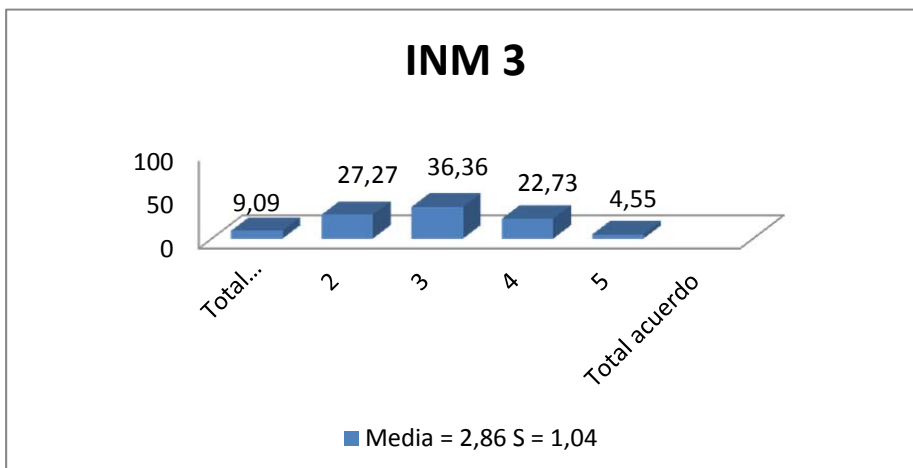
**Gráfico nº 36. PREGUNTA 2:** Los millones de inmigrantes llegados a España en estos últimos 10 años están influyendo en la gestión de las empresas.



El 69.5% de los encuestados se muestra de acuerdo con esta afirmación. Aunque es una mayoría de los encuestados, el grado de acuerdo varía, siendo las opciones 4 y 5 por este orden las más señaladas. La media es 4.

Están menos de acuerdo con esta afirmación un 30.5% lo que significa que un tercio de los encuestados no ve tan clara la influencia de la llegada de inmigrantes a España en la gestión de las empresas. Esta respuesta puede señalar una duda razonable respecto a que los empresarios hayan variado su forma de gestionar las empresas aunque hayan llegado muchos inmigrantes.

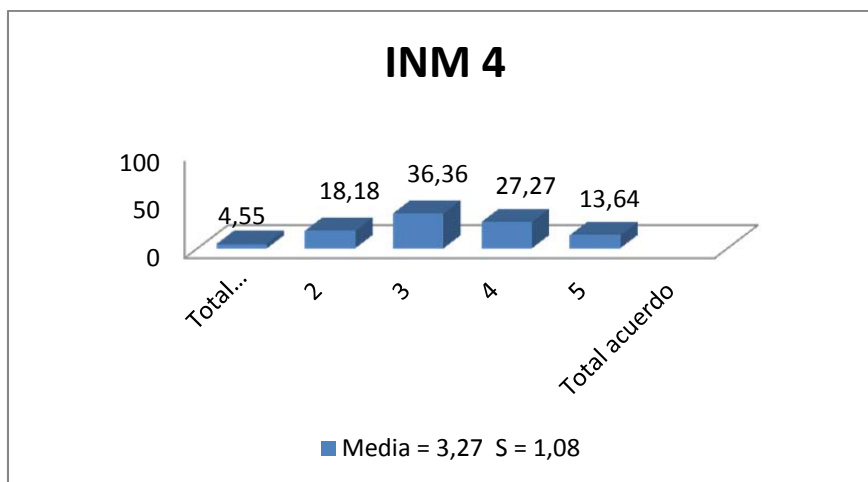
**Gráfico nº 37. PREGUNTA 3:** En la empresa española se trata igual a los inmigrantes que a los trabajadores españoles, no existe discriminación.



La mayoría de los encuestados no está de acuerdo con que exista igual trato hacia los inmigrantes que hacia los autóctonos en la empresa española, es decir, piensan que sí existe discriminación el 72.8%. La media es 2,8.

El 27.2% restante cree que existe igualdad de trato hacia los trabajadores inmigrantes, pero tampoco están muy convencidos ya que los que opinan así, han marcado en su gran mayoría la opción 4, sólo uno la 5 y ninguno la opción 6. Si cruzamos estas conclusiones con la de la encuesta principal, confirmaríamos que los empresarios pueden creer en la teoría de la igualdad de trato pero, no la concretan en políticas o inversiones concretas en la práctica lo que, puede estar permitiendo una discriminación de hecho hacia los inmigrantes en las empresas.

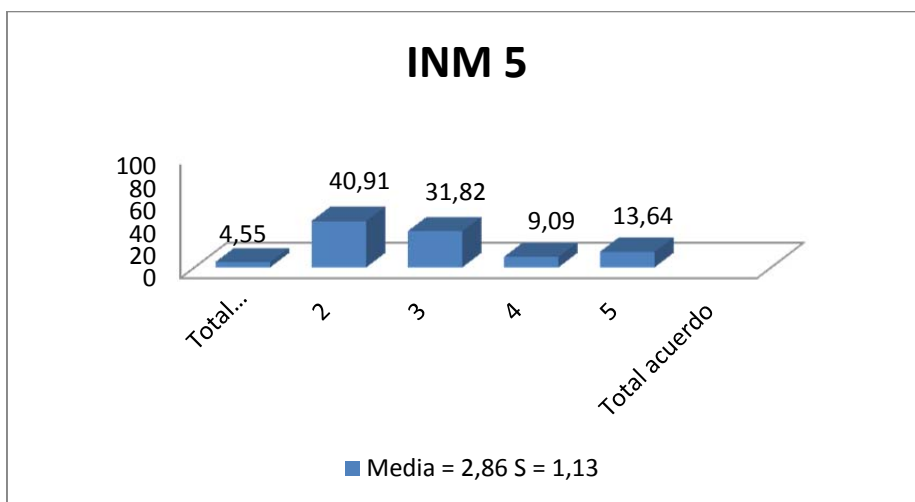
**Gráfico nº 38.** PREGUNTA 4: *En la empresa española se tienen en cuenta las diferencias entre los trabajadores autóctonos y extranjeros a la hora de diseñar políticas de integración.*



La mayoría de los encuestados, no está de acuerdo con esta afirmación, por lo que el 59.1% afirma que no se tienen en cuenta las diferencias de los trabajadores inmigrantes porque, o no se diseñan políticas específicas para ellos o que tengan en cuenta su singularidad. La media es 3,2.

Esta pregunta recibe mayor equilibrio en las respuestas entre los que está de acuerdo y en desacuerdo. Los que piensan que sí se tienen en cuenta esas diferencias, son un 40.9%.

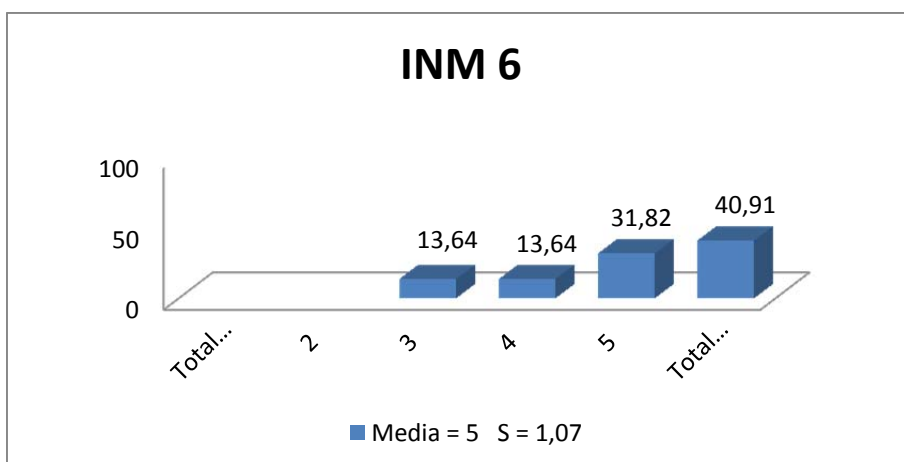
**Gráfico nº 39.** PREGUNTA 5: *En la empresa española se tienen en cuenta las diferencias entre los trabajadores autóctonos y extranjeros a la hora de adaptar sus tareas profesionales a su puesto de trabajo.*



El 77.3% no está de acuerdo con esta afirmación, es decir, piensan que en la empresa española no se tienen en cuenta las diferencias de los trabajadores extranjeros a la hora de adaptar sus tareas profesionales a su puesto de trabajo. No hay políticas de atención a la diversidad. La media es 2,8.

El 22.7% cree que sí se tienen en cuenta pero poco pues, ninguno señala la opción nº 6 (totalmente de acuerdo).

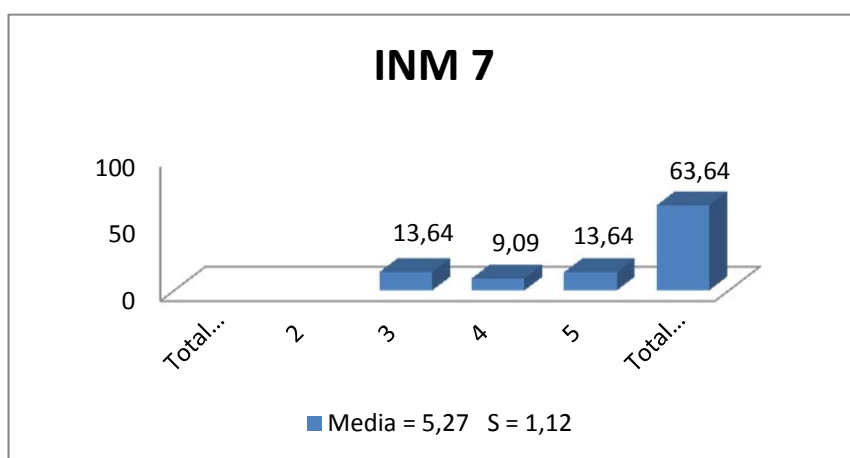
**Gráfico nº 40.** PREGUNTA 6: *Es conveniente que en la empresa se desarrollen políticas específicas de integración de sus trabajadores inmigrantes.*



Esta es otra de las respuestas que obtiene una mayor unanimidad al responder que están de acuerdo un 86.4% de los encuestados, siendo el 6 (totalmente de acuerdo) el punto señalado por más expertos. La media es 5.

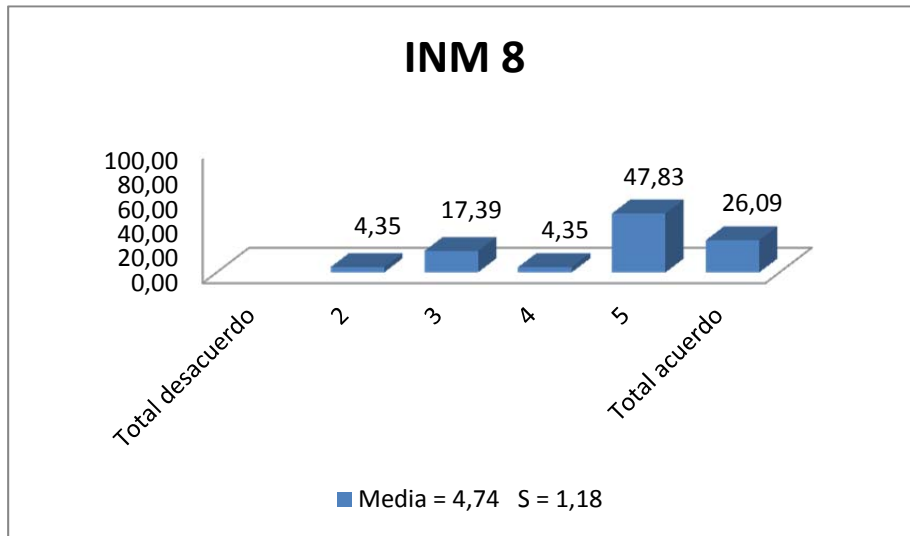
Un 13.6% no está de acuerdo con que la empresa deba desarrollar políticas específicas de integración. Para ellos, no sería su responsabilidad.

**Gráfico nº 41.** PREGUNTA 7: *El modelo de gestión empresarial denominado “Responsabilidad Social Empresarial, RSE” puede ser idóneo para esta integración de los trabajadores inmigrantes en sus empresas.*



Están de acuerdo con esta posible idoneidad de la RSE como modelo de gestión empresarial que atienda de forma concreta la integración de los trabajadores inmigrantes el 86.4% y, el 13.6% está ligeramente en desacuerdo. Los que señalan el punto 6 son además el 63.6% de todos los encuestados luego, se desprende mucha convicción de los expertos en esta afirmación.

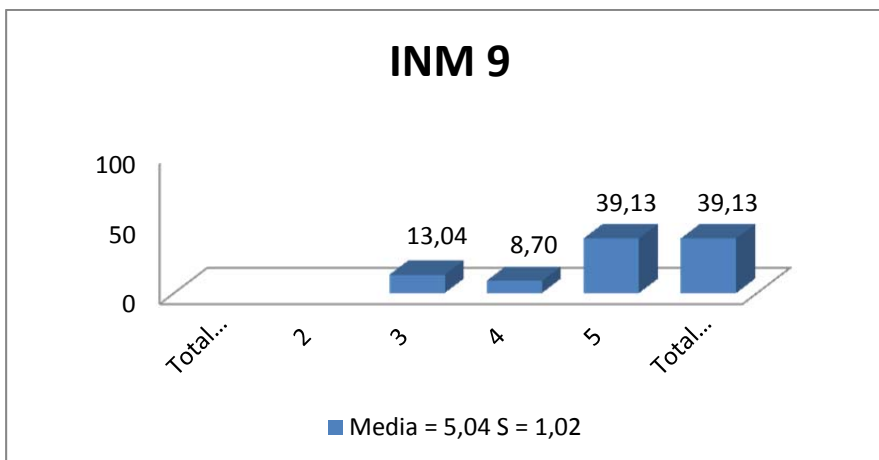
**Gráfico nº 42. PREGUNTA 8:** *Es probable que las empresas españolas puedan ser más eficaces si atienden la singularidad de los trabajadores inmigrantes.*



El 78.3% está de acuerdo (en distinto grado: algo, mucho o totalmente), con esta afirmación que vincula una mayor eficacia de las empresas al hecho de atender la singularidad de sus trabajadores inmigrantes. Esto podría entenderse como que, una actuación específica de la empresa en relación a las cualidades propias de sus trabajadores inmigrantes, más que un gasto, carga o merma de eficacia (cómo podría ser vista esta actuación por algunos), posibilita una mayor eficacia lo que, probablemente, también signifique mayor rentabilidad o mejores resultados de esa empresa. La media es 4,7.

El 21.7% no está de acuerdo con que la atención a la singularidad de los trabajadores inmigrantes de una empresa pueda redundar en la mayor eficacia de ésta en sus objetivos empresariales.

**Gráfico nº 43.** PREGUNTA 9: La repercusión de la presencia de los trabajadores inmigrantes en las empresas españolas en la última década se puede valorar como positiva en términos generales.



El 87% de los encuestados está en conjunto de acuerdo con esta valoración positiva de la aportación de los inmigrantes a las empresas españolas. La media es 5. Un 13% está levemente en desacuerdo (el 13% ha marcado la opción 3 pero, ninguno la 2 o la 1 que significan un mayor desacuerdo). Esta pregunta coincide con la hipótesis principal de este trabajo de investigación y, confirma por amplia mayoría la valoración positiva de la presencia de los trabajadores inmigrantes en las empresas españolas en la primera década del siglo XXI.

En conjunto las preguntas sobre inmigración realizadas a los 23 expertos, confirman que la inmigración moderna está relacionada con los efectos de la globalización económica, repercute de forma importante en la gestión de las empresas y plantea nuevos retos de gestión del personal de la empresa.

Vemos también que, no es lo mismo estar de acuerdo en que todos los seres humanos son iguales en dignidad que, aplicar medidas concretas que refuercen este valor, eviten la discriminación, o fomenten el desarrollo de las habilidades propias de cada trabajador en sus tareas profesionales. Es importante señalar que, aunque los expertos piensan que la atención específica a la diversidad del inmigrante en la empresa, puede redundar en resultados positivos para las empresas, estas no aplican políticas en este sentido, la

mayoría de las veces. Por último, se confirma la necesidad de implantar el modelo de RSE en las empresas españolas.

### **Cuestionarios complementarios sobre RSE**

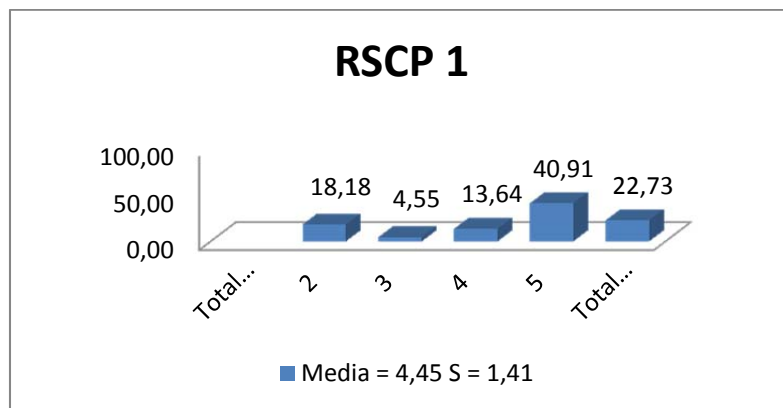
**Tabla nº 48.** Resultados porcentuales totales de las respuestas del cuestionario sobre RSE.

	1	2	3	4	5	6
1. La crisis económica evidenciada en España desde 2007 tiene entre sus causas la falta de ética en la gestión de las empresas.		18%	4.5%	13.6%	40.6%	22.7%
2. Los principios básicos de la responsabilidad social empresarial (RSE), son el comportamiento ético, y la atención principal a sus trabajadores y demás grupos de interés.			4.5%	4.5%	45.5%	45.5%
3. La igualdad en dignidad de todo ser humano, se respeta hoy en las empresas españolas, sin discriminación.	4.5%	22.7%	40.9%	27.3%	4.5%	
4. La mayor presencia de extranjeros en las empresas hoy en España debería conllevar políticas específicas para su integración y mayor aportación a la empresa.			18.2%	9.1%	27.3%	45.5%
5. Las empresas españolas conocen el modelo de gestión RSE.	9.1%	31.8%	36.4%	18.2%		4.5%
6. Las empresas que sí conocen la RSE, saben como aplicarla en sus políticas de recursos humanos.		13.6%	40.9%	18.2%	22.7%	4.5%
7. La empresa debe incorporar los intereses y cualidades de sus empleados en el diseño de las políticas de recursos humanos y de desarrollo profesional.					18.2%	81.8%
8. Las personas deben tener un papel central en las empresas.					13.6%	86.4%
9. La RSE centrada en las personas, puede ser un modelo de gestión empresarial que mejore las posibilidades de éxito de las empresas.					22.7%	77.3%

## Análisis preguntas sobre RSE

A este cuestionario más centrado en la RSE respondieron 22 expertos de ambas materias con el siguiente resultado. Veamos a continuación el análisis individual de cada pregunta.

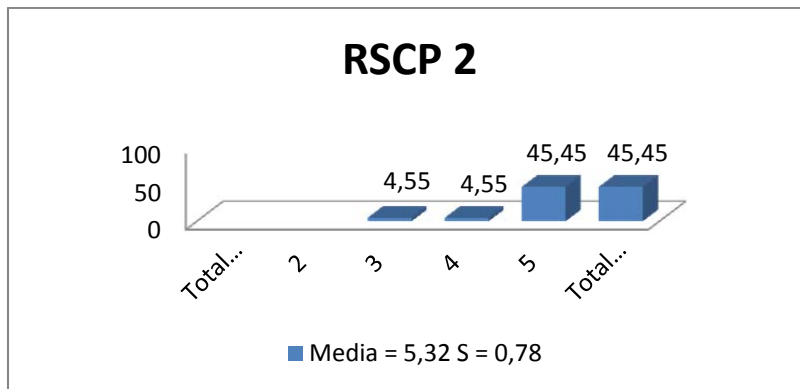
**Gráfico nº 44.** Pregunta 1. *La crisis económica evidenciada en España desde 2007 tiene entre sus causas la falta de ética en la gestión de las empresas.*



El 77.5% está de acuerdo con esta afirmación (sumando los que han señalado las opciones 4,5 y 6), siendo la opción más señalada la nº 5 (muy de acuerdo). El 22.5% no está de acuerdo. La media es 4,4.

El acuerdo mayoritario señala la falta de ética como una de las causas de la crisis que se vive en España. El comportamiento ético en la gestión de las empresas según el planteamiento teórico de nuestra tesis, es un deber de las personas y, no tanto una solución a la crisis.

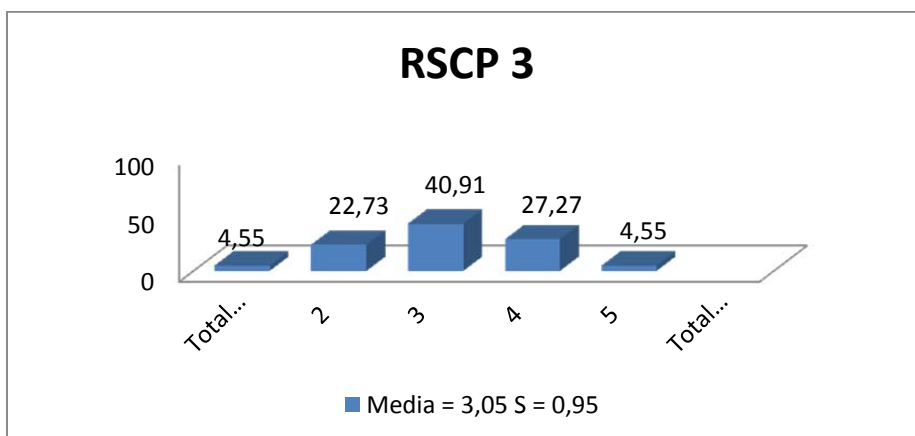
**Gráfico nº 45.** Pregunta 2. *Los principios básicos de la responsabilidad social empresarial (RSE), son el comportamiento ético, y la atención principal a sus trabajadores y demás grupos de interés.*



Un 95.5% está de acuerdo con esta descripción de los principios básicos de la RSE, lo que supone prácticamente una respuesta unánime. Sólo un experto contestó que estaba ligeramente en desacuerdo (opción nº3).

Hay mucha claridad por parte de los expertos consultados sobre que la falta de ética en la gestión de las empresas se ha evidenciado con la crisis económica (lo que no significa que antes de la crisis hubiera más ética), y que es este tipo de comportamiento uno de los principios básicos del modelo de gestión RSE por lo que, podemos deducir que, antes de la crisis económica actual no abundaba en las empresas uno de los elementos definidores de la RSE: el comportamiento ético.

**Gráfico nº 46.** Pregunta 3. *La igualdad en dignidad de todo ser humano, se respeta hoy en las empresas españolas, sin discriminación.*

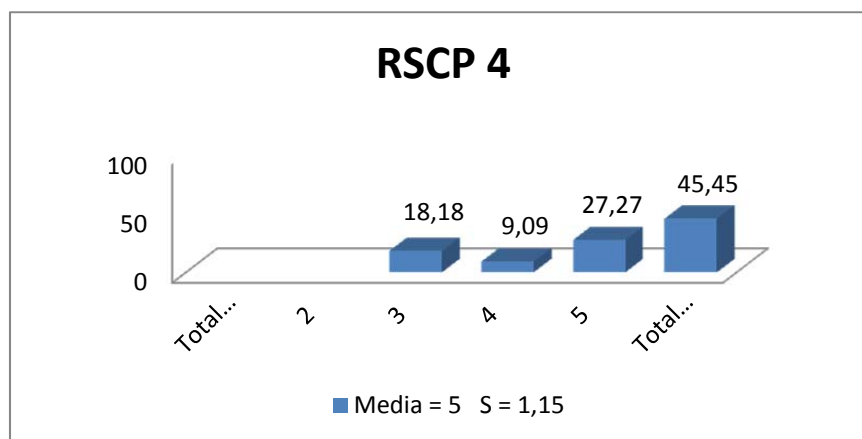


El 31.8% está de acuerdo con esta afirmación. Pero, la mayoría de los encuestados, el 68.2% no está de acuerdo con que en las empresas españolas se respete el valor y el derecho a la igualdad en dignidad de todo ser humano. Es decir, la mayoría piensan que existe discriminación entre las personas que trabajan en las empresas por alguna razón. La media es 3.

También hay que señalar que los expertos han sido moderados en sus afirmaciones pues la mayoría han optado por la opción 3 y 4 que son las que significan algo en desacuerdo y algo de acuerdo.

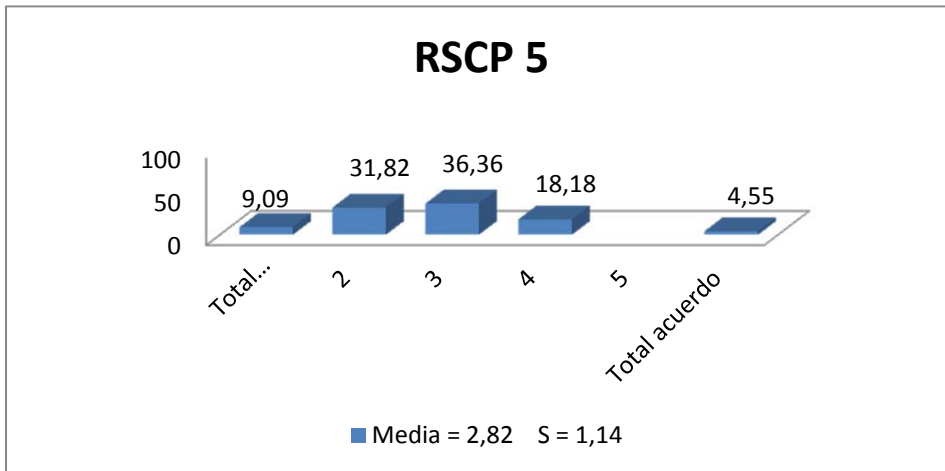
De alguna forma, esta afirmación de los expertos sugiere que, se deben de tomar medidas anti-discriminación en las empresas, si se quiere velar por este principio de la igualdad en dignidad de toda persona.

**Gráfico nº 47.** Pregunta 4. *La mayor presencia de extranjeros en las empresas hoy en España debería conllevar políticas específicas para su integración y mayor aportación a la empresa.*



El 81.8% está de acuerdo con la deducción que acabamos de hacer: se deben de tomar medidas para la integración y mayor participación de los trabajadores inmigrantes en las empresas. Visto de otra forma: la igualdad se puede promover activamente, con políticas proactivas de integración y participación, además de establecer medidas antidiscriminatorias. Media= 5.

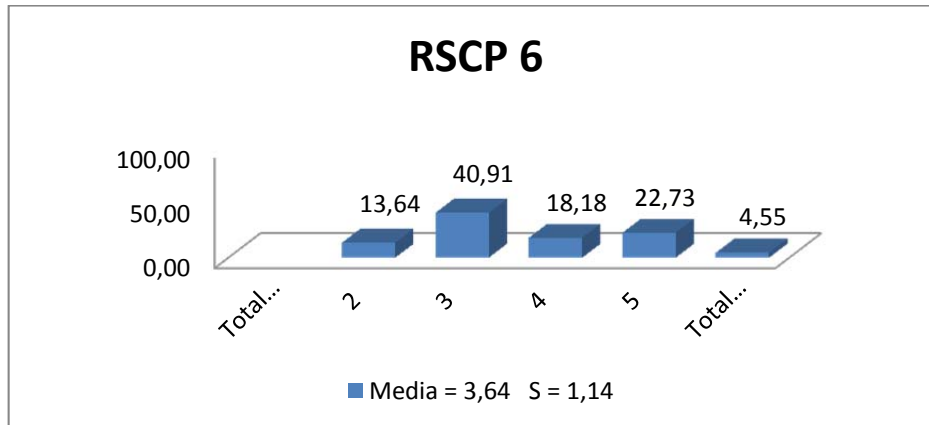
**Gráfico nº 48.** Pregunta 5. Las empresas españolas conocen el modelo de gestión RSE.



Sólo el 22.7% considera que las empresas conocen el modelo RSE, por lo que es evidente que, una de las causas que explica la no implantación del modelo en España es su gran desconocimiento. El 81.3% de los expertos encuestados afirma que las empresas desconocen el modelo de RSE.

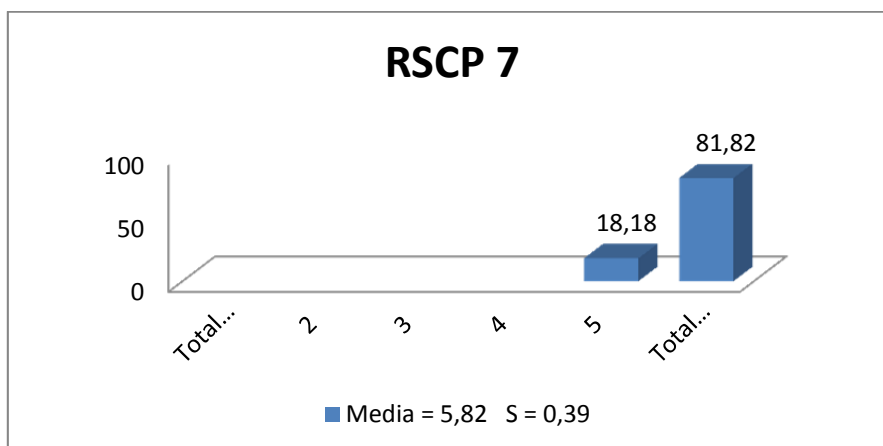
Cuando analizamos la falta de ética como una de las causas de la crisis, dedujimos que esa es una de las tareas futuras a promover, el desempeño ético de la gestión empresarial. Pues bien, la difusión del modelo de RSE para su posterior implantación, puede ser un camino adecuado para que las empresas incorporen esta máxima ética en sus comportamientos.

**Gráfico nº 49.** Pregunta 6. *Las empresas que sí conocen la RSE, saben como aplicarla en sus políticas de recursos humanos.*



El 54.5% está en desacuerdo. Creen que las empresas que conocen el modelo, no saben de qué forma aplicarlo con sus recursos humanos. Se afirma por una mayoría ligera de los expertos, que existe un desconocimiento sobre cómo aplicar la RSE con las personas que forman parte de la empresa, o lo que es lo mismo, al modelo conocido le falta un aspecto importante como es el desarrollo con las personas que trabajan allí. La media es 3,6.

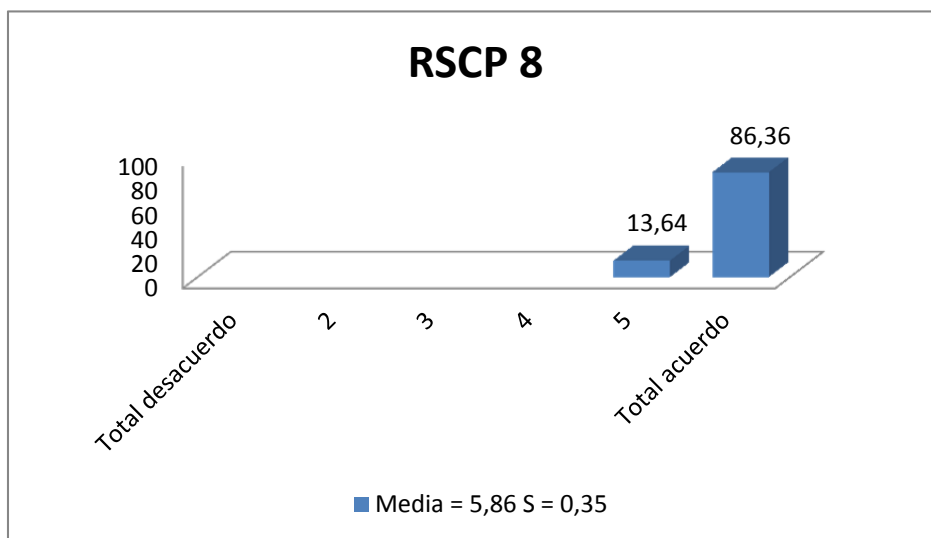
**Gráfico nº 50.** Pregunta 7. *La empresa debe incorporar los intereses y cualidades de sus empleados en el diseño de las políticas de recursos humanos y de desarrollo profesional.*



El 100% está de acuerdo con esta afirmación, habiendo señalado la opción “totalmente de acuerdo” el 81.8% del total de los encuestados. Se confirma la valoración de la pregunta nº 6 en la que parece evidente que la atención a la persona en la empresa es una debilidad hoy en las empresas y, existe un reto

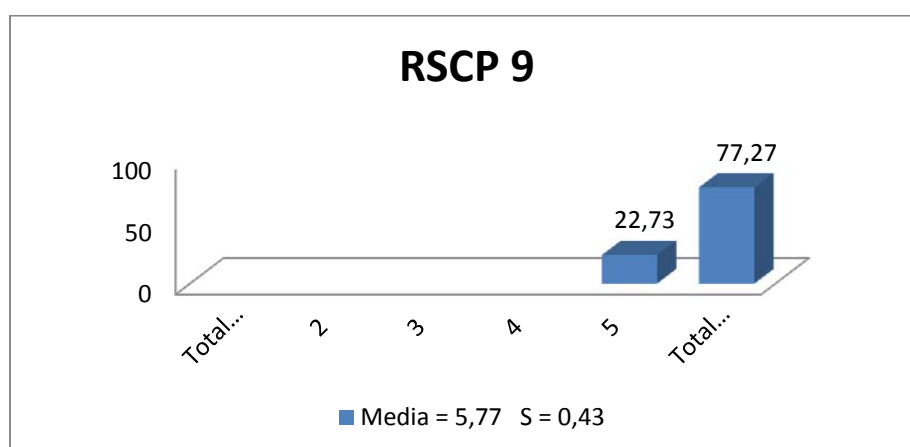
importante en la definición de nuevas políticas que tengan en cuenta la necesidad de auto-realización de los trabajadores tanto en sus inquietudes personales como en su desarrollo profesional. La media es 5,8.

**Gráfico nº 51.** Pregunta 8. *Las personas deben tener un papel central en las empresas.*



El 100% está de acuerdo, señalando la opción 6, el 86.4% de los encuestados lo que señala claramente esta cuestión como deber pendiente en todas las empresas. La media es 5,8.

**Gráfico nº 52.** Pregunta 9. *La RSE centrada en las personas, puede ser un modelo de gestión empresarial que mejore las posibilidades de éxito de las empresas.*



El 100% está de acuerdo en vincular la RSE centrada en las personas con mayores posibilidades de éxito de las empresas por lo que, podría ser un

incentivo tanto para aquellos que sólo ven como objetivo de la empresa la generación de beneficios como, también, para aquellos que creen que la persona debe ser el centro de la empresa, tenga o no esto consecuencias directas en los resultados empresariales.

Con esta tabla, terminamos el análisis individual de cada pregunta realizada a los expertos y, a continuación haremos un análisis inferencial por grupos de expertos.

#### Análisis inferencial por grupos de expertos:

En el análisis anterior, hemos contrastado los resultados del grupo de expertos en su conjunto debido a que, nuestro trabajo de investigación vincula la RSE y la inmigración.

Podríamos verificar ahora, si hay diferencias significativas entre lo que opinan sobre estas cuestiones los expertos en RSE y lo que opinan los expertos en Inmigración. Téngase en cuenta que en algunos casos, alguno de los expertos tenía amplios conocimientos en las dos materias y, por esa razón, aparecen en ambos grupos como experto en los dos temas. El resultado es que tenemos dos muestras de 13 expertos cada una. Veamos las tablas con los dos grupos:

**Tabla nº 49.** Grupo de expertos en RSE.

<b>Expertos</b>	<b>Tema</b>	<b>Dedicación</b>
Carmen de la Calle	RSE	Directora Cátedra Santander en RSE en UFV
Rafael Domínguez	Los 2	Profesor Historia Económica, director Cátedra en Cooperación e Inmigración. Universidad Cantabria.
Carmen Rapallo	RSE	Profesora Empresariales UFV
Teresa de Dios	RSE	Directora Grupo investigación en RSE, en UFV y consultora en RRHH.
Marta Elizalde	RSE	Consultora y Máster RSE Universidad Anahuac México.
Miriam González de Rabanal	Los 2	Profesora en Economía Aplicada UNED y Secr. Gral. Universidad Internacional Menéndez Pelayo.
Jaime Urcelay	RSE	Consultor en RSE, directivo en recursos humanos Orange e Iberdrola
Tomás Alfaro	RSE	Cofundador Instituto Empresa, Decano ADE en UFV
Silvia Vílchez	Los 2	Directora RRHH empresa MRW
Germán Granda	RSE	Presidente de la Fundación Forética especializada en RSE
Cristina Ruiz Alberdi	RSE	Profesora universitaria UFV
Carmen Verdera	RSE	Directora de RSE de la Cámara de Comercio de Madrid.

**Tabla nº 50.** Grupo de expertos en Inmigración.

<b>Expertos</b>	<b>Tema</b>	<b>Dedicación</b>
Alessandra Coppola	Inmigración	Investigadora en Sociología de la inmigración en UFV y Universidad Complutense Madrid. Italiana.
Rafael Domínguez	Los 2	Profesor Historia Económica, director Cátedra en Cooperación e Inmigración. Universidad Cantabria.
Carola Alvarez-Noboa	Inmigración	Técnico de transferencia investigación y en Cátedra inmigración en UFV.
Maria Dumont	Inmigración	Investigadora en ONG Inmigración
Agustín de Asís	Inmigración	Gerente Fundación Humanitate. Ex directivo Comunidad de Madrid y consultor privado en cooperación internacional.
Marisol García	Inmigración	Directora Fundación Chandra
Pilar Giménez	Inmigración	Directora Grupo de investigación en Cooperación internacional e Investigadora en Género. UFV.
Miriam González de Rabanal	Los 2	Profesora en Economía Aplicada UNED y Secr. Gral. Universidad Internacional Menéndez Pelayo.
Joaquín Saldaña	Inmigración	Técnico ONG Inmigración Altius
Luis Santiago	Inmigración	Profesor en economía y relaciones internacionales. Universidad Complutense Madrid.
Silvia Vílchez	Los 2	Directora RRHH empresa MRW
Leticia Florez-Estrada	Inmigración	Profesora en interculturalidad en Universidad Europea. Es Hispano-boliviana.
Juan Pablo Serra	Inmigración	Profesor en humanidades e investigador social UFV. Italiano.
Miriam Jimenez	Inmigración	Investigadora en inmigración en URJC y en UP Comillas. Boliviana.

Las técnicas estadísticas que utilizamos para la comparación entre estas dos muestras, fueron la prueba *U* de Mann-Whitney (prueba no paramétrica de comparación de dos muestras independientes) y la prueba de rangos asignados de Wilcoxon (prueba no paramétrica de comparación de dos muestras relacionadas), y las aplicamos mediante el programa SPSS. Los resultados se exponen en la siguiente tabla:

**Tabla nº 51.** Pruebas no paramétricas de comparación de dos muestras.

Estadísticos de contraste <sup>b</sup>					
	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)	Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]
INMPregunta_1	28,000	64,000	-1,125	,260	,315 <sup>a</sup>
INMPregunta_2	36,500	81,500	-,717	,473	,497 <sup>a</sup>
INMPregunta_3	30,500	85,500	-,874	,382	,408 <sup>a</sup>
INMPregunta_4	25,000	80,000	-1,378	,168	,203 <sup>a</sup>
INMPregunta_5	27,000	82,000	-1,224	,221	,274 <sup>a</sup>
INMPregunta_6	26,000	81,000	-1,311	,190	,237 <sup>a</sup>
INMPregunta_7	26,000	81,000	-1,886	,059	,133 <sup>a</sup>
INMPregunta_8	26,500	81,500	-1,645	,100	,133 <sup>a</sup>
INMPregunta_9	30,000	75,000	-1,333	,183	,243 <sup>a</sup>
RSCPregunta_1	35,500	80,500	-,816	,415	,447 <sup>a</sup>
RSCPregunta_2	31,000	76,000	-1,287	,198	,278 <sup>a</sup>
RSCPregunta_3	4,000	59,000	-3,488	,000	,000 <sup>a</sup>
RSCPregunta_4	27,500	82,500	-1,514	,130	,156 <sup>a</sup>
RSCPregunta_5	28,500	83,500	-1,398	,162	,182 <sup>a</sup>
RSCPregunta_6	32,000	87,000	-1,116	,264	,315 <sup>a</sup>
RSCPregunta_7	39,500	84,500	-,710	,478	,661 <sup>a</sup>
RSCPregunta_8	36,000	91,000	-1,381	,167	,497 <sup>a</sup>
RSCPregunta_9	36,500	91,500	-,981	,326	,497 <sup>a</sup>

a. No corregidos para los empates.

b. Variable de agrupación: grupo

El resultado de aplicar estas pruebas a las dos muestras es que sólo hay diferencias en la respuesta a la pregunta 3 de RSE (en la tabla aparece denominada como RSCPregunta\_3), que como vemos en la tabla anterior, tiene resultados muy distintos a los del resto de las preguntas. En ella se pregunta si existe respeto a la igualdad de todo ser humano en las empresas o si existe discriminación. En este caso hay una posición de los expertos en RSE tendente a estar de acuerdo con que en la empresa se respeta la igualdad y, una posición de los expertos en inmigración tendente a estar en desacuerdo con esta información y a afirmar que existe discriminación.

Las 17 preguntas restantes han sido valoradas de la misma forma por ambos grupos de expertos por lo que, podemos concluir que existe una gran coincidencia en la visión de los temas planteados entre los expertos de RSE y los expertos en Inmigración. Veamos ahora si hay correlaciones.

Análisis de correlaciones

A continuación hicimos un análisis de correlaciones para contrastar si existe tendencia entre los expertos a responder de la misma forma. Para analizar las correlaciones, en este caso, calculamos el coeficiente de Spearman debido a las características de los datos (se trata de variables ordinales). La herramienta informática que utilizamos fue de nuevo el SPSS.

**Tabla nº 52.** Análisis de correlaciones entre las respuestas de los expertos.

Correlaciones																		
	INM1	INM2	INM3	INM4	INM5	INM6	INM7	INM8	INM9	RSC1	RSC2	RSC3	RSC4	RSC5	RSC6	RSC7	RSC8	RSC9
INM1	1,000																	
INM2	,146	1,000																
INM3	,517		1,000															
INM4	-,092	,103		1,000														
INM5	,691	,649			1,000													
INM6	,166	,193	,236			1,000												
INM7	,473	,389	,290				1,000											
INM8	,486	,116	,208	,741				1,000										
INM9	,025	,607	,354	,000					1,000									
INM2	,209	,018	,055	,115	,216	1,000												
INM3	,363	,938	,809	,611	,334		1,000											
INM4	,255	-,063	-,165	,408	,533	,427	1,000											
INM5	,265	,780	,475	,066	,013	,054		1,000										
INM6	,202	-,009	-,095	,194	,237	,467	,459		1,000									
INM7	,368	,968	,674	,386	,289	,028	,032			1,000								
INM8	,444	,086	-,122	,223	,307	,041	,510	,253			1,000							
INM9	,039	,697	,588	,319	,164	,855	,015	,244				1,000						
RSC1	,108	,150	-,146	,135	-,218	-,370	-,022	-,024	,375	1,000								
RSC2	,643	,504	,528	,560	,342	,098	,926	,916	,086		1,000							
RSC3	,304	,220	,167	,442	,406	-,084	,075	-,066	,371	,227		1,000						
RSC4	,180	,325	,470	,045	,068	,717	,746	,769	,089	,310			1,000					
RSC5	-,336	-,201	,487	,454	,413	,117	,307	,097	-,287	-,305	-,118			1,000				
RSC6	,136	,370	,025	,039	,063	,613	,176	,667	,195	,167	,601				1,000			
RSC7	,089	-,009	,147	,072	,227	,666	,480	,404	,315	-,244	,173	,087				1,000		
RSC8	,700	,967	,525	,757	,323	,001	,027	,062	,153	,275	,442	,699					1,000	
RSC9	-,094	,326	,152	,583	,363	-,066	,406	,403	,382	,226	,288	,206	,387					1,000
RSC1	,684	,139	,510	,006	,105	,776	,068	,063	,079	,313	,194	,357	,075					
RSC2	-,131	,091	,363	,355	,345	,310	,317	,208	,303	-,199	,284	,325	,612	,587	1,000			
RSC3	,572	,688	,106	,114	,126	,171	,161	,352	,171	,374	,201	,140	,002	,004		1,000		
RSC4	,131	-,344	,082	,035	,035	,120	,132	,201	,160	,068	,371	-,039	-,020	-,243	-,282		1,000	
RSC5	,573	,117	,725	,880	,879	,606	,570	,370	,477	,764	,089	,863	,930	,276	,204			1,000
RSC6	,171	-,279	-,070	,141	,213	,311	,470	,215	,124	,131	-,035	,187	,111	-,098	-,251	,500		
RSC7	,459	,208	,763	,543	,355	,170	,032	,337	,584	,561	,878	,405	,622	,664	,259	,018		
RSC8	,301	,062	-,010	,212	,388	,423	,574	,305	,285	-,072	,313	,036	,510	,304	,215	,026	,417	
RSC9	,185	,785	,967	,356	,082	,056	,007	,167	,198	,752	,156	,874	,015	,169	,337	,910	,054	1,000

Las correlaciones resultan significativas con 0,05 (lo que significa que el margen de error es el 5%). Para comprobarlo en la tabla anterior, debemos observar la segunda cifra que aparece en cada cuadro de resultados. Cuando esa cifra es menor de 0,05 la correlación es significativa (hemos sombreado en la tabla todas las correlaciones significativas). Para ver la fuerza de la correlación, debemos mirar si el coeficiente (la primera cifra de cada cuadro), es cercano a 1. Como observamos en la tabla, los coeficientes de las correlaciones que han resultado significativas van desde 0,442 el más bajo, hasta 0,741 el más alto, por lo que podemos valorar como altas o muy altas las correlaciones existentes. El significado de la correlación significativa entre dos preguntas es que, quien ha contestado valores altos en una, también lo ha hecho en otra y viceversa.

Como podemos observar en la tabla anterior, las preguntas que han resultado tener correlación significativa fueron:

-La pregunta nº 5 de inmigración, tiene correlación con la pregunta nº 1 de inmigración.

-La pregunta nº 5 de inmigración, tiene correlación con la pregunta nº 4 de inmigración.

-La pregunta nº 7 de inmigración, tiene correlación con la pregunta nº 5 de inmigración.

-La pregunta nº 8 de inmigración, tiene correlación con la nº 6 de inmigración.

-La pregunta nº 8 de inmigración, tiene correlación con la nº 7 de inmigración.

-La pregunta nº 9 de inmigración, tiene correlación con la nº 1 de inmigración.

-La pregunta nº 9 de inmigración, tiene correlación con la nº 7 de inmigración.

-La pregunta nº 2 de RSE, tiene correlación con la nº 4 de inmigración.

-La pregunta nº 3 de RSE, tiene correlación con la nº 3 de inmigración.

-La pregunta nº 3 de RSE, tiene correlación con la nº 4 de inmigración.

- La pregunta nº 4 de RSE, tiene correlación con la nº 6 de inmigración.
- La pregunta nº 4 de RSE, tiene correlación con la nº 7 de inmigración.
- La pregunta nº 5 de RSE, tiene correlación con la nº 4 de inmigración.
- La pregunta nº 6 de RSE, tiene correlación con la nº 4 de RSE.
- La pregunta nº 6 de RSE, tiene correlación con la nº 5 de RSE.
- La pregunta nº 8 de RSE, tiene correlación con la nº 7 de inmigración.
- La pregunta nº 8 de RSE, tiene correlación con la nº 7 de RSE.
- La pregunta nº 9 de RSE, tiene correlación con la nº 7 de inmigración.
- La pregunta nº 9 de RSE, tiene correlación con la nº 4 de RSE.

Para profundizar en el significado de estas correlaciones, podemos observar en las tablas 47 y 48 los contenidos de cada pregunta. Todos estos resultados de correlaciones significativas, confirman la tendencia de los expertos a contestar de la misma forma.

## Capítulo 9. Resumen de resultados de investigación

### a. Resumen de los resultados obtenidos en el cuestionario principal

---

De los resultados obtenidos en el cuestionario principal analizados anteriormente, consideramos que los datos que conviene señalar y los que nos ayudan más para los fines de esta tesis son los de la siguiente tabla.

**Tabla nº 53.** Resumen de resultados del cuestionario principal.

Zonas geográficas de procedencia de los trabajadores inmigrantes	1º América Latina (55.6%)  2º Unión Europea 27 (38.9%, recuérdese que en este estudio se eliminó la opción de señalar a los procedentes de la UE 15, al buscar principalmente personas procedentes de países menos avanzados, por ser los que suelen tener más retos para su integración).  3º Magreb (16.7%)
Porcentaje de empresas con trabajadores inmigrantes en las empresas.	36%
Tipo de relación laboral	50% contrato indefinido, 50% contratos temporales.

Puestos de trabajo que ocupan los inmigrantes.	<p>1º El 31% realiza tareas de baja cualificación.</p> <p>2º El 53 % ocupa puestos en todos los niveles de cualificación.</p>
Factores detractores para su contratación	<p>1º Falta de cualificación para los puestos de trabajo.</p> <p>2º Complejidad administrativa para su contratación.</p>
Factores incentivadores para su contratación.	<p>1º Ausencia de mano de obra autóctona.</p> <p>2º Promoción de incentivos fiscales para contratarles.</p> <p>3º Aumentar las capacidades de sus recursos humanos.</p>
Relación entre el tamaño de la empresa y disposición hacia los inmigrantes	<p>Se ha comprobado que existe relación entre un tamaño pequeño de empresa (las de menos de diez trabajadores), y una predisposición favorable a la contratación de inmigrantes.</p>
¿Es necesario adaptar las políticas de gestión de personal a la diversidad de los trabajadores?	<p>Se ha comprobado que, cuando las empresas disponen de un sistema de gestión de personal específico para la selección de trabajadores inmigrantes, son más favorables a la contratación de estas personas.</p>
Empresas con delegaciones en el extranjero.	<p>8%</p>
Porcentaje de trabajadores inmigrantes respecto del total de empleados.	<p>1º. En la mayoría supone 1-10% (47% de las empresas)</p> <p>2º. Del 10 al 30% (un 30% de las empresas)</p> <p>3º. Del 30 al 50% (un 24%)</p> <p>4º. Hasta un 80% (un 12%)</p> <p>5º. Hasta el 90% (un 8% pero sólo en temporadas)</p>

<p>Disposición favorable a que los trabajadores inmigrantes ocupen puestos más cualificados en las empresas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La mayoría de las 100 empresas consultadas se mostró favorable a esta cuestión: 85%</li> <li>2. Un 11% se mostraron desfavorables.</li> <li>3. Un 4% no contestaron.</li> </ol>
<p>Disposición de los empresarios que no tienen trabajadores inmigrantes en su plantilla</p>	<p>El 90% de los empresarios que no tienen trabajadores inmigrantes en sus empresas, se mostraron favorables a que estas personas tengan las mismas oportunidades de progresión en las empresas. Esto puede marcar una tendencia de predisposición favorable de la mayoría de los empresarios a un trato de igualdad hacia este tipo de trabajadores.</p>
<p>Opciones propuestas para la reducción del paro de los inmigrantes.</p>	<p>Se obtuvieron 145 respuestas (los empresarios podían señalar varias), de las cuales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La medida principal señalada (55 respuestas), fue la de contratar en su país de origen a los inmigrantes.</li> <li>2. 41 respuestas no veían necesario distinguir las medidas contra el desempleo de los inmigrantes, de las que se procurasen para los autóctonos.</li> <li>3. 37 respuestas apostaron por la formación para adaptarse a nuevos puestos.</li> </ol>
<p>Razones por las que no se contrata a trabajadores inmigrantes.</p>	<p>Los 64 empresarios que no tenían inmigrantes en sus plantillas señalaron por orden de importancia las razones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El 30.2% indicó que la razón principal era por no adecuarse su cualificación a las necesidades de la empresa.</li> <li>2. El 28.6% señaló la preferencia por contratar autóctonos.</li> <li>3. El 11.1% por la complejidad administrativa para su contratación.</li> <li>4. El 1.8% por sus dificultades de integración.</li> </ol>

<p>Escasez de medidas empresariales en relación con los inmigrantes dentro de la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sólo el 26 % dedica recursos para la formación de los inmigrantes.</li> <li>• El 11% dedica recursos para actividades de integración.</li> <li>• El 6% dedica recursos específicos que le ayudan a la contratación de inmigrantes.</li> </ul>
<p>Responsabilidad de la empresa en la integración social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un 43% indica que no es una responsabilidad de la empresa, sino que, es del Estado u otras instituciones.</li> <li>• Un 37% sí lo concibe como tarea de la empresa porque va en su propio beneficio y por razones de solidaridad.</li> </ul>
<p>Repercusión de la presencia de los trabajadores inmigrantes sobre los resultados económicos de las empresas.</p>	<p>Mejores resultados: Repercute positivamente en el 48.8% de las empresas.</p> <p>Iguales resultados: Para el 51.2%, repercute de la misma manera que repercute la presencia de trabajadores autóctonos.</p> <p>Peores resultados: 0%</p>
<p>Razones para unos resultados mejores</p>	<p>La mitad de las empresas con trabajadores inmigrantes en sus plantillas señalaron que gracias a ellos los resultados económicos eran mejores. Las razones que señalaron fueron por orden de importancia:</p> <p>1<sup>a</sup>. Valoración positiva en general</p> <p>2<sup>a</sup>. Son muy trabajadores y eso mejora la productividad de la empresa.</p> <p>3<sup>a</sup> Por su cultura aportan cosas distintas a la empresa</p> <p>4<sup>a</sup> Ahorro por sus salarios son más ajustados.</p>

<p>Resultados económicos de la empresa con inmigrantes en función del sector productivo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Industria y actividades extractivas: 50% lo ven igual, 50% positivo.</i></li> <li>2. <i>Construcción: 55% lo ven igual, 45% positivo.</i></li> <li>3. <i>Servicios: 47% lo ven igual, 53% positivo.</i></li> <li>4. <i>Otros servicios: 43% lo ven igual, 57% positivo.</i></li> <li>5. <i>Agricultura, ganadería y selvicultura: 100% lo ven igual.</i></li> </ol>
<p>Sector de mejor valoración sobre la aportación de los trabajadores inmigrantes a las empresas en sus resultados.</p>	<p><i>El Sector productivo denominado “otros servicios” es en el que los empresarios se inclinan a una valoración más positiva del rendimiento de los trabajadores inmigrantes: un 57% lo ve positivo.</i></p> <p><i>Este sector comprende los ámbitos de Educación, Salud, Servicio doméstico, Trabajo social y actividades sociales y comunitarias.</i></p>
<p>Empresas con políticas de RSE</p>	<p><i>Sólo el 8% de las empresas entrevistadas tiene definidas políticas de RSE. Puede explicarse por ser pequeñas empresas entre las que está poco difundido este modelo.</i></p>

## **b. Resumen de datos aportados por los cuestionarios complementarios realizados a expertos en Inmigración y expertos en RSE**

---

A continuación exponemos una tabla con el resumen de los resultados obtenidos en los cuestionarios complementarios a los que respondieron los expertos.

**Tabla nº54.** Resumen de resultados de los cuestionarios complementarios.

Factores principales aportados por el análisis factorial como determinantes de la coherencia del constructo.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atención a la igualdad y a la diversidad en la empresa.</li> <li>2. Políticas de integración en las empresas.</li> <li>3. La ética como principio básico de la RSE.</li> <li>4. Centralidad de la persona en la empresa.</li> <li>5. La idoneidad de la RSE como modelo de gestión.</li> <li>6. Políticas de diversidad para mejorar la eficacia en las empresas.</li> </ol>
La inmigración es un signo de la globalización económica.	El 86.4 % se muestra de acuerdo en que la globalización económica ha determinado las migraciones hacia países como España.
La inmigración influye en la gestión de las empresas españolas.	El 69.5% afirma que los millones de inmigrantes llegados a España en estos últimos 10 años están influyendo en la gestión de las empresas.
Existe discriminación hacia los inmigrantes en las empresas.	La mayoría de los encuestados no está de acuerdo con que no exista discriminación hacia los inmigrantes en la empresa española, es decir, <b>piensan que sí existe discriminación el 72.8%.</b>
Ausencia de medidas en la empresa en relación con la singularidad de los inmigrantes.	<p>El 59.1% afirma que no se tienen en cuenta las diferencias de los trabajadores inmigrantes porque, o no se diseñan políticas específicas para ellos, o no se tiene en cuenta su singularidad.</p> <p>El 77.3% afirma que no se adaptan las tareas o los puestos de trabajo a su singularidad.</p>
Necesidad de establecer políticas de integración en la empresa	El 86.4% está de acuerdo con que, es conveniente que en la empresa se desarrollen políticas específicas de integración de sus trabajadores inmigrantes
Idoneidad de la RSE para la integración de los inmigrantes en las empresas.	El 86.4% afirma que el modelo de gestión empresarial denominado “Responsabilidad Social Empresarial, RSE” puede ser idóneo para esta integración de los trabajadores inmigrantes en sus empresas.

Posibilidad de mayor eficacia empresarial si se atiende a la singularidad de los inmigrantes.	El 78.3% considera que <b>es probable que las empresas españolas puedan ser más eficaces si atienden la singularidad de los trabajadores inmigrantes.</b>
Repercusión positiva de la presencia de los trabajadores en las empresas españolas.	La repercusión de la presencia de los trabajadores inmigrantes en las empresas españolas en la última década se puede valorar como positiva en términos generales según el 87% de los expertos.
La falta de ética en las empresas es una de las causas de la crisis económica actual.	La crisis económica evidenciada en España desde 2007 tiene entre sus causas la falta de ética en la gestión de las empresas según el 77.5% de los expertos.
Los principios básicos de la RSE son el comportamiento ético y la atención a los stakeholder.	El 95.5% de los expertos afirma que los principios básicos de la responsabilidad social empresarial (RSE), son el comportamiento ético, y la atención principal a sus trabajadores y demás grupos de interés.
Desconocimiento de la RSE.	Sólo el 22.7% considera que las empresas conocen el modelo RSE.  Según el 54.5%, existe un desconocimiento sobre cómo aplicar la RSE con las personas que forman parte de la empresa. Un 45.5% afirma que sí se sabe cómo hacerlo.
Todos los trabajadores son iguales en dignidad.	El 68.2% no está de acuerdo con que en las empresas españolas se respete la igualdad en dignidad de todo ser humano.
La empresa debe tener en cuenta los intereses y cualidades de sus empleados en sus políticas.	El 100% coincide en que la empresa debe incorporar los intereses y cualidades de sus empleados en el diseño de las políticas de recursos humanos y de desarrollo profesional.  El 100% señala que las personas deben tener un papel central en las empresas.

	<p>La atención a la persona es una debilidad hoy en las empresas y, existe un reto importante en la definición de nuevas políticas que tengan en cuenta la necesidad de auto-realización de los trabajadores tanto en sus inquietudes personales como en su desarrollo profesional</p>
<p>Posibilidades de éxito empresarial siguiendo una RSE centrada en las personas.</p>	<p>La RSE centrada en las personas, puede ser un modelo de gestión empresarial que mejore las posibilidades de éxito de las empresas según el 100% de los expertos.</p>

### **c. Valoración cualitativa. Selección de las valoraciones de distintos expertos**

A continuación expondremos individualmente la opinión de algunos de los expertos que hemos entrevistado y que dieron expresamente su autorización para citar sus cuestionarios. Recordemos que la casilla 1 marcada significa totalmente en desacuerdo y, la 6 marcada, significa totalmente de acuerdo:

A. Jaime Urcelay: experto en RSE autor del estudio de la EOI sobre la influencia de la RSE en las PYME españolas, ex director de recursos humanos de Orange y ex directivo de Iberdrola.

**Tabla nº 55.** Encuesta sobre RSE a Jaime Urcelay.

1. La crisis económica evidenciada en España desde 2007 tiene entre sus causas la falta de ética en la gestión de las empresas.				X		
2. Los principios básicos de la responsabilidad social empresarial (RSE), son el comportamiento ético, y la atención principal a sus trabajadores y demás grupos de interés.					X	
3. La igualdad en dignidad de todo ser humano, se respeta hoy en las empresas españolas, sin discriminación.				X		
4. La mayor presencia de extranjeros en las empresas hoy en España debería conllevar políticas específicas para su integración y mayor aportación a la empresa.				X		
5. Las empresas españolas conocen el modelo de gestión RSE.		X				
6. Las empresas que sí conocen la RSE, saben como aplicarla en sus políticas de recursos humanos.			X			
7. La empresa debe incorporar los intereses y cualidades de sus empleados en el diseño de las políticas de recursos humanos y de desarrollo profesional.						X
8. Las personas deben tener un papel central en las empresas.						X
9. La RSE centrada en las personas, puede ser un modelo de gestión empresarial que mejore las posibilidades de éxito de las empresas.						X

De las respuestas de Urcelay, hemos seleccionado las referentes a la RSE centrada en la persona. Un experto como Urcelay, que ha investigado la realidad del compromiso social de las PYME españolas, responde con total convicción a las tres últimas preguntas del cuestionario (señala la opción 6 equivalente a totalmente de acuerdo), donde se plantea su valoración sobre la necesidad de tener en cuenta las necesidades y cualidades de los trabajadores, sobre la necesidad de dar un valor central a las personas dentro de las empresas y, las mayores posibilidades de éxito de empresas que sigan este modelo. En las demás preguntas, confirma la tendencia de las demás respuestas de los expertos que señalan a la ética como valor central de la RSE, la existencia de un importante desconocimiento de este modelo por parte de las empresas, etc.

B. Agustín de Asís: Gerente de la Fundación Humanitate, encargada de la gestión de multitud de centros sociales con cientos de empleados autóctonos e inmigrantes, anteriormente consultor empresarial en cooperación para el desarrollo y técnico de la consejería de inmigración de la comunidad de Madrid.

En el caso de De Asís, hemos optado por publicar sus respuestas sobre inmigración dado su alto conocimiento de esta población en su trabajo diario de gestión de equipos humanos y su visión global del tema debido a su experiencia importante en cooperación internacional. Entre sus respuestas, destacaremos su afirmación sobre la clara vinculación entre la globalización económica y el tipo de migraciones que existen como la que ha llegado a España. A su vez, señala con convicción la necesidad de desarrollar políticas de integración en las empresas españolas y, afirma que en las empresas españolas no se tiene en cuenta la diversidad a la hora de asignar las tareas del puesto de trabajo. Asís, es por experiencia propia, un convencido de la necesidad de diseñar políticas específicas que tengan en cuenta la singularidad de los trabajadores inmigrantes.

**Tabla nº 56.** Encuesta sobre inmigración a Agustín de Asís.

1. La globalización económica está determinando nuevas migraciones hacia nuevos países desarrollados como España.						X
2. Los millones de inmigrantes llegados a España en estos últimos 10 años están influyendo en la gestión de las empresas.					X	
3. En la empresa española se trata igual a los inmigrantes que a los trabajadores españoles, no existe discriminación.				X		
4. En la empresa española se tienen en cuenta las diferencias entre los trabajadores autóctonos y extranjeros a la hora de diseñar políticas de integración.			X			
5. En la empresa española se tienen en cuenta las diferencias entre los trabajadores autóctonos y extranjeros a la hora de adaptar sus tareas profesionales a su puesto de trabajo.		X				
6. Es conveniente que en la empresa se desarrollen políticas específicas de integración de sus trabajadores inmigrantes.						X
7. El modelo de gestión empresarial denominado "Responsabilidad Social Empresarial, RSE" puede ser idóneo para esta integración de los trabajadores inmigrantes en sus empresas.			X			
8. Es probable que las empresas españolas puedan ser más eficaces si atienden la singularidad de los trabajadores inmigrantes					X	
9. La repercusión de la presencia de los trabajadores inmigrantes en las empresas españolas en la última década se puede valorar como positiva en términos generales.					X	

C. Germán Granda: Presidente de la Fundación Forética, entidad de reconocido prestigio en el análisis y la formación sobre RSE.

Granda es una personalidad en España en lo referente a valorar la RSE por lo que añade valor cualitativo su atención a las preguntas de esta tesis. Seleccionamos las respuestas sobre RSE entre las que destacan su convicción de que la falta de ética es una de las causas de la crisis económica actual, la apuesta por incrementar la atención a las distintas cualidades de los trabajadores en las empresas y, también señala de forma especial, la necesidad de desarrollar el modelo de gestión empresarial de RSE centrado en la persona. Esto último, nos parece relevante en el caso de Granda que, conoce bien las distintas concreciones que se van haciendo de la RSE en las empresas españolas que, no siempre están orientadas a poner a la persona en el centro de la empresa.

**Tabla nº 57.** Encuesta sobre RSE a Germán Granda.

1. La crisis económica evidenciada en España desde 2007 tiene entre sus causas la falta de ética en la gestión de las empresas.						x
2. Los principios básicos de la responsabilidad social empresarial (RSE), son el comportamiento ético, y la atención principal a sus trabajadores y demás grupos de interés.					X	
3. La igualdad en dignidad de todo ser humano, se respeta hoy en las empresas españolas, sin discriminación.				X		
4. La mayor presencia de extranjeros en las empresas hoy en España debería conllevar políticas específicas para su integración y mayor aportación a la empresa.					X	
5. Las empresas españolas conocen el modelo de gestión RSE.			X			
6. Las empresas que sí conocen la RSE, saben cómo aplicarla en sus políticas de recursos humanos.				X		
7. La empresa debe incorporar los intereses y cualidades de sus empleados en el diseño de las políticas de recursos humanos y de desarrollo profesional.						X
8. Las personas deben tener un papel central en las empresas.						X
9. La RSE centrada en las personas, puede ser un modelo de gestión empresarial que mejore las posibilidades de éxito de las empresas.					X	

D. Tomás Alfaro: cofundador del Instituto de Empresa, Consejero del BBVA y Director del Grado en Administración y Dirección de Empresas en la Universidad Francisco de Vitoria.

Tener la valoración de Alfaro, ha sido también muy enriquecedor para esta tesis dado que es un gran defensor del papel social de las empresas y un formador en gestión empresarial de primer nivel. Así encontramos que en sus respuestas una convicción clara por la necesidad de definir políticas para la integración de los trabajadores inmigrantes en las empresas y, por atender mejor y más a las cualidades y los intereses de todos empleados en las políticas de recursos humanos y en su desarrollo profesional. Manifiesta una apuesta sin duda por el modelo de RSE centrado en las personas, como modelo que pone la atención en los intereses y cualidades de los trabajadores y que, además puede contribuir a mejorar los resultados de la empresa.

**Tabla nº 58.** Encuesta sobre RSE a Tomás Alfaro.

1. La crisis económica evidenciada en España desde 2007 tiene entre sus causas la falta de ética en la gestión de las empresas.		x				
2. Los principios básicos de la responsabilidad social empresarial (RSE), son el comportamiento ético, y la atención principal a sus trabajadores y demás grupos de interés.					x	
3. La igualdad en dignidad de todo ser humano, se respeta hoy en las empresas españolas, sin discriminación.				x		
4. La mayor presencia de extranjeros en las empresas hoy en España debería conllevar políticas específicas para su integración y mayor aportación a la empresa.						x
5. Las empresas españolas conocen el modelo de gestión RSE.			x			
6. Las empresas que sí conocen la RSE, saben como aplicarla en sus políticas de recursos humanos.			x			
7. La empresa debe incorporar los intereses y cualidades de sus empleados en el diseño de las políticas de recursos humanos y de desarrollo profesional.						x
8. Las personas deben tener un papel central en las empresas.						x
9. La RSE centrada en las personas, puede ser un modelo de gestión empresarial que mejore las posibilidades de éxito de las empresas.						x

E. Miriam Jiménez, de nacionalidad dominicana, investigadora sobre la inmigración en varias universidades. Nos parece importante destacar las valoraciones de esta investigadora sobre inmigración que, puede además, ponerse en el lugar del inmigrante dado que, esa es su circunstancia personal también. Así Jiménez, se mostró de acuerdo con las tesis planteadas sobre la importancia de la influencia de la inmigración en las empresas españolas y, la necesaria definición de políticas de integración y de RSE centrada en la persona. Veamos su cuestionario completo.

**Tabla nº 59. Encuesta sobre inmigración a Miriam Jiménez.**

**Nombre y apellidos** (sólo es necesario este dato si acepta que su nombre pueda aparecer citado en la tesis: Miriam Jiménez

Sosa.....Nacionalidad:.....Dominicana.....

**..Hombre ( )Mujer (x )**

**Edad:** 18-30 ( ). 30-45 (X).45-60 ( ). 60 en adelante ( ). Titulación alcanzada:.....

**Profesión:** Académica (x). Empresarial (x). Filantrópica (x). Otra:...

Indique su relación con los temas planteados y el conocimiento e interés en los mismos:

Este tema está dentro de mi formación profesional. Soy licenciada en Administración de empresas y en este momento estudiante de Doctorado en Migraciones Internacionales y en Cooperación al Desarrollo. Además Máster en Integración, Desarrollo y Codesarrollo.

He leído varios trabajos sobre el aporte que hacen a las empresas dominicanas los inmigrantes haitianos en la República Dominicana y los dominicanos en los Estados Unidos.

Mi país es emisor, tránsito y destino de inmigrantes. Conocer el aporte que hacen los inmigrantes a la economía de un país a través de su participación en las empresas es relevante para entender la importancia de su integración porque el empleo es uno de los pilares del estado de bienestar y una variable importante para medir el grado de integración.

**Responda cada pregunta marcando con una X una sola casilla del 1 al 6, siendo el 1 equivalente a totalmente en desacuerdo, y el 6 equivalente a totalmente de acuerdo.**

1. La globalización económica está determinando nuevas migraciones hacia nuevos países desarrollados como España.						X
2. Los millones de inmigrantes llegados a España en estos últimos 10 años están influyendo en la gestión de las empresas.						x
3. En la empresa española se trata igual a los inmigrantes que a los trabajadores españoles, no existe discriminación.		X				
4. En la empresa española se tienen en cuenta las diferencias entre los trabajadores autóctonos y extranjeros a la hora de diseñar políticas de integración.					X	
5. En la empresa española se tienen en cuenta las diferencias entre los trabajadores autóctonos y extranjeros a la hora de adaptar sus tareas profesionales a su puesto de trabajo.			X			
6. Es conveniente que en la empresa se desarrollen políticas específicas de integración de sus trabajadores inmigrantes.			X			
7. El modelo de gestión empresarial denominado "Responsabilidad Social Empresarial, RSE" puede ser idóneo para esta integración de los trabajadores inmigrantes en sus empresas.						X
8. Es probable que las empresas españolas puedan ser más eficaces si atienden la singularidad de los trabajadores inmigrantes					X	
9. La repercusión de la presencia de los trabajadores inmigrantes en las empresas españolas en la última década se puede valorar como positiva en términos generales.						X

¿Quiere añadir algún comentario?

*Me parece importante que las empresas, así como incorporaran protocolos internacionales y procedimientos de gestión de calidad y gestión de prevención de riesgos laborales, lo que las acredita a nivel internacional como empresas*

*“socialmente responsables”, deben prepararse para gestionar recursos humanos culturalmente diversos, se requiere ser socialmente responsable con la inmigración. Hacen falta “normas para gestión ética y socialmente responsable de la diversidad cultural”. Las empresas no deben sustentar su eficiencia y eficacia económica en base a la contratación de mano de obra barata de los inmigrantes.*

F. Miriam González del Rabanal. Profesora titular de economía aplicada UNED y Secretaria General de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo. La Doctora en Economía Aplicada González de Rabanal respondió a nuestros dos cuestionarios por su conocimiento sobre ambos temas.

**Tabla nº 60.** Encuesta a Miriam González de Rabanal sobre RSE.

1. La crisis económica evidenciada en España desde 2007 tiene entre sus causas la falta de ética en la gestión de las empresas.		x				
2. Los principios básicos de la responsabilidad social empresarial (RSE), son el comportamiento ético, y la atención principal a sus trabajadores y demás grupos de interés.			x			
3. La igualdad en dignidad de todo ser humano, se respeta hoy en las empresas españolas, sin discriminación.			x			
4. La mayor presencia de extranjeros en las empresas hoy en España debería conllevar políticas específicas para su integración y mayor aportación a la empresa.			x			
5. Las empresas españolas conocen el modelo de gestión RSE.		x				
6. Las empresas que sí conocen la RSE, saben como aplicarla en sus políticas de recursos humanos.			x			
7. La empresa debe incorporar los intereses y cualidades de sus empleados en el diseño de las políticas de recursos humanos y de desarrollo profesional.					x	
8. Las personas deben tener un papel central en las empresas.					x	
9. La RSE centrada en las personas, puede ser un modelo de gestión empresarial que mejore las posibilidades de éxito de las empresas.					x	

En RSE no ve claro que la falta ética sea una causa de la actual crisis y, apuesta firmemente por la RSE centrada en la persona. Sobre Inmigración destacamos algunas de sus respuestas como que, ve la relación clara entre globalización económica y la inmigración llegada a España, y ve necesario dedicar políticas de integración de los inmigrantes en las empresas por existir actualmente discriminación, desatención a su diversidad y, también, para lograr mayor eficacia empresarial pues está ligeramente en desacuerdo con que la valoración general de la aportación de los inmigrantes sea positiva. Veamos ahora la tabla con sus respuestas sobre Inmigración:

**Tabla nº 61.** Encuesta a Miriam González de Rabanal sobre Inmigración.

1. La globalización económica está determinando nuevas migraciones hacia nuevos países desarrollados como España.						x
2. Los millones de inmigrantes llegados a España en estos últimos 10 años están influyendo en la gestión de las empresas.					x	
3. En la empresa española se trata igual a los inmigrantes que a los trabajadores españoles, no existe discriminación.			x			
4. En la empresa española se tienen en cuenta las diferencias entre los trabajadores autóctonos y extranjeros a la hora de diseñar políticas de integración.			x			
5. En la empresa española se tienen en cuenta las diferencias entre los trabajadores autóctonos y extranjeros a la hora de adaptar sus tareas profesionales a su puesto de trabajo.			x			
6. Es conveniente que en la empresa se desarrollen políticas específicas de integración de sus trabajadores inmigrantes.					x	
7. El modelo de gestión empresarial denominado "Responsabilidad Social Empresarial, RSE" puede ser idóneo para esta integración de los trabajadores inmigrantes en sus empresas.				x		
8. Es probable que las empresas españolas puedan ser más eficaces si atienden la singularidad de los trabajadores inmigrantes					x	
9. La repercusión de la presencia de los trabajadores inmigrantes en las empresas españolas en la última década se puede valorar como positiva en términos generales.			x			

G. Rafael Domínguez Martín. Profesor titular de Historia Económica en la Universidad de Cantabria y Experto en RSE, cooperación internacional e inmigración.

Es experto en ambas materias. En las preguntas sobre RSE: está completamente de acuerdo con la necesidad de apostar por una RSE centrada en la persona dentro de la gestión empresarial.

**Tabla nº 62.** Encuesta a Rafael Domínguez sobre RSE

1. La crisis económica evidenciada en España desde 2007 tiene entre sus causas la falta de ética en la gestión de las empresas.					x	
2. Los principios básicos de la responsabilidad social empresarial (RSE), son el comportamiento ético, y la atención principal a sus trabajadores y demás grupos de interés.					x	
3. La igualdad en dignidad de todo ser humano, se respeta hoy en las empresas españolas, sin discriminación.			x			
4. La mayor presencia de extranjeros en las empresas hoy en España debería conllevar políticas específicas para su integración y mayor aportación a la empresa.						x
5. Las empresas españolas conocen el modelo de gestión RSE.			x			
6. Las empresas que sí conocen la RSE, saben como aplicarla en sus políticas de recursos humanos.				x		
7. La empresa debe incorporar los intereses y cualidades de sus empleados en el diseño de las políticas de recursos humanos y de desarrollo profesional.						x
8. Las personas deben tener un papel central en las empresas.						x
9. La RSE centrada en las personas, puede ser un modelo de gestión empresarial que mejore las posibilidades de éxito de las empresas.						x

*¿Quiere añadir algún comentario?: La pregunta 9 quizá debieras reformularla como La RSE centrada en las personas, debe ser incluida en el modelo de gestión empresarial.*

Preguntas sobre inmigración: Domínguez coordinó la edición del libro “Inmigración: crecimiento económico e integración social” y ha escrito distintos artículos de investigación sobre esta materia que demuestran su conocimiento de la materia. Como experto científico en historia económica resaltamos su convicción de vincular el contexto histórico de globalización económica que vivimos con las nuevas migraciones. También insiste en la necesidad de atender de forma singular a los inmigrantes en las empresas. Veamos la tabla con sus respuestas a continuación.

**Tabla nº 63.** Encuesta a Rafael Domínguez sobre inmigración.

1. La globalización económica está determinando nuevas migraciones hacia nuevos países desarrollados como España.						X
2. Los millones de inmigrantes llegados a España en estos últimos 10 años están influyendo en la gestión de las empresas.					X	
3. En la empresa española se trata igual a los inmigrantes que a los trabajadores españoles, no existe discriminación.				X		
4. En la empresa española se tienen en cuenta las diferencias entre los trabajadores autóctonos y extranjeros a la hora de diseñar políticas de integración.			X			
5. En la empresa española se tienen en cuenta las diferencias entre los trabajadores autóctonos y extranjeros a la hora de adaptar sus tareas profesionales a su puesto de trabajo.			X			
6. Es conveniente que en la empresa se desarrollen políticas específicas de integración de sus trabajadores inmigrantes.						X
7. El modelo de gestión empresarial denominado “Responsabilidad Social Empresarial, RSE” puede ser idóneo para esta integración de los trabajadores inmigrantes en sus empresas.						X
8. Es probable que las empresas españolas puedan ser más eficaces si atienden la singularidad de los trabajadores inmigrantes						X
9. La repercusión de la presencia de los trabajadores inmigrantes en las empresas españolas en la última década se puede valorar como positiva en términos generales.						X

H. Silvia Vílchez, directora de personas de la empresa MRW. Esta empresa, se distingue por el diseño de políticas que atienden de forma singular a sus empleados y, la propia denominación del puesto de Vílchez “Directora de personas” puede indicar la predisposición de esta empresa a no considerar a los empleados como recursos. Es muy valiosa la valoración de esta directiva de gestión de personas de una importante empresa de mensajería, sector en el que existe mucha participación de trabajadores inmigrantes. Vílchez destaca la repercusión importante de la presencia de los trabajadores inmigrantes para la gestión empresarial. También afirma que son escasas las medidas que se están llevando a cabo actualmente para atender esta singularidad y valora como positiva en términos generales la aportación de estos trabajadores a las empresas.

**Tabla nº 64.** Encuesta a Silvia Vílchez (Empresa MRW) sobre inmigración.

1. La globalización económica está determinando nuevas migraciones hacia nuevos países desarrollados como España.					X	
2. Los millones de inmigrantes llegados a España en estos últimos 10 años están influyendo en la gestión de las empresas.						X
3. En la empresa española se trata igual a los inmigrantes que a los trabajadores españoles, no existe discriminación.			X			
4. En la empresa española se tienen en cuenta las diferencias entre los trabajadores autóctonos y extranjeros a la hora de diseñar políticas de integración.		x				
5. En la empresa española se tienen en cuenta las diferencias entre los trabajadores autóctonos y extranjeros a la hora de adaptar sus tareas profesionales a su puesto de trabajo.		X				
6. Es conveniente que en la empresa se desarrollen políticas específicas de integración de sus trabajadores inmigrantes.			X			
7. El modelo de gestión empresarial denominado “Responsabilidad Social Empresarial, RSE” puede ser idóneo para esta integración de los trabajadores inmigrantes en sus empresas.					X	
8. Es probable que las empresas españolas puedan ser más eficaces si atienden la singularidad de los trabajadores inmigrantes			X			
9. La repercusión de la presencia de los trabajadores inmigrantes en las empresas españolas en la última década se puede valorar como positiva en términos generales.						X

I. Carmen Verdera, responsable de RSE de la Cámara de Comercio de Madrid, también se manifestó de acuerdo con el desconocimiento de la RSE por muchas empresas y, con la necesidad de atender de manera específica a la inmigración dentro de la empresa con herramientas de gestión como la RSE centrada en las personas. El conocimiento de Verdera de las empresas de la Comunidad de Madrid, hace que resulte importante para nuestro trabajo su coincidencia con nuestra hipótesis sobre el gran desconocimiento de la RSE que existe en muchas empresas. Nos parece importante su convicción en la necesidad de incorporar a las empresas políticas específicas de integración de los trabajadores inmigrantes. Por su trabajo desde la red empresarial más importante de esta región de Madrid, recibe la valoración de muchos empresarios sobre multitud de cuestiones por lo que, su apuesta por la necesidad de que las personas ocupen un papel central en las organizaciones y por la RSE como vía de mejora en la gestión de las empresas hay que resaltarla. Veamos en la siguiente tabla sus respuestas.

J. **Tabla nº 65.** Encuesta a Carmen Verdera (Cámara de Comercio de Madrid) sobre RSE.

1. La crisis económica evidenciada en España desde 2007 tiene entre sus causas la falta de ética en la gestión de las empresas.				X		
2. Los principios básicos de la responsabilidad social empresarial (RSE), son el comportamiento ético, y la atención principal a sus trabajadores y demás grupos de interés.				X		
3. La igualdad en dignidad de todo ser humano, se respeta hoy en las empresas españolas, sin discriminación.					X	
4. La mayor presencia de extranjeros en las empresas hoy en España debería conllevar políticas específicas para su integración y mayor aportación a la empresa.					X	
5. Las empresas españolas conocen el modelo de gestión RSE.			X			
6. Las empresas que sí conocen la RSE, saben cómo aplicarla en sus políticas de recursos humanos.					X	
7. La empresa debe incorporar los intereses y cualidades de sus empleados en el diseño de las políticas de recursos humanos y de desarrollo profesional.					X	
8. Las personas deben tener un papel central en las empresas.						X
9. La RSE centrada en las personas, puede ser un modelo de gestión empresarial que mejore las posibilidades de éxito de las empresas.						X

## **III PARTE**

### **Capítulo 10. Elementos para una propuesta de modelo de RSE centrado en la persona**

---

Hemos considerado oportuno, aunque no era el fin de esta tesis, aprovechar algunas de las conclusiones para sugerir elementos para una propuesta de modelo de RSE centrado en la persona. No podemos ahora extendernos en desarrollar las ideas y de ahí la extensión muy limitada de este apartado. Esta es una de las futuras líneas de investigación que a este doctorando le interesaría desarrollar en el futuro, animado por la confirmación que esta tesis hace de la importancia y necesidad de promover la RSE centrada en las personas.

Los elementos que destacaremos como necesarios para un modelo de RSE centrado en las personas serían, entre otros, los siguientes:

1. Convicción de la dirección de la empresa en el valor fundamental de la dignidad de toda persona y, de ahí, en que es posible y oportuno enfocar la generación del beneficio, propio de toda empresa, con medidas que procuren el desarrollo personal y profesional de todos sus trabajadores y tenga en cuenta la necesidad de auto-realización de toda persona a la hora de definir sus políticas de recursos humanos.

2. Incorporación de esa convicción a la misión y visión de la empresa, no sólo con vagos eslóganes, sino, con el desarrollo de un ideario donde se concreten sus valores y se dé razón de por qué y para qué se apuesta por un modelo de gestión como la RSE centrada en las personas.
3. Establecer con claridad e incentivar la vivencia de los valores éticos promovidos por la empresa, informar de los límites y de la prohibición de conductas anti-éticas muy concretas y del régimen sancionador que implicaría su cumplimiento.
4. Definir partidas presupuestarias concretas de la RSE centrada en la persona en todos los departamentos, supervisadas por la dirección de la empresa junto con representantes de los trabajadores y evaluadores externos.
5. Definir unos indicadores concretos sobre los que se pueda evaluar anualmente el desarrollo, avances y fallos en la gestión de este modelo por evaluadores internos y externos. Esta evaluación puede ser coordinada desde un departamento que a su vez tenga presupuesto para investigar en RSE y para formar a los directivos y empleados en este modelo y sus innovaciones futuras.
6. Establecer indicadores que midan los valores intangibles de la empresa, como el esfuerzo, la unidad, el espíritu de colaboración, la iniciativa, etc, de tal forma que se puedan evaluar no sólo la rentabilidad de las personas y departamentos, sino, también otros valores también importantes para la empresa y el conjunto de los trabajadores.
7. Comprometerse a informar públicamente a los *stakeholder* de la evolución de esos indicadores mediante un informe que sea parte importante de la Memoria principal de la empresa.
8. Establecer presupuestos específicos para atender la diversidad en la empresa mediante políticas de discriminación positiva con medidas de conciliación, integración, y formación, especialmente para los trabajadores inmigrantes, las madres y padres de familia, las personas con alguna discapacidad y para todo trabajador que forme parte de la empresa y tenga una necesidad especial.

9. Definir con claridad la carrera profesional esperable para cualquier trabajador y, el sistema de promoción, y adecuación de sus capacidades y cualidades específicas en su puesto concreto. Para ello, también ayudará hacer pública la política retributiva equilibrada y establecer un sistema que supervise la inexistencia de discriminación salarial por motivos no justificados y el adecuado del cumplimiento de los criterios retributivos.
10. Desarrollar una política concreta de compromiso con la comunidad, bien con grupos que sufren exclusión social, bien a favor de la promoción de valores constructivos para el avance y mejora de las personas tanto en el entorno geográfico de la empresa como fuera de él. Favorecer políticas que faciliten el voluntariado corporativo con los empleados que libremente se interesen.
11. Invertir medios y recursos para la salud física y espiritual de los empleados.
12. Difundir los resultados de esta política entre las demás empresas para incrementar las posibilidades de beneficios a más personas.



## **Capítulo 11. Conclusiones, limitaciones, discusión de resultados y prospectiva de investigación**

---

De acuerdo con las sub-hipótesis y objetivos planteados en este trabajo, las conclusiones de nuestra tesis serían las siguientes:

1. Sub-hipótesis A: Los inmigrantes aportan rendimientos positivos a la economía española.

En nuestros estudios exploratorios hemos contrastado esta cuestión con empresarios, expertos en inmigración, y en RSE.

Los empresarios han concluido que los resultados de su empresa han sido iguales, para el 51.2% o mejores, para el 48.8% con la participación de los trabajadores inmigrantes. Hay por tanto, una valoración positiva por parte de la mitad de los empresarios consultados y, la otra mitad estima que no hay diferencia entre el rendimiento de los inmigrantes y los autóctonos. Los empresarios que especificaron la causa por la que afirmaban que la repercusión era positiva, explicaron que eran muy trabajadores y que, por su cultura, aportaban cosas distintas a la empresa.

Las empresas en las que se valoró con porcentajes superiores al 50% la aportación positiva de los trabajadores inmigrantes, eran empresas

con un número de empleados entre 10 y 50 y, pertenecían al sector servicios, o al sector “otros servicios” que comprende los ámbitos de la educación, el servicio doméstico, el trabajo social y las actividades sociales y comunitarias.

Las empresas que coincidieron en un 100% sobre la igual aportación de los trabajadores inmigrantes con los autóctonos fueron las del ámbito de la agricultura, ganadería y selvicultura. En estos casos parece demostrarse que, cuando los puestos de trabajo requieren poca cualificación, no influyen las características del trabajador en la productividad.

El 87% de los expertos consultados valoraron como positiva la repercusión de la presencia de los trabajadores inmigrantes en las empresas españolas en la última década. Un 13% se mostraron ligeramente en desacuerdo con esta afirmación. Podemos concluir que, los expertos en su gran mayoría ven con claridad la aportación positiva de los inmigrantes y, los pocos que no lo ven positivo marcaron una opción más cercana a ver el rendimiento en igualdad al de los autóctonos que a verlo como rendimiento negativo. Hay que recordar que, en esta pregunta, estamos valorando un periodo concreto, la primera década del siglo XXI en España, en el que ha habido años de mucho crecimiento económico y, otros años en que se ha desencadenado una crisis importante.

Las empresas son el agente principal de la economía junto a los Estados por lo que, podemos afirmar según nuestros estudios que, para uno de los agentes principales de la economía, **el rendimiento de los trabajadores inmigrantes es positivo o igual que el de los autóctonos**. Para los expertos esta valoración es claramente positiva.

En el marco teórico de esta tesis hemos podido recopilar datos sobre la repercusión económica de la inmigración en España que, en su mayoría corroboran la valoración positiva recogida en nuestros estudios exploratorios. En concreto, los inmigrantes aportan rendimientos

positivos a la seguridad social, al crecimiento del PIB, al consumo, en la creación de empresas, en los ingresos por impuestos, etc y, tendrían un rendimiento ligeramente negativo en productividad al ocupar puestos de trabajo que requieren poca cualificación.

2. Sub-hipótesis B: El derecho humano universal sobre la igualdad en dignidad de todos los seres humanos, puede ser un referente que ayude a las empresas a desarrollar políticas específicas de integración de los inmigrantes.

En el cuestionario principal, se preguntó a los empresarios por sus políticas de integración y sobre políticas de igualdad y, la mayoría se mostró convencido de la igualdad entre el inmigrante y el trabajador autóctono pero, luego, faltaban medidas concretas que desarrollasen o promoviesen estas convicciones, lo que se comprobó al mostrar cierta preferencia por la contratación de trabajadores autóctonos. Además, la mayoría de los empresarios consideraron que no tenían responsabilidad en la integración social de los inmigrantes y, como consecuencia, dedicaban pocos recursos efectivos en esta materia.

La igualdad en dignidad de los inmigrantes es un valor que no se puede considerar de mucha referencia en las empresas, pues no se traduce casi en inversiones concretas que favorezcan la integración de estas personas. En teoría, se cree y se afirma la igualdad entre inmigrantes y autóctonos pero, en la práctica, existe discriminación y poca atención a su diversidad.

Respecto a su responsabilidad en la integración social de los inmigrantes, un 43% de los empresarios consideraron que es más responsabilidad de las administraciones públicas y de otras instituciones que de ellos. Un 37% sí consideraba que la empresa debería tomar más protagonismo en esta cuestión. La realidad es que cuando se les preguntó por medidas concretas aplicadas a esta materia, estas resultaron ser muy escasas: sólo el 26% dedicaba recursos a la

formación de los trabajadores inmigrantes, sólo el 11% dedicaba recursos para actividades de integración y, el 6% dedicaba recursos específicos que le facilitaban la contratación de inmigrantes.

También se les preguntó sobre su disposición a que los trabajadores inmigrantes pudieran acceder a mejores puestos en sus empresas y la disposición de la mayoría (el 85%) fue favorable por lo que, aquí manifiestan una valoración de estos trabajadores en igualdad a los demás. Cuando se preguntó a los empresarios que no tenían inmigrantes en sus plantillas cual era la razón, resaltaron como argumento principal la falta de adecuación entre sus necesidades y la cualificación de los inmigrantes. La preferencia por contratar trabajadores autóctonos fue la segunda razón señalada por lo que, se confirma cierta discriminación hacia estas personas.

En los cuestionarios de expertos, se manifestó un gran convencimiento (el 78.2%), por la existencia de un trato desigual o discriminatorio hacia los inmigrantes en las empresas españolas. También se coincidió en que no existen políticas específicas de integración, y en que la empresa española no tiene en cuenta las diferencias de los trabajadores inmigrantes. El 86.4% ve clara la conveniencia de que las empresas implementen políticas de integración.

En conclusión, la actitud de los empresarios y la opinión de los expertos indican que existe discriminación hacia el trabajador inmigrantes. El valor de la igualdad en dignidad de todo ser humano es aceptado en teoría pero, se aplica poco y no se traduce en políticas de integración en las empresas españolas.

3. Sub-hipótesis C: Las diferencias culturales de los inmigrantes y sus capacidades, pueden en algunos casos aportar un valor diferencial para la mejora de las empresas.

La mitad de los empresarios que contaban en su plantilla con trabajadores inmigrantes, valoraron positivamente la aportación de los inmigrantes en sus empresas y la relacionaban con la mejora de sus resultados. Entre las razones que dieron para hacer esta afirmación, señalaron que los trabajadores inmigrantes son muy trabajadores y que, por sus diferencias culturales aportaban riqueza a la empresa. La otra mitad lo valoraron igual que la aportación de los trabajadores autóctonos.

El 78.3% de los expertos consultados dicen que es probable que las empresas españolas puedan ser más eficaces si atienden las singularidades de sus trabajadores inmigrantes. Todos los expertos encuestados coinciden en que la empresa debe incorporar los intereses y cualidades de sus empleados en el diseño de las políticas de recursos humanos y de desarrollo profesional por lo que, parece clara la demanda de un cambio en las políticas de gestión del personal para su propio interés y para la mejora de la empresa. De hecho, el 59% considera que no se están teniendo en cuenta esas diferencias y, el 77% afirma que no se adaptan las tareas o puestos a su singularidad.

La atención a la diversidad del inmigrante supone un reto para las empresas que, todavía no se ha asumido y, además puede ser una oportunidad de mejora para las empresas que tengan en su plantilla personas de otros países.

El caso de la atención a la singularidad del inmigrante ha sido un ejemplo que, los expertos no han dudado en extrapolar a todos los empleados. Es decir, hay una gran convicción por parte de los expertos en que, toda persona, por su dignidad, merece una atención mayor por parte de su empresa. Esta mayor atención de la empresa a la singularidad de cada empleado, contribuirá a su auto-realización personal, probablemente tendrá consecuencias positivas en el desempeño de sus tareas profesionales y, además, beneficiará a la empresa.

4. Sub-hipótesis D: El análisis de las causas de la crisis económica española de comienzos del siglo XXI, puede señalar alguna clave que orienten sobre nuevos modelos para gestionar la empresa.

La mayoría de los expertos coincide en que una de las causas de la crisis económica en España es la falta de ética en la gestión de las empresas. Las empresas deben de gestionarse con criterios éticos no sólo para reducir las posibilidades de una crisis, sino por su propia misión social que, debe estar orientada al bien común. Es necesario que los sistemas de gestión empresarial tengan como principio básico la ética y la atención a la dignidad de la persona.

Las crisis pueden enseñar lecciones si se analizan sus causas. Las crisis económicas no sólo tienen que “pasar”, nos tienen que enseñar otros caminos distintos a los precedentes, distintos a los que se recorrieron y ya se demostró que eran erróneos. La crisis económica de este momento histórico en España y en otros países desarrollados, tiene entre sus causas la falta de ética. Un hecho circunstancial como es una crisis económica, nos puede señalar una necesidad no coyuntural, como es el deber de la empresa de comportarse de acuerdo a la ética. La RSE tiene entre sus principios básicos la ética y, puede ser uno de los caminos que ayude a las empresas a desarrollarse con criterios éticos.

5. Sub-hipótesis E: La RSE puede ser un modelo de gestión empresarial idóneo para la integración y el desarrollo personal y profesional de las personas.

Los expertos señalan como principios básicos de la RSE, el comportamiento ético y la atención principal a sus trabajadores y demás grupos de interés. La RSE es un modelo de gestión que es poco conocido y ha tenido poco seguimiento hasta ahora pero, según los expertos, podría ser el idóneo para la gestión de las empresas.

Sólo el 8% de las empresas entrevistadas tenía definidas políticas de RSE. Nuestra investigación confirma otros estudios como el de Urcelay que indican que, entre las pequeñas y medianas empresas hay poco conocimiento de la RSE. Es un modelo que han empezado a aplicar más las grandes empresas.

Los expertos coinciden en que las empresas deberían desarrollar políticas de integración de los trabajadores en general, y de sus trabajadores inmigrantes en particular, y que la RSE, puede ser el modelo de gestión que de sentido e integre ese tipo de políticas.

6. Sub-hipótesis F: La RSE se puede intentar concretar hacia un modelo de gestión exitoso mediante su orientación al bien de la persona y de la sociedad.

Los expertos ven necesario un modelo de RSE que esté centrado en las personas y que, de implementarse, además, las empresas mejorarán sus posibilidades de éxito en sus objetivos. Consideran probable que, si se atiende mejor a la singularidad de las personas (inmigrantes o no), las empresas españolas podrán ser más eficaces.

El 100% de los expertos consultados considera que la RSE centrada en las personas, puede ser un modelo de gestión empresarial que mejore las posibilidades de éxito de las empresas.

Los expertos tienen claro el camino a recorrer en el futuro por las empresas y, consideran que, las empresas no saben aplicar la RSE a las políticas de recursos humanos. Consideran que se deben incorporar los intereses y cualidades de los trabajadores en el diseño de las políticas de recursos humanos.

En conclusión, la RSE centrada en la persona no está desarrollada en las empresas españolas y, sería necesario hacerlo a juicio de los expertos lo que, redundaría en mayores posibilidades de éxito

empresarial y una mayor auto-realización de los trabajadores. Como consecuencia de lo anterior, cabe decir que, la orientación de la empresa al bien de la persona y al bien común, no sólo es debida, sino que es necesaria, y abre posibilidades de mejores resultados a las empresas.

#### Confirmación de la hipótesis principal:

Una vez contrastadas las sub-hipótesis y, respondiendo al objetivo principal de nuestra tesis, podemos confirmar la hipótesis que planteamos al inicio: *“Las repercusiones de la presencia de los trabajadores inmigrantes dentro de las empresas españolas son positivas, a pesar de la escasez de políticas de integración, y del desconocimiento de las posibilidades de mejora que ofrece el modelo de gestión de la RSE en España”*.

#### **Limitaciones**

En el estudio de la inmigración en España, el principal límite es la novedad de esta cuestión que, se traduce en cierto desconocimiento y poco análisis objetivo y científico. Faltan fuentes de información, y producción científica relativa a esta materia en nuestro país. Como hemos visto, en sólo una década se ha producido un incremento muy importante de población inmigrante en un país como España que, no era tradicionalmente un país receptor, sino, emisor de emigrantes. De esta novedad se desprende cierta desconfianza de la población ante el desconocimiento de las repercusiones generales que tiene la presencia de los inmigrantes. En una crisis económica como la que existe en España desde 2007, se produce un debate social importante sobre el empleo y sobre las repercusiones económicas que tiene todo. Estas inquietudes limitan las posibilidades de un debate y un análisis sereno sobre la inmigración siendo fácil que se generen prejuicios negativos sobre los inmigrantes a quienes se

ven como competidores por el empleo y por los recursos públicos. Sólo las investigaciones rigurosas y la reflexión sobre la verdad última del ser humano, pueden dar luz a un tema difícil de abordar en medio de una situación de crisis como la que se vive.

El primer estudio sobre la repercusión económica de la inmigración en España, es el de Aparicio y Tornos que, además, se realizó en 1999 cuando la inmigración no era todavía un hecho muy relevante en España al no alcanzar el 3% de la población. Posteriormente no encontramos casi estudios generales sobre esta materia sino, más bien, estudios sectoriales, o sobre productividad, o sobre integración social. Tampoco nuestro objetivo era obtener una cifra económica concreta como hicieron en ese estudio de Aparicio y Tornos, aunque en el marco teórico se recopilan datos al respecto que son muy significativos desde el punto de vista de la repercusión económica y social de la inmigración.

Tampoco hemos encontrado modelos de medición que combinen datos económicos y sociales sobre la inmigración. A nivel internacional, la investigación se ha centrado en el aspecto laboral, en la influencia de la inmigración en la economía y en el empleo. También existen análisis importantes de cuestiones muy relevantes económicamente como las remesas pero, no existen muchas referencias que se interesen en el inmigrante como persona dentro de análisis económicos.

Otra limitación que tiene el estudio sobre la inmigración es la amplitud de su definición. Habitualmente las estadísticas identifican inmigrante con extranjero lo que, siendo cierto, dificulta análisis más específicos como el de esta tesis que, se refiere principalmente al inmigrante por motivos laborales. ¿Quién pondría en cuestión la aportación de los extranjeros al turismo en España? Es evidente que, algo tan relevante para nuestro país, no produce mucho debate pero, también sabemos que, los motivos de la visita de esos extranjeros a España son otros y, no van a permanecer indefinidamente en nuestro país como sí lo harán muchos inmigrantes que, bien se quedan durante años, bien se quedan definitivamente.

¿Qué ocurre dentro de las empresas? Esta cuestión tampoco es fácil de conocer por un investigador pues, el puesto de trabajo es algo muy sensible para las personas sobre lo que no siempre es fácil obtener valoraciones. En nuestro caso al preguntar a los empresarios, hemos obtenido una valoración parcial de las cuestiones planteadas. Dada la aleatoriedad en la selección de las 100 empresas contactadas en toda la geografía española, y la dificultad para conseguir concertar las entrevistas, nos resultó muy difícil plantearnos la posibilidad de entrevistar también a los trabajadores de las mismas, lo que habría enriquecido las conclusiones del estudio. El diseño de la muestra, siendo representativo de las empresas españolas, fue menor en tamaño de lo que nos hubiera gustado y, eso influye en que el margen de error sea más alto del deseado pero, los demás parámetros del diseño de la muestra y los cuestionarios nos dan una confianza alta en la representatividad de las respuestas obtenidas. Las entrevistas a expertos confirmaron los resultados obtenidos en la encuesta principal y enriquecieron las conclusiones de nuestros trabajos de investigación.

¿Y sobre la responsabilidad social empresarial? El desconocimiento de la cuestión por muchas pequeñas y medianas empresas, hizo que en esta materia encontrásemos escasas respuestas dado que, la mayoría de las 100 empresas de la muestra eran pequeñas y, o bien no conocía la RSE, o bien no la tenía implementada conscientemente. Lo que sí pudimos valorar son medidas normalmente encuadradas en el departamento de recursos humanos y, consideradas propias de la responsabilidad social, sobre las que sí preguntamos a estos empresarios. Hemos tenido la suerte de poder localizar y entrevistar a Jaime Urcelay que, hizo precisamente un estudio sobre la relación de la RSE con las PYME españolas por lo que, en cierta manera, podemos tener una visión de un experto en esta materia que, en sus respuestas resulta coincidir con las tesis planteadas en nuestro estudio.

Entendemos, en conclusión que son materias muy amplias y que, requieren avanzar en su conocimiento y concreción pero que, mediante esfuerzos como el del presente trabajo de investigación, se puede ir avanzando en su definición y en aplicar alguna de sus conclusiones a la realidad de la empresa y de las demás instituciones en general.

## **Prospectiva**

Esta tesis pretende aportar una aproximación a esta realidad para que, descubriendo el valor del tema, otras investigaciones puedan ahondar en los distintos detalles que presenta la cuestión tanto desde el punto de vista del desarrollo profesional (desarrollo de habilidades y competencias en la gestión de recursos humanos), modelos de gestión de las empresas, sentido de la economía, integración y cohesión social (análisis de los aspectos para una convivencia pacífica y una integración entre personas autóctonas y personas inmigrantes que contribuyan al desarrollo de la sociedad en la que conviven sin discriminación), repercusión económica concreta (intentar medir la productividad real que aportan los inmigrantes en comparación con los autóctonos en una misma empresa y puesto de trabajo), análisis de casos donde se analice en profundidad la repercusión del desarrollo durante un tiempo suficiente del modelo de RSE en empresas españolas (tanto con trabajadores autóctonos como con inmigrantes), o análisis de las repercusiones transnacionales sociales y económicas de la inmigración en España (evolución de las relaciones entre países, importación-exportación, desarrollo de multinacionales, desarrollo de los países de origen en general, empresas que desarrollen sinergias entre los países de origen y de destino de los inmigrantes).

La búsqueda de soluciones al problema del desempleo que sufre España merece todos los esfuerzos que se puedan hacer y, en esta tesis, hemos avanzado algunas soluciones que proponen los empresarios. Recordemos que los empresarios españoles proponían la formación y la contratación en origen de las personas inmigrantes como soluciones a su desempleo. Creemos que, la formación de los trabajadores para su adaptación a nuevos puestos es una idea sugerida en esta tesis que, debería de estudiarse más en el futuro como una de las medidas de lucha contra el desempleo de todas las personas.

Creemos que esta tesis bien difundida, contribuirá a que las empresas conozcan algo más la RSE y, que las que ya conocen este modelo de gestión, den pasos hacia el desarrollo de mejores políticas en las que todas las personas, por su dignidad, tengan un papel principal y puedan desarrollar más

sus inquietudes y habilidades. También esperamos que esta tesis ayude a despejar prejuicios negativos que pueden existir hacia los inmigrantes y ayude a la integración de todos aquellos inmigrantes que lleguen de forma ordenada y con valores cívicos constructivos, respetuosos con los derechos humanos, y que quieran construir con nosotros la sociedad española de los próximos años.

Nos parece necesario y deseable que, en los estudios futuros sobre la repercusión económica de distintos temas, no se olvide el sentido último de la economía al servicio de las personas y del bien común.

## **Referencias Bibliográficas**

---

- AECA, (2003) *Marco conceptual de la RSC*. Revista AECA nº 68. p. 9
- Agejas, J.A. et al (2007) *La tarea de ser mejor. Curso de ética*. Edita Universidad Francisco de Vitoria. Madrid. pp. 36 y37
- Alcaraz Varó, E. y Hughes, B. (2002). *Diccionario de términos económicos, financieros y comerciales*. Editorial Ariel Referencia. Pp. 899 y 900.
- Almagro, J.J. (2007) *Revista Ser Responsable*. Nº1 marzo pp 11
- Allouche, J. y Laroche, P. (2005) “A Meta-Analytical Investigation of the relationship between Corporate Social and Financial Performance”, *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 57, pp. 18-41.
- Aparicio R., Tornos A. (2000) *La inmigración y la economía española*. Madrid. Edita el Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Pp. 15,17,28,29,36 y ss,103, 120-124,
- Archel Domenech, P. (1995) “Activos Intangibles: Análisis de Algunas Partidas Polémicas”. *Revista Técnica del Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España*, 1995; (7).Biblioteca de la Universidad Complutense. Madrid. pp. 44-67
- Arkin, H y Colton, R. (1962). *Tables for statistics*. New York: Barnes y Noble. p.152
- Aristóteles (2001) *Ética a Nicómaco*. Alianza editorial .Madrid. p.32

- Arthur Lewis, W. (1964) *Teoría del desarrollo económico*. Edita Fondo Cultura Económica. México. Pp.1-14
- Banco Mundial (2003). *About corporate social responsibility and sustainable competitiveness*. Banco Mundial.
- Benedicto XVI (2009) *Caritas in Veritate. La caridad en la Verdad*. Madrid. Editorial San Pablo.
- Blanchflower, D., Freeman, R. (2000). *Youth employment and joblessness in advanced countries*. University of Chicago Press. pp. 19-51.
- Helton, A. (1990) *Borjas J. Friends or strangers: the impact of immigration in the USA economy*. Forham International Law Journal. Vol.14, issue 4, art. 8 pp.1103-1114.
- Borjas J., Freeman Rb (1992) *Immigration and the workforce*. Universidad de Chicago. National Bureau of Economic Research Project Report. Pp.17-270
- Bourne,L. (1999) *Migración, inmigración y mantenimiento social: La experiencia reciente en Toronto y su contexto comparativo*. Toronto. Documento de trabajo n°5. Mayo 1999.CERIS Universidad de Toronto. Pp. 3-11.
- Cañíbano, L.; García Ayuso, M. Y Sánchez, P. (1999) *La Relevancia de los Intangibles para la Valoración y la Gestión de las Empresas: Revisión de la literatura*. Revista Española de Financiación y Contabilidad, N° 100, pp. 17-88.
- Carneiro, M. (2004) *La responsabilidad social corporativa interna: La nueva frontera de los recursos humanos*. Madrid. Editorial ESIC pp. 117-147, 336
- Cátedra de Inmigración (2008) *Retos de integración. II Estudio sobre la integración de los inmigrantes en la Comunidad de Madrid*. Editan Universidad Francisco de Vitoria y La Casa de España. Madrid
- Catrinescu, N. et al. (2008) "Remittances, institutions, and economic growth" en *International Migration Review* 3 (33) pp 640-657.

- CEPAL (2005) *Globalizados pero restringidos. Una visión latinoamericana del mercado global de recursos humanos calificados*, www.eclac.cl/publicaciones, pp. 23-26.
- Coleman D. y Rowthorn R. (2007) *The Economic Effects of Immigration into the United Kingdom* Population and Development Review, Vol. 30, No. 4. (Dec., 2004), pp. 579-624.
- Comisión Europea (2001) *Libro verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas. Comisión Europea.
- Comisión Europea (2002). *Libro Blanco sobre la responsabilidad ambiental*. Bruselas. Comisión Europea.
- Comisión Europea (2003) Comunicación sobre inmigración, integración y empleo. Bruselas, 3.6.2003 COM (2003) 336 final Pp11, 35, 38 y39
- Conde- Ruiz, I et al. (2008) *Inmigración y crecimiento regional en España* en Colección de Estudios Económicos, ISSN 1988- 785X, Madrid, FEDEA.
- De Dios, T. (2011) *Fundamentos ético-antropológicos de la responsabilidad social corporativa*. Tesis doctoral Universidad Francisco de Vitoria. Pp 302
- De la Calle, C. (2010) *La formación en la responsabilidad social del universitario: un estudio empírico*. Tesis doctoral Universidad Complutense de Madrid. Pp. 24-28, 57
- De la Cuesta, M. et al (2003) *La responsabilidad social corporativa: una aplicación a España*. Economistas sin Fronteras, UNED. Boletín económico del ICE 2779. Septiembre. P. 18
- De la Dehesa, G (2007). *Comprender la Globalización*. Madrid, Alianza Editorial. p.9
- De la Dehesa, G. (2008) "Efectos de la inmigración en España". *Comprender la inmigración*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 123- 356.
- *Derechos humanos en Francisco de Vitoria* (1984) Ed. San Esteban, Salamanca, 2<sup>a</sup> ed., pp.241-258

- Dolado, J.J. y Vazquez, P. (2008) *Ensayos sobre los efectos económicos de la inmigración en España*, FEDEA. pp. 48-49.
- Domínguez, R. (2007). *Inmigración: crecimiento económico e integración social*. Santander. Cátedra Cantabria. pp 18 y ss
- Drucker, P. (1998) *La Sociedad postcapitalista*. Ediciones Apóstrofe. Madrid. Pp. 166-201
- Easterly, W.(2005) *What did structural adjustment adjust? The association of policies and growth with repeated IMF and World Bank adjustment loans*. Journal of development economics, 76:1-22
- Easterly, W. (2007) *Entrevista publicada en España por el diario El Mundo en la sección de economía el 26 de mayo de 2007*
- EDIS (2010) *Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España 2010*. Madrid. Editorial Fundación Luis Vives. Pp. 29-63, 133-195, 259-280
- Etnor Fundación (2005). “Ética de la empresa: hacia un nuevo orden global”. *Memorias del XIV seminario permanente de ética económica y empresarial*. Valencia. Edita Fundación Etnor. Pp.57-70
- Feld, S. (2005). *Labor Force Trends and Immigration in Europe*. International Migration Review. Vol. 39, Issue 3, septiembre. pp. 637-662.
- Fernández, C. y Ortega, O. (2006) *Labor market assimilation of immigrants in Spain: employment at the expense of bad-jobs matches*, Universidad de Navarra, IESE Business School, pp. 5 y 7.
- Fernández, C. y Ortega, O. (2008) “Asimilación laboral de los inmigrantes en España”, *en Ensayos sobre los aspectos económicos de la inmigración en España*, FEDEA, pp. 54- 58.
- Fernández, J.L. (1997) *Revista de Treball social* nº146 Junio 1997 pp 94-117.
- Fernández, M. (2006) *Mercado de trabajo inmigrante: potencialidades y realidades*. Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones. Universidad pontificia de Comillas. Madrid. Sólo en internet.

- FORETICA (2002) Informe sobre gestión ética y RS de las organizaciones en España. Madrid. Ed. Forética. Pp.27-43
- Freeman, R.E. and Mc Vea, J.A. (2001) *A stakeholder approach to strategic management*. Darden Business School. University of Virginia. Working paper nº 01-02. Pp. 3-32.
- Friedberg, R. (1996) *You can't take with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital*. NBER Working paper nº 5837 Noviembre. Pp.3-46
- Frieden,J. (2008) *Will global capitalism fall again?*. Universidad Harvard. Bruegel Essayand Lectures Series.pp- 4-39
- Friedman, M. (1970). *The Social Responsibility of business is to increase it,s profits*. The New York Times Magazine (13 septiembre)
- Friedman, T (2005) *La tierra es plana*. Barcelona. Ediciones Martínez Roca. Pp.15-56,195,42,43,113-123,243-247,80-89,339,340,342.
- Fundación Iuve (2004) *La nueva empresa. Responsabilidad social corporativa*. Madrid. Edita Voz de Papel. p. 27
- Fundación Iuve (2004) *Ética y Empresa*. Editorial Voz de Papel. p. 74
- Fundación Iuve (2006) *Empresas son personas*. Fundación Iuve. Madrid. Edita Voz de papel. Pp. 97-104
- Fundación Tomillo y MTAS (2000) *Empleo y Trabajo voluntario en las ong de acción social*. Edita MTAS. Madrid. P. 18
- Gamble, C. (1994), *Timewalkers: The Prehistory of Global Civilization* (Cambridge, MA: Harvard University Press).pp.243-254
- García Ramos, J. M. (2004) *Bases pedagógicas de la evaluación*. Guía práctica para educadores. Madrid. Editorial Síntesis. Pp. 104 y 105
- Gélinier, O. (1991) *La ética de los negocios*. Espasa Calpe. Madrid. Pp.60 y ss
- Glenn,J. (2007) *Globalization. North-South perspectives*. Londres. Routledge. Pp.34-69
- Goizard Cardosa, J. L., (2006). *Migraciones y desarrollo; nuevas teorías y evidencia*, Revista de economía mundial, pp. 265.

- González-Carvajal, L. (1992) “*Doctrina social de la Iglesia*”, en Vidal, M. *Conceptos fundamentales de ética teológica*. Madrid: Trotta, 655-666.
- Goodland, R. (1997) *Medio ambiente y desarrollo sostenible: más allá del informe Brundtland*. Editorial Trotta. España.pp.19-36
- Gray, R. (2001) *Thirty years of social accounting*. En: Business Ethics: A European review reporting and auditing: what have we learnt?. Vol. 10, nº1. Oxford. Pp.9-14
- Hallak, J. (1999) *Globalización, Derechos Humanos y Educación*. Contribuciones del IPE nº 33.París. Edita UNESCO, Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. p 14
- HDR (1999) *Human Development Report 1999* (New York: Oxford University Press). Pp. 57 y 64
- IESE (2001). *Valores corporativos y personas (Melé Doménech)*. Revista antiguos alumnos Marzo 2001,nº81.
- IOE Colectivo, (2001) *Una aproximación descriptiva a la situación de la población ecuatoriana en España: los trabajadores del servicio doméstico*. Informe 4. Nov. 2001. Cuadernos Migración, comunicación y desarrollo. España-Ecuador. Línea 6 investigación. Pp.4-28
- Jiménez Fernández, C. (1983): *Población y muestra. El muestreo*. En Jiménez Fernández, C., López-Barajas Zayas, E. y Pérez Juste, R.: *Pedagogía Experimental II*. Tomo I. UNED. Madrid. pp. 229-258.
- King, A. y Schneider, B. (1991) *La primera revolución global*. Plaza y Janés editores. Barcelona. Pp. 265-277
- Kliksberg , B. (2004) *Más ética, más desarrollo*. Buenos Aires. Temas Grupo editorial SRL. p.11
- Leipziger, D. (2003) *The corporate responsibility code book*. Sheffield, UK : Greenleaf Pub. P. 176
- Llano A. y Llano C. (2004) *Paradojas de la ética empresarial*. Revista de empresa y humanismo. Vol. I nº1/99 Universidad de Navarra pp 69-89

- Martín, C. (1997) *España en la nueva Europa*. Madrid. Alianza editorial y Fundación de las Cajas de ahorros confederadas. Revista Economía Aplicada E.A. nº 13 vol. V pp. 151-155
- Martínez JL, Carbonell M., Agüero A (2006) *Los stakeholder y la acción social de la empresa*. Madrid. Marcial Pons. Pp. 63-83
- Massey, D.S., J. Arango, G. Hugo, A. Kouachi, A. Pellegrino y J.E. Taylor. (1993) *Theories of International migration: a Review and Appraisal*. Population and development review, 19, 3: 431-446.
- McGrew,A. (1998) *The globalization debate: putting the advanced capitalist state in its place*. Global society, vol.12:3, September, 299-232.
- Meadows, D.H., Meadows, D.L., Randers,J. y Behrens, W. (1972). *Los límites del crecimiento*. México. Fondo de Cultura económica. Pp.29-278
- Melé-Carne, J. (2004). *Consideraciones éticas en la asesoría financiera*. Pamplona. XII Conferencia EBEN. Universidad de Jaén. p.18
- Membrado Martínez, Joaquín (1999) *La gestión empresarial a través del modelo europeo de excelencia de EFQM*. Madrid. Editorial Díaz de Santos. Pp. 6-13
- Mittelman, J. H. (2002) *Globalization: An Ascendant Paradigm?*, International Studies Perspectives,3, 1, 1–14.
- Naciones Unidas (2001) *El pacto mundial*. Oficina del Pacto Mundial. Washington. Naciones Unidas. [www.un.org/es/globalcompact](http://www.un.org/es/globalcompact)
- Ortiz de Montellano, S. (2000) *Evaluación de la responsabilidad social del egresado universitario*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. p. 177
- OCDE (2006) *The economic impact of immigration*, pp. 143-150. en [www.ocde.org](http://www.ocde.org).
- OSCE, IOM, ILO, (2007) *Handbook of Establishing Effective Labour Migration Policies*, p. 139

- Ottaviano, G. & Peri, G. (2006) *Rethinking the effects of Immigration on wages*. National Bureau of Economic Research Working Paper 12497. Agosto 2006. Cambridge. Pp. 3-50
- Petras, J. and H. Veltmeyer (2001) *Globalization Unmasked: Imperialism in the 21st Century* (London: Zed Books). p.11
- Pradhan, G et al. (2008) *Remittances and economic growth in developing countries* en *The European Journal of Development Research*, p. 497.
- Preston, L.E. y D.P. O'Bannon. (1997) *The corporate social-financial performance relationship: A typology and análisis*, *Business and Society* 36(4). Pp. 419-429
- Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras (2007) *Propuesta para una nueva economía de la empresa responsable y sostenible*. Madrid. Edita RACEF pp.10, 117, 143,144, 324, 420-422, 618-622.
- Sachs, J. (2005) *The end of the poverty. Growing the worlds wealth in an age of extremes*. Penguin Press, New York .USA
- Sagawa, S. y Segal E. (2000) *Common Interest, Common Good Creating Value through business and social sector partnerships*. *California Management Review*; 42, 105-122.
- Scholte, J. (1997) *The globalization of world politics*. Oxford University Press. Pp. 13-32
- Scholte, J.A. (2008) *Defining Globalisation* .*The World Economy*. University of Warwick. Vol. 31 N°11. Pp. 1741-1502
- Simon J. (1989) *The economic consequences of Immigration*. Oxford. Blackwell. Pp. 9-17
- Sixto García, J. y Salgueiro Santiso, M. (2010) *La promoción con causas: ética y responsabilidades*. *Revista RE Facultad de Periodismo*. Universidad de Santiago. Año 3 N° 6. Pp. 96 y 97
- Smith, A. (1997) *La teoría de los sentimientos morales*. Madrid. Alianza editorial. pp. 331-335, 415

- Sole et al. (1999) *El impacto de la inmigración en la sociedad receptora*, en Revista Española de Investigaciones Sociológicas, Barcelona, pp. 144,149-150.
- Soros, G. (1999) *La crisis del capitalismo global. La sociedad abierta en peligro*. Barcelona. Temas de Debate. Plaza&Janés. Pp.21 y 22
- Sosa Gómez, F. A. (2002) *Tratamiento Contable de Activos Intangibles*. Revista Holismos: Pensamiento y Voz del Decanato de Administración y Contaduría de la UCLA. Noviembre 2002, Año 1, No. 1. Barquisimeto: Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado p. 7
- Stark, O. & Bloom, D. (1985) *The new economics of labour migration*. The American Economic Review, 75(2) Papers and proceedings and the ninety-seventh of The American Economic Association 173-178.
- Steinmann G. Y Ulrich R. (1994) *Foreigners and the social insurance system in Germany. The economic consequences of immigration to Germany*. Heidelberg. Physica Verlag. Pp.61-80
- Stiglitz, J. (2002) *El malestar en la globalización*. Madrid Editorial Taurus. Pp. 307-314
- Stiglitz, J. (2006) *Cómo hacer que la globalización funcione*. Madrid. Editorial Taurus , colección Taurus pensamiento. Pp.27-40, 46-52
- Taran, P.A. y Geronimi, E. (2003) *Globalización y migraciones laborales: importancia de la protección*. Programa de Migraciones Internacionales, OIT, pp. 4.
- Taylor, J.E. (2001) *Migración: nuevas dimensiones y características, causas, consecuencias e implicaciones para la pobreza rural*. Temas actuales y emergentes para el análisis económico y la investigación de políticas. Edita FAO Dpto Económico y Social, Roma (Italia). pp.189-190
- The Washington Times (2006) *Productivity and Immigration* . Publicado el 30/09/2006. [www.washingtontimes.com](http://www.washingtontimes.com)
- Todaro, M.P. (1969) *A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries*. American Economic Review vol. 59. n°1 pp. 148-158.

- Transparency International (2007) *Global Corruption Barometer 2007*, pp. 14-28.
- Urcelay, J. (2007) *La responsabilidad social de la empresa en la gestión de las PYME*. Edita Escuela de Organización Industrial. EOI. Madrid. Pp. 175-181
- Vargas Montoya, P. (2000) *Características de los Activos Intangibles*. Universidad de la Rioja. Pp.1-7
- Vargas Sánchez, A. (2004) *Una propuesta de cuadro de mando integral*. Universidad de Huelva-Cátedra CEPESA. Pp. 1-17
- Vazquez, P. (2007) *¿Por qué preocupa la inmigración?: un análisis de los datos de las encuestas del CIS, FEDEA*, pp.2-3.
- Vicens Otero, J. (2005) *Impacto económico de la inmigración sobre el mercado laboral*. Nº 10 Instituto L.R. Klein- Centro Gauss. Facultad de CCEE y EE. Universidad Autónoma de Madrid. P. 18
- Vives, J.L. (2008) *Tratado de el socorro de los pobres. La comunicación de bienes*. Edición de la imprenta de Benito Monfort y digitalizado por la Universidad Complutense de Madrid. p.32
- Whalley, J. (2008) *Globalisation and values*. The World Economy. University of Western Ontario. Vol.31 nº 11 pp. 1503-1524

## **Anexo I. Índices de tablas y de gráficos**

---

### **Índice de tablas**

<b>Tabla nº 1.</b> Evolución del nº de personas que viven con menos de un dólar diario. Datos en millones de personas.....	44
<b>Tabla nº 2.</b> Características de las nuevas tendencias migratorias derivadas de la globalización.....	49
<b>Tabla nº 3.</b> Tipos de intercambio comercial internacional en el que intervienen las personas. ....	51
<b>Tabla nº 4.</b> Inmigrantes en los países de UE 27 con porcentajes más significativos .....	58
<b>Tabla nº 5.</b> Definiciones y sinónimos de Inmigración. ....	70
<b>Tabla nº 6.</b> Empadronamientos 2000-2010 (Fuente: INE).....	72
<b>Tabla nº 7.</b> Número de extranjeros empadronados según nacionalidad. Evolución de 2007 a 2010.....	75
<b>Tabla nº 8.</b> Porcentaje del PIB de las remesas globales recibidas en países de alto volumen migratorio en 2007.....	90
<b>Tabla nº 9.</b> Comparación de la población española e inmigrante por edades (Fuente: INE).....	104
<b>Tabla nº 10.</b> Estructura de la población.....	106

<b>Tabla nº 11.</b> Evolución de la población antes de la crisis económica de 2007 en España.....	111
<b>Tabla nº 12.</b> Evolución de la tasa de paro interanual y comparativa entre españoles y extranjeros.....	118
<b>Tabla nº 13.</b> Tasa de actividad en España. Evolución y comparativa entre españoles.....	120
<b>Tabla nº 14.</b> Áreas laborales ocupadas por la población inmigrante de la Comunidad de Madrid.....	125
<b>Tabla nº 15.</b> Crecimiento de la economía española comparando la aportación anual.....	131
<b>Tabla nº 16.</b> Aportaciones de los inmigrantes al erario público español.....	138
<b>Tabla nº 17.</b> Resumen de las principales aportaciones de los inmigrantes a la economía española.....	146
<b>Tabla nº 18.</b> Indicaciones éticas para las empresas.....	164
<b>Tabla nº 19.</b> Modelos de empresa.....	171
<b>Tabla nº 20.</b> Temas que abordan las directrices que la OCDE da a las grandes empresas.....	180
<b>Tabla nº 21.</b> Principales organizaciones impulsoras de la RSE.....	189
<b>Tabla nº 22.</b> Datos del informe sobre Acción Social de la Empresa. Fuente: Fundación Empresa y Sociedad.....	202
<b>Tabla nº 23.</b> Resumen de la relación entre rendimiento social y rendimiento económico en las empresas.....	257
<b>Tabla nº 24.</b> Revisión de estudios que han analizado la relación entre rendimiento social y rendimiento financiero en las empresas.....	259
<b>Tabla nº 25.</b> Tamaños muestrales en función del tamaño de la población y del error muestral permitido.....	264
<b>Tabla nº 26.</b> Distribución muestral representativa de las empresas españolas.....	265
<b>Tabla nº 27.</b> Comunalidades: Contribución de las variables a la solución factorial, mediante herramienta SPSS.....	280
<b>Tabla nº 28.</b> Solución directa con Análisis de Componentes Principales.....	280
<b>Tabla nº 29.</b> Matriz de componentes rotados.....	281

<b>Tabla nº 30.</b> Ficha técnica de la encuesta.....	285
<b>Tabla nº 31.</b> Datos generales obtenidos sobre las empresas que tenían trabajadores inmigrantes en plantilla.....	289
<b>Tabla nº 32.</b> Tipo de contratos que se hacen a los trabajadores inmigrantes.....	291
<b>Tabla nº 33.</b> Resultados sobre la pregunta ¿considera que la aportación de los trabajadores inmigrantes repercuten positivamente en los resultados económicos de la empresa?.....	297
<b>Tabla nº 34.</b> Respuestas sobre la repercusión de la aportación de los trabajadores inmigrantes según el número de trabajadores que tenga la empresa.....	300
<b>Tabla nº 35.</b> Aportación de los trabajadores inmigrantes, distinguiendo el sector productivo de las 36 empresas con trabajadores inmigrantes.....	302
<b>Tabla nº 36.</b> Aportación según la forma jurídica de las 36 empresas que tienen trabajadores inmigrantes.....	304
<b>Tabla nº 37.</b> Disposición general de los empresarios españoles sobre la posible progresión de los inmigrantes a mejores puestos. Datos totales y datos en función del número de asalariados de la empresa .....	306
<b>Tabla nº 38.</b> Disposición de los empresarios según el sector productivo al que pertenecen las 100 empresas.....	307
<b>Tabla nº 39.</b> Disposición favorable o en contra de que los trabajadores extranjeros accedan a puestos mejores dentro de la empresa, en función de la forma jurídica de las empresas.....	308
<b>Tabla nº 40.</b> Análisis detallado de otras medidas contra el paro inmigrante.....	310
<b>Tabla nº 41.</b> Razones por las que no tienen trabajadores inmigrantes en su plantilla.....	311
<b>Tabla nº 42.</b> Orden por el que los empresarios señalan las razones para la no contratación de inmigrantes.....	312
<b>Tabla nº 43.</b> Análisis de correspondencias múltiples entre los factores motivadores para la contratación de inmigrantes.....	318
<b>Tabla nº 44.</b> Análisis de correlaciones entre empresas con inmigrantes.....	322
<b>Tabla nº 45.</b> Análisis de regresión logística.....	327
<b>Tabla nº46.</b> Expertos seleccionados para los cuestionarios complementarios..	329
<b>Tabla nº 47.</b> Resumen porcentual de respuestas a las preguntas sobre inmigración.....	333

<b>Tabla nº 48.</b> Resultados porcentuales del cuestionario sobre RSE.....	341
<b>Tabla nº 49.</b> Grupo de expertos en RSE.....	349
<b>Tabla nº 50.</b> Grupo de expertos en Inmigración.....	350
<b>Tabla nº 51.</b> Pruebas no paramétricas de comparación de dos muestras.....	351
<b>Tabla nº 52.</b> Análisis de correlaciones entre las respuestas de los expertos.....	352
<b>Tabla nº 53.</b> Resumen de resultados del cuestionario principal.....	355
<b>Tabla nº 54.</b> Resumen de resultados de los cuestionarios complementarios....	360
<b>Tabla nº 55.</b> Encuesta sobre RSE a Jaime Urcelay.....	363
<b>Tabla nº 56.</b> Encuesta sobre inmigración a Agustín de Asís.....	365
<b>Tabla nº 57.</b> Encuesta sobre RSE a Germán Granda.....	366
<b>Tabla nº 58.</b> Encuesta sobre RSE a Tomás Alfaro.....	368
<b>Tabla nº 59.</b> Encuesta sobre inmigración a Miriam Jiménez.....	369
<b>Tabla nº 60.</b> Encuesta a Miriam González de Rabanal sobre RSE.....	371
<b>Tabla nº 61.</b> Encuesta a Miriam González de Rabanal sobre Inmigración.....	372
<b>Tabla nº 62.</b> Encuesta a Rafael Domínguez sobre RSE.....	373
<b>Tabla nº 63.</b> Encuesta a Rafael Domínguez sobre inmigración.....	374
<b>Tabla nº 64.</b> Encuesta a Silvia Vílchez (Empresa MRW) sobre inmigración.....	375
<b>Tabla nº 65.</b> Encuesta a Carmen Verdera (Cámara de Comercio de Madrid) sobre RSE.....	376

## **Índice de gráficos**

<b>Gráfico nº 1.</b> Composición demográfica de los Estados Unidos.....	55
<b>Gráfico nº 2.</b> Distribución de inmigrantes por Comunidades Autónomas. Fuente EPA e INE .....	73
<b>Gráfico nº 3.</b> Porcentaje de inmigrantes en cada Comunidad Autónoma.....	73
<b>Gráfico nº 4.</b> Evolución de la población en edad de trabajar en España (nativos vs inmigrantes).....	74
<b>Gráfico nº 5.</b> Teoría push-pull , o teoría Clásica de la inmigración.....	78
<b>Gráfico nº 6.</b> Oferta y demanda laboral en los países emisores y receptores de trabajadores.....	79
<b>Gráfico nº 7.</b> La diversificación de los riesgos familiares a la hora de la decisión de emigrar.....	81
<b>Gráfico nº 8.</b> Teoría de la “U” invertida.....	83
<b>Gráfico nº 9.</b> Remesas y flujo de capital en los países en desarrollo 2000 - 2007.....	87
<b>Gráfico nº 10.</b> Destino principal de las remesas emitidas desde España.....	92
<b>Gráfico nº11.</b> Millones de euros enviados por remesas desde España.....	93
<b>Gráfico nº 12.</b> Nivel formativo de los inmigrantes en 2007.....	101
<b>Gráfico nº13.</b> Evolución de la población española 2000-2050 (OCDE).....	103
<b>Gráfico nº14.</b> Previsiones sobre la evolución futura de la población en España.....	107
<b>Gráfico nº15.</b> Crecimiento del número de inmigrantes por comunidades autónomas.....	110
<b>Gráfico nº16.</b> Tasa de paro por edades comparativa entre inmigrantes y autóctonos.....	119
<b>Gráfico nº17.</b> Sectores de actividad de los trabajadores inmigrantes en España.....	124
<b>Gráfico nº 18.</b> Actividad laboral en el país de origen y en el país de destino....	127
<b>Gráfico nº 19.</b> Gráficos sobre el diseño de la muestra.....	287
<b>Gráfico nº 20.</b> Procedencia de los trabajadores inmigrantes en las empresas españolas.....	290

<b>Gráfico nº 21.</b> Porcentaje de los trabajadores inmigrantes con relación al total de trabajadores contratados .....	290
<b>Gráfico nº 22.</b> Definición de políticas de RSE por las empresas y vinculación de estas políticas con la inmigración.....	294
<b>Gráfico nº 23.</b> ¿Considera que la aportación de los trabajadores inmigrantes repercuten positivamente en los resultados económicos de la empresa?.....	298
<b>Gráfico nº 24.</b> Repercusión del trabajo de los inmigrantes. Porcentajes sobre el total de respuesta.....	301
<b>Gráfico nº 25.</b> Frecuencia sobre total de empresas con inmigrantes según nº de asalariados: ¿considera que la aportación de los trabajadores inmigrantes repercute positivamente en los resultados económicos de la empresa?.....	301
<b>Gráfico nº 26.</b> Disposición a favor o en contra de que los trabajadores extranjeros accedan a puestos mejores dentro de la empresa.....	305
<b>Gráfico nº 27.</b> Medidas para reducir el paro de los inmigrantes.....	309
<b>Gráfico nº 28.</b> Razones principales para no contratar inmigrantes.....	313
<b>Gráfico nº 29.</b> Importancia de la cualificación como razón para no contratar trabajadores inmigrantes.....	313
<b>Gráfico nº 30.</b> Complejidad administrativa como razón para no contratar trabajadores inmigrantes.....	314
<b>Gráfico nº 31.</b> Dificultades de integrar a los inmigrantes dentro de las empresas como argumento para no contratarles.....	315
<b>Gráfico nº 32.</b> La preferencia por los trabajadores autóctonos como argumento para la no contratación de inmigrantes.....	315
<b>Gráfico nº 33.</b> Relación entre los factores motivadores para la contratación de trabajadores inmigrantes, según el ACM.....	320
<b>Gráfico nº 34.</b> Relación entre tipo de empresa y tipo de actividad a desarrollar por los trabajadores inmigrantes.....	323
<b>Gráfico nº 35.</b> PREGUNTA 1: <i>La globalización económica está determinando nuevas migraciones hacia nuevos países desarrollados como España.....</i>	334
<b>Gráfico nº 36.</b> PREGUNTA 2: <i>Los millones de inmigrantes llegados a España en estos últimos 10 años están influyendo en la gestión de las empresas.....</i>	335
<b>Gráfico nº 37.</b> PREGUNTA 3: <i>En la empresa española se trata igual a los inmigrantes que a los trabajadores españoles, no existe discriminación.....</i>	335

<b>Gráfico nº 38.</b> PREGUNTA 4: <i>En la empresa española se tienen en cuenta las diferencias entre los trabajadores autóctonos y extranjeros a la hora de diseñar políticas de integración.....</i>	336
<b>Gráfico nº 39.</b> PREGUNTA 5: <i>En la empresa española se tienen en cuenta las diferencias entre los trabajadores autóctonos y extranjeros a la hora de adaptar sus tareas profesionales a su puesto de trabajo.....</i>	337
<b>Gráfico nº 40.</b> PREGUNTA 6: <i>Es conveniente que en la empresa se desarrollen políticas específicas de integración de sus trabajadores inmigrantes. ....</i>	337
<b>Gráfico nº 41.</b> PREGUNTA 7: <i>El modelo de gestión empresarial denominado “Responsabilidad Social Empresarial, RSE” puede ser idóneo para esta integración de los trabajadores inmigrantes en sus empresas. ....</i>	338
<b>Gráfico nº 42.</b> PREGUNTA 8: <i>Es probable que las empresas españolas puedan ser más eficaces si atienden la singularidad de los trabajadores inmigrantes....</i>	339
<b>Gráfico nº 43.</b> PREGUNTA 9: <i>La repercusión de la presencia de los trabajadores inmigrantes en las empresas españolas en la última década se puede valorar como positiva en términos generales.....</i>	340
<b>Gráfico nº 44.</b> Pregunta 1. <i>La crisis económica evidenciada en España desde 2007 tiene entre sus causas la falta de ética en la gestión de las empresas.....</i>	342
<b>Gráfico nº 45.</b> Pregunta 2. <i>Los principios básicos de la responsabilidad social empresarial (RSE), son el comportamiento ético, y la atención principal a sus trabajadores y demás grupos de interés.....</i>	343
<b>Gráfico nº 46.</b> Pregunta 3. <i>La igualdad en dignidad de todo ser humano, se respeta hoy en las empresas españolas, sin discriminación. ....</i>	343
<b>Gráfico nº 47.</b> Pregunta 4. <i>La mayor presencia de extranjeros en las empresas hoy en España debería conllevar políticas específicas para su integración y mayor aportación a la empresa.....</i>	344
<b>Gráfico nº 48.</b> Pregunta 5. <i>Las empresas españolas conocen el modelo de gestión RSE.....</i>	345
<b>Gráfico nº 49.</b> Pregunta 6. <i>Las empresas que sí conocen la RSE, saben cómo aplicarla en sus políticas de recursos humanos.....</i>	346
<b>Gráfico nº 50.</b> Pregunta 7. <i>La empresa debe incorporar los intereses y cualidades de sus empleados en el diseño de las políticas de recursos humanos y de desarrollo profesional.....</i>	346

**Gráfico nº 51.** *Pregunta 8. Las personas deben tener un papel central en las empresas.....347*

**Gráfico nº 52.** *Pregunta 9. La RSE centrada en las personas, puede ser un modelo de gestión empresarial que mejore las posibilidades de éxito de las empresas.....347*

## Anexo II Plantillas de cuestionarios complementarios

### 1. Cuestionario complementario sobre inmigración

**Encuesta complementaria para la tesis doctoral “Repercusiones de la presencia de trabajadores inmigrantes en las empresas españolas. Análisis desde la RSE”.**  
**Autor: Miguel Osorio.** **Noviembre de 2011**

**Nombre y apellidos** (sólo es necesario este dato si acepta que su nombre pueda aparecer citado en la tesis) :

..... Nacionalidad.....

..... **Hombre ( )Mujer ( )**

**Edad:** 18-30 ( ). 30-45 ( ).45-60 ( ). 60 en adelante ( ). **Titulación** alcanzada:.....

**Profesión:** Académica ( ). Empresarial ( ). Filantrópica ( ).

Otra:.....

Indique su relación con los temas planteados y el conocimiento e interés en los mismos:.....

.....  
 .....

**Responda cada pregunta marcando con una X una sola casilla del 1 al 6, siendo el 1 equivalente a totalmente en desacuerdo, y el 6 equivalente a totalmente de acuerdo.**

	1	2	3	4	5	6
1. La globalización económica está determinando nuevas migraciones hacia nuevos países desarrollados como España.						
2. Los millones de inmigrantes llegados a España en estos últimos 10 años están influyendo en la gestión de las empresas.						
3. En la empresa española se trata igual a los inmigrantes que a los trabajadores españoles, no existe discriminación.						
4. En la empresa española se tienen en cuenta las diferencias entre los trabajadores autóctonos y extranjeros a la hora de diseñar políticas de integración.						
5. En la empresa española se tienen en cuenta las diferencias entre los trabajadores autóctonos y extranjeros a la hora de adaptar sus tareas profesionales a su puesto de trabajo.						
6. Es conveniente que en la empresa se desarrollen políticas específicas de integración de sus trabajadores inmigrantes.						
7. El modelo de gestión empresarial denominado “Responsabilidad Social Empresarial, RSE” puede ser idóneo para esta integración de los trabajadores inmigrantes en sus empresas.						
8. Es probable que las empresas españolas puedan ser más eficaces si atienden la singularidad de los trabajadores inmigrantes						
9. La repercusión de la presencia de los trabajadores inmigrantes en las empresas españolas en la última década se puede valorar como positiva en términos generales.						

¿Quiere añadir algún comentario?:

.....

Acepto que mi nombre pueda ser citado en la tesis en relación a este cuestionario.  
 Si( )No( ).

## 2. Cuestionario complementario sobre RSE

<b>Encuesta complementaria para la tesis doctoral “Repercusiones de la presencia de trabajadores inmigrantes en las empresas españolas. Análisis desde la RSE”.</b>
<b>Autor: Miguel Osorio.</b>
<b>Noviembre de 2011</b>

**Nombre y apellidos** (sólo es necesario este dato si acepta que su nombre pueda aparecer citado en la tesis) :

..... Nacionalidad.....

..... **Hombre ( )Mujer ( )**

**Edad:** 18-30 ( ). 30-45 ( ). 45-60 ( ). 60 en adelante ( ). Titulación alcanzada:.....

**Profesión:** Académica ( ). Empresarial ( ). Filantrópica ( ).

Otra:.....

Indique su relación con los temas planteados y el conocimiento e interés en los mismos:.....

.....  
**Responda cada pregunta marcando con una X una sola casilla del 1 al 6, siendo el 1 equivalente a totalmente en desacuerdo, y el 6 equivalente a totalmente de acuerdo.**

	1	2	3	4	5	6
1. La crisis económica evidenciada en España desde 2007 tiene entre sus causas la falta de ética en la gestión de las empresas.						
2. Los principios básicos de la responsabilidad social empresarial (RSE), son el comportamiento ético, y la atención principal a sus trabajadores y demás grupos de interés.						
3. La igualdad en dignidad de todo ser humano, se respeta hoy en las empresas españolas, sin discriminación.						
4. La mayor presencia de extranjeros en las empresas hoy en España debería conllevar políticas específicas para su integración y mayor aportación a la empresa.						
5. Las empresas españolas conocen el modelo de gestión RSE.						
6. Las empresas que sí conocen la RSE, saben cómo aplicarla en sus políticas de recursos humanos.						
7. La empresa debe incorporar los intereses y cualidades de sus empleados en el diseño de las políticas de recursos humanos y de desarrollo profesional.						
8. Las personas deben tener un papel central en las empresas.						
9. La RSE centrada en las personas, puede ser un modelo de gestión empresarial que mejore las posibilidades de éxito de las empresas.						

¿Quiere añadir algún comentario?:

.....  
 .....

Acepto que mi nombre pueda ser citado en la tesis en relación a este cuestionario. Si ( )  
 No ( ).