

CONTRIBUCIÓN CUALITATIVA Y CUANTITATIVA DE LAS FUNDACIONES AL EMPLEO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS*

Luís I. Álvarez González
M^a José Sanzo Pérez
Universidad de Oviedo

Partiendo, por un lado, de la importancia que están adquiriendo las fundaciones dentro de la realidad socio-económica de los países desarrollados, y, por otro, de los grandes retos que supone para el mercado de trabajo asturiano la ruta marcada por la Agenda de Lisboa, el presente trabajo trata de evaluar en qué medida las fundaciones que operan en el ámbito del Principado de Asturias contribuyen a la generación de empleo en la región. Los resultados muestran el relevante papel que este tipo de organización puede desempeñar en el logro de los objetivos de la Estrategia Europea por el Empleo (EEE), sobre todo de aquellos relacionados con el incremento de la tasa de empleo femenino.

Palabras clave: empleo, fundaciones, Agenda de Lisboa.

1. INTRODUCCIÓN: EL SECTOR FUNDACIONAL EN ESPAÑA

La radiografía que refleja el análisis del sector de las fundaciones en nuestro país muestra la profunda transformación que ha experimentado este tipo de organizaciones en los últimos años. Se ha pasado de un modelo en el que las fundaciones se constituían básicamente por la iniciativa de un individuo que, por motivaciones altruistas, decidía vincular parte o la totalidad de su patrimonio a la promoción de determinados valores culturales o a la prestación de servicios de índole social, a otro en el que las fundaciones representan un agente de desarrollo clave en el

(*) El presente trabajo forma parte del estudio promovido por la Asociación Española de Fundaciones, a través de su Consejo Autónomo del Principado de Asturias, a fin de efectuar "El análisis de situación de las fundaciones en la realidad socio-económica del Principado de Asturias".

contexto geográfico en el que actúan. De este modo, la economía social en general, el tercer sector en particular y las fundaciones de modo singular¹ comienzan a consolidarse como una alternativa clave para proporcionar a la sociedad civil las prestaciones básicas para su desarrollo bajo parámetros de bienestar (García Delgado, 2004; Graddy y Morgan, 2006).

Esta progresiva consolidación de la economía social y del tercer sector en la sociedad española se materializa, entre otras cuestiones, en una proliferación de fundaciones en los últimos años (Sáenz de Miera, 2004; Ruiz de Olabuénaga, 2006). Para ilustrar esta realidad tan sólo hay que recurrir al Directorio de Fundaciones (2007) publicado por la *Asociación Española de Fundaciones*. En él se constata cómo el número de fundaciones constituidas tanto en lo que va de siglo como en la última década del pasado multiplica por tres las constituidas en la anterior década de los ochenta. Según esta fuente, por término medio se están creando en la actualidad 454 fundaciones al año. Además, muchas de ellas surgen en ámbitos de actividad muy diferentes a los más tradicionales (cultura, educación y asistencia social) como consecuencia del dinamismo del sector y su participación activa a la hora de adaptarse a las nuevas demandas sociales. Es el caso de la aparición de un buen número de fundaciones vinculadas a la investigación, a la tecnología o al desarrollo local en el primer y el tercer mundo.

En esta expansión y crecimiento del sector fundacional han jugado un papel significativo diversos cambios normativos producidos en los últimos tiempos (Piñar Mañas, 2005). El primero, la aprobación de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de fundaciones y de incentivos fiscales a la participación privada en actividades de interés general, que modificó el tradicional concepto de "un patrimonio adscrito a un fin", para pasar a definir a estas entidades como "organizaciones sin ánimo de lucro". De este modo el elemento patrimonial se relegó a un segundo plano, buscando una figura jurídica más ágil y dinámica, en la que la fuente de obtención de rentas ya no tuviera que provenir de un gran patrimonio inicial. Esta circunstancia se ha visto reforzada por el hecho de que las normas que han sustituido a la Ley 30/1994 han mantenido este esquema, como puede verse en la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de fundaciones, y en la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.

La consecuencia de todo ello es el cada vez mayor peso del tercer sector en su conjunto, y de las fundaciones en particular, en la creación de empleo dentro del contexto nacional y regional (Ruiz Olabuénaga, 2000;

(1) Una entidad de *economía social* es aquella en la que la finalidad de servicio a sus miembros o a la colectividad es más importante que el beneficio, goza de autonomía frente al sector público, la participación en la gestión no se relaciona con la propiedad del capital y prima a las personas y al trabajo sobre el capital. En esta acepción tendrían cabida tanto el *tercer sector* (básicamente, fundaciones, asociaciones y entidades singulares), como otras formas jurídicas. Entre estas últimas están las sociedades cooperativas, las sociedades laborales, las sociedades agrarias de transformación, las cooperativas de crédito, las cajas de ahorro o las mutuas de seguros (Pérez, Álvarez y Coque, 2003).

Pérez Díaz y López Novo, 2003; García Delgado, 2004; López Novo, 2007). Así, el trabajo de Ruiz de Olabuénaga (2000) establece que a mediados de la pasada década el sector no lucrativo abarcaba en nuestro país ya a 253.000 entidades, representando el 6,3% del empleo total. Por su parte, Pérez-Díaz y López Novo (2003) detallan que tan sólo en las organizaciones no lucrativas de intervención social se involucran ya más de 400.000 personas. García Delgado (2004) actualiza estos datos situando la contribución de las organizaciones no lucrativas españolas en el 5,5% del empleo total.

Por lo que respecta a las fundaciones propiamente dichas, el número de trabajos disponibles es mucho más limitado. Destaca no obstante el estudio de Domínguez, Cerrato y García (2001), que cuantifica el gasto total de las fundaciones españolas, si bien no aporta evidencia alguna en lo que al empleo se refiere. Esta limitación es común a otros estudios relevantes en el ámbito fundacional como el de Cabra de Luna (1998), en el contexto nacional, y recientemente el de Ostrower (2006), en el internacional. Tan sólo Bellostas, Marcuello, Marcuello y Moneva (2002) intentan delimitar el volumen de empleo generado por un número reducido de fundaciones aragonesas.

Tomando como referencia los datos anteriores, el objetivo principal del presente trabajo es profundizar en la capacidad que tienen las fundaciones de generar empleo en la realidad socio-económica del Principado de Asturias, así como el tipo y calidad de ese empleo. La estructura de la presentación recoge los siguientes apartados. En primer lugar se ofrece una panorámica general sobre las tendencias y rasgos que caracterizan el mercado laboral del Principado. En segundo lugar se detalla la metodología de la investigación. En tercer lugar se presentan los resultados obtenidos de la misma, indicando (1) el tipo de personal, tanto empleado como voluntario, de estas fundaciones y (2) el peso del sector fundacional en el total de empleo de la economía asturiana. Para finalizar, en cuarto lugar, se discuten las principales conclusiones derivadas de los resultados, con una reflexión sobre posibles líneas de investigación futura.

2. CARACTERIZACIÓN COMPARATIVA DEL MERCADO LABORAL EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Tal y como resume De la Fuente (2006, p. 26), "una de las características más llamativas de la experiencia económica asturiana ha sido la continuada pérdida de peso relativo de la región dentro del conjunto de España. Este fenómeno se manifiesta de forma muy clara en la evolución del empleo". La comparativa general que realiza este autor entre el número total de empleos en Asturias y en España dentro del periodo 1965-2002 muestra claramente que la participación del empleo asturiano en el total nacional se redujo prácticamente en un tercio a lo largo del periodo analizado, pasando del 3,4% en 1965 al 2,3% en 2002. Es reseñable, además, que ese descenso se haya acelerado en los últimos quince años de la muestra temporal. Son numerosas las voces que insisten en que el hecho de que la región haya basado su desarrollo en el sector del carbón y la siderurgia ha representado un serio problema ante la necesidad de abrir-

se a la competencia internacional. Por añadidura, la falta de adecuación del tejido industrial y empresarial asturiano se ha agravado como consecuencia de la gran resistencia al cambio de cara a solucionar el problema anterior, así como con la actitud existente de dependencia en la Administración Pública para mitigar los costes sociales y mantener operativas empresas deficitarias (De la Fuente, 2006).

Tomando como referencia la Encuesta de Población Activa Europea, se puede apreciar que la tasa de empleo global (ambos sexos, 15-64 años) en Asturias en el año 2004 fue del 53,7%, siendo la media española del 61,1% y la comunitaria (UE-25) del 63,1% (Abellán y Felgueroso, 2006). De hecho, el Principado ocupaba la posición 219 de las 254 regiones de la UE-25. En el caso de dos colectivos especialmente castigados por el desempleo (mujeres y mayores de 55 años) las cifras correspondientes a 2004 reflejaban para Asturias, España y la UE-25, respectivamente, unos valores de 41,5%, 48,3% y 55,5% (mujeres), y 34,9%, 41,3% y 40,9% (55-64 años).

Ante esta situación general del empleo asturiano, el objetivo del pleno empleo marcado por la Agenda de Lisboa y la Estrategia Europea por el Empleo (EEE) supone un gran reto, especialmente en un entorno de crisis como el actual. El análisis exhaustivo llevado a cabo por Abellán y Felgueroso (2006) refleja que Asturias se encuentra lejos del cumplimiento de este objetivo. La ruta fijada por la Agenda de Lisboa para lograr la meta del pleno empleo supone alcanzar en 2010 una tasa de empleo global de, al menos, el 70%, siendo la tasa de empleo femenino al menos del 60% y del 50% la correspondiente a las personas con edades entre 55 y 64 años. Las estimaciones realizadas en la investigación de Abellán y Felgueroso (2006) teniendo en cuenta las proyecciones de población del INE y aplicando mejoras de las tasas de empleo de los distintos colectivos ("empleabilidad") similares a las experimentadas durante el periodo 2000-2005, muestran que la tasa de empleo global de Asturias se situaría a 9,5 puntos porcentuales del objetivo global comunitario, a unos 8 puntos del objetivo parcial de ocupación femenina y a casi 15 puntos del objetivo del 50% de personas dentro del colectivo de 55 a 64 años.

Los datos anteriores se pueden completar con el análisis del grado de calidad de los empleos. Para ello una alternativa es tomar como referencia la clasificación de Abellán y Felgueroso (2005, 2006) que distingue entre: (A) "incluidos de primer grado", grupo formado por los asalariados de contrato indefinido y los autónomos con más de dos años de antigüedad; (B) "incluidos de segundo grado", constituido por los asalariados con contrato temporal, desempleados con experiencia laboral reciente, y autoempleados con menos de dos años de experiencia; (C) "excluidos de tercer grado", esto es, desempleados sin experiencia y desempleados de larga duración, personas que buscan empleo y que no han disfrutado de una experiencia laboral reciente; (D) "excluidos de segundo grado", personas inactivas que desean trabajar pero que no buscan empleo o se preparan para ser activas (principalmente estudiantes); y (E) "excluidos de primer grado", es decir, las personas inactivas que no desean trabajar. El objetivo del pleno empleo supone conseguir una elevada proporción de las dos primeras categorías, tratando de evitar que las personas que pertenecen al grupo de "incluidos de segundo grado" pasen a cualquiera de los segmentos de "excluidos". Se trataría de reducir el tamaño del segundo segmento a favor del primero

(objetivo de calidad y productividad) así como de reducir el tamaño de los tres segmentos de "excluidos" (objetivo de integración).

La comparativa entre Asturias y España para el periodo 1996-2005 (Abellán y Felgueroso, 2006) permite concluir que las diferencias entre ambos contextos se encuentran en el grupo B (trabajadores temporales y parados con experiencia reciente), que en Asturias tradicionalmente ha tenido un peso claramente inferior al del resto de España, pero que parece converger con éste en detrimento de las personas del grupo A, así como en el grupo E (inactivos que no desean trabajar), que representa un mayor porcentaje en Asturias.

Todas estas comparativas permiten destacar tres grandes retos con vistas a reducir el retraso de Asturias en el objetivo de alcanzar el pleno empleo (Abellán y Felgueroso, 2006): (1) mejorar la "empleabilidad" de la población juvenil; (2) reducir el elevado peso del segmento de empleos intermitentes y temporales, ya que estos trabajadores se desaniman y terminan formando parte del grupo de inactivos, en especial el colectivo formado por mujeres de edades intermedias (Asturias tiene una tasa de actividad femenina crónicamente muy baja); y (3) hacer frente al envejecimiento laboral. Estos autores también recomiendan fomentar una cultura de contratación a tiempo parcial (que en Asturias es de las más bajas de Europa), especialmente entre los colectivos de jóvenes, mujeres y mayores. Este tipo de contratación evita las principales causas de exclusión laboral: permite compaginar los estudios con el trabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar y la prejubilación a tiempo parcial.

3. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Teniendo en cuenta, por un lado, la caracterización del mercado de trabajo asturiano recogida en el epígrafe anterior, con unos grandes retos futuros en materia de empleo, y, por otro, el dinamismo que están adquiriendo las fundaciones como motor de desarrollo económico, el objetivo básico de este trabajo es analizar en profundidad en qué grado las fundaciones que operan activamente en el Principado están contribuyendo a conseguir los objetivos en este campo.

Para ello primero fue necesario elaborar el censo de fundaciones asturianas activas, recurriendo a dos fuentes de información principales: el Directorio de Fundaciones (2007) de la Asociación Española de Fundaciones y los Protectorados autonómicos y estatales a los que se adscriben las fundaciones asturianas. Una vez determinada mediante estas fuentes una relación inicial de fundaciones se procedió a evaluar su grado de actividad real. El primer paso fue intentar contactar directamente con todas ellas. La mayoría de las fundaciones contactadas pusieron de manifiesto que estaban en activo. El resto indicaron que pese a no haber solicitado el expediente de extinción y liquidación de la fundación, se encontraban completamente inactivas en el momento de realizar el estudio.

Por su parte, se intentó evaluar a través de canales indirectos el grado de actividad de aquellas fundaciones con las que no fue posible mantener un contacto directo. Primero se consultó a los Protectorados a los que

estaban adscritas. Simultáneamente se intentó conseguir alguna información en el entorno geográfico en el que se localizaran. Si por estos canales tampoco se obtenía información, se consideraban otros indicios adicionales a la hora de evaluar su posible inactividad. Básicamente, el que se hubiera cumplido o no con la obligación de presentar los estados contables y su análisis durante dos ejercicios consecutivos, cuando se hubiera cumplido con esta obligación. Dicho análisis se centró principalmente en el estudio de los ingresos y gastos corrientes o de explotación. En este laborioso procedimiento se han aplicado criterios de máxima prudencia a la hora de considerar a una fundación inactiva, de forma que ante la mínima duda razonable esa fundación no quedaba excluida.

El resultado final del proceso fue un censo de 149 fundaciones privadas² asturianas activas a 31 de diciembre de 2006, fecha de referencia del estudio, a las que hay que añadir a efectos del presente trabajo 17 delegaciones de fundaciones de ámbito nacional con infraestructura estable en lo que a personal contratado se refiere. En general, las fundaciones asturianas son principalmente de carácter cultural, asistencial o educativo, si bien tienen un peso cada vez mayor las vinculadas con: (1) la investigación y el desarrollo de nuevas tecnologías, (2) la promoción del empleo, el desarrollo local-regional y la cualificación laboral, y (3) el desarrollo sostenible y la protección y conservación del medio ambiente. Además, son normalmente de pequeña dimensión³, relativamente jóvenes y disponen de una dotación fundacional que oscila entre 3.001 y 30.000 euros. Por último, se encuentran concentradas geográficamente en la zona central de la región y su ámbito de actuación es preferentemente autonómico o local.

La obtención de los datos sobre el personal que trabaja en las fundaciones asturianas se realizó también a través de dos vías. Por un lado, se trató de estimar el volumen de empleo remunerado que generan las fundaciones activas. En concreto, se consideró interesante obtener datos de empleo tanto a 31/12/2005 como a 31/12/2006, a fin de analizar el dinamismo del sector y establecer las oportunas comparaciones con el conjunto del mercado laboral regional. Parecía igualmente relevante realizar estas comparaciones en función de variables como el sexo del empleado, el grupo de cotización (cualificación del empleo generado), y el tipo de contrato (estabilidad y tipo de jornada laboral). Con vistas a recopilar toda esta información se acudió a la Subdirección Provincial de Gestión Recaudatoria de la Tesorería General de la Seguridad Social en Asturias. Esta

-
- (2) Además, se han identificado 5 fundaciones municipales activas. Estas fundaciones no son objeto de análisis en este trabajo debido a su vinculación orgánica con entes administrativos públicos locales, y no estatales, y a su sometimiento, por tanto, a criterios de contabilidad pública y a normativas legales ajenas a la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de fundaciones.
 - (3) Adaptando la terminología utilizada en el ámbito de la empresa, se ha clasificado a las fundaciones asturianas en las siguientes cuatro categorías: (1) micro-fundaciones: ingresos corrientes inferiores a 100.000 euros; (2) pequeñas fundaciones: ingresos corrientes entre 100.000 y 499.999 de euros; (3) medianas fundaciones: ingresos corrientes entre 500.000 y 2 millones de euros; y (4) grandes fundaciones: ingresos corrientes superiores a 2 millones de euros.

entidad proporcionó la información de un modo agregado y confidencial a fin de garantizar el anonimato de las fundaciones y cumplir de este modo con las disposiciones de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

Por otro lado, las fundaciones, como organizaciones no lucrativas que son, pueden contar entre su personal con voluntarios. En este sentido, la vía básica de obtención de este tipo de información fue la realización de una encuesta a través de un cuestionario estructurado. En la misma se preguntó sobre el número y las características de los voluntarios que trabajaban en la fundación, aprovechando dicho soporte para interesarse igualmente acerca de si la organización se planteaba realizar contrataciones adicionales para el año 2007. La encuesta, de ámbito regional, se remitió al máximo responsable de cada una de las fundaciones integrantes del censo elaborado. Este responsable era la persona que se encargaba de dirigir el día a día de la fundación, pudiendo revestir la denominación formal de presidente/a, director/a o cualquier otra análoga y equivalente. De este modo, se pretendía asegurar el hecho de que quién cumplimentara el cuestionario tuviera pleno conocimiento de la finalidad, estructura y funcionamiento de la organización fundacional. El método de recogida de información fue el correo postal, el fax o el e-mail, tras un contacto telefónico previo en el que se ponía al interlocutor en antecedentes del estudio y se solicitaba su colaboración. El cuestionario fue cumplimentado y devuelto entre el 8 de enero y el 31 de marzo de 2007 con una tasa de respuesta del 62,4% y un error muestral del +/- 6,25%, para un nivel de confianza del 95% ($z=1,96$).

4. EL EMPLEO FUNDACIONAL EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS

En este apartado se procede a definir el empleo fundacional en el Principado de Asturias a partir de los principales resultados derivados de la investigación planteada en la sección anterior. Dichos resultados se estructuran, a efectos expositivos, en cuatro epígrafes complementarios. Se comienza caracterizando el personal contratado en el sector. Tras ello se analiza la importancia de las fundaciones en el empleo regional. En tercer lugar se valoran las perspectivas de futuro del empleo fundacional. Por último, se concluye evaluando el peso del voluntariado en el sector fundacional.

4.1. Caracterización del personal contratado por las fundaciones que actúan en Asturias

Los datos proporcionados por la Subdirección Provincial de Gestión Recaudatoria de la Tesorería General de la Seguridad Social en Asturias reflejan que a fecha 31 de diciembre de 2006, un total de 93 fundaciones privadas disponían de personal contratado en la región en un volumen total de 3.237 personas. De estas 93 fundaciones, 76 son asturianas propiamente (el 81,7%), mientras que las 17 restantes son delegaciones de fundaciones de ámbito nacional. Efectuada esta salvedad se procede a caracterizar a continuación los 3.237 empleos que generan las fundaciones en el Principado de Asturias.

Cabe comenzar señalando que el 56% de las fundaciones que actúan en Asturias generan empleo. Este porcentaje se reduce al 51% entre las fundaciones estrictamente asturianas y no delegaciones de otras. Por término medio, se está hablando de que cada fundación emplea a casi 35 personas (34,8, exactamente), lo que no deja de ser un dato muy significativo sobre la capacidad del sector fundacional de generar empleo de un modo intensivo. Más si se tiene en cuenta que tan sólo un 2,19% de las empresas asturianas disponen de más de 20 empleados.

No obstante, se aprecian diferencias notables en función del sector de actividad. Los mayores porcentajes de fundaciones con personal remunerado se dan entre las fundaciones de carácter investigador-tecnológico (72,7% de las mismas), las fundaciones asistenciales (69,6%), educativas (69%) y laborales (66,7%). Los porcentajes más pequeños corresponden a las fundaciones sanitarias (23,1%), medioambientales (33,3%), deportivas (40%) y culturales (44,4%). Adicionalmente, cabe señalar que las diferencias también son apreciables por lo que respecta al tamaño de la fundación. Lógicamente, a mayor tamaño, mayor es también el porcentaje de fundaciones que cuentan con personal contratado.

El cuadro 1 refleja de forma resumida y agregada el empleo generado por las fundaciones en el Principado de Asturias a 31 de diciembre de los años 2005 y 2006. La primera evidencia relevante que se extrae del análisis de este cuadro es que el empleo en el sector fundacional está creciendo de un modo acelerado. Si a 31 de diciembre de 2005 el número total de personas empleadas en el sector era de 3.011, un año después alcanzaba las 3.237 personas, lo que supone una tasa de crecimiento del 7,51%.

Cuadro 1
DATOS DE EMPLEO GENERADO POR LAS FUNDACIONES
EN ASTURIAS

93 fundaciones	31/12/2005	31/12/2006	Var. (%)
TOTAL	3.011	3.237	7,51
Mujeres	1.848 (61,4%)	2.034 (62,8%)	10,06
Hombres	1.163 (38,6%)	1.203 (37,2%)	3,44
Contrato indefinido	1.768 (58,7%)	1.807 (55,8%)	2,21
Contrato temporal	1.243 (41,3%)	1.430 (44,2%)	15,04
Jornada completa	2.671 (88,7%)	2.871 (88,7%)	7,49
Jornada parcial/discontinua	340 (11,3%)	366 (11,3%)	7,65
Grupos de cotización 1-3	1.272 (42,2%)	1.362 (42,1%)	7,07
Grupos de cotización 4-7	1.169 (38,8%)	1.238 (38,2%)	5,90
Grupos de cotización 8-10	570 (18,9%)	637 (19,7%)	11,75

Fuente: *Subdirección Provincial de Gestión Recaudatoria de la Tesorería General de la Seguridad Social en Asturias*

La mayoría de este conjunto de trabajadores son mujeres. En concreto, casi dos de cada tres trabajadores (el 61,4% en 2005 y el 62,8% en 2006). Además, el incremento del empleo femenino es significativamente más acusado que el masculino: un 10,06% frente al 3,44%.

Por su parte, el tipo de contrato predominante es el contrato indefinido (58,7% en 2005 y 55,8% en 2006), si bien el incremento porcentual en ese periodo ha sido mayor para el caso de los contratos temporales, que muestran un aumento del 15,04% frente al 2,21% asociado a los contratos indefinidos.

En tercer lugar, los contratos son de jornada completa (el 88,7% en ambos años). En este caso la variación porcentual del periodo 2005-2006 es similar para los dos tipos de jornada: 7,49% en el caso de los contratos de jornada completa y 7,65% para los contratos de jornada parcial/discontinua.

Finalmente, por grupos de cotización⁴, a 31 de diciembre de 2006 más de tres cuartas partes de los empleados del sector fundacional se vinculan a los grupos de cotización más cualificados. En concreto, 1.362 trabajadores (42,1%) lo hacían a los tres primeros grupos, 1.238 (38,2%) a los grupos 4 a 7, y 637 trabajadores (19,7%) a los grupos 8, 9 y 10. Sin embargo, el mayor incremento porcentual respecto a 2005 se observa entre estos últimos (un 11,75%, frente al 7,07% que se observa en los grupos 1-3 y el 5,90% de los grupos 4-7).

En síntesis, los datos del cuadro 1 ponen de manifiesto que el perfil mayoritario de persona contratada en el Principado de Asturias por una fundación se corresponde al de una mujer, con contrato indefinido, jornada completa y perteneciente a las categorías profesionales más cualificadas. Se trata, consiguientemente, de un empleo estable, de calidad y que permite ocupar a uno de los grupos de trabajadores más castigados por el desempleo, como es el de las mujeres. Y es que en 2006 el paro registrado en Asturias fue de 20.647 hombres y 32.266 mujeres, según datos de la *Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales (SADEI)*, lo que implica que el 61% del total de desempleados inscritos en las oficinas de empleo eran mujeres.

4.2. Importancia de las fundaciones en el empleo regional

La relevancia del empleo de las fundaciones dentro del mercado laboral del Principado de Asturias se ha evaluado a través de la cuantificación de su contribución a tres estimadores básicos de empleo: (1) población ocupada, (2) número total de asalariados, y (3) número total de efectivos laborales.

(4) Los grupos de cotización son los siguientes: G1 (ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores); G2 (ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados); G3 (jefes administrativos y de taller); G4 (ayudantes no titulados); G5 (oficiales administrativos); G6 (subalternos); G7 (auxiliares administrativos); G8 (oficiales de primera y segunda); G9 (oficiales de tercera y especialistas); G10 (peones); y G11 (trabajadores menores de 18 años, cualesquiera que sea su categoría profesional).

La primera comparativa se establece en relación con la población ocupada⁵ en la región (cuadro 2). A 31 de diciembre de 2006 el empleo del sector fundacional asturiano representaba el 0,76% de la población ocupada media del Principado de Asturias. Respecto a 2005 se constata un incremento en el peso del sector (en esa fecha era de 0,74%) como consecuencia de una tasa de crecimiento del empleo más acelerada que en el conjunto de la economía regional. En concreto, si en el contexto regional esta tasa de crecimiento ha sido de un 4,54%, en el sector fundacional alcanza el 7,51%, tal como se señalaba en el anterior apartado. Por sexos, hay varias cuestiones significativas a destacar:

Cuadro 2
POBLACIÓN OCUPADA VS. EMPLEADOS
DE LAS FUNDACIONES EN ASTURIAS

Población ocupada	Total Asturias (media anual)	Empleo fundaciones (31 de diciembre)	% empleo fundaciones respecto a total población ocupada
AÑO 2005			
TOTAL	405.200	3.011	0,74%
Mujeres	162.000 (40,0%)	1.848 (61,4%)	1,14%
Hombres	243.200 (60,0%)	1.163 (38,6%)	0,48%
AÑO 2006			
TOTAL	423.600	3.237	0,76%
Mujeres	174.800 (41,3%)	2.034 (62,8%)	1,16%
Hombres	248.900 (58,7%)	1.203 (37,2%)	0,48%

Fuentes: Población ocupada: *Encuesta de Población Activa (INE-SADEI-MTAS)*

Fundaciones: *Subdirección Provincial de Gestión Recaudatoria de la Tesorería General de la Seguridad Social en Asturias*

– Si en el contexto regional en su conjunto la relación es de un 40% de mujeres frente a un 60% de hombres, en el caso fundacional esta relación se invierte hasta alcanzar un 62,8% de mujeres frente a un 37,2% de hombre a finales de 2006.

– El volumen de empleo femenino de las fundaciones representa en 2006 el 1,16% del volumen de empleo femenino total.

(5) En el marco de la Encuesta de Población Activa (EPA), la población ocupada está formada por aquellas personas de 16 o más años que trabajaban por cuenta ajena o ejercían una actividad por cuenta propia durante al menos una hora en la semana de referencia a cambio de un sueldo, salario, beneficio empresarial o ganancia familiar, en metálico o en especie, o que, habiendo trabajado en su empleo actual, estaban ausentes del mismo y mantenían un estrecho vínculo con él.

– La tasa de crecimiento del empleo femenino en las fundaciones excede a la que se observa en la región en su conjunto (el 10,06% frente al 7,90%).

– Como consecuencia de la cuestión anterior, el peso del empleo femenino fundacional en el total del empleo femenino regional aumenta y pasa del 1,14% al 1,16%.

En conclusión, las fundaciones representan ya actualmente un yacimiento de empleo femenino relevante para la economía regional y con unas expectativas de crecimiento muy esperanzadoras. Esta realidad resulta sumamente interesante teniendo en cuenta los esfuerzos que se están llevando a cabo desde todos los agentes sociales por incrementar la participación de la mujer en el mercado laboral.

El cuadro 3 realiza la comparación con respecto al número total de asalariados⁶. Lógicamente, al tomar como referente una parte de la población ocupada, los porcentajes manejados y comentados con anterioridad son más significativos. Así, los trabajadores contratados por las fundaciones suponían en 2006 el 0,97% del total de asalariados asturianos, frente al 0,94% que representaban en 2005. En este caso, la diferencia entre la tasa de crecimiento de este estimador a nivel fundacional y regional se ve acrecentada. Si a nivel fundacional era del 7,51%, a nivel regional se limita al 4,03%. Por tanto, el crecimiento del número de asalariados en el sector casi dobla al que se observa en la economía regional.

Cuadro 3
ASALARIADOS VS. EMPLEADOS DE LAS FUNDACIONES
EN ASTURIAS

Asalariados	Total Asturias (media anual)	Empleo fundaciones (31 de diciembre)	% empleo fundaciones respecto a asalariados
AÑO 2005			
TOTAL	320.000	3.011	0,94%
Mujeres	128.600 (40,19%)	1.848 (61,4%)	1,44%
Hombres	191.400 (59,81%)	1.163 (38,6%)	0,61%
AÑO 2006			
TOTAL	332.900	3.237	0,97%
Mujeres	140.400 (42,17%)	2.034 (62,8%)	1,45%
Hombres	192.500 (57,83%)	1.203 (37,2%)	0,63%

Fuentes: Asalariados: *Encuesta de Población Activa*, INE-SADEI-MTAS.

Fundaciones: *Subdirección Provincial de Gestión Recaudatoria de la Tesorería General de la Seguridad Social en Asturias*.

(6) En la EPA la población ocupada se clasifica atendiendo a la situación profesional en asalariados y no asalariados (empleadores, empresarios sin asalariados y autónomos, miembros de cooperativas y ayudas familiares).

En cuanto al sexo de las personas contratadas, los porcentajes comentados para la población ocupada se ven reforzados en este caso. Así, el empleo femenino generado por las fundaciones supone ya a finales de 2006 el 1,45% del empleo asalariado femenino total. Por su parte el masculino representa el 0,63%.

El análisis comparativo del tercero de los estimadores contemplado, los efectivos laborales⁷, se realiza en función de las cifras sintetizadas en el cuadro 4. Estas cifras revelan que, para el año 2006, el empleo de las fundaciones significa el 1,18% del total de la media anual de efectivos laborales de la región. En este caso, se observa que los efectivos laborales totales se han incrementado en el periodo 2005-2006 un 4,31%, frente al 7,51% en que lo hacía el empleo de las fundaciones. En definitiva, este tercer estimador refuerza una vez más la pujanza del sector fundacional desde el punto de vista de su capacidad de crecer en la generación de empleo para la región.

Cuadro 4
EFFECTIVOS LABORALES VS. EMPLEADOS
DE LAS FUNDACIONES (I)

	Total Asturias (media anual)	Empleo fundaciones (31 de diciembre)	% empleo fundaciones respecto efectivos laborales
AÑO 2005			
TOTAL	262.200	3.011	1,15%
Mujeres	100.900 (38,5%)	1.848 (61,4%)	1,83%
Hombres	161.300 (61,5%)	1.163 (38,6%)	0,72%
AÑO 2006			
TOTAL	273.500	3.237	1,18%
Mujeres	110.900 (40,6%)	2.034 (62,8%)	1,83%
Hombres	162.600 (59,4%)	1.203 (37,2%)	0,74%

Fuentes: Efectivos laborales, *Encuesta de Coyuntura Laboral*, MTAS.

Fundaciones: *Subdirección Provincial de Gestión Recaudatoria de la Tesorería General de la Seguridad Social en Asturias*

Esta pujanza vuelve a ponerse de manifiesto especialmente en el caso del empleo femenino. Así, se aproxima ya al 2% de los efectivos laborales mujeres. Exactamente, representa el 1,83%, si bien se observa un ligero mayor aumento del peso del empleo masculino. En concreto, este último pasa de representar el 0,72% del total en 2005 al 0,74% en 2006.

(7) Dentro de la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL), los efectivos laborales son trabajadores por cuenta ajena que en el último día del trimestre de referencia mantienen un vínculo laboral con la empresa, desarrollando su actividad en un centro de la misma. La ECL recoge información sobre la actividad laboral por cuenta ajena desarrollada en centros de trabajo pertenecientes al sector no agrario, obtenida desde la óptica de las empresas.

Por otra parte, se ha constatado una realidad ligeramente más desfavorable en el caso del sector fundacional en relación con el tipo de contrato predominante en el sector (cuadro 5).

Como se comentaba en el anterior apartado, hay predominio de la contratación indefinida frente a la temporal. En 2006 hay un 55,8% de contratos indefinidos frente al 44,2% de temporales. Estos datos chocan, sin embargo, con los observados a nivel regional: 63,4% de indefinidos frente a 36,6% de temporales. Además, si bien la temporalidad aumenta en ambos casos en el último año, lo hace de modo más notable en el sector fundacional (el 15,04% en el caso fundacional; el 10,35% en la economía regional en su conjunto).

Cuadro 5
EFFECTIVOS LABORALES VS. EMPLEADOS
DE LAS FUNDACIONES (II)

Efectivos laborales	Total Asturias (media anual)	Empleo fundaciones (31 de diciembre)	% empleo fundaciones respecto efectivos laborales
AÑO 2005			
TOTAL	262.200	3.011	1,15%
C. indefinido	171.400 (65,4%)	1.768 (58,7%)	1,03%
C. temporal	90.800 (34,6%)	1.243 (41,3%)	1,37%
AÑO 2006			
TOTAL	273.500	3.237	1,18%
C. indefinido	173.300 (63,4%)	1.807 (55,8%)	1,04%
C. temporal	100.200 (36,6%)	1.430 (44,2%)	1,43%

Fuentes: Asalariados: *Encuesta de Coyuntura Laboral (MTAS)*

Fundaciones: *Subdirección Provincial de Gestión Recaudatoria de la Tesorería General de la Seguridad Social en Asturias*

Esta tasa de temporalidad es todavía más acusada si se compara con la media de la economía europea o española (el 14,2% y 33,3% de los asalariados, respectivamente). Se pueden dar variadas interpretaciones a esta circunstancia. Una se asocia con el hecho de que el volumen de actividad del sector se ha visto incrementado de un modo muy significativo en los últimos años. Ello ha generado un aumento de la contratación importante, tal como se ha constatado debidamente, si bien muchos de estos contratos se vinculan probablemente a proyectos en principio de duración determinada. La experiencia acumulada nos permite deducir que muchos de los contratos a los que se hacía referencia se acaban finalmente consolidando como indefinidos, si bien a efectos de las estadísticas laborales que se analizan en la actualidad figuran en la categoría de temporales.

Un tercer rasgo susceptible de evaluación es el tipo de jornada predominante, que, como se recordará, es la jornada completa. Según se deduce del análisis de los datos aportados por el cuadro 6, las fundaciones presentan un porcentaje superior de contratación a tiempo completo que la

media para el conjunto de Asturias (88,7% en los dos años considerados frente al 86,9% y 83,9%, respectivamente, correspondientes para el total de Asturias). Se observa adicionalmente que el peso de los contratados a tiempo completo en el sector se ve incrementado de 2005 (el 1,17%) a 2006 (el 1,25%) como consecuencia del menor peso que está teniendo esta forma de contratación en el empleo asturiano en su conjunto (pasa del 86,9% al 83,9%) y la consolidación en el ámbito fundacional.

Cuadro 6
EFFECTIVOS LABORALES VS. EMPLEADOS
DE LAS FUNDACIONES (III)

Efectivos laborales	Total Asturias (media anual)	Empleo fundaciones (31 de diciembre)	% empleo fundaciones respecto efectivos laborales
AÑO 2005			
TOTAL	262.200	3.011	1,15%
T. completo	227.900 (86,9%)	2.671 (88,7%)	1,17%
T. parcial	34.300 (13,1%)	340 (11,3%)	0,99%
AÑO 2006			
TOTAL	273.500	3.237	1,18%
T. completa	229.400 (83,9%)	2.871 (88,7%)	1,25%
T. parcial	44.100 (16,1%)	366 (11,3%)	0,83%

Fuentes: Asalariados: *Encuesta de Coyuntura Laboral (MTAS)*

Fundaciones: *Subdirección Provincial de Gestión Recaudatoria de la Tesorería General de la Seguridad Social en Asturias*

Finalmente, una comparación adicional de interés respecto a este estimador es aquella que tiene en cuenta el peso del empleo de las fundaciones dentro del sector servicios, en tanto en cuanto las fundaciones ofrecen básicamente servicios a la sociedad. En el cuadro 7 aparecen los efectivos laborales pertenecientes a este sector en Asturias, junto con el empleo de las fundaciones. De este modo, el 1,81% del total de efectivos laborales del sector servicios en 2006 corresponde al empleo de las fundaciones de la región.

Cuadro 7
EFFECTIVOS LABORALES DEL SECTOR SERVICIOS
VS. EMPLEADOS DE LAS FUNDACIONES (IV)

Efectivos laborales del sector servicios	Total Asturias (media anual)	Empleo fundaciones (31 de diciembre)	% empleo fundaciones respecto efectivos laborales del sector servicios
2005	170.200	3.011	1,77%
2006	178.600	3.237	1,81%

Fuentes: Asalariados: *Encuesta de Coyuntura Laboral (MTAS)*

Fundaciones: *Subdirección Provincial de Gestión Recaudatoria de la Tesorería General de la Seguridad Social en Asturias*

4.3. El empleo fundacional: perspectivas de futuro en Asturias

Una vez caracterizado el empleo del sector fundacional asturiano y destacada su importancia en las estadísticas laborales de la región, parece necesario analizar cuáles son sus perspectivas de futuro inmediatas. Para ello se trató de determinar si existía la expectativa de que los buenos datos de empleo aportados para 2006 al menos se consolidaran en el año 2007.

Para analizar esta cuestión se incluyó en el cuestionario utilizado en la encuesta llevada a cabo una pregunta con la siguiente redacción: "*Teniendo en cuenta el número de personas que tuviesen contratadas en el año 2006, ¿se plantea realizar alguna contratación adicional en el año 2007?*". En el caso de que la respuesta fuera afirmativa, el encuestado tenía que indicar el número *aproximado* de personas que se planteaba contratar. Como se puede comprobar, con esta pregunta se busca estimar un posible incremento en el número de personas contratadas, más que la rotación y sustitución de unas por otras.

El número de contestaciones afirmativas a la cuestión formulada permite señalar que el 35,2% de las fundaciones privadas que actúan regularmente en nuestra región se planteaban realizar algún tipo de contratación adicional en el año 2007. Esta predisposición aumenta con el tamaño de las fundaciones. Tan sólo el 15,8% de las micro-fundaciones se hacen este planteamiento, frente al 68,8% de las grandes. Lo mismo sucede para las fundaciones que ya contaban con empleo en 2006: el 43,3% de estas frente al 17,6% de las que no lo tenían. Por sectores de actividad, la mayor predisposición a efectuar contrataciones adicionales se encuentra en las fundaciones laborales (66,7% de las mismas), en las investigadoras-tecnológicas (57,1%), en las deportivas (50,0%) y en las asistenciales (46,4%). En las culturales y educativas, esta predisposición se observa en una de cada cuatro fundaciones (en el 27,6% y 23,1%, respectivamente).

Por término medio, cada una de las fundaciones que tiene estos planteamientos de empleo para 2007 tenía previsto contratar algo más de 4 trabajadores adicionales (exactamente, 4,2). Los tipos de fundaciones más intensivos en la creación de nuevos puestos de trabajo parecen ser el investigador-tecnológico (de media estas fundaciones se plantean contratar a 6,5 nuevos empleados), asistenciales (4,8 nuevos empleos cada fundación) y educativas (4,7 puestos). En el extremo opuesto se encuentran las deportivas (2 contrataciones de media) y culturales (2,2 puestos). Finalmente, cabe decir que, como era de esperar, el número de nuevos contratos se ve favorecido igualmente por el tamaño de la fundación (de media, 5,1 nuevos contratos en las grandes fundaciones por únicamente 1,7 en las micro-fundaciones).

A partir de la media de nuevas contrataciones se ha efectuado una estimación del número total de trabajadores adicionales que el sector fundacional se planteaba contratar en el ejercicio 2007. El resultado de tal estimación es 245 nuevos puestos de trabajo⁸. Agregándolos a los existentes a

(8) El intervalo de variación de esta cifra, para un nivel de confianza del 95%, es 208-283. Este intervalo se calculó mediante la expresión: valor medio +/- 1,96 x error estándar para un nivel de confianza del 95%.

31 de diciembre de 2006 (3.237 empleados), podría hablarse de una población empleada estimada en el sector fundacional asturiano a finales de año de 3.482 personas. Esta cifra supone un incremento interanual estimado del 7,57%, muy similar al constatado en 2006 respecto al año anterior. Por tanto, se puede concluir que las expectativas respecto a la consolidación del sector fundacional como yacimiento de empleo importante o significativo para el conjunto de la economía asturiana son muy positivas y alentadoras.

4.4. *El voluntario en el sector fundacional*

La figura del voluntario es muy relevante a la hora de comprender el funcionamiento del sector no lucrativo. Sin embargo, esta figura no suele tener el mismo peso en todas las organizaciones no lucrativas (Álvarez González, 2000). De acuerdo con el modelo de desarrollo del sector conocido como *cívico-voluntario*, las asociaciones se caracterizan, por definición, por disponer fundamentalmente de personas que dedican altruista y solidariamente su tiempo y esfuerzo en beneficio de los demás. Frente a ellas, las fundaciones, como consecuencia del modelo de desarrollo del sector no lucrativo denominado de *padrinazgo filantrópico*, no suelen caracterizarse por recurrir a esta figura de un modo significativo, salvo en realidades sectoriales muy en concreto (por ejemplo, en el ámbito asistencial o de la intervención social).

En el caso de las fundaciones asturianas activas, esta realidad parece constatarse plenamente en su doble vertiente. Por un lado, la figura del voluntario es común a poco más de un tercio de las fundaciones. Por otro, la presencia del voluntario es más notable en unos determinados tipos de fundaciones e inexistente en otros. En concreto, es habitual disponer de esta figura en la mayoría de funciones de los siguientes tipos: deportivas (100%), sanitarias (66,7%) y asistenciales (56%). En las culturales y medioambientales, aunque esta presencia no es mayoritaria sí que es relevante (45,2% y 33,3%, respectivamente), sobre todo en las primeras. Por el contrario, no se cuenta con voluntarios en las fundaciones laborales e investigadoras-tecnológicas, siendo su presencia muy limitada entre las educativas (6,7%).

De media cada una de estas fundaciones dispone de 5 voluntarios, lo que permite estimar en 559 el número de total de personas que habitualmente colaboran como tales en las fundaciones asturianas⁹. Esta cifra global refuerza el comentario previo referente al menor peso del voluntariado dentro las fundaciones en comparación con el que tiene en las asociaciones. Para tener un referente de esta realidad sólo cabe comparar la cifra de voluntarios estimada con la aportada en el trabajo dirigido por el profesor García Delgado (2004) para el conjunto nacional: 3.945.600 de voluntarios en las asociaciones y 44.452 en las fundaciones.

(9) El número total de voluntarios del 38,2% de fundaciones que habiendo contestado el cuestionario afirman disponer de ellos es 444. Así, el intervalo de variación en torno a la estimación efectuada (calculado en función de la expresión: valor medio +/- 1,96 x error estándar) para un nivel de confianza del 95% oscila entre 499 y 618 voluntarios.

No obstante, se constata una importante dispersión en los datos medios aportados en función, de nuevo, del sector de actividad. En particular, el sector de fundaciones en el que la figura del voluntario es más intensiva es el asistencial. Casi 12 voluntarios por fundación. En la media global (5 voluntarios) se encuentra el dato correspondiente a las fundaciones sanitarias y medioambientales. En las deportivas y educativas no se llega a dos voluntarios por fundación. Complementariamente, cabe apuntar que el tamaño de la fundación parece condicionar la disponibilidad o no de voluntarios. Cuanto mayor es la fundación, menor es la presencia de éstos. Así, por ejemplo, el 63,2% de las llamadas micro-fundaciones dispone de voluntarios, frente a tan sólo el 12,5% de las grandes fundaciones. A esta misma conclusión se llega en función del número medio. En las más pequeñas, algo más de 6 voluntarios por entidad, en las grandes, poco más de uno.

La caracterización del voluntario tipo de las fundaciones asturianas en función del sexo, la edad, la titulación y el tipo de dedicación evidencia algunos resultados interesantes. Así, en primer lugar, existe una mayor presencia de mujeres que de hombres. Un 54,7% frente al 45,3%. De media, existen 7 voluntarias por cada 6 voluntarios. Desde el punto de vista del sector de actividad se observa una mayor presencia de mujeres en el voluntariado de las fundaciones asistenciales y educativas. Por su parte, el hombre está más presente en las fundaciones sanitarias, culturales y deportivas, fundaciones de muy pequeño tamaño. Por último, en las medioambientales, existe el mismo porcentaje de hombres que de mujeres.

En cuanto a la edad del voluntario, éste puede ser definido como de mediana edad. Esto es, el 42,2% de los voluntarios tienen entre 46 y 65 años. Casi 7 voluntarios y medio disponen por término medio de esta edad. La segunda bolsa de voluntarios más importante se encuentra en personas entre 25 y 45 años (28,4%). Es también de destacar un 20% de voluntarios que tienen más de 65 años. Por último, un aspecto negativo a considerar es que tan sólo el 9,4% de estas personas tienen menos de 25 años, lo que refuerza la percepción de bajo compromiso de la gente joven con las motivaciones altruistas. De hecho, el único tipo de fundación en el que la presencia de jóvenes es relevante es en las medioambientales. En el extremo opuesto, en las fundaciones educativas, sanitarias y deportivas la totalidad o práctica totalidad de voluntarios suele tener más de 25 años.

En tercer lugar, cada voluntario dedica, por término medio, cinco horas y media a la semana a tareas de voluntariado. Por tramos de edad, en el 47,5% de las fundaciones esta dedicación es de entre 1 y 5 horas. En este caso, hablamos de unos 10 voluntarios por fundación que dedican este tiempo. Adicionalmente, en el 35% esta dedicación oscila entre las 5 y las 10 horas y ya tan sólo en un 17,5% de los casos se supera las 10 horas, con un máximo de 20. Únicamente en las fundaciones deportivas y medioambientales la dedicación es sustancialmente mayor a la señalada con carácter principal (hasta 5 horas). En ellas, la totalidad de los voluntarios suele dedicar entre 5 y 10 horas a la actividad fundacional.

Finalmente, respecto a la titulación de los voluntarios cabe decir que esta es principalmente universitaria o, en menor medida, de bachillerato/FP. Concretamente, el 39,9% de los voluntarios disponen de formación

a nivel universitario, unos 5 voluntarios por entidad, mientras que un 33,8% a nivel de bachillerato o FP. En consecuencia, poco más de uno de cada cuatro voluntarios tiene formación básica. Las únicas fundaciones en las que se dispone de voluntarios con formación a nivel tan sólo de básica son las culturales y las asistenciales. En las primeras, este tipo de voluntario representa únicamente el 13,3% del total. En las segundas, el 36,3%. En el resto de tipologías en las que se dispone de voluntariado, éste suele tener formación al menos a nivel de bachillerato o FP.

5. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES

Los resultados de la investigación efectuada ponen de manifiesto la significativa contribución cuantitativa y cualitativa de las fundaciones al empleo del Principado de Asturias. En concreto, la cifra total de contratados por las fundaciones activas en la región a 31 de diciembre de 2006 asciende a 3.237 personas. En términos porcentuales, este volumen de empleo representa el 0,76% de la población ocupada de la región, el 0,97% de los asalariados y el 1,18% de los efectivos laborales (este último porcentaje ascendería al 1,81% si nos ceñimos en exclusiva al sector servicios). Datos muy relevantes si se tiene en cuenta que el limitado número de fundaciones de las que estamos hablando (tan sólo 93, el 56% del total) genera empleo de un modo mucho más intensivo (por término medio, casi 35 personas contratadas por fundación) que el que se crea en el ámbito empresarial.

La importancia del sector fundacional en la creación de empleo en la región se observa igualmente si el análisis se efectúa de modo dinámico en el tiempo. Respecto a 31 de diciembre de 2005 se ha constatado un incremento anual en el volumen del empleo generado por el sector fundacional de la región del 7,51%. Este porcentaje casi dobla al experimentado por el empleo regional en su conjunto y que oscila entre el 4% y el 4,5%, dependiendo del estimador que se utilice para cuantificarlo (población ocupada, asalariados o efectivos laborales).

Además, las previsiones apuntadas por las propias fundaciones señalan que más de una de cada tres fundaciones analizadas se planteaba realizar alguna contratación adicional durante el año 2007. Parece, consiguientemente, que estas entidades continuarán siendo un significativo yacimiento de empleo para el conjunto de la economía asturiana. Si se toma como referente el volumen de empleo ya señalado a 31 de diciembre de 2006, se estima que el sector se iría a final del año 2007 a un total de 3.482 personas contratadas, lo que supondría un incremento anual del 7,57%, muy similar al crecimiento observado durante 2006.

Pero la contribución de las fundaciones al empleo regional no es sólo cuantitativa sino también cualitativa. Así, el perfil de persona contratada por las fundaciones privadas del Principado de Asturias (mujer, con contrato indefinido, a jornada completa y vinculada a grupos de cotización cualificados) da pie a reflexionar sobre la importante contribución de este tipo de organizaciones a la consecución de los objetivos de la Agenda de Lisboa, particularmente al objetivo de incrementar la tasa de empleo femenino, crónicamente baja en Asturias.

Respecto al género de las personas contratadas cabe decir que casi dos tercios son mujeres, lo que equivale al 1,16% de la población ocupada femenina de la región (casi el 2% de los efectivos laborales de este género), con tasa de crecimiento anual del empleo femenino el 10,06%, casi el triple de la masculina. La contribución de las fundaciones al empleo femenino de la región se pone igualmente de manifiesto en el hecho de que si el reparto de la población ocupada regional entre mujeres y hombres es del 40% y 60% respectivamente, en el caso de las fundaciones esta proporción se invierte (el 60% son mujeres y el 40% son hombres).

Se trata además de un empleo cualificado, ya que el 80% de los empleados se vincula a los grupos de cotización superiores. Respecto a esta cuestión es necesario efectuar, sin embargo, una llamada de atención en relación a la existencia de un importante déficit de personal con la experiencia y cualificación precisa para su incorporación a las fundaciones. Estudios complementarios al efectuado ponen de manifiesto que el perfil tipo del demandante de empleo en las fundaciones asturianas es universitario, pero recién titulado, por lo que carece de los conocimientos, formación específica y, normalmente, experiencia en gestión y participación en entidades sin ánimo de lucro. Ello debilita la aparente fortaleza que supone disponer de personal con formación universitaria, puesto que conmina a la entidad al preceptivo proceso de capacitación del contratado a fin de optimizar sus habilidades.

La comparativa también revela que las fundaciones analizadas presentan tasas de contratación a jornada completa superiores a la media regional, pero también una mayor temporalidad en el empleo que se ha visto incrementada de modo muy sustancial durante el último año. Esta temporalidad es del 44,2%, frente al 36,6% regional y al 33,3% nacional. La explicación, ya señalada, se puede encontrar en la vinculación de un buen número de contratos con proyectos de duración determinada, lo que hace que si bien a largo plazo se constata una importante estabilización del empleado, a corto las cifras nos llevan a hablar de un peso significativo de la temporalidad en el empleo de las fundaciones asturianas. Tanto esta cuestión como las condiciones salariales vigentes en el sector pueden dificultar la captación de determinados perfiles profesionales muy interesantes para incrementar la capacidad fundacional de contribuir al desarrollo de la región.

El peso del empleo remunerado de las fundaciones en el mercado laboral asturiano queda adicionalmente reforzado si se tiene en cuenta que el voluntariado no tiene, en general, un peso excesivo entre las que operan en Asturias. Poco más de un tercio de ellas dispone con cierta regularidad de voluntarios, si bien existen importantes diferencias por tipos de actividad. Al contrario de lo que ocurría en el caso del personal contratado, la figura del voluntario es habitual en la mayoría de fundaciones deportivas, sanitarias y asistenciales, y relevante en las culturales y medioambientales, no siendo común en las laborales e investigadoras-tecnológicas y teniendo una presencia muy limitada en las educativas. La cifra total estimada de voluntarios (559 personas) es relativamente baja, desde el momento en que las entidades singulares de nuestro país (Cruz Roja, Cáritas Diocesanas y ONCE) dispone en Asturias de una cifra de voluntarios declarada que excede la apuntada para el conjunto del sector

fundacional. Además, los voluntarios están muy concentrados en una tipología concreta de fundación: las asistenciales. A su vez, se ha comprobado que la figura del voluntario se circunscribe principalmente a las fundaciones más pequeñas.

Por su parte, el perfil tipo del voluntario de las fundaciones asturianas es el siguiente: mujer, de entre 46 y 65 años, que dedica menos de 5 horas a la semana a las tareas de voluntariado, sin que predomine un determinado nivel de formación y con un elevado grado de compromiso con la causa que motiva su colaboración. Se trata, por tanto, de un voluntario relativamente maduro, siendo especialmente preocupante el hecho de que tan sólo un 9,4% de los voluntarios tienen menos de 25 años. Por otra parte, la dedicación de los voluntarios a las fundaciones es más bien limitada. Casi en una de cada dos (el 47,5%, exactamente) el voluntario dedica menos de 5 horas a la semana a sus tareas de voluntariado.

Dada la capacidad de generación de empleo futuro de las fundaciones, podría resultar interesante que se promoviera mediante políticas activas de empleo la posibilidad de que parte de este voluntariado se convirtiera en empleo estable, por medio de contratos a tiempo parcial (puesto que parece que no pueden dedicar todo su tiempo a trabajar), que posibilitaran la integración de los dos colectivos más castigados por el desempleo, esto es las mujeres y los mayores de 55 años.

En síntesis, los datos y análisis presentados en este trabajo reflejan la pujanza de las fundaciones y su carácter dinámico a la hora de servir como motor de creación de empleo. Esto hace que puedan resultar de gran interés futuras investigaciones que profundicen en el estudio de este tipo de organización. Entre otras múltiples posibilidades cabría comentar la relevancia de analizar los datos de empleo en término de edad de las personas contratadas, información de la que no se disponía en este estudio. Igualmente, el análisis de los salarios percibidos por los empleados de las fundaciones y su comparación con los salarios medios de los trabajadores asturianos merece una atención particular, al igual que la productividad de estos trabajadores. Adicionalmente, la réplica de esta investigación en otras Comunidades Autónomas podría reportar comparaciones interesantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abellán, C y Felgueroso, F. (2005): "Evolución de las políticas activas del mercado de trabajo en el municipio de Gijón", *El Pacto Gijón por el Empleo, 2000-2003, Serie Estudios Socioeconómicos*, Agencia Local de Promoción Económica y Empleo, Ayuntamiento de Gijón.
- Abellán, C y Felgueroso, F. (2006): "¿Puede Asturias alcanzar los objetivos de empleo de la Agenda de Lisboa?", *Serie Estudios Regionales (Asturias)*, Servicio de Estudios Económicos BBVA, pp. 35-56.
- Álvarez González, L. I. (2000): *Orientación al mercado de organizaciones privadas no lucrativas. Aplicación en el ámbito de las fundaciones de competencia estatal*, Tesis Doctoral, Universidad de Oviedo.

- Álvarez, L. I. y Pedreira, J. (2007): *La responsabilidad social de la mediana y gran empresa asturiana*, Septem Ediciones, Oviedo.
- Asociación de Española de Fundaciones (2007): *Directorio de fundaciones españolas*. Asociación Española de Fundaciones, Madrid.
- Bellostas, A.; Marcuello, C.; Marcuello; C. y Moneva, J.M. (2002): *Mimbres de un país. Sociedad civil y sector no lucrativo en Aragón*, Pressas Universitarias de Zaragoza, Zaragoza.
- Balabanis, G.; Stables, R.E. y Phillips, H.C. (1997): "Market orientation in the top 200 British charity organizations and its impact on their performance", *European Journal of Marketing*, vol. 31, nº 8, pp. 583-603.
- Cabra de Luna, M. A. (1998): *El tercer sector y las fundaciones de España hacia el nuevo milenio. Enfoque económico, sociológico y jurídico*, Escuela Libre Editorial, Madrid.
- Cabra de Luna, M. A. y De Lorenzo García, R. (2005): "El tercer sector en España: ámbito, tamaño y perspectivas", *Revista Española del Tercer Sector*, nº 1, pp. 95-134.
- De la Fuente, A. (2006): "Evolución de algunas macromagnitudes", *Serie Estudios Regionales (Asturias)*, Servicio de Estudios Económicos BBVA, pp. 23-34.
- Domínguez, I.; Cerrato, J. y García, I. (2001): *La realidad de las fundaciones en España. Análisis sociológico, psicosocial y económico*, Fundación Marcelino Botín, Santander.
- Felgueroso, F. y Prieto, J. (2006): "¿Son los salarios altos en Asturias?", *Serie Estudios Regionales (Asturias)*, Servicio de Estudios Económicos BBVA, pp. 57-78.
- García Delgado, J. L. (2004): *Las cuentas de la economía social. El tercer sector en España*. Cívitas, Madrid.
- Graddy, E.A. y Morgan, D.L. (2006): "Community foundations, organizational strategy, and public policy", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 35, pp. 605-630.
- López Novo, J. P. (2007): *El tercer sector en España: situación actual y perspectivas. Cuadernos de Información Económica*, nº 197, pp. 155-163.
- Ostrower, F. (2006): "Foundation approaches to effectiveness: A typology", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 35, pp. 510-518.
- Pérez Díaz V. y López Novo, J.P. (2003): *El tercer sector social en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- Pérez, E.; Álvarez, L.I. y Coque, J. (2003): *El libro blanco de la economía social en el Principado de Asturias*, Fundación para el Fomento de la Economía Social. Oviedo

- Piñar Mañas, J.L. (2005): "Tercer sector, sector público y fundaciones", *Revista Española del Tercer Sector*, nº 1, pp. 15-36.
- Ruiz Olabuénaga, J. I. (dir.) (2000): *El Sector no lucrativo en España*, Fundación BBV, Madrid.
- Ruiz Olabuénaga, J. I. (dir.) (2006): *El Sector no lucrativo en España. Una visión reciente*, Fundación BBVA, Madrid.
- Sáenz de Miera, A. (dir.) (2004): *El impacto del 11-S en el sector filantrópico*, Fundación BBVA, Bilbao.
- Salamon y Anheier, H. (dir.) (2001): *La sociedad civil global. Las dimensiones del sector no lucrativo*, Fundación BBVA, Bilbao.
- Vernis i Doménech, A. (2005): "Tensiones y retos en la gestión de las organizaciones no lucrativas", *Revista Española del Tercer Sector*, nº 1, pp. 37-62.

ABSTRACT

Taking into account both the relevance of foundations within the socio-economic reality of developed countries and the significant labour market challenges derived from the Lisbon Strategy, the current research work is aimed at analyzing the contribution of Asturian foundations to this region's employment generation. Results show the important role of this type of organization in attaining the objectives of the European Employment Strategy, mainly those related to the improvement of female employment rate.

Key words: employment, foundations, Lisbon Strategy.