



Centro Regional
UNESCO Mujer,
Ciencia y Tecnología
en América Latina



FLACSO
ARGENTINA

**Red Global
de Cátedras UNESCO en Género**

Colaboración, comunicación e innovación en
investigación y prácticas de género a nivel global



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization



UNESCO Chair on Gender
Wellbeing and a Culture of Peace
University of Wisconsin-Madison, U.S.A.

Global Network of UNESCO Chairs on Gender

Collaboration, communication and innovation in gender research and practices

catunescomujer.org/globalnetwork

The Time is Now. Feminist Leadership for a New Era

La hora del liderazgo feminista

Ed. Araceli Alonso & Teresa Langle de Paz

This publication is part of the ebook series of the Global Network of UNESCO Chairs on Gender

Coordinator: Gloria Bonder

Editors: Araceli Alonso and Teresa Langle de Paz

Esta publicación forma parte de la serie de ebooks de la Red Global Cátedras UNESCO en Género

Coordinadora: Gloria Bonder

Editoras: Araceli Alonso y Teresa Langle de Paz

To cite, use the following bibliographical reference:

Para citar, utilizar la siguiente referencia bibliográfica:

Alonso, A. & Langle de Paz T. (Ed.) (2019). *The Time Is Now. Feminist Leadership for a New Era (La hora del liderazgo feminista)*. Editado por Red Global Cátedras UNESCO en Género [en línea].

Digitally published in 2019 by the Global Network of UNESCO Chairs on Gender (Buenos Aires) and by the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Paris).

The ideas and opinions expressed in this work are those of the authors.

Publicado digitalmente en 2019 por la Red Global de Cátedras UNESCO en Género (Buenos Aires) y por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (París).

Las ideas y opiniones expresadas en esta obra son las de los/las autores/las y no reflejan necesariamente el punto de vista de la UNESCO, la Red Global de Cátedras UNESCO en Género o las editoras y no comprometen a dichas organizaciones.

ISBN 978-950-9379-50

The Time Is Now. Feminist Leadership for a New Era

La hora del liderazgo feminista

Ed. Araceli Alonso & Teresa Langle de Paz

Gloria Bonder

Coordinadora Red Global Cátedras UNESCO en Género
catunescomujer.org/globalnetwork

2019



Liderazgo, envejecimiento y género

María Silveria Agulló-Tomás, Vanessa Zorrilla-Muñoz,
María Victoria Gómez García, Blanca Criado-Quesada

Abstract

The labour market exclusion by gender and the lack of women leaders are well known phenomena. However, there is scarce research on the leadership of women beyond the labour market context, and even less if we refer to the universe of the elderly population. In feminist approaches to leadership, the general tendency is to attribute it to young or adult women, entrepreneurs and managers, working in productive and professional fields far from old age.

The focus of this work will be precisely to investigate the relationship, apparently contradictory, between leadership, elders, gender and aging. Based on references on older women and leadership, the chapter will have a double objective: 1) approach to leadership of women in the environment of old age and ageing, and 2) discursive analysis of older women leaders in organizations of/for older people. This vision of leadership allows us to deepen the link between old age and the ageing process through the perspective of women who participate in associations and volunteer programmes and in recreational and cultural activities, different from the areas that are considered typically feminine (as domestic work and care of dependents).

The methodology is based on qualitative analysis techniques applied to managers (some of them being older themselves) of different entities working with older people, in the context of the ENCAGE-CM program. The main results demonstrate that social activities for adults and older women are a remarkable example of empowerment. These activities can foster socio-political changes that subsequently produce significant equality in the field of intergender and intergenerational ageing leadership.

María Silveria Agulló-Tomás, Vanessa Zorrilla-Muñoz, María Victoria Gómez García, Blanca Criado-Quesada son investigadoras del Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad Carlos III de Madrid, del programa ENCAGE-CM y han colaborado en diversas actividades (seminarios, congresos, cursos, p.e.) y publicaciones de manera conjunta.

Introducción: breve revisión e información sobre liderazgo y mujeres

La reflexión teórica sobre liderazgo es extensa e interdisciplinar. Partiendo de su consideración como factor relevante en el éxito o el fracaso de las organizaciones, abundan las clasificaciones y tipologías, desde las consideradas más clásicas (Weber, Lewin, Lippit y White, por ejemplo), hasta las más recientes (Covey y Stotgill, entre otros/as). Casi todas se orientan al intento de abarcar las posibilidades que concurren en la “capacidad de conseguir que otros hagan algo”, con el denominador común de las potenciales características de las personas líderes (por ejemplo, Fiedler, 1984 PNUD, 2014; Gutiérrez, 2015). Sin embargo, los estudios han evolucionado de otorgar importancia a los rasgos personales de los/as líderes, a otros más amplios en los que el énfasis gravita más en torno a los comportamientos (Natera, 2001). Dentro de esta segunda orientación se suele contraponer, a su vez, la relevancia del rendimiento y el logro de objetivos a través de premios o penalizaciones, en lo que se ha dado en llamar liderazgo transaccional, al que potencia la participación activa mediante el énfasis en las relaciones interpersonales y las habilidades que se vinculan a la

confianza, el trabajo en equipo, o liderazgo transformacional (Bass *et al.*, 1990; García, 2011). Según Rosener (1990) este último tipo de actuación se basa en la importancia del trasvase de poder e información, lo que redundaría en un mayor bienestar de las personas. Es más, la literatura en torno a la gestión tiende a reivindicar el liderazgo transformacional en los nuevos entornos empresariales e institucionales cada vez más complejos.

Cabe afirmar que ninguno de los dos tipos de liderazgo se identifica directamente con el género de quienes lo ejercen, si bien la socialización en roles diferenciados para hombres y mujeres vincula a estas últimas con el de carácter transformacional. Tal vez por este motivo, el liderazgo de las mujeres es objeto de debate continuo en contextos donde existe una marcada brecha de género y se perpetúan los estereotipos, como muestran recientes estudios (Hoyt, 2016; Leicht *et al.*, 2017; Mölders, 2018, entre otros).

La relación entre liderazgo y mujeres está mediatizada por la conocida metáfora del *techo de cristal*, los mecanismos aparentemente invisibles que dificultan a las mujeres promover su carrera profesional y acceder a los núcleos de poder, tanto en el ámbito público como privado (Helgesen, 1995; Sarrió *et al.*, 2002). Estos

mecanismos invisibles son obstáculos que provienen de la cultura organizacional con estilos de dirección patriarcal, basados en prejuicios y estereotipos sobre las mujeres. Otras autoras (Eagly y Karau, 2002; Barberá *et al.*, 2011) trascienden la idea del techo de cristal y se decantan por el término “laberinto” como nueva metáfora que explica las diferentes trabas y causas que impiden el ascenso laboral de las mujeres en varias etapas en su carrera. Algunas autoras incluso utilizan el término “muro de hormigón” (Carter, 2014), aludiendo a las barreras que han tenido que afrontar a lo largo de su vida.

El índice de Igualdad de Género (Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2014), el Global Gender Gap Report (Foro Económico Mundial, 2017) y otras fuentes clave, muestran que las mujeres europeas no han alcanzado todavía las posiciones de liderazgo de alto nivel de sus pares masculinos. En España, en el terreno normativo, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, conocida como *Ley de Igualdad*, propugnó la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos y cargos de responsabilidad, de forma que las personas de un mismo sexo no superaran el 60% ni fueran menos del 40%, tanto en el ámbito institucional como empresarial. Los datos del INE (2015) muestran que las mujeres representan algo más de un tercio en los órganos superiores y los altos cargos públicos, mientras que en los consejos de administración de las empresas que forman parte del Ibex-35 su presencia solo llega al 18,2%.

Cuando se menciona el liderazgo de las mujeres, la imagen estereotipada tiende a situarlo en las jóvenes o adultas, en emprendedoras y directivas empresariales, institucionales o profesionales, siempre alejado del universo de la vejez. Ello suele justificarse porque las mujeres mayores, sobre todo las que han dedicado su vida al hogar (familia y cuidados), carecen en general de posibilidades para ejercer influencia pública y en ocasiones de capacidad de decisión. Aun así, una mirada más analítica revela que la dedicación intensa al mantenimiento, los cuidados y la cohesión del grupo familiar podría asociarse a estilos de liderazgo más cercanos, compartidos, colaborativos, emocionales y empáticos (diferentes a los tipos de liderazgo clásico) en una suerte de liderazgo transformacional con gran potencial (Agulló *et al.*, 2016, 2018; Zorrilla *et al.*, 2018). Como se detallará a continuación, se observa la proyección de estas aptitudes y actitudes a distintos entornos, y más concretamente en el ámbito de las asociaciones que trabajan con y para mayores.

Objetivos y metodología

El foco de este trabajo es precisamente indagar en la relación, aparentemente contradictoria, entre liderazgo, mayores, género y envejecimiento. Partiendo de referencias bibliográficas sobre mujeres y liderazgo, el capítulo tiene un doble objetivo: 1) acercamiento al conocimiento del liderazgo de mujeres en el entorno de la vejez y el

envejecimiento, y 2) análisis discursivo¹ de las mujeres mayores lideresas de entidades relacionadas con personas mayores. Esta visión del liderazgo permite profundizar en el proceso de envejecer desde la perspectiva de mujeres que participan en asociaciones y programas de voluntariado, y en actividades lúdicas y culturales, diferentes de las áreas que se consideran típicamente femeninas (como trabajo doméstico y cuidado de dependientes).

Este capítulo se centra en 16 entrevistas a responsables de organizaciones del tercer sector o de la Sociedad Civil (en adelante OSCs). La secuencia de análisis partió del total de 54 entrevistas a personas líderes en contextos diversos (empresas, instituciones y otros perfiles profesionales), considerando el total de citas (8103 en todo el proyecto cualitativo), que se han filtrado por los códigos clave (ver Anexo). Procede destacar que del total de 124 códigos o aspectos (derivados de los guiones de preguntas aplicadas en las entrevistas), se seleccionaron los más pertinentes al tema de este capítulo.

Liderazgo, autodeterminación y empoderamiento desde las organizaciones de mayores según género y aspectos vinculados

Junto a las cifras que se analizan en las tablas 1 y 2 (véase anexo), y profundizando en los discursos de varias responsables entrevistadas, destaca la falta de liderazgo de las mujeres mayores (e incluso su dependencia y “sumisión”) en las familias y también en las instituciones y organizaciones, a pesar de que su presencia numérica es mayor. Por ejemplo, la brecha que supone el abandono del trabajo remunerado por la dedicación al cuidado sigue abierta lo que dificulta que las mujeres puedan reincorporarse al ámbito del trabajo remunerado, y aún menos ejercer como lideresas. En esta línea, los discursos muestran cómo las mujeres mayores, sobre todo las que han estado dedicadas al cuidado, perciben, ante la exclusión laboral, que se han quedado “desfasadas” y no consiguen volver a trabajar. Una de las responsables lamentaba la falta de sensibilidad del mercado empresarial, desconocedor de la valía y la experiencia de estas mujeres y manifestaba su admiración:

Algunas se dedican a participar en el movimiento asociativo. Y esto genera un empoderamiento en las mujeres porque se dan cuenta, estaban desvalorizadas, y de repente se dan cuenta del valor que tienen. Que son unas relaciones públicas fantásticas. Que son unas..., una hace secretariado, otra es fantástica tesorera. (...) cuesta tanto de que se den cuenta que realmente está ahí, y solamente tienen que tener la oportunidad de sacarlo (...). (D36, Mujer).

1 Programa “Envejecimiento Activo, Calidad de Vida y Género”: <http://www.engage-cm.es/> (2016-2019, Ref. S2015/HUM-3367, financiado por la Consejería de Educación, Juventud y Deporte, correspondiente al Programa de Actividades de I+D entre grupos de investigación de la Comunidad de Madrid, y cofinanciado con Fondo Social Europeo).

Las capacidades, generalmente no reconocidas, y las actividades que pueden llegar a desplegar las mujeres mayores poseen un gran poder de transformación de la realidad, particularmente cuando se trata de su realidad cercana y cotidiana. Su discurso es contradictorio pero positivo, ya que son dependientes y frágiles, pero también más reivindicativas. Un ejemplo lo muestran las “Lideresas de Villaverde” (asociación ubicada en ese distrito de Madrid). Sus componentes no fueron entrevistadas directamente en esta investigación, pero sí han formado parte de estudios muy cercanos (Ballesteros *et al.*, 2018; Fernández, 2018; Pedauy, 2018). Del mismo modo, la conciencia de ese potencial se hace presente cuando recuerdan la reivindicación conseguida en el cambio de modelo de los Centros de Mayores.

Los modelos de estos centros del Ayuntamiento han tenido que cambiar porque las mujeres les han obligado a cambiar. (...) ellas quieren hacer otras cosas. Ellas quieren hacer punto si les apetece, hacer actividades de teatro; son mucho más activas, como son mucho más activas están liderando. (D 41, Mujer, y véase referencias bibliográficas).

Aunque ellas mismas no parezcan darse cuenta, la interiorización de su capacidad puede trascender el ámbito más inmediato y cercano y amplificar su influencia sociopolítica, lo que conectaría con la recuperación del valor y la influencia de las personas mayores en otras etapas de la historia (eran considerados como “bibliotecas”, consejeros o sabios/as, por ejemplo), y la influencia que los mayores

(sobre todo los varones, no las mujeres) aún conservan en algunas culturas actuales, aunque con menor intensidad que antaño (por ejemplo, el “patriarca” en la etnia gitana, como se comprobó en el estudio CM:LEDYEVA, Agulló *et al.*, 2016):

Ese es el objetivo: organizar a los mayores para que peleen y luchen... Es sacar a la calle la mayor cantidad posible de gente y exigir... (...). Si tú te conciencias, te explican y asumes que te están engañando miserablemente (...) pues a lo mejor te cabreas y sales a la calle, ese es el objetivo único y exclusivo. (D 40, Hombre).

Tuvimos una mujer joven gitana que hizo el curso e hizo las prácticas en el Hogar San José, donde se quedaron contentísimos y estuvo allí (...). Tengo que decirte que es un colectivo que tienen con las personas mayores cosas que nosotros no, eh... O sea, la persona mayor en casa, un valor impresionante, lo que dice esa persona mayor es súper importante,... (...), tienen unos valores con la tercera edad que nosotros los estamos perdiendo, pero a carrera rápida y ellos los mantienen. (EE13, responsable de programas, páginas 19/20. Proyecto CM:LEDYEVA).

La movilización, la participación, la conciencia de la propia valía y el asociacionismo, por tanto, se convierten en instrumentos muy poderosos que consiguen cambios y empoderan a las mujeres desde aspectos muy significativos y concretos:

Hemos trabajado de manera muy intensa, pues eso, desde el activismo (...) y hemos forzado en gran medida a que (...) la Ley de Promoción de la Autonomía Personal tenga un artículo

19 dedicado a la prestación económica de asistencia personal, y después también a que existan proyectos de vida independiente. (D 38, Mujer)

Participación más activa de las mujeres y más en comunidad, más haciendo redes, más cuestionándose sobre qué pueden aportar (...), tiene una capacidad probablemente de comunicación o de inteligencia emocional o de conectar con sus emociones. (D 32, Mujer).

La ventaja nuestra es que estamos en tantos sitios que podemos influir dentro y fuera de la casa. En el colectivo de mayores, cuesta (...). Ya hemos logrado que empiecen a estar en las juntas directivas y que opinen ¡pero cuesta mucho! (D 38, Mujer).

Tras la autovaloración de las propias cualidades (aptitudes y actitudes), el protagonismo ha de estar liderado por las propias personas mayores, junto a los pasos ya dados desde la administración pública y algunas asociaciones. Y, además, todo ello a partir del diseño de actuaciones prácticas y concretas (actividades formalizadas en programas, políticas que lo contemplen) que trasciendan las declaraciones generalistas.

Tenemos que buscar vías para que se empoderen en la medida de las posibilidades. (D 38, Mujer) y otros verbatims que tratan este enfoque (D36, Mujer, y D41, Mujer).

Junto a estos relevantes factores mencionados subsiste, no obstante, la importancia de los aspectos económicos, la imagen social sesgada, todos ellos condicionantes aún incumplidos a tenor de las entrevistas analizadas.

De todos modos, la aceptación de estas diferencias las lleva también a ganar autoconfianza y a reconocer sus capacidades:

O sea la sociedad ya te ha excluido por economía, porque eres fea, porque ya no estás en el mercado reproductivo... (...) O sea, si tú tienes recursos personales y económicos, ¡la vejez puede ser una maravilla, la mejor época de tu vida! Porque te has quitado ya de todas las cargas, y además tienes ya una cabeza que sabes lo que quieres. (D 36, Mujer).

En definitiva, las voces y opiniones de las responsables de organizaciones de mayores respecto a las habilidades especiales (tanto en el plano emocional, psicosocial, de actitudes y aptitudes) de las mujeres mayores visibilizan el cambio que se está produciendo en torno a su liderazgo en los terrenos en los que han conseguido afianzarse y, por ello también, sentirse dueñas de sí mismas y de su destino. El apartado de conclusiones refuerza estas ideas y sistematiza las principales aportaciones anteriores.

Conclusiones

Las mujeres están aportando avances en el terreno del liderazgo (Bierema, 2016) y formando redes desde la autenticidad (Liu *et al.*, 2015). Aun tratándose de un ámbito poco explorado, los análisis discursivos expuestos detectan un empoderamiento incipiente entre las mujeres mayores en el contexto de las organizaciones orientadas a prestar información, servicios y actividades para las personas mayores.

En los verbatim analizados, se confirma que el liderazgo de las mujeres mayores está relacionado con su capacidad, talento y empoderamiento, cualidades a las que hace referencia Reverter-Bañón y Medina-Vicent (2017), como complemento de las tipologías clásicas que reclaman una renovada y necesaria perspectiva de género y generacional.

Las mujeres mayores son admiradas por sus habilidades para el desarrollo de posiciones de liderazgo desde la visión de los responsables de organizaciones de mayores. Aun siendo un discurso minoritario aún, y a pesar del escaso número de lideresas, se detecta una presencia contundente y asentada, y un reconocimiento de su capacidad para liderar activamente los procesos de la vejez. En la línea que apuntan las mujeres entrevistadas, se observan conductas positivas de un liderazgo horizontal, más informal pero efectivo, compartido y transformador. Son alabadas y requeridas en las asociaciones como dirigentes y gestoras, y se convierten poco a poco en motores y ejes fundamentales del cambio social y político en el contexto de las organizaciones que les permiten reivindicar sus derechos y posición en la sociedad.

A pesar de que el camino no es fácil, como reconocen algunas de las responsables de las asociaciones consultadas, se ha puesto de manifiesto ese potencial transformador que poseen las mujeres mayores y que surge de

los entornos concretos, informales y cercanos, pero es capaz de trascender socialmente. Por ello, junto con las políticas de apoyo al liderazgo a directivas y emprendedoras jóvenes, se propone también el fomento de actividades y programas más formalizados (y su evaluación para la mejora) orientadas a mujeres de edad avanzada; estos apoyos podrían suponer la ruptura a medio plazo del “techo de cristal” (a veces “de hormigón”, en terminología de Carter) de este segmento poblacional aún necesitado de visibilización y empoderamiento: las mujeres mayores líderes.

Bibliografía

Agulló, M.S., Zorrilla, V. y Gómez, V. (2018), “Investigación y Evaluación sobre género/feminismo y envejecimiento/vejez”, editorial del monográfico nº 21, *Revista Prisma Social* “Envejecimiento y Género. Investigación y Evaluación de Programas”, 1-4. <http://revistaprismasocial.es/issue/view/146>

Agulló, M. S., Zorrilla, V., Veira, A., Gómez, V. y Agulló, E. (2016). “Mujeres mayores: protagonistas del cuidado, de los programas de apoyo y su evaluación”. En XII Congreso Español de Sociología en <http://fes-sociologia.com/mujeres-mayores-protagonistas-del-cuidado-de-los-programas-de-apoyo/congress-papers/2238/>

Ballesteros, A., Franco, S., Donayre, M. y Serrano, P. (2018), “La evaluación del Proyecto Lideresas del Ayuntamiento de Madrid”, en M.S. Agulló, V. Zorrilla y V. Gómez (coords.), *Revista Prisma Social*, 21, 356-290 <http://revistaprismasocial.es/issue/view/146>

Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2011) “Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres” en *Psicothema*, 23(2), 173-179.

Bass, B. y Sogdill, M. (1990). *Handbook of leadership*, Nueva York: Fress Press.

Bierema, L. (2016): “Women’s Leadership. Troubling Notions off the «Ideal» (Male) Leader” en *Advances in Developing Human Resources*. 18(2), 119-136. <https://doi.org/10.1177/1523422316641398>

Carter, L. (2014). Liderazgo femenino en acción en Malaret, J. *Reina virgen: Liderazgo femenino al descubierto*. Ediciones Díaz de Santos. ISBN: 9788490520376.

Eagly, A. y Karau, S. (2002) “Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders” en *Psychological Review*, 109 (3): 573-598.

Foro Económico Mundial (2017). *The Global Gender Gap Report* <https://es.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>

Fernández, M. (2018). *Mujeres mayores universitarias y asociadas. Evaluación de programas sobre género y envejecimiento activo*. Trabajo Fin de Grado (en proceso).

Fiedler, F. E. (1984), “El estudio del liderazgo: el modelo de la contingencia”. en Torregrosa, J. R. y Crespo, E. (Comp.). *Estudios Básicos de Psicología Social*. Barcelona. Hora.

García, M. (2011). “Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional” en *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 41-54

- Gutiérrez, O. (2015) “Estudios de liderazgo de hombres y mujeres” en *Revista Política y Estrategia*, 126, 133-171.
- Helgesen, S. (1995): *The Female Advantage: Women's Ways of Leadership*, New York, Doubleday Currency. ISBN: 978-0385419116.
- Hoyt, C. L., & Murphy, S. E. (2016). Managing to clear the air: Stereotype threat, women, and leadership en *The Leadership Quarterly*, 27(3), 387-399.
- INE (2015) *Mujeres en altos cargos*: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género (2014). Índice de Igualdad de Género <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0213275ESC.pdf>
- Leicht, C., Gocłowska, M. A., Van Breen, J. A., de Lemus, S., & Randsley, G. (2017) Counter-stereotypes and feminism promote leadership aspirations in highly identified women en *Frontiers in psychology*, 8, 883.
- Liu, H., Cutcher, L. y Grant, D. (2015). Doing authenticity: The Gendered construction of authentic leadership en *Gender, work and Organization*. 22(3). <https://doi.org/10.1111/gwao.12073>
- Mölders, S., Brosi, P., Bekk, M., Spörrle, M., & Welpel, I. M. (2018) Support for quotas for women in leadership: The influence of gender stereotypes. *Human Resource Management*, 57(4), 869-882. <https://doi.org/10.1002/hrm.21882>
- Natera, A. (2001) *El liderazgo político en la sociedad democrática*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Pedauy, M. (2018), Rediseño ergonómico de un teléfono móvil para personas mayores. Trabajo Fin de Master.
- PNUD (2004) *El poder: ¿Para qué y para quién?* Santiago de Chile: Desarrollo Humano.
- Reverter-Bañón, S. y Medina-Vicent, M., (2017), Intersecciones entre liderazgo y feminismo” en *Dossiers Feministes*, 22, 5-12.
- Rosener, J. (1990): *Ways Women Lead*, Boston, Harvard Business Review 68 (9): 119-125.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A y Candela, C. (2002) “El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres” en *International Journal of Social Psychology* 17 (2): 167-182. <https://doi.org/10.1174/021347402320007582>
- Zorrilla, V., Blanco, M., Criado, B., Fernández, M., Merchán, R. y Agulló, M. S. (2018), “Género y envejecimiento desde el prisma de las organizaciones que trabajan con mayores”, en *Revista Prisma Social*, nº 21, 500-510. <http://revistaprismasocial.es/issue/view/146>

Anexos

Tabla 1. Número de citas o verbatims según códigos clave y los 4 perfiles/contextos donde se han realizado las entrevistas (54 en total).

	19- Empresas	4- Profesionales	16- OSCs*	15- Responsables Institucionales	Total de citas
Códigos generales					
04-CONCEPTO-EA	15	11	161	164	597
05-GENERO-	31	15	323	202	734
06-ACTIVIDADES-	71	52	337	390	1515
09-FACPSICOLOGICOS-	79	64	121	138	757
Subcódigos					
04-00-CONCEPTO-EA	0	10	75	131	448
04-03-VEJZGENERAL-	0	0	97	33	130
05-00-GENERO-	31	15	303	202	714
05-02-FEMINISMOS-	0	0	62	0	62
09-02-AUTODETERMINACION-	0	9	40	16	93
Total de citas					
Total de citas	227	176	1519	1276	5050

Fuente: Elaboración propia desde la explotación de información de Atlas.TI

*Las 16 entrevistas realizadas a responsables fueron llevadas a cabo en las siguientes organizaciones: Asociación de alumnos y exalumnos mayores de la UC3M (ALMUCAT), Amigos de los Mayores, Asociación con la A, Confederación de Asociaciones y Federaciones de Viudas Hispania (CONVAF), Federación de Asociaciones de Cultura y Ocio de Mayores (FACOM), Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR), Fundación 26D, Instituto de Paz, Derechos Humanos y Vida Independiente (IPADEVI), Jubilatas Activas, Jubiqué, Fundación Lares, memory in motion between Old and Young (mYmO), Seniors Españoles para la Cooperación Técnica (SECOT), Grupo Senda, Unión Democrática de Pensionistas España (UDP Mayores) y Unión de Asociaciones Familiares (UNAF). Todas ellas desarrollan su actividad en un entorno urbano, excepto FADEMUR.

Nota: Como se observa en la tabla, en el contexto de las OSCs, los códigos o temas generales en relación a las "actividades" y al "género" son (junto a las entrevistas a responsables institucionales) los que cuentan con una mayor relevancia dentro de los discursos obtenidos (con más de 300 citas cada uno). Esta cifra también es especialmente notable en comparación con otros contextos de donde se obtiene menor número de verbatims (menos de 100 citas). En lo que respecta a los subcódigos seleccionados, la variable género, de nuevo, tiene alta presencia en los entrevistados/as en las OSCs, y también en los otros contextos entrevistados.

Tabla 2. Coocurrencias existentes con el código clave "Autodeterminación" (número de citas o verbatimims en los que aparece el código "autodeterminación" cruzado con los códigos de la columna izquierda).

	09-02-AUTODETERMINACION-
05-00-GENERO-	28
05-02-FEMINISMOS-	7
06-00-ACTIVIDADES-	25
06-02-PARTICIPACION-	20
06-03-ACTIVISMOSOCIOPOLITICO-	18
07-00-VOLUNTARIADO-	11
09-00-FACPSICOLOGICOS-	19
13-00-FUNCOGNITIVO-	10
14-00-FUNCFISICO-	9
16-00-SALUD-	20
17-00-CUIDADO-	17
18-00-SERSOCIOSANITARIOS-	16
19-00-SEGURIDAD-	11
20-00-ENTFISICO-	24
21-00-REDSOCIAL-	16
22-00-REDFAMILIAR-	13
23-01-APORTACIONMAYORES-	10
24-00-IMAGEN-	15
25-00-SOCECOPOL-	23
25-04-DIGNIDADDERECHOS-	20
27-00-ESTATSOCIOECO-	10
31-01-PROPUESTASIDEAL-	15
32-00-EVALUACION-	11
04-00-CONCEPTO-	6
04-03-VEJEZGENERAL-	7

Fuente: Elaboración propia desde la explotación de información de Atlas.Ti.

Nota: En las entrevistas a expertos/as de OSCs sobre las que se centra este análisis, la autodeterminación (y por ende el empoderamiento social, liderazgo y autoestima personal de los mayores) está más relacionado con el código género (28), con "Socecopol" (23 verbatimims, que reúne citas sobre sociedad, economía y política), dignidad derechos (20), actividades (25), participación (20), imagen (15), y activismo (18), por ejemplo. Sin embargo, la autodeterminación tiene menos coocurrencia, es decir menos número de citas, en relación con la vejez (solo 7 citas) y el envejecimiento activo (solo 5). Es decir, también en estos términos cuantitativos del análisis discursivo, la vinculación vejez/envejecimiento y autodeterminación/empoderamiento es casi inexistente y apenas se generan citas en las que los entrevistados/as hablan de ambos temas o factores como dimensiones vinculadas.

Con el factor "autodeterminación" se han codificado las citas o verbatimims que hacen alusión a "referencias explícitas a empoderamiento, a la autonomía relativa a la capacidad de decidir y tomar decisiones. Dotar de valor e importancia a la persona.

"Socecopol" (que reúne las siglas de sociedad, economía y política): con este factor se han codificado las citas o verbatimims que hacen alusión a "los sistemas políticos, sociales y económicos, atención a la dependencia, sus causas y características".