**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA**

**Estrategias de buen gobierno y cooperación
empresarial en las entidades de economía social:
un análisis comparativo**

María del Carmen Muñoz Medraño

2014

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

**Estrategias de buen gobierno y cooperación
empresarial en las entidades de economía social:
un análisis comparativo**

Autora:

María del Carmen Muñoz Medraño

Directores:

D. Francisco Laborda Peñalver

D. Antonio Juan Briones Peñalver

2014

**CONFORMIDAD DE DEPÓSITO DE TESIS DOCTORAL
POR LA COMISIÓN ACADÉMICA DEL PROGRAMA**

D. Carmelo Reverte Maya, Presidente de la Comisión Académica del Programa Administración y Dirección de Empresas (3041).

INFORMA:

Que la Tesis Doctoral titulada, "Estrategias de buen gobierno y cooperación empresarial en las entidades de economía social: una análisis comparativo", ha sido realizada, dentro del mencionado programa de doctorado, por D^a. Maria del Carmen Muñoz Medraño,

bajo la dirección y supervisión del Dr. Francisco Laborda Peñalver y Dr. Antonio Juan Briones Peñalver.

En reunión de la Comisión Académica de fecha 17-02-14, visto que en la misma se acreditan los indicios de calidad correspondientes y la autorización del Director de la misma, se acordó dar la conformidad, con la finalidad de que sea autorizado su depósito por la Comisión de Doctorado.

La Rama de conocimiento por la que esta tesis ha sido desarrollada es:

- ☐ Ciencias
- ☒ Ciencias Sociales y Jurídicas
- ☐ Ingeniería y Arquitectura

En Cartagena, a 17 de Febrero de 2014

EL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN ACADÉMICA DEL PROGRAMA

Fdo: Carmelo Reverte Maya

COMISIÓN DE DOCTORADO

**CONFORMIDAD DE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DEPÓSITO DE
TESIS DOCTORAL POR EL/LA DIRECTOR/A DE LA TESIS**

D. Francisco Laborda Peñalver, Director/a de la Tesis doctoral “Estrategias de buen gobierno y cooperación empresarial en las entidades de economía social: una análisis comparativo”.

INFORMA:

Que la referida Tesis Doctoral, ha sido realizada por D^a. Maria del Carmen Muñoz Medraño, dentro del programa de doctorado 3041 Administración y Dirección de Empresas, dando mi conformidad para que sea presentada ante la Comisión de Doctorado para ser autorizado su depósito.

La rama de conocimiento en la que esta tesis ha sido desarrollada es:

- ☐ Ciencias
- ☒ Ciencias Sociales y Jurídicas
- ☐ Ingeniería y Arquitectura

En Cartagena, a 14 de febrero de 2014

EL DIRECTOR DE LA TESIS

Fdo.: Francisco Laborda Peñalver

COMISIÓN DE DOCTORADO

**CONFORMIDAD DE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE DEPÓSITO DE
TESIS DOCTORAL POR EL/LA DIRECTOR/A DE LA TESIS**

D. Antonio Juan Briones Peñalver, Director/a de la Tesis doctoral “Estrategias de buen gobierno y cooperación empresarial en las entidades de economía social: una análisis comparativo”.

INFORMA:

Que la referida Tesis Doctoral, ha sido realizada por D^a. Maria del Carmen Muñoz Medraño, dentro del programa de doctorado 3041 Administración y Dirección de Empresas, dando mi conformidad para que sea presentada ante la Comisión de Doctorado para ser autorizado su depósito.

La rama de conocimiento en la que esta tesis ha sido desarrollada es:

- ☐ Ciencias
- ☒ Ciencias Sociales y Jurídicas
- ☐ Ingeniería y Arquitectura

En Cartagena, a 14 de febrero de 2014

EL DIRECTOR DE LA TESIS

Fdo.: Antonio Juan Briones Peñalver

COMISIÓN DE DOCTORADO

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar a mis directores de tesis Francisco Laborda Peñalver y en especial a Antonio Juan Briones, porque un día me dieron la oportunidad de trabajar junto a ellos en sus investigaciones y siempre tuvieron confianza en mí y en este proyecto.

A mis padres, familiares, especialmente a mis hermanos y mis tías M^a Luz y M^a Ángeles, y a mis amigos, que siempre han estado apoyándome y dándome ánimos en todo este proceso. Quiero agradecerle de una manera especial a Martín su apoyo incondicional y su fe en mí y en mis capacidades.

A todos los profesores, maestros y personas que a lo largo de la vida me han enseñado todo lo que sé y de los que he aprendido a valorar el esfuerzo y la dedicación; ya que con tesón y esfuerzo uno acaba consiguiendo todo lo que se propone.

Por último, he de dar gracias de una manera especial y ofrecer todo mi esfuerzo y dedicación a “Aquel que me sostiene”, sin Él nada de esto tendría sentido. Termino con una frase que me ha acompañado a lo largo de estos años y dice así:

“Confía en Dios como si el éxito de las cosas dependiese únicamente de Él y en nada en ti; y, con todo, aplícate enteramente a ella como si Dios no fuera nada y tú todo”. (San Ignacio de Loyola)

ÍNDICES

ÍNDICE DE GENERAL

RESUMEN Y ABSTRACT.....	19
INTRODUCCIÓN GENERAL.....	25
OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.....	31

PARTE I: MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I: LA ECONOMÍA SOCIAL. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL Y ANTECEDENTES.

1.1 Introducción.....	39
1.2 La Economía Social.....	40
1.2.1 Antecedentes históricos.....	40
1.2.2 Definición de Economía Social.....	41
1.2.3 Principios y valores de la Economía Social.....	44
1.2.3.1 La carta de principios de la Economía Social.....	44
1.2.3.2 La Alianza Cooperativa Internacional. Valores y principios...	45
1.2.3.3 Valores y principios de la Economía Social en España.....	48
1.2.4 Subsectores de la Economía Social.....	49
1.2.4.1 Subsector de no mercado.....	51
1.2.4.2 Subsector de mercado.....	51
1.2.4.3 Características comunes a ambos subsectores.....	52
1.2.5 La cultura de las Entidades de Economía Social.....	53
1.2.5.1 Concepto de cultura.....	53
1.2.5.2 Las Entidades de Economía Social y su cultura.....	55
1.3 Importancia de la Economía Social en España.....	57
1.3.1 Entidades de la Economía Social en España y su evolución.....	57
1.3.1.1 Conjunto de la Economía Social	57
1.3.1.2 La Economía Social por sector de actividad.....	60
1.3.2 Supervivencia de las entidades de Economía Social.....	61
1.3.3 El empleo en las Entidades de Economía Social.....	63
1.3.4 Datos económicos de la Economía Social.....	65
1.3.5 Integración social y/o laboral en las entidades de Economía Social....	66
1.3.6 La Economía Social y el desarrollo rural.....	68

1.3.7 El impacto socioeconómico de la Economía Social.....	70
1.3.8 Medidas para el fomento de la Economía Social en España.....	72
Conclusiones.....	75

CAPÍTULO II: EL GOBIERNO CORPORATIVO. BASES CONCEPTUALES, TEORÍAS, ENFOQUES Y ESTRATEGIAS

2.1 Introducción.....	81
2.2 Bases conceptuales de Gobierno Corporativo.....	81
2.2.1 Definición de Gobierno Corporativo.....	81
2.2.2 El buen Gobierno Corporativo y sus prácticas.....	85
2.3 El Gobierno Corporativo en Economía Social.....	87
2.3.1 El papel del socio y los sistemas de decisión democrática.....	91
2.4 Teorías y Enfoques.....	93
2.4.1 Teoría de la Agencia.....	95
2.4.1.1 Concepto de Teoría de la Agencia.....	95
2.4.1.2 Teoría de la Agencia en Economía Social.....	97
2.4.2 Teoría de los Recursos y Capacidades.....	99
2.4.2.1 Conceptos de la Teoría de los Recursos y Capacidades.....	99
2.4.2.2 Teoría de los Recursos y Capacidades en Economía Social....	103
2.4.3 Teoría de los Stakeholders.....	104
2.4.3.1 Concepto de Teoría de los Stakeholders.....	104
2.4.3.2 Teoría de los Stakeholders en Economía Social.....	107
2.4.4 Teoría de los Derechos de Propiedad.....	108
2.4.4.1 Concepto de Teoría de los Derechos de Propiedad.....	108
2.4.4.2 Teoría de los Derechos de Propiedad en Economía Social.....	109
2.4.5 Teoría de los Costes de Transacción.....	110
2.4.5.1 Concepto de Teoría de los Costes de Transacción.....	110
2.4.5.2 Teoría de los Costes de Transacción en Economía Social.....	115
2.5 Estrategias de Buen Gobierno.....	115
2.5.1 La Cooperación Empresarial.....	115
2.5.1.1 Concepto de Cooperación.....	115
2.5.1.2 La Cooperación Empresarial como estrategia de Buen Gobierno en Economía Social.....	118
2.5.2 La Innovación.....	120

2.5.2.1 Concepto de Innovación.....	120
2.5.2.2 La Innovación como estrategia de Buen Gobierno en Economía Social.....	121
2.5.3 La Responsabilidad Social y Medioambiental.....	122
2.5.3.1 Definición de Responsabilidad Social y Medioambiental.....	122
2.5.3.2 La Responsabilidad Social y Medioambiental como estrategia de Buen Gobierno en Economía Social.....	126
Conclusiones.....	131

CAPÍTULO III: PROPUESTA DE UN MODELO DE GOBIERNO EN ECONOMÍA SOCIAL. APORTACIONES

3.1 Introducción.....	137
3.2 Formulación del modelo de gobierno.....	138
3.2.1 Propositiones teóricas.....	138
3.2.2 Modelo de gobierno.....	140
3.2.3 Principios y valores en los que se basan las políticas de Buen Gobierno del modelo.....	144
3.2.4 Variables del modelo.....	146
3.2.5 Reflejo en los resultados de la entidad.....	147
3.3 Revisión de la literatura y/o estado del arte.....	149
3.3.1 Líneas de investigación sobre gobierno.....	149
3.4 Planteamiento de hipótesis.....	153
Conclusiones.....	161

PARTE II: ESTUDIO EMPÍRICO

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Introducción.....	167
4.2 Objetivo de la investigación.....	167
4.3 Población objeto del estudio.....	168
4.3.1 Muestra definitiva para el estudio.....	170
4.4 Diseño del cuestionario.....	173
4.4.1 Proceso de elaboración del cuestionario.....	173
4.4.1.1 Panel de expertos.....	174

4.4.1.2 Desarrollo del proceso de diseño del cuestionario.....	175
4.4.2 Cuestionario definitivo.....	179
4.5 Técnicas para la evaluación de información.....	181
4.5.1 Técnicas univariantes y bivariantes.....	182
4.5.1.1 Análisis Descriptivos (ADE).....	182
4.5.1.2 Análisis de Contingencia (AC).....	183
4.5.1.3 Contraste sobre Medias (CM).....	184
4.5.1.4 Análisis de la Varianza con un Factor (ANOVA).....	185
4.5.2 Técnicas multivariantes.....	186
4.5.2.1 Análisis Factorial (AF).....	188
4.5.2.2 Regresión Lineal (RL) y Regresión Lineal Múltiple (RLM)....	190
4.5.2.3 Regresión Logística Binaria (RLB) y Multinomial (RLM)....	195
4.5.2.4 Análisis Discriminante (AD).....	197
Conclusiones.....	199

CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE LOS DATOS Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Introducción.....	205
5.2 Análisis descriptivos.....	206
5.2.1 Análisis descriptivos de la muestra completa.....	206
5.2.1.1 Análisis descriptivos de las variables del Bloque de Innovación	206
5.2.1.2 Análisis descriptivos de las variables del Bloque de Cooperación.....	208
5.2.1.3 Análisis descriptivos de las variables del Bloque de Buen Gobierno.....	210
5.2.1.4 Análisis descriptivos de las variables del Bloque de Responsabilidad Social Corporativa.....	215
5.2.1.5 Análisis descriptivos de las variables del Bloque de Resultados Empresariales.....	216
5.2.2 Análisis descriptivos comparativos de las estrategias de Buen Gobierno entre las Entidades de Economía Social y las Sociedades Mercantiles.....	217
5.2.2.1 Estrategias de Innovación.....	217
5.2.2.2 Estrategias de Cooperación.....	220

5.2.2.2.1 Cooperación con grupos de interés.....	221
5.2.2.2.2 Razones por las que se decide cooperar.....	222
5.2.2.3 Prácticas de Gobierno Corporativo	223
5.2.2.4 Estrategias de Responsabilidad Social Corporativa.....	228
5.2.2.5 Reflejo en los resultados de las estrategias de Buen Gobierno.	230
5.3 Análisis de la Escala de Gobierno	231
5.3.1 Fiabilidad de la Escala de Gobierno.....	232
5.3.2 Análisis Factorial Exploratorio de la Escala de Gobierno.....	232
5.3.3 Análisis de los factores determinantes de la estrategia de Buen Gobierno Corporativo.....	235
5.3.3.1 Factor ₁ : Responsabilidad Social Corporativa.....	235
5.3.3.2 Factor ₂ : Relación con los agentes externos.....	238
5.3.3.3 Factor ₃ : Resultados de las políticas de Buen Gobierno.....	239
5.3.3.4 Factor ₄ : Razones para cooperar.....	240
5.3.3.5 Factor ₅ : Innovación.....	241
5.3.3.6 Factor ₆ : Cooperación con grupos de interés.....	241
5.3.3.7 Factor ₇ : Capital humano.....	242
5.3.3.8 Factor ₈ : Deberes de los administradores.....	243
5.3.3.9 Factor ₉ : Mejora en la industria.....	244
5.4 Análisis ANOVA de un Factor sobre los factores determinantes de la estrategia de Buen Gobierno Corporativo. Relación entre muestras distintas.....	244
5.4.1 ANOVA de un factor sobre el tipo de sociedad.....	244
5.4.2 ANOVA de un factor sobre el sector de actividad.....	246
5.5 Análisis clúster no jerárquico de los factores determinantes de la estrategia de Buen Gobierno Corporativo.....	247
5.6 Análisis Discriminante.....	249
5.6.1 Análisis Discriminante: Innovación.....	250
5.6.2 Análisis Discriminante: Cooperación.....	251
5.6.3 Análisis Discriminante: Participación democrática.....	253
5.6.4 Análisis Discriminante: Responsabilidad Social Corporativa.....	254
5.7 Contraste de Hipótesis.....	256
5.7.1 Análisis inferencial de la Proposición 1.....	257
5.7.2 Análisis inferencial de la Proposición 2.....	263
5.7.3 Análisis inferencial de la Proposición 3.....	272

5.7.4 Análisis inferencial de las Proposiciones 4, 5, 6 y 7.....	273
5.7.5 Análisis inferencial de la Proposición 8.....	278
5.7.6 Análisis inferencial de la Proposición 9.....	282
5.8 Análisis de Regresión Logística Binaria.....	288
5.9 Contraste de hipótesis del Proyecto de Cooperación Internacional.....	292
5.9.1 Análisis descriptivos sobre la muestra de población.....	292
5.9.2 Análisis factorial de la escala objeto del estudio.....	294
5.9.3 Análisis de Regresión Logística Binaria.....	295
5.9.4 Regresión Lineal.....	298

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES DEL ESTUDIO, LIMITACIONES Y LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN

6.1 Conclusiones del marco teórico.....	305
6.1.1 Conclusiones de sobre la delimitación conceptual de la Economía Social y sus antecedentes.....	305
6.1.2 Conclusiones a nivel conceptual de Gobierno Corporativo y sus estrategias.....	306
6.1.2.1 Definición de Buen Gobierno Corporativo.....	306
6.1.2.2 Conclusiones teóricas de las estrategias de Buen Gobierno...	307
6.1.3 Conclusiones del modelo teórico planteado.....	309
6.2 Conclusiones del estudio empírico.....	312
6.2.1 Conclusiones de los análisis descriptivos.....	312
6.2.2 Conclusiones sobre los factores determinantes de la estrategia de Buen Gobierno y análisis previos.....	313
6.2.3 Contraste de hipótesis.....	314
6.2.4. Modelo relacional de los factores determinantes de la estrategia de Buen Gobierno Corporativo.....	318
6.2.4 Contraste de hipótesis del Proyecto de Cooperación Internacional.....	319
6.3 Limitaciones del estudio y futuras líneas de investigación.....	321
6.4 Aportación de la investigación.....	323
BIBLIOGRAFÍA.....	327
ANEXO 1: CUESTIONARIO.....	345

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Definiciones de Economía Social.....	43
Cuadro 2: Valores y principios cooperativos.....	45
Cuadro 3: Entidades de la Economía Social.....	50
Cuadro 4: Concepto de Cultura Organizacional.....	54
Cuadro 5: Los atributos de la Cultura Organizacional y la Cultura Cooperativa	56
Cuadro 6: Medidas para el fomento de la ES.....	73
Cuadro 7: Definiciones de Gobierno Corporativo.....	82
Cuadro 8: Definiciones de Gobierno Corporativo según distintos enfoques.....	82
Cuadro 9: Los costes de transacción.....	113
Cuadro 10: Formas de concentración empresarial en cooperativas.....	119
Cuadro 11: Definición de RSC/RSE.....	124
Cuadro 12: Comparativa entre los principios cooperativos (ACI), y los de la Comisión Europea para la RSC.....	128
Cuadro 13: Variables del modelo de gobierno.....	147
Cuadro 14: Revistas más utilizadas por los investigadores para publicar sus resultados	151
Cuadro 15: Revisión del estado del arte sobre Gobierno Corporativo.....	152
Cuadro 16: Relación de las proposiciones teóricas y las hipótesis.....	157
Cuadro 17: Ficha técnica de la investigación empírica.....	173
Cuadro 18: Equipo coordinado y grupo de expertos.....	175
Cuadro 19: Datos generales.....	180
Cuadro 20: Bloque de Innovación.....	207
Cuadro 21: Dimensiones del factor de Responsabilidad Social Corporativa y Medioambiental.....	236

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Características de la Economía Social.....	53
Figura 2: Gobierno Corporativo en Economía Social.....	88
Figura 3: Modelo de Gobierno Cooperativo.....	90
Figura 4: Teoría de la Agencia.....	97
Figura 5: Relaciones de agencia entre los miembros de una cooperativa.....	98
Figura 6: Teoría de los Recursos y Capacidades.....	100
Figura 7: Clasificación de los recursos y capacidades.....	102
Figura 8: Modelo de los stakeholders o grupos de interés.....	106
Figura 9: Agentes interesados en el gobierno de la EES.....	107
Figura 10: Teoría de los Costes de Transacción.....	114
Figura 11: Características de la cooperación entre empresas.....	117
Figura 12: Valores cooperativos, capital social e innovación.....	121
Figura 13: Modelo de Buen Gobierno Corporativo.....	142
Figura 14: Los stakeholders.....	143
Figura 15: Principios y valores para el Buen Gobierno.....	145
Figura 16: Reflejo en los resultados de las variables del modelo.....	148
Figura 17: Proceso de investigación.....	174
Figura 18: Fases de evaluación y elaboración del cuestionario.....	176
Figura 19: Relación entre factores y proposiciones.....	316
Figura 20: Modelo relacional de los factores determinantes de la estrategia de Gobierno.....	318
Corporativo.....	318

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Número de EES en España en 2010.....	58
Tabla 2: Evolución del número de EES en España.....	59
Tabla 3: Evolución del número de EES en España por sector de actividad.....	60
Tabla 4: Índice de supervivencia de las EES en España.....	62
Tabla 5: Total de personas relacionadas con la ES en 2010.....	64
Tabla 6: Datos económicos de las EES en 2008.....	65
Tabla 7: Evolución de los datos económicos de la ES.....	66
Tabla 8: Integración de colectivos con dificultades al empleo en 2010.....	67
Tabla 9: Domicilio social de las empresas y lugar de residencia de sus trabajadores por ámbito geográfico en 2010.....	68
Tabla 10: Ramas de la economía rural en las que la ES es un oferente clave.....	69
Tabla 11: Valoración del impacto de las empresas de Economía Social.....	71
Tabla 12: Muestra definitiva.....	171
Tabla 13: Muestra definitiva por sector de actividad.....	171
Tabla 14: Muestra definitiva por tipo de sociedad.....	172
Tabla 15: Descriptivos Innovación.....	207
Tabla 16: Análisis descriptivos: “Con quién prefiere cooperar”.....	208
Tabla 17: Análisis descriptivos: “Razones para cooperar”.....	210
Tabla 18: Análisis descriptivos: “Participación democrática y capital humano”.....	211
Tabla 19: Análisis descriptivos: “Prácticas de Buen Gobierno y los clientes”.....	212
Tabla 20: Análisis descriptivos: “Prácticas de buen gobierno y la toma de decisiones”.....	213
Tabla 21: Análisis descriptivos: “Prácticas de Buen Gobierno relacionadas con los administradores y/o gerentes”.....	214
Tabla 22: Análisis descriptivos: “Responsabilidad social y medioambiental”.....	215
Tabla 23: Análisis descriptivos: “Resultados empresariales”.....	216
Tabla 24: Estadístico de fiabilidad de la escala completa.....	232
Tabla 25: Análisis Factorial (AF) de la escala de Buen Gobierno.....	233
Tabla 26: Factores determinantes de la estrategia de Buen Gobierno Corporativo....	235
Tabla 27: (F ₁) Responsabilidad Social Corporativa/ ES_GB_RSC.....	236
Tabla 28: (F ₂) Relación con agentes externos/ ES_GB_AE.....	238

Tabla 29: Dimensiones del factor Resultados de las políticas de Buen Gobierno/RS_ES_GB.....	239
Tabla 30: (F ₄) Razones para cooperar/ES_GB_COOP.....	240
Tabla 31: (F ₅) Innovación/ES_GB_INNO.....	241
Tabla 32: (F ₆) Cooperación con grupos de interés/ES_BG_COOP_GI.....	242
Tabla 33: (F ₇) Capital humano /ES_GB_KH.....	243
Tabla 34: (F ₈) Deberes de los administradores/ES_GB_ADM.....	243
Tabla 35: ANOVA de un factor sobre EES/Mercantiles.....	245
Tabla 36: ANOVA de un factor sobre sector de actividad.....	246
Tabla 37: Conglomerado de K medias.....	247
Tabla 38: ANOVA_ Conglomerado de K medias.....	248
Tabla 39: Variables clasificadoras de los modelos de AD.....	249
Tabla 40: Análisis discriminante del Estudio 1.....	250
Tabla 41: Análisis discriminante del Estudio 2.....	252
Tabla 42: Análisis discriminante del Estudio 3.....	253
Tabla 43: Análisis discriminante del Estudio 4.....	255
Tabla 44: Análisis factorial del Bloque de Buen Gobierno Corporativo.....	257
Tabla 45: Relación de hipótesis de la Proposición 1.....	258
Tabla 46: Resultado del contraste de la hipótesis de la Estrategia de Innovación....	259
Tabla 47: Análisis de Contingencia H _{1.2} , H _{1.3} y H _{1.4}	262
Tabla 48: Hipótesis de la Proposición 2.....	264
Tabla 49: Resultado del contraste de la hipótesis de la Estrategia de Cooperación con grupos de interés.....	265
Tabla 50: Resultado del contraste de la hipótesis de las razones por las que decide cooperar.....	268
Tabla 51: Análisis de Contingencia H _{2.4}	271
Tabla 52: Análisis de Contingencia H _{2.5}	272
Tabla 53: Hipótesis de la Proposición 3.....	272
Tabla 54: Análisis de Contingencia H _{1.2} y H _{1.3}	272
Tabla 55: Relación de hipótesis de la Proposición 4.....	273
Tabla 56: Resultados del contraste de hipótesis de RSC.....	274
Tabla 57: Análisis de Contingencia H _{5.1} , H _{6.1} y H _{7.1}	277
Tabla 58: Resultados del contraste de la Proposición 8.....	279
Tabla 59: Relación de hipótesis de la Proposición 9.....	282

Tabla 60: Análisis factorial (ACP) de la Cultura Social.....	283
Tabla 61: Análisis factorial (ACP) de la Innovación.....	284
Tabla 62: Análisis factorial (ACP) de la Cooperación.....	285
Tabla 63: Regresión Lineal de la Innovación.....	286
Tabla 64: Regresión Lineal de Cooperación con grupos de interés.....	287
Tabla 65: Regresión Lineal de Resultados empresariales.....	268
Tabla 66: Modelos de Regresión Logística Binaria.....	289
Tabla 67: Análisis comparativo de las estrategias de Buen Gobierno.....	293
Tabla 68: Análisis factorial de las estrategias de Buen Gobierno.....	294
Tabla 69: Análisis factorial del Buen Gobierno.....	295
Tabla 70: Modelos de Regresión Logística Binaria	296
Tabla 71: Regresión Lineal.....	299
Tabla 72: Resumen proposiciones teóricas.....	310
Tabla 73: Resumen factores.....	315
Tabla 74: Hipótesis.....	317

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Evolución del número de EES en España.....	59
Gráfico 2: Evolución del número de EES en España por sector de actividad.....	61
Gráfico 3: Índice de supervivencia de las EES.....	62
Gráfico 4: Muestra definitiva por sector de actividad.....	172
Gráfico 5: Descriptivos Innovación.....	207
Gráfico 6: Análisis descriptivos: Con quién prefiere cooperar.....	209
Gráfico 7: Análisis descriptivos: Razones para cooperar.....	210
Gráfico 8: Análisis descriptivos: Participación democrática y capital humano.....	211
Gráfico 9: Análisis descriptivos: Prácticas de Buen Gobierno y los clientes.....	212
Gráfico10: Análisis descriptivos: Prácticas de Buen Gobierno y la toma de decisiones.....	213
Gráfico 11: Análisis descriptivos: Prácticas de Buen Gobierno relacionadas con los administradores y/o gerentes.....	214
Gráfico 12: Análisis descriptivos: Responsabilidad Social y Medioambiental.....	215
Gráfico 13: Análisis descriptivos: Resultados empresariales.....	217
Gráfico 14: Sociedades Mercantiles Innovadoras.....	218
Gráfico 15: Entidades de Economía Social Innovadoras.....	218
Gráfico 16: Políticas de Innovación.....	219
Gráfico 17: Porcentaje de empresas Mercantiles que llevan a cabo acuerdos de cooperación.....	220
Gráfico 18: Porcentaje de EES que llevan a cabo acuerdos de cooperación	220
Gráfico 19: Cooperación con grupos de interés.....	221
Gráfico 20: Razones por las que se decide cooperar.....	221
Gráfico 21: Porcentaje de Mercantiles que cuentan con sistemas de participación democrática.....	224
Gráfico 22: Porcentaje de EES que cuentan con sistemas de participación democrática	224
Gráfico 23: Participación democrática y capital humano.....	225
Gráfico 24: Prácticas de Buen Gobierno y los clientes.....	226
Gráfico 25: Prácticas de Buen Gobierno y la toma de decisiones	226

Gráfico 26: Prácticas de Buen Gobierno relacionadas con los administradores y/o gerentes.....	227
Gráfico 27: Sociedades Mercantiles socialmente responsables.....	228
Gráfico 28: EES socialmente responsables.....	228
Gráfico 29: Responsabilidad Social y Medioambiental.....	229
Gráfico 30: Reflejo en los resultados de las estrategias de Buen Gobierno.....	230
Gráfico 31: Probabilidad normal de los residuos de ES_GB_INNO.....	260
Gráfico 32: Histograma de los residuos tipificados de ES_GB_INNO	261
Gráfico 33: Diagrama de dispersión. Pronóstico tipificado por residuos de ES_GB_INNO	261
Gráfico 34: Probabilidad normal de los residuos de ES_GB_COOP_GI.....	266
Gráfico 35: Diagrama de dispersión. Pronóstico tipificado por residuos de ES_GB_COOP_GI	267
Gráfico 36: Histograma de los residuos tipificados de ES_GB_COOP_GI	267
Gráfico 37: Histograma de los residuos tipificados de ES_DE_COOP.....	269
Gráfico 38: Probabilidad normal de los residuos de ES_GB_COOP.....	270
Gráfico 39: Diagrama de dispersión. Pronóstico tipificado por residuos de ES_GB_COOP.....	270
Gráfico 40: Histograma de los residuos tipificados de ES_GB_RSC.....	275
Gráfico 41: Probabilidad normal de los residuos ES_GB_RSC.....	276
Gráfico 42: Diagrama de dispersión. Pronóstico tipificado por residuos ES_GB_RSC.....	276
Gráfico 43: Probabilidad normal de los residuos de RS_ES_GB.....	280
Gráfico 44: Histograma de los residuos tipificados de RS_ES_GB	280
Gráfico 45: Diagrama de dispersión. Pronóstico tipificado por residuos de RS_ES_GB	281

ÍNDICE DE SIGLAS

AAPP: Administraciones Públicas.

ACI: Alianza Cooperativa Internacional.

AEAT: Agencia Estatal de Administración Tributaria.

AECA: Asociación Española de Contabilidad y Auditoría.

CEP-CMAF: Conferencia Europea Permanente de Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones.

CEPES: Confederación Empresarial Española de la Economía Social.

CESE: Comité Económico y Social Europeo.

CIRIEC: Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa.

CNAE: Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

EES: Entidades de Economía Social.

ES: Economía Social.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

OCM: Organización Común de Mercado.

OPFH's: Organizaciones de Productores de Frutas y Hortalizas.

PCI-AECID: Programa de Cooperación Interuniversitaria e Investigación Científica organizado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

PIB: Producto Interior Bruto.

S.L.L.: Sociedades Limitadas Laborales.

SAT: Sociedad Agraria de Transformación.

VA: Valor Añadido.

RS: Responsabilidad Social.

RSC: Responsabilidad Social Corporativa.

RSE: Responsabilidad Social Empresarial.

AMUSAL: Asociación de Empresas de Economía Social de la Región de Murcia.

UCOMUR: Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de la Región de Murcia.

COAG: Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos.

FECOAM: Federación de Cooperativas Agrarias de Murcia.

UPCT: Universidad Politécnica de Cartagena.

TEC: Instituto Tecnológico de Costa Rica.

KMO: test de Kaiser Meyer Olkin.

RESUMEN

RESUMEN

El gobierno en las Entidades de Economía Social se rige por prácticas de acción colectiva y participación democrática enmarcadas dentro de lo que se conoce como buen gobierno. Éstas se fundamentan en unos valores y principios propios de estas organizaciones. Prácticas que traspasan las fronteras de la entidad y tienen su repercusión en la sociedad con la aplicación de políticas de desarrollo local, de responsabilidad social y medioambiental y de cooperación.

De hecho, actualmente son demandadas las medidas de buen gobierno en Entidades de Economía Social. Se reclama un modelo político de gestión económica que tome en consideración medidas de dirección eficiente; donde los socios participen de forma activa, tengan implicaciones sociales y, además, consideren el impacto de sus actuaciones. Cuyo objetivo sea satisfacer las necesidades económicas, sociales y culturales, no solo de los socios sino también de las comunidades y los intereses de los stakeholders a través de la responsabilidad social.

Con la elaboración de esta investigación se pretende sentar las bases de los fundamentos teóricos y empíricos sobre las Estrategias de Gobierno y Cooperación en las Entidades de la Economía Social. Para ello se ha querido explicar de manera clara y concisa cuál es el problema que se nos plantea en el ámbito de la dirección estratégica de la empresa en relación al gobierno corporativo. Haciendo hincapié en el proceso de toma de decisiones y la forma en que se adaptan algunas Entidades de la Economía Social a los tiempos de grandes dificultades que estamos atravesando, en una sociedad cada vez más exigente. Se han enumerado también una serie de proposiciones teóricas a las que se ha llegado tras el análisis del estado del arte llevado a cabo durante la fase previa de la investigación y con las que plantearemos un modelo teórico.

Con este modelo se pretende justificar que la aplicación de prácticas de buen gobierno, tanto en la gestión interna de las organizaciones, como en la implicación externa de las medidas adoptadas, puede llevar consigo el asentamiento y continuidad de las entidades, el aumento de los resultados tanto empresariales como sociales y la mejora en el bienestar de la sociedad. Todo ello enmarcado en los principios y valores propios de la Economía Social y del buen gobierno corporativo.

ABSTRACT

Entities of the Social Economy are ruled by practices of collective action and democratic participation within the framework of what is known as good governance. This is based on a set of values and principles belonging to the organisations. These practices reach beyond the frontiers of the entity and have an impact on society with the application of policies of local development, social and environmental responsibility, and cooperation.

Indeed, today measures of good governance in Entities of the Social Economy are sought, with a political model of economic management being recently called. Such a model would take into account measures of economic and social management; members would participate actively; it would have social and environmental implications; and also would consider the impact of their actions to satisfy the economic, social and cultural needs, not only of the members but also of the communities and the mandatory interests of the stakeholders through social responsibility.

The goal of this research is to lay the theoretical and empirical foundations of Government Strategies and Cooperation in the Entities of the Social Economy. To do this, we have tried to explain clearly and concisely the problem we face in the field of strategic management of the company in relation to corporate governance, focusing on the process of decision making and how to adapt some entities of Social Economy to the difficult times that we are going through in an increasingly demanding society. We have also listed a number of theoretical propositions that have come as a result after the state of the art analysis carried out during the previous phase of this research.

This model seeks to justify that the application of good governance practices in both the internal management of the organisations as well as in its external impact, can bring settlement and continuity of the entities, increases in business and social result and improvements in social welfare. This is done within the framework of the values inherent in the Social Economy and good corporate governance.

INTRODUCCIÓN GENERAL

La sociedad actual exige cada vez más a las empresas que lleven a cabo actuaciones dirigidas a conseguir un desarrollo económico, social y medioambiental sostenible y responsable. Para ello, las organizaciones deben adoptar decisiones estratégicas en distintos ámbitos, para poder así adaptarse a los cambios que está reclamando la sociedad. Por lo cual es necesario plantearnos nuevos modelos de gobierno eficiente.

Estos nuevos modelos de gestión empresarial deben tomar en consideración las implicaciones sociales y medioambientales de sus actuaciones, además de considerar los intereses de los agentes implicados (Seguí *et al.*, 2008), contemplando el impacto de sus actividades en una triple dimensión: económica, social y medioambiental (Puentes y Velasco, 2009).

Es por ello que en los últimos años se está sustituyendo paulatinamente el modelo empresarial tradicional, que apostaba por la maximización del beneficio como uno de los principales objetivos empresariales, por otro modelo socio-económico, cuyo fin último no es conseguir la máxima rentabilidad a cualquier coste, sino crear valor para la sociedad; y en donde el impacto de sus actuaciones vaya dirigido a satisfacer las necesidades económicas, sociales y culturales, no solo de los socios sino también de las comunidades (Chaves y Monzón, 2006).

Las organizaciones deben acometer sin demora estrategias acordes con las nuevas exigencias de los mercados, cada vez más competitivos, para adaptar su modelo de gestión empresarial a la nueva situación. La puesta en escena de redes y alianzas empresariales, la innovación de producto y procesos y el impulso de las políticas de responsabilidad social y medioambiental, están siendo consideradas en los últimos años como políticas eficientes para el buen gobierno de las entidades, creando valor y mejores resultados para la empresa.

Es en este escenario donde la Economía Social (en adelante ES), también conocida como Tercer Sector, se está perfilando como un sector emergente cada vez más imprescindible para dar respuesta adecuada a los nuevos retos de la economía y la sociedad global; desafíos que están en la base del creciente interés por el papel que las

Entidades de Economía Social (en adelante EES) puede desempeñar en la sociedad del bienestar.

Tanto es así, que autores como Chaves y Monzón (2006) definen a las EES como *“Conjunto de empresas privadas organizadas formalmente, con autonomía de decisión y libertad de adhesión, creadas para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado, produciendo bienes y servicios, asegurando o financiando y en las que la eventual distribución entre los socios de beneficios o excedentes así como la toma de decisiones, no están ligados directamente con el capital o cotizaciones aportados por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos. La Economía Social también agrupa a aquellas entidades privadas organizadas formalmente con autonomía de decisión y libertad de adhesión que producen servicios de no mercado a favor de las familias, cuyos excedentes, si los hubiera, no pueden ser apropiados por los agentes económicos que las crean, controlan o financian.”*

La ES está cobrando cada vez más importancia tanto a nivel nacional como internacional. En primer lugar ha contribuido a integrar social y/o laboralmente tanto a las personas como a los territorios en desventaja (Gallego, 2007; Mozas, 2006). En segundo lugar, otra de las razones de la importancia de la diversidad de organizaciones que forman el Tercer Sector, es su aportación a la creación de empleo y a la productividad (Benardi, 2011); contribuyendo al equilibrio de mercado y demostrando su capacidad para incrementar el nivel de cohesión social (Bel y Ausin, 2007).

El gobierno de las EES es considerado una forma de dirección eficiente en el uso de los activos que las configuran (Bueno, 2004); se asienta en principios de solidaridad y prácticas de democracia económica (Juliá, 2004; Chaves, 2004), ofrece información fiable a los grupos de interés (Seguí *et al.*, 2008) y, en general, dota de fortaleza a las organizaciones que siguen estas premisas (Saz y Carús, 2008).

El carácter social de estas entidades (Puentes y Velasco, 2009; Server y Capo, 2009) hacen que se constituyan como un modelo empresarial alternativo al capitalista, donde la acción colectiva y la participación democrática se convierten en rasgos básicos de su estructura y funcionamiento (Hernández *et al.*, 2008).

Este fenómeno cobra especial importancia en uno de los sectores básicos de nuestra economía y, en especial, de la economía de la Región de Murcia, como es el sector agrario, del que forman parte un gran número de EES. Es por ello que el estudio de las capacidades para el gobierno en ambientes de ES cobra especial importancia en nuestra región y suscita gran interés en la comunidad científica.

En los últimos años el tejido empresarial de la región, entre los que se encuentra un gran número de EES, ha llevado a cabo fuertes políticas de cooperación, innovación y responsabilidad social y medioambiental para poder adaptarse al entorno y poder ser más competitivos; apostando por formas más eficientes de gobierno generadoras de ventajas competitivas.

La transferencia tecnológica entre empresas del mismo sector puede generar nuevas oportunidades de negocio, que faciliten la diversificación de la producción y la mejora de la sostenibilidad de las explotaciones y del entorno.

Es por ello que, en la actualidad, se recomienda el uso de tecnologías colaboradoras que posibiliten mejoras en los procesos productivos, que pongan en marcha la transferencia de conocimiento entre las distintas organizaciones.

Un ejemplo claro que se enmarca dentro de la ES lo encontramos en las Organizaciones de Productores de Frutas y Hortalizas (en adelante OPFH's). Estas estructuras organizativas se convierten así en alianzas estratégicas que establecen procesos de cooperación para asegurar la supervivencia y rentabilidad del sector de los agronegocios, generando mayor valor añadido a los productores agrícolas y mayoristas comercializadores de frutas y hortalizas.

Cada vez más, la sociedad y la evolución de los mercados están demandando servicios técnicos especializados; los cuales aumenten la competitividad de las organizaciones y puedan mejorar la productividad. Durante los últimos años, las formas de producción comercializada conjuntamente están siendo más comunes, sobre todo en determinados sectores como el agrario, que a través de OPFH's han generado mayores rendimientos para todos los productores y agricultores en general.

OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

Es nuestra intención llegar a ofrecer una posibilidad que pase por la adopción de una estructura organizativa diferente a las que tradicionalmente se han adoptado. Para lo cual partimos de entornos de ES, analizando sus modelos organizativos y las estrategias de buen gobierno que llevan a cabo. Formulando así un modelo de gobierno que sea adaptable a todo tipo de organizaciones.

Se llevará a cabo un estudio comparativo de las distintas estrategias de gobierno entre empresas que formen parte de la ES y las que adopten formas jurídicas capitalistas, pertenecientes al sector servicios y a los agronegocios; así como su relación con los resultados empresariales. Se verá hasta qué punto las entidades están asumiendo postulados más propios de la ES y el grado de aplicación de éstos; mostrando un escenario económico y organizativo y la importancia del panorama estratégico actual. Determinando hasta qué punto la forma de la estructura organizativa contribuye al desarrollo de la organización y sus estrategias de gobierno.

El modelo de buen gobierno nos lleva a plantearnos varias líneas de investigación; las cuales, en primer lugar, van enfocadas a demostrar empíricamente la aplicación del modelo de buen gobierno a las EES y a sus sectores de actividad básicos. Con el fin de ver en qué estructuras industriales funcionaría, si son o no propias de la ES, si se adaptaría o no a otro tipo de empresas tradicionalmente capitalistas y cómo afectaría ese modelo al comportamiento de los diferentes agentes.

El estudio se abordará desde la perspectiva que relaciona el modelo de gobierno planteado con la naturaleza de las EES y los diferentes enfoques y teorías organizativas que inciden en el comportamiento de los agentes que intervienen. Analizaremos los preceptos de estas teorías sobre los grupos internos y externos, planteándose con la finalidad de encontrar relaciones moderadoras de costes de agencia, derechos de propiedad y otros aspectos tanto desde el punto de vista institucional como económico.

Además, esta investigación va a permitir, dentro del marco de un proyecto PCI-AECID titulado “Estrategias de Cooperación Académica para el Desarrollo de la Formación e Investigación en Centroamérica y la Unión Europea” (que se coordina desde la Universidad Politécnica de Cartagena), hacer una comparación entre el

gobierno y la cooperación empresarial de las EES, los agronegocios y organizaciones de productores de frutas y hortalizas de Costa Rica, Nicaragua y España.

En un primer momento se hará un análisis exhaustivo de la literatura relevante que apoye las premisas de nuestro estudio; de donde se sacarán las principales hipótesis a estudiar y las variables a tener en cuenta. Con todo ello formularemos un cuestionario que nos permita contrastar el modelo empíricamente, a través de un trabajo de campo, mediante la recogida de información y un análisis descriptivo de las variables más significativas.

Todo ello en el marco de una población concreta formada por EES (sociedades cooperativas y laborales) y Mercantiles, entre las que se encuentran algunas organizaciones representativas de los agronegocios. Esto nos va a permitir realizar un estudio comparativo entre las EES, que constituyen una parte importante de la población, con el resto de entidades que responden a formas jurídicas tradicionales. La delimitación conceptual se realizará partiendo desde los aspectos generales hasta los más concretos. Para alcanzar este propósito el trabajo se estructura en dos partes, tal y como siguen:

PARTE I: MARCO TEÓRICO

- a) En el primer capítulo se delimitará conceptualmente lo que se entiende por economía social y su evolución en el tiempo. Nos detendremos en las características de estas organizaciones y sus distintos subsectores y cuantificaremos la importancia que en la actualidad tienen en el conjunto de la economía. Se analizarán la cultura y los procesos de decisión democrática como factores determinantes en la estructura organizativa de las empresas.
- b) El segundo capítulo estableceremos las bases de lo que se entiende por gobierno corporativo y en especial por el concepto de buen gobierno corporativo y sus implicaciones estratégicas desde el punto de vista de la economía social. En este

capítulo analizaremos también las teorías tradicionales (recursos y capacidades, costes de transacción, teoría de la agencia, etc.) que sustentan nuestra investigación y que sentarán las bases para el planteamiento de nuestro modelo de gobierno en base a las decisiones estratégicas que han de considerar las organizaciones empresariales en entornos de economía social. Se formulará una definición propia de gobierno corporativo y una serie de proposiciones teóricas.

- c) En el tercer capítulo plantearemos un modelo de gobierno en base a las premisas analizadas en capítulos anteriores. Formularemos una serie de proposiciones teóricas que recogerán las estrategias de buen gobierno llevadas a cabo por las empresas, así como sus implicaciones sociales y empresariales.

PARTE II: ESTUDIO EMPÍRICO

- a) En el cuarto capítulo se procederá a justificar nuestra investigación sentando las bases metodológicas y el diseño de la misma. Se definirá la población objeto del estudio y se detallará la muestra definitiva. Se especificarán las variables del cuestionario y se plantearán las hipótesis, especificando por último las técnicas a seguir para la recogida y análisis de la información.
- b) Una vez diseñada la investigación en el quinto capítulo, aplicaremos la metodología de la investigación para el contraste de las hipótesis:
- Confeccionando plantillas de registro para el ingreso de la información.
 - Definiendo un plan de tabulación y análisis de datos.
 - Analizando e interpretando resultados estadísticos obtenidos con programas de computación ad-hoc.
 - Preparando un protocolo para informar de los resultados obtenidos.

Finalmente, una vez analizados los resultados de la investigación, se formularán las conclusiones de nuestro estudio, sus limitaciones y se plantearán futuras líneas de investigación.

PARTE I: MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I:

LA ECONOMÍA SOCIAL. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL Y ANTECEDENTES

CAPÍTULO I: LA ECONOMÍA SOCIAL. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL Y ANTECEDENTES.

1.1 Introducción.....	39
1.2 La Economía Social.....	40
1.2.1 Antecedentes históricos.....	40
1.2.2 Definición de Economía Social.....	41
1.2.3 Principios y valores de la Economía Social.....	44
1.2.3.1 La carta de principios de la Economía Social.....	44
1.2.3.2 La Alianza Cooperativa Internacional. Valores y principios...	45
1.2.3.3 Valores y principios de la Economía Social en España.....	48
1.2.4 Subsectores de la Economía Social.....	49
1.2.4.1 Subsector de no mercado.....	51
1.2.4.2 Subsector de mercado.....	51
1.2.4.3 Características comunes a ambos subsectores.....	52
1.2.5 La cultura de las Entidades de Economía Social.....	53
1.2.5.1 Concepto de cultura.....	53
1.2.5.2 Las Entidades de Economía Social y su cultura.....	55
1.3 Importancia de la Economía Social en España.....	57
1.3.1 Entidades de la Economía Social en España y su evolución.....	57
1.3.1.1 Conjunto de la Economía Social	57
1.3.1.2 La Economía Social por sector de actividad.....	60
1.3.2 Supervivencia de las entidades de Economía Social.....	61
1.3.3 El empleo en las Entidades de Economía Social.....	63
1.3.4 Datos económicos de la Economía Social.....	65
1.3.5 Integración social y/o laboral en las entidades de Economía Social....	66
1.3.6 La Economía Social y el desarrollo rural.....	68
1.3.7 El impacto socioeconómico de la Economía Social.....	70
1.3.8 Medidas para el fomento de la Economía Social en España.....	72
Conclusiones.....	75

1.1 Introducción

En este capítulo realizaremos un análisis de la literatura en lo referente a la ES para elaborar un marco teórico. Analizaremos los antecedentes teóricos que nos ayudarán a entender mejor el concepto de ES y las distintas definiciones aportadas por diferentes autores, lo que nos llevará a formular una definición propia de lo que entendemos por ES.

Estudiaremos también los valores y principios que caracterizan a las EES y que nos sentarán las bases para el análisis del sistema de gobierno de estas entidades que estudiaremos en el Capítulo II. Estos valores y principios están muy arraigados en el tiempo, marcando las pautas de actuación de las entidades y su forma de actuar. Dichas pautas de actuación forman parte de su cultura organizacional; la cual les confiere una filosofía característica que las hace especiales dentro del mundo empresarial.

Seguidamente estudiaremos los distintos subsectores que forman la ES (de mercado y no mercado) y sus distintas entidades. Esto nos ayudará a conocer toda la variedad de formas jurídicas que forman parte del también conocido como el Tercer Sector.

Llevaremos a cabo un análisis en cifras de la ES a nivel nacional y su evolución en el tiempo mediante el análisis de datos estadísticos procedentes de distintas fuentes de información secundaria, con el fin de ver en qué situación se encuentra dicha economía.

Conocer la situación del sector de la economía hacia el que nos dirigimos, en nuestro caso la ES, es primordial para poder decidir con argumentos la muestra objeto de estudio y hacer un análisis preliminar de las debilidades y fortalezas, para dirigir así nuestra investigación de una forma más realista y eficaz.

Por último señalaremos las distintas medidas de fomento de la ES elaboradas en los últimos años. Éstas han ayudado a legislar el sector y a favorecer la creación de empresas de ES, fomentando tanto el empleo como la inserción laboral en este sector.

1.2 La Economía Social

1.2.1 Antecedentes históricos

El término ES aparece vinculado históricamente a las cooperativas. El sistema de valores y los principios de actuación del asociacionismo popular, sintetizado en el asociacionismo histórico, son los que han servido para articular el moderno concepto de ES (CESE, 2008).

Para entenderlo mejor hay que remontarse al origen del cooperativismo moderno con la creación de la famosa cooperativa de Rochdale (Inglaterra), creada en 1944 por 28 obreros (Monzón, 2003). En ella se formularon los principios cooperativos que más tarde fueron adoptados por toda clase de cooperativas y hoy constituyen el eje vertebrador de la Alianza Cooperativa Internacional creada en Londres en 1985 (Monzón, 2003) y que se convertirán en claves para determinar el concepto de ES (Chaves *et al.*, 2003; Monzón, 2006).

En Alemania el cooperativismo fue difundido en las zonas urbanas por Victor-Aimé Huber y Schulze-Delitzsh y en las zonas rurales por Fredrich Wilhem Raiffeisen que en 1962 fundó la primera mutua de crédito (Monzón, 1989). El mutualismo agrario fue objeto de regulación en 1876, consolidándose así en la sociedad alemana (Solá i Gussinyer, 2003).

En 1853 se crea en Italia la primera cooperativa de consumo, la Società Operaia di Torino. Las primeras cooperativas italianas fueron precedidas por la Sociedad de Socorros Mutuos, muy numerosas en el segundo tercio de siglo XIX. En España, la primera cooperativa considerada de producción es creada en 1842, siendo la Cooperativa Fabril de Tejedores, una mezcla de sociedad obrera de producción y de socorros mutuos (CESE, 2008).

1.2.2 Definición de Economía Social

En las últimas décadas son numerosos los estudios y organizaciones científicas que han estado trabajando para delimitar conceptualmente lo que se conoce como ES. Este término fue empleado por primera vez ya en el primer tercio del siglo XIX por el economista francés Charles Dunoyer (1786-1862), que publicó su “Nuevo Tratado de Economía Social” (Montolino, 2002:7).

Por su naturaleza, la ES se sitúan a caballo entre el sector capitalista y el sector público. Actualmente son utilizadas numerosas expresiones a la hora de referirse a ella: “tercer sector”, “sector no lucrativo”, “economía alternativa” y “sector voluntario”.

Si bien no hay aún una definición clara de ES, este término se ha ido utilizando en los últimos años para definir aquellas empresas y organizaciones privadas que, fundamentadas en los principios de la solidaridad y ayuda a sus asociados, se rigen por prácticas de democracia económica, dando primacía a las personas frente al capital (Juliá, 2004).

Se puede afirmar que la ES ha sido un concepto promovido por sus propios protagonistas para identificar un amplio conjunto de organizaciones socioeconómicas, creadas para resolver necesidades comunes de determinados colectivos sociales (Monzón, 2006).

En 1990 la Comisión Científica del CIRIEC-España (Barea, 1990) definió ES como un *“conjunto de empresas privadas que actúan en el mercado con la finalidad de producir bienes y servicios, asegurar o financiar y en la que la distribución del beneficio y la toma de decisiones no están ligadas directamente con el capital aportado por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos. La economía social también incluye aquellos productores no de mercado privado y no controlados por las administraciones públicas cuya función principal es producir servicios no destinados a la venta para determinados grupos de hogares, procediendo sus recursos principales de contribuciones voluntarias efectuadas por los hogares en su calidad de consumidores, de pagos de las administraciones públicas y de rentas de la propiedad.”*

Chaves y Monzón (2006), siguiendo los criterios establecidos por el Manual de la Comisión Europea, para la elaboración de cuentas satélite de las empresas de la ES, establecen una definición de todo el conjunto de la ES, que dice así:

“Conjunto de empresas privadas organizadas formalmente, con autonomía de decisión y libertad de adhesión, creadas para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado, produciendo bienes y servicios, asegurando o financiando y en las que la eventual distribución entre los socios de beneficios o excedentes así como la toma de decisiones, no están ligados directamente con el capital o cotizaciones aportados por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos. La Economía Social también agrupa a aquellas entidades privadas organizadas formalmente con autonomía de decisión y libertad de adhesión que producen servicios de no mercado a favor de las familias, cuyos excedentes, si los hubiera, no pueden ser apropiados por los agentes económicos que las crean, controlan o financian.”

En España, la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social¹, en su artículo 2, denomina ES al conjunto de las actividades económicas y empresariales que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4², persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos.

A día de hoy no se ha logrado delimitar claramente lo que se conoce como ES, encontrándose gran variedad de definiciones. Todas ellas mantienen en común una serie de valores y principios atribuibles a este tipo de entidades.

A continuación se muestra un cuadro resumen (Cuadro 1) con los distintos conceptos encontrados de lo que se entiende por ES.

¹ Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, publicada en el BOE el 30 de marzo de 2011, que tiene por objeto establecer un marco jurídico común para el conjunto de entidades que integran la economía social y determinar las medidas de fomento a favor de las mismas en consideración a los fines y principios que les son propios.

² En el artículo 4 se delimitan los principios orientadores en base a los cuales actúan las entidades de la ES.

Cuadro 1: Definiciones de Economía Social

AUTOR/ ORGANISMO	AÑO	DEFINICIÓN
La Comisión Científica del CIRIEC-España	1990	“Conjunto de empresas privadas que actúan en el mercado con la finalidad de producir bienes y servicios, asegurar o financiar y en la que la distribución del beneficio y la toma de decisiones no están ligadas directamente con el capital aportado por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos. La economía social también incluye aquellos productores no de mercado privado y no controlados por las administraciones públicas cuya función principal es producir servicios no destinados a la venta para determinados grupos de hogares, procediendo sus recursos principales de contribuciones voluntarias efectuadas por los hogares en su calidad de consumidores, de pagos de las administraciones públicas y de rentas de la propiedad.”
Julía	2004	“...aquellas empresas y organizaciones privadas que, fundamentadas en los principios de la solidaridad y ayuda a sus asociados, se rigen por prácticas de democracia económica, dando primacía a las personas frente al capital.”
Chaves y Monzón	2006	“Conjunto de empresas privadas organizadas formalmente, con autonomía de decisión y libertad de adhesión, creadas para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado, produciendo bienes y servicios, asegurando o financiando y en las que la eventual distribución entre los socios de beneficios o excedentes así como la toma de decisiones, no están ligados directamente con el capital o cotizaciones aportados por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos. La Economía Social también agrupa a aquellas entidades privadas organizadas formalmente con autonomía de decisión y libertad de adhesión que producen servicios de no mercado a favor de las familias, cuyos excedentes, si los hubiera, no pueden ser apropiados por los agentes económicos que las crean, controlan o financian.”
Monzón	2006	“...concepto promovido por sus propios protagonistas para identificar un amplio conjunto de organizaciones socioeconómicas creadas para resolver necesidades comunes de determinados colectivos sociales.”
De Castro	2005	“...forma de hacer empresa que se basa en los valores constitutivos de Responsabilidad Social Corporativa.”

Hernández et al.	2008	“Constituyen como un modelo empresarial alternativo al modelo capitalista, donde la acción colectiva y la participación democrática, se convierten en rasgos básicos de su estructura y funcionamiento.”
Ley 5/2011, de 29 de marzo, de la ES	2010	“Conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos.”

Fuente: Elaboración propia

Después del análisis preliminar y revisión sobre lo que diferentes autores y comisiones científicas entienden por ES, y bajo las mejores apreciaciones, presuponemos que *“la ES en España representa a un conjunto de empresas privadas, de mercado y no mercado, que producen bienes y servicios destinados a resolver las necesidades de sus socios y de otros colectivos, persiguiendo el interés general mediante unos valores y principios democráticos de solidaridad e igualdad, donde priman las personas sobre el capital social de la empresa.”*

1.2.3 Principios y valores de la Economía Social

1.2.3.1 La carta de principios de la Economía Social

Las definiciones de ES que hemos analizado se apoyan en los conocidos Principios Cooperativos y en la metodología de la Contabilidad Nacional. Estos principios están recogidos en la *Carta de Principios de la Economía Social*, de la Conferencia Europea Permanente de Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones (en adelante CEP-CMAF³). Estos principios son:

1. Primacía de la persona y del objeto social sobre el capital.
2. Adhesión voluntaria y abierta.

³ Creada en el año 2000 por las principales organizaciones europeas representativas de la ES para establecer un diálogo permanente sobre políticas europeas que son de interés común y que, con el paso de los años, se ha convertido en el referente institucional de la ES a nivel Europeo.

3. Control democrático por sus miembros (excepto para las fundaciones, que no tienen socios).
4. Conjunción de los intereses de los miembros usuarios y del interés general.
5. Defensa y aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad.
6. Autonomía de gestión e independencia respecto de los poderes públicos.
7. Destino de la mayoría de los excedentes a la consecución de objetivos a favor del desarrollo sostenible, del interés de los miembros y del interés general.

1.2.3.2 La Alianza Cooperativa Internacional. Valores y principios

La Alianza Cooperativa Internacional (en adelante ACI) es una organización no gubernamental independiente que reúne, representa y sirve a organizaciones cooperativas en todo el mundo. Fundada en 1895, sus miembros son organizaciones cooperativas nacionales e internacionales de todos los sectores de actividad: agrícolas, bancarias, de crédito y ahorro, industriales, de seguros, pesca, vivienda, salud, servicios públicos, servicios sociales, turismo y consumo. Actualmente, cuenta entre sus miembros con 267 organizaciones de 96 países que representan más de 1000 millones de personas de todo el mundo.

La ACI, en su Congreso de Manchester en septiembre de 1995, adopta una Declaración sobre la Identidad Cooperativa y formula unos valores y principios que tienen vigencia universal. Estos principios y valores son (Cuadro 2):

Cuadro 2: Valores y principios cooperativos

VALORES	PRINCIPIOS COOPERATIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • Autoayuda • Autorresponsabilidad • Democracia • Igualdad • Equidad • Solidaridad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adhesión voluntaria y abierta 2. Gestión Democrática por parte de los socios 3. Participación de democrática de los socios, inspirada en valores cooperativos 4. Autonomía e independencia 5. Educación, formación e información 6. Cooperación entre cooperativas 7. Interés por la comunidad

Fuente: Declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la Identidad Cooperativa. Manchester (1995)

- **Valores**

Las cooperativas están basadas en los valores de autoayuda, autorresponsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Siguiendo la tradición de sus fundadores, los socios cooperativos hacen suyos los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad y vocación social.

- **Principios**

Los principios cooperativos son pautas mediante las cuales las cooperativas ponen en práctica sus valores.

Primer principio: Adhesión voluntaria y abierta

Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socio, sin discriminación de sexo, social, racial, política o religiosa.

Segundo principio: Gestión democrática por parte de los socios

Las cooperativas son organizaciones gestionadas democráticamente por los socios, los cuales participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar y gestionar las cooperativas son responsables ante los socios. En las cooperativas de primer grado⁴, los socios tienen iguales derechos de voto (un socio, un voto) y las cooperativas de otros grados están también organizadas de forma democrática.

Tercer principio: Participación económica de los socios

Los socios contribuyen equitativamente al capital de sus cooperativas y lo gestionan de forma democrática. Parte de ese capital es normalmente propiedad común

⁴ Las cooperativas pueden ser de primer grado, con un mínimo de tres socios, cuando sus socios son personas físicas o jurídicas, y de segundo o ulterior grado cuando están constituidas por dos o más cooperativas de la misma o distinta clase.

de la cooperativa. Usualmente, los socios reciben una compensación, si la hay, limitada sobre el capital entregado como condición para ser socio.

Los socios asignan los excedentes a todos o a algunos de los siguientes fines: el desarrollo de su cooperativa, posiblemente mediante el establecimiento de reservas, parte de las cuales por lo menos serían irrepartibles; el beneficio de los socios en proporción a sus operaciones con la cooperativa; y el apoyo de otras actividades aprobadas por los socios.

Cuarto principio: Autonomía e independencia

Las cooperativas son organizaciones autónomas de autoayuda, gestionadas por sus socios. Si firman acuerdos con otras organizaciones, incluidos los gobiernos, o si consiguen capital de fuentes externas, lo hacen en términos que aseguren el control democrático por parte de sus socios y mantengan su autonomía cooperativa.

Quinto principio: educación, formación e información

Las cooperativas proporcionan educación y formación a los socios, a los representantes elegidos, a los directivos y a los empleados para que puedan contribuir de forma eficaz al desarrollo de sus cooperativas. Informan al gran público, especialmente a los jóvenes y a los líderes de opinión, de la naturaleza y beneficios de la cooperación.

Sexto principio: cooperación entre cooperativas

Las cooperativas sirven a sus socios lo más eficazmente posible y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando conjuntamente mediante estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

Séptimo principio: interés por la comunidad

Las cooperativas trabajan para conseguir el desarrollo sostenible de sus comunidades mediante políticas aprobadas por sus socios.

1.2.3.3 Valores y principios de la Economía Social en España

Aunque los principios y valores son unas pautas a seguir por las EES, en el caso de España estos principios están recogidos en las legislaciones que regulan la actividad de estas entidades, las cuales se ven obligadas a aplicarlos casi por imperativo legal (Gallego y Julia 2003).

A esto hay que añadir que recientemente la aprobación de la Ley 5/2011 del 29 de marzo, de Economía Social, en su artículo 4, recoge una serie de principios orientadores que deben marcar las pautas de actuación de las EES. Estos principios son:

- a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.
- b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica, principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por los socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.
- c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.
- d) Independencia respecto a los poderes públicos.

1.2.4 Subsectores de la Economía Social

La ES la componen multitud de organizaciones e instituciones con formas jurídicas diversas. Entre las más conocidas están las cooperativas, sociedades laborales, fundaciones y asociaciones. Estas entidades se pueden clasificar en dos grandes bloques o subsectores dependiendo del uso o destino de producción (Barea, 1990):

- a) **Subsector de mercado:** integrado por las empresas con organización democrática y con distribución de beneficios no vinculada al capital aportado por el socio.
- b) **Subsector de no mercado:** que integraría a las instituciones privadas no lucrativas que producen servicios no destinados a la venta para determinados grupos de hogares.

Las entidades pertenecientes al subsector de mercado son aquellas empresas que destinan su producción, principalmente, a la venta en el mercado a precios económicamente significativos; mientras que el subsector de no mercado está formado por aquellas entidades cuya producción, entre las que destacan los bienes preferentes, se suministran mayoritariamente de forma gratuita o a precios por debajo de su coste o a coste cero. En el cuadro 3 se puede ver la clasificación de las distintas entidades según correspondan a cada uno de los subsectores.

Cuadro 3: Entidades de la Economía Social

SECTOR INSTITUCIONAL		ORGANIZACIONES MICROECONÓMICAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL ESPAÑOLA
M E R C A D O	EMPRESAS NO FINANCIERAS	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperativas • Sociedades laborales • Sociedades Agrarias de Transformación • Empresas mercantiles no financieras controladas por la Economía Social
	INSTITUCIONES DE CRÉDITO	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperativas de Crédito (Cajas Rurales y Cajas Laborales y Populares) • Secciones de Crédito de las Cooperativas • Cajas de ahorro de determinadas Comunidades Autónomas
	EMPRESAS DE SEGUROS	<ul style="list-style-type: none"> • Mutuas de Seguros • Mutualidades de Previsión Social • Cooperativa de Seguros
NO MERCADO	INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO AL SERVICIO DE LOS HOGARES	<ul style="list-style-type: none"> • Asociaciones • Fundaciones • Instituciones religiosas, partidos políticos, sindicatos

Fuente: Adaptado de Barea y Monzón (1992)

1.2.4.1 Subsector de no mercado

Podemos encontrar a las entidades del subsector de no mercado en sectores como la sanidad, la educación, atención a personas en situación de exclusión social y, en general, todas aquellas necesidades de la sociedad o de un sector de la misma; que ni el sector público, ni las entidades tradicionalmente capitalistas, cubren, bien por falta de recursos, o por la falta de rentabilidad de la actividad.

El grueso de este subsector lo forman las asociaciones y las fundaciones, como figuras importantes dentro de la ES. También están incluidas en este apartado las instituciones religiosas, partidos políticos y sindicatos.

1.1.4.2 Subsector de mercado

Chaves y Monzón (2000) definen las entidades de mercado de la ES como empresas de servicios que realizan una actividad económica. Se crean para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado; por lo que el socio típico de la empresa es también usuario de su actividad.

Las empresas que forman parte de este subsector se pueden agrupar en tres grandes bloques, atendiendo a la clasificación de Barea y Monzón (1992):

- **Empresas no financieras:** Cooperativas, Sociedades Laborales, Sociedades Agrarias de Transformación, empresas mercantiles no financieras controladas por la ES.
- **Instituciones de crédito:** Cooperativas de Crédito (Cajas Rurales y Cajas Laborales y Populares), Secciones de Crédito de las Cooperativas, Cajas de Ahorro de determinadas Comunidades Autónomas.
- **Empresas de seguros:** Mutuas de Seguros, Mutualidades de Previsión Social, Cooperativa de Seguros.

1.2.4.2 Características comunes a ambos subsectores

El Comité Económico y Social Europeo (CESE), en su informe dirigido por Chaves y Monzón en 2006, promueve una definición de todo el conjunto de la ES, donde se permite identificar siete características comunes a los dos subsectores (Monzón, 2006) (Figura 1):

1) Son **privadas**; es decir, no forman parte del sector público ni están controladas por el mismo.

2) Están **organizadas formalmente**; esto es, habitualmente están dotadas de personalidad jurídica propia.

3) Tienen **autonomía de decisión**; lo que quiere decir que gozan de plena capacidad para elegir y cesar a sus órganos de gobierno, para controlar y organizar todas sus actividades.

4) Disfrutan de **libertad de adhesión**; o sea, que no son de afiliación obligatoria.

5) La eventual **distribución de beneficios o excedentes** entre los socios usuarios, si se produce, no es proporcional al capital o a las cotizaciones aportadas por los mismos, sino **de acuerdo con la actividad** que éstos realizan con la entidad.

6) Ejercen una actividad económica en sí misma considerada para **satisfacer necesidades o familias**.

7) Son **organizaciones democráticas**. A excepción de algunas entidades voluntarias, productoras de servicios de no mercado a favor de las familias. En el proceso de toma de decisiones de las organizaciones de primer grado de la ES se aplica el principio de “*una persona, un voto*”, independientemente del capital o cotizaciones aportadas por los socios. Las entidades de otros grados están también organizadas de forma democrática. Los socios controlan mayoritaria o exclusivamente el poder de decisión de la organización.

Figura 1: Características de la Economía Social

Fuente: Elaboración propia a partir de Monzón (2006)

1.2.5 La cultura de las Entidades de Economía Social

1.2.5.1 Concepto de cultura

El concepto de cultura es manejado cada vez con más frecuencia y parece un concepto bastante intuitivo, pero, sin embargo, es difícil de definir y comprender en toda su extensión. Al mismo tiempo, es un concepto clave en los procesos de innovación dentro de una organización y en la gestión del cambio (Ember y Ember, 1997; García y García, 1991; Higuita y Leal, 2010).

La cultura organizacional representa los valores fundamentales, creencias y principios (Miron *et al.*, 2004) que subyacen en la organización; que hay que aflorar, potenciar y dirigir de forma que facilite el logro de la eficiencia global o el desarrollo de la organización, tanto en su interior como en su adaptación al entorno en que compete (Hernández *et al.*, 2008:96).

Podemos entender como cultura organizacional un conjunto de elementos intangibles (presunciones, postulados básicos, valores, creencias, suposiciones, expectativas...) compartidos por los miembros de una organización, que suponen tradiciones transmitidas de generación en generación de un modo inconsciente (García y García, 1991). Proporciona identidad a los miembros de la organización e incide en su comportamiento (Hofstede, 1988). A continuación se muestra en el cuadro 4 algunas de las definiciones de lo que se conoce como cultura organizacional.

Cuadro nº 4: Conceptos de Cultura Organizacional

AUTORES	DEFINICIONES
Schein, 1985	“Presunciones básicas y creencias que comparten los miembros de una empresa.”
Pettigrew, 1990	“Conjunto de valores, creencias y asunciones que definen el modo en que una empresa conduce sus negocios.”
García y García, 1991	“Conjunto de elementos intangibles (presunciones, postulados básicos, valores, creencias, suposiciones, expectativas...) compartidos por los miembros de una organización que suponen tradiciones transmitidas de generación en generación de un modo inconsciente de unos miembros a otros.”
Bartoli, 1992	“Formada por los hábitos, mitos y ritos, tabúes, mentalidad casera y estilos de dirección.”
Rodríguez, 1993	“Sistema de valores y creencias influido por las estructuras de la organización, la tecnología y el entorno interno y externo para producir normas de pensamiento y acción que son compartidas por todos los miembros.”
Schein, 1996	“La cultura es una de las fuerzas de trabajo más poderosa y estables de la organización.”
Bretones y Mañas, 2008	“Conjunto de valores, hábitos y costumbres que caracterizan a un grupo social.”
Hernández et al., 2008	“Conjunto de valores, creencias, expectativas y aptitudes comunes a la mayoría de los miembros de la organización.” “La cultura representa los valores fundamentales, la ideología o filosofía que subyace en la organización, que hay que afloar, potenciar y ...” “La cultura es la base de la identidad de una organización y tiene influencia en ella porque contribuye a la creación de la imagen de la empresa.”

Fuente: Elaboración propia a partir de Hernández *et al.*, 2008 y Díaz y Jaimez, 2009

De las aportaciones más recientes se pueden extraer cuatro atributos clave de la cultura organizacional (Hernández *et al.*, 2008):

- 1) Los **valores**: filosofía y creencias compartidas de la actividad de la organización, que ayudan a los miembros a interpretar la vida organizativa y están frecuentemente plasmados en eslóganes.
- 2) Los **héroes**: miembros de la organización que mejor personifican los valores sobresalientes de la cultura.
- 3) Los **ritos y rituales**: las ceremonias que los miembros de la organización realizan para celebrar y reforzar sobre los valores y héroes de la vida organizativa.
- 4) Las **redes de trabajo de la comunicación cultural**: los canales de interacción que usan para la formación de los miembros en la cultura de la organización.

Podemos definir cultura organizacional como la *“forma en que los miembros de la organización actúan y hacen las cosas en base a un conjunto de valores y creencias, comunes a todos ellos, que marcan sus pautas de actuación dentro de la entidad. Se trata de un conjunto dinámico de valores, ideas, hábitos y tradiciones, compartidos por las personas que integran una organización, y que regulan su actuación”*.

1.2.5.2 Las Entidades de Economía Social y su cultura

En las EES la cultura cobra un papel muy importante dentro de la organización. La forma de actuar de estas entidades viene marcada fuertemente por los valores y principios propios de la ES. Si extrapolamos los atributos clave de la cultura organizacional y los llevamos al mundo cooperativo (Cuadro 5), podemos afirmar que los valores y principios cooperativos, formulados por la Alianza Cooperativa Internacional, pueden ser identificados como la cultura organizacional propia de estas entidades, ya que se enmarcan dentro de dichos atributos.

Cuadro 5: Los atributos de la Cultura Organizacional y la Cultura Cooperativa

ATRIBUTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	CULTURA COOPERATIVA
Los valores	La autoayuda, la autorresponsabilidad, la democracia, la igualdad, la equidad y la solidaridad, la honestidad, la transparencia, la responsabilidad y la vocación social
Los héroes	Los socios y el resto de miembros de la organización (trabajadores y directivos)
Los ritos y rituales	Asambleas Generales Interés por la comunidad
Redes de trabajo de la comunidad cultural	Principio de educación, formación e información Cooperación entre cooperativas

Fuente: Elaboración propia

La esencia del cooperativismo, como forma social principal en el ámbito de las EES, se concentra en los valores de la cooperación y de la solidaridad; en oposición a los valores actuales de individualismo y competición, característicos de la globalización. Siendo aquellos valores intangibles y constituyentes de una ventaja competitiva (Marcuello y Saz, 2008; Gualati *et al.*, 2000; Briones, 2009; Gallego, 2007; Bel *et al.*, 2005).

Precisamente, autores como Coque (2008) mantienen que una importante ventaja del cooperativismo es su ideología. Según este autor, el cooperativismo posee una idiosincrasia propia de tipo participativo (una cultura empresarial, en términos actuales); que ha ido creando, consolidando y poniendo al día durante más de un siglo y medio a través un movimiento social globalizado, que formaliza y coordina la ACI.

Podemos hablar, por tanto, de la existencia de una cultura organizacional cooperativa, que tiene su base en los principios y valores cooperativos de la ACI; arraigada en el tiempo y en donde los socios siguen la tradición de los fundadores, transmitiéndola dentro de la organización.

1.3 Importancia de la Economía Social en España

Debido al reciente incremento de las necesidades sociales en los últimos años, la ES ha ido cobrando cada vez más importancia tanto a nivel nacional como internacional. Contribuye al equilibrio de mercado y demuestra su capacidad para incrementar el nivel de cohesión social; siendo clave para la creación de empleo y la generación de actividad económica.

De ahí que, en los últimos años, las EES se han consolidado como un fuerte pilar de desarrollo socioeconómico para la sociedad española. Por ello, su estudio suscita gran interés entre los investigadores. Organizaciones como CEPES (Confederación Empresarial Española de la Economía Social) o CIRIEC-España (Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa), han elaborado múltiples estudios destinados a medir el peso de la ES, sus grandes cifras, su aportación al empleo y su importancia en los distintos sectores de actividad donde las EES están presentes.

1.3.1 Entidades de la Economía Social en España y su evolución

1.3.1.1 Conjunto de la Economía Social

El número total de EES que hay en España, según datos de 2010 de CEPES, es de 44.693 (Tabla 1). De las cuales, las más numerosas según su forma jurídica son las cooperativas, con un total de 22.595 (50,56%); seguidas de las sociedades laborales, que suman un total de 14.574 (32,61%). En tercer lugar tendríamos las asociaciones, cuya cifra representa el 13,59% con un total de 6.073.

Tabla 1: Número de EES en España en 2010

TIPOS DE SOCIEDAD	NÚMERO	%
Centros especiales de empleo enmarcados en la ES	492	1,10%
Cofradías de pescadores	91	0,20%
Empresas de Economía Social con otras fórmulas jurídicas	208	0,47%
Empresas de inserción	193	0,43%
Mutualidades	402	0,90%
Sociedades laborales	14.574	32,61%
Cooperativas	22.595	50,56%
Asociaciones	6.073	13,59%
Fundaciones de Economía Social	65	0,15%
TOTAL DE EES EN EL ÁMBITO NACIONAL	44.693	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social. Estudio: “La Economía Social en España” (2010-2011).

El número de EES, según datos estadísticos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social referentes al número de cooperativas y sociedades laborales, ha ido incrementándose a lo largo del tiempo hasta el año 2007, a partir del cual sufre un leve descenso. En 1999 el número total de sociedades cooperativas y sociedades laborales era de 31.965, que ha aumentado hasta alcanzar un total de 54.788 en 2007, disminuyendo hasta 50.502 en 2010 (Tabla 2).

Se puede observar cómo el incremento de las sociedades laborales ha sido mayor que el de las sociedades cooperativas. Mientras que en cooperativas el incremento ha sido de un 13,29%, en el caso de las sociedades laborales se ha situado en un 157,38%.

El incremento de las sociedades laborales se debe en mayor medida al aumento del número de sociedades limitadas laborales (S.L.L.); que han pasado de ser de 6.044 en 1999, a 22.417 en 2010. En el gráfico 1 se puede observar mejor su evolución.

Tabla 2: Evolución del número de EES en España

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Coop.	22.049	22.930	23.637	25.041	25.693	26.877	27.338	27.435	27.465	26.754	25.414	24.980
Labo.	9.916	12.787	15.822	18.954	20.787	23.198	25.667	26.913	27.323	26.592	26.014	25.522
S.A.L.	3.872	3.793	3.751	3.704	3.629	3.601	3.568	3.524	3.473	3.395	3.210	3.105
S.L.L.	6.044	8.994	12.071	15.250	17.158	19.597	22.099	23.389	23.850	23.197	22.804	22.417
Total ES	31.965	35.717	39.459	43.995	46.480	50.075	53.005	54.348	54.788	53.346	51.428	50.502

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos publicados en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de la declaración del impuesto de sociedades de la AEAT.

Gráfico 1: Evolución del número de EES en España

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos publicados en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de la declaración del impuesto de sociedades de la AEAT.

La disminución del número de entidades, en los últimos tres años de la serie, se debe a la situación de crisis financiera y al estancamiento de la economía que se está produciendo a nivel nacional e internacional. Aunque han disminuido en número, hay que destacar que, en su conjunto, tal y como señalan numerosos autores y estudios, los efectos de la crisis sobre la ES son menores que en las empresas capitalistas; siendo, incluso, una gran oportunidad de generación de empleo a través del emprendimiento social y colectivo (Calderón y Calderón, 2012:23; Salinas y Osorio, 2012; Martín y Lejarriaga, 2011; Melian y Campos, 2010; Estudio CEPES, 2012; Estudio CIRIEC, 2008).

1.3.1.2 La Economía Social por sector de actividad

Si analizamos esta evolución por sector de actividad (Tabla 3), podemos ver cómo el sector donde más se ha incrementado el número de EES es el sector servicios, con una tasa de crecimiento del 76.52%; pasando de 16.623 en 1999 a la cifra de 29.943 en 2010.

Tabla 3: Evolución del número de EES en España por sector de actividad

AÑOS:	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
AGRARIO												
TOTAL	4.046	4.194	4.279	4.194	4.858	4.407	4 282	4.263	4.286	4.244	4.215	4 347
Coop.	3.889	3.996	4.052	3.996	4.576	4.104	3 961	3.930	3.946	3.913	3.876	4.005
Labo.	157	198	227	198	282	303	321	333	340	331	339	342
INDUSTRIA												
TOTAL	7.048	7.529	7.980	7.529	8.561	9.066	9 534	9.651	9.576	9.277	8.809	8 568
Coop.	4.724	4.818	4.879	4.818	4.930	5.157	5 269	5.237	5.138	4.930	4.569	4.421
Labo.	2.324	2.711	3.101	2.711	3.631	3.909	4 265	4.414	4.438	4.347	4.240	4 147
SERVICIOS												
TOTAL	16.623	18.894	21.265	18.894	25.565	28.165	30.073	30.940	31.307	30.647	29.783	29.343
Coop.	10.740	11.223	11.676	11.223	12.932	14.105	14.538	14.751	14.876	14.580	13.879	13.548
Labo.	5.883	7.671	9.589	7.671	12.633	14.060	15.535	16.189	16.431	16.067	15.904	15.795
CONSTRUCCIÓN												
TOTAL	4.162	5.026	5.867	5.026	7.496	8.316	9.060	9.493	9.627	9.178	8.621	8 244
Coop.	2.623	2.819	2.962	2.819	3.255	3.414	3 514	3.516	3.513	3.331	3.090	3.006
Labo.	1.539	2.207	2.905	2.207	4.241	4.902	5 546	5.977	6.114	5.847	5.531	5 238

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos publicados en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de la declaración del impuesto de sociedades de la AEAT.

No es de extrañar que el sector servicios sea el que mayor evolución ha sufrido a lo largo del tiempo (Gráfico 2), si tenemos en cuenta que también es el sector de actividad que más importancia tiene dentro de la ES; llegando en 2007 a representar el 58,10% del total de entidades.

Gráfico 2: Evolución del número de EES en España por sector de actividad

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos publicados en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de la declaración del impuesto de sociedades de la AEAT.

1.3.2 Supervivencia de las Entidades de Economía Social

Una vez analizado el número de EES que hay en España y su evolución a lo largo del tiempo, cabe analizar el índice de supervivencia de esas empresas según sus años de vida. Si analizamos estos datos los resultados no son tan esperanzadores como los arrojados en el apartado anterior.

Se puede observar cómo el índice de supervivencia del total de las EES (cooperativas y sociedades laborales) pasa de un 86,0% en el primer año, a un 17,01% en el año 16 de vida. Porcentajes que son muy similares si se observa por separado los datos de cooperativas y sociedades laborales (Tabla 4). A continuación se puede observar con claridad en el gráfico 3 la supervivencia de las EES según sus años de vida.

Tabla 4: Índice de supervivencia de las EES en España

AÑOS DE VIDA/ÍNDICE DE SUPERVIVENCIA (%)								
AÑOS	1	2	3	4	5	6	7	8
Economía Social	86,08	74,69	65,09	56,97	50,32	44,52	40,06	36,17
Cooperativas	83,89	72,91	65,13	57,81	51,54	46,23	42,2	37,7
S.A.L	89,47	79,4	71,56	64,47	55,57	50,14	44,34	42,22
S.L.L.	88,18	76,2	65,04	56,34	49,46	43,25	38,28	35,02
AÑOS	9	10	11	12	13	14	15	16
Economía Social	32,87	30,34	28,18	25,86	22,85	21,13	19,28	17,01
Cooperativas	33,68	31,06	28,45	25,42	22,81	21,5	19,49	16,69
S.A.L	37,54	34,22	30,36	26,86	23,21	20,06	18,65	17,6
S.L.L.	32,56	29,55	28,07	27,14	22,02	-	-	-

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos publicados en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de la declaración del impuesto de sociedades de la AEAT.

Gráfico 3: Índice de supervivencia de las EES

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos publicados en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de la declaración del impuesto de sociedades de la AEAT.

Como se puede ver, conforme van pasando los años el índice de supervivencia de las empresas de la ES se reduce drásticamente. Si observamos el ratio de supervivencia por tipo de sociedades (cooperativas y laborales), podemos ver cómo la tendencia es casi idéntica, sin apreciarse apenas diferencia; llegando prácticamente a igualarse en el año 16 de vida, con un índice del 17,01% en las cooperativa y un 16,9% en las S.A.L.

El análisis de la evolución del índice de supervivencia de las EES saca a la luz un problema que no nos debe dejar indiferentes: el bajo índice de supervivencia de estas entidades conforme pasan los años de vida. Se abre en este sentido una futura línea de investigación en la que cabe plantearse cuáles son las razones de este problema, y que caracteriza a las empresas que logran un alto índice de supervivencia respecto a las que no, cuáles son sus éxitos, sus estrategias, su política.

1.3.3 El empleo en las Entidades de Economía Social

Tanto CEPES como CIRIEC coinciden en que la ES es un motor importante para la creación de empleo de calidad. Tal y como dice CIRIEC, en su estudio “Las grandes cifras de la Economía Social en España”, la ES es decisiva para el mantenimiento de más de 2 millones de empleos, algo más del 10% de la población total ocupada.

El impacto sobre el empleo es mucho mayor si se consideran los empleos inducidos por el cooperativismo de viviendas y el hecho de que, de las 819.000 personas ocupadas en el sector agrario en 2008, el 75% se beneficia de forma decisiva del apoyo de las estructuras cooperativas en las actividades de transformación, comercialización y aprovisionamiento.

Tal y como dice CEPES, la ES tiene la vocación de dar solución a problemas locales, tales como desempleo, exclusión, dotación de servicios, o la necesidad de ofrecer alternativas que reduzcan la emigración de las personas por ausencia de recursos económicos en su territorio.

Territorialmente, las empresas de ES estimulan y aglutinan las potencialidades personales, coordinando recursos colectivos, generando empresas, economía y riqueza. El siguiente cuadro nos muestra el total de personas relacionadas con la ES y su distribución (Tabla 5).

Tabla 5: Total de personas relacionadas con la ES en 2010

PERSONAS RELACIONADAS CON LA ES	NÚMERO	%
Agricultores y ganaderos asociados a cooperativas	1.160.337	48,80%
Autónomos	423.361	17,80%
Trabajadores en cofradías de pescadores	442	0,02%
Trabajadores en mutualidades	1.380	0,06%
Trabajadores con discapacidad	125.157	5,26%
Trabajadores en inserción	1.589	0,07%
Asalariados en otras figuras jurídicas	285.360	12,00%
Socios trabajadores y asalariados en sociedades laborales	81.772	3,44%
Socios trabajadores/de trabajo y asalariados en cooperativas	298.514	12,55%
TOTAL	2.377.912	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social. Estudio: “La Economía Social en España” (2010-2011).

Como podemos ver, el número de personas que mantienen relación con la ES supera los 2 millones en 2010, siendo los agricultores y ganaderos los más numerosos, representando el 48,80% del total, seguido por los trabajadores autónomos con un 17,80%.

Según datos de CEPES, el 56,9% de los trabajadores en la ES ha tenido una o más experiencias de empleo continuadas, es decir, no ha tenido ningún episodio de desempleo, mientras que en las empresas capitalistas este porcentaje se reduce al 21,3%. Esto demuestra que el empleo en la ES tiene una mayor calidad y estabilidad que en el resto de entidades.

1.3.4 Datos económicos de la Economía Social

Según datos de CIRIEC de 2008, en la contribución al valor añadido (en adelante VA) de los diferentes grupos de agentes de la ES destacan, en primera posición, las cooperativas, que con 10.408 millones de euros aportan casi el 40% del VA de toda la ES.

En su conjunto, el sector de mercado de la ES supone el 61% de la aportación de la ES al PIB. Las entidades de no mercado de acción social contribuyen en un 23% y otras fundaciones y asociaciones al servicio de los hogares en un 16%. Las entidades singulares (ONCE, Cáritas, Cruz Roja) representan un 6,7% del VA bruto de la ES española.

A continuación se muestran las cifras de 2008 sobre la producción, los consumos intermedios y VA del sector de mercado de la ES (Tabla 6).

Tabla 6: Datos económicos de las EES en 2008

MAGNITUD	ES	COOPERATIVAS	%	S. LABORALES	%
Producción	63.646.429,97	49.782.489,78	78%	13.863.940,19	22%
Consumo Intermedios	52.050.372,60	42.740.500,44	82%	9.309.872,16	18%
Valor Añadido	11.596.057,37	7.041.989,34	61%	4.554.068,03	39%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos publicados en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de la declaración del impuesto de sociedades de la AEAT.

Se puede observar cómo del total del VA, el 61% procede de cooperativas y el 39% de sociedades laborales. Sobre el total de producción y consumos intermedios de la ES, las sociedades cooperativas son las que tienen un mayor peso con un 78% en producción y un 82% respecto a consumos intermedios.

Como hemos podido ver, en los últimos años la ES ha ido creciendo hasta convertirse en un sector clave de la economía española. Es algo en lo que coinciden la mayoría de los trabajos teóricos y empíricos que se han analizado a la largo de este estudio.

Esta afirmación se ha podido contrastar con los distintos datos recogidos de fuentes de información secundaria (número de empresas, trabajadores y personas implicadas). A continuación comprobaremos cómo en producción, consumos intermedios y VA también se cumple la tendencia mantenida en el resto de magnitudes analizadas (Tabla 7).

La tendencia desde 1999 hasta 2007 es de crecimiento; a partir de ese año se estanca e, incluso, baja ligeramente. Este hecho coincide con el inicio de la situación de crisis que está viviendo la economía en los últimos años.

Tabla 7: Evolución de los datos económicos de las ES

AÑO	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Producción	29.313.967,29	31.964.496,28	37.981.843,00	40.113.179,12	45.253.678,88	48.013.668,02
Consumo	24.315.442,10	26.498.898,97	31.550.615,74	32.970.418,62	37.274.343,28	39.665.448,16
Valor Añadido	4.998.525,19	5.465.597,31	6.431.227,26	7.142.760,51	7.979.335,61	8.348.219,86
AÑO	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Producción	54.216.029,49	58.540.026,65	64.614.524,29	63.646.429,97	54.019.442,38	54.465.922,02
Consumo	44.582.700,86	47.892.553,89	52.796.862,86	52.050.372,60	44.333.945,93	44.980.552,77
Valor Añadido	9.633.328,63	10.647.472,76	11.817.661,43	11.596.057,37	9.685.496,45	9.485.369,25

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos publicados en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de la declaración del impuesto de sociedades de la AEAT.

1.3. Integración social y/o laboral en las Entidades de Economía Social

Al comparar los datos de las EES con las sociedades anónimas y las sociedades limitadas (en adelante Mercantiles), vemos cómo, la integración de colectivos afectados por el desempleo de larga duración (trabajadores mayores de 55 años) y colectivos con riesgo de exclusión (personas con discapacidad), es mayor en las EES que en las Mercantiles (Tabla 8).

Tabla 8: Integración de colectivos con dificultades al empleo en 2010

	Mercantiles	EES
Mujeres	39,20%	35,90%
Mujeres > 45 años	11,50%	15,30%
Trabajadores/as de 55 años y más	9,20%	13,80%
Trabajadores/as con discapacidad (<33%)	0,16%	31,77%
Trabajadores/as con discapacidad (entre el 33% y el 65%)	88,10%	78,10%
Trabajadores/as con discapacidad (≥65%)	11,90%	21,90%
Trabajadores con baja cualificación	12,50%	32,30%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (2011).

En las EES el porcentaje de las mujeres en plantilla es ligeramente menor que en las empresas Mercantiles (35,9% frente a 39,2%, respectivamente). Sin embargo, al analizar la participación de mujeres mayores de 45 años, el porcentaje es mayor en las EES (un 15,30% frente al 11,50%).

En las EES tiene una mayor presencia el colectivo de trabajadores mayores de 55 años (muy afectado por el desempleo de larga duración) que en el resto de entidades; un 13,8% frente a un 9,2%.

Es de destacar los datos sobre la aportación de la ES a la hora de integrar a personas con discapacidad. El porcentaje medio de personas con discapacidad (grado superior al 33%) en las EES es del 31,77%, mientras que en las empresas Mercantiles alcanza el 0,16%.

Otro colectivo afectado por altas tasas de desempleo es el de los trabajadores con baja cualificación. Este grupo representa casi un tercio (el 32,3%) de las plantillas en las empresas de ES, mientras que en las Mercantiles este porcentaje es del 12,5%.

1.3.6 La Economía Social y el desarrollo rural

Los estudios analizados demuestran que la presencia de las EES en el ámbito rural es mayor que en las entidades Mercantiles. Según CEPES (Tabla 9) las EES se ubican mayoritariamente en municipios de ámbito rural con población menor a 40.000 habitantes (el 57,3% de sus empresas tiene su domicilio social en el ámbito rural y el 54,9% de sus trabajadores reside en zonas rurales).

En las empresas que no pertenecen a la ES estos porcentajes se invierten. Tanto el domicilio de la sociedad como el de sus trabajadores, se ubica mayoritariamente en el ámbito urbano.

Tabla 9: Domicilio social de las empresas y lugar de residencia de sus trabajadores por ámbito geográfico (2010)

RESIDENCIA DE LOS TRABAJADORES			
	Ámbito Urbano	Ámbito Rural	
Economía Social	45,10%	54,90%	100,00%
Mercantiles	56,20%	43,80%	100,00%
DOMICILIO DE LA EMPRESA			
	Ámbito Urbano	Ámbito Rural	
Economía Social	42,70%	57,30%	100,00%
Mercantiles	55,80%	44,20%	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (2011).

Si atendemos al domicilio de las empresas, las EES tienen una mayor presencia en las zonas rurales (57,30%) que en las zonas urbanas (42,70%), presencia que es mayor que la que tienen las empresas Mercantiles en estas mismas zonas.

Si atendemos al ámbito geográfico de la residencia de los trabajadores, observamos cómo los datos son muy parecidos. En las EES el 54,90% de los trabajadores tienen su residencia en el ámbito rural, mientras que en las Mercantiles el porcentaje es inferior (43,80%).

La alta presencia de EES en las zonas rurales provoca un mayor aprovechamiento de las potencialidades económicas del ámbito rural, siendo uno de sus primeros efectos el aumento del empleo y la actividad económica en estos entornos.

El establecimiento de estas empresas conduce a un aumento de la oferta de bienes y servicios en los espacios rurales, necesaria para abastecer el aumento de la población. Población que, debido a una mejora en su estabilidad laboral, dispone de una mejor y más estable situación económica. De este modo, la ES adquiere un mayor protagonismo en el desarrollo del tejido empresarial y productivo de la zona; donde tienen una importante presencia determinadas actividades, sobre todo del ámbito agroalimentario (Tabla 10).

Tabla 10: Ramas de la economía rural en las que la ES es un oferente clave

CNAE	ES
103 Procesado y conservación de frutas y hortalizas	15,60%
104 Fabricación de aceites y grasas vegetales y animales	51,70%
110 Fabricación de bebidas	20,70%
462 Comercio al por mayor de materias agrarias y de animales vivos	19,90%
813 Actividades de jardinería	17,40%
851 Educación infantil	17,50%
852 Educación primaria	16,70%
881 Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad	16,80%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (2011).

Según datos de CEPES, el sector donde la ES tiene un mayor peso dentro de la economía rural es el agroalimentario. Representa el 51,5% de la fabricación de aceites y grasas vegetales y animales, el 20,7% de la fabricación de bebidas y el 15,6% del procesado y conservación de frutas y hortalizas.

El 19,9% del comercio al por mayor de materias primas agrarias y ganaderas y el 17,4% de las actividades de jardinería lo llevan a cabo EES. Asimismo, la presencia de la ES es muy significativa en educación infantil (17,5%) y primaria (16,7%), al igual que en las actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad (16,8%).

1.3.7 El impacto socioeconómico de la Economía Social

El estudio de CEPES arroja unos datos muy interesantes sobre cuáles serían los efectos sobre la cohesión social y territorial en la economía española si las EES dejaran a un lado sus principios y valores y empezaran a actuar como empresas capitalistas. Cerca de 158.000 trabajadores pertenecientes a algún colectivo con dificultad de acceso al empleo perderían su trabajo. De los cuales, 84.403 serían trabajadores con discapacidad; 1.622 trabajadores en riesgo de exclusión social; 6.635 trabajadores mayores de 55 años; 3.664 mujeres mayores de 45 años; y 61.562 trabajadores de baja cualificación.

Un importante número de trabajadores verían modificadas sus condiciones de trabajo: 6.800 trabajadores (no pertenecientes a ninguno de los colectivos del punto anterior) se verían obligados a cambiar su jornada completa actual por una jornada parcial no deseada y cerca de 156.000 trabajadores verían reducido su salario. Al año, cerca de 10.500 trabajadores que han disfrutado periodos continuos de empleo en la ES pasarían a tener una o más experiencias de desempleo.

Otro número importante de trabajadores se vería afectado por aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en la empresa: más de 4.100 trabajadores pertenecientes a colectivos habitualmente poco representados en los puestos más altos de las empresas (mayores de 55 años, con discapacidad o mujeres) dejarían de ocupar estos puestos.

Asimismo, al año, en torno a 335 mujeres empleadas actualmente en la ES dejarían de coger excedencias para el cuidado de sus hijos, y las condiciones de trabajo de las personas de entre 25 y 44 años empeorarían.

Si las EES dejan de especializarse en la oferta de servicios sociales o de interés social, y su interés por estas actividades fuera similar al de las empresas Mercantiles, desaparecerían en torno a 1.000 empresas que actualmente prestan servicios para personas mayores y personas con discapacidad; y cerca de 2.500 empresas del ámbito de la educación y de otros servicios sociales (que incluye las guarderías) desaparecerían.

Por lo tanto, tanto el nivel como la diversidad en la oferta de bienes y servicios de este tipo de actividades se vería afectado de manera importante.

Según los datos que maneja CEPES, el impacto económico total de las EES analizadas en lo referente a la cohesión social y territorial es muy importante; cifrándose en unos 4.000 millones de euros anuales. Esta cifra se corresponde principalmente con su contribución a la cohesión social con unos 3.404 millones de euros anuales. Un menor impacto tendría la cohesión territorial, cifrándose éste en torno a 525 millones de euros (Tabla 11).

Tabla 11: Valoración del impacto de las empresas de Economía Social

CONTRIBUCIÓN	FAMILIA	EMPRESAS	AAPP	TOTAL
Cohesión social	2.260.069.770,00 €	159.887.544,00 €	984.828.536,00 €	3.404.785.850,00 €
Cohesión territorial	329.519.958,00 €	N.D.	195.542.986,00 €	525.062.944,00 €
TOTAL	2.589.589.728,00 €	159.887.544,00 €	1.180.371.522,00 €	3.929.848.794,00 €
TOTAL (%)	65,9	4,1	30	100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social. Estudio: “La Economía Social en España” (2010-2011).

Las familias de los trabajadores son los agentes que en mayor medida se benefician de los principios de la ES, ingresando unos 2.590 millones de euros anuales en concepto de rentas salariales netas.

A las familias le siguen las Administraciones Públicas (AAPP), cuyo beneficio se cifra en unos 1.180 millones de euros anuales y, por último, las empresas, con un beneficio total de 159 millones de euros anuales.

1.3.8 Medidas para el fomento de la Economía Social en España

En respuesta a la importancia que cada vez mas está teniendo la ES en la economía de nuestro país, en los últimos años los distintos gobiernos han llevado a cabo importantes actuaciones para el fomento de las EES. Mediante la aprobación de diversas medidas quieren dar respuesta a las demandas de las distintas asociaciones, en las que están representados los distintos colectivos y empresas que forman parte de la ES. Estas medidas están teniendo gran acogida en este sector.

Las distintas leyes y decretos pretenden dotar de una mayor legislación a estas entidades, creando una ley propia de ES. Estas medidas tienen como objetivos fomentar el empleo en cooperativas y sociedades laborales, dotar a estas entidades y a sus integrantes de una mayor protección social y promocionar el empleo, la formación y apoyar la difusión de la cultura de las EES. A continuación (Cuadro 6) se detallan algunas de las medidas, entre ellas las leyes y decretos más importantes que se han llevado a cabo durante los años 2004-2011.

Cuadro 6: Medidas para el fomento de la ES

MEDIDA	Ley/Decreto	BOE	CONTENIDO
PRINCIPALES MEDIDAS			
Ley de Empresas de Inserción	Ley 44/2007	14-12-2007	Esta ley aborda la regulación de las empresas de inserción con el objetivo de servir como un instrumento a más a la inserción de los sectores excluidos de la sociedad.
Ley de Economía Social	Ley 5/2011	30-03-2011	Esta ley reconoce como tarea de interés general la promoción, estímulo y desarrollo de las entidades de la economía social y de sus organizaciones representativas. Mediante esta ley se reconocen y visualizan los valores sociales de estas entidades.
Ley de Sociedades Cooperativa Europea con domicilio en España	Ley 3/2011	08/03/2011	Permite la intensificación de actividades transnacionales a las sociedades cooperativas y, en el caso de cooperativas españolas de gran dimensión, su alianza con las de otros países de la Unión Europea.
FOMENTO PARA EL EMPLEO EN COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES			
Real Decreto de medidas urgentes para el empleo	13/2009	19-08-2009	Destinado a los trabajadores autónomos y a las cooperativas y las sociedades laborales.
Real Decreto-Ley	1/2010	12-02-2011	Contempla un programa de empleo para la transición hacia la contratación estable, mediante una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social para las sociedades laborales y cooperativas, los autónomos que contraten a personas trabajadoras pertenecientes a alguno de los colectivos objeto de la misma, que creen nuevos puestos de trabajo a tiempo parcial, siempre que la jornada oscile entre el 50 % y el 75 % de la habitual y la duración del contrato no sea inferior a seis meses
Real Decreto Ley	3/2011	19-02-2011	Contempla medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, aborda: el establecimiento de un catálogo de servicios a la ciudadanía de los Servicios Públicos de Empleo, comprendiendo como servicios destinados a las empresas, entre otros, los de información y asesoramiento para la creación, gestión y funcionamiento de empresas, por parte de emprendedores, trabajadores autónomos y otras empresas de la economía social; Define las políticas activas de empleo, y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social; Identifica las políticas activas de empleo que cubrirán, entre otros ámbitos, el autoempleo y creación de empresas, mediante acciones y medidas dirigidas a fomentar las iniciativas empresariales mediante el empleo autónomo o la economía social.
MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN SOCIAL			
Ley	32/2010	6-08-2010	Por la que se crea un Sistema de Protección por Cese de Actividad para los trabajadores autónomos, incluye en su disposición adicional sexta como beneficiarios de dicha prestación a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento en el Régimen Especial de trabajadores Autónomos o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar

MEDIDAS DE ACTUACIÓN SOBRE DIVERSAS FIGURAS DE LA ES			
Ley de Economía Sostenible (Cooperativas)	Ley 2/2011	05/03/2010	<p>Aborda una serie de modificaciones sobre la legislación de cooperativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se favorece la realización de labores agrarias u otras análogas para el cumplimiento de su objeto, en las explotaciones de los socios agricultores de trabajadores de las Cooperativas agrarias, modificando la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. - En relación a las Cooperativas agrarias, se modifica el articulado de la Ley 27/1999 y de la Ley 20/1999, en materia de límites de operaciones con terceros no socios y bases imponibles del Impuesto de Bienes Inmuebles de naturaleza rústica. - Se acomete la integración en el capital social de los saldos del Fondo de Reserva Obligatorio de las cooperativas de crédito que se transformen en otra entidad de crédito.
Ley Ómnibus (Cooperativas)	Ley 25/2009	23-12-2009	<p>Modificación de diversas leyes para su adaptación a la ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, incluye una cláusula que incluye dentro del cómputo del 10% de trabajadores indefinidos exigidos por la Ley de Subcontratación en el sector de la construcción a los socios trabajadores con respecto a las cooperativas de trabajo asociado.</p>
Ley (Sociedades Laborales)	Ley 27/2011	02/08/2011	<p>Mejora el tratamiento de los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuando ocupan puestos de administración social, en cuanto a hacerles extensibles todos los beneficios de la Seguridad Social, incluidas la protección por desempleo y el Fondo de Garantía Salarial. Esta medida se aplicará a las sociedades laborales no superiores a 25 socios, y recoge una vieja reivindicación de las asociaciones representativas de las sociedades laborales, en concreto de su Confederación, CONFESAL. Esta medida afectará a unas 14.000 empresas, el 97,6% de las sociedades laborales. Asimismo contiene medidas que afectan al fomento de la economía social y del trabajo autónomo.</p>

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

CONCLUSIONES

En este capítulo se ha pretendido establecer un marco conceptual de lo que se entiende actualmente por ES y sus principales peculiaridades, para poder situarnos y entender con más claridad el funcionamiento de este tipo de empresas.

Se ha diferenciado entre las EES que pertenecen al subsector de mercado y las que son del subsector de no mercado siguiendo la clasificación de Barea (1990) y una posterior adaptación de este autor junto con Monzón (Barea y Monzón, 1994).

Dentro de esta clasificación destacan como grueso principal las cooperativas, las SAT y las sociedades laborales, englobadas en el subsector de mercado; mientras que las fundaciones y asociaciones son consideradas los ejemplos más destacados de las entidades de no mercado.

Tras el análisis de las peculiaridades de las EES se puede entender un poco más cómo estas empresas marcan la diferencia con las capitalistas. En estas últimas los intereses de la entidad están directamente relacionados con el capital, siendo uno de sus objetivos la maximización del beneficio.

Las EES tienen una forma particular de actuar que difiere de la forma en que las empresas capitalistas operan. Para las empresas de ES lo verdaderamente importante son sus socios y los diferentes colectivos que les rodean. Apuestan por sistemas de participación democrática, en donde todos los miembros de la organización, socios o no, son tenidos en cuenta a la hora de decidir el rumbo que va a tomar la entidad. Otro aspecto que las diferencian de las organizaciones capitalistas es el hecho de que parte de sus beneficios repercuten en el entorno donde se asientan.

También se ha llevado a cabo una revisión de lo que la literatura entiende por cultura organizacional en las EES. En este sentido, se ha propuesto un nuevo concepto de cultura, partiendo del análisis de los textos de diferentes autores representativos de la ES. Se han analizado los distintos atributos que forman la cultura organizacional (los valores, los héroes, los ritos y rituales, las redes de trabajo y comunidad cultural), para

más tarde extrapolarlos a la ES mediante su comparación con los principios cooperativos con los que se ha establecido una relación.

En este sentido se ha llegado a la conclusión de que las empresas cooperativas tienen una cultura organizacional propia (cultura organizacional cooperativa) basada en los principios y valores cooperativos. Esta cultura puede extenderse al conjunto de EES, cada una de ellas con sus matizaciones. Las cuales tienen una forma especial de hacer las cosas que las diferencia del resto de organizaciones capitalistas, siendo esa cultura, precisamente, una de sus principales diferencias.

Hemos querido recoger las cifras de la ES, arrojadas por estudios recientes, para establecer una panorámica de su situación actual conforme a los datos analizados. Este análisis nos confirma que la ES es un fuerte pilar de la economía actual, que ha ido creciendo a lo largo de los años, aumentando su aportación al total de la economía.

Estas entidades y la aplicación de sus postulados ayudan a un mayor desarrollo social y económico del entorno en donde actúan. Favorecen la integración social y laboral de colectivos con dificultades y crean empleo estable y de calidad; generan riqueza y crecimiento económico y aumentan la productividad de las EES y de la sociedad en general.

Por último, hemos hecho referencia a las principales medidas para el fomento de la ES llevadas a cabo en España durante los años 2004-2011. Con ellas quedan patentes los esfuerzos y el especial interés que están tomando los diferentes gobiernos para promocionar y favorecer a las EES. Hemos hecho especial hincapié en todas las medidas relacionadas con el fomento del empleo, formación, apoyo a la difusión y creación de EES.

CAPÍTULO II:

EL GOBIERNO CORPORATIVO. BASES CONCEPTUALES, TEORÍAS, ENFOQUES Y ESTRATEGIAS

CAPÍTULO II: EL GOBIERNO CORPORATIVO. BASES CONCEPTUALES, TEORÍAS, ENFOQUES Y ESTRATEGIAS

2.1 Introducción.....	81
2.2 Bases conceptuales de Gobierno Corporativo.....	81
2.2.1 Definición de Gobierno Corporativo.....	81
2.2.2 El buen Gobierno Corporativo y sus prácticas.....	85
2.3 El Gobierno Corporativo en Economía Social.....	87
2.3.1 El papel del socio y los sistemas de decisión democrática.....	91
2.4 Teorías y Enfoques.....	93
2.4.1 Teoría de la Agencia.....	95
2.4.1.1 Concepto de Teoría de la Agencia.....	95
2.4.1.2 Teoría de la Agencia en Economía Social.....	97
2.4.2 Teoría de los Recursos y Capacidades.....	99
2.4.2.1 Conceptos de la Teoría de los Recursos y Capacidades.....	99
2.4.2.2 Teoría de los Recursos y Capacidades en Economía Social....	103
2.4.3 Teoría de los Stakeholders.....	104
2.4.3.1 Concepto de Teoría de los Stakeholders.....	104
2.4.3.2 Teoría de los Stakeholders en Economía Social.....	107
2.4.4 Teoría de los Derechos de Propiedad.....	108
2.4.4.1 Concepto de Teoría de los Derechos de Propiedad.....	108
2.4.4.2 Teoría de los Derechos de Propiedad en Economía Social.....	109
2.4.5 Teoría de los Costes de Transacción.....	110
2.4.5.1 Concepto de Teoría de los Costes de Transacción.....	110
2.4.5.2 Teoría de los Costes de Transacción en Economía Social.....	115
2.5 Estrategias de Buen Gobierno.....	115
2.5.1 La Cooperación Empresarial.....	115
2.5.1.1 Concepto de Cooperación.....	115
2.5.1.2 La Cooperación Empresarial como estrategia de Buen Gobierno en Economía Social.....	118
2.5.2 La Innovación.....	120
2.5.2.1 Concepto de Innovación.....	120
2.5.2.2 La Innovación como estrategia de Buen Gobierno en Economía Social.....	121

2.5.3 La Responsabilidad Social y Medioambiental.....	122
2.5.3.1 Definición de Responsabilidad Social y Medioambiental.....	122
2.5.3.2 La Responsabilidad Social y Medioambiental como estrategia de Buen Gobierno en Economía Social.....	126
Conclusiones.....	131

2.1 Introducción

El objetivo de este capítulo es sentar las bases teóricas de lo que se conoce como gobierno corporativo, así como sus principales teorías y estrategias; haciendo especial mención al gobierno en las EES. Para ello se llevará a cabo un análisis de la literatura más reciente con el que se elaborará un marco teórico. Éste nos acercará un poco más al concepto de buen gobierno corporativo en el ámbito de la ES.

Se analizará el concepto de gobierno corporativo y su evolución a lo largo del tiempo; así como las teorías y enfoques más importantes y su aplicación en las EES. Se profundizará en sus estrategias de buen gobierno, basadas en unos valores y principios, entre los que destacan los sistemas de participación democrática. Todo ello hace que el gobierno de estas organizaciones esté siendo causa de estudio por multitud de autores que han analizado los mecanismos de toma de decisiones, llegando a establecer un modelo de gobierno cooperativo que las hace diferentes a otro tipo de firmas.

Por último, estudiaremos los distintos conceptos que hemos nombrado como “Estrategias de buen gobierno”, llevando a cabo un análisis profundo de la literatura en lo referente a cooperación, innovación y responsabilidad social, analizando en cada una de ellas la perspectiva de la ES y sus peculiaridades.

2.2 Bases conceptuales de Gobierno Corporativo

2.2.1 Definición de Gobierno Corporativo

El gobierno corporativo, tal y como lo define la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2004), es un elemento clave para mejorar tanto la eficiencia económica y el crecimiento, como la confianza de los inversores. El gobierno corporativo implica una serie de relaciones entre la dirección de la compañía, el consejo de administración, los accionistas y el resto de grupos de interés.

El gobierno corporativo surge como un instrumento para que la empresa cumpla con su responsabilidad social, ofreciendo información de mayor fiabilidad a todos sus stakeholders (Seguí *et al.*, 2008). De esta forma la empresa puede ser socialmente responsable y cumplir así con sus objetivos.

Su finalidad es el logro de la eficiencia en el uso de los activos y en los contratos que la configuran; con el fin de asegurar la creación de valor para los propietarios de los recursos financieros.

Se caracteriza por un conjunto de sistemas de control y relaciones entre los diferentes agentes participantes en la empresa: directivos, accionistas de referencia, accionistas minoritarios y empleados; entre los que se podrían incluir al resto de stakeholders, proveedores, clientes y administraciones públicas.

En el siguiente cuadro se muestra una revisión de algunas definiciones de gobierno corporativo (Cuadro 7).

Cuadro 7: Definiciones de Gobierno Corporativo

AÑOS	AUTOR	DEFINICIÓN
1990	Baysinger y Hoskisson	Integración de controles externos e internos que armonicen el conflicto de intereses entre accionistas y directivos resultante de la separación entre la propiedad y el control.
1993	Keasey y Wright	Estructuras, procesos, culturas y sistemas que producen el éxito del funcionamiento de las organizaciones.
1994	Maw et al.	El gobierno corporativo es un tema, un objetivo o un régimen que debe ser seguido para bien de los accionistas, empleados, clientes, bancos y para la reputación y mantenimiento de nuestra nación y economía.
1994	Prowse	[...] conjunto de mecanismos que pueden prevenir a la empresa de políticas alejadas de la maximización del valor a favor de un stakeholder a expensas de otros.
1995a	Hart	La estructura de gobierno puede verse como un mecanismo para la toma de decisiones que no se han especificado en el contrato inicial. Más concretamente, la estructura de gobierno asigna derechos residuales de control sobre los activos no humanos de la empresa: esto es, el derecho a decidir cómo esos activos pueden ser usados, dado que su uso no viene especificado en el contrato inicial. [...] En vista de la capacidad directiva de seguir sus propios intereses, es obviamente importante que existan controles y comparaciones sobre el comportamiento directivo. Un objetivo fundamental del gobierno corporativo consiste en diseñar esos controles y comparaciones.

1996	Lannoo	El gobierno de la empresa alude a la organización de las relaciones entre los propietarios y directivos de una empresa.
1996	Mayer	El gobierno corporativo está relacionado con las formas de conducir los intereses de las dos partes (inversores y directivos) en la misma línea y asegurar que la empresa sea dirigida en beneficio de los inversores.
1997	Berglöf	El punto de partida es el problema básico de agencia: el problema de credibilidad al que hace frente el empresario o la empresa cuando pretende convencer a los inversores externos de que aporten fondos. La competencia en los mercados de inputs y outputs puede mitigar este problema, pero es insuficiente; las señales de mercado son generadas después de que los fondos hayan sido comprometidos. El papel del gobierno corporativo es asegurar que esas señales y otra información relevante sean realmente trasladadas a las decisiones de inversión.
1997	Masifern	Sistema global de derechos, procesos y controles establecidos interna y externamente para que rijan a la dirección de la empresa, con el objetivo de proteger los intereses de todos en la supervivencia con éxito de la empresa.
1997	Shleifer y Vishny	El gobierno corporativo está relacionado con los medios a través de los cuales los financiadores de la empresa garantizan el rendimiento adecuado de sus inversiones.
1997	Zingales	[...] el conjunto de restricciones que configuran la negociación ex-post sobre las cuasirrentas generadas por la empresa.
1998	Fernández y Gómez	El sistema de gobierno de una empresa hace referencia al sistema completo de acuerdos institucionales y relaciones a través de las cuales las empresas son dirigidas y controladas. Se centra por tanto, en las relaciones entre propietarios y equipo directivo, así como en su repercusión en los resultados. [...] El objetivo principal de la estructura de gobierno es contribuir precisamente al diseño de los incentivos y mecanismos de control que minimicen los costes de agencia para evitar que la separación entre propiedad y control, asociada a las grandes empresas, dé lugar a formas de organización ineficientes.
1998	John y Senbet	El gobierno corporativo está relacionado con los mecanismos por los que los stakeholders de una empresa ejercen el control sobre los internos y directivos de tal forma que sus intereses estén protegidos. [...] el gobierno corporativo es un medio por el cual varios stakeholders, externos al control de la empresa, ejercitan los derechos establecidos por el entorno legal existente, así como en los estatutos sociales.
1999	Eguidazu	El gobierno de la empresa es un proceso de supervisión y control de la dirección de una empresa, por instituciones o mecanismos internos y/o externos, cuya finalidad es alinear los intereses de los gestores con los de los accionistas.
1999	Grespí y Gispert	Gobierno corporativo hace referencia a los mecanismos que previenen o corrigen el posible conflicto de intereses entre directivos y accionistas.
1999	Salas	[...] incluye el conjunto de instrumentos e instituciones que se crean en una sociedad con el fin de lograr asignaciones eficientes de los recursos presentes y futuros.

2000	Johnson, Boone, Breach y Friedman	Por gobierno corporativo entendemos la eficacia de mecanismos que minimizan conflictos de agencia relacionados con los directivos, con especial énfasis en los instrumentos legales que previenen la expropiación de los accionistas minoritarios.
2000	O'Sullivan	Instituciones que influyen en cómo los negocios corporativos localizan sus recursos e inversiones.
2000a	La Porta, López-de-Silanes, Shleifer y Vishny	El gobierno corporativo es, en sentido amplio, un conjunto de mecanismos a través de los cuales los inversores externos se protegen contra la expropiación de los internos.
2001	Tirole	[...] el diseño de instituciones que inducen o fuerzan a la dirección a interiorizar el bienestar de los stakeholders.
2004	OCDE	Elemento clave para mejorar la eficiencia económica y el crecimiento, así como mejorar la confianza de los inversores.
2008	Segui <i>et al.</i>	Surge como un instrumento para que la empresa cumpla con su responsabilidad social, ofreciendo información de mayor fiabilidad a todos sus stakeholders.

Fuente: Adaptado de García (2003) y elaboración propia.

Es de destacar que el concepto de gobierno corporativo ha ido evolucionado a lo largo de los años, al mismo tiempo que se enriquecía con distintas investigaciones y aportaciones de diferentes disciplinas (como el derecho o la sociología). Esta evolución ha ido paralela al desarrollo de las teorías de la empresa (Alonso y Santamaría, 2010).

En el siguiente cuadro se muestra una revisión de las distintas definiciones de gobierno corporativo desde el punto de vista de los distintos enfoques (Cuadro 8).

Cuadro 8: Definiciones de gobierno corporativo según distintos enfoques

DEFINICIONES DE GOBIERNO CORPORATIVO	
ORGANIZACIÓN	INFORMES INSTITUCIONALES
Comité de Basilea (1999)	“Desde la perspectiva del sector bancario, el gobierno corporativo hace referencia a la manera en que los negocios de instituciones individuales son gobernados por los consejos de administración y los directivos afectando concretamente a cómo los bancos: (1) fijan los objetivos corporativos (incluyendo la generación de beneficios para los propietarios); (2) dirigen las operaciones diarias correspondientes al negocio; (3) tienen en consideración los intereses de los <i>stakeholders</i> reconocidos; (4) alinean los comportamientos y actividades con la expectativa de que los bancos operen de manera segura, correcta y de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables; (5) protegen los intereses de los depositantes.”
AUTOR	MODELO FINANCIERO DE GOBIERNO
Shleifer y Vishny (1997)	“El gobierno de la empresa atañe a las formas en que los oferentes de fondos se aseguran a sí mismos el logro de una corriente de renta sobre su inversión.”
Charreaux (1997)	“El gobierno de las empresas se define como el conjunto de mecanismos organizacionales e institucionales que tienen por objeto delimitar los poderes e influir sobre las decisiones de los directivos, es decir, que <i>gobiernan</i> su conducta y determinan su espacio discrecional.”

La Porta, López de Silanes, Shleifer y Vishny (2000)	“El gobierno corporativo es, en un sentido amplio, el conjunto de mecanismos a través de los cuales los inversores externos se protegen contra la expropiación de los internos.”
Cuervo (2004)	“El Gobierno de la Empresa tiene por finalidad el logro de la eficiencia en el uso de los activos y en los contratos que la configuran, para asegurar la creación de valor para los propietarios de los recursos financieros.”
AUTOR	MODELO DE GOBIERNO DE CONTRATOS ENTRE PARTÍCIPES
Zingales (1998)	“El gobierno corporativo puede definirse como el conjunto de mecanismos que condicionan la negociación <i>ex post</i> sobre las <i>cuasirentas</i> generadas por la empresa.”
Fernández, Gómez y Fernández (1998)	“El sistema de gobierno de una empresa hace referencia al sistema completo de acuerdos institucionales y de relaciones a través de las cuales las empresas son dirigidas y controladas.”
Tirole (2001)	“El gobierno corporativo se refiere entonces al diseño de instituciones que permitan que los directivos interioricen la riqueza de los <i>stakeholders</i> en la empresa.”
Salas (2003)	“En el significado más estricto de ‘ <i>governance</i> ’, dentro del ámbito de los contratos incompletos, el gobierno de la empresa se limitaría a los mecanismos de voz o poder a través de los cuales los colectivos de interesados protegen sus <i>cuasirentas</i> , entendidas como rentas de inversiones específicas...”
Azofra (2005)	“El gobierno corporativo hace referencia al conjunto de mecanismos organizacionales e institucionales que permiten equilibrar los límites a la discrecionalidad directiva con la protección de los derechos de los <i>stakeholders</i> .”
AUTOR	MODELO COGNITIVO DE GOBIERNO
Lazonick y O’Sullivan (2000)	“Un sistema de gobierno determina quién toma las decisiones de inversión dentro de las sociedades, los tipos de inversión a emprender y la manera en la que los beneficios resultantes de esas inversiones se reparten.”
Charreaux (2004)	“El conjunto de mecanismos que permiten obtener el mayor potencial de creación de valor del aprendizaje y la innovación.”

Fuente: Adaptado de Alonso y Santamaría (2010).

2.2.2 El buen Gobierno Corporativo y sus prácticas

En los últimos años, debido a la falta de confianza de los mercados financieros, se han publicado, tanto a nivel nacional como internacional, numerosos códigos de buen gobierno. En ellos se recogen una serie de recomendaciones acerca de la propia estructura de los órganos de gobierno y del adecuado comportamiento de sus miembros (Aguilera y Cuervo-Cazurra, 2004).

El primer código de buen gobierno, publicado en Reino Unido en 1992, fue el *Informe Cadbury*; que recoge los aspectos financieros del gobierno corporativo. Desde entonces se han ido publicando una serie de códigos de buen gobierno a nivel mundial. Tal es el caso de España con es el *Código Unificado de Buen Gobierno* de 2006 o *Código Conthe*.

La Asociación Española de Contabilidad y Auditoría (en adelante AECA) define los códigos de buen gobierno como un conjunto de recomendaciones que mejoran el comportamiento de las organizaciones respecto a la transparencia informativa, composición y funcionamiento de los órganos de gobierno en relación a los grupos de interés.

Un buen gobierno corporativo debe fortalecer los sistemas de gestión, control y administración de las empresas, constituyéndose como un instrumento de gestión entre accionistas y directivos (Crespí y Gispert, 1999). Su base debe fundamentarse en los siguientes criterios:

- 1) Otorgar un papel relevante y operativo a los consejeros independientes.
- 2) Crear y potenciar el funcionamiento de los comités de auditoría, de nombramientos y retribuciones.
- 3) Mejorar la transparencia en las sociedades y en las remuneraciones de los administradores.
- 4) Supervisar y mejorar el papel de los auditores.
- 5) Mejorar los sistemas de control interno y otorgarles la máxima independencia.

Desde el punto de vista de las implicaciones prácticas del buen gobierno corporativo, el desarrollo, la adopción y el cumplimiento de los códigos de buen gobierno, están directamente relacionados con las estrategias de gobierno adoptadas por la empresa y, en particular, con las relaciones que el director tienen fuera y dentro de la empresa con los distintos stakeholders (Aguilera y Cuervo-Cazurra, 2004)

Aunque los códigos de buen gobierno están dirigidos principalmente a las empresas cotizadas, sus recomendaciones pueden ser seguidas por todo tipo de sociedades. Esto implica que, en algunos casos, los códigos de buen gobierno tengan que adaptarse a la idiosincrasia propia de cada entidad; creándose así un código propio de buen gobierno, como ocurre en las EES (Puentes *et al*, 2009).

La estrategia de un buen gobierno corporativo debe estar definida dentro del marco de los siguientes principios (Bueno, 2004):

- **Principio de responsabilidad:** principio que engarza o justifica la misión de la organización, según fija la política y dentro de la normativa legal o marco de actuación del órgano de gobierno responsable de la dirección estratégica.
- **Principio de transparencia:** principio que pretende asegurar el ejercicio de un gobierno que facilite al mercado, a la sociedad (a todos los grupos sociales de interés que la componen o stakeholders), como a los propios partícipes de la organización, una información exacta y veraz, actuando con objetividad e independencia frente a los posibles conflictos de interés que se generan en el seno del sistema de poder.
- **Principio de eficacia:** principio de efectividad interna que debe ser el exponente del buen cumplimiento de los objetivos o misión pretendida por la organización o como expresión de cómo asegurar que la estrategia, la táctica y la logística se coordinen para alcanzar el éxito de lo que la política haya fijado.
- **Principio de eficiencia:** principio que define la creación de valor en la organización en su sentido económico, o de equilibrio entre sus resultados y costes, a través de los procesos y mejores prácticas que alcancen los niveles de competencia, productividad y rentabilidad deseados para la organización o sistema y en equilibrio con los requeridos por los diferentes partícipes en el mismo.

2.3 El Gobierno corporativo en Economía Social

Las entidades que forman parte de la ES poseen unas características propias y particulares (Monzón, 2006). Las EES son organizaciones privadas que se organizan formalmente, tienen autonomía de decisión y libertad de adhesión. En ellas la distribución de beneficios o excedentes no es proporcional al capital. Están organizadas democráticamente y con su gestión satisfacen las necesidades de los agentes implicados

y el entorno. Por estas razones no es de extrañar que su gestión y gobierno suscite gran interés entre la comunidad investigadora (Ruiz *et al.*, 2006).

El gobierno en las EES es considerado un forma de dirección eficiente en el uso de los activos que las configuran (Bueno, 2004), se asienta en principios de solidaridad y prácticas de democracia económica (Juliá, 2004; Chaves, 2004), ofrece información fiable a los *stakeholders* (Seguí *et al.*, 2008) y en general, dota de fortalezas a las organizaciones que siguen estas premisas (Saz y Carús, 2008).

El gobierno corporativo en ES surge como un instrumento para que la empresa cumpla con su responsabilidad de forma que pueda ser socialmente responsable y cumpla así con sus objetivos de forma eficiente siendo un indicador clave de la buena gestión y responsabilidad social (Puentes *et al.*, 2009:120) asegurando la creación de valor para los propietarios de los recursos financieros (Figura 2).

Figura 2: Gobierno Corporativo en Economía Social

Fuente: Elaboración propia.

El modelo de gobierno más característico dentro de la ES es el modelo de gobierno cooperativo. Durante las últimas décadas se han publicado numerosos estudios que tratan el tema del gobierno cooperativo, como máximo representante del modelo de gobierno de las EES (Alonso y Santamaría, 2010; Chaves, 2004; Pérez *et al.*, 2009; Chaves *et al.*, 2003; Coque, 2008). Esto es debido a que las cooperativas representan una realidad empresarial de propiedad colectiva y gestión democrática que trata de fomentar la solidaridad, la participación y la corresponsabilidad (Marcuello y Saz, 2008: 61).

El gobierno cooperativo tiene por objeto guiar a sus directivos mediante mecanismos democráticos para que su gestión sea en beneficio de sus socios y, adicionalmente, de las comunidades donde viven (Hernández *et al.*, 2008:100). Consiguen así el logro de los objetivos de una forma eficiente y contribuyen, mediante la aplicación de los principios cooperativos, a la innovación (Marcuello y Saz, 2008).

Si entendemos el concepto de gobierno como un conjunto de instrumentos que permiten a los propietarios de una empresa vigilar el cumplimiento de sus objetivos (Coque, 2008) y si lo comparamos con el gobierno en ES, entendiéndolo como forma de guiar a la sociedad cooperativa hacia el logro de sus objetivos (Hernández *et al.*, 2008), podemos afirmar que el control queda recogido bajo el ámbito del gobierno cooperativo como un instrumento útil para logro de un buen gobierno.

Uno de los modelos cooperativos más importante es el propuesto por Chaves (2004). En él que se diferencian dos vertientes: la política y la de gestión (Figura 3). En la vertiente política los socios toman las decisiones que más adelante serán llevadas a la práctica por la vertiente de gestión; todo ello mediante medios de participación democrática (Coque, 2008).

Figura 3: Modelo de Gobierno Cooperativo

Fuente: Adaptado de Chaves (2004).

La vertiente política está formada por los órganos de gobierno de la cooperativa (la Asamblea General, el Consejo Rector y los Interventores), donde se toman las decisiones de la empresa de forma democrática y donde los socios son los principales protagonistas.

Por otro lado tenemos la vertiente de gestión, donde entran en juego los directivos, que se encargan de la ejecución de las decisiones tomadas por el poder político de la cooperativa.

Este modelo de gobierno cooperativo reposa sobre varias premisas que integran la vertiente política de la cooperativa (Chaves, 2004:1):

- 1) Los socios gestionan y deciden democráticamente, en Asamblea General.
- 2) Los socios participan activamente en la Asamblea General y en la elección de representantes.

-
- 3) Los cargos representativos, integrados en el Consejo Rector, representan y gestionan.
 - 4) Los cargos representativos son responsables ante los socios; las cooperativas, especialmente las de mayor dimensión, pueden dotarse de directivos-administradores y otro personal asalariado (el llamado aparato ejecutivo), al objeto de ejecutar las decisiones de los socios y lograr un buen funcionamiento económico.

2.3.1 El papel del socio y los sistemas de decisión democrática

Los socios son pieza clave en el gobierno de las EES; ellos están presentes tanto en la vertiente política como en la vertiente de gestión. Participan en un plano de igualdad en la gestión democrática de la empresa, siendo el motor de arranque para la adhesión del proyecto cooperativo (Pérez *et al.*, 2009).

Podemos encontrar varios tipos de socios dependiendo de la aportación a la cooperativa y del papel que juega dentro de la misma. Una clasificación básica de los distintos tipos de socios que podemos encontrar en una cooperativa es la que establecen los autores Chaves, Monzón y Sajardo (Chaves *et al.*, 2003). Estos autores distinguen tres tipos de socios en función de una serie de variables: la actividad cooperativizada, el capital aportado y la aportación de trabajo a la cooperativa por parte del socio. Éstos se clasifican en:

- 1) **Socios ordinarios:** este socio, además de hacer aportaciones de capital social a la cooperativa, desarrolla también actividad cooperativizada. Es en las cooperativas de trabajo asociado en las que al socio ordinario se les llama socio trabajador.
- 2) **Socios de trabajo:** son los trabajadores de la cooperativa, excepto de las cooperativas de trabajo asociado, que acceden a la condición de socio. No requieren realizar actividades cooperativizadas. Pueden formar parte de la cooperativa si hacen su aportación al capital social.

-
- 3) **Socios cuasi-capitalistas:** socios que aportan exclusivamente capital a la cooperativa.

Si algo caracteriza al gobierno de las entidades de ES (a excepción de las fundaciones) es su regla de decisión democrática, conocida como “una voz, un voto”. Esta regla queda perfectamente recogida en los principios de las EES y en las características de este tipo de empresa, que las definen como entidades democráticas donde el voto es por persona (socio) y no por el capital aportado.

Los procesos de participación democrática en la empresa facilitan la integración y evitan confrontaciones. Se pueden ver como un instrumento que hace posible que los grupos de interés (stakeholders), acepten los cambios en los sistemas de gestión, de organizaciones de trabajo, de formación y las reestructuraciones.

Estos sistemas de participación democrática quedan recogidos fielmente en los principios cooperativos, como son el principio de educación, promoción y formación, el principio de cooperación entre cooperativas y, sobre todo, como se ha mencionado anteriormente, el principio de gestión democrática de los socios.

Este sistema de participación democrática no está exento de problemas. La existencia de distintos tipos de socios (ordinarios, de trabajo y cuasi-capitalistas) (Chaves *et al.*, 2003), con distintos intereses dentro de la organización, dificulta en gran medida la toma de decisiones (Chaves, 2004; Coque, 2008; Hernández *et al.*, 2008). Cada socio intentará defender sus intereses en función del papel que juegue dentro de la cooperativa.

A esto hay que añadir la dificultad de lograr, en muchos casos, la participación activa del socio en la asamblea y la intensa fragmentación del voto. Todo ello favorece el control de la cooperativa por parte de los directivos (Chaves, 2004).

El problema de la intensa fragmentación del voto inherente a la regla de decisión democrática se puede ver acentuado mediante la aplicación de dos opciones (Chaves, 2004):

- 1) **Mecanismos de delegación de voto.** Llevada a la práctica la delegación de voto, tiende a realizarse a favor del presidente o de algún familiar del socio. Esta práctica al final incrementa el poder de la élite directiva de la cooperativa.
- 2) **Formación de coaliciones o sindicatos.** Las sindicalizaciones de voto se enfrentan a dificultades prácticas a la hora de su creación, de alcanzar acuerdos y de ser conocidos por el resto de socios; en especial en las cooperativas con socios numerosos y dispersos.

La dificultad de lograr una participación activa del socio en las Asambleas Generales hace que éstas se transformen en reuniones de carácter formalista y de ratificación de acuerdos ya adoptados en otros foros más reducidos.

El mantenimiento del principio de decisión democrática y la preservación y/o desarrollo de la identidad de las EES hace necesario el planteamiento de un modelo de buen gobierno. Este modelo debe lograr el máximo nivel de desempeño económico sin que estas organizaciones pierdan su identidad y sean fieles a sus principios y valores.

2.4 Teorías y Enfoques

A lo largo de las últimas décadas han surgido diferentes debates y discusiones de los que han emanado distintos enfoques y teorías sobre el gobierno corporativo en las organizaciones. A pesar de que las distintas teorías formuladas están orientadas a las empresas mayoritariamente capitalistas, pueden adaptarse en mayor o menor medida a las especificidades propias de las EES. Esto es así debido a que en la actualidad no hay formuladas unas teorías que recojan los postulados propios de este sector.

Estos modelos fueron resumidos en el año 1996 por Hawley y Williams (Hawley y Williams 1996, citado en Puentes, *et al.*, 2009) de la siguiente forma:

- **Modelo financiero o principal-agente:** según el cual el problema central de la gestión es la maximización del valor de la empresa para los accionistas.
- **Modelo de gestión o stewardship model:** asume que los directores son buenos administradores de las empresas y son dignos de confianza, debiendo estar plenamente facultados para realizar su trabajo con el objetivo de alcanzar altos beneficios para los accionistas.
- **Modelo político:** que se fundamenta en como los gobiernos pueden influir en la gobernanza, no siendo un aspecto intrínseco únicamente a los accionistas directivos o grupos de interés.
- **Modelo de las partes interesadas o stakeholders model:** amplía el propósito de la organización no sólo a la creación de riqueza para el accionista, sino para todos los grupos de interés de la empresa o stakeholders, pues estos mantienen relaciones con la empresa que puede afectar a su éxito a largo plazo.

A continuación profundizaremos en algunas de las teorías más importantes formuladas hasta el momento: Teoría de la Agencia, Teoría de los Recursos y Capacidades, Teoría de los Stakeholders, Teoría de los Derechos de Propiedad y Teoría de los Costes de Transacción. Sobre ellas se asientan las bases de la dirección estratégica y económica de las organizaciones y su funcionamiento.

Estas teorías, formuladas desde un punto de vista capitalista, nos ayudan a entender un poco más la complejidad de las relaciones que se establecen entre las empresas y su entorno. Trataremos de analizar su grado de aplicación en el ámbito de la ES; adaptándolas así a las características particulares de estas entidades.

2.4.1 Teoría de la Agencia

2.4.1.1 Concepto de Teoría de la Agencia

El gobierno corporativo ha estado ligado tradicionalmente a la Teoría de la Agencia, que fue desarrollada en los años setenta por Jensen y Meckling. Estos autores la definen como un contrato bajo el cual una persona (principal), encarga a otra (agente), la realización de algún servicio en su interés, incluyendo delegación de autoridad en el agente y, lógicamente, a cambio de una contraprestación (Jensen y Meckling, 1976).

Podemos encontrar dos actores en esa relación de agencia: el agente y el principal. Por un lado, el agente es el que lleva a cabo la tarea encargada por el principal; el cual forma parte de los gestores o directivos encargados de maximizar el beneficio del accionista.

Por otro lado, los actores que encargan al agente la realización de la tarea son los propietarios de las empresas; llamados, en esta relación de agencia, principales. El principal se caracteriza por (Álvarez *et al.*, 2000):

- Tratar de alcanzar el máximo beneficio posible que se pueda derivar de la relación de agencia.
- Asumir un mayor nivel de riesgo distribuido por vía contractual, ya que está a expensa de percibir un producto incierto que depende de la evolución de la relación de agencia y del comportamiento del agente.

La separación entre propiedad y control lleva consigo la aparición de una serie de problemas y conflictos de intereses entre los agentes intervinientes en esta relación. Estos problemas, también conocidos como costes de agencia, son: conflicto de intereses, asunción de riesgos y asimetría de información.

El conflicto de objetivos, que aparecen entre los protagonistas de la relación que actúan con información incompleta, y la incertidumbre que resulta de la existencia de asimetrías informativas, que pueden acabar generando un comportamiento oportunista, son componentes básicos de esta teoría.

Estos problemas o discrepancias que surgen entre el principal y el agente pueden venir motivados por varias razones (Chowdhury, 2004 en Acero y Alcalde, 2010):

- 1) **Percepción del riesgo:** el agente suele ser adverso al riesgo y el principal puede ser tanto propenso como adverso al riesgo.
- 2) **Alcance del compromiso con la organización:** el agente suele tener una permanencia en la organización más corta que la del principal.
- 3) **Límite de los riesgos:** los beneficios del agente suelen ser fijos, a no ser que exista pago por incentivos, mientras que el principal es un residual claimant.
- 4) **Proceso de toma de decisiones:** el principal no toma parte directa en el proceso de toma de decisiones al existir una separación de la propiedad y la gestión.
- 5) **Asimetría de información:** generalmente el agente tiene más información que el principal sobre los asuntos de la compañía.

A continuación, en la figura 4, se muestra, de forma esquemática, la Teoría de la Agencia; incluyéndose la relación entre principal y agente y los costes de agencia que lleva aparejada esta relación.

Figura 4: Teoría de la Agencia

Fuente: Elaboración propia

2.4.1.2 La Teoría de la Agencia en Economía Social

La Teoría de la Agencia es aplicada a las EES, siendo los socios los principales que contratan al agente, que es el directivo, para que desempeñe en su nombre la dirección de la empresa.

Además de esta relación básica de agencia, en las EES, especialmente en las cooperativas, pueden surgir hasta tres tipos de relaciones entre sus miembros (Álvarez *et al.*, 2000). (Figura 5):

- 1) La surgida entre los propietarios y los gestores profesionales, que puede encuadrarse dentro de las relaciones puras de agencia, ya que responde al modelo de relación según el cual el principal (socio/asociado) encarga al agente (administrador) la realización de una tarea a cambio de una remuneración y otorgándole amplia capacidad de decisión.

-
- 2) La relación que se establece entre los socios como gestores-administradores y los socios como propietarios. Es decir, las consecuencias estructurales de que los trabajadores asuman el control, lo que da lugar a que surja una especial relación de agencia. Es esta relación la más característica y, a su vez, distintiva de las cooperativas respecto a las que surgen en otros tipos de empresas, por ejemplo en las sociedades anónimas.
 - 3) La relación que surge entre la dirección-gestión y los trabajadores asalariados, independientemente de quién asuma cada uno de esos papeles, puede considerarse como una relación de empleo, en la que los empleados ceden sus servicios a cambio de un salario, siendo el empleador el que decide la asignación de dichos servicios en función de sus necesidades.

Figura 5: Relaciones de agencia entre los miembros de una cooperativa

Fuente: Adaptado de Álvarez *et al.*, 2000.

En el seno de una cooperativa los problemas de agencia vienen dados por las discrepancias entre los objetivos de las distintas relaciones entre el consejo rector, directivos profesionales y socios (Arcas *et al.*, 2008).

En las EES, y en el caso particular de las cooperativas, a los problemas habituales de agencia hay que añadir la particularidad de que en muchas ocasiones el papel de socio y gestor coinciden, generando incompatibilidades y conflictos de intereses. A esto hay que añadir la heterogeneidad de socios de la cooperativa, cada uno con sus propios intereses. Unas malas relaciones entre los distintos grupos de interés conllevarían a unos malos resultados para la organización (Pedrosa, 2009).

Algunos de los problemas de agencia asociados a las cooperativas surgen de la dificultad de obtener fondos vía autofinanciación y de la escasa motivación por parte de los socios para realizar nuevas inversiones. Esto se debe principalmente a dos características básicas de las cooperativas: la no enajenación de las participaciones y el principio de puertas abiertas (Álvarez *et al.*, 2000).

2.4.2 Teoría de los Recursos y Capacidades

2.4.2.1 Concepto de Teoría de los Recursos y Capacidades

El origen de la Teoría de los Recursos y Capacidades se remonta a 1984, con la publicación del artículo “The resource-bases view of the firm” del profesor Binger Werfelt; trabajo que, posteriormente, dio nombre a esta corriente de pensamiento económico (Huertas *et al.*, 2004).

Este planteamiento entiende la empresa como un conjunto de recursos y capacidades que, en la medida en que sean valiosos, escasos, difícilmente imitables y la estructura de la organización sea la adecuada para gestionar estos recursos, permitirán la obtención de ventajas competitivas sostenibles (Barney, 1991) (Figura 6).

Los recursos son el conjunto de factores o activos (tangibles o intangibles) con los que cuenta la empresa; mientras que las capacidades son las habilidades o competencias organizativas, que le permite a la empresa desarrollar adecuadamente una actividad a partir de la coordinación y combinación de los recursos disponibles (Barney, 1991; Briones, 2007; Huertas *et al.*, 2004; Hernández y Peña, 2008).

Figura 6: Teoría de los recursos y capacidades

Fuente: Elaboración propia.

Una clasificación de los recursos y capacidades con los que cuenta la empresa es la analizada por Huertas (Huertas *et al.*, 2004) y basada en las aportaciones de varios autores (Navas y Guerras, 2002; Hall, 1993 y Coyne, 1993) (Figura 7). Dentro de los recursos podemos distinguir:

- Tangibles:
 - **Recursos físicos** (terrenos, edificios, máquinas, equipos informáticos, materias primas, productos terminados).
 - **Recursos financieros** (capital, reservas, derechos de cobro, acciones). Estos recursos son los más fáciles de valorar y de identificar a través de la información que proporcionan los estados contables.
- Intangibles:
 - **Activos humanos o capital humano**, que hacen referencia no solo a las personas como tales, sino también a sus conocimiento, entrenamiento,

experiencia, lealtad hacia la empresa, motivación, capacidad de adaptación, habilidad de racionamiento y decisión, etc.

- **Activos no humanos** que, a su vez, se pueden clasificar en tecnológicos, que incluyen las tecnologías y conocimientos disponibles que permiten fabricar los productos de la empresa y que pueden concretarse en patentes, diseños, bases de datos, know-how, etc.; y en organizativos tales como, la marca comercial, el prestigio, la cartera de clientes, el diseño organizativo, la reputación, la imagen corporativa, etc.

Las capacidades pueden clasificarse en (Huertas *et al.*, 2004):

- Capacidades basadas sobre los activos:
 - **Capacidad regulatoria:** Tales como los derechos de propiedad, contratos, secretos comerciales, etc.
 - **Capacidad posicional:** Es una consecuencia de acciones pasadas, como la reputación con los clientes, una cierta configuración de la cadena de valor, etc.
- Capacidades basadas sobre las competencias:
 - **Capacidad funcional:** Se relaciona con la habilidad para hacer cosas específicas; es el resultado del conocimiento, habilidades y experiencia de los empleados, proveedores, distribuidores, etc.
 - **Capacidad cultural:** Incluye hábitos, actitudes, creencias y valores que pertenecen a los individuos y grupos que componen la organización.

Figura 7: Clasificación de los Recursos y Capacidades

Fuente: Elaboración propia a partir de Huertas *et al.*, 2004.

El propósito del análisis de los recursos y capacidades es identificar el potencial de la empresa; para poder así establecer ventajas competitivas mediante la identificación y valoración de los recursos y habilidades que posee la empresa y a los que puede acceder. En este análisis de los recursos y capacidades hay que hacer especial hincapié en las diferencias que presentan y en la importancia que este hecho tiene para explicar la evolución de sus resultados (Huertas *et al.*, 2004).

La competitividad de la empresa depende de su capacidad para configurar un conjunto único de recursos difícilmente imitables por los competidores. Estos recursos, movilizados con la ayuda de los sistemas de organización y gestión que desarrolle la empresa, aportarán una serie de capacidades distintas que les permitan generar una renta sostenible a lo largo del tiempo (Fernández, 1995 en Hernández y Peña, 2008). Para ello los recursos deben cumplir los siguientes requisitos: valiosos, raros, no imitables e insustituibles (Briones, 2007).

2.4.2.2 Teoría de los Recursos y Capacidades en Economía Social

Al analizar las EES podemos ver cómo su estructura organizativa, su forma de actuar a través de las distintas estrategias, sus implicaciones sociales y, en definitiva, su forma de hacer empresa, nos ofrece una idea de cuáles son sus recursos y capacidades (valiosos, raros, no imitables e insustituibles).

Para analizar la Teoría de los Recursos y Capacidades desde la perspectiva de la ES, nos hemos detenido en la clasificación de Huertas (Huertas *et al.*, 2004) para identificar así los recursos y capacidades que diferencian a estas entidades de las capitalistas.

Para las EES los recursos más importantes y valiosos son los recursos humanos y, en especial, los socios. Éstos cumplen dentro de la entidad varias funciones, ya que no solo aportan capital, sino que, en muchos casos, también trabajo y tienen una dedicación plena; generando fuertes vínculos con la entidad (Coque, 2008) al igual que les ocurre a los trabajadores de estas organizaciones.

Los valores y principios de estas entidades constituyen una capacidad cultural importantísima en la ES. Además son únicos, ya que forman parte de la cultura y características propias de estas entidades. Algunos de ellos son difíciles de imitar por las organizaciones capitalistas, siendo creadores de ventajas competitivas.

La toma de decisiones y la aplicación de políticas estratégicas, basadas en los principios y valores de la ES, son, a su vez, una fuente importante de generación de otros recursos y capacidades. Es el caso de la estabilidad y calidad en el trabajo, la igualdad de oportunidades, la imagen corporativa y la reputación.

2.4.3 Teoría de los Stakeholders

2.4.3.1. Concepto de Teoría de los Stakeholders

La Teoría de los Stakeholders es una teoría relativamente reciente que está suscitando un gran interés en nuestros días, siendo Richard Edward Freeman, en 1984, uno de sus precursores. Las razones por las que esta teoría suscita gran interés son diversas, pero podemos destacar entre todas ellas las siguientes (González, 2009:208):

- 1) En primer lugar, permite pensar en un nuevo paradigma empresarial, donde existe una comprensión de la empresa plural. Por tanto, la empresa no es cosa de uno (accionista o propietario), ni exclusivamente de dos (propietario y trabajadores), sino que la empresa debe ser entendida desde la pluralidad de agentes que intervienen en ella y, por tanto, la hacen posible; así como los agentes que son afectados por la organización empresarial.
- 2) En segundo lugar la teoría nos permite además comprender que entre los distintos stakeholders que configuran la empresa se establecen una serie de relaciones que pueden ser entendidas desde la perspectiva no solo del contrato jurídico o del contrato social, sino del contrato moral. Es decir, entre los distintos stakeholders que configuran la organización empresarial, existen expectativas recíprocas de comportamiento; alguna de ellas con carácter legítimo, que deberán ser satisfechas desde dentro del marco de las relaciones empresariales. Por tanto, nos muestra cómo no son solo intereses económicos, sino también de otro tipo.
- 3) En tercer lugar, y derivado del anterior, mediante la teoría de los stakeholders es fácil vislumbrar la existencia de una responsabilidad social, entendida en sentido ético, de la organización empresarial.

A diferencia del resto de teorías cuyo objetivo último es cubrir las expectativas de los accionistas de la empresa, el enfoque de la Teoría de los Stakeholders, con una visión ampliada, persigue ser un instrumento para cubrir las necesidades de todos los grupos de interés o stakeholders de la empresa (Puentes *et al.*, 2009).

Las organizaciones han pasado de considerarse como un sistema de transformación de los recursos procedentes del mercado en busca de la obtención de un producto final y en orden a obtener un beneficio máximo, a considerar, además, un conjunto de grupos que razonan y esperan de las actuaciones de ésta y ante los cuales siente responsabilidad (Pedrosa, 2009).

Esta responsabilidad tiene que ser gestionada adecuadamente. Toda organización que así lo desee debe tener presente que, tal responsabilidad, se define a partir del diálogo con todos sus stakeholders; tratando así de averiguar los intereses o valores comunes a todos ellos. Solo así la empresa podrá diseñar las estrategias de gobierno más adecuadas a su situación (González, 2009:208).

Cuando nos referimos a los stakeholders estamos englobando a todos los grupos de interés que intervienen en la empresa: accionistas, gobierno, grupos financieros, grupos políticos, proveedores, asociaciones empresariales, trabajadores, comunidades, clientes. Si bien el término stakeholders ha ido evolucionando a lo largo del tiempo; pudiendo diferenciar tres etapas en el desarrollo del término (Caballero, 2005; citado en Pedrosa, 2009).

En una primera etapa, el Stanford Research Institute (SRI, 1963) considera a los stakeholders como eje de la supervivencia de la organización. A continuación nos encontraríamos con la segunda, y decisiva, etapa del término; que sería la aportada por Freeman en 1984 y que lo relaciona con la disciplina de Dirección Estratégica.

Por último, diferenciamos también la etapa actual, en la que las relaciones entre la organización y cada uno de los stakeholders han pasado de ser una actividad de escasa importancia en el éxito competitivo a considerarse una necesidad central. La empresa ha pasado a considerar, además de los stakeholders que necesita para sobrevivir, a todos aquellos que tienen algún interés o se sienten afectados por aquélla. Este deseo del alcance conjunto de todos los intereses es necesario para el desarrollo y control de las estrategias de la organización, buscando el equilibrio oportuno entre los stakeholders.

Esta teoría tiene una visión integral de las organizaciones al pretender conseguir un equilibrio entre los intereses de los stakeholders de la empresa y de los más próximos a ella. Gracias a esta visión la empresa puede poder adaptarse a los continuos cambios que se producen en el entorno (Pedrosa, 2009); implicándose en los sistemas sociales, culturales, políticos y económicos.

Si tenemos en cuenta que un stakeholder es cualquier individuo o grupo que es afectado, o puede serlo, por la consecución de los objetivos de la organización y que posee expectativas, donde alguna de ellas son individualizadas (González, 2007), podemos establecer el siguiente modelo de la teoría de los Stakeholders (Figura 8):

Figura 8: Modelo de los stakeholders o grupos de interés

Fuente: Adaptado de Pedrosa (2009).

2.4.3.2. La Teoría de los Stakeholders en Economía Social

En las EES la teoría de los Stakeholders cobra una especial importancia. Son numerosos los autores que afirman que es la que mejor se adapta al gobierno de estas entidades y a sus peculiaridades (Pedrosa, 2009). Es la teoría más idónea para aquellas empresas que optan por llevar a cabo políticas de responsabilidad social (González, 2007).

En las EES son numerosos los agentes que están interesados en participar en su gobierno, llegando a encontrarse hasta cinco tipos distintos de actores (Coque, 2008:80): masa de socios, socios directivos, gerentes profesionales, empleados y otros agentes externos. Esto, en ocasiones, puede crear conflicto de intereses (Figura 9).

Figura 9: Agentes interesados en el gobierno de la EES

Fuente: Elaboración propia.

A la hora de gobernar la cooperativa hay que tener en cuenta los objetivos de todos los stakeholders que intervienen. Para ello es primordial que funcionen correctamente los sistemas de participación democrática; con el fin de que se hagan valer los intereses de la entidad y de todos los grupos interesados en su gobierno.

Las sociedades cooperativas que apuesten por la integración de los intereses de sus stakeholders en su gobierno, obtendrán unos mejores resultados como consecuencia de su buena gestión; asegurándose su continuidad en el mercado. Es decir, obtendrán una ventaja competitiva que la diferenciará del resto y ello supondrá una posición ventajosa en el mercado que le asegurará su supervivencia, alcanzando así el éxito empresarial (Pedrosa, 2009).

2.4.4 Teoría de los Derechos de Propiedad

2.4.4.1 Concepto de Teoría de los Derechos de Propiedad

La Teoría de los Derechos de Propiedad, formulada inicialmente por Demsetz (1967), Alchian y Demsetz (1972) y Jensen y Meckling (1976), cuestiona la relación de autoridad como el único soporte de la empresa. Además, como apunta Arruñada (1990), intenta explicar no solo la existencia de la empresa, sino también su estructura. Esta teoría destaca la figura del administrador, o dirigente de la producción conjunta, sobre el resto de participantes (Alchian y Woodward, 1988).

La Teoría de los Derechos de Propiedad trata de explicar los límites de la empresa, con el argumento de que los costes de la organización (de la jerarquía) no han sido debidamente justificados. Desde la perspectiva de los Derechos de Propiedad, la empresa se configura como un conjunto de integrantes en cooperación productiva. La situación en que se encuentran se caracteriza por la existencia de un agente que ocupa una posición central al participar en los contratos de los demás inputs. Estas relaciones que se establecen se enmarcan dentro de lo que se conoce como sistema de producción en equipo.

2.4.4.2 Teoría de los Derechos de Propiedad en Economía Social

En las EES, las relaciones de autoridad en la empresa tienen una mayor complicación, debido a que los socios juegan en la mayoría de los casos un doble papel: socio y trabajador. Por lo que el socio, además de contar con la propiedad de la entidad, es trabajador de la misma y, en muchos casos, dependiendo del tipo de cooperativa (como el caso de las cooperativas de consumo), es usuario. El funcionamiento de estas organizaciones se sustenta en la participación y voluntad de los socios; siendo los socios la pieza fundamental y básica para el gobierno de la sociedad.

El doble papel del socio en las EES, como capitalista y usuario, les incentiva doblemente a gobernar la empresa (Coque, 2008); englobando, en una única figura, todas las funciones del término empresario. Asumen la función de inversión y la función de gestión (Salazar y Galve, 2010); llegando a delegar, si el momento lo requiere, la función supervisora con el correspondiente contrato de agencia (Serra, 1993).

En el caso de las cooperativas, los socios están presentes en todos los órganos de gobierno necesarios para la administración y dirección de la entidad (la Asamblea General, el Consejo Rector y los Interventores). Los socios forman parte de la Asamblea General donde se definen los objetivos de la organización y se establecen las líneas generales para su cumplimiento. El socio formará parte de la línea media cuando, como miembro del Consejo Rector, tenga delegada, por la Asamblea General, la autoridad formal para dirigir y administrar la sociedad; y formará parte del grupo de operaciones si se ocupa de asegurar el proceso productivo (Hernández et al., 2008:99).

Mediante el ejercicio de la función de inversión los socios se convierten en los propietarios del factor capital. Aportan el capital necesario a la cooperativa para el desarrollo de su actividad y ejercen la función de gestión de la cooperativa. Por un lado, organizan las tareas necesarias para el desarrollo de la actividad económica y, por otro, contratan al personal necesario para la realización de dichas tareas.

En el caso de las sociedades laborales esta teoría se complica aún más. Para que una sociedad anónima o limitada tenga carácter laboralista tienen que cumplir una serie de requisitos en relación a la propiedad del capital social.

La Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales⁵ define dicho carácter laboralista, plasmándose los requisitos que han de cumplir las sociedades anónimas o limitadas para que puedan ser reconocidas como laboral. Dichos requisitos son:

- 1) La mayoría del capital social (al menos el 51%) debe estar en manos de los trabajadores socios fijos.
- 2) Un accionista no puede poseer más de 1/3 de las acciones, con la excepción de que el accionista sea de una entidad pública o una entidad no lucrativa, en cuyo caso podrá ser superior, sin alcanzar el 50%.
- 3) En el tráfico de las acciones, al objeto social de reservar el carácter laboralista, existe un orden de relaciones en la adquisición de acciones: 1º los trabajadores fijos no socios; 2º los trabajadores fijos socios; 3º los accionistas que son trabajadores y resto de trabajadores no socios; 4º los demás.

2.4.5 Teoría de los Costes de Transacción

2.4.5.1 Concepto de Teoría de los Costes de Transacción

La Teoría de los Costes de Transacción es una parte de la economía dedicada al estudio de la eficiencia en la contratación. Es decir, analiza los costes comparativos de planificar, adaptar y supervisar la realización de las actividades económicas. Todo ello bajo mecanismos alternativos de organización/asignación de recursos; con el fin de evitar o armonizar los posibles conflictos de intereses entre los agentes que participan (Fernández y Arranz, 1999).

⁵Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales publicada en el BOE 72 de 25/03/97, que hace referencia a los requisitos que ha de cumplir una empresa, sea ésta una sociedad anónima o una sociedad limitada, para que sea reconocida como laboral.

Esta teoría se centra en las estructuras de gobierno que tratan de minimizar los costes de transacción, es decir, en identificar soluciones organizativas eficientes en costes (Verano *et al.*, 2006).

Una parte de la obra de Williamson (1985), se estructura alrededor de las teorías de los Costes de Transacción, lo que motiva la aparición de una disciplina que toma el nombre de Economía de los Costes de Transacción. El autor al que realmente se le atribuye los orígenes de esta corriente neoinstitucionalista es Coase (1937).

El punto de partida se encuentra en el reconocimiento de la existencia de ciertas imperfecciones en el funcionamiento del mercado, que hacen inoperantes las hipótesis de competencia perfecta; las cuales habían orientado los planteamientos de la teoría económica hasta el momento (González, 2003). La unidad básica de análisis de este enfoque es la transacción, considerada como transferencia de un bien o servicio entre unidades tecnológicamente separables.

La Economía de los Costes de Transacción tiene por objeto dar respuesta a dos cuestiones fundamentales: la primera es la determinación de la frontera o límite eficiente entre empresa y mercado y, la segunda, es la determinación de la forma eficiente, es decir, la forma de diseñar la estructura de gobierno de la transacciones (Guisado y Ferro, 2002).

Los planteamientos iniciales de Coase (1937) y Williamson (1975) se basaban en el dilema de elegir entre el mercado o la jerarquía, consideradas como las únicas alternativas de gobierno posibles para llevar a cabo una transacción. Sin embargo, actualmente, esta teoría reconoce los mecanismos híbridos de organización como fórmulas organizativas no limitadoras de la competencia en los mercados. Las estructuras de gobierno se extienden a lo largo de una amplia banda de posibilidades. En sus extremos encontramos la jerarquía y el mercado y, entre ambas, se sitúan las formas híbridas de organización.

Hay que tener presente que todo mecanismo de coordinación, que facilite la realización de transacciones de bienes y servicios, tiene asociados unos costes derivados

del acceso a la información y el riesgo de un posible comportamiento oportunista de los agentes. Así, estos costes, denominados de transacción, reflejan los costes de funcionamiento del sistema de intercambio (Laborda y Briones, 2001). Dichos costes de transacción dependen, no sólo de la naturaleza de los mismos, sino también de la forma en que se organicen (Pfeffer, 1987).

Estos costes surgen debido a que la elaboración de contratos completos, capaces de prever todas las circunstancias futuras de una relación, es habitualmente imposible. Así, las relaciones se rigen por contratos incompletos en los que es posible la presencia de comportamientos oportunistas por alguna de las partes (Williamson, 1979, 1985).

Por tanto, será preciso recurrir a un análisis detallado para poder determinar qué tipo de estructura organizativa puede ser más interesante en cada situación. Será preciso descender a la transacción como unidad de análisis y evaluar su coste; ya que, siguiendo a Williamson (1975), el éxito de una estructura organizativa no depende del tamaño y forma de negocio, sino de la capacidad de dominar los costes de transacción.

Para evitar conflictos en situaciones críticas es necesario pensar que a cada tipo de transacción, según sus atributos o características, le corresponde una forma de organización diferente (Williamson, 1985); lo que podría concretarse en una solución de eficiencia.

A través del estudio de los costes de transacción es posible elegir el sistema que mejor se adapte al proceso económico en que se ven inmersas las organizaciones. Los costes de transacción se convierten así en el principal determinante que marca los límites de la empresa (Coase, 1937). A la hora de elegir los límites organizativos la empresa busca la minimización de la suma de los costes de transacción y los costes de producción (Williamson 1975, 1979).

Williamson (1985, 1991) determinó tres atributos del intercambio que están relacionados con la delimitación de los límites de la empresa: las características de los activos implicados; la frecuencia de las relaciones; y la incertidumbre en la transacción.

Migrom y Roberts (1992) identificaron, en una línea similar, cinco atributos en el intercambio que estaban positivamente relacionados con los costes de transacción: la necesidad de invertir en activos específicos; la baja frecuencia de las transacciones; la complejidad de la tarea y la incertidumbre; la dificultad en medir el rendimiento de la tarea; y la interdependencia con otras transacciones.

Según Salas (1987) los costes de transacción pueden clasificarse en: costes de recogida de la información, derivados de la identificación y del contacto de las partes que intervienen en la transacción; costes de negociación, por la redacción de cláusulas y condiciones del contrato; y costes de garantías, para asegurar el cumplimiento de lo acordado o protegerse de las consecuencias negativas del incumplimiento.

En definitiva, los costes de transacción están vinculados a la actividad empresarial con carácter previo o ex-ante (negociación, redacción y garantía del contrato) o con carácter posterior o ex-post (administración, obtención de información, supervisión y obligación de cumplimiento de las condiciones del contrato) (Williamson, 1985). Estos costes se encuentran interrelacionados entre sí, considerándose de forma simultánea (Chaves, 1996). (Cuadro 9).

Cuadro 9: Los costes de transacción

Carácter Previo: ex ante	Carácter posterior: ex post
1. Costes de búsqueda de los agentes con los que desarrollar la actividad económica	1. Costes de una inadecuada adaptación a las condiciones cambiantes del entorno y de la empresa
2. Costes de negociación entre los agentes sobre los contenidos del contrato	2. Costes derivados del establecimiento y administración asociados a las estructuras de gobierno
3. Costes de negociación de las cláusulas del contrato	3. Costes de garantía de que se cumpla los contenidos del contrato

Fuente: Elaboración propia a partir de Williamson, 1985.

Para Milgrom y Roberts (1993) los costes de transacción son derivados de hacer funcionar el sistema. Los costes de coordinación y motivación afectan a la distribución de las actividades entre las distintas formas organizativas. Minimizar esos costes es determinante para la estructura y su diseño organizativo.

A continuación se muestra de forma esquemática en qué consiste la Teoría de los Costes de Transacción (Figura 10).

Figura 10: Teoría de los Costes de Transacción

Fuente: Elaboración propia

2.4.5.2 Teoría de los Costes de Transacción en Economía Social

Respecto a las EES, autores como Vargas (2004) y Chaves (1996) afirman que sus peculiaridades, en cuanto a organización y estructura, las sitúan entre los extremos de mercado y jerarquía (formas híbridas o intermedias).

En las EES, y especialmente en las cooperativas, se da la paradoja de que en una misma empresa coincide mercado y jerarquía. Esto es así debido a que, en algunos casos, una misma empresa actúa como compradora y vendedora para el suministro de un determinado producto.

Las partes mantienen su autonomía, pero son bilateralmente dependientes (Vargas, 2004) mediante un contrato relacional (Williamson, 1979) que se establece entre la cooperativa y sus socios. Este contrato hace que los costes derivados de la burocracia, que suben a medida que nos acercamos a los extremos de mercado o jerarquía, se transformen en incertidumbre (Vargas, 2004).

2.5 Estrategias de Buen Gobierno

2.5.1 La Cooperación Empresarial

2.5.1.1 Concepto de Cooperación

La cooperación entre empresas supone la puesta en común de determinados recursos y capacidades. Su combinación permite la obtención de ciertos beneficios o ventajas; difíciles e, incluso, imposibles de obtener, de modo individual, para las empresas participantes (Mínguez, 2010), llevando a cabo un intercambio de conocimiento (Martínez *et al.*, 2011). La estrategia de cooperación empresarial se desarrolla para reaccionar ante los cambios del entorno, con el fin de tratar de garantizar su competitividad en los mercados globales (Sánchez de Pablo, 2009).

Briones (2007:188), define la cooperación interempresarial como un “*acuerdo o alianza entre organizaciones en la que se preserva la independencia jurídica de las partes, no existiendo una relación de subordinación entre ellas; en el que optan por coordinar sus interdependencias mediante la puesta en común de actividades, recursos*

y/o capacidades con el propósito de lograr uno o varios objetivos predeterminados, considerados relevantes para la satisfacción de las necesidades o metas propias de cada uno de los socios del acuerdo. Es un instrumento que pretende dar respuesta o solución a aquellas necesidades de la organización que difícilmente podrían lograr o lo harían en peores condiciones, por sí solas.”

Con la cooperación los empresarios pueden unir o compartir capacidades y recursos (Muñoz y Montoro, 2007) sin llegar a fusionarse (Teece, 1989). Estos acuerdos se llevan a cabo con el objeto de mejorar la gestión de sus empresas, incrementando las ventajas competitivas en base a sus habilidades y conocimientos de dirección empresarial. Buscan así crear estrategias alternativas (Sánchez de Pablo, 2009) mediante acuerdos de cooperación entre varias organizaciones (Guerras y Montoro *et al.*, 2004).

Entre las principales razones estratégicas que conducen a las organizaciones a adoptar acuerdos de cooperación como vía para cubrir sus necesidades se encuentran las siguientes (De Nieves *et al.*, 2010:119):

- 1) Crear y compartir redes comerciales por aquellas empresas que, en lugar de considerarse individualmente, se relacionan desde el prisma del sistema organizativo que conforman.
- 2) Superar las barreras de los mercados y así los acuerdos de cooperación son un medio que tienen las empresas para afectar directamente sobre la competencia.
- 3) Reducir el riesgo y la incertidumbre y así las relaciones interorganizativas facilitan su adaptación ante la globalización de los mercados y de la tecnología.
- 4) Mejorar la eficacia en sistemas de trabajo que favorecen el desarrollo de grupos autónomos o influyentes.
- 5) Acceder a nuevos recursos y capacidades, con el fin de acceder a bienes específicos que no posee la empresa pero que completan su actividad.
- 6) Investigación, desarrollo e innovación (I+D+I).
- 7) Obtención de un tamaño adecuado para competir, puesto que las alianzas permiten el logro de una masa crítica en determinados recursos, al tiempo que evitan la duplicidad de actividades y liberan la utilización de recursos para otras tareas.

- 8) Crear y explotar las sinergias positivas, convirtiéndose en economías de alcance mediante la explotación conjunta de un activo fijo o mediante el aprovechamiento de las asimetrías y complementariedades de los recursos, de las habilidades o de las experiencias de las empresas que se asocian.

Los acuerdos de cooperación pueden adoptar múltiples formas en función de diversos criterios (Mínguez, 2010) (Figura 11).

Figura 11: Características de la cooperación entre empresas

Fuente: Adaptado de Mínguez (2010).

En primer lugar, el objetivo de la cooperación, sea comercial, tecnológico, productivo, financiero, etc., condiciona el tipo de cooperación. A ello se añade la caracterización de las empresas participantes; dependiendo de su grado de integración horizontal o vertical, el acuerdo se modulará.

La modalidad de cooperación elegida aparece determinada por la localización geográfica de las compañías involucradas. Podemos diferenciar entre la cooperación en origen entre empresas del propio país, o bien en destino con compañías del país objeto de la acción exterior.

Por último, el acuerdo de cooperación queda perfilado en función de las características de los socios, de la duración prevista y del grado de compromiso adquirido.

2.5.1.2 La Cooperación Empresarial como estrategia de Buen Gobierno en Economía Social

Autores como Coque (2008:72) afirman que las cooperativas constituyen el modelo empresarial llamado a integrar de manera más natural redes empresariales, pues las características de unas encajan consustancialmente en las de otras.

La generación de redes formadas por cooperativas es muy anterior a la actual explosión de alianzas estratégicas entre organizaciones, ya que la cooperación entre cooperativas es uno de los principios cooperativos característicos de estas entidades.

Estas prácticas de cooperación contribuyen a los procesos de buen gobierno y transferencia de conocimiento; permitiendo un mayor acceso a procesos de innovación y lanzamiento de nuevos productos que satisfagan mejor las expectativas empresariales (Briones y Laborda, 2011). Las EES y, en especial, las cooperativas, son consideradas, en este caso, como un medio organizativo eficiente para el desarrollo de procesos innovadores a través de la cooperación (Faria *et al.*, 2010).

Por otro lado, en ciertos casos, el aumento del tamaño de la empresa, mediante acuerdos de cooperación, es, en la actualidad, crucial para asegurar la supervivencia de la misma. Esto hace que las EES establezcan alianzas con la finalidad de aumentar su rentabilidad y creación de valor; uniendo sus recursos y capacidades y/o completándolos con conocimientos de otras empresas (Martínez *et al.*, 2011). En el siguiente cuadro pueden verse las principales formas de concentración empresarial de las cooperativas (Cuadro 10).

Cuadro 10: Formas de concentración empresarial en cooperativas

CONCENTRACIÓN EMPRESARIAL	ECONÓMICA	SIN VINCULACIÓN PARTIMONIAL (COOPERACIÓN)	Cooperativa de 2º grado Grupo cooperativo Cooperativa de servicios Otras formas de colaboración
		CON O SIN VINCULACIÓN PATRIMONIAL	Sociedad Cooperativa Europea
		CON VINCULACIÓN PATRIMINIAL (INTEGRACIÓN)	Fusión pura Fusión por absorción Fusión especial Escisión-Absorción Escisión-Fusión Segregación-Absorción Segregación-Fusión
	CON FINALIDAD REPRESENTATIVA		Unión de cooperativas Federación de cooperativas Confederación de cooperativas

Fuente: Adaptado de Arcas (2008).

2.5.2 La Innovación

2.4.2.1 Concepto de Innovación

La innovación es un medio para cambiar la organización (Damanpour, 1991) y consiste en la aplicación comercial de una idea; convirtiéndola en productos, procesos o servicios nuevos y/o mejorados para dirigirlos al mercado. Se realiza como respuesta a un cambio detectado en el entorno, o bien como una forma de intentar influir en el mismo (Del Águila y Padilla, 2010). Para Schumpeter (1939) la innovación es un avance aplicado al desarrollo tecnológico, que involucra a un nuevo producto, un nuevo servicio, nuevas prácticas y/o procesos y/o nuevas tecnologías.

Schumpeter (1934) establece tres tipos o modalidades de innovación, tales como innovación de producto, de proceso o de mercado. La innovación de producto la definió como la introducción en el mercado de un nuevo bien, o clase de bienes, o el uso de una nueva fuente de materias primas. La innovación de proceso la concretó en la incorporación de un nuevo método de producción, no experimentado en determinado sector, o una nueva manera de tratar comercialmente un nuevo producto. Y la innovación de mercado la definió como la apertura de un nuevo mercado en un país o la implantación de una nueva estructura de mercado.

El interés suscitado por la innovación ha ido aumentando en los últimos años, considerándose como un medio para la consecución de ventajas competitivas sostenibles a lo largo del tiempo (Bueno y Morcillo, 1993; Carmelo *et al.*, 2000; Molina y Conca, 2000). Entendiéndose dicho interés como un factor determinante para el establecimiento de la posición competitiva de las empresas en entornos de continuos cambios (Bakaicoa, *et al.*, 2004:264).

Este potencial de creación de una ventaja sostenible deberá cumplir dos condiciones básicas (Grant, 1996): por un lado, la apropiabilidad que genere la innovación en forma de beneficios deberá quedar en poder de la empresa y, por otra parte, la innovación deberá ser difícilmente copiable por parte de los competidores.

2.5.2.2 La Innovación como estrategia de Buen Gobierno en Economía Social

El Comité Económico Social Europeo (CESE) en su informe “La Economía Social en la Unión Europea” (CIRIEC-Internacional, 2007:109-110) describe la capacidad de innovación con la que cuenta la ES, especialmente en lo referente a la innovación no tecnológica. La mayoría de las entidades que configuran la ES están dotadas de estructuras organizativas que hacen más fácil la sistematización necesaria para una adecuada gestión de la innovación (Fernández de Boadilla *et al.*, 2008:9).

En las EES el cumplimiento de sus valores y principios genera capital social. Éste es considerado como un activo intangible facilitador y activador de la capacidad de absorción del conocimiento por parte de la organización y, por tanto, de la innovación (Marcuellos y Saz, 2008; Barikoa, *et al.*, 2004; Fernandez de Boadilla *et al.*, 2008).

Autores como Marcuellos y Sanz (2008: 72) plantean un modelo que relaciona el cumplimiento de los principios cooperativos con la generación de innovación. Para estos autores, el cumplimiento de estos principios lleva consigo una mejor relación entre los stakeholders y una generación de capital social. Este capital social influye en la capacidad de adopción de conocimiento por parte de la organización –identificación, asimilación, transformación, y explotación del conocimiento externo- y, por ello, en la innovación (Figura 12).

Figura 12: Valores cooperativos, capital social e innovación

Fuente: Marcuello y Saz, 2008

2.5.3 La Responsabilidad Social y Medioambiental

2.5.3.1 Definición de Responsabilidad Social y Medioambiental

El concepto de Responsabilidad Social (en adelante RS) es muy reciente, lo que hace que, en la actualidad, no se tenga una definición comúnmente aceptada de lo que se entiende como RS; y sean numerosas las definiciones que podemos encontrar de diferentes autores y organismos.

La implantación de políticas de la RS se ha ido extendiendo cada vez más a las empresas, en parte debido a la gran presión social, ya que los consumidores y la sociedad en general, valoran positivamente que las empresas lleven a cabo actuaciones socialmente responsables.

Antes de analizar las distintas definiciones de RS cabe señalar que, si bien ésta corresponde, en primer lugar, a las empresas capitalistas, puede hacerse extensible a todas las organizaciones que aportan valor añadido a la sociedad, ya sean públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro. Por ello, a la hora de hacer referencia a la RS, hay que diferenciar entre (Mendoza *et al.*, 2010; 28):

- RS: hace referencia a las compañías privadas.
- Responsabilidad Social Corporativa (en adelante RSC): hace referencia a las actividades de RS desarrolladas por corporaciones.
- Responsabilidad Social Empresarial (en adelante RSE): similar a las RSC pero referenciada solo para empresas y no corporaciones.

El Libro Verde de la Comisión Europea (2001) define la RSE como “*la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y ecológicas en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con las partes interesadas*”.

Por otro lado, el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, la define como “*la forma de conducir los negocios de las empresas que se caracteriza por tener en cuenta los impactos que todos los aspectos de sus actividades generan sobre sus*

clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general”.

Briones y Morales (2010) definen la RSC como “Una estrategia que establece unos objetivos y comportamientos en las organizaciones, que sin renunciar al fin esencial que sigue siendo la obtención del máximo beneficio, es capaz de encuadrar todos los demás compromisos empresariales y generar valores añadidos (medioambientales), sociales, de seguridad, capital humano, garantía frente a los cliente- en términos de capital social y en definitiva, mejora de las estrategias de respuesta frente a la sociedad”.

Otra definición es la que da el Foro de expertos de Responsabilidad Social Empresarial (2007). Para ellos la RS de las empresas es, además del cumplimiento de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y respecto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones.

La Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA) define la RSC como “el compromiso voluntario de las empresas con el desarrollo de la sociedad y la preservación del medio ambiente desde su compromiso social y un comportamiento responsable hacia las personas y los grupos de sociales con los que interactúa” (AECA, 2004).

García *et al.* (2011:104) afirman que la RSC valora la capacidad de la empresa para desarrollar relaciones con el conjunto de las partes vinculadas a la misma, propietarios, empleados, sindicatos, clientes, proveedores, subcontratistas, asociaciones y entes territoriales; relacionados con los aspectos sociales, financieros y medioambientales y destacando los siguientes aspectos:

- La voluntariedad de la empresa para la realización de las diferentes acciones.
- Las acciones de la RSC se centran en los siguientes aspectos: financieros sociales y medioambientales.

- Dentro de los colectivos implicados de la sociedad pueden diferenciarse los siguientes:

- Los **interlocutores directos de la empresa**: se trata de los clientes, los proveedores, los empleados y los socios, de manera que, además de establecer con ellos las relaciones básicas contractuales y jurídica, se deben desarrollar relaciones voluntarias que pongan de manifiesto un comportamiento socialmente responsable.
- Los **interlocutores indirectos o del entorno**. Afecta tanto a la comunidad local donde opera la empresa, como a la sociedad en su conjunto. La sostenibilidad es la cuestión principal, de manera que debe lograrse un equilibrio entre la capacidad de la empresa para adaptarse al mercado y el desarrollo sostenible económico, social y medioambiental.

A continuación se muestra un cuadro resumen (Cuadro 11) con los diferentes conceptos encontrados sobre la RSC/RSE.

Cuadro 11: Definición de RSC/RSE

AUTOR/ ORGANISMO	AÑO	DEFINICIÓN
Libro Verde de la Comisión Europea	2001	“La integración voluntaria de las preocupaciones sociales y ecológicas en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con las partes interesadas.”
Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa		“La forma de conducir los negocios de las empresas que se caracteriza por tener en cuenta los impactos que todos los aspectos de sus actividades generan sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general.”
Briones A.J. y Morales C.,	2010	“Una estrategia que establece unos objetivos y comportamientos en las organizaciones, que sin renunciar al fin esencial que sigue siendo la obtención del máximo beneficio, es capaz de encuadrar todos los demás compromisos empresariales y generar valores añadidos - medioambientales-, sociales, de seguridad, capital humano, garantía frente a los cliente- en términos de capital social y en definitiva, mejora de las estrategias de respuesta frente a la sociedad.”

Foro de expertos de Responsabilidad Social Empresarial	2007	La Responsabilidad de las empresas es, además del cumplimiento de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y respecto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones.
AECA	2004	“el compromiso voluntario de las empresas con el desarrollo de la sociedad y la preservación de medio ambiente, desde su compromiso social y un comportamiento responsable hacia las personas y los grupos de sociales con los que se interactúa”
García et al.	2011	capacidad de la empresa para desarrollar relaciones con el conjunto de las partes vinculadas a la misma, propietarios, empleados, sindicatos, clientes, proveedores, subcontratistas, asociaciones y entes territoriales relacionados con los aspectos sociales, financieros y medioambientales

Fuente: Elaboración propia.

La literatura de la RSE/RSC señala tres dimensiones de ésta (Arcas y Briones, 2009; 65):

- 1) **Responsabilidad económica.** Un comportamiento responsable de la empresa desde el punto de vista económico implica que ésta debe crear valor para: a) el accionista o propietario, b) el cliente, atendiendo a sus demandas (precios competitivos, etc.), c) los proveedores, pagando precios justos por sus productos o servicios, y d) los empleados, ya sean directivos o no, preservando y creando empleo, pagando salarios justos, proporcionando beneficios sociales, formación, estabilidad y motivación.
- 2) **Responsabilidad social.** Supone el respeto de la letra y espíritu de las leyes, el respeto de las costumbres y la herencia cultural, así como implicarse en la vida política y cultural. Los dos primeros aspectos requieren que la empresa acepte los estándares legales y socioculturales de la sociedad en la que operan, mientras que el último supone un papel más activo de la empresa, adoptando iniciativas que mejoran el bienestar general de la sociedad.

-
- 3) **Responsabilidad medioambiental.** Puesto que la actividad de la empresa tiene un impacto sobre el medio ambiente, debe procurar satisfacer las necesidades actuales de sus grupos de interés sin comprometer las de las generaciones futuras, contribuyendo así al desarrollo sostenible.

Para Rivero (2003) el ámbito medioambiental exige, no solo el cumplimiento estricto de las normativas nacionales e internacionales, sino, también, la aceptación del concepto de respeto al medioambiente como instrumento de gestión. El ámbito social requiere de las compañías una mayor implicación en la sociedad en la que desarrollan su actividad; ofreciendo un trato digno a sus trabajadores, aboliendo el trabajo infantil, las discriminaciones, promoviendo el diálogo social, garantizando la seguridad y la salud en el trabajo y la formación continua de los trabajadores, desarrollando acciones de patronazgo y mecenazgo (arte y deporte) y labores sociales (campañas de alimentos, educativas, etc.). El ámbito económico debe estar basado en un crecimiento ordenado, razonable y sostenible; que apueste por un crecimiento sólido, sostenible y dirigido al largo plazo, como medio básico para fomentar la continuidad de la empresa y la creación de valor real para ésta y para sus interlocutores sociales (stakeholders).

2.5.3.2 La Responsabilidad Social y Medioambiental como estrategia de Buen Gobierno en Economía Social

Las entidades que forman parte de la economía social trabajan para conseguir el desarrollo sostenible de sus comunidades mediante políticas aprobadas previamente por sus socios, generando capital social, económico y medioambiental (Gualati *et al.*, 2000; Bueno *et al.*, 2003; Briones, 2009). Repercuten parte de sus resultados a la comunidad donde se localizan; contribuyendo así, mediante las prácticas de buen gobierno llevadas a cabo, al desarrollo de la zona en donde se asientan y al bienestar de la sociedad.

Es por lo que ese desarrollo sostenible, adicionalmente, debe llevar consigo alternativas innovadoras y nuevas formas de pensar en base a la creatividad; que hagan que los avances contribuyan al desarrollo económico y al bienestar social, pero, a la vez, no supongan amenazas para las relaciones sociales y medioambientales (Arcas y Briones, 2009).

Saz y Carús (2008) afirman, siguiendo el Informe Sustainability (2005), que, entre las fortalezas de las organizaciones que conforman la ES, se encuentran: (1) los valores, que resultan fundamentales para establecer vínculos y crear redes sustentadas en la credibilidad de la organización y en la confianza; (2) la comunicación y la conexión con el exterior, que representan una fortaleza significativa y (3) la creación de redes y el establecimiento de intercomunicaciones con todos los stakeholders (grupos de interés). Todas estas fortalezas forman un activo importante a tener en cuenta en una sociedad cada vez más globalizada e interconectada como la actual.

Esto está provocando que las empresas asuman este tipo de responsabilidades y adopten prácticas de RSE dirigidas a satisfacer las expectativas y preocupaciones de los diferentes grupos de interés (Pérez *et al.*, 2009).

Este planteamiento de tipo estratégico debe formar parte de la gestión cotidiana y de la toma de decisiones, creando valor para la empresa y contribuyendo a la creación de ventajas competitivas duraderas (Martínez *et al.*, 2011). Convirtiéndose así en un factor clave para el éxito, no sólo empresarial, sino de la sociedad en general; contribuyendo la empresa, mediante sus actuaciones, al desarrollo sostenible.

El carácter social de las EES (Vargas y Vaca, 2005; Puentes y Velasco, 2009; Server y Capo, 2009) queda delimitado en las definiciones de autores como Chaves y Monzón (2006). Son asociaciones autónomas de personas que se han unido voluntariamente, cuyo objetivo es satisfacer las necesidades económicas, sociales y culturales, no solo de sus socios, sino también de la comunidad. Estas entidades asumen, de forma espontánea, responsabilidades sociales mediante la creación de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente gestionada asumiendo de forma (Pérez y Gallardo, 2005).

La Comisión Europea para la promoción de la Responsabilidad Social Empresarial propone una serie de principios para la RSE. Dichos principios son:

- Reconocimiento de la naturaleza voluntaria de la RSE.
- Prácticas de responsabilidad social creíbles y transparentes.
- Focalización en las actividades donde se aporte un valor añadido.

- Enfoque equilibrado y global de la RSE que incluya los aspectos económicos, sociales y ecológicos, así como los intereses de los consumidores.
- Apoyo y coherencia con los acuerdos internacionales existentes (normas fundamentales del trabajo, adoptadas por la OIT, directrices de la OCDE para las empresas multinacionales).

Autores como Server y Capó (2009) hacen una comparativa entre los valores de la ES con los principios que propone la Comisión Europea para la promoción de la Responsabilidad Social Empresarial (Cuadro 12).

Cuadro 12: Comparativa entre los principios cooperativos (ACI), y los de la Comisión Europea para la RSC

PRINCIPIOS COOPERATIVOS	RSC (Comisión Europea)
1. Adhesión voluntaria y abierta	Naturaleza voluntaria de la RSE
2. Gestión democrática por parte de los socios	Transparencia y credibilidad de las actividades de RSC
3. Participación democrática	
4. Autonomía e Independencia	
5. Educación, Formación e información	Transparencia y credibilidad de las actividades de RSC Enfoque equilibrado de la RSC en el ámbito económico, social y medioambiental, así como para los intereses de los consumidores
6. Cooperación entre cooperativas	
7. Interés por la comunidad	Localización de la acción comunitaria en actividades en las que la intervención de la Comunidad aporte un verdadero valor añadido Enfoque equilibrado de la RSC en los ámbitos económico, social y medioambiental, así como para los intereses de los consumidores Atención a las necesidades específicas de la PYMES. Respeto de los acuerdos e instrumentos internacionales existentes

Fuente: Adaptado de Server y Capó (2009).

Para estos autores, la propia naturaleza de las cooperativas conlleva un funcionamiento socialmente responsable, tal y como se desprende al analizar los principios cooperativos. Es por eso que las empresas de ES poseen una ventaja a la hora de aplicar los postulados de la RSE/RSC con respecto al resto de organizaciones (Server y Capó, 2009).

Es importante señalar la facilidad de las EES, y en especial las cooperativas, para establecer vínculos de modo natural con su entorno. Contribuyendo así al desarrollo económico, social y medioambiental de forma sostenible y responsable; en la medida que su actividad se fundamenta en la utilización de recursos endógenos de la zona (Puentes y Velasco, 2009).

Los principios cooperativos son una muestra del interés de las EES por el desarrollo local y social. De entre todos ellos, son los principios de educación, formación e información, el principio de cooperación y el de interés por la comunidad, los que más se aproximan al concepto de desarrollo local. Éste es entendido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) como un *“proceso por medio del cual un cierto número de instituciones y/o personas locales se movilizan en una localidad determinada con el fin de crear, reforzar y estabilizar actividades utilizando de la mejor manera posible los recursos del territorio”*.

La política de desarrollo local se ha venido sustentando hasta ahora en los siguientes ejes estratégicos (Tomás, 2008):

- 1) Fomento de la inversión, tanto interna como externa, y de la creación de empleo.
- 2) Movilización del potencial de desarrollo endógeno, como garantía de autonomía y sostenibilidad económica del proceso de crecimiento.
- 3) Difusión de innovaciones y el conocimiento del sistema productivo, como vehículo de competitividad y adaptación al cambio del entorno.
- 4) Formación, reciclaje del capital humano e inserción laboral, como vehículo de adaptación económica y estabilidad social.
- 5) Articulación más eficiente del espacio urbano y mejora del atractivo de las ciudades para atraer a las empresas.

-
- 6) Creación de coaliciones de desarrollo entre actores privados y públicos e intereses diferentes con el objeto de incrementar la eficacia de las políticas y la gobernabilidad de los procesos de adaptación.
 - 7) Fomento de la internacionalización empresarial para impulsar la base exportadora, las competencias empresariales y la integración de la economía local en la economía global.
 - 8) Desarrollo de las tecnologías de información y de las comunicaciones y su uso por el tejido empresarial y los ciudadanos.

CONCLUSIONES

En este capítulo se han tratado de asentar las bases de lo que se entiende por gobierno corporativo, haciéndose una especial referencia al gobierno en ES. Se han analizado las diferentes teorías (la Teoría de la Agencia, la Teoría de los Recursos y Capacidades, la Teoría de los Stakeholders, la Teoría de los Derechos de Propiedad y la Teoría de los Costes de Transacción) enfoques y estrategias de gobierno señalando las principales características de cada una y su adaptación en las EES.

La principal característica del gobierno de las EES es que el interés de los socios y el resto de agentes en la toma de decisiones está por encima del capital. Los sistemas de participación democrática rigen la vida societaria y el gobierno de la cooperativa, siendo la regla de decisión democrática, una voz un voto, una de las características más representativas de las EES.

A la hora de analizar el gobierno de las EES nos hemos detenido en el modelo que plantea Chaves (2004) que diferencia entre dos vertientes (la de decisión y la de gestión), analizándose los problemas que plantea este modelo que, aunque sencillo en la teoría, no está exento de dificultades en la práctica. La heterogeneidad de los socios, la baja participación democrática y la fragmentación y dispersión del voto son algunos de los problemas a los que se enfrenta el gobierno de estas entidades que tiene que poner en marcha mecanismos de control democrático en algunas ocasiones.

La evolución del concepto de gobierno corporativo ha ido muy ligada a la evolución de la sociedad y a los cambios en los mercados. Precisamente, la desconfianza en los mercados financieros acaecida en la última década, ha provocado la aparición de una serie de códigos de buen gobierno corporativo necesarios para sentar unas bases éticas y marcar unas pautas de conducta en el gobierno de la empresa; códigos que, aunque se dirigen a las empresas capitalistas, pueden ser adaptados a las EES.

Se ha podido ver cómo en las EES no solo existe una relación de agencia (agente y principal) sino que se pueden encontrar varias relaciones de agencias entre socios y trabajadores. Estas entidades son, además, una importante fuente generadora de recursos y capacidades tanto a nivel empresarial como social.

Las EES llevan a cabo políticas de RSC que son inherentes a su condición, apostando por valores sociales y medioambientales y ayudando al desarrollo económico y social de las zonas donde se encuentran. Siendo la RS una de las estrategias de éxito de gobierno de las EES.

La facilidad y predisposición de este tipo de entidades para llevar a cabo acuerdos de cooperación con otras empresas es otro de sus factores de éxito. Las EES son conscientes que compartir recursos y capacidades con otras entidades aumenta su competitividad y su supervivencia.

La estructura organizativa de estas entidades y su forma de hacer empresa basada en sus valores y principios, hace llevar consigo una mejora de su relación con los distintos grupos de interés; llevando consigo una creación de capital social que influye en la capacidad de generación de conocimiento y de la innovación.

CAPÍTULO III:

PROPUESTA DE UN MODELO DE GOBIERNO EN ECONOMÍA SOCIAL. APORTACIONES

CAPÍTULO III: PROPUESTA DE UN MODELO DE GOBIERNO EN ECONOMÍA SOCIAL. APORTACIONES

3.1 Introducción.....	137
3.2 Formulación del modelo de gobierno.....	138
3.2.1 Propositiones teóricas.....	138
3.2.2 Modelo de gobierno.....	140
3.2.3 Principios y valores en los que se basan las políticas de Buen Gobierno del modelo.....	144
3.2.4 Variables del modelo.....	146
3.2.5 Reflejo en los resultados de la entidad.....	147
3.3 Revisión de la literatura y/o estado del arte.....	149
3.3.1 Líneas de investigación sobre gobierno.....	149
3.4 Planteamiento de hipótesis.....	153
Conclusiones.....	161

3.1 Introducción

Actualmente las medidas de buen gobierno en ES son demandadas, siendo reclamado un modelo político de gestión que tome en consideración medidas de dirección económica y social, donde los socios participen de forma activa (Chaves, 2004), tengan implicaciones sociales y medioambientales (Puentes y Velasco, 2009); y, además, consideren el impacto de sus actuaciones para satisfacer las necesidades económicas, sociales y culturales, no solo de los socios sino también de las comunidades (Chaves y Monzón, 2006) y los intereses de los stakeholders (Seguí *et al.*, 2008) a través de la responsabilidad social.

La propia identidad de las EES con base en los valores que la configuran (ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad, solidaridad, honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás) y sus principios (de adhesión voluntaria y abierta, control democrático, educación, formación e información, cooperación entre cooperativas y compromiso con la comunidad) encaja perfectamente en el modelo de gobierno demandado por la sociedad y es, por ello, que su estudio suscita un gran interés.

Las políticas de buen gobierno, basadas en los valores y principios de las organizaciones que forman parte de la ES, juegan un papel importante en el conjunto de la economía; ya que ayudan a corregir los fallos del mercado a través de nuevos yacimientos de empleo⁶ con necesidades insatisfechas (Puentes y Velasco., 2009), tratando de conseguir una mayor cohesión social y una distribución equitativa de la riqueza, proporcionando, a su vez, crecimiento económico (Briones, 2009).

Su gestión democrática, basada en los principios democráticos y de responsabilidad social (Arcas y Briones, 2009), lleva a desarrollar su actividad de manera sostenible; repercutiendo positivamente no solo en la organización sino también en la sociedad, contribuyendo a la creación de empleo de calidad (Jordán, 2002; Bel *et al.*, 2005; Gómez *et al.*, 2010).

⁶ Puentes y Velasco (2009) definen los Nuevos Yacimientos de empleo (NYE) como “aquellas actividades generadoras de nuevos puestos de trabajo que surgen ante la existencia de nuevas necesidades por parte de la sociedad, que se encuentran sin atender o parcialmente atendidas y que contribuyen al desarrollo local”.

En este capítulo vamos a plantear un modelo de gobierno teórico que se fundamenta en los principios de buen gobierno y en los valores de las EES; pudiendo ser adaptado a las empresas capitalistas. Tiene por variables distintas estrategias, desde el punto de vista interno y externo, cuya aplicación tienen efectos en los resultados de la entidad y en la sociedad.

Se formularán una serie de proposiciones teóricas que resuman el concepto de buen gobierno y las políticas que se deben llevar a cabo para que la empresa acometa prácticas que se adapten a los cambios que actualmente la sociedad está demandando. A partir de estas proposiciones se formularán una serie de hipótesis que serán contrastadas en el siguiente capítulo.

3.2 Formulación del modelo de gobierno

3.2.1 Propositiones teóricas

Después de analizar las principales aportaciones teóricas relacionadas con los factores que influyen en el buen gobierno corporativo y tras ahondar en todo lo referente a las estrategias, teorías económicas y organización de las EES, hemos formulado las siguientes proposiciones teóricas:

- **Proposición 1:** Un buen gobierno corporativo es aquel que lleva a cabo estrategias de innovación, invirtiendo en tecnologías clave y en procesos de producción especializados, contando con un personal cualificado, que permita a la entidad acceder y especializarse en nuevos segmentos de mercado y aumentar así la oferta de bienes y servicios.
- **Proposición 2:** Un buen gobierno corporativo debe llevar a cabo estrategias de cooperación con los distintos agentes (proveedores, clientes, instituciones públicas, competidores, universidades y centros de investigación y otras empresas del sector) que le permita ser más competitivos, y poder aprovechar mejor las oportunidades de negocio, accediendo a nuevos mercados gracias al aumento de tamaño y mayor especialización contribuyendo a una mejora en la industria.

-
- **Proposición 3:** Un buen gobierno corporativo debe llevar a cabo actuaciones que satisfagan las necesidades de todos los agentes implicados o stakeholders, para ello debe apostar por los procesos de participación democrática para que todos los miembros de la organización tomen parte en la toma de decisiones, motivando a los trabajadores y potenciando el capital humano de la empresa.
 - **Proposición 4:** Un buen gobierno corporativo debe dirigir la empresa con transparencia, utilizando métodos de control que valoren la actuación de los administradores y responsables de la gestión de la empresa creando comités de auditoría y consultando con asesores independientes.
 - **Proposición 5:** Un buen gobierno corporativo debe acometer políticas encaminadas a la formación continua de sus trabajadores, prevención de riesgo y seguridad en el trabajo para aumentar la calidad en el empleo.
 - **Proposición 6:** Un buen gobierno corporativo debe contribuir al desarrollo local del entorno social y medioambiental de la zona donde se establece la empresa, apostando por la mejora de la gestión y el conocimiento medioambiental.
 - **Proposición 7:** Un buen gobierno corporativo debe de llevar a cabo políticas que contribuyan a la integración social e inserción laboral de colectivos con dificultades y a la creación de empleo estable y de calidad generando riqueza.
 - **Proposición 8:** Las estrategias de buen gobierno corporativo posibilitan una mejor posición competitiva en las entidades de mercado de la economía social, aumenta la satisfacción de los distintos agentes, contribuye a disminuir costes asociados a la actividad y, en definitiva, a mejorar resultados en base a la eficiencia y a políticas que mejoren la imagen de la empresa.
 - **Proposición 9:** La ES se caracteriza por tener una cultura propia con una importante orientación social dirigida a satisfacer las necesidades de los distintos stakeholder, en especial de los trabajadores y clientes. Esta cultura facilita el gobierno de la entidad e influye en el carácter innovador y en la predisposición a

establecer acuerdos de cooperación, con un reflejo importante en los resultados de la entidad vía políticas de buen gobierno.

Una vez analizada la teoría y formuladas las proposiciones teóricas sobre el buen gobierno corporativo podemos concluir diciendo que *“un buen gobierno corporativo es aquel capaz de poner en marcha una serie de mecanismos de control y dirección eficientes; que tengan en cuenta los intereses de todos los agentes implicados (internos y externos); llevando a cabo estrategias de gobierno vía innovación, cooperación, participación democrática, responsabilidad social y medioambiental; basados en valores y principios propios de la economía solidaria y del buen gobierno (autoayuda, autorresponsabilidad, democracia, igualdad, equidad, solidaridad, responsabilidad, transparencia, eficacia y eficiencia); cuya aplicación tenga un reflejo en los resultados empresariales, mejorando la posición competitiva y la imagen de la empresa; creando valor y teniendo efectos positivos para la sociedad”*.

3.2.2 Modelo de gobierno

Desde un punto de vista interno del buen gobierno, las EES se constituyen como un modelo empresarial alternativo al modelo capitalista, donde la acción colectiva (García *et al.*, 2009) y la participación democrática, se convierten en rasgos básicos de su estructura y funcionamiento (Hernández *et al.*, 2008).

Los resultados de las prácticas de buen gobierno de las EES no solo deben quedar reflejados dentro de la organización, sino que tienen que tener un reflejo cada vez mas externo. Esto es debido a que la sociedad está exigiendo cada vez más a las empresas compromisos sociales y medioambientales, que superan el ámbito estrictamente económico (De Nieves y Briones, 2010).

Tanto es así que un buen modelo de gobierno debe de lograr, no solo el bienestar económico, sino también el bienestar social y el equilibrio entre las partes interesadas; ya que el gobierno corporativo está integrado en un contexto económico cultural y social (Johanson y Ostergren, 2010) que debe de tenerse en cuenta a la hora de diseñar y de llevar a cabo estrategias de gobierno.

El modelo teórico de buen gobierno que proponemos (Figura 13) incorpora las principales aportaciones teóricas realizadas sobre el buen gobierno corporativo y los principales factores y estrategias que influyen en el gobierno de la empresa, así como los principios para el buen gobierno y los valores de la ES en los que se basan las políticas. El modelo tiene en consideración los intereses de los distintos agentes implicados (internos y externos); recogiendo, también, los resultados que tiene para la empresa la aplicación de dichas políticas.

Figura 13: Modelo de buen gobierno corporativo

Fuente: Elaboración propia.

La primera parte del modelo recoge las políticas o estrategias de buen gobierno, divididas entre externas e internas en función de su relación con los distintos agentes implicados o stakeholders. Estas políticas están basadas en los valores de la ES (ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad, solidaridad, honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás) y en los principios del buen gobierno (responsabilidad, transparencia, eficiencia y eficacia).

La segunda parte del modelo refleja cómo todas estas estrategias de buen gobierno influyen en los intereses de los distintos stakeholders (internos y externos) que tienen relación con la empresa de manera directa o indirecta (Figura 14). Las políticas tienen que tender a satisfacer las necesidades de los distintos grupos de interés, implicándolos, en la medida de lo posible, en la gestión de la empresa; teniendo en cuenta sus opiniones y sugerencias.

Figura 14: Los stakeholders

Fuente: Elaboración propia.

Son numerosos los autores que definen el gobierno corporativo partiendo de la relación de la empresa con los distintos stakeholders. Esta relación se basa en la fidelidad, transparencia y control, dirigida a proteger los intereses de todos los grupos implicados y a maximizar el valor a favor de los distintos agentes (Seguí *et al.*, 2008; Crespí y Gispert, 1999; John y Sebert, 1998; Eguidazu, 1999 y Saz y Carús, 2008). Es por ello que en el modelo de buen gobierno se recogen los distintos stakeholders, teniéndolos en cuenta como parte importante.

Finalmente, en el modelo se refleja la influencia de las prácticas de buen gobierno en los resultados de la empresa. La aplicación de las estrategias de buen gobierno corporativo consigue: mejorar la posición competitiva en las entidades; aumentar la satisfacción de los distintos agentes; contribuir a disminuir los costes asociados a la actividad; y, en definitiva, a mejorar resultados en base a la eficiencia y a políticas que mejoren la imagen de la empresa. Todo ello hace que se cree valor no solo para la empresa, sino también para la sociedad.

Con este modelo se pretende justificar que la aplicación de prácticas de buen gobierno, tanto en la gestión interna de las EES (gestión democrática, eficacia, eficiencia y cultura organizacional) como en su implicación externa (integración social y laboral, RS y medioambiental, cooperación, desarrollo local), puede llevar consigo el asentamiento y continuidad de las entidades y el aumento de los resultados, tanto empresariales como sociales. Esto lleva consigo una mejora en el bienestar de la sociedad y repercute en las personas que la integran; todo ello dentro del marco de los valores propios de la ES y los principios del buen gobierno, de forma que este modelo pueda ser también adoptado por empresas tradicionalmente capitalistas.

3.2.3 Principios y valores en los que se basan las políticas de Buen Gobierno del modelo

A la hora de formular el modelo de gobierno hemos tenido en cuenta, como parte central de nuestro planteamiento, los valores característicos de las EES, junto con los principios en los que tiene que estar definida una estrategia de buen gobierno según Bueno (2004). Todos ellos están recogidos en la figura 15:

Figura 15: Principios y valores para el Buen Gobierno

Fuente: Elaboración propia.

En la actualidad, algunos de los valores de la ES (autoayuda, autorresponsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad) están siendo aplicados, en mayor o menor medida, por las empresas capitalistas. De ahí que este modelo, que parte de la naturaleza de la ES, puede adaptarse al resto de entidades que operan en el mercado.

Lo mismo ocurre con los principios que define Bueno (2004). Éstos forman el marco dentro del cual debe estar definida cualquier estrategia de buen gobierno (responsabilidad, transparencia, eficacia y eficiencia). Están formulados para empresas capitalistas, pero también son de aplicación y están teniéndose en cuenta en la economía solidaria; en especial en las entidades de mercado de la ES (cooperativas y sociedades laborales).

3.2.4 Variables del modelo

A la hora de formular las variables del modelo hemos diferenciado entre dos vertientes (interna y externa). De esta forma tenemos en cuenta si estas variables redundan en una mejor gestión en relación con los grupos de interés internos (propietarios, personal directivo y no directivo) o con los grupos de interés externos (clientes, proveedores, competidores, administración pública, consumidores, agentes tecnológicos, etc.); contribuyendo a la satisfacción de sus necesidades.

Para ello, partimos de la idea de que una empresa es socialmente responsable cuando es capaz de responder a las necesidades de los distintos grupos de interés o stakeholders, dando una respuesta satisfactoria a los siguientes requisitos (Mendoza *et al.*, 2010; 29):

- Ofrecer productos y servicios que respondan a las necesidades de sus usuarios, contribuyendo a su bienestar.
- Tener un comportamiento que vaya más allá del cumplimiento de los mínimos reglamentarios, optimizando en forma y contenido la aplicación de todo aquello que le es exigible.
- La ética impregna toda las decisiones de los directivos, formando parte consustancial de la cultura de la empresa.
- Las relaciones con los trabajadores han de ser prioritarias, asegurando unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Se ha de respetar con esmero el medio ambiente.
- Han de integrarse en la comunidad de la que forman parte, respondiendo con la sensibilidad adecuada y las acciones sociales oportunas a las necesidades planteadas, atendíéndolas de la mejor forma posible y estando en equilibrio sus intereses con los de la sociedad.

Teniendo en cuenta esto, y tras llevar a cabo una exhaustiva revisión de los fundamentos teóricos sobre las prácticas de buen gobierno y su influencia en los intereses de los agentes implicados (internos y externos), las variables escogidas para nuestro modelo son (Cuadro 13):

Cuadro 13: Variables del modelo de gobierno

VARIABLES DEL MODELO	
EXTERNAS	INTERNAS
<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación • Desarrollo local • RS y medioambiental • Integración social y/o laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación • Gestión democrática • Transparencia informativa y sistemas de control • Calidad en el empleo

Fuente: Elaboración propia.

3.2.5 Reflejo en los resultados de la entidad

La adopción de las prácticas de buen gobierno por parte de las EES, de una forma tan característica, fundamentada en valores y principios sociales y colectivistas, hacen que su repercusión en los resultados empresariales sea notables. La aplicación de estas medidas lleva consigo un aumento de la productividad y de los resultados empresariales vía innovación (Del Águila Obra y Padilla, 2010).

Las políticas estratégicas vía innovación aumentan la eficiencia empresarial (Jiménez y Sanz, 2008:48), lo que tiene un efecto positivo sobre los resultados económicos-financieros a medio y largo plazo (Geroski y Machin S, 1992).

Las estrategias de crecimiento enfocadas en actividades de cooperación también son consideradas una medida para mejorar la competitividad de las empresas en general. Máxime en las EES, desencadenando relaciones de colaboración entre los agentes colectivos (Morandeira *et al.*, 2010), denominadas por Putnam (2001) como relaciones fuertes. En este sentido, se procura efectividad en la coordinación de las mismas y el beneficio mutuo de las partes (Martí y Lozares, 2008).

La incorporación en la gestión de medidas de RS y su preocupación por el desarrollo sostenible y medioambiental, tienen un reflejo en los resultados de la entidad y en la sociedad en general. Estas medidas son consideradas como un compromiso a largo plazo de cada empresa con su entorno, mejorando las estrategias de respuesta ante la sociedad; con el objetivo final de devolver una parte de sus ganancias a los grupos de interés (Martínez *et al.*, 2011), aumentando así la satisfacción de los distintos agentes.

La aplicación de políticas de RS aumenta la fiabilidad y el valor percibido por los clientes (Luo y Bhattachayra, 2006), lo que puede provocar un incremento en las ventas y, por tanto, una mejora en los resultados financieros (Maignan 2001). Además, la aplicación de políticas de RS mejora las relaciones con los stakeholders, aumentando la motivación, satisfacción, lealtad y confianza (Dentchev, 2004) y haciéndolas duraderas en el tiempo.

En la siguiente figura se muestra, a modo de esquema, el reflejo en los resultados de las políticas del modelo (Figura 16).

Figura 16: Reflejo en los resultados de las variables del modelo

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de la teoría justifica que la aplicación de las políticas de buen gobierno, basadas en los valores de la ES y en los principios para el buen gobierno, influyen en los resultados empresariales; creando valor para la empresa y para la sociedad.

También se han tenido en cuenta distintos estudios empíricos e informes⁷ que hacen referencia a la cohesión social y territorial, a la creación de empleo estable y de calidad, a la integración social y laboral de colectivos desfavorecidos, a la igualdad entre el hombre y la mujer, y al desarrollo local de los territorios donde se asientan. Los resultados empíricos de dichos estudios demuestran que la aplicación de estas políticas se traduce en un beneficio para la sociedad, aumentando la riqueza y la competitividad, con un gran impacto económico sobre familias, empresas y administraciones.

3.3 Revisión de la literatura y/o estado del arte

3.3.1 Líneas de investigación sobre gobierno

En las últimas décadas ha crecido el interés sobre el estudio del gobierno corporativo. Esto se debe a que, a finales de los 90, el término “gobierno corporativo” empieza a tener gran relevancia. Autores como Farinha (2003), citado en Richart *et al.* (2011), apuntan que son cuatro las razones por las que ha aumentado el interés sobre el estudio del gobierno corporativo.

En primer lugar, diversos autores pusieron en duda la eficacia de los mecanismos que controlan el gobierno de las empresas (Tesen, 1993; Miller, 1997; Porter, 1997). En segundo lugar, los escándalos financieros, los elevados salarios de los ejecutivos y la adopción de medidas de bloqueo por parte de los directivos, propiciaron la falta de confianza en los sistemas de gobierno. El tercer motivo fue la elaboración de legislaciones limitadoras del papel de los directivos en las medidas antibloqueo que adoptan. Y, por último, hicieron visibles los temas relacionados con el buen gobierno de

⁷ Estudio de la Confederación empresarial Española de la Economía Social, CEPES: “La Economía Social en España” (2010-2011) ; y el estudio: “Las grandes cifras de la Economía Social en España”, (2008). CIRIEC-España, con el patrocinio del Ministerio de Trabajo e Inmigración y de la Fundación ONCE, y con la colaboración de CEPES.

las empresas tanto el debate abierto para comparar las distintas estructuras de gobierno corporativo entre Estados Unidos, Alemania y Japón (Sheifer y Vishny, 1997), como el número de iniciativas tomadas por los mercados financieros y otras autoridades en la elaboración de los códigos de buen gobierno.

Estudios recientes ofrecen una visión global sobre el estado de la cuestión de la investigación científica referente al término de buen gobierno (corporate governance). Estudios como el de Richard, *et al.* (2011), analizan la producción científica en el ámbito del gobierno corporativo a través del análisis de la base de datos de la ISI Web of Science (ISI WoS). Tienen como objetivo referenciar las revistas más importantes donde se publican los resultados de la investigación, así como los principales temas de investigación seguidos en este área.

Anteriormente, otros trabajos como los de Dursin y Puzone (2009) o los de Filatotchev y Boyd (2009), analizan distintos artículos donde aparecía el término “corporate governance”; algunos de los cuales son considerados como los principales referentes en gobierno corporativo y plantean futuras líneas de investigación a tener en cuenta.

A continuación se muestra, en el cuadro 14, las principales revistas utilizadas por los investigadores para publicar sus estudios, así como una serie de artículos publicados recientemente (Cuadro 15). Éstas recogen el 41,61% de los artículos publicados en este sentido.

Cuadro 14: Revistas más utilizadas por los investigadores para publicar sus resultados

REVISTA	Nº ARTÍCULOS	% ARTÍCULOS	FACTOR DE IMPACTO JCR 2008	ÁREA DE CONOCIMIENTO
<i>Corporate Governance: An International Review</i>	192	8.94	1.094	Dirección de empresas
<i>Journal of Financial Economics</i>	110	5.12	3,542	Finanzas y Contabilidad
<i>Journal of Business Ethics</i>	103	4.8	1.023	Ética
<i>Journal of Corporate Finance</i>	76	3.54	1.700	Finanzas y Contabilidad
<i>Journal of Finance</i>	64	3.00	4.018	Finanzas y Contabilidad
<i>Strategic Management Journal</i>	61	2.98	3.344	Dirección de empresas
<i>Business Lawyer</i>	55	2.84	0.894	Derecho
<i>Journal of Banking & Finance</i>	49	2.28	0.997	Finanzas y Contabilidad
<i>Harvard Business Review</i>	27	1.26	1.793	Dirección de empresas
<i>Journal of Financial and Quantitative Analysis</i>	27	1.26	1.231	Finanzas y Contabilidad
<i>Journal of Management Studies</i>	27	1.26	2.558	Dirección de empresas
<i>Academy of Management Journal</i>	26	1.21	6.079	Dirección de empresas
<i>Journal of Accounting & Economics</i>	23	1.07	2.851	Finanzas y Contabilidad
<i>Journal of Accounting Research</i>	23	1.07	2.50	Finanzas y Contabilidad
<i>Journal of Business Finance & Accounting</i>	21	0.98	0.737	Finanzas y Contabilidad
Total	884	41.61		

Fuente: Adaptado de Richart *et al.*, 2011.

Cuadro 15: Revisión del estado del arte sobre Gobierno Corporativo

AUTOR	AÑO	RESUMEN
Pizarro I., <i>et al.</i>	2011	La innovación es considerada como aspecto básico de la competitividad empresarial, donde el capital humano y la cultura emprendedora con claves para la generación de una fuente de ventaja competitiva difícil de imitar por la competencia.
Fernández, J.	2012	Establecen una comparación entre el modelo de gobierno tradicional capitalista y el de las sociedades laborales. Analiza el desempeño medido a través de diferentes indicadores económicos de las empresas propiedad de sus trabajadores y compara los resultados con los obtenidos por las empresas capitalistas convencionales. Estos resultados constatan diferencias significativas en diversas variables económico-financieras, congruentes con las diferentes estructuras de propiedad del capital de ambas formas societarias, pero que no son determinantes para abogar por un modelo de gobierno corporativo laboral. En este estudio, los datos económicos permiten mostrar evidencia empírica de los beneficios que encuentran las empresas que integran capital y trabajo mediante el mejor uso y aprovechamiento de los citados factores de producción, medidos por los ratios de rentabilidad financiera y productividad. Sin embargo, las empresas capitalistas convencionales presentan mejores resultados en otros indicadores económicos, como las distintas variables que miden el desempeño económico empresarial; esto es, Resultado del ejercicio, Valor agregado, EBIT y Ebitda.
Martínez F., <i>et al.</i>	2013	Llevan a cabo un análisis profundo de las estrategias de gobierno desde la perspectiva interna y externa relacionado con los estilos de liderazgo, nivel de compromiso de los trabajadores, capacidades empresariales, estrategias competitivas, niveles de responsabilidad social y resultados. Mantiene la importancia de estas estrategias en los resultados de la empresa y la supervivencia en situaciones de crisis y en la necesidad de fomentar una mayor participación de los trabajadores en la toma de decisiones.
Mozas, A., <i>et al.</i>	2013	Analizan el nivel de información de la responsabilidad social corporativa y transparencia en los sitios web y su influencia en el rendimiento empresarial. Los resultados corroboran la hipótesis de una relación de dependencia entre el nivel de transparencia y variables organizativas y económicas. Establecen que hay una relación de influencia positiva entre el e-CSR transparencia y el rendimiento del negocio.
Balaguer, M.R.	2013	Para estos autores, la RSC debe tender a la innovación, hacia la aplicación de nuevas metodologías de análisis y gestión del riesgo financiero y corporativo, en tanto que debe integrar de manera conjunta los criterios financieros y los criterios extrafinancieros (sociales, medioambientales y, sobre todo, de gobierno corporativo) en el análisis y toma de decisiones. Afirman que las medidas que se están proponiendo para salir de la crisis tienen mucho que ver con las estrategias de inversión e innovación, que permitan integrar criterios de análisis basados en la sostenibilidad de las empresas, en medidas estrictas de rendición de cuentas y en marcos regulados de transparencia empresarial; en integrar en la gestión del riesgo, el análisis de los impactos sociales y medioambientales; y, finalmente, en adoptar estructuras responsables de gobierno corporativo y de supervisión independiente y externa.
Asían, <i>et al.</i>	2013	Los investigadores, en este artículo, ponen de manifiesto cómo en el contexto actual, la innovación social surge como una alternativa a los modelos productivos tradicionales, donde los emprendedores sociales, mediante la colaboración abierta, son capaces de poner en marcha iniciativas novedosas y sostenibles produciendo bienes y prestando servicios capaces de elevar la calidad de vida de los ciudadanos.

Fuente: Elaboración propia.

3.4 Planteamiento de hipótesis

Conforme se avanza en el estudio del arte de la cuestión, su síntesis y el planteamiento de las proposiciones teóricas, se nos plantean una serie de hipótesis con las que contrastaremos las premisas recogidas en el modelo. Este análisis será clave para llegar a establecer las conclusiones sobre las prácticas de gobierno de las empresas y su reflejo en los resultados de la entidad. A continuación vamos a enumerar las distintas hipótesis planteadas relacionadas con las proposiciones teóricas que se formulaban a principio del capítulo.

Hipótesis de la proposición 1

La proposición relaciona el buen gobierno con la innovación empresarial y, a su vez, con las distintas variables que hemos establecido para medir el carácter innovador de la entidad. Para el estudio de esta proposición hemos formulado las siguientes hipótesis:

- H_{1.1}: “Un buen gobierno corporativo tienen una relación positiva y significativa con el carácter innovador de la empresa”.
- H_{1.2}: “Las estrategias dirigidas al desarrollo e investigación de tecnología clave llevan a una mejora en la competitividad empresarial”.
- H_{1.3}: “La implantación de políticas encaminadas a la adquisición de sistemas de producción especializados lleva consigo una reducción de los costes de actividad”.
- H_{1.4}: “La empresa innovadora que adquiere sistema de producción especializados mediante el establecimiento de acuerdos de cooperación tiene un mayor acceso a nuevos recursos y capacidades”.

Hipótesis de la proposición 2

Con esta proposición queremos plasmar la relación que tiene la cooperación con el buen gobierno corporativo. La cooperación con los distintos grupos de interés y las razones que a una empresa le llevan a cooperar son consideradas como una estrategia

importante a seguir por las empresas en pro del buen gobierno corporativo. Las hipótesis asociadas a esta proposición son:

- H_{2.1}: “Un buen gobierno corporativo tiene una relación positiva y significativa con la estrategia de cooperación que lleva a cabo la empresa”.
- H_{2.2}: “Un buen gobierno corporativo tiene una relación positiva y significativa con la cooperación con los distintos grupos de interés”.
- H_{2.3}: “Un buen gobierno corporativo tiene una relación positiva y significativa con las razones que llevan a cooperar a una empresa”.
- H_{2.4}: “Las estrategias de cooperación interempresarial con otros competidores y productores del sector lleva a un aumento de la satisfacción de los distintos agentes que intervienen en la empresa”.
- H_{2.5}: “La implantación de políticas de cooperación con los distintos clientes, dirigidas a evaluar su grado de satisfacción para una mejora en la calidad de los productos con un trato más personalizado, lleva consigo una mejora en la imagen de la empresa”.

Hipótesis de la proposición 3

Con esta proposición queremos dar importancia a los sistemas de participación democrática, que, si bien son propios de las EES, tal y como queda recogido en sus principios y en las distintas legislaciones que los regulan, pueden extrapolarse en cierta medida a las entidades mercantiles. Esto ocurre cuando se trata de dar cabida en la toma de decisiones a los distintos colectivos que forman parte de la organización, en particular a los trabajadores. De esta forma es importante para el buen gobierno corporativo potenciar y motivar el capital humano de la empresa. Respecto a esta cuestión hemos formulado las siguientes hipótesis de trabajo:

- H_{3.1}: “Las políticas de buen gobierno, que llevan consigo una mayor participación de los trabajadores en la toma de decisiones en la empresa, llevan aparejado un aumento de la satisfacción de los distintos agentes”.

-
- H_{3.2}: “Los stakeholders de las EES, influyen significativamente en la gestión económica en pro del buen gobierno de estas organizaciones”.

Hipótesis de las proposiciones 4, 5, 6 y 7

Estas proposiciones hacen referencia a la responsabilidad social corporativa. Están redactadas teniendo en cuenta cada uno de los ámbitos (económico, social y medioambiental) que afectan al buen gobierno corporativo y son objeto del estudio. Hemos tomado como cuestiones importantes las políticas que la empresa mantiene en relación a su gestión, transparencia y métodos de control; al igual que las relacionadas con el capital humano de la empresa y el entorno donde lleva a cabo su actividad. Considerado todos ellos como factores relevantes para el buen gobierno de las empresas. En relación a estas proposiciones hemos formulado las siguientes hipótesis:

- H_{4.1}: “Un buen gobierno corporativo tienen una relación positiva y significativa con la política de responsabilidad social corporativa”.
- H_{5.1}: “Las políticas de buen gobierno dirigidas a mejorar las condiciones y la formación del capital humano tienen una relación positiva con la calidad en el empleo”.
- H_{6.1}: “Las políticas de buen gobierno corporativo que apuestan por una mejora del conocimiento y la gestión medioambiental contribuyen al desarrollo local del entorno social y medioambiental de la zona donde se establece la empresa”.
- H_{7.1}: “La aplicación de políticas que contribuyan a la integración social e inserción laboral de colectivos con dificultades y a la creación de empleo estable y de calidad generan riqueza vía resultados empresariales y/o sociales”.

Hipótesis de la proposición 8

Esta proposición está relacionada con la última parte de nuestro modelo teórico. Con ella afirmamos que la aplicación de las políticas de buen gobierno tiene un efecto en los resultados generando valor económico y social. Para contrastar esta proposición hemos formulado las siguientes hipótesis:

- H_{8.1}: “La aplicación de las estrategias de buen gobierno, basadas en la innovación, cooperación, participación democrática de los trabajadores y responsabilidad social y medioambiental, influyen positivamente y de forma significativa en los resultados empresariales creando valor económico y social”.

Hipótesis de la proposición 9

Esta proposición hace referencia concretamente a la cultura del las EES. Afirma que estas entidades cuentan con una cultura propia de carácter social que influye en la relación de estas empresas con su entorno y, en especial, en el trato con los agentes tanto internos como externos. Para contrastar la proposición 9 hemos formulado las siguientes hipótesis:

- H_{9.1}: “La cultura de las EES se caracteriza por su orientación al cliente, facilita el gobierno de la entidad y está comprometida con la creación de valor social entre sus distintos stakeholders”.
- H_{9.2}: “La cultura de las EES influye significativamente en el carácter innovador”.
 - H_{9.2.1}: “La cultura relacionada con la orientación al cliente influye significativamente en el carácter innovador”.
 - H_{9.2.2}: “La cultura relacionada con el gobierno influye significativamente en el carácter innovador”.
 - H_{9.2.3}: “La cultura relacionada con la orientación al trabajador influye significativamente en el carácter innovador”.
- H_{9.3}: “La cultura influye positivamente en la cooperación de la empresa”.

- H_{9.4}: “Un gobierno corporativo social influye positivamente en los resultados empresariales vía cooperación”.

A continuación se muestra un cuadro resumen (Cuadro 16) que recoge las proposiciones teóricas y las hipótesis formuladas relacionadas con cada proposición.

Cuadro 16: Relación de las proposiciones teóricas y las hipótesis

RELACIÓN DE HIPÓTESIS		
PROPOSICIONES	H _n	HIPÓTESIS
1. Un buen gobierno corporativo es aquel que lleva a cabo estrategias de innovación, invirtiendo en tecnologías clave y en procesos de producción especializados, contando con un personal cualificado, que permita a la entidad acceder y especializarse en nuevos segmentos de mercado y aumentar así la oferta de bienes y servicios.	H _{1.1}	Un buen gobierno corporativo tiene una relación positiva y significativa con el carácter innovador de la empresa.
	H _{1.2}	Las estrategias dirigidas al desarrollo e investigación de tecnología clave llevan a una mejora en la competitividad empresarial
	H _{1.3}	La implantación de políticas encaminadas a la adquisición de sistemas de producción especializados lleva consigo una reducción de los costes de actividad.
	H _{1.4}	La empresa innovadora que adquiere sistema de producción especializados mediante el establecimiento de acuerdos de cooperación tiene un mayor acceso a nuevos recursos y capacidades.
2. Un buen gobierno corporativo debe llevar a cabo estrategias de cooperación con los distintos agentes (proveedores, clientes, instituciones públicas, competidores, universidades y centros de investigación y otras empresas del sector) que le permita ser más competitivos, y poder aprovechar mejor las oportunidades de negocio, accediendo a nuevos mercados gracias al aumento de tamaño y mayor especialización contribuyendo a una mejora en la industria.	H _{2.1}	Un buen gobierno corporativo tiene una relación positiva y significativa con la estrategia de cooperación que lleva a cabo la empresa.
	H _{2.2}	Un buen gobierno corporativo tiene una relación positiva y significativa con la cooperación con los distintos grupos de interés.
	H _{2.3}	Un buen gobierno corporativo tiene una relación positiva y significativa con las razones que lleva a cooperar a una empresa.
	H _{2.4}	Las estrategias de cooperación interempresarial con otros competidores y productores del sector lleva a un aumento de la satisfacción de los distintos agentes que intervienen en la empresa.
	H _{2.5}	La implantación de políticas de cooperación con los distintos clientes, dirigidas a evaluar su grado de satisfacción para una mejora en la calidad de los productos con un trato más personalizado, lleva consigo una mejora en la imagen de la empresa.

3. Un buen gobierno corporativo debe llevar a cabo actuaciones que satisfagan las necesidades de todos los agentes implicados o stakeholders, para ello debe apostar por los procesos de participación democrática para que todos los miembros de la organización tomen parte en la toma de decisiones, motivando a los trabajadores y potenciando el capital humano de la empresa.	H _{3 1}	Las políticas de buen gobierno que llevan consigo una mayor participación de los trabajadores en la toma de decisiones en la empresa llevan aparejado un aumento de la satisfacción de los distintos agentes.
	H _{3 2}	Los stakeholders de las EES influyen significativamente en la gestión económica en pro del buen gobierno de estas organizaciones.
4. Un buen gobierno corporativo debe dirigir la empresa con transparencia, utilizando métodos de control que valoren la actuación de los administradores y responsables de la gestión de la empresa creando comités de auditoría y consultando con asesores independientes.	H _{4 1}	Un buen gobierno corporativo tienen una relación positiva y significativa con la política de responsabilidad social corporativa.
5. Un buen gobierno corporativo debe acometer políticas encaminadas a la formación continua de sus trabajadores, prevención de riesgo y seguridad en el trabajo para aumentar la calidad en el empleo.	H _{5 1}	Las políticas de buen gobierno dirigidas a mejorar las condiciones y la formación del capital humano tienen una relación positiva con la calidad en el empleo.
6. Un buen gobierno corporativo debe contribuir al desarrollo local del entorno social y medioambiental de la zona donde se establece la empresa, apostando por la mejora de la gestión y el conocimiento medioambiental.	H _{6 1}	Las políticas de buen gobierno corporativos que apuestan por una mejora del conocimiento y la gestión medioambiental contribuyen al desarrollo local del entorno social y medioambiental de la zona donde se establece la empresa.
7. Un buen gobierno corporativo debe de llevar a cabo políticas que contribuyan a la integración social e inserción laboral de colectivos con dificultades y a la creación de empleo estable y de calidad generando riqueza.	H _{7 1}	La aplicación de políticas que contribuyan a la integración social e inserción laboral de colectivos con dificultades y a la creación de empleo estable y de calidad generan riqueza vía resultados empresariales y/o sociales.
8. Las estrategias de buen gobierno corporativo posibilitan una mejor posición competitiva en las entidades de mercado de la economía social, aumenta la satisfacción de los distintos agentes, contribuye a disminuir costes asociados a la actividad y, en definitiva, a mejorar resultados en base a la eficiencia y a políticas que mejoren la imagen de la empresa.	H _{8 1}	La aplicación de las estrategias de buen gobierno, basadas en la innovación, cooperación, participación democrática de los trabajadores y responsabilidad social y medioambiental, influyen positivamente y de forma significativa en los resultados empresariales creando valor económico y social.
9. La ES se caracteriza por tener una cultura propia con una importante orientación social dirigida a satisfacer las necesidades de los distintos stakeholder, en especial de los trabajadores y clientes. Esta cultura facilita el gobierno de la entidad e influye en el carácter innovador y en la predisposición a establecer acuerdos de cooperación, con un reflejo importante en los resultados de la entidad vía políticas de buen gobierno.	H _{9 1}	La cultura de las EES se caracteriza por su orientación al cliente, facilita el gobierno de la entidad y está comprometido con la creación de valor social entre sus distintos stakeholders.
	H _{9 2}	La cultura de las EES influye significativamente en el carácter innovador.
	H _{9 2 1}	La cultura relacionada con la orientación al cliente influye significativamente en el carácter innovador.
	H _{9 2 2}	La cultura relacionada con el gobierno influye significativamente en el carácter innovador.

	H _{9.2.3}	La cultura relacionada con la orientación al trabajador influye significativamente en el carácter innovador.
	H _{9.3}	La cultura influye positivamente en la cooperación de la empresa.
	H _{9.4}	Un gobierno corporativo social influye positivamente en los resultados empresariales vía cooperación.

Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

En una primera parte del capítulo hemos redactado una serie de proposiciones teóricas en las que quedan recogidas las principales ideas y afirmaciones sobre las estrategias de buen gobierno.

Tras el análisis de los artículos más recientes, y basándonos en lo que numerosos autores afirman, hemos podido demostrar teóricamente que la aplicación de estas estrategias lleva consigo un aumento de los resultados de la entidad. Este incremento se produce vía aumento de la productividad, mejora de la competitividad y satisfacción de las necesidades de los distintos agentes que forman parte de la organización. Todo ello lleva consigo una creación de valor para la empresa y la sociedad.

Además, se ha planteado un modelo de buen gobierno corporativo. Este modelo recoge las principales aportaciones teóricas analizadas en capítulos anteriores en lo referente a las estrategias de buen gobierno corporativo y sus implicaciones en los resultados de la entidad. Se fundamenta en los principios de buen gobierno y en los valores de la ES, los cuales, poco a poco, están teniendo mayor cabida en las empresas capitalistas. Es por eso que este modelo puede ser adaptado a las organizaciones mercantiles (anónimas y laborales) con sus matices correspondientes.

Se ha hecho una revisión de las últimas investigaciones referentes al gobierno corporativo y las principales revistas del ámbito económico y financiero donde se están publicando la mayoría de trabajos. Se han analizado las causas que han suscitado el aumento del interés de la comunidad científica por el análisis de los sistemas de gobierno. Causas que han abierto nuevas líneas de investigación, con el objeto de formular nuevos modelos de gestión eficiente, en pro del buen gobierno, capaces de adaptarse a los cambios de los mercados y del entorno.

Por último, hemos formulado una relación de hipótesis que nos van a permitir estudiar en profundidad y contrastar empíricamente el modelo de gobierno planteado en nuestra investigación. Estas hipótesis relacionan cada una de las premisas, recogidas en las proposiciones teóricas, con el fin último de nuestro modelo: la creación de valor económico y social.

PARTE II: ESTUDIO EMPÍRICO

CAPÍTULO IV:

METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Introducción.....	167
4.2 Objetivo de la investigación.....	167
4.3 Población objeto del estudio.....	168
4.3.1 Muestra definitiva para el estudio.....	170
4.4 Diseño del cuestionario.....	173
4.4.1 Proceso de elaboración del cuestionario.....	173
4.4.1.1 Panel de expertos.....	174
4.4.1.2 Desarrollo del proceso de diseño del cuestionario.....	175
4.4.2 Cuestionario definitivo.....	179
4.5 Técnicas para la evaluación de información.....	181
4.5.1 Técnicas univariantes y bivariantes.....	182
4.5.1.1 Análisis Descriptivos (ADE).....	182
4.5.1.2 Análisis de Contingencia (AC).....	183
4.5.1.3 Contraste sobre Medias (CM).....	184
4.5.1.4 Análisis de la Varianza con un Factor (ANOVA).....	185
4.5.2 Técnicas multivariantes.....	186
4.5.2.1 Análisis Factorial (AF).....	188
4.5.2.2 Regresión Lineal (RL) y Regresión Lineal Múltiple (RLM)....	190
4.5.2.3 Regresión Logística Binaria (RLB) y Multinomial (RLM)....	195
4.5.2.4 Análisis Discriminante (AD).....	197
Conclusiones.....	199

4.1 Introducción

En la primera parte de la investigación se ha hecho un análisis exhaustivo de la literatura más relevante que apoya las premisas de nuestro estudio. Es, precisamente, el estudio de la literatura el que nos ha llevado a plantear un modelo de gobierno. Partiendo de dicho modelo hemos formulado unas proposiciones teóricas y las principales hipótesis a estudiar, en las que nos basaremos para la elaboración de un cuestionario.

El objeto de este capítulo es describir cuál es el objetivo de la investigación empírica, explicar el plan de trabajo y el proceso de investigación que nos ha llevado a formular el cuestionario definitivo, objeto de nuestro estudio. Este cuestionario nos va permitir contrastar empíricamente, a través de un trabajo de campo, las hipótesis del modelo de gobierno. Para ello procederemos, mediante el trabajo de campo, a la recogida de información y al análisis descriptivo de las variables más significativas.

Describiremos la muestra objeto del estudio y la metodología a seguir, haciendo hincapié en las distintas técnicas de evaluación de la información, que nos ayudarán a contrastar las hipótesis formuladas en nuestra investigación.

4.2 Objetivo de la investigación

Es nuestra intención llegar a ofrecer una posibilidad que pase por la adopción de una estructura organizativa diferente a las que tradicionalmente se han adoptado. Partiendo de entornos de ES analizaremos sus modelos organizativos y las estrategias de buen gobierno que se llevan a cabo, planteando un modelo de gestión que sea adaptable a todo tipo de organizaciones.

Compararemos las distintas estrategias de gobierno entre empresas de ES y las que adoptan formas jurídicas capitalistas; así como su relación con los resultados empresariales. Se verá hasta qué punto las entidades capitalistas de la muestra están asumiendo postulados más propios de la ES y el grado de aplicación de estos; mostrando un nuevo escenario económico y organizativo. Estudiaremos la importancia

del panorama estratégico actual, determinando hasta qué punto la forma de la estructura organizativa contribuye al desarrollo de la organización y sus estrategias de gobierno.

El modelo de buen gobierno nos lleva a plantearnos varias líneas de investigación, las cuales, en primer lugar, irán enfocadas a demostrar empíricamente la aplicación del modelo de gobierno a las EES y a los sectores de actividad básicos para estas entidades. Ver en qué estructuras industriales funcionaría, si son o no propias de la ES y si se adaptaría o no el modelo a otro tipo de empresas tradicionalmente capitalistas y cómo afectaría al comportamiento de los diferentes agentes.

El estudio se abordaría desde la perspectiva que relaciona el modelo de gobierno planteado con la naturaleza de la entidad de ES y los diferentes enfoques o teorías organizativas que inciden en el comportamiento de los agentes. Planteándose con la finalidad de encontrar relaciones moderadoras de costes de agencia, derechos de propiedad y otros aspectos, tanto desde el punto de vista institucional como económico.

Además, esta investigación va a permitir, dentro del marco de un proyecto PCI-AECID titulado “Estrategias de Cooperación Académica para Desarrollo de la Formación e Investigación en Centroamérica y la Unión Europea” (que se coordina desde la Universidad Politécnica de Cartagena), hacer una comparación entre el gobierno y la cooperación empresarial de las entidades de economía social, los agronegocios y organizaciones de productores de frutas y hortalizas de Costa Rica, Nicaragua y España.

4.3 Población objeto del estudio

Para la realización del estudio empírico, el primer paso necesario es la elección de la población que va a ser objeto de análisis. La investigación se centra en hacer un estudio comparativo entre empresas de la ES y capitalistas. Consideramos necesario determinar qué organizaciones son partícipes de la población objetivo de la investigación empírica y a qué tipo de empresas y sectores nos podemos dirigir y a través de qué cauces podemos llegar a obtener los datos.

Para la obtención de la muestra nos hemos dirigido a las principales asociaciones de ES de la Región de Murcia especializadas en el sector servicios y agrario que, a su vez, cuentan entre sus asociados con empresas mercantiles. Consiguiendo así que la recogida de información se centralice. Las asociaciones a las que nos hemos dirigido son:

- **AMUSAL**, Asociación de Empresas de Economía Social de la Región de Murcia (www.amusal.es): nace en 1987, como un proyecto de cooperación, propiedad de sus empresas asociadas. Su misión es la defensa, promoción y consolidación de las sociedades laborales y otros modelos empresariales de Economía Social, orientada a la mejora de la competitividad de las empresas, la calidad de vida de sus personas socias y trabajadoras y la proyección de los valores de la Economía Social al conjunto de la Sociedad. Para ello, presta servicios de apoyo a las empresas y personas emprendedoras, contando con el compromiso de las personas de la organización, contribuyendo al desarrollo sostenible y actuando de manera socialmente responsable
- **UCOMUR**, Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado de la Región de Murcia (www.eucomur.org): es la Organización Empresarial representativa del Cooperativismo de Trabajo Asociado de la Región de Murcia. Representa y defiende los intereses del movimiento cooperativo, participando en los espacios propios del cooperativismo en el ámbito regional, estatal, europeo y mundial, a través de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI). Tiene como objetivo prioritario, en los momentos actuales, la creación y mantenimiento de cooperativas de trabajo, como modelo emprendedor colectivo, que crea empleo estable para las personas, que son el eje central de la cooperativa, por encima del capital. Otros objetivos de Ucomur son la promoción y el desarrollo del modelo cooperativo; el trabajo por la creación de empleo estable y de calidad; la formación y reciclaje de los trabajadores; el fortalecimiento de las empresas cooperativas; la intercooperación, entre ellas la igualdad entre mujeres y hombres, la inserción laboral, la solidaridad, y en definitiva trabaja por la consolidación de un modelo económico equitativo, sostenible y democrático.

-
- **COAG**, Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos, llamada COAG-IR en la Región de Murcia (www.coag.org): se constituyó en 1977. Es una organización democrática, unitaria, independiente y progresista. Reivindica la participación del agricultor en el mercado mediante sus Organizaciones de Productores Agrarios y concediendo especial importancia a las que la COAG considera estructuras económicas naturales: las cooperativas agrarias. Apuesta por una agricultura sostenible en un medio rural vivo, la potenciación de actividades socioeconómicas diversas, la equiparación de los servicios con los del medio urbano, el mantenimiento de la identidad cultural y la creación de espacio para el ocio y la cultura, son el complemento necesario para generar ilusión en la población rural, especialmente en los jóvenes, y ofrecer una calidad de vida a la que tienen tanto derecho como el resto de los ciudadanos.
 - **FECOAM**, Federación de Cooperativas Agrarias de Murcia (www.fecoam.es): agrupa en su seno a 77 entidades asociativas agrarias de comercialización de nuestra Comunidad Autónoma, que asocian a su vez a unos veinte mil agricultores y ganaderos, habiendo sido constituida el 29 de Agosto de 1985. Sus estatutos se rigen por la Ley Autonómica de Cooperativas, abarcando sus objetivos y actuaciones éstos parámetros: Representación, Arbitraje, Información y Asesoramiento, Participación, Formación y Promoción del cooperativismo agrario.

4.3.1 Muestra definitiva para el estudio

En la investigación social se dice que la muestra debe representar adecuadamente a la población de la que se obtiene (Lévy y Varela, 2003). En la experimentación para la explicación teórica es necesario disponer de una muestra homogénea de sujetos (Ruiz de Maya, 1999), puesto que se trata de contrastar ciertas hipótesis de relación entre conceptos. Es preferible minimizar las variaciones en las respuestas de los individuos debidas a factores ajenos a los contemplados en el estudio.

Ruiz de Maya (1999) afirma que resulta difícil establecer una regla general de la muestra a utilizar. Su tamaño y composición depende directamente de los objetivos del estudio de investigación, según sean estos más aplicados o más teóricos. Sin embargo, existe un criterio general para los estudios empíricos de investigación sobre el tamaño muestral; y el más aceptado es aquel que utiliza tamaños de muestra superior a cien empresas (o cuestionarios completos) (Hair *et al.*, 2001).

La muestra está formada por un total de 138 empresas (Tabla 12) a las que se les ha pasado un cuestionario donde se valoran diferentes ítems relacionados con prácticas de buen gobierno: innovación, cooperación y responsabilidad social corporativa. La muestra válida para el análisis ha sido de 127 empresas, de las cuales el 54,3% son de ES (laborales, cooperativas y SAT) y el 45,7% son sociedades Mercantiles (sociedades anónimas y limitadas) de la Región de Murcia.

Tabla 12: Muestra definitiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mercantil	58	42,0	45,7	45,7
	Economía Social	69	50,0	54,3	100,0
	Total	127	92,0	100,0	
Perdidos	Sistema	11	8,0		
Total		138	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

Por sector de actividad, es el sector agrario el que tiene más peso dentro de la muestra, representando un 57,2% del total frente al 42,8% del sector servicios (Tabla 13).

Tabla 13: Muestra definitiva por sector de actividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Agrario	79	57,2	57,2	57,2
	Servicios	59	42,8	42,8	100,0
	Total	138	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4: Muestra definitiva por sector de actividad

Fuente: Elaboración propia.

Si atendemos a la muestra por tipo de sociedad (Tabla 14) podemos ver cómo las más numerosas en ES son las cooperativas (un 88,4%). Dentro de las Mercantiles son las sociedades limitadas las que tienen un mayor peso, llegando al 37,9% del total de la muestra. Hay que destacar que la variable “otras” en Mercantiles corresponde en su mayoría a empresas unipersonales.

Tabla 14: Muestra definitiva por tipo de sociedad

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mercantil	Válidos	Sociedad Limitada	22	37,9	37,9	37,9
		Sociedad Anónima	4	6,9	6,9	44,8
		Otra	32	55,2	55,2	100,0
		Total	58	100,0	100,0	
Economía Social	Válidos	Sociedad Laboral	5	7,2	7,2	7,2
		Sociedad Cooperativa	61	88,4	88,4	95,7
		SAT	3	4,3	4,3	100,0
		Total	69	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

La recogida de información se llevó a cabo durante los meses de septiembre de 2012 y junio de 2013. El cuestionario se hizo llegar a las empresas por dos vías: telemáticamente, a través de una plataforma web, y, de forma presencial, entregado en mano en las asociaciones empresariales. A continuación se muestra una ficha técnica que resume la investigación empírica (Cuadro 17).

Cuadro 17: Ficha técnica de la investigación empírica

Población	138 Entidades asociadas a las principales asociaciones de la ES en la Región de Murcia: AMUSAL, COAG, FECOAM, UCOMUR. Formada por empresas de ES y Mercantiles del sector servicios y del agrario.
Recogida de datos.	Telemáticamente (cuestionario web) Presencialmente
Tamaño muestral válido	127 empresas, de las cuales 58 Mercantiles y 69 de la ES
Fecha de trabajo de campo	Septiembre 2012 / Junio 2013

Fuente: Elaboración propia.

4.4 Diseño del cuestionario

4.4.1 Proceso de elaboración del cuestionario

A partir de la revisión de la literatura se diseñó un cuestionario previo que incluía las principales variables del desarrollo teórico propuesto en los capítulos que preceden; generando los ítems más adecuados para el estudio. Se ha tomado como base la metodología propuesta por Malhotra (1999), la cual propone las siguientes etapas: la revisión de la literatura, la generación inicial de los ítems, la prueba piloto, el desarrollo de la escala depurada y su evaluación.

Para poder delimitar las variables que mejor miden el gobierno, y que forman parte de este estudio, se creó un grupo de expertos formado por profesores de la UPCT y del TEC (Tecnológico de Costa Rica). Durante un tiempo trabajaron conjuntamente en la evaluación previa de un cuestionario inicial y elaboración posterior de un cuestionario final; con el objetivo de recoger las variables más adecuadas a analizar dentro del marco del proyecto de cooperación interuniversitaria. En la siguiente figura se recoge de forma resumida los pasos de la investigación llevada a cabo para la elaboración del cuestionario (Figura 17).

Figura 17: Proceso de investigación

Fuente: Elaboración propia.

4.4.1.1 El panel de expertos

A la hora de determinar las variables que mejor sirven para medir el gobierno corporativo se conformaron dos grupos de trabajo con el fin de validar el cuestionario diseñado previamente. Por un lado se formó un equipo coordinador y, por otro, se configuró un panel de expertos.

El equipo coordinador estaba formado por los miembros de un grupo de investigación del departamento de Economía y Empresa de la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT), formado por un doctor y profesor de dicha universidad y una doctoranda en Administración y Dirección de Empresa (ADE).

El panel de expertos lo forman una profesora de la Universidad Politécnica de Cartagena, dos profesores del Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC), un profesor de la Universidad de Costa Rica y un alumno de doctorado de la Facultad de Ciencias de la Empresa de la UPCT y profesor en el TEC. En el siguiente cuadro se muestra de forma más detallada la estructura del equipo coordinador y el grupo de expertos (Cuadro 18).

Cuadro 18: Equipo coordinador y grupo de expertos

EQUIPO COORDINADOR			
Nº	CENTRO DE TRABAJO/UNIVERSIDAD	CALIFICACIÓN DOCENTE	CATEGORÍA PROFESIONAL
1	U.P.C.T	Doctor	Profesor-Investigador
2	U.P.C.T	Licenciada en ADE	Alumna de segundo ciclo e investigadora colaboradora
GRUPO DE EXPERTOS			
Nº	CENTRO DE TRABAJO/UNIVERSIDAD	CALIFICACIÓN DOCENTE	CATEGORÍA PROFESIONAL
1	U.P.C.T.	Doctor	Profesor-Investigador
2	T.E.C.	Licenciado	Profesor-Investigador
3	T.E.C.	Licenciado	Profesor-Investigador
4	T.E.C.	Licenciado	Project Officer-Doctorando
5	Universidad de Costa Rica	Licenciado	Profesor-Investigador

Fuente: Elaboración propia.

La elección del grupo de expertos la realizó el grupo coordinador; fijando como criterio de selección la competencia de los candidatos en el área del conocimiento. Todos ellos son investigadores académicos en el ámbito de la administración de empresas y participan como investigadores el proyecto PCI-AECID titulado “Estrategias de cooperación académica entre Costa Rica y la Región de Murcia. Desarrollo Innovador y sostenible de capacidades para el gobierno de los agronegocios en ambientes de economía social”; financiado por la Agencia Española de Cooperación al Desarrollo, dentro del cual está enmarcado también esta investigación.

4.4.1.2 Desarrollo del proceso de diseño del cuestionario

El proceso de elaboración del cuestionario pasó por cuatro fases que abarcan desde la evaluación inicial del estado de la investigación, llevada a cabo por el grupo de expertos, hasta el diseño y envío del cuestionario a la población objeto de estudio (Figura 18).

Figura 18: Fases de evaluación y elaboración del cuestionario

*EC: Equipo coordinador.

Fuente: Elaboración propia.

Se partió de un cuestionario previamente elaborado que fue sometido a una primera ronda de análisis por el grupo de expertos. Éstos tuvieron en cuenta aspectos tales como el contenido, longitud y claridad de lectura. Una vez analizado el cuestionario, y tras la puesta en común de las valoraciones, llegamos a la conclusión que los ítems más importantes a tener en cuenta para estudiar la dirección estratégica y política de empresas son:

1. Diversificamos a través de la oferta de nuevos productos/servicios
2. Servicios de seguridad en el trabajo y riesgos laborales
3. Aprovechar una oportunidad de negocio
4. Financiación de las inversiones
5. Investiga y desarrolla tecnologías
6. Incorpora nuevos productos y servicios
7. La programación, evaluación y control de objetivos
8. Atender las sugerencias de calidad de los clientes
9. La creación de empleo, integración social y la inserción laboral
10. Mejora de la competitividad empresarial
11. La empresa cooperaría mayoritariamente con proveedores
12. La cooperación llevaría a una mejora de la industria
13. Los clientes tienen un trato personalizado
14. Contactamos con los clientes para conocer el grado de satisfacción
15. Establecemos reuniones donde participa el personal de diferentes áreas
16. El personal de la empresa aporta soluciones creativas
17. Disponemos y actualizamos la página web propia
18. Utilizamos habitualmente el correo electrónico
19. Ofrecemos a los clientes un catálogo de productos y servicios

Una vez remitidos los resultados al grupo coordinador y, tras un segundo análisis, se decidió incorporar algunas variables obtenidas del análisis del marco teórico; como son:

- Conocemos la responsabilidad social y empresarial
- Mejoramos la gestión y el conocimiento medioambiental
- Dirigimos con transparencia informativa y sistemas de control
- El desarrollo de los recursos humanos en la empresa

-
- Reducir costes de actividad
 - Contribuir a mejorar rentabilidades
 - Obtener beneficios económicos

En la segunda fase el grupo de expertos valoró los ítems resultantes de la primera ronda. Se les envió la documentación vía correo electrónico explicándole el proceso que se había seguido hasta entonces y los objetivos a alcanzar una vez llegados a este punto. Una vez que el grupo de expertos nos hizo llegar sus valoraciones sobre los ítems se elaboró un cuestionario donde se recogían todas las aportaciones de los expertos.

Una vez elaborado el segundo cuestionario este fue enviado de nuevo al grupo de expertos para su valoración final y posterior aprobación. En esta fase tuvimos ocasión de examinar el cuestionario en persona con los investigadores de Costa Rica que, previamente, habían valorado la situación vía correo electrónico.

En este encuentro se analizaron de forma conjunta los ítems y variables. Se creyó conveniente introducir unos mínimos cambios. Una vez analizadas las nuevas aportaciones del grupo de expertos, el equipo coordinador realizó las modificaciones acordadas.

La nueva versión fue enviada al grupo de expertos para que dieran el visto bueno y su valoración final. Una vez recibidas las valoraciones el cuestionario quedó redactado de forma definitiva.

Por último, se procedió al diseño web del cuestionario. Para el almacenamiento de datos se utilizó un sistema de base de datos relacional (MySQL) que nos permite recoger datos de forma rápida y segura.

4.4.2 Cuestionario definitivo

El cuestionario definitivo recoge todas las variables que mejor miden el gobierno corporativo y que mejor se adaptan al modelo de gobierno formulado en el capítulo III. Los ítems que componen la escala deben poseer las características exigidas por Malhotra (1981), tales como ser variados, estables, guardar una cierta dimensionalidad y relevancia de los constructos que quieren medir.

Utilizaremos escalas multi-ítems, concretamente una escala Likert de 7 puntos. La utilización de estas escalas ofrece la ventaja de permitir realizar análisis más detallados sobre los grados de adopción de las diferentes dimensiones y los grados de ajuste con los tipos ideales. Las escalas multi-ítems son un instrumento adecuado para analizar variables complejas del ámbito de la economía y dirección de organizaciones, cuando no es posible medirlas con ítems únicos y/o aproximaciones de medidas únicas. La construcción y utilización de escalas de un único ítem puede justificarse cuando se trata de estudiar variables unidimensionales.

El cuestionario está dividido en 6 partes. En la primera medimos los datos generales de la empresa y los 5 bloques restantes miden las distintas estrategias de gobierno y su relación con los resultados empresariales. A continuación (cuadro 19) describimos la clasificación de las preguntas del cuestionario en función de los bloques.

Cuadro 19: Información recogida en el cuestionario

OBJETO DE ESTUDIO EN EL CUESTIONARIO	Nº DE PREGUNTAS
Datos de la empresa	Preguntas 1 a 4
BLOQUE I: Innovación	Preguntas 5 a 6
BLOQUE II: Cooperación	Preguntas 7 a 9
BLOQUE III: Buen gobierno	Preguntas 10 a 14
BLOQUE IV: Responsabilidad social y medioambiental	Preguntas 15 a 16
BLOQUE V: Resultados empresariales	Pregunta 17

Fuente: Elaboración propia.

El primer apartado de datos generales nos permite caracterizar las organizaciones y conocer el perfil de la empresa que estamos analizando en función de su forma jurídica, sector de actividad y tamaño (cuadro 20).

Cuadro 20: Datos generales

ASPECTOS EMPRESARIALES	PREGUNTA	ÍTEMS DEL CUESTIONARIO
Tipo de sociedad	1	Ítem 1.1: Sociedad laboral Ítem 1.2: Sociedad limitada Ítem 1.3: Sociedad cooperativa Ítem 1.4: Sociedad anónima Ítem 1.5: Sociedad agraria de transformación Ítem 1.6: Otra
Antigüedad	2	Ítem 2: Año de inicio de actividad
Sector de Actividad	3	Ítem 3: Sector de actividad
Tamaño	4	Ítem 4: Número de empleados

Fuente: Elaboración propia.

El resto de bloques contienen los ítems relacionados con las distintas estrategias de gobierno analizadas en el marco teórico y los resultados empresariales; haciendo especial hincapié en el gobierno corporativo de la empresa. En el siguiente cuadro se detallan los ítems por variables de nuestro estudio en relación a cada bloque:

Cuadro 21: Ítems por variables

BLOQUE I: INNOVACIÓN (Preguntas 5 Y 6)	ÍTEMS
<ul style="list-style-type: none"> Investigación y desarrollo en tecnologías clave. Cuenta con personal altamente cualificado en tecnologías. Adquiere sistemas de producción especializados Incorpora nuevos productos y servicios al mercado Accede y se especializa en segmentos del mercado 	Ítems 6.1 Ítems 6.2 Ítems 6.3 Ítems 6.4 Ítems 6.5
BLOQUE II: COOPERACIÓN (Preguntas 7, 8 y 9)	ÍTEMS
Con quién prefiere cooperar:	
<ul style="list-style-type: none"> Proveedores Empresas de sectores distintos Clientes Instituciones públicas Competidores y otros productos del sector Universidades y centros de investigación 	Ítems 8.1 Ítems 8.2 Ítems 8.3 Ítems 8.4 Ítems 8.5 Ítems 8.6
Razones para cooperar:	
<ul style="list-style-type: none"> Aprovechar una oportunidad de negocio Lleva a una mejora en la industria Obtener un mayor tamaño para competir Acceso a nuevos mercados Mayor especialización en productos y servicios Acceder a nuevos recursos y capacidades 	Ítems 9.1 Ítems 9.2 Ítems 9.3 Ítems 9.4 Ítems 9.5 Ítems 9.6

BLOQUE III: ESTRATEGIAS DE BUEN GOBIERNO (Preguntas 10, 11, 12, 13 y 14)		ÍTEMS
Participación democrática y capital humano:		
• Los trabajadores participan en la toma de decisiones		Ítems 11.1
• Los trabajadores aportan soluciones creativas		Ítems 11.2
• En las reuniones participa el personal de diferentes áreas		Ítems 11.3
• La empresa motiva a sus trabajadores		Ítems 11.4
• La empresa potencia el capital humano		Ítems 11.5
Prácticas de buen gobierno y clientes:		
• Ofrecemos a los clientes un catálogo de productos y servicios		Ítems 12.1
• Contactamos con los clientes para conocer el grado de satisfacción		Ítems 12.2
• Los clientes tienen un trato personalizado y profesional		Ítems 12.3
• Atendemos las sugerencias de mejora y calidad de los clientes		Ítems 12.4
Prácticas de buen gobierno y toma de decisiones		
• Utilizamos la programación, evaluación y control de objetivos		Ítems 13.1
• Analizamos la financiación de las inversiones		Ítems 13.2
• Dirigimos con transparencia informativa y sistemas de control		Ítems 13.3
• Creamos y potenciamos los comités de auditoría y asesores independientes		Ítems 13.4
• Disponemos y actualizamos la pagina web propia		Ítems 13.5
• Utilizamos habitualmente el correo electrónico		Ítems 13.6
Prácticas de buen gobierno relacionada con los administradores y/o gerentes		
• Deberes de diligencia de los directivos para crear valor económico		Ítems 14.1
• Deberes de responsabilidad de los administradores de la empresa		Ítems 14.2
• Deberes de lealtad de los gerentes con los administradores		Ítems 14.3
BLOQUE IV: RESPONSABILIDAD SOCIAL Y MEDIAMBIENTAL (Preguntas 15 y 16)		ÍTEMS
• Formación continua de los trabajadores		Ítems 16.1
• Satisfacción de las necesidades de los distintos agentes		Ítems 16.2
• Contribución al desarrollo local del entorno		Ítems 16.3
• Mejorar la gestión y el conocimiento medioambiental		Ítems 16.4
• Creación de empleo, integración social e inserción laboral		Ítems 16.5
• Prevención de riesgos y seguridad en el trabajo		Ítems 16.6
• Implantamos medidas de responsabilidad social		Ítems 16.7
BLOQUE V: RESULTADOS EMPRESARIALES (Pregunta 17)		ÍTEMS
• Mejora de la competitividad empresarial		Ítems 17.1
• Reduce los costes de actividad de la empresa		Ítems 17.2
• Obtiene mayores beneficios económicos		Ítems 17.3
• Mejora la imagen de la empresa		Ítems 17.4
• Aumenta la satisfacción de los distintos agentes		Ítems 17.5

Fuente: Elaboración propia.

4.5 Técnicas para la evaluación de información

En lo metodológico, la tesis doctoral debe constituir un trabajo de investigación científica, el cual, siguiendo a Sarabia (1999) consta de tres partes: (1) la observación-descripción del fenómeno, (2) la exploración de la realidad para la generación de hipótesis explicativas sobre el comportamiento, las causas o los efectos del fenómeno, y (3) el contraste-justificación de las hipótesis propuestas.

Nuestra investigación utiliza las técnicas estadísticas en función de los datos recogidos y de los objetivos de la investigación. En los análisis efectuados en el siguiente capítulo, hemos utilizado técnicas estadísticas univariantes, bivariantes, y multivariantes que previamente han sido utilizadas en otros trabajos de investigación empírica⁸ del mundo académico y profesional; para justificación y validación de diversas cuestiones en dirección estratégica, y que han sido mostrados en artículos de revistas, y congresos nacionales o internacionales.

4.5.1 Técnicas univariantes y bivariantes

Las técnicas estadísticas univariantes integran todas las técnicas que permiten el estudio de cada variable aisladamente, y se refieren tan solo a una variable dependiente; las técnicas bivariantes permiten el estudio de relaciones entre dos variables.

Las técnicas utilizadas con objetivos exploratorios para detección de la existencia de relaciones de dependencia son: 1) el análisis estadístico descriptivo y exploratorio (ADE), 2) el análisis de contingencia (AC), 3) el contraste sobre medias con la *t* de Student, y 4) el análisis de la varianza de un factor (ANOVA).

Estas técnicas posibilitan la exploración de los datos y la aceptación provisional de algunas hipótesis. Para ello se introducen determinados test con el fin de determinar si las diferencias observadas entre distintos grupos son suficientes y para confirmar que los factores determinantes tienen una incidencia significativa en las variables.

4.5.1.1 Análisis Descriptivos (ADE)

Los utilizamos con el objeto de conocer para cada una de las variables del cuestionario, la media, la desviación típica, la moda y la mediana, y así poder determinar la posible pauta de comportamiento ante diversas cuestiones relacionadas con las estrategias de gobierno corporativo y el modelo planteado.

⁸ En investigación cualitativa, estudio de casos, encuestas para la investigación, construcción de escalas, análisis de la validez y fiabilidad de las escalas, entre otros métodos estadísticos.

Las variables se midieron a través de escalas Likert de 7 puntos, donde un valor de 1 significa un desacuerdo total del individuo con el ítem y un valor de 7 significaba un acuerdo total con el ítem.

4.5.1.2 Análisis de Contingencia (AC)

Para analizar empíricamente las hipótesis planteadas, los datos han sido tratados mediante un Análisis de Contingencia (AC), o pruebas de independencia de variables, basadas en el estadístico *Chi-Cuadrado* de Pearson⁹, con el fin de valorar si dos variables se encuentran relacionadas, y medir la discrepancia entre frecuencias teóricas o esperadas, y frecuencias reales de forma global.

Siempre que los datos lo han permitido, se han utilizado tablas 2 x 2, con lo que los resultados son más potentes. Para Ruiz-Maya *et al.* (1995), dos variables o factores son independientes cuando no existe relación entre ellas; por el contrario, cuando se detecta la presencia de tal relación se dice que ambas variables o atributos están relacionados.

De esta manera, el análisis de contingencia, de las diferencias entre frecuencias observadas y esperadas permite contrastar las siguientes hipótesis:

(1) H_0 , independencia poblacional entre ambos factores X e Y, o bien, la validez de la hipótesis nula H_0 ; esto es, las diferencias no son significativas y, por tanto, no existe relación entre las variables consideradas.

(2) H_1 , dependencia entre X e Y, es decir ambos factores están asociados, y existe validez de la hipótesis alternativa H_1 ; esto es, las diferencias son significativas y existen, por tanto, ciertas relaciones que explican que se puede aceptar comportamientos acordes con el buen gobierno corporativo.

⁹ Entre otros estudios que utilizan la misma metodología se encuentran García Canal (1992a), Laborda (1997), AECA (2002); Puig (2004), y Valdés (2005).

Al ser el contraste de independencia un contraste de significación, para contrastar la hipótesis nula H_0 : “los dos factores de la Tabla de Contingencia bidimensional son independientes” frente a la hipótesis alternativa H_1 : “existe asociación entre ambos”, se debe calcular la probabilidad y compararla con el nivel de significación prefijado (Ruiz-Maya *et al.*, 1995). A este respecto se suele considerar como nivel mínimo para la existencia de diferencias significativas una probabilidad de error inferior a 0,05.

Así la regla de decisión relativa a la aceptación o rechazo de la hipótesis de independencia es la siguiente: si $p\text{-valor} > 0,05$ aceptamos H_0 , y si $p\text{-valor} < 0,05$ rechazamos H_0 . Las predicciones del modelo serán correctas, no cuando el comportamiento de otros agentes sin excepción se ajuste a los que en ellas se establece, sino cuando, ante la existencia del factor X, existe una tendencia a la adopción de la variable Y (Ruiz-Maya *et al.*, 1995), en el sentido de tender a involucrarse.

Esta técnica estadística para la contrastación de la hipótesis de independencia entre dos o más factores, tanto de forma exacta o aproximada, dependerá de los procedimientos de muestreo, y por medio de los residuos corregidos, podremos medir hasta qué punto la relación entre ambas variables comparadas está sólo presente en la muestra. Para ello, observaremos el valor del residuo corregido en cada celda y si éste es mayor a $\pm 1,65$ se interpretará que es significativamente a un nivel de confianza del 90% y si es mayor de 1,96 lo es a un nivel de confianza del 95%.

4.5.1.3 Contraste sobre Medias (CM)

En estos contrastes debemos tener en cuenta las hipótesis previas de las que se parten. Los contrastes para la apreciación de diferencia de medias requieren de normalidad en la distribución (y algunos casos de homogeneidad de varianzas). Su utilidad, es fundamentalmente para los estadísticos descriptivos que pueden calcularse para los distintos grupos y subgrupos definidos por una o más variables independientes.

La prueba T para una muestra, permite contrastar hipótesis referidas a una media poblacional. Para que el estadístico T se ajuste apropiadamente al modelo de distribución de probabilidad t de Student, es necesario que la población muestreada sea normal (Pardo y Ruiz, 2002).

Utilizamos para ello los tests de Kolmogorov-Smirnow, y de Shapiro-Wilk (test de normalidad de una distribución), aunque en virtud del Teorema Central del Límite, es bien conocida la robustez en el ajuste de T a la distribución de t de Student, frente a la falta de normalidad sobre la media, cuando la muestra es lo suficientemente grande (a partir de 20 o 30 casos).

4.5.1.4 Análisis de la Varianza con un Factor (ANOVA)

El análisis de la varianza es un caso de aplicación de un contraste de hipótesis a un modelo lineal específico, este análisis nos permite contrastar la existencia de diferencias significativas entre las distintas categorías de las variables utilizadas.

Para conocer cuáles son las medias que difieren entre dichas categorías se han utilizado los resultados del contraste de Bonferroni o el de Tamhane, según las varianzas sean iguales o no, respectivamente, en base a los resultados del test de Levene. Cuando el tipo de variable a analizar lo ha permitido, se ha utilizado este análisis, para orientarnos con el contraste de las diferencias observadas en las medidas de posición central de los indicadores elegidos.

Uriel y Aldás (2005) denominan factor a la variable que supuestamente ejerce una influencia sobre la variable dependiente. En este análisis, utilizaremos el modelo de efectos fijos en los grupos, o nivel del factor fijado de antemano, pues en la mayor parte de las aplicaciones en el área de la empresa se utiliza este modelo. Si el valor de significación del ANOVA supera los límites de 0,01 y 0,05, entonces existen diferencias significativas entre las empresas de la muestra y las de la población.

4.5.2 Técnicas multivariantes

La elección adecuada de la técnica multivariante que debe aplicarse, está en función del problema que se pretende resolver, y también depende de los siguientes aspectos (Uriel y Aldás, 2005): (1) la dependencia entre variables, o interdependencia de las mismas; (2) el tipo de medidas de las variables implicadas (métricas o no métricas); y, (3) las relaciones de dependencia entre variables dependientes e independientes, y el número de variables dependientes que existen.

Por ello, el proceso de aplicación de una técnica multivariante planteado por Hair *et al.* (2001) es el siguiente: (1) definición del problema, sus objetivos y decisión sobre la técnica multivariante que se debe utilizar; (2) desarrollo del plan de análisis, en base al tamaño muestral mínimo, el procedimiento de recogida de datos, y las escalas oportunas (métricas vs. no métricas); (3) análisis de las condiciones de aplicabilidad de la técnica (o supuestos básicos del análisis); (4) estimación del modelo multivariante y ajuste global del mismo; (5) interpretación de los resultados; y, (6) validación del modelo.

Previamente a la estimación de los modelos con técnicas multivariantes, siguiendo a Uriel y Aldás (2005), se procedió a la comprobación de los supuestos básicos del análisis multivariante:

- La normalidad multivariante, fue detectada con el análisis univariante de la normalidad (distribuciones de cada variable), y además con el contraste de Kolmogorov-Smirnov, aunque es improbable que no sea detectada por la normalidad univariante.
- El análisis de la homocedasticidad en datos no agrupados (caso de las regresiones lineales múltiples), es preciso hacerlo con el contraste de matrices de varianzas-covarianzas, y para datos agrupados se contrasta si la varianza es la misma.
- Con respecto a la linealidad o independencia de las observaciones, se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson, así como otros procedimientos basados en

el análisis de los residuos, y el análisis de los gráficos de dispersión bivalente entre las variables implicadas.

Entonces, previa discusión en este capítulo de las cuestiones a investigar, el siguiente paso es la evaluación de la consistencia, y la correlación de cada uno de los ítems con el resto de los que integran las escalas utilizadas.

La consistencia interna mide el grado de correlación entre los diversos ítems que componen la escala, y el grado de fiabilidad de un instrumento de medida puede analizarse a través de la consistencia interna. Esta viene medida por el estadístico alfa de Cronbach (α), y los valores recomendados por Hair *et al.* (2001) son para el intervalo (0,6-0,9), dependiendo el número de ítems utilizados. El coeficiente alfa de Cronbach (α) describe como “demostrar si el diseñador del cuestionario estaba en lo cierto al esperar que un cierto número de ítems den lugar a afirmaciones interpretables sobre diferencias individuales” (Cronbach, 1951)¹⁰.

Por otra parte, el análisis de correlación de cada uno de los ítems con el resto, debe superar la correlación mínima exigida de 0,3. En ciertas ocasiones son comunes los problemas de multicolinealidad en los modelos de regresión (Peterson, 1994), debidos a que las variables independientes se encuentran altamente correlacionadas con la variable dependiente, pero con poca correlación entre sí (interdependencia).

El problema de la multicolinealidad hace referencia, en concreto, a la existencia de relaciones aproximadamente lineales entre los regresores del modelo (Uriel y Aldás, 2005). Para ello, partiendo de la matriz de correlaciones para las escalas que definen las hipótesis, se calculan los autovalores y los índices de condición de cada variable, exigiéndole en todos los casos, índices de condición inferiores a 15, y así, se interpreta que no existe colinealidad entre las variable incluidas en los análisis (Hair *et al.*, 2001).

Una vez realizados los análisis de fiabilidad, y tratado el problema de multicolinealidad de los constructos, hemos considerado proceder con el estudio de la dimensionalidad, utilizando para ello el Análisis Factorial (AF), como técnica de

¹⁰ Cronbach, L.J. (1951): “Coefficient Alpha and the internal structure of tests”, *Psychometrika*, 16, pp. 297-334.

reducción de la dimensionalidad de los datos, para encontrar grupos homogéneos de variables a partir de un conjunto.

Por ello, tomando como ejemplo, los modelos de Regresión Lineal Múltiple, de forma previa a la consideración de estos modelos, es necesario proceder con un Análisis de Componentes Principales (ACP), para obtener las combinaciones lineales que sean resúmenes de las variables, y así mismo, los factores extraídos sean independientes entre sí, eliminando de esta forma, algunos de los problemas ocasionados por la posible multicolinealidad entre los regresores.

4.5.2.1 Análisis Factorial (AF)

Para ello se realizan análisis factoriales utilizando como método de extracción de factores el de Componentes Principales (ACP) ya que maximiza la varianza total explicada con el mínimo número de factores extraídos. La rotación de los factores que hemos empleado es Varimáx por ser una rotación ortogonal que minimiza el número de variables con saturación máxima en cada factor.

El análisis factorial consta de cuatro fases características: 1) el cálculo de una matriz capaz de expresar la variabilidad conjunta de todas las variables; 2) la extracción del número óptimo de factores; 3) la rotación de la solución para facilitar su interpretación; y 4) la estimación de las puntuaciones de los sujetos en las nuevas dimensiones.

En relación a las cargas factoriales de los ítems, hemos elegido aquellos que tuvieran al menos una carga del 0,50 (Hair *et al.*, 2001), aplicamos el test de Kaiser Meyer Olkin (KMO), que explica el grado de adecuación muestral, y realizamos la prueba de esfericidad de Bartlett para estudiar los valores resultantes.

El test de Kaiser Meyer Olkin (KMO) mide el grado de adecuación muestral, compara los coeficientes de correlación observados con los coeficientes de correlación parcial, indicando la fuerza de las relaciones entre dos variables y eliminando la influencia de otras variables. Si los valores obtenidos alcanzan niveles superiores a 0.5,

éste índice se puede aceptar, teniendo la consideración de que valores superiores del índice nos lleva a mejores intervalos de aceptación¹¹.

Con el contraste de esfericidad, propuesto por Bartlett¹², se pretende dar respuesta, a si las variables dependientes del modelo están correlacionadas, es decir, se trata de determinar si existe o no una relación significativa; indicando la posible existencia de factores subyacentes en la escala, lo que justifica la conveniencia de la aplicación de esta técnica. Los valores pueden fluctuar entre 0 y 1, cuando son muy próximos a 0 se consideran aceptables, lo que implica que existe una única variable latente y, por tanto, se mantienen todos los ítems que forman parte de ella.

Si los parámetros relativos al KMO, y la prueba de esfericidad de Bartlett son aceptables, entonces, tomamos como primera consideración que las variables se pueden recoger en un solo factor; y así, podemos examinar las subsiguientes apreciaciones sobre la obtención de más factores. Para ello, observamos los índices de Comunalidades (Comun.), o la proporción de las variables que puede ser explicada por el modelo factorial; si estas son altas, entonces la proporción de la varianza explicada por el modelo factorial es buena.

Además, en relación a la carga factorial de los ítems, o matriz de componentes rotados, procedemos a hacer la agrupación factorial, considerando los factores con autovalores mayores que uno.

En la tabla matriz de componentes rotados se encuentra la solución factorial propiamente dicha; contiene las correlaciones entre las variables originales (o saturaciones) y cada uno de los factores. Esta tabla la hemos tenido en cuenta para obtener el grupo de variables por el que está constituido cada factor.

Por otro lado, el criterio de porcentaje de la varianza (consiste en obtener un porcentaje acumulado de varianza que represente un 60% de la varianza total), y

¹¹ Intervalo de aceptación muy bueno (0,8-1).

¹² Por la prueba de esfericidad de Bartlett (p -valor $<0'05$), entonces la técnica Análisis Factorial es adecuada para nuestros datos.

observando los gráficos de sedimentación, todas las escalas deben ser reducidas a un factor, demostrándose de esta forma la unidimensionalidad de las escalas.

Una vez analizado el problema de dependencia entre variables, a continuación, debemos de elegir entre las siguientes técnicas multivariantes de análisis de dependencias para el contraste de las hipótesis: Regresión Lineal Múltiple (RLM), Regresión Logística Binaria (RLB), y Análisis Discriminante (AD). Estas son las técnicas estadísticas elegidas, pues normalmente existe una relación de dependencia, con una variable dependiente que puede ser o no métrica.

4.5.2.2 Regresión Lineal (RL) y Regresión Lineal Múltiple (RLM)

Utilizamos estas técnicas, para el contraste de las proposiciones teóricas y sus hipótesis de trabajo, pues nos pueden proporcionar tanto predicciones como explicaciones. Estos modelos son aplicables a los datos del cuestionario de la investigación empírica (datos de corte transversal); por ello procedemos con ambos métodos (RL y RLM) para realizar ajustes por mínimos cuadrados, y estudiar la significación estadística de las variables.

En los análisis de regresión que efectuaremos, las variables independientes serán las variables organizativas estudiadas mediante Análisis de Componentes Principales (ACP), utilizando además, variables de control: factores contingentes y de estructura. Estas nos sirven para apreciar los efectos indirectos sobre la variable dependiente que ha sido formulada en la proposición teórica de estudio.

Bizquerra-Alsina (1989) afirma que un buen modelo de regresión debe cumplir el principio de parsimonia, según el cual un fenómeno debe ser descrito con el número mínimo de elementos posibles; por ello, para reducir las variables independientes a factores, se han identificado los Componentes Principales (ACP), y también se utilizarán como variables predictoras los grupos homogéneos obtenidos mediante la técnica de Análisis de Conglomerados Jerárquicos (ACJ), y que a su vez, cumplan las condiciones del modelo estadístico de regresión lineal: linealidad, independencia, homocedasticidad, normalidad, y no-colinealidad.

Este análisis pretende analizar la relación existente entre una variable dependiente métrica, y un conjunto de variables independientes que pueden o no ser métricas (Uriel y Aldás, 2005). En este modelo, se dispone de los coeficientes de determinación (R^2 ; R^2 corregido). El valor de R^2 se puede utilizar como medida de ajuste del modelo, R^2 es la correlación al cuadrado de los valores reales y los valores previstos, y nos indica además, del % de mejora en los pronósticos, la proporción de varianza (o el % de la variación) en la variable dependiente que está explicada por la variable independiente (Pardo y Ruiz, 2005); y/o el % que los predictores explican de la variabilidad de la proposición (Hair *et al.*, 2001). Sabiendo que la R^2 puede oscilar entre cero y uno, cuanto más alto sea el coeficiente significará que las variables independientes mejor sirven para predecir la variable endógena (o criterio propuesta).

Por otro lado, R^2 corregido es una corrección a la baja del R^2 , y algunos autores recomiendan utilizarla, pues permite comparar modelos con distinto número de variables independientes (o regresores) (Uriel y Aldás, 2005), y corrige la sobreestimación de la R^2 (Bizquerra-Alsina, 1989). Se basa, en el número de casos y de variables independientes, y no aumenta necesariamente a medida que se añaden variables a la ecuación (Pardo y Ruiz, 2005).

Este coeficiente toma el valor 1 cuando el ajuste es perfecto, en cambio no está acotado por la parte inferior, pudiendo tomar valores negativos cuando el ajuste realizado es muy malo; en el R^2 corregido, es necesario que la variable añadida tenga un cierto poder explicativo, y si tiene un poder pequeño o nulo, este coeficiente ajustado disminuirá de valor. Además, el error estándar de la estimación es otra medida de la precisión de las predicciones, y cuanto mejor es el ajuste, más pequeño es este error típico de la estimación (Hair *et al.*, 2001).

La tabla resumen del ANOVA informa sobre si existe o no relación significativa entre las variables independientes y la variable dependiente. El estadístico F permite contrastar la hipótesis nula de que el valor poblacional de R es cero ($R^2 = 0$), por tanto, sirve para comprobar si el modelo de regresión se ajusta a los datos.

Cuando el nivel crítico de significación es menor a 0.05 (probabilidad = 0,000), entonces se rechaza la hipótesis nula, según la cual $R^2 = 0$, es decir, el modelo de

regresión se ajusta a los datos, lo cual implica que el valor poblacional de R es mayor que cero, y en este caso, puede afirmarse que las variables independientes (predictoras) que conforman el estudio están linealmente relacionadas con la variable dependiente (criterio).

Por otro lado, los coeficientes de regresión no estandarizados donde B son los coeficientes de las variables de la regresión, contienen los coeficientes de regresión parcial que definen la ecuación de regresión en puntuaciones directas, o los coeficientes de estimación del modelo.

Así mismo, contamos con los coeficientes de regresión estandarizados, para hacer comparaciones directas entre variables independientes, y para averiguar la importancia relativa en el valor teórico de la regresión. Su valor reside en que: 1) eliminan el problema de tratar con diferentes unidades de medida; y, 2) pueden utilizarse como guía de la importancia de las variables independientes (predictores) incluidas en la proposición teórica (Hair *et al.*, 2001).

En general, en las regresiones planteadas consideramos los resultados obtenidos de los coeficientes de regresión (B), la importancia relativa de las variables individuales, y determinaremos el cumplimiento de los supuestos básicos del modelo, utilizando diferentes criterios estadísticos¹³ sobre cada una de las condiciones para garantizar la validez del modelo. Para ello atenderemos a examinar lo siguiente:

- Los coeficientes de regresión estandarizados permiten valorar la importancia relativa de cada variable independiente (variables individuales) dentro de la ecuación o en la predicción conjunta. Estos coeficientes denominados “coeficientes beta”, están basados en las puntuaciones típicas y, por tanto, son directamente comparables entre sí. Indican la cantidad de cambio, que se producirá en la variable dependiente por cada cambio de una unidad en la variable independiente, manteniendo constantes el resto de variables.

¹³ Para ello se consultan principalmente los manuales de: Hair *et al.* (2001); Pardo y Ruiz (2002; 2005); Uriel y Aldás (2005); Pérez-López (2004; 2005).

-
- En general, una variable tiene tanto más peso (importancia) en la ecuación, cuanto mayor (valor absoluto) es su coeficiente de regresión estandarizado. Cuando el coeficiente estimado de la variable independiente es negativo, entonces existe evidencia empírica (dependiendo del nivel de significación) de cierta relación inversa con la variable dependiente (o criterio).
 - La ecuación de regresión la planteamos de forma lineal, a partir de la variable dependiente, y con la inclusión de las variables independientes más relevantes que proceden del análisis factorial (ACP), y del análisis de los grupos de variables (ACJ). La ecuación predictiva la escribimos con los coeficientes de regresión no estandarizados (coeficientes B). La linealidad se evalúa a través de los gráficos de regresión parcial y de residuos. Cuando estudiamos el gráfico basado en la t de Student de los residuos, y no se muestra ninguna pauta no lineal entre los residuos, entonces, podemos asegurar que la ecuación de regresión es lineal.
 - El estadístico Durbin-Watson (DW) proporciona información sobre uno de los supuestos básicos del modelo de regresión, estudiando el grado de independencia existente entre los residuos. Este estadístico (DW) oscila entre 0 y 4, tomando el valor 2 cuando los residuos son completamente independientes. Puede asumirse que los residuos son independientes cuando el estadístico (DW) toma valores entre 1,5 y 2,5. La independencia de los residuos también puede estudiarse gráficamente.
 - La homocedasticidad, y la normalidad de los residuos, se pueden examinar a partir de los gráficos que proporciona el procedimiento de regresión lineal, principalmente con: 1) el diagrama de dispersión, pronósticos tipificados (ZPRED) y los residuos tipificados (ZRESID), no debiendo mostrar una pauta de aumento o disminución de los residuos; 2) el histograma de residuos tipificados; y, 3) los gráficos de probabilidad normal de los residuos; cuando los residuos se distribuyen normalmente, entonces no existen alejamientos sustanciales o sistemáticos, y la nube de puntos se encuentra alineada sobre la diagonal del gráfico.

-
- La evaluación de la existencia de colinealidad la podemos detectar a partir de varios indicios; por ejemplo, si existen valores de tolerancia pequeños (próximos a 0,01) entonces esta variable comparte el 99% de su varianza con el resto de variables independientes, y puede ser explicada por una combinación lineal del resto de variables. Por ello, la variable con un nivel de tolerancia pequeño es considerada redundante. Así mismo, otro síntoma de la presencia de demasiada relación entre las variables independientes, es si los coeficientes de correlación estimados son muy grandes (por encima de 0,90 en valor absoluto). Por otro lado, los factores de inflación de varianza (FIV) grandes (valores mayores que $1/(1-R^2)$) detectan la presencia de inestabilidad de las estimaciones del coeficiente de regresión. Además, estudiamos los diagnósticos de colinealidad, y si presentan autovalores próximos a cero, también implica la presencia de colinealidad.
 - Finalmente, para concluir con la presencia de colinealidad y multicolinealidad, utilizamos las medidas de tolerancia y FIV; verificamos que el índice de condicionamiento esté comprendido en un rango entre 15 y 30. A continuación, identificamos todos los índices de condicionamiento que estén por encima del valor de 15; y para todos los que excedan este umbral, identificamos si en la matriz de descomposición de la varianza de los coeficientes de regresión, se pueden identificar variables con proporción de varianza por encima del 90% (varianza > 0.90). Indicamos que existe un problema de colinealidad, si en este proceso existen dos o más coeficientes que cuenta con una proporción de la varianza de 0.90 o más.

A continuación, utilizamos los siguientes procedimientos, dependiendo del modo en que está medida la variable dependiente, pues condiciona la elección de las técnicas multivariantes: regresión logística o análisis discriminante. La regresión logística (también conocida como análisis logit) es considerada una extensión de los modelos anteriores (RL; RLM). En la regresión logística y el análisis discriminante, el porcentaje de individuos correctamente clasificado por los modelos, será uno de los indicadores de la eficacia y del ajuste de los mismos, y las variables independientes son aquellas que afectan a la probabilidad pertenecer al grupo.

4.5.2.3 Regresión Logística Binaria (RLB) y Multinomial (RLMN)

El modelo de regresión logística permite predecir la proporción de una de las categorías de la variable dependiente, en función de una o más variables independientes. En el modelo de regresión logística binaria (RLB), el carácter no métrico de la variable dependiente dicotómica, se adecua haciendo predicciones de pertenencia a un grupo, y prediciendo directamente la probabilidad de ocurrencia de un suceso (Hair *et al.*, 2001).

El modelo de logit multinomial (RLMN) es una extensión del modelo binario (RLB), para el caso en el que la respuesta (variable dependiente), tiene más de dos posibilidades. Al igual que en el caso binario, lo que nos interesa es saber cómo afectan los cambios en los elementos a las probabilidades de respuesta.

La idoneidad predictiva está en función de: 1) la interpretación sustantiva, donde las variables independientes que intervienen están en función de las hipótesis de investigación, y además, la interpretación de esas relaciones debe ser teóricamente relevante; 2) su capacidad de predicción estadística (debe ser significativa); y, 3) debe cumplir el principio de parsimonia, es decir, que con un menor número de variables, presente mejor bondad de ajuste.

La regresión logística utiliza el método de máxima verosimilitud¹⁴, de modo que los coeficientes que estima el modelo hacen los datos más verosímiles (Visauta y Martori, 2003). Pardo y Ruiz (2002) afirman que los estadísticos que indican las medidas de bondad del ajuste, son meramente orientativos; pudiendo adoptar valores moderados o incluso bajos, aun cuando el modelo estimado pueda ser apropiado y útil. En este sentido, el estadístico de Wald contrasta la hipótesis de si los coeficientes de regresión son iguales a cero.

El criterio de significación estadística que se suele adoptar es: $\alpha = 0.05$. Si el coeficiente de Wald arroja valores significativos ($p\text{-valor} < 0.05$), entonces se puede afirmar que las variables independientes (explicativas) contribuyen significativamente a explicar el comportamiento de la variable dependiente (o criterio).

¹⁴ La razón de verosimilitud sigue una distribución chi-cuadrado (Bisquerra-Alzina, 1989).

Las pruebas de pseudos- R^2 y de R^2_L obtienen valores entre 0 y 1, de manera que cuanto más se acerquen al valor 1, mejor será la bondad del ajuste. Las medidas chi-cuadrado de Pearson y/o de Hosmer y Lemeshow en combinación con el coeficiente de Wald, suministran apoyo para aceptar que el modelo de regresión logística es significativo y adecuado para un análisis posterior¹⁵.

Valores bajos de la prueba de chi-cuadrado de Pearson, asociados a valores de significación estadística elevados, son indicativos de que el modelo se ajusta bien a los datos, por tanto, un valor de la chi-cuadrado de Pearson no significativo ($p\text{-valor} > 0.05$) es indicativo de una adecuada bondad de ajuste. En el caso de que el modelo incluya una o más variables independientes de tipo cualitativo, se recomienda la prueba chi-cuadrado de Hosmer y Lemeshow, que mide la correspondencia de los valores reales y predichos de la variable dependiente (criterio), procediendo igual que con el contraste anterior, y si el $p\text{-valor} > 0.05$ entonces se acepta el modelo seleccionado a los datos.

Una vez realizado el contraste de hipótesis también es importante saber la interpretación de los coeficientes de regresión de las variables incluidas en la ecuación, debiéndose interpretar las variables independientes significativas. Un coeficiente positivo aumenta la probabilidad de pertenencia al grupo, interpretándose como un incremento en la probabilidad que el individuo tome el valor criterio, debido a una variación unitaria en la variable independiente; y, un valor negativo debe explicarse como una disminución en la misma probabilidad. Valores altos de la chi-cuadrado parcial indica que el término en cuestión es importante para el ajuste.

Los modelos de RLB son bien considerados para clasificaciones y comprobaciones adicionales por grupos, con el propósito de asegurar la robustez de los datos, no precisando de supuestos tan estrictos como los del Análisis Discriminante (AD). Sin embargo, Hair *et al.* (2001) afirman, que algunos investigadores prefieren la RLB al AD, pues permite efectuar contrastes estadísticos directos, la capacidad para incorporar efectos no lineales, y permite una amplia variedad de diagnósticos.

¹⁵ Para su interpretación seguimos los manuales de: Bizquerra-Alzina (1989); Hair *et al.* (2001); Pardo y Ruiz (2002; 2005); Visauta y Martori (2003); y, Pérez-López (2004; 2005).

4.5.2.4 Análisis Discriminate (AD)

Este método es utilizado para *clasificar* a distintos individuos en grupos, o poblaciones, alternativos a partir de los valores de un conjunto de variables sobre los individuos a los que se pretende clasificar.

El AD se aplica para fines explicativos y predictivos, estando muy relacionado con el análisis multivariante de la varianza con un factor (Uriel y Aldás, 2005). En este análisis (AD), la pertenencia al grupo se conoce a priori, y el objetivo es encontrar una función o varias funciones que me permiten conocer el grupo al que pertenezco, y discriminar entre los diferentes grupos.

Por otro lado, la información de las variables clasificadoras se sintetiza en la función discriminate, que se utilizará en el proceso de clasificación como combinación lineal entre las variables, donde exista máxima varianza entre grupos, y mínima varianza en el mismo grupo. Para el modelo de clasificación con dos grupos y una variable clasificadora (por ejemplo: coopera/no coopera; o, innova/ no innova), sólo existe una función discriminante.

Podríamos completar mejor el análisis (AD), con la mencionada clasificación con dos grupos y dos variables clasificadoras, (por ejemplo: X_1 , coopera/no coopera; y además, X_2 , innova/ no innova), obteniéndose la siguiente función discriminante de *Fisher* (D), para dos variables clasificadoras (X_1 ; X_2):

$$D = u_1 X_1 + u_2 X_2$$

Obtendremos una mejor función discriminante (D), es decir, que separe mejor, utilizando las dos variables (X_1 ; X_2) conjuntamente. Siguiendo a Uriel y Aldás (2005, pag. 285), con el objeto de obtener una representación gráfica, se proyectarán dos distribuciones de frecuencias de ambas variables (X_1 ; X_2), para obtener un eje discriminante, y las proyecciones de los valores de las variables X_1 y X_2 sobre dicho eje, denominándose puntuaciones discriminantes. Finalmente, mediante las distribuciones de frecuencias de la función discriminante, se consigue que el porcentaje de individuos clasificados correctamente sea mayor.

CONCLUSIONES

En este capítulo hemos querido explicar la metodología y el objeto de nuestra investigación. Para ello desarrollamos una metodología propia basada en: (1) el diseño de la investigación; (2) la obtención de la muestra de empresas de las principales asociaciones de ES de la Región de Murcia; y (3) el diseño del cuestionario para el estudio empírico.

En un primer momento, se señalan las pretensiones de nuestra tesis doctoral y los objetivos de la investigación que queremos contrastar con el estudio empírico. A continuación hemos hecho referencia a la muestra objeto del estudio y a las diferentes organizaciones a donde nos hemos dirigido para poder contactar con las empresas que formarán la muestra definitiva. Para ello hemos tenido en cuenta que la investigación se centra en las EES y pretende hacer un estudio comparativo con las entidades capitalistas para contrastar empíricamente las hipótesis formuladas.

A continuación se indica el proceso de elaboración del cuestionario llevado a cabo mediante una consulta a expertos para valorar los ítems que nos permitan elaborar un cuestionario con el fin de poder medir las variables del modelo de gobierno corporativo formulado tras una revisión de la literatura.

Tras las valoraciones pertinentes por el grupo de expertos se identificaron las variables estratégicas que mejor miden el buen gobierno de las empresas recogidos en el primer cuestionario. Esas variables fueron analizadas por el grupo coordinador que vio oportuno añadir alguna variable más. Posteriormente fue elaborado un nuevo cuestionario que validaron los expertos y tras una serie de modificaciones se configuró el cuestionario definitivo teniendo en cuenta las opiniones de todos los participantes.

Finalmente, enumeramos las técnicas estadísticas más convenientes que se utilizarán en el Capítulo V para la evaluación de la información, y resolución de los problemas de investigación. En este punto, las técnicas univariantes, bivariantes, y multivariantes elegidas, se aplican en función de los datos recogidos, y de los objetivos de la tesis doctoral.

CAPÍTULO V:

ANÁLISIS DE LOS DATOS Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE LOS DATOS Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Introducción.....	205
5.2 Análisis descriptivos.....	206
5.2.1 Análisis descriptivos de la muestra completa.....	206
5.2.1.1 Análisis descriptivos de las variables del Bloque de Innovación	206
5.2.1.2 Análisis descriptivos de las variables del Bloque de Cooperación.....	208
5.2.1.3 Análisis descriptivos de las variables del Bloque de Buen Gobierno.....	210
5.2.1.4 Análisis descriptivos de las variables del Bloque de Responsabilidad Social Corporativa.....	215
5.2.1.5 Análisis descriptivos de las variables del Bloque de Resultados Empresariales.....	216
5.2.2 Análisis descriptivos comparativos de las estrategias de Buen Gobierno entre las Entidades de Economía Social y las Sociedades Mercantiles.....	217
5.2.2.1 Estrategias de Innovación.....	217
5.2.2.2 Estrategias de Cooperación.....	220
5.2.2.2.1 Cooperación con grupos de interés.....	221
5.2.2.2.2 Razones por las que se decide cooperar.....	222
5.2.2.3 Prácticas de Gobierno Corporativo	223
5.2.2.4 Estrategias de Responsabilidad Social Corporativa.....	228
5.2.2.5 Reflejo en los resultados de las estrategias de Buen Gobierno.....	230
5.3 Análisis de la Escala de Gobierno	231
5.3.1 Fiabilidad de la Escala de Gobierno.....	232
5.3.2 Análisis Factorial Exploratorio de la Escala de Gobierno.....	232
5.3.3 Análisis de los factores determinantes de la estrategia de Buen Gobierno Corporativo.....	235
5.3.3.1 Factor ₁ : Responsabilidad Social Corporativa.....	235
5.3.3.2 Factor ₂ : Relación con los agentes externos.....	238
5.3.3.3 Factor ₃ : Resultados de las políticas de Buen Gobierno.....	239
5.3.3.4 Factor ₄ : Razones para cooperar.....	240

5.3.3.5 Factor ₅ : Innovación.....	241
5.3.5.6 Factor ₆ : Cooperación con grupos de interés.....	241
5.3.5.7 Factor ₇ : Capital humano.....	242
5.3.5.8 Factor ₈ : Deberes de los administradores.....	243
5.3.5.9 Factor ₉ : Mejora en la industria.....	244
5.4 Análisis ANOVA de un Factor sobre los factores determinantes de la estrategia de Buen Gobierno Corporativo. Relación entre muestras distintas.....	244
5.4.1 ANOVA de un factor sobre el tipo de sociedad.....	244
5.4.2 ANOVA de un factor sobre el sector de actividad.....	246
5.5 Análisis clúster no jerárquico de los factores determinantes de la estrategia de Buen Gobierno Corporativo.....	247
5.6 Análisis Discriminante.....	249
5.6.1 Análisis Discriminante: Innovación.....	250
5.6.2 Análisis Discriminante: Cooperación.....	251
5.6.3 Análisis Discriminante: Participación democrática.....	253
5.6.4 Análisis Discriminante: Responsabilidad Social Corporativa.....	254
5.7 Contraste de Hipótesis.....	256
5.7.1 Análisis inferencial de la Proposición 1.....	257
5.7.2 Análisis inferencial de la Proposición 2.....	263
5.7.3 Análisis inferencial de la Proposición 3.....	272
5.7.4 Análisis inferencial de las Proposiciones 4, 5, 6 y 7.....	273
5.7.5 Análisis inferencial de la Proposición 8.....	278
5.7.6 Análisis inferencial de la Proposición 9.....	282
5.8 Análisis de Regresión Logística Binaria.....	288
5.9 Contraste de hipótesis del Proyecto de Cooperación Internacional.....	292
5.9.1 Análisis descriptivos sobre la muestra de población.....	292
5.9.2 Análisis factorial de la escala objeto del estudio.....	294
5.9.3 Análisis de Regresión Logística Binaria.....	295
5.9.4 Regresión Lineal.....	298

5.1 Introducción

Este capítulo muestra los resultados de la investigación, obtenidos mediante una serie de técnicas de análisis estadístico; las cuales fueron recogidas en el capítulo de metodología y diseño de la investigación. A continuación expondremos brevemente los análisis que vamos a efectuar.

Empezaremos nuestro estudio por los análisis descriptivos de las variables del cuestionario, que está dividido en diferentes bloques. Estos análisis vienen acompañados de la media, la desviación típica, la mediana y la moda, en forma de tablas con ilustraciones consideradas representativas del fenómeno que se estudia. Los análisis serán realizados, en un primer momento, sobre la muestra completa y, a continuación, con la base segregada entre los dos tipos de empresas objeto de estudio: ES y Mercantiles.

A los estudios descriptivos le sigue el Análisis Factorial (AF), sobre todas las variables medidas en el cuestionario de la investigación empírica. Con estos análisis pretendemos formar una escala que recoja los determinantes de la estrategia de buen gobierno corporativo, que estudiaremos uno por uno. Este análisis nos va a permitir reducir las variables con las que llevaremos a cabo el contraste de hipótesis.

Seguiremos con los análisis previos aplicando el ANOVA de un factor a la escala obtenida con el análisis factorial, para analizar la relación entre una variable dependiente métrica (endógena o variable respuesta), y una variable independiente no métrica (factor o exógena). A continuación llevaremos a cabo un análisis clúster no jerárquico de los factores determinantes de la estrategia de buen gobierno corporativo y una serie de análisis discriminantes y regresiones logísticas binarias.

Seguiremos con el contraste de las hipótesis asociadas a cada proposición teórica, donde aplicaremos distintos procedimientos estadísticos acordes con cada una de las hipótesis. Para concluir, mostramos los resultados del estudio comprendido dentro del marco de cooperación internacional que forma parte de uno de los objetivos de esta tesis.

5.2 Análisis descriptivos

A continuación se exponen los análisis descriptivos previos al contraste de las proposiciones teóricas, mostrando respectivamente los resultados descriptivos y exploratorios más representativos de las variables que componen nuestro estudio, relativas a: (1) innovación; (2) cooperación; (3) buen gobierno; (4) responsabilidad social y medioambiental; y (5) resultados empresariales. Correspondientes a los bloques que forman el cuestionario que recoge las variables.

Estos análisis descriptivos vienen acompañados de la media, la desviación típica (Dv), la mediana (Me), y la moda (Mo), en forma de tablas con ilustraciones consideradas representativas del fenómeno que se estudia. En primer lugar estudiaremos los análisis descriptivos de la muestra completa y, a continuación, haremos un análisis comparativo entre las empresas que forman parte de las ES y las Mercantiles, donde se analizarán las diferencias y/o coincidencias en cuanto a los distintos aspectos de gobierno que forman nuestro estudio.

5.2.1 Análisis descriptivos de la muestra completa

5.2.1.1 Análisis descriptivos de las variables del Bloque de Innovación

Los análisis descriptivos que se muestran a continuación hacen referencia al bloque de innovación del cuestionario que recoge las preguntas 5 y 6. Con ellas hemos querido conocer si las empresas se consideran innovadoras (pregunta 5) y cómo valoran los distintos ítems que miden la estrategia de innovación (pregunta 6).

A la hora de analizar la innovación es importante ver qué tipos de innovación está llevando a cabo una empresa. Para ello hemos definido varios ítems que nos van a ayudar a estudiar la capacidad innovadora de la empresa. Estos cinco ítems pueden ser agrupados en tres bloques, basándonos en los tres tipos de innovación que define Schumpeter (1934): innovación de producto, de proceso y de mercado. En el siguiente cuadro podemos ver la agrupación de los distintos ítems:

Cuadro 22: Bloque de Innovación

INNOVACIÓN				
Producto	Proceso			Mercado
6.4 Incorpora nuevos productos y servicios	6.2 Cuenta con personal altamente cualificado	6.3 Adquiere sistemas de producción especializados	6.1 Investigación y desarrollo en tecnologías clave	6.5 Accede y se especializa en segmentos del mercado

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 15 se muestran los descriptivos de los elementos con los que hemos medido la estrategia de innovación en nuestro estudio. De las empresas, el 58,0% consideran a su empresa innovadora, frente al 41,2% que no consideran a su empresa innovadora. Es de destacar que en todos los ítems tienen una puntuación por encima de la media para una escala del 1 al 7, superando todos el 3,5 de media.

Tabla 15: Descriptivos Innovación

ÍTEMS	MEDIA	Me.	Mo.	Dv.
6.1 Investiga y desarrolla tecnología	4,22	5	3	1,943
6.2 Cuenta con personal altamente cualificado	4,30	5	5	1,740
6.3 Incorpora nuevos productos y servicios	4,70	5	5	1,625
6.4 Adquiere sistemas de producción altamente cualificados	4,72	5	5	1,709
6.5 Accede y se especializa en segmentos del mercado	4,76	5	4	1,593

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5: Descriptivos Innovación

Fuente: Elaboración propia.

Del análisis de los distintos ítems podemos ver cómo las empresas dan más importancia a la innovación de mercado, con una media de 4,76 en el ítem de “Accede y se especializa en segmentos de mercado”. Seguido de la “Adquisición de sistemas de producción especializados” con una media de 4,72 sobre 7 y la “Incorporación de nuevos productos y servicios” con 4,70.

5.2.1.2 Análisis descriptivos de las variables del Bloque de Cooperación

Respecto al análisis de la cooperación como estrategia de gobierno, hemos querido saber si la empresa lleva a cabo acuerdos de cooperación a través de la pregunta recogida en el ítem nº 7: ¿Su empresa lleva a cabo acuerdos de cooperación? Del total de la muestra, un 66,4% de las empresas afirman que su empresa lleva acuerdos de cooperación, frente a un 33,6% que dice que no.

Una vez conocido que un gran porcentaje de las firmas lleva a cabo acuerdos de cooperación, cabe preguntarse con quién o quienes prefiere establecer alianzas de cooperación y cuáles son las razones que les lleva a establecer estos acuerdos.

En la pregunta 8 del cuestionario ha enumerado una serie de agentes externos con los que ha llevado o llevaría acuerdos de cooperación. Esos agentes se recogen en la siguiente tabla donde se muestran sus medias, mediana, moda y desviación típica.

Tabla 16: Análisis descriptivos: Con quién prefiere cooperar

ÍTEMS	Media	Me.	Mo.	Dv.
8.1 Cooperación con proveedores	4,07	4,00	5	1,758
8.2 Cooperación con empresas de sectores distintos	4,22	4,00	4	2,016
8.3 Cooperación con clientes	4,95	5,00	7	1,836
8.4 Cooperación con instituciones públicas	4,89	5,00	5	1,759
8.5 Cooperación con competidores y otros productores del sector	4,03	4,00	4	2,032
8.6 Cooperación con Universidades y centros de investigación	4,69	5,00	7	2,183

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6: Análisis descriptivos: Con quién prefiere cooperar

Fuente: Elaboración propia..

Los resultados de los descriptivos demuestran que le dan un mayor valor a la “Cooperación con clientes” con una media de 4,95, seguido de la “Cooperación con instituciones públicas” con un 4,89 de media. La opción menos valorada por las empresas es “Cooperación con competidores y otros productores del sector”.

Una vez analizado el hecho de si se realiza la cooperación y con quienes se prefiere cooperar, cabe la necesidad de estudiar cuáles son las razones de esa cooperación (Tabla 17). Estas razones pueden ser múltiples ya que establecer acuerdos de cooperación proporciona a las empresas que los lleven, múltiples beneficios y posibilidades de crecimiento, aportando la experiencia y el saber hacer de otras empresas. Las razones por las que una empresa decide cooperar o no influirán también en el tipo de cooperación y en los grupos de interés con los que establezca relaciones interorganizativas.

Con respecto a las razones que les lleva a las empresas a acometer alianzas de cooperación, cabe destacar la importancia que le dan a conseguir un mayor acceso a recursos y capacidades, con una media de 5,39, muy seguida por la necesidad de especializarse en productos y servicios con una media de 5,13.

Tabla 17: Análisis descriptivos: Razones para cooperar

ÍTEMS	Media	Me.	Mo.	Dv.
9.1 Aprovechar una oportunidad de negocio	4,67	5,00	4	1,909
9.2 Lleva a una mejora en la industria	4,37	5,00	6	1,832
9.3 Obtener un mayor tamaño para competir	4,80	5,00	6	1,800
9.4 Acceso a nuevos mercados	4,81	5,00	7	1,765
9.5 Mayor especialización en productos y servicios	5,13	5,00	7	1,704
9.6 Acceder a nuevos recursos y capacidades	5,39	5,00	5	1,396

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7: Análisis descriptivos: Razones para cooperar

Fuente: Elaboración propia.

Las empresas consideran como razón menos importante para llevar acuerdos de cooperación, que estas llevan a una mejora en la industria.

5.2.1.3 Análisis descriptivos de las variables del Bloque de Buen Gobierno

Los análisis que vamos a analizar a continuación corresponden con el bloque de buen gobierno del cuestionario. Este bloque está dividido en cuatro apartados en donde analizamos distintos enfoques relacionados con el buen gobierno: (1) participación democrática y capital humano; (2) prácticas de buen gobierno y los clientes; (3) prácticas de buen gobierno y la toma de decisiones; (4) prácticas de buen gobierno relacionada con los administradores y/o gerentes. Comienza con la pregunta de si cuenta la empresa con sistema de participación democrática. Del total de las firmas el 75,0% afirma contar en su empresa con algún sistema de participación democrática frente a un

25,0% que afirman que no. Los siguientes gráficos y tablas muestran los descriptivos de los distintos ítems que forman los apartados del bloque III.

Participación democrática y capital humano

Respecto al capital humano, podemos ver cómo las empresas le dan más importancia a las políticas dirigidas a motivar y potenciar el capital humano con una puntuación media del 5,00 y 4,98 respectivamente (Tabla 18).

Tabla 18: Análisis descriptivos: Participación democrática y capital humano

ÍTEMS	Media	Me.	Mo.	Dv.
11.1 Los trabajadores participan en la toma de decisiones	4,23	4	1	2,153
11.2 Los trabajadores aportan soluciones creativas	4,33	5	4	1,917
11.3 En las reuniones participa el personal de diferentes áreas	4,73	5	6	1,965
11.4 La empresa motiva a sus trabajadores	5,00	5	7	1,837
11.5 La empresa potencia el capital humano	4,98	5	7	1,838

Fuente: Elaboración propia.

Gráficos 8: Análisis descriptivos: Participación democrática y capital humano

Fuente: Elaboración propia

Le sigue muy de cerca la participación del personal en las reuniones de diferentes áreas con una media de 4,73. Por último encontramos el ítem que mide la participación de los trabajadores en la toma de decisiones que es puntuado con una media de 4,23.

Prácticas de buen gobierno y los clientes

Con respecto a las medidas de gobierno y los clientes, decir que tres de los cuatro ítems están valorados con una media superior a cinco. Esto nos indica la importancia que le dan las empresas a llevar a cabo políticas de gobierno que favorezcan la relación con los clientes. No es de extrañar que le den a este apartado unas puntuaciones medias altas, cuando al analizar la cooperación hemos visto que prefieren cooperar mayoritariamente con clientes.

Tabla 19: Análisis descriptivos: Prácticas de buen gobierno y los clientes

ÍTEMS	Media	Me.	Mo.	Dv.
12.1 Ofrecemos a los clientes un catálogo de productos y servicios	4,44	5,00	5	1,893
12.2 Contamos con los clientes para conocer el grado de satisfacción	5,07	5,00	7	1,716
12.3 Los clientes tienen un trato personalizado y profesional	5,50	6,00	7	1,582
12.4 Atendemos las sugerencias de mejora y calidad de los clientes	5,42	6,00	7	1,661

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 9: Análisis descriptivos: Prácticas de buen gobierno y los clientes

Fuente: Elaboración propia.

El ítem más valorado es el que hace referencia al trato personalizado y profesional hacia los clientes, con una media de 5,50; muy seguido de la atención de las sugerencia y mejora de la calidad, con una media de 5,42.

Prácticas de buen gobierno y la toma de decisiones

En cuanto a las prácticas de buen gobierno y la toma de decisiones, los ítems más valorados son la utilización habitual del correo electrónico y la programación, evaluación y control de objetivos con una media de 5,24 y 5,04 respectivamente. Le sigue muy de cerca “Dirigimos con transparencia informativa y sistemas de control” y “Analizamos la financiación de las inversiones”.

Tabla 20: Análisis descriptivos: Prácticas de buen gobierno y la toma de decisiones

ÍTEMS	Media	Me.	Mo.	Dv.
13.1 Utilizamos la programación, evaluación y control de objetivos	5,04	6,00	6	1,817
13.2 Analizamos la financiación de las inversiones	4,98	5,00	7	1,858
13.3 Dirigimos con transparencia informativa y sistemas de control	5,00	6,00	6	1,912
13.4 Creamos y potenciamos los comités de auditoría y asesores independientes	4,41	5,00	5	1,968
13.5 Disponemos y actualizamos la página web propia	3,39	4,00	1	2,199
13.6 Utilizamos habitualmente el correo electrónico	5,24	6,00	7	2,082

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico10: Análisis descriptivos: Prácticas de buen gobierno y la toma de decisiones

Fuente: Elaboración propia.

Prácticas de buen gobierno relacionadas con los administradores y/o gerentes

Del los análisis descriptivos relacionados con las prácticas de buen gobierno y la toma de decisiones, podemos destacar que el ítem más valorado, con una media de 4,85, es el que mide los deberes de lealtad de los gerentes con los administradores; seguido de los deberes de responsabilidad, con una media de 4,72. Por último, con una media de 4,56, están los deberes de diligencia de los directivos para crear valor económico.

Tabla 21: Análisis descriptivos: Prácticas de buen gobierno relacionadas con los administradores y/o gerentes

ÍTEMS	Media	Me.	Mo.	Dv.
14.1 Deberes de diligencia de los directivos para crear valor económico	4,56	5,00	4	1,800
14.2 Deberes de responsabilidad de los administradores de la empresa	4,72	5,00	5	1,761
14.3 Deberes de lealtad de los gerentes con los administradores	4,85	5,00	7	1,772

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 11: Análisis descriptivos: Prácticas de buen gobierno relacionadas con los administradores y/o gerentes

Fuente: Elaboración propia.

5.2.1.4 Análisis descriptivos de las variables del Bloque de Responsabilidad Social Corporativa

A continuación se muestran los análisis descriptivos del bloque de responsabilidad social y medioambiental. A la pregunta de si lleva su empresa a cabo prácticas de responsabilidad social y medioambiental, el 87,6% ha contestado que sí, frente al 12,0% que ha contestado que no. En la tabla 22 se muestran los descriptivos de los distintos ítems que forman este bloque.

Tabla 22: Análisis descriptivos: Responsabilidad social y medioambiental

ÍTEMS	Media	Me.	Mo.	Dv.
16.1 Formación continua de los trabajadores	5,33	6,00	7	1,614
16.2 Satisfacción de las necesidades de los distintos agentes	4,94	5,00	5	1,620
16.3 Contribución al desarrollo local del entorno	4,83	5,00	4	1,691
16.4 Mejora de la gestión y del conocimiento medioambiental	5,12	6,00	6	1,587
16.5 Creación de empleo, integración social e inserción laboral	4,99	5,00	5	1,544
16.6 Prevención de riesgos y seguridad en el trabajo	5,62	6,00	7	1,472
16.7 Implantamos medidas de responsabilidad social	4,83	5,00	5	1,732

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 12: Análisis descriptivos: Responsabilidad social y medioambiental

Fuente: Elaboración propia.

De los ítems que miden la responsabilidad social, el más valorado por las firmas es el relacionado con la prevención de riesgos y seguridad en el trabajo, con una media de 5,62; seguido de la formación continua de los trabajadores con un 5,33 de puntuación media y la mejora de la gestión y el conocimiento medioambiental con una media 5,12.

Le siguen en importancia la “Creación de empleo, integración social e inserción laboral” y la “Satisfacción de las necesidades de los distintos agentes” con una media de 4,99 y 4,94 respectivamente. Por último, señalar, que le dan la misma importancia, un 4,83 de media, a la “Contribución al desarrollo local del entorno” y a la “Implantación de medidas de responsabilidad social corporativa”.

5.2.1.5 Análisis descriptivos de las variables del Bloque de Resultados Empresariales

En este bloque hemos querido que las empresas valoren la implicación en los resultados empresariales de las políticas y estrategias de buen gobierno, recogidas en los distintos bloques anteriores del cuestionario. Se le han planteado distintos ítems que en su conjunto crean valor económico y social. En la tabla 23 se muestran los resultados de los análisis descriptivos, cuya media y desviación típica se pueden observar más claramente en el gráfico.

Tabla 23: Análisis descriptivos: Resultados empresariales

ÍTEMS	Media	Me.	Mo.	Dv.
17.1 Mejora en la competitividad empresarial	5,01	5,00	5	1,606
17.2 Reduce los costes de actividad	5,22	5,00	5	1,565
17.3 Obtienen mayores beneficios económicos	4,92	5,00	5	1,623
17.4 Mejora la imagen de la empresa	5,49	6,00	7	1,432
17.5 Aumenta la satisfacción de los distintos agentes	5,42	6,00	7	1,524

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 13: Análisis descriptivos: Resultados empresariales

Fuente: Elaboración propia.

Es de destacar que a todos los ítems que componen este bloque, las compañías analizadas le dan una puntuación cercana y por encima de cinco. Las empresas piensan que el llevar a cabo políticas de buen gobierno incide en mayor medida en una mejora en la imagen de la empresa, seguido por un aumento en la satisfacción de los distintos agentes. El ítem menos valorado con una media de 4,92 es el que hace referencia a la obtención de mayores beneficios económicos.

5.2.2 Análisis descriptivos comparativos de las estrategias de Buen Gobierno entre las Entidades de Economía Social y las Sociedades Mercantiles

5.2.2.1 Estrategias de Innovación

Con un primer análisis comparativo queremos conocer cuál de los dos tipos de empresas se considera más innovadora. Para ello analizamos las respuestas de la pregunta 5: “¿Considera a su empresa innovadora?”.

El 68% de las empresas Mercantiles se consideran innovadoras frente a un 32% (Gráfico 14) mientras que en EES este porcentaje es del 50% (Gráfico 15). Podemos afirmar que en el conjunto las entidades Mercantiles son más innovadoras que el conjunto de las EES.

Gráfico 14: Sociedades Mercantiles Innovadoras

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 15: Entidades de Economía Social Innovadoras

Fuente: Elaboración propia.

El siguiente gráfico muestra el análisis de medias de los 5 ítems que miden la capacidad de innovación. Al observar los datos del gráfico 16, se puede ver cómo las EES tienen como media una capacidad más innovadora en todos los ítems, menos en el que hace referencia a la adquisición de sistemas de producción altamente cualificados. La media de este ítem es de 4,79 en las Mercantiles frente a un 4,74 en las EES.

Gráfico 16: Políticas de Innovación

Fuente: Elaboración propia

Desde el punto de vista de la innovación en producto, entendiéndola, tal y como dice Shumpeter (1934), como la capacidad de introducir nuevos productos y servicios al mercado (ítem 6.4), las EES presentan una media de 5,34 frente a 4,44 de las entidades Mercantiles.

El segundo tipo de innovación analizada hace referencia a la innovación de proceso (ítems 6.2, 6.3, 6.1). Las EES como media cuentan con personal altamente cualificado, con un 4,86 frente al 4,1 de media de las Mercantiles. En cuanto a la investigación y desarrollo de tecnología clave, la media en las EES también es superior, un 4,86 frente al 4,00 de las Mercantiles. Solo cuando entramos a valorar la adquisición de sistemas de producción altamente cualificados, las sociedades Mercantiles muestran una media ligeramente superior a las EES, un 4,79 frente a un 4,74.

El último tipo de innovación estudiada es la referente al mercado (ítem 6.5). En el acceso y especialización en nuevos segmentos de mercado, las EES muestran una media de 5,15 superior a las Mercantiles que tienen una media de 4,56.

5.2.2.2 Estrategias de cooperación

Al comparar las respuestas de Mercantiles y de EES podemos ver cómo estas últimas destacan en cuanto al alto nivel de cooperación frente a las primeras. El porcentaje de las empresas Mercantiles que señalan haber llevado a cabo acuerdos de cooperación es de un 48,2%, mientras que en las empresas de ES ese porcentaje sube a un 81,5%.

Gráfico 17: Porcentaje de empresas Mercantiles que llevan a cabo acuerdos de cooperación

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 18: Porcentaje de EES que llevan a cabo acuerdos de cooperación

Fuente: Elaboración propia.

5.2.2.2.1 Cooperación con grupos de interés

Una vez conocido el grado de cooperación de las empresas, vamos a estudiar con qué grupos de agentes llevan a cabo estas relaciones interorganizativas. Como hemos visto en el análisis de los datos anteriores, el establecimiento de acuerdos de cooperación es mayor en las EES que las empresas Mercantiles, lo que se refleja, a su vez, en la comparativa con cada uno de los agentes con los que se decide cooperar (Gráfico 19).

Al comparar las medias de los ítems que forman el factor de cooperación con grupos de interés vemos cómo las EES tienen una media más alta en todos los ítems, excepto en lo que respecta a la cooperación con proveedores y la cooperación con competidores y otros productos del sector.

En un primer análisis de la situación, vemos cómo las Mercantiles prefieren cooperar en primer lugar con los clientes, con una media de 4,92, seguido por las instituciones públicas (4,46 de media). A este grupo le sigue la cooperación con proveedores y la cooperación con universidades y otros centros de investigación, con una media de 4,32 y 4,20 respectivamente. En último lugar estarían situados los competidores con un 4,06 y otras empresas del sector con una media de 3,97.

Gráfico 19: Cooperación con grupos de interés

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a las EES, la importancia de la cooperación con uno u otro grupo de interés varía en relación a las medias de las Mercantiles. En primer lugar, el grupo con el que mayor colaboración se realiza son las instituciones públicas, con una media del 5,43. Esto puede deberse a que, como hemos visto en el capítulo I, en los últimos años las Administraciones Públicas están haciendo muchos esfuerzos en promover y potenciar las creación y el mantenimiento de EES.

La cooperación con universidades y otros centros de investigación alcanzan una media de 5,18, la cual se relaciona con la innovación respecto a la investigación y desarrollo con media de 4,86. Le sigue, con una media también alta, la cooperación con clientes con un 5,13; y la cooperación con empresas de otro sector con una media del 4,53. En último lugar se sitúan la cooperación con competidores y la cooperación con proveedores, con una media de 4,03 y 3,83 respectivamente.

5.2.2.2.2 Razones por las que se decide cooperar

Entre los motivos por los que las EES llevan a cabo acuerdos de cooperación destacan, en primer lugar, la obtención de recursos y capacidades, con una media de 5,59 y una mayor especialización en productos y servicios, con una media de 5,33. Éstas, a su vez, son superiores a la media que en esos mismos ítems tienen las Mercantiles. Esto no es de extrañar, ya que como hemos visto anteriormente, las EES prefieren establecer acuerdos de cooperación con las instituciones públicas y las universidades y centros de investigación.

A estos datos le siguen la necesidad de obtener un mayor tamaño para competir y el acceso a nuevos mercados, con una media de 4,62 y 4,55 respectivamente. Lo menos valorado por las EES es el hecho de que, a través de la cooperación, se pueda aprovechar una oportunidad de negocio; con una media del 4,39, seguida de una mejora en la industria con una puntuación media del 4,13.

Gráfico 20: Razones por las que se decide cooperar

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a las Mercantiles, las razones por las que deciden llevar acuerdos de cooperación son distintas a las de las EES. En primer lugar, destaca la necesidad de acceder a nuevos recursos y capacidades, con una media del 5,20; muy seguida del acceso a nuevos mercados, con una puntuación media del 5,19. En un nivel muy cercano se encuentran la razón de que la cooperación lleva a aprovechar una oportunidad de negocio y una mayor especialización en productos y servicios, con unas puntuaciones medias de 5,10 y 5,00 respectivamente. Le sigue muy de cerca un aumento del tamaño para competir, con un 4,98 de media; y, por último, una mejora en la industria con un 4,61de media.

5.2.2.3 Prácticas de Gobierno Corporativo

En este bloque, los ítems han sido agrupados en tres epígrafes relacionados con las prácticas de buen gobierno y los distintos agentes: (1) participación democrática y capital humano; (2) prácticas de buen gobierno y los clientes; y (3) prácticas de buen gobierno y la toma de decisiones.

El bloque empieza con la pregunta de si cuenta su empresa con sistemas de participación democrática. La diferencia entre las respuestas de ambas poblaciones es muy grande. Esta diferencia es normal, ya que en las EES uno de sus principios es precisamente éste, que está regulado en las distintas legislaciones, mientras que en las Mercantiles no.

Gráfico 21: Porcentaje de Mercantiles que cuentan con sistemas de participación democrática

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 22: Porcentaje de EES que cuentan con sistemas de participación democrática

Fuente: Elaboración propia.

Del total de las EES, un 91% dice contar con sistemas de participación democrática frente al 9%. El 52% de las Mercantiles afirma contar con algún tipo de sistemas de participación democrática frente al 48% que dice que no. A continuación compararemos las medias de los tres apartados en los que hemos dividido este bloque.

Participación democrática y capital humano

Respecto a este punto destacamos, en primer lugar, que las medias de las EES son más altas que en las Mercantiles en conjunto. Esto hace pensar las EES tienen una mayor orientación hacia la participación del capital humano en la toma de decisiones. El ítem, al que más importancia le dan las EES, es el de “En las reuniones participa el personal de diferentes áreas”, con una media de 5,37 frente al 3,89 de media de las Mercantiles.

Gráfico 23: Participación democrática y capital humano

Fuente: Elaboración propia.

Las Mercantiles consideran como ítem más importante la motivación del capital humano, con una media de 4,86 frente al 5,19 que le dan a este mismo ítem las EES. El ítem menos valorado por las sociedades Mercantiles es el que mide la participación en la toma de decisiones de los trabajadores, con una media del 3,71; mientras que en EES el menos valorado es el de “Los trabajadores aportan soluciones creativas” con una media de 4,55.

Prácticas de buen gobierno y los clientes

Como se puede observar en los datos del siguiente gráfico 24, las medias en cada uno de los ítems que describen el comportamiento hacia los clientes, es más alta en las EES que en las Mercantiles. El trato personalizado y profesional hacia los clientes es, en las EES, el más valorado; con una media de 6,02 frente a un 4,94 de media que le dan las Mercantiles.

Gráfico 24: Prácticas de Buen Gobierno y los clientes

Fuente: Elaboración propia.

La atención de las sugerencias de la mejora de la calidad de los clientes es el ítem más valorado en las Mercantiles, con una puntuación media de 5,16 frente a 5,7 de media de las EES. Ambas muestras de población coinciden en que el ítem menos valorado, con un 3,88 de media en las Mercantiles y un 4,97 en las EES es “Ofrecemos a los clientes un catálogo de productos y servicios”.

Prácticas de buen gobierno y la toma de decisiones

Como se puede observar una vez más, a la hora de acometer prácticas de buen gobierno en la toma de decisiones, las EES le dan una mayor importancia de media a todos los ítems si la comparamos con las medias que le dan las Mercantiles.

Gráfico 25: Prácticas de Buen Gobierno y la toma de decisiones

Fuente: Elaboración propia.

Las EES consideran como ítems más importantes en este apartado la “Utilización habitual de correo electrónico”, con una media de 5,94 seguido de la “Utilización, programación, evaluación y control de objetivos”, dándole una puntuación media de 5,68.

Las Mercantiles, por el contrario, valoran con una mayor puntuación el ítem “Dirigimos con transparencia y sistemas de control”, con una media de 4,7. A este ítem le sigue el análisis de la financiación de inversiones.

Tanto las EES como las Mercantiles, coinciden en que el ítem menos valorado es el 13.5: “Disponemos y actualizamos la página web propia”. Con una media de 4,34 para las EES, y de 3,41 para las Mercantiles.

Prácticas de buen gobierno relacionadas con los administradores y/o gerentes

En este bloque, por último, preguntamos por la actuación de los gerentes y/o administradores de las entidades. Todos ello (la diligencia, la lealtad y la responsabilidad) es valorado más positivamente por las EES que por las Mercantiles.

Gráfico 26: Prácticas de Buen Gobierno relacionadas con los administradores y/o gerentes

Fuente: Elaboración propia.

Tanto para las Mercantiles como para las EES, son los deberes de lealtad de los gerentes con los administradores los más valorados para ambas muestras de población, con una media de 5,05 para las EES y de 4,67 para las Mercantiles. Le sigue, para ambas muestras, los deberes de responsabilidad de los administradores, con una media de 4,62 para las Mercantiles y de 4,95 para las EES. Por último tendríamos los “Deberes de diligencia de los administradores para crear valor económico”.

5.2.2.4 Estrategias de Responsabilidad Social Corporativa

Tanto las EES como las Mercantiles consideran a su empresa socialmente responsable, por lo que, tanto en unas como en otras, hay un porcentaje alto de respuestas positivas. El 94,60 de las Mercantiles consideran que llevan a cabo prácticas de responsabilidad social y medioambiental. Respecto a las EES, el 81,70% se consideran socialmente responsables.

Gráfico 27: Sociedades Mercantiles socialmente responsables

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 28: EES socialmente responsables

Fuente: Elaboración propia.

Una vez que sabemos que un gran porcentaje de las empresas objeto de estudio consideran que llevan a cabo medidas de responsabilidad social y medioambiental, pasamos a estudiar el comportamiento de las muestras respecto a cada uno de los ítems que miden este bloque.

La formación continua de los trabajadores y la prevención y seguridad en el trabajo son los ítems más valorados por las EES, con una media de 5,61 cada uno. Le sigue muy de cerca la “Creación de empleo estable y de calidad” y la “Mejora en la gestión y el conocimiento medioambiental”; ambos con una media de 5,09. La “Satisfacción de las necesidades de los distintos agentes” obtiene una puntuación media del 5,02. El siguiente ítem, aunque con una puntuación media alta, es la “Contribución al desarrollo local y el entorno” con una media de 4,86.

Gráfico 29: Responsabilidad social y medioambiental

Fuente: Elaboración propia.

En las Mercantiles, los dos ítems más valorados como media son la “Prevención de riesgos y seguridad en el trabajo”, con una media de 5,69, seguida de la “Mejora de la gestión y del conocimiento medioambiental” con el 5,14. Le sigue la “Formación continua de los trabajadores” con una media del 5,04. A continuación, tenemos la “Creación de empleo, integración social y medioambiental” con una media de 4,96. Por último, y con una media de 4,81, está la “Contribución al desarrollo local del entorno” y la “Satisfacción de las necesidades de los distintos agentes”.

En cuanto a la pregunta más general, sobre si implantan mediadas de responsabilidad social y medioambiental, las Mercantiles tienen una media de 5,03, superior también a las EES, que tienen de media un 4,73.

5.2.2.5 Reflejo en los resultados de las estrategias de Buen Gobierno

Cuando analizamos cómo valora cada tipo de sociedad la influencia que tiene en los resultados de la empresa el implantar las estrategias de buen gobierno analizadas, dejan patente el carácter social y/o capitalista de cada una de las muestras de población; aunque también es verdad que confirma el cambio de tendencia que las Mercantiles están teniendo en estos últimos años.

Gráfico 30: Reflejo en los resultados de las estrategias de buen gobierno

Fuente: Elaboración propia.

Las EES valoran con mayor media que las políticas de buen gobierno mejoran la imagen en la empresa y aumentan la satisfacción de las necesidades de los distintos agentes implicados, con una media de 5,7 y 5,31. Le siguen, con un 5,21 de media, la reducción en los costes de actividad. Por último, y con una puntuación similar, la mejora en la competitividad empresarial y la obtención de beneficios económicos.

Las Mercantiles, aunque con una media algo menor que las EES, también sitúan en primer lugar la “Mejora en la imagen en la empresa” y el “Aumento de la satisfacción de los distintos agentes” como los principales efectos de las políticas de

buen gobierno analizadas; con una media de 5,4 y 5,31 respectivamente. Le sigue la “Reducción de los costes de actividad” con una media de 5,26 y una “Mejora en la competitividad empresarial” con una puntuación del 5,06. En último lugar, valoran la “Obtención de mayores beneficios económicos” como efecto de las estrategias de buen gobierno analizadas, con una media de 5,02.

5.3 Análisis de la Escala de Gobierno

En este epígrafe procedemos, con un análisis factorial exploratorio mediante la técnica de componentes principales, a crear y definir los factores con los que medir el modelo de buen gobierno. Esta es una técnica de reducción de la dimensionalidad de los datos, aplicada sobre el total de ítems del cuestionario; así mismo procedemos con el análisis de fiabilidad de la escala que mide su consistencia interna.

La consistencia interna nos mide el grado de correlación entre los diversos ítems que componen la escala. Se calcula a través del estadístico Alfa de Cronbach, el cual permite demostrar que un cierto número de ítems dan lugar a afirmaciones interpretables sobre diferencias individuales (Cronbach, 1951).

La aplicación operativa del instrumento de medida exige que éste sea lo más reducido posible, debido a que su amplitud impide la obtención de un índice de respuestas aceptables. Esto hace imprescindible la elección de los ítems mediante técnicas de reducción de la escala, como el análisis factorial exploratorio, que nos ayudan a elegir aquellos ítems que mejor miden el concepto.

Para ello, hemos aplicado como método de extracción de factores el análisis de componentes principales con rotación varimax a cada escala. En relación a las cargas factoriales de los ítems, hemos elegido aquellos que tuvieran al menos una carga del 0,50, aplicando el test de Kaiser Meyer Olkin (KMO), y la prueba de esfericidad de Bartlett.

5.3.1 Fiabilidad de la Escala de Gobierno

Un primer paso ha sido analizar la fiabilidad de la escala completa; que recoge todos los ítems del cuestionario a través del método de consistencia interna, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 24: Estadístico de fiabilidad de la escala completa

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N elementos
,977	,978	47

Fuente: Elaboración propia.

El valor recomendable para este coeficiente oscila entre el 0,7 y el 0,9; y se ha calculado para la escala total, tomando un valor de ,977 (Tabla 24). Por ello, concluimos, que existe consistencia interna de las escalas que recogen los ítems que miden la escala de gobierno.

5.3.2 Análisis Factorial Exploratorio de la Escala de Gobierno

Una vez realizado el análisis de fiabilidad de la escala completa, llevaremos a cabo un análisis factorial con rotación varimax y el Test de Kaiser Meyer Olkin (KMO)¹⁶ que explica el grado de adecuación muestral; y la prueba de esfericidad de Bartlett¹⁷ para ver los factores subyacentes en la escala. Para ello, seleccionaremos los ítems cuyas cargas factoriales sean superiores a 0,5 eliminando aquellos factores que no son representativos por ser inferiores a 0,5.

¹⁶ El test Kaiser Meyer Olkin (KMO) compara los coeficientes de correlación observados con los coeficientes de correlación parcial, indicando la fuerza de relaciones entre dos variables y eliminando la influencia de otras variables. Para considerarlo aceptable es necesario que alcance niveles superiores a 0,5; teniendo las siguientes consideraciones: bajo (0,5 y 0,6), mediocre (0,6 y 0,7), mediano (0,7 y 0,8), meritorio (0,8 y 0,9) y muy bueno (0,9 y 1).

¹⁷ Los valores fluctúan entre 0 y 1. Se considera aceptable cuando están muy próximos a 0; lo que implica que existe una única variable latente para cada subescala y, por tanto, se mantienen todos los ítems que forman parte de ella. Si por el contrario estos valores son próximos a 1, se procede a eliminar aquellos ítems cuya correlación con la suma del resto era menos significativa dentro de cada subescala, generando así un segundo proceso de depuración, tras el cual es imprescindible calcular nuevamente el análisis factorial de componentes principales.

El análisis factorial ha reducido la escala completa de buen gobierno a 9 componentes, creando 9 dimensiones que se agrupan en las variables de la tabla 25 y que denominamos “Factores determinantes de la estrategia de Buen Gobierno Corporativo”.

Tabla 25: Análisis Factorial (AF) de la escala de Buen Gobierno Corporativo

FACTORES DETERMINANTES DE LA ESTRATEGIA DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO										
FACTORES e ítems (variables)	COM.	F₁	F₂	F₃	F₄	F₅	F₆	F₆	F₈	F₉
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (ES_GB_RSC)										
Analizamos la financiación de las inversiones	,905	,594								
Dirigimos con transparencia informativa	,915	,584								
Creamos y potenciamos los comités de auditoría y asesores independientes	,896	,562								
Formación continua de los trabajadores	,843	,643								
Satisfacción de las necesidades de los distintos agentes	,914	,764								
Contribución al desarrollo local del entorno	,897	,847								
Mejora de la gestión y el conocimiento medioambiental	,909	,774								
Creación de empleo, integración social y medioambiental	,917	,736								
Prevención de riesgo y seguridad en el trabajo	,841	,686								
Implantamos medidas de responsabilidad social corporativa	,930	,643								
RELACION CON LOS AGENTES EXTERNOS (ES_GB_AE)										
Ofrecemos a los clientes un catálogo de productos y servicios	,903		,591							
Contamos con los clientes para conocer su grado de satisfacción	,916		,660							
Los clientes tienen un trato personalizado y profesional	,933		,784							
Atendemos las sugerencias de mejora de la calidad de los clientes	,875		,606							
Utilizamos la programación, evaluación y control de objetivos	,886		,691							
Disponemos y actualizamos la pagina web propia	,769		,454							
Utilizamos habitualmente el correo electrónico	,816		,650							
RESULTADOS DE LAS POLITICAS DE BUEN GOBIERNO (RS_ES_GB)										
Mejora de la competitividad empresarial	,872			,773						
Reduce los costes de actividad	,941			,821						
Obtiene mayores beneficios económicos	,916			,809						
Mejora la imagen de la empresa	,811			,837						
Aumenta la satisfacción de los distintos agentes	,927			,838						
RAZONES PARA COOPERAR (ES_GB_COOP)										
Aprovechar una oportunidad de negocio	,803				,817					
Lleva una mejora en la industria	,878				,579					
Obtener un mayor tamaño para competir	,888				,765					
Acceso a nuevos mercados	,867				,741					
Mayor especialización de productos y servicios	,815				,598					
Acceder a nuevos recursos y capacidades	,981				,520					

INNOVACIÓN (ES GB INNO)										
Investiga y desarrolla tecnologías clave	,867					,568				
Cuenta con personal altamente cualificado	,797					,777				
Adquiere sistemas de producción altamente cualificado	,896					,743				
Incorpora nuevos productos y servicios	,917					,639				
Accede y se especializa en segmentos de mercado	,866					,840				
COOPERACIÓN CON GRUPOS DE INTERES (ES GB COOP GI)										
Coopera con proveedores	,904					,703				
Coopera con empresas de otro sector	,822					,574				
Coopera con clientes	,936					,703				
Coopera con instituciones públicas	,909					,628				
Coopera con competidores y otros productos del sector	,948					,736				
Coopera con universidades y otros centros de investigación	,974					,501				
CAPITAL HUMANO (ES GB KH)										
Los trabajadores participan en la toma de decisiones	,840						,722			
Los trabajadores aportan soluciones creativas	,852						,782			
En las reuniones participa el personal de diferentes áreas	,886						,597			
La empresa motiva a sus trabajadores	,869						,480			
La empresa potencia el capital humano	,887						,436			
DEBERES DE LOS ADMINISTRADORES (ES GB ADM)										
Deberes de diligencia de los directivos para crear valor económico	,913							,715		
Deberes de responsabilidad de los administradores de la empresa	,911							,742		
Deberes de lealtad de los gerentes con los administradores	,876							,714		
MEJORA EN LA INDUSTRIA (ES GB INDU)										
Lleva a una mejora en la industria	,878									,530
Valor Medio Factores (Media Modelo:):	4,944	4,868	5,151	4,770	4,459	4,342	4,604	4,714	4,370	
Coefficiente Alpha de Cronbach (Escala F _i ; 977) F _i :	,946	,876	,947	,891	,845	,869	,894	,948	-----	
% Varianza Explicada Cada Factor (Total: 72,788 %):	13,84	11,60	9,83	8,01	7,54	7,03	6,66	5,47	2,78	
Test KMO	0,876			Chi-Cuadrado:	1665,038					
Prueba esfericidad de Bartlett:	,000									

Fuente: Elaboración propia.

Primero hemos analizado los valores arrojados por la prueba KMO y el test de Bartlett de la escala completa. Según la medida de adecuación KMO tienen un valor superior al 0,5 (0,876) y el nivel de significatividad, según la prueba de esfericidad de Bartlett, es de 0,000. El porcentaje de la varianza total explicada es del 72,788%, superior al nivel aceptable en otros estudios de las ciencias sociales (60%).

Es, por tanto, que estos nueve factores son capaces de explicar al máximo la información obtenida de los datos analizados. A continuación se muestra en la tabla 26 un resumen de los factores, señalando su media y su coeficiente Alpha de Cronbach para cada componente.

Tabla 26: Factores determinantes de la estrategia de Buen Gobierno Corporativo

FACTORES DETERMINANTES DE LA ESTRATEGIA DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO				
F_i	Componentes	Factores	V.Medio	Coefficiente (α)
F ₁	Responsabilidad social corporativa	ES_GB_RSC	4,944	,946
F ₂	Relación con los agentes externos	ES_GB_AE	4,868	,876
F ₃	Resultados de las políticas de buen gobierno	RS_ES_GB	5,151	,947
F ₄	Razones para cooperar	ES_GB_COOP	4,770	,891
F ₅	Innovación	ES_GB_INNO	4,459	,845
F ₆	Cooperación con grupos de interés	ES_GB_COOP_GI	4,342	,869
F ₇	Capital humano	ES_GB_KH	4,604	,894
F ₈	Deberes de los administradores	ES_GB_ADM	4,714	,948
F ₉	Mejora en la industria	ES_GB_INDU	4,370	----

Fuente: Elaboración propia.

Podemos observar cómo el análisis de la fiabilidad, o consistencia interna, de las escalas que forman cada uno de los factores, presenta valores aceptables, respecto al coeficiente Alpha de Cronbach (α); oscilando todos ellos entre 0,840 y 0,950 para los componentes. Este análisis factorial (AF) nos ha permitido reducir a 9 factores el número de variables originales medidas en la investigación empírica. Estos factores serán utilizados como nuevas variables en los análisis posteriores que nos van a permitir contrastar las hipótesis asociadas a las proposiciones teóricas.

5.3.3 Análisis de los Factores determinantes de la estrategia de Buen Gobierno Corporativo

5.3.3.1 Factor₁: Responsabilidad Social Corporativa

El primer factor incluye los ítems relacionados con la responsabilidad social corporativa recogidos en el cuestionario, a los que el análisis añade tres ítems más que, en un principio, estaban relacionados con las prácticas de buen gobierno y la toma de decisiones. Esos ítems son: “Analizamos la financiación de las inversiones”, “Dirigimos con transparencia informativa” y, por último, “Creamos y potenciamos los comités de auditoría y asesores independientes” (Tabla 27).

Tabla 27: (F₁) Responsabilidad Social Corporativa/ ES_GB_RSC

COMPONENTES F ₁ : ES_GB_RSC	COM.	CARGF ₁
Analizamos la financiación de las inversiones	,905	,594
Dirigimos con transparencia informativa	,915	,584
Creamos y potenciamos los comités de auditoría y asesores independientes	,896	,562
Formación continua de los trabajadores	,843	,643
Satisfacción de las necesidades de los distintos agentes	,914	,764
Contribución al desarrollo local del entorno	,897	,847
Mejora la gestión y el conocimiento medioambiental	,909	,774
Creación de empleo, integración social e inserción laboral	,917	,736
Prevención de riesgos y seguridad en el trabajo	,841	,686
Implantamos medidas de responsabilidad social y medioambiental	,930	,643
Valor Medio de Factores (Responsabilidad social corporativa):		4,944
Coefficiente Alpha de Cronbach (Factor₁):		,946
Coefficiente Alpha de Cronbach (Escala):		,946
Varianza Explicada por el factor₁:		13,840

Fuente: Elaboración propia.

Los ítems que forman parte del factor de responsabilidad social corporativa podemos agruparlos en tres grupos, atendiendo a las dimensiones de la responsabilidad social corporativa, en las que coinciden numerosos autores (Arcas y Briones, 2009; Rivero, 2005): económica, social y medioambiental (cuadro 23).

Cuadro 23: Dimensiones del factor de Responsabilidad Social Corporativa y Medioambiental

DIMENSIONES		
Social	Económica	Medioambiental
1. Formación continua de los trabajadores	1. Analizamos la financiación de las inversiones	1. Mejorar la gestión y el conocimiento medioambiental
2. Satisfacción de las necesidades de los distintos agentes	2. Dirigimos con transparencia informativa y sistemas de control	2. Implantamos medidas de responsabilidad social y medioambiental
3. Contribución al desarrollo local del entorno	3. Creamos y potenciamos los comités de auditoría y asesores independientes	
4. Prevención de riesgos y seguridad en el trabajo		
5. Creación de empleo, integración social e inserción laboral		

Fuente: Elaboración propia.

En el capítulo anterior se formularon una serie de proposiciones teóricas, basadas en la teoría analizada en la primera parte del estudio. Las proposiciones que hacen referencia a la estrategia de responsabilidad social son las siguientes:

Proposición 4: Un buen gobierno corporativo debe dirigir la empresa con transparencia, utilizando métodos de control que valoren la actuación de los administradores y responsables de la gestión de la empresa creando comités de auditoría y consultando con asesores independientes. Tras el análisis factorial y la nueva distribución de factores, quedaría queda redactada así:

Nueva proposición 4: Un buen gobierno corporativo debe dirigir la empresa con transparencia informativa, analizando la financiación de las inversiones, creando comités de auditoría y consultando con asesores independientes en pro del buen gobierno.

Proposición 5: Un buen gobierno corporativo debe acometer políticas encaminadas a la formación continua de sus trabajadores, prevención de riesgo y seguridad en el trabajo para aumentar la calidad en el empleo.

Proposición 6: Un buen gobierno corporativo debe contribuir al desarrollo local del entorno social y medioambiental de la zona donde se establece la empresa, apostando por la mejora de la gestión y el conocimiento medioambiental.

Proposición 7: Un buen gobierno corporativo debe de llevar a cabo políticas que contribuyan a la integración social e inserción laboral de colectivos con dificultades y a la creación de empleo estable y de calidad generando riqueza.

Podemos agrupar todas las proposiciones en una sola que nos define el primer factor de nuestra escala de gobierno:

Factor₁ de Responsabilidad Social Corporativa (ES_GB_RSC): Un buen gobierno corporativo debe tomar medidas de responsabilidad social en el plano económico; dirigiendo la empresa con transparencia informativa, analizando la financiación de las inversiones, creando comités de auditoría y consultando con asesores independientes en pro del buen gobierno. Debe contribuir al desarrollo local del entorno social y medioambiental de la zona donde se establece la empresa, apostando por la mejora de la gestión y el conocimiento medioambiental, llevando a cabo políticas enmarcadas en este plano. Y, por último, debe acometer políticas encaminadas a la

formación continua de sus trabajadores, prevención de riesgo y seguridad en el trabajo; con el fin de aumentar la calidad en el empleo. Llevando a cabo, además, políticas que contribuyan a la integración social e inserción laboral de colectivos con dificultades y a la creación de empleo estable y de calidad, generando riqueza.

5.3.3.2 Factor₂: Relación con los agentes externos

Este factor hace referencia al trato que debe llevar la empresa con los agentes externos, en especial con los clientes. Está formado por 7 ítems que agrupan todas las variables relacionadas con este factor; siendo su carga superior a 0,5. En la siguiente tabla se muestra la relación de componentes que forman el factor.

Tabla 28: (F₂) Relación con agentes externos/ ES_GB_AE

COMPONENTES F ₂ : ES_GB_AE	COMÚN	CARGF ₁
Ofrecemos a los clientes un catálogo de productos y servicios	,903	,591
Contamos con los clientes para conocer su grado de satisfacción	,916	,660
Los clientes tienen un trato personalizado y profesional	,933	,784
Atendemos las sugerencias de mejora de la calidad de los clientes	,875	,606
Utilizamos la programación, evaluación y control de objetivos	,886	,691
Disponemos y actualizamos la pagina web propia	,769	,454
Utilizamos habitualmente el correo electrónico	,816	,650
Valor Medio de Factores (Beneficios de la cooperación):		4,868
Coefficiente Alpha de Cronbach (Factor₂):		,876
Varianza Explicada por cada factor:		11,60%

Fuente: Elaboración propia.

La varianza explicada del factor representa el 11,60% del total, siendo la media de 4,868. El Alpha de Cronbach es de 0,876, lo que indica una buena consistencia interna. El factor queda definido de la siguiente forma:

Factor₂ de Relación con los agentes externos (ES_GB_AE): Un buen gobierno debe acometer políticas que ayuden a conocer el grado de satisfacción de los clientes; atendiendo las sugerencias relacionadas con la calidad de los productos o servicios, a través del trato personalizado, y un contacto directo, mediante el uso de las nuevas tecnologías.

5.3.3.3 Factor₃: Resultados de las políticas de buen gobierno

El factor número tres de nuestro análisis hace referencia a los efectos que tiene en los resultados la aplicación de las políticas de buen gobierno corporativo. El factor está compuesto por 5 ítems (Tabla 29). Este factor confirma la proposición teórica número 9, que hace referencia a la influencia de las estrategias de gobierno en los resultados empresariales.

Tabla 29: Dimensiones del factor Resultados de las políticas de Buen Gobierno/RS_ES_GB

COMPONENTES F3: RS_ES_GB	COMÚN	CARGF ₁
Mejora de la competitividad empresarial	,872	,773
Reduce costes de actividad de la empresa	,941	,821
Obtiene mayores beneficios económicos	,916	,809
Mejora la imagen de la empresa	,811	,837
Aumenta la satisfacción de los distintos agentes	,927	,838
Valor Medio de Factores (Beneficios de la cooperación):		5,151
Coefficiente Alpha de Cronbach (Factor₃):		0,947
Coefficiente Alpha de Cronbach (Escala):		0,947
Varianza Explicada por cada factor:		9,83

Fuente: Elaboración propia.

El factor tiene un Alpha de Cronbach de 0,947, que se sitúa entre los valores recomendables (0,7 y 0,9); siendo buenos los datos del análisis de fiabilidad. La varianza explicada por este factor es de 9,83. Con el análisis de este factor queda contrastada la proposición teórica 8. El factor queda definido de la siguiente forma:

Factor₃ de Resultados empresariales del Buen Gobierno (RS_ES_GB): Las estrategias de buen gobierno corporativo posibilitan una mejor posición competitiva, aumentan la satisfacción de los distintos agentes, contribuyen a disminuir costes asociados a la actividad y, en definitiva, a mejorar resultados en base a la eficiencia y a políticas que mejoren la imagen de la empresa.

5.3.3.4 Factor₄: Razones para cooperar

Este factor aglutina los ítems con los que se valoran las razones por las que una empresa decide cooperar. Está compuesto por 6 variables, que se muestran en la tabla 30 que viene a continuación.

Tabla 30: (F₄) Razones para cooperar/ES_GB_COOP

COMPONENTES F ₄ : ES_GB_COOP	COMUN	CARGF ₁
Aprovechar una oportunidad de negocio	,803	,817
Lleva una mejora en la industria	,878	,579
Obtener un mayor tamaño para competir	,888	,765
Acceso a nuevos mercados	,867	,741
Mayor especialización de productos y servicios	,815	,598
Acceder a nuevos recursos y capacidades	,981	,520
Valor Medio de Factores (Beneficios de la cooperación):		4,770
Coefficiente Alpha de Cronbach (Factor₄):		,891
Varianza Explicada por cada factor:		8,01
Varianza Explicada por cada factor:		9,83

Fuente: Elaboración propia.

El valor medio del factor es 4,770. El coeficiente Alpha de Cronbach está entre los valores aceptables, siendo éste de 0,891; y su varianza explicada de 8,01. El factor contrasta parte de la proposición teórica 6, quedando definido de la siguiente forma:

Factor₄ de Razones para cooperar (ES_GB_COOP): Un buen gobierno corporativo debe llevar a cabo estrategias que le permitan ser más competitivo y poder aprovechar mejor una oportunidad de negocio; accediendo a nuevos mercados, gracias al aumento de tamaño y a una mayor especialización, contribuyendo así a una mejora en la industria.

5.3.3.5 Factor₅: Innovación

Del análisis factorial ha salido un único factor del bloque referente a innovación (Tabla 31), que está formado por 5 ítems que miden distintos aspectos de la innovación. Con ellos podemos valorar si una empresa es innovadora y qué estrategias de innovación lleva a cabo.

Tabla 31: (F₅) Innovación/ES_GB_INNO

COMPONENTES F ₅ : ES_GB_INNO	COMÚN	CARGA
Investiga y desarrolla tecnologías clave	,867	,568
Cuenta con personal altamente cualificado	,797	,777
Adquiere sistemas de producción altamente cualificado	,896	,639
Incorpora nuevos productos y servicios	,917	,743
Accede y se especializa en segmentos de mercado	,866	,840
Valor Medio de Factores (Innovación):		4,459
Coefficiente Alpha de Cronbach (Factor₅):		,845
Varianza Explicada por cada factor:		7,54

Fuente: Elaboración propia.

El Alfa de Cronbach de este factor es de 0,845, situándose entre sus valores recomendables (0,7 y 0,9); por lo que el análisis de fiabilidad de la escala es bueno. Del análisis del factor podemos decir que contrastamos empíricamente la proposición 1 teórica formulada, quedando el factor definido.

Factor₅ de Innovación (ES_GB_INNO): Un buen gobierno corporativo es aquel que lleva a cabo estrategias de innovación; invirtiendo en tecnologías clave y en procesos de producción especializados, contando con un personal cualificado que permita a la entidad acceder y especializarse en nuevos segmentos de mercado y aumentar así la oferta de bienes y servicios.

5.3.5.6 Factor₆: Cooperación con grupos de interés

El sexto factor, de los nueve que componen los determinantes de la estrategia de buen gobierno corporativo, hace referencia a la cooperación con los distintos grupos de interés como uno de los componentes importantes de la estrategia de gobierno que debe acometer la empresa. Es imprescindible que la empresa establezca contacto con todos los agentes implicados, para asegurar su buen funcionamiento y marcar las pautas y objetivos a seguir; buscando el bien de todos los agentes y la máxima ayuda posible.

Este factor (Tabla 32) está formado por 6 ítems que indican los agentes con los que puede establecer alianzas cooperativas.

Tabla 32: (F₆) Cooperación con grupos de interés/ES_GB_COOP_GI

COMPONENTES F ₆ : ES_GB_COOP_GI	COMÚN	CARGA
Coopera con proveedores	,904	,703
Coopera con empresas de otro sector	,822	,574
Coopera con clientes	,936	,703
Coopera con instituciones públicas	,909	,628
Coopera con competidores y otros productos del sector	,948	,736
Coopera con universidades y otros centros de investigación	,974	,501
Valor Medio de Factores (Innovación):		4,342
Coefficiente Alpha de Cronbach (Factor₆):		,869
Varianza Explicada por cada factor:		7,03

Fuente: Elaboración propia.

El Alpha de Cronbach de 0,869 indica una buena consistencia interna. La varianza explicada del factor representa el 7,03% del total; siendo la media de 4,868. El factor contrasta la segunda parte de la proposición teórica 6, quedando definido de la siguiente forma:

Factor₆ de Cooperación con grupos de interés (ES_GB_COOP_GI): Un buen gobierno corporativo debe llevar a cabo estrategias de cooperación con los distintos agentes (proveedores, clientes, instituciones públicas, competidores, universidades y centros de investigación y otras empresas del sector) y establecer así alianzas cooperativas que le permitan ser más competitivos.

5.3.5.7 Factor₇: Capital humano

El séptimo factor de nuestro análisis hace referencia al capital humano y su participación democrática; haciendo hincapié en la implantación de medidas que motiven y potencien los recursos humanos. Este factor está formado por tres ítems que destacan la importancia de la participación democrática dentro de la empresa. De esta forma, el proceso de toma de decisiones no queda en manos, únicamente, de los socios y/o directivos de la empresa, sino que se les da cabida a los empleados como práctica de buen gobierno.

Tabla 33: (F₇) Capital humano /ES_GB_KH

COMPONENTES F ₇ : ES_GB_KH	COMÚN	CARGA
Los trabajadores participan en la toma de decisiones	,840	,722
Los trabajadores aportan soluciones creativas	,852	,782
En las reuniones participa el personal de diferentes areas	,886	,597
La empresa motiva a sus trabajadores	,869	,480
La empresa potencia el capital humano	,887	,436
Valor Medio de Factores (Innovación):		4,604
Coefficiente Alpha de Cronbach (Factor₇):		,894
Varianza Explicada por cada factor:		6,66%

Fuente: Elaboración propia.

La varianza explicada del factor representa el 6,66% del total, siendo la media de 4,604. El Alpha de Cronbach de 0,894 indica una buena consistencia interna. La proposición teórica asociada a la participación democrática es la 7, que nos ayuda a definir este factor añadiéndole los ítems nuevos tras el análisis factorial.

Factor₇ de Capital Humano (ES_GB_KH): Un buen gobierno corporativo debe llevar a cabo actuaciones que satisfagan las necesidades de todos los agentes implicados, especialmente el capital humano de la empresa; llevando a cabo políticas que lo potencien y motiven. Para que todos los miembros de la organización tomen parte en la toma de decisiones y en las reuniones, aportando soluciones creativas, debe apostar por los procesos de participación democrática.

5.3.5.8 Factor₈: Deberes de los administradores

El factor número 8 recoge los tres ítems (Tabla 34) que valoran la actuación de los administradores y/o gerentes en cuanto a la diligencia, responsabilidad y lealtad de sus actuaciones.

Tabla 34: (F₈): Deberes de los administradores/ES_GB_ADM

COMPONENTES F ₈ : ES_GB_ADM	COMÚN	CARGA
Deberes de diligencia de los directivos para crear valor económico	,913	,715
Deberes de responsabilidad de los administradores de la empresa	,911	,742
Deberes de lealtad de los gerentes con los administradores	,876	,714
Valor Medio de Factores (Innovación):		4,714
Coefficiente Alpha de Cronbach (Factor₈):		,948
Varianza Explicada por cada factor:		5,47%

Fuente: Elaboración propia.

Al analizar los datos recogidos en la tabla anterior, vemos que la varianza explicada del factor representa el 5,47% del total, siendo la media de 4,714. El Alpha de Cronbach es de 0,948, que nos indica que existe una buena consistencia interna. El factor queda definido de la siguiente forma:

Factor₈ de Deberes de los administradores (ES_GB_ADM): una estrategia de buen gobierno corporativo debe asegurarse de que los administradores y/o gerentes actúen con responsabilidad, lealtad y diligencia a la hora de llevar a cabo sus actuaciones y acometer políticas de buen gobierno corporativo; utilizando métodos de control eficientes.

5.3.5.9 Factor₉: Mejora en la industria

El factor 9 recoge un solo ítem: “Lleva a una mejora en la industria”. El valor medio es de 4,78 y la varianza explicada del factor es de 2,78%. El ***Factor₉ Mejora en la industria (ES_GB_INDU)*** nos da a entender, por sí solo, que las políticas de buen gobierno llevan a una mejora en la industria.

5.4 Análisis ANOVA de un Factor sobre los factores determinantes de Buen Gobierno Corporativo. Relación entre muestras distintas

5.4.1 ANOVA un factor sobre el tipo de sociedad

A continuación vamos a llevar a cabo el análisis ANOVA de un factor. El análisis univariante de la varianza es un caso de aplicación de un contraste de hipótesis a un modelo lineal específico. Este análisis nos permite contrastar la existencia de diferencias significativas entre las distintas categorías de las variables utilizadas. En nuestro caso queremos comprobar si hay diferencias entre los factores analizados en el apartado anterior, como variables dependientes de nuestro modelo ANOVA, y su pertenencia al grupo de EES o Mercantiles.

Si el valor de significación del ANOVA supera los límites de 0,01 y 0,05, entonces existen diferencias significativas y, por lo tanto, hay igualdad de varianzas.

Tabla 35: ANOVA de un factor sobre EES/Mercantiles

ANOVA UN FACTOR: TIPO DE SOCIEDAD/FACTORES _i									
F _i	Componentes	Factores	F		Estadísticos	Levene		Prueba T	
			Est.	Est.		Est.	Sig.	t	Sig.
F ₁	Responsabilidad social corporativa	ES_GB_RSC	,489	,486	SI var iguales	2,889	,092	,699	,486
					NO var iguales			,712	,478
F ₂	Relación con los agentes externos	ES_GB_AE	22,938	,000	SI var iguales	10,851	,001	4,789	,000
					NO var iguales			4,659	,000
F ₃	Resultados de las políticas de buen gobierno	RS_ES_GB	,157	,692	SI var iguales	1,046	,308	,397	,692
					NO var iguales			,401	,689
F ₄	Razones para cooperar	ES_GB_COOP	5,256	,024	SI var iguales	2,358	,127	2,293	,024
					NO var iguales			2,330	,021
F ₅	Innovación	ES_GB_INNO	2,625	,108	SI var iguales	12,510	,001	1,620	,108
					NO var iguales			1,539	,128
F ₆	Cooperación con grupos de interés	ES_GB_COOP_GI	,014	,906	SI var iguales	2,497	,117	-,118	,906
					NO var iguales			-,116	,908
F ₇	Capital humano	ES_GB_KH	,3550	,062	SI var iguales	8,626	,004	1,884	,062
					NO var iguales			1,942	,054
F ₈	Deberes de los administradores	ES_GB_ADM	,319	,573	SI var iguales	,025	,874	,565	,573
					NO var iguales			,558	,578
F ₉	Mejora en la industria	ES_GB_INDU	,185	,668	SI var iguales	1,844	,177	-,430	,668
					NO var iguales			-,439	,661

Fuente: Elaboración propia.

Al efectuar el procedimiento ANOVA de un factor, incluyendo la prueba de Levene, podemos admitir la igualdad de varianzas entre la muestra y la población para los ítems “Responsabilidad social corporativa”, “Resultados de las políticas de buen gobierno”, “Razones para cooperar”, “Cooperación con grupos de interés”, “Deberes de los administradores” y “Mejora en la industria.

El resto de factores tienen un p-valor (F) <0.05 (no existe igualdad de varianzas, heterocedasticidad), en este último caso, no se asumen varianzas iguales y la significación es de 0.000 o p-valor <0.05, rechaza la hipótesis nula de igualdad de medias y podemos decir que las medias no son iguales. Existen medias diferentes dependiendo del tipo de sociedad en la variable dependiente: “Relación con los agentes internos”.

5.4.2 ANOVA de un factor sobre el sector de actividad

El siguiente análisis nos va a ayudar a detectar las diferencias de medias entre los factores que componen la escala de gobierno y el sector de actividad al que pertenece la empresa (agrario o de servicios). En esta ocasión hemos seleccionado como variable independiente el “sector de actividad” y como dependientes, una vez más los “Factores determinantes de la estrategia de buen gobierno corporativo”. A continuación se muestra una tabla con los datos arrojados por el ANOVA.

Tabla 36: ANOVA un factor Sector de actividad

ANOVA UN FACTOR: SECTOR DE ACTIVIDAD/FACTORES _i									
F _i	Componentes	Factores	F		Estadísticos	Levene		Prueba T	
			Est.	Est.		Est.	Sig	t	Sig
F ₁	Responsabilidad social corporativa	ES_GB_RSC	3,581	,052	SI var iguales	1,712	,193	1,962	,052
					NO var iguales			110,979	,059
F ₂	Relación con los agentes externos	ES_GB_AE	16,899	,000	SI var iguales	6,967	,009	4,375	,000
					NO var iguales			4,549	,000
F ₃	Resultados de las políticas de buen gobierno	RS_ES_GB	1,359	,245	SI var iguales	,103	,748	1,167	,245
					NO var iguales			1,184	,239
F ₄	Razones para cooperar	ES_GB_COOP	6,237	,245	SI var iguales	6,518	,012	2,547	,012
					NO var iguales			2,430	,017
F ₅	Innovación	ES_GB_INNO	8,187	,004	SI var iguales	5,788	,017	2,940	,004
					NO var iguales			3,125	,002
F ₆	Cooperación con grupos de interés	ES_GB_COOP_GI	,272	,603	SI var iguales	2,949	,088	,522	,603
					NO var iguales			,546	,586
F ₇	Capital humano	ES_GB_KH	12,569	,001	SI var iguales	3,365	,069	3,545	,001
					NO var iguales			3,422	,001
F ₈	Deberes de los administradores	ES_GB_ADM	,548	,460	SI var iguales	,384	,537	-,741	,460
					NO var iguales			-,765	,446
F ₉	Mejora en la industria	ES_GB_INDU	,590	,444	SI var iguales	,014	,905	-,768	,444
					NO var iguales			-,767	,445

Fuente: Elaboración propia.

Si nos fijamos en los datos de la prueba de Levene y su significatividad (Tabla 36) podemos admitir la igualdad de varianzas entre la muestra para los ítems “Responsabilidad social corporativa”, “Resultados de las políticas de buen gobierno”, “Cooperación con grupos de interés”, “Capital humano”, “Deberes de los administradores” y “Mejora en la industria”. Todas ellas tienen un p-valor >0.05 (F), que confirma la igualdad de varianzas (homocedasticidad).

En el resto de las variables tenemos un p-valor (F) <0.05, por lo que no existe igualdad de varianzas (heterocedasticidad). En este último caso no se asumen varianzas iguales, y la significación es de 0.000 o p-valor <0.05; rechazamos la hipótesis nula de igualdad de medias y podemos decir que las medias no son iguales.

Podemos concluir diciendo que existen medias diferentes dependiendo del sector de actividad, agrario o servicios, en tres de los factores dependientes: “Relación con los agentes externos”, “Razones para cooperar” e “Innovación”.

5.5 Análisis clúster no jerárquico de los factores determinantes de la estrategia de Buen Gobierno Corporativo

El análisis clúster es una técnica multivariante de agrupación de datos, que tiene en cuenta su afinidad respecto a un vector Y, de p variables observadas. Con esta técnica pretendemos dividir el conjunto de datos en dos grupos homogéneos en función del tipo de sociedad. Cada uno de estos grupos se llama clúster o conglomerado.

El objetivo de esta técnica es agrupar conglomerados de variables que sean homogéneos entre sí. Para clasificar las variables en dos grupos, mediante el análisis de conglomerados de k medias, etiquetaremos los casos en función del tipo de sociedad al que pertenece: EES o Mercantil.

La tabla 37 indica el número de casos asignados a cada conglomerado, diferenciando entre: clúster 1, con el 32% de los casos, y clúster 2, con el 68%.

Tabla 37: Conglomerado de K medias

CONGLOMERADO: “TIPO DE SOCIEDAD”	CASOS	FRECUENCIAS
Conglomerado 1/Clúster 1	44	32%
Conglomerado 2/Clúster 2	91	68%
Total	138	100%

Fuente: Elaboración propia.

El clúster 1 agrupa las sociedades que pertenecen a la ES, mientras que el clúster 2, o conglomerado, está formado por las Mercantiles. A continuación se muestra la tabla del ANOVA resultante del análisis de conglomerado K medias, que nos indica cuáles de los factores determinantes de la estrategia de buen gobierno corporativo son componentes efectivos, para demostrar que existen diferencias entre los grupos.

Tabla 38: ANOVA_ Conglomerado de K medias

F _i	Componentes	Factores	F	
			Est.	Sig.
F ₁	Responsabilidad social corporativa	ES_GB_RSC	28,153	,000
F ₂	Relación con los agentes externos	ES_GB_AE	85,959	,000
F ₃	Resultados de las políticas de buen gobierno	RS_ES_GB	,221	,639
F ₄	Razones para cooperar	ES_GB_COOP	17,499	,000
F ₅	Innovación	ES_GB_INNO	1,176	,280
F ₆	Cooperación con grupos de interés	ES_GB_COOP_GI	3,020	,084
F ₇	Capital humano	ES_GB_KH	,100	,752
F ₈	Deberes de los administradores	ES_GB_ADM	,718	,398
F ₉	Mejora en la industria	ES_GB_INDU	,069	,794

Fuente: Elaboración propia.

Si nos fijamos en la tabla ANOVA, las componentes alejadas de 1, y con p-valor significativo, nos indican que son componentes efectivos para identificar diferencias entre los clúster. Es decir, marcan diferencia respecto a la pertenencia del grupo EES o Mercantiles.

Estas componentes son: (1) “Responsabilidad social corporativa”, (2) “Relación con los agentes externos”, (3) “Razones para cooperar” y (4) “Cooperación con grupos de interés”.

5.6 Análisis Discriminante

Con los análisis discriminantes queremos analizar los distintos grupos que pertenecen a cada factor. Para ello vamos a llevar a cabo cuatro estudios que nos van a permitir clasificar los factores según el grado de innovación, cooperación, participación democrática y responsabilidad social corporativa. Para cada uno de los estudios tomaremos como variables clasificadoras los 9 factores obtenidos del análisis factorial de la escala de gobierno (Tabla 39):

Tabla 39: Variables clasificadoras de los modelos de AD

VARIABLES CLASIFICADORAS		
F ₁	Responsabilidad social corporativa	ES_GB_RSC
F ₂	Relación con los agentes externos	ES_GB_AE
F ₃	Resultados de las políticas de buen gobierno	RS_ES_GB
F ₄	Razones para cooperar	ES_GB_COOP
F ₅	Innovación	ES_GB_INNO
F ₆	Cooperación con grupos de interés	ES_GB_COOP_GI
F ₇	Capital humano	ES_GB_KH
F ₈	Deberes de los administradores	ES_GB_ADM
F ₉	Mejora en la industria	ES_GB_INDU

Fuente: Elaboración propia.

Los criterios estadísticos que aplicamos son aquellos que se emplean para valorar el nivel de significación en otros estudios del mismo ámbito académico y científico. Para ello, hemos elegido las siguientes medidas: 1) Lambda de Wilks; 2) la correlación canónica; y, 3) los coeficientes estandarizados de la función D.

El estadístico Lambda de Wilks permite contrastar la hipótesis nula de que las medias multivariantes de los grupos son iguales. Los valores de este estadístico próximos a 0 señalan una gran diferencia entre los grupos considerados.

La correlación canónica, si consideramos dos grupos, es la correlación simple entre las puntuaciones discriminantes y una variable con códigos (1 y 0), según la pertenencia a un grupo o a otro. Una correlación alta indica que las variables discriminantes permiten diferenciar entre los grupos (Pardo y Ruiz, 2002).

Los coeficientes estandarizados muestran la contribución de cada variable independiente a la función discriminante. Una vez que se ha identificado la función discriminante significativa, debemos considerar el ajuste global de la función (D). El signo de las variables clasificadoras denota la contribución positiva o negativa, y la mayor o menor capacidad discriminante de las variables independientes en la función D.

5.6.1 Análisis Discriminante: Innovación

Estudio 1: Análisis discriminante de los factores determinantes de la estrategia de Buen Gobierno Corporativo sobre el carácter innovador

En primer lugar, tomamos como variable dependiente la respuesta categórica del cuestionario de investigación, que se corresponde con el carácter innovador de la empresa (pregunta 5; contestan, SI/NO) y, a continuación, como variables dependientes del modelo los factores determinantes de la estrategia de buen gobierno corporativo.

Tabla 40: Análisis discriminante del Estudio 1

ESTUDIO 1					
	Lambda De Wilks	Chi-cuadrado	Sig	Autovalor	Correlación Canónica
Función Discriminante 1	,875	17,250	,045	,142	,353

Fuente: Elaboración propia.

La función discriminante queda establecida con las siguientes variables clasificadoras y ecuaciones de las funciones discriminantes lineales de “Fisher”;

$$D_1 = 0,460(ES_GB_RSC) - 0,271(ES_GB_AE) + 0,096(RS_ES_GB) + 0,646(ES_GB_COOP) + 0,495(ES_GB_INNO) + 0,234(ES_GB_COOP_GI) - 0,012(ES_GB_KH) + 0,292(ES_GB_ADM) - 0,020(ES_GB_INDU)$$

$$\begin{aligned} \blacksquare D_{IFI} = & -0,743 + 0,47(ES_GB_RSC) - 0,093(ES_GB_AE) + 0,021(RS_ES_GB) + \\ & 0,95(ES_GB_COOP) + 0,162(ES_GB_INNO) + 0,076(ES_GB_COOP_GI) - \\ & 0,018(ES_GB_KH) + 0,099(ES_GB_ADM) - 0,008(ES_GB_INDU) \end{aligned}$$

$$D_{IF2} = -0,794 - 0,204(ES_GB_RSC) + 0,113(ES_GB_AE) - 0,052(RS_ES_GB) - 0,308(ES_GB_COOP) - 0,217(ES_GB_INNO) - 0,102(ES_GB_COOP_GI) - 0,008(ES_GB_KH) - 0,123(ES_GB_ADM) + 0,008(ES_GB_INDU)$$

Si observamos la función discriminante, podemos ver cómo los factores que se relacionan de una forma positiva con el carácter innovador de la empresa, según la función discriminante D_1 , son: Responsabilidad social corporativa (ES_GB_RDC); Resultados de las políticas de buen gobierno (RS_ES_GB); Razones para cooperar (ES_GB_COOP); Innovación (ES_GB_INNO); Cooperación con grupos de interés (ES_GB_COOP_GI); y, por último, el factor denominado Deberes de los administradores (ES_GB_ADM).

Este modelo nos indica que las empresas más innovadoras son aquellas que siguen una estrategia de responsabilidad social corporativa, establecen acuerdos de cooperación con los distintos agentes, ejercen un mayor control sobre los mecanismos de lealtad, responsabilidad y diligencia de los administradores y/o gerentes y tienen unos mayores resultados vía estrategias de gobierno corporativo.

5.6.2 Análisis Discriminante: Cooperación

Estudio 2: Análisis discriminante de los factores determinantes de la estrategia de Buen Gobierno Corporativo sobre predisposición a cooperar

En el Estudio 2 tomaremos como variable dependiente la respuesta categórica del cuestionario de investigación, que se corresponde con la disposición de la empresa a establecer acuerdos de cooperación (pregunta 8; contestan SI/NO); y como variables dependientes del modelo, los factores determinantes de la estrategia de buen gobierno corporativo.

Tabla 41: Análisis discriminante del Estudio 2

ESTUDIO 2					
	Lambda De Wilks	Chi-cuadrado	Sig	Autovalor	Correlación Canónica
Función Discriminante 2	,834	22,627	,007	,199	,408

Fuente: Elaboración propia.

La función discriminante queda establecida con las siguientes variables clasificadoras y ecuaciones de las funciones discriminantes lineales de “Fisher”:

$$D_2 = 0,513(ES_GB_RSC) + 0,663(ES_GB_AE) + 0,302(RS_ES_GB) - 0,094(ES_GB_COOP) + 0,234(ES_GB_INNO) - 0,050(ES_GB_COOP_GI) + 0,550(ES_GB_KH) - 0,104(ES_GB_ADM) + 0,166(ES_GB_INDU)$$

- $D_{2F1} = -0,741 + 0,138(ES_GB_RSC) + 0,224(ES_GB_AE) + 0,097(RS_ES_GB) + 0,00(ES_GB_COOP) + 0,52(ES_GB_INNO) - 0,009(ES_GB_COOP_GI) + 0,179(ES_GB_KH) - 0,017(ES_GB_ADM) + 0,049(ES_GB_INDU)$
- $D_{2F2} = -0,895 - 0,351(ES_GB_RSC) - 0,406(ES_GB_AE) - 0,185(RS_ES_GB) + 0,92(ES_GB_COOP) - 0,66(ES_GB_INNO) + 0,38(ES_GB_COOP_GI) - 0,342(ES_GB_KH) + 0,79(ES_GB_ADM) - 0,106(ES_GB_INDU)$

Las empresas consideran como variables influyentes a la hora de definir si una empresa es más o menos propensa a llevar a cabo acuerdos de cooperación, las siguientes: Responsabilidad social corporativa (ES_GB_RSC), Relación con los agentes externos (ES_GB_AE), Resultados de las políticas de buen gobierno (RS_ES_GB); Innovación (ES_GB_INNO), Capital humano (ES_GB_KH), y Mejora en la Industria (ES_GB_INDU). Considerando como factor más negativo a la hora de establecer acuerdos de cooperación, el control ejercido sobre los administradores y/o gerentes.

Una empresa que establece regularmente acuerdos de cooperación con otros agentes se considera socialmente responsable (ES_GB_RSC); es propensa a llevar a cabo políticas encaminadas a obtener una mayor relación con los agentes externos (ES_GB_AE); tiene un carácter más innovador (ES_GB_INNO); y obtiene mayores

resultados económicos y sociales de la frutos de la aplicación de las estrategias de buen gobierno (RS_ES_GB).

5.6.3 Análisis Discriminante: Participación democrática

Estudio 3: Análisis discriminante de los Factores determinantes de la estrategia de Buen Gobierno Corporativo sobre si cuenta la empresa con sistemas de participación democrática

En el Estudio 3 tomaremos como variable dependiente la respuesta categórica del cuestionario de investigación sobre si cuenta la empresa con sistemas de participación democrática (pregunta 10; contestan, SI/NO), y, como variables dependientes, los factores determinantes de la estrategia de buen gobierno corporativo.

Tabla 42: Análisis discriminante del Estudio 3

ESTUDIO 3					
	Lambda De Wilks	Chi-cuadrado	Sig	Autovalor	Correlación Canónica
Función Discriminante 3	,850	19,149	.024	,177	,388

Fuente: Elaboración propia.

La función discriminante queda establecida con las siguientes variables clasificadoras y ecuaciones de las funciones discriminantes lineales de “Fisher”;

$$D_3 = 0,529(ES_GB_RSC) + 0,358(ES_GB_AE) + 0,293(RS_ES_GB) - 0,409(ES_GB_COOP) + 0,442(ES_GB_INNO) - 0,172(ES_GB_COOP_GI) + 0,464(ES_GB_KH) + 0,144(ES_GB_ADM) + 0,142(ES_GB_INDU)$$

- $D_{3F1} = -0,732 + 0,109(ES_GB_RSC) + 0,103(ES_GB_AE) + 0,080(RS_ES_GB) - 0,131(ES_GB_COOP) + 0,108(ES_GB_INNO) + 0,021(ES_GB_COOP_GI) + 0,135(ES_GB_KH) + 0,077(ES_GB_ADM) + 0,097(ES_GB_INDU)$
- $D_{3F2} = -0,948 - 0,426(ES_GB_RSC) - 0,233(ES_GB_AE) - 0,217(RS_ES_GB) + 0,282(ES_GB_COOP) - 0,343(ES_GB_INNO) + 0,183(ES_GB_COOP_GI) - 0,311(ES_GB_KH) - 0,059(ES_GB_ADM) - 0,044(ES_GB_INDU)$

Según los datos del análisis, los factores que influyen de forma positiva para que una empresa cuente o no con sistemas de participación democrática, son los siguientes: Responsabilidad social corporativa (ES_GB_RSC), Relación con los agentes externos (ES_GB_AE), Resultados de las políticas de buen gobierno (RS_ES_GB), Innovación (ES_GB_INNO), Capital humano (ES_GB_KH), Deberes de los administradores (ES_GB_ADM) y Mejora en la Industria (ES_GB_IND).

Al observar la función D_{3F1} podemos predecir que una empresa es más democrática cuanto más lleve a cabo estrategias de responsabilidad social corporativa (ES_GB_RSC), estrategias de innovación (ES_GB_INNO), coopere con los distintos grupos de interés (ES_GB_COOP_GI), tenga en cuenta las opiniones y coopere con los agente externos (ES_GB_AE), apueste por el capital humano (ES_GB_KH), lleve a cabo mejoras en la industria (ES_GB_INDU) y aumente los resultados empresariales vía políticas de buen gobierno (RS_ES_GB).

5.6.4 Análisis Discriminante: Responsabilidad Social Corporativa

Estudio 4: Análisis discriminante de los Factores determinantes de la estrategia de Buen Gobierno Corporativo sobre la responsabilidad social corporativa

En el Estudio 4 tomaremos como variable dependiente la respuesta categórica del cuestionario de investigación sobre si la empresa lleva a cabo prácticas de responsabilidad social y medioambiental (pregunta 15; contestan, SI/NO); y como variables dependientes del modelo los factores determinantes de la estrategia de buen gobierno corporativo.

Tabla 43: Análisis discriminante del Estudio 4

ESTUDIO 3					
	Lambda De Wilks	Chi-cuadrado	Sig	Autovalor	Correlación Canónica
Función Discriminante 4	,766	26,262	,002	,306	,484

Fuente: Elaboración propia

La función discriminante queda establecida con las siguientes variables clasificadoras y ecuaciones de las funciones discriminantes lineales de “Fisher”;

$$D_4 = 0,979(ES_GB_RSC) - 0,018(ES_GB_AE) + 0,072(RS_ES_GB) - 0,355(ES_GB_COOP) - 0,096(ES_GB_INNO) - 0,051(ES_GB_COOP_GI) + 0,056(ES_GB_KH) + 0,0447(ES_GB_ADM) + 0,124(ES_GB_INDU)$$

- $D_{4F1} = -0,750 + 0,336(ES_GB_RSC) - 0,048(ES_GB_AE) + 0,004(RS_ES_GB) - 0,124(ES_GB_COOP) + 0,051(ES_GB_INNO) - 0,099(ES_GB_COOP_GI) + 0,067(ES_GB_KH) + 0,137(ES_GB_ADM) + 0,017(ES_GB_INDU)$
- $D_{4F2} = -1,614 - 1,435(ES_GB_RSC) - 0,021(ES_GB_AE) - 0,111(RS_ES_GB) + 0,454(ES_GB_COOP) + 0,228(ES_GB_INNO) - 0,014(ES_GB_COOP_GI) - 0,020(ES_GB_KH) - 0,593(ES_GB_ADM) - 0,177(ES_GB_INDU)$

Los factores determinantes del modelo de la estrategia de buen gobierno corporativo que influyen de forma positiva en el carácter social de la empresa, según nos muestra la función discriminante (D_4), son: Responsabilidad social corporativa (ES_GB_RSC), Resultados de las políticas de buen gobierno (ES_GB_AE), Factor Capital humano (ES_GB_KH), Deberes de los administradores (ES_GB_ADM), Mejora en la industria (ES_GB_INDU).

5.7 Contraste de Hipótesis

En este apartado vamos a contrastar las hipótesis asociadas a las proposiciones teóricas del modelo de buen gobierno corporativo planteado en el capítulo III. Para el contraste utilizaremos una serie de métodos estadísticos como, concretamente, regresiones lineales y tablas de contingencia. En estos estudios se presentan los resultados observados, así como los resúmenes (mediante la ecuación de la predicción y cuadros de las condiciones o supuestos básicos) de los contrastes que pueden garantizar la validez de los modelos.

En un primer paso, hemos llevado a cabo un análisis factorial para reducir las dimensiones del bloque 3 del cuestionario, relacionado con las prácticas de buen gobierno corporativo. Los nuevos factores obtenidos nos van a ayudar en el contraste de algunas de las hipótesis.

Para ello hemos aplicado, una vez más, el Análisis de Componentes Principales (ACP). En relación a las cargas factoriales de los ítems, hemos elegido aquellos que tuvieran al menos una carga del 0,50 aplicando el *test de Kaiser Meyer Olkin (KMO)*, y la *prueba de esfericidad de Bartlett*.

A los factores obtenidos, aplicaremos los modelos de regresión lineal, para observar si existe dependencia entre los factores y las estrategias de buen gobierno. Con estas regresiones lineales se pretende establecer la relación positiva y significativa de los factores del bloque del buen gobierno y las distintas estrategias de buen gobierno que se han ido estudiando a lo largo de la tesis: cooperación, innovación y responsabilidad social corporativa.

En la siguiente tabla se muestran los resultados del análisis factorial de los ítems del cuestionario que miden el buen gobierno corporativo (Tabla 44).

Tabla 44: Análisis factorial del Bloque de Buen Gobierno Corporativo

FACTORES E ÍTEMS (VARIABLES)	COM.	F ₁	F ₂	F ₃
EL BUEN GOBIERNO Y LA TOMA DE DECISIONES (BG_TD)				
La empresa potencia el capital humano	,687	,653		
Utilizamos la programación, evaluación y control de objetivos	,751	,740		
Analizamos la financiación de las inversiones	,849	,838		
Dirigimos con transparencia informativa	,895	,864		
Creamos y potenciamos los comités de auditoría y asesores independientes	,665	,773		
Disponemos y actualizamos la página web propia	,518	,648		
Utilizamos habitualmente el correo electrónico	,579	,593		
BUEN GOBIERNO Y LOS AGENTES INTERNOS (BG_AI)				
Los trabajadores participan en la toma de decisiones	,682		,778	
Los trabajadores aportan soluciones creativas	,661		,731	
En las reuniones participa personal de las diferentes áreas	,587		,581	
La empresa motiva a sus trabajadores	,807		,792	
Deberes de diligencia de los directivos para crear valor económico	,725		,759	
Deberes de responsabilidad de los administradores de la empresa	,820		,768	
Deberes de lealtad de los gerentes con los administradores	,718		,666	
BUEN GOBIERNO Y LOS AGENTES EXTERNOS (BG_AE)				
Ofrecemos a los clientes un catálogo de productos y servicios	,735			,705
Contactamos con los clientes para conocer su grado de satisfacción	,755			,756
Los clientes tienen un trato personalizado y profesional	,840			,822
Atendemos las sugerencias de mejora de calidad de los clientes	,771			,729
Valor Medio de Factores (Buen gobierno):		4,665	4,539	5,119
Coefficiente Alpha de Cronbach (Factor 1):		,914	,925	,897
Coefficiente Alpha de Cronbach (Escala)				,954
Varianza Explicada por cada factor (%):		26,441	26,086	19,935
Varianza Total (%):				72,462

Fuente: Elaboración propia.

El análisis factorial nos arroja tres componentes que miden la importancia de las políticas de buen gobierno relacionadas con los agentes implicados en la entidad y con la toma de decisiones. Los tres factores que nos ayudarán a medir el buen gobierno corporativo, y que nos van a permitir relacionarlo con las distintas estrategias de buen gobierno, son: (1) Buen gobierno y la toma de decisiones (BG_TD); (2) Buen gobierno y los agentes internos (BG_AI); y (3) Buen gobierno y los agentes externos (BG_AE).

5.7.1 Análisis inferencial de la Proposición 1

A continuación vamos a contrastar las hipótesis asociadas a la proposición 1 que se detallan en la tabla 45.

Tabla 45: Relación de hipótesis de la Proposición 1

RELACIÓN DE HIPÓTESIS PROPOSICIÓN 1		
PROPOSICIÓN	H _n	HIPÓTESIS
1. Un buen gobierno corporativo es aquel que lleva a cabo estrategias de innovación, invirtiendo en tecnologías clave y en procesos de producción especializados, contando con un personal cualificado, que permita a la entidad acceder y especializarse en nuevos segmentos de mercado y aumentar así la oferta de bienes y servicios.	H _{1.1}	Un buen gobierno corporativo tiene una relación positiva y significativa con el carácter innovador de la empresa.
	H _{1.2}	Las estrategias dirigidas al desarrollo e investigación de tecnología clave llevan a una mejora en la competitividad empresarial
	H _{1.3}	La implantación de políticas encaminadas a la adquisición de sistemas de producción especializados lleva consigo una reducción de los costes de actividad.
	H _{1.4}	La empresa innovadora que adquiere sistema de producción especializados mediante el establecimiento de acuerdos de cooperación tiene un mayor acceso a nuevos recursos y capacidades.

Fuente: Elaboración propia.

Con el estudio de estas hipótesis vamos a establecer una relación entre la estrategia de innovación y el buen gobierno corporativo. El objetivo del contraste de estas hipótesis es llegar a analizar y poder afirmar que el llevar a cabo una estrategia de gobierno basada en la innovación, ayuda a la empresa a mejorar su competitividad; una mayor especialización que lleve a una reducción de los costes de actividad y a un mayor acceso de los recursos y capacidades.

Para el contraste de las hipótesis hemos utilizado dos tipos de análisis: Regresión Lineal y Análisis de Contingencia.

• **Contraste H_{1.1}**

H_{1.1}: Un buen gobierno corporativo tiene una relación positiva y significativa con el carácter innovador de la empresa

Una de las estrategias de buen gobierno que hemos considerado es la Innovación empresarial, afirmando en nuestro análisis teórico y factorial que un buen gobierno corporativo es aquel que lleva a cabo estrategias de innovación. Partiendo de esta afirmación, y mediante el siguiente análisis, queremos relacionar el buen gobierno corporativo con el carácter innovador de la empresa. Para ello vamos a contrastar empíricamente la hipótesis H_{1.1}.

Para poder comprobar si hay una relación entre el buen gobierno y el carácter innovador de la empresa, vamos a plantear una regresión lineal que nos permita analizar esta relación y contrastar la hipótesis formulada. Consideraremos como variable dependiente de la regresión el factor de innovación (ES_GB_INNO) y, como variables independientes, los factores del buen gobierno, que nos ha arrojado el análisis factorial que hemos realizado en el apartado anterior, que son: el buen gobierno y la toma de decisiones (BG_TD), el buen gobierno y los agentes internos (BG_AI) y, por último, el buen gobierno y los agentes externos (BG_AE).

En la siguiente tabla se muestra el resumen del modelo (Tabla 46) donde se observa un coeficiente de determinación corregido elevado (0,457), lo que indica que el ajuste es bueno. El valor del estadístico DW es de 1.848, lo que indica que no hay autocorrelación entre los residuos.

Tabla 46: Resultado del contraste de la hipótesis de la estrategia de innovación

ESTRATEGIA DE INNOVACIÓN (ES_GB_INNO)						
Variables Predictoras	Coeficientes Estandarizados (Beta)	Prueba T (Sig.) (t)	Colinealidad		Diagnóstico Colinealidad	
			T	FIV	A	IC
(Constante)	,032	,291			1,310	1,000
El BG de los agentes internos (BG_AI)	,487	4,284 ^a	,904	1,106	1,102	1,090
El BG y la toma de decisiones (BG_TD)	,391	3,698 ^a	,900	1,111	,917	1,195
El BG y los agentes externos (BG_AE)	,403	3,942 ^a	,993	1,007	,671	1,397
R = 0,705; R² = 0.497; R Ajustado = 0.457			Durbin-Watson (DW) = 1,848			
Error estándar de la estimación = 0.709			ANOVA (F) = 12,500^a			

Fuente: Elaboración propia. Donde: Sig.: p< 0.01^a; p<0.05^b; p<0.1^c; T (tolerancia); FIV (factor de inflación de varianza); A (autovalor); IC (índice de condición); R (coeficientes de determinación: R, R², y R corregido o ajustado); ANOVA (tabla de ANOVA, estadístico F y Sig.).

Como se puede observar en la tabla número 46, todas las variables resultan significativas en un 99% de confianza (valores menores que 0,01 para los p_valores) además esta relación es positiva. La tabla resumen del ANOVA informa que existe una relación significativa al 99% entre las variables independientes y la dependiente, por lo tanto hay una alta significatividad conjunta y positiva del modelo. El valor 1,848 del estadístico Durbin Watson certifica la inexistencia de autocorrelación de los residuos.

La función queda establecida con los coeficientes (B) de regresión y las siguientes variables predictoras, ajustándose el modelo de la siguiente forma:

$$ES_INNO = 0,032 + 0,487(BG_AI) + 0,391(BG_TD) + 0,403 (BG_AE) + u_t$$

El estadístico F rechaza la hipótesis nula de que R es cero, por tanto, el modelo de regresión se ajusta a los datos, y puede aceptarse la hipótesis $H_{1.1}$: Un buen gobierno corporativo tiene una relación positiva y significativa con el carácter innovador de la empresa. Afirmándose que las variables independientes (BG_AI, BG_TD y BG_AE), que conforman el estudio, están linealmente relacionadas con la estrategia de innovación.

El gráfico de probabilidad normal (Gráfico 31) presenta un buen ajuste de los residuos a una normal, ya que sus puntos se aproximan mucho a una diagonal del primer cuadrante. Por lo que la hipótesis de normalidad no presenta ningún problema

Gráfico 31: Probabilidad normal de los residuos de ES_GB_INNO

Fuente: Elaboración propia.

El gráfico 32 muestra el histograma de residuos tipificados. Se puede observar que parece seguir el modelo de probabilidad normal, pues la distribución es simétrica y se ajusta bien a una normal, lo que prueba que el modelo cumple la hipótesis de normalidad.

Gráfico 32: Histograma de los residuos tipificados de ES_GB_INNO

Fuente: Elaboración propia.

Para contrastar la linealidad del modelo y la igualdad de varianzas (homocedasticidad) representamos los residuos tipificados frente a los valores pronosticados tipificados (representados en el gráfico 33), donde observamos una distribución aleatoria de los puntos del gráfico de dispersión.

Gráfico 33: Diagrama de dispersión. Pronostico tipificado por residuos de ES_GB_INNO

Fuente: Elaboración propia.

• **Contraste $H_{1,2}$, $H_{1,3}$ y $H_{1,4}$**

Para contrastar las tres últimas hipótesis asociadas con la proposición 1, hemos llevado a cabo una serie de análisis de contingencia. Esta clasificación nos proporcionará una medida de la asociación o, en su defecto, de la independencia de las variables; puesto que la negación de una de las hipótesis lleva la afirmación de la otra. Por lo tanto, nos permitirá establecer que si dos variables no están asociadas, son independientes, o si dos variables no son independientes están asociadas.

A continuación se muestra la tabla 47 con los resultados de los análisis de contingencias llevados a cabo para contrastar las hipótesis. Con este procedimiento estadístico hemos querido verificar la relación existente entre diferentes ítems relacionados con las hipótesis planteadas.

Tabla 47: Análisis de Contingencia $H_{1,2}$, $H_{1,3}$ y $H_{1,4}$

ANÁLISIS DE CONTINGENCIA H_1 PROPOPOSICIÓN ₁					
H_n	Ítems AC	Chi ²	gl	Sig.	CC
$H_{1,1}$	Resultado de buen gobierno/Innovación	16560,00	14400	,000	,996
$H_{1,2}$	Investigación en tecnologías clave/mejora del la competitividad empresarial	65,078	36	,002	,702
$H_{1,3}$	Sistemas de producción especializados/Reduce costes de actividad	63,956	36	,003	,730
	Innovación/Recursos y capacidades	666,000	570	,003	,926
	Adquiere sistemas de producción altamente especializados/Accede a nuevos recursos y capacidades	74,265	36	,000	,720
$H_{1,4}$	Factor Razones para cooperar/Accede a nuevos recursos y capacidades	666,000	570	,003	,926
	Factor Cooperar con grupos de interés/Accede a nuevos recursos y capacidades	666,000	570	,003	,926

Fuente: Elaboración propia.

En los análisis de contingencia se muestra el coeficiente de contingencia como medida basada en Chi-cuadrado. Éste puede tomar un valor entre 0 y 1, pero difícilmente llega a 1; cuando alcanza su valor máximo indica una asociación perfecta entre las diferentes medidas.

Como se puede observar en la tabla anterior, los valores coeficientes de contingencia son bastante altos, cercanos a 1 y significativos. Por lo que las variables analizadas están relacionadas entre sí, quedando con estos análisis, contrastadas las siguientes hipótesis:

H_{1.2}: Las estrategias dirigidas al desarrollo e investigación de tecnología clave llevan a una mejora en la competitividad empresarial

H_{1.3}: La implantación de políticas encaminadas a la adquisición de sistemas de producción especializados lleva consigo una reducción de los costes de actividad

H_{1.4}: La empresa innovadora que adquiere sistema de producción especializados mediante el establecimiento de acuerdos de cooperación tiene un mayor acceso a nuevos recursos y capacidades

5.7.2 Análisis inferencial de las Proposición 2

Otra de las políticas de buen gobierno, o estrategias, que hemos considerado como importante a lo largo de la tesis para el modelo, es la cooperación empresarial. La cooperación con los distintos grupos de interés, tal y como lo hemos recogido en la Proposición 2, relacionada con esta estrategia, es crucial en nuestros días para la supervivencia de la empresa, ya que aporta múltiples beneficios.

Partiendo de esta afirmación, queremos establecer una relación de dependencia entre la cooperación con los distintos agentes implicados (proveedores, clientes, instituciones públicas, competidores, universidades y centros de investigación, y otras empresas del sector) y las razones por las que decide cooperar. Éstas están relacionadas con los beneficios que aporta dicha cooperación: (1) aprovechar una oportunidad de negocio; (2) llevar una mejora en la industria; (3) obtener un mayor tamaño para competir; (4) acceso a nuevos mercados; (5) mayor especialización en productos y servicios; y (6) acceder a nuevos recursos y capacidades.

A partir de esta proposición hemos formulado varias hipótesis que se muestran en la tabla que hay a continuación.

Tabla 48: Hipótesis de la proposición 2

RELACIÓN DE HIPÓTESIS PROPOSICIÓN 2		
PROPOSICIÓN	H _n	HIPÓTESIS
2. Un buen gobierno corporativo debe llevar a cabo estrategias de cooperación con los distintos agentes (proveedores, clientes, instituciones públicas, competidores, universidades y centros de investigación y otras empresas del sector) que le permita ser más competitivos, y poder aprovechar mejor las oportunidades de negocio, accediendo a nuevos mercados gracias al aumento de tamaño y mayor especialización contribuyendo a una mejora en la industria.	H _{2.1}	Un buen gobierno corporativo tiene una relación positiva y significativa con la estrategia de cooperación que lleva a cabo la empresa.
	H _{2.2}	Un buen gobierno corporativo tiene una relación positiva y significativa con la cooperación con los distintos grupos de interés.
	H _{2.3}	Un buen gobierno corporativo tiene una relación positiva y significativa con las razones que lleva a cooperar a una empresa.
	H _{2.4}	Las estrategias de cooperación interempresarial con otros competidores y productores del sector lleva a un aumento de la satisfacción de los distintos agentes que intervienen en la empresa.
	H _{2.5}	La implantación de políticas de cooperación con los distintos clientes, dirigidas a evaluar su grado de satisfacción para una mejora en la calidad de los productos con un trato más personalizado, lleva consigo una mejora en la imagen de la empresa.

Fuente: Elaboración propia.

• **Contraste H_{2.1}, H_{2.2} y H_{2.3}**

H_{2.1}: Un buen gobierno corporativo tiene un relación positiva y significativa con la estrategia de cooperación que lleva a cabo la empresa

A la hora de estudiar la cooperación empresarial, contamos con dos factores: el primero, relacionado con los grupos de interés con los que la entidad decide establecer acuerdos de cooperación y, el segundo, recoge las razones por las que una empresa establece acuerdos de cooperación.

Es por eso que, al acometer los contrastes de las hipótesis asociadas a la proposición 2, partimos de la hipótesis más general (H_{2.1}) a las más específicas (H_{2.2} y H_{2.3}). De esta forma se puede analizar más en profundidad la relación del buen gobierno con las razones por las que la empresa decide cooperar como con quien quiere establecer acuerdos de cooperación. Es por ello que, al contrastar estas dos últimas hipótesis en los siguientes análisis, queda contrastada la hipótesis H_{2.1}.

H₂2: Un buen gobierno corporativo tiene una relación positiva y significativa con la cooperación con los distintos grupos de interés

El primer análisis que vamos a realizar es el que corresponde a la relación entre el gobierno corporativo y la cooperación con los distintos stakeholders. Tomamos como variables independientes, una vez más, los factores de buen gobierno corporativo y, como variable dependiente, el factor cooperación con los distintos grupos de interés. La primera función, correspondiente a este primer análisis, queda establecida con los coeficientes (B) de regresión y las siguientes variables predictoras, ajustándose el modelo de la siguiente forma:

$$ES_GB_COOP_GI = -0,132 + 0,395 (BG_TD) + 0,388 (BG_AI) + 0,385 (BG_AE) + u_t$$

A continuación se muestra la tabla 49, que es resumen del modelo. La tabla resumen del ANOVA informa que existe una relación significativa al 99% entre las variables independientes y la dependiente, por lo tanto hay una alta significatividad conjunta y positiva del modelo. El valor 1,851 del estadístico Durbin Watson certifica la inexistencia de autocorrelación de los residuos.

Tabla 49: Resultado del contraste de la hipótesis de la estrategia de cooperación con grupos de interés

ESTRATEGIA DE COOPERACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS (ES_GB_COOP_GI)						
Variables Predictoras	Coefficientes Estandarizados	Prueba T (Sig.)	Colinealidad		Diagnóstico Colinealidad	
	(Beta)	(t)	T	FIV	A	IC
(Constante)	-,132	-,928			1,237	1,000
El BG de la toma de decisiones (BG_TD)	,395	2,407 ^b	,979	1,022	1,163	1,031
El BG y los agentes internos (BG_AI)	,388	2,660 ^b	,983	1,017	0,869	1,175
El BG y los agentes externos (BG_AE)	,385	2,850 ^a	,981	1,020	0,703	1,326
R = 0,612; R² = 0,374; R Ajustado = 0,318			Durbin-Watson (DW) = 1,851			
Error estándar de la estimación = 0.835			ANOVA (F) = 6,584^a			

Fuente: Elaboración propia. Donde: Sig.: p< 0.01^a; p<0.05^b; p<0.1^c; T (tolerancia); FIV (factor de inflación de varianza); A (autovalor); IC (índice de condición); R (coeficientes de determinación: R, R², y R corregido o ajustado); ANOVA (tabla de ANOVA, estadístico F y Sig.).

Al observar la tabla anterior podemos ver cómo todas las variables resultan significativas, siendo la variable del BG_AE significativa al 99% de confianza (valores menores que 0,01 para los p_valores) y el resto de variables significativas al 95% (valores menores que 0.05 para los p_valores) siendo todas las variables positivas.

El estadístico F rechaza la hipótesis nula de que R es cero, por tanto el modelo de regresión se ajusta a los datos, y puede aceptarse la $H_{2.2}$, afirmándose que las variables independientes (BG_AI, BG_TD y BG_AE) que conforman el estudio están linealmente relacionadas con la cooperación con los distintos grupos de interés.

El gráfico 34 muestra el histograma de residuos tipificados. Se puede observar que parece seguir el modelo de probabilidad normal, pues la distribución es simétrica y se ajusta bien a una normal; lo que prueba que el modelo cumple la hipótesis de normalidad. Para contrastar la linealidad del modelo y la igualdad de varianzas (homocedasticidad) representamos los residuos tipificados frente a los valores pronosticados tipificados. El gráfico 35 de residuos tipificados muestra una distribución aleatoria de los puntos (o estructura aleatoria libre de tendencia), lo que indica que no existen problemas de linealidad, ni de heterocedasticidad en el modelo de regresión correspondiente a la proposición teórica.

Gráfico 34: Probabilidad normal de los residuos de ES_GB_COOP_GI

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 35: Diagrama de dispersión. Pronóstico tipificado por residuos de ES_GB_COOP_GI

Fuente: Elaboración propia.

El gráfico de probabilidad normal representa un buen ajuste de los residuos a una normal, ya que sus puntos se aproximan mucho a la diagonal del primer cuadrante; por lo que la hipótesis de normalidad no presenta ningún problema.

Gráfico 36: Histograma de los residuos tipificados de ES_GB_COOP_GI

Fuente: Elaboración propia.

H₂₃: Un buen gobierno corporativo tiene una relación positiva y significativa con las razones que lleva a cooperar a una empresa

A continuación analizaremos la relación entre el gobierno corporativo y las razones que llevan a la empresa a tomar acuerdos de cooperación. Tomamos como variables independientes, una vez más, los factores de buen gobierno corporativo (BG_TD, BG_AI, BG_AE) y, como variable dependiente, el factor que mide las razones para cooperar (ES_GB_COOP).

Con este análisis queremos contrastar la hipótesis de que un buen gobierno corporativo tiene una relación positiva y significativa con las razones que lleva a cooperar a una empresa. Los resultados del análisis muestran una continuación en la siguiente tabla, seguida de la función correspondiente al análisis.

Tabla 50: Resultado del contraste de la hipótesis de las razones por las que decide cooperar

RAZONES QUE LLEVAN A UNA EMPRESA A COOPERAR (ES_GB_COOP)						
Variables Predictoras	Coefficientes Estandarizados	Prueba T (Sig.)	Colinealidad		Diagnóstico Colinealidad	
	(Beta)	(t)	T	FIV	A	IC
(Constante)	-,076	-,814			1,423	1,000
El BG de la toma de decisiones (BG_TD)	,436	3,557 ^a	,834	1,199	1,092	1,141
El BG y los agentes internos (BG_AI)	,257	2,255 ^b	,826	1,210	0,933	1,235
El BG y los agentes externos (BG_AE)	,327	3,504 ^a	,989	1,011	0,552	1,606
R = 0,639; R² = 0,408; R Ajustado = 0,376			Durbin-Watson (DW) = 1,465			
Error estándar de la estimación = 0.709			ANOVA (F) = 12,852^a			

Fuente: Elaboración propia. Donde: Sig.: p< 0.01^a; p<0.05^b; p<0.1^c; T (tolerancia); FIV (factor de inflación de varianza); A (autovalor); IC (índice de condición); R (coeficientes de determinación: R, R², y R corregido o ajustado); ANOVA (tabla de ANOVA, estadístico F y Sig.).

Esta función queda establecida con los coeficientes (B) de regresión, y las siguientes variables predictoras ajustándose el modelo de la siguiente forma:

$$ES_GB_COOP = -0,076 + 0,436 (BG_TD) + 0,257 (BG_AI) + 0,327 (BG_AE) + u_t$$

Como se observa en la tabla número 50, las variables relacionadas con el buen gobierno y la toma de decisiones, y la variable que relaciona el buen gobierno y los agentes externos, son significativas en un 99%. Solo la variable del buen gobierno y los agentes internos, tienen una significatividad menor; resulta significativa al 95%. Todas ellas tienen una relación positiva.

La tabla nos indica que hay una significatividad conjunta y positiva del modelo, cuya relación entre las variables independientes y dependientes tiene una significatividad del 99%.

El estadístico F rechaza la hipótesis nula de que R es cero, por tanto el modelo de regresión se ajusta a los datos y puede aceptarse la $H_{2,3}$, afirmándose que las variables independientes (BG_TD, BG_AI, BG_AE) que conforman el estudio están linealmente relacionadas con las razones por la que lleva a una empresa a cooperar.

Si observamos el siguiente gráfico podemos ver cómo la distribución es simétrica y se ajusta bien a una normal, lo que prueba que el modelo cumple la hipótesis de normalidad.

Gráfico 37: Histograma de los residuos tipificados de ES_GB_COOP

Fuente: Elaboración propia.

Respecto al gráfico de probabilidad normal (Gráfico 38) podemos observar que presenta un buen ajuste de los residuos a una normal, por lo que la hipótesis de normalidad no presenta ningún problema.

Gráfico 38: Probabilidad normal de los residuos de ES_GB_COOP

Fuente: Elaboración propia.

En la representación de los residuos tipificados frente a los valores pronosticados tipificados, representados en el siguiente gráfico (Gráfico 39) observamos una distribución aleatoria de los puntos del gráfico, por lo que podemos contrastar la linealidad del modelo y la igualdad de varianzas (homocedasticidad).

Gráfico 39: Diagrama de dispersión. Pronóstico tipificado por residuos de ES_GB_COOP

Fuente: Elaboración propia.

Tras el análisis de los datos observados podemos afirmar y contrastar la hipótesis de que un buen gobierno corporativo tiene una relación positiva y significativa con las razones que lleva a cooperar a una empresa.

- **Contraste H_{2.4}**

H_{2.4}: Las estrategias de cooperación interempresarial con otros competidores y productores del sector lleva a un aumento de la satisfacción de los distintos agentes que intervienen en la empresa

A continuación se muestra una tabla con los resultados del AC que hemos realizado para contrastar la H_{2.4}. Para ello hemos querido comprobar la relación existente entre los ítems correspondientes.

Tabla 51: Análisis de Contingencia H_{2.4}

ANÁLISIS DE CONTINGENCIA H _{2.4} _PROPOPOSICIÓN ₂					
H _n	Ítems AC	Chi ²	gl	Sig.	CC
H _{2.4}	Cooperación con otros competidores y productos del sector/Satisfacción de las necesidades de los distintos agentes	50,570	30	,011	,682

Fuente: Elaboración propia.

Como muestra la tabla 51, el coeficiente de contingencia (CC) tiene un valor de ,682 y un nivel de significación de 0,011, por lo que podemos verificar la relación existente entre la cooperación con los competidores y productores del sector y la satisfacción de las necesidades de los distintos agentes.

- **Contraste H_{2.5}**

H_{2.5}: La implantación de políticas de cooperación con los distintos clientes dirigidas a evaluar su grado de satisfacción para una mejora en la calidad de los productos con un trato más personalizado lleva consigo una mejora en la imagen de la empresa.

Tabla 52: Análisis de Contingencia H_{2.5}

ANÁLISIS DE CONTINGENCIA H _{2.5} _PROPOPOSICIÓN ₂					
	Ítems AC	Chi ²	gl	Sig.	CC
	Cooperación con clientes/Contamos con los clientes para conocer su grado de satisfacción	88,905	36	,000	,734
	Cooperación con clientes/Los clientes tienen un trato personalizado y profesional	56,911	36	,015	,649
	Cooperación con clientes/Mejora la imagen de la empresa	56,922	36	0,14	,655
	Los clientes tienen un trato personalizado y profesional/Mejora la imagen de la empresa	90,1999	36	,000	,670
	Contamos con los clientes para conocer el grado de satisfacción/Mejora la imagen de la empresa	73,131	36	,000	,625

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la tabla 52, los valores coeficientes de contingencia son altos, situándose entre 0,600 y -1 y son significativos. Por lo que las variables analizadas están relacionadas entre sí, quedando con estos análisis, contrastada la H_{2.5}.

5.7.3 Análisis inferencial de la Proposición 3

La proposición 3 hace referencia a la relación entre el buen gobierno y los sistemas de participación democrática. Esta proposición tiene asociadas dos hipótesis (H_{3.1} y H_{3.2}), que quedan recogidas en la siguiente tabla:

Tabla 53: Hipótesis de la proposición 3

RELACIÓN DE HIPÓTESIS PROPOSICIÓN 3		
PROPOSICIÓN	H _n	HIPÓTESIS
3. Un buen gobierno corporativo debe llevar a cabo actuaciones que satisfagan las necesidades de todos los agentes implicados o stakeholders, para ello debe apostar por los procesos de participación democrática para que todos los miembros de la organización tomen parte en la toma de decisiones, motivando a los trabajadores y potenciando el capital humano de la empresa.	H _{3.1}	Las políticas de buen gobierno que llevan consigo una mayor participación de los trabajadores en la toma de decisiones en la empresa llevan aparejado un aumento de la satisfacción de los distintos agentes.
	H _{3.2}	Los stakeholders de las EES influyen significativamente en la gestión económica en pro del buen gobierno de estas organizaciones.

Fuente: Elaboración propia.

H_{3.1}: Las políticas de buen gobierno que llevan consigo una mayor participación de los trabajadores en la toma de decisiones en la empresa llevan aparejado un aumento de la satisfacción de los distintos agentes

H_{3.2}: Los stakeholders de las EES, influyen significativamente en la gestión económica en pro del buen gobierno de estas organizaciones

Tabla 54: Análisis de Contingencia H_{3.1} y H_{3.2}

ANÁLISIS DE CONTINGENCIA H _i PROPOPOSICIÓN ₁					
H _n	Ítems AC	Chi ²	gl	Sig.	CC
H _{3.1}	Los trabajadores participan en la toma de decisiones/Aumenta la satisfacción de los distintos agentes	59,532	36	,008	,621
H _{3.2}	Coopera con grupos de interés/resultados de las políticas del buen gobierno	16560,000	14400	,000	,996

Fuente: Elaboración propia.

Como muestra la tabla 54, los coeficientes de contingencia presentan valores superiores a 0,600; con unos niveles de significatividad de 0,008 para la H_{3.1} y 0,000 para la H_{3.2}. Quedando así contrastadas ambas hipótesis.

5.7.4 Análisis inferencial de las Proposiciones 4, 5, 6 y 7

Otra de las estrategias que hemos considerado importantes, a tener en cuenta a la hora de diseñar las políticas de gobierno corporativo que formaran parte de la dirección estratégica de nuestra empresa, es, sin duda, las políticas de RSC en sus distintos ámbitos (económico, social y medioambiental). Cuatro son las proposiciones teóricas que están relacionadas de alguna manera con las RSC de la empresa; por esa razón vamos a contrastar sus hipótesis en un mismo apartado. A continuación se muestra una tabla con las proposiciones y sus hipótesis correspondientes.

Tabla 55: Relación de hipótesis de la Proposición 4

RELACIÓN DE HIPÓTESIS PROPOSICIÓN 4		
PROPOSICIÓN	H _n	HIPÓTESIS
4. Un buen gobierno corporativo debe dirigir la empresa con transparencia, utilizando métodos de control que valoren la actuación de los administradores y responsables de la gestión de la empresa creando comités de auditoría y consultando con asesores independientes.	H ₄₁	Un buen gobierno corporativo tiene una relación positiva y significativa con la política de responsabilidad social corporativa.
5. Un buen gobierno corporativo debe acometer políticas encaminadas a la formación continua de sus trabajadores, prevención de riesgo y seguridad en el trabajo para aumentar la calidad en el empleo.	H ₅₁	Las políticas de buen gobierno dirigidas a mejorar las condiciones y la formación del capital humano tienen una relación positiva con la calidad en el empleo.
6. Un buen gobierno corporativo debe contribuir al desarrollo local del entorno social y medioambiental de la zona donde se establece la empresa, apostando por la mejora de la gestión y el conocimiento medioambiental.	H ₆₁	Las políticas de buen gobierno corporativos que apuestan por una mejora del conocimiento y la gestión medioambiental contribuyen al desarrollo local del entorno social y medioambiental de la zona donde se establece la empresa.
7. Un buen gobierno corporativo debe de llevar a cabo políticas que contribuyan a la integración social e inserción laboral de colectivos con dificultades y a la creación de empleo estable y de calidad generando riqueza.	H ₇₁	La aplicación de políticas que contribuyan a la integración social e inserción laboral de colectivos con dificultades y a la creación de empleo estable y de calidad generan riqueza vía resultados empresariales y/o sociales.

Del análisis de esta cuestión, y partiendo de la importancia que, como tal, hay que darle a la estrategia de RSC dentro del gobierno de la empresa, vamos a contrastar con el siguiente análisis la primera de las hipótesis relacionadas con la RSC:

• **Contraste H_{4.1}**

H_{4.1}: Un buen gobierno corporativo tienen una relación positiva y significativa con la política de responsabilidad social corporativa

Por consiguiente, el siguiente análisis que vamos a realizar es el que corresponde a la relación entre el gobierno corporativo y el factor de responsabilidad social corporativa que hemos definido al principio del capítulo. Tomamos como variables independientes, una vez más, los factores de buen gobierno corporativo (BG_TD, BG_AI, BG_AE) y, como variable dependiente, el factor de la estrategia de RSC (ES_GB_RSC).

La primera función correspondiente a este primer análisis queda establecida con los coeficientes (B) de regresión, y las siguientes variables predictoras ajustándose el modelo de la siguiente forma:

$$ES_DE_RSC = -0,076 + 0,676 (BG_TD) + 0,401 (BG_AI) + 0,098 (BG_AE) + u_t$$

A continuación se muestra la tabla resumen del modelo. El valor 1,585 del estadístico Durbin Watson certifica la inexistencia de autocorrelación de los residuos. La tabla resumen del ANOVA informa que existe una relación significativa al 99% entre las variables independientes y la dependiente, por lo tanto hay una alta significatividad conjunta y positiva del modelo.

Tabla 56: Resultado del contraste de la hipótesis de RSC

ESTRATEGIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (ES_GB_RSC)						
Variables Predictoras	Coeficientes Estandarizados	Prueba T (Sig.)	Colinealidad		Diagnóstico Colinealidad	
	(Beta)	(t)	T	FIV	A	IC
(Constante)	-,076	-1,112			1,089	1,000
El BG de la toma de decisiones (BG_TD)	,676	11,249 ^a	,995	1,005	1,043	1,022
El BG y los agentes internos (BG_AI)	,401	6,742 ^a	,999	1,001	,976	1,056
El BG y los agentes externos (BG_AE)	,098	1,545	,994	1,006	,891	1,105
R =0,858; R² = 0,736; R Ajustado = 0,723			Durbin-Watson (DW) = 1,585			
Error estándar de la estimación = 0.485			ANOVA (F) = 57,600^a			

Fuente: Elaboración propia. Donde: Sig.: p< 0.01^a; p<0.05^b; p<0.1^c; T (tolerancia); FIV (factor de inflación de varianza); A (autovalor); IC (índice de condición); R (coeficientes de determinación: R, R², y R corregido o ajustado); ANOVA (tabla de ANOVA, estadístico F y Sig.).

Al observar la tabla 56 podemos ver cómo dos de las variables resultan significativas al 99% de confianza (valores menores que 0,01 para los p_valores). Solo una de ellas, la correspondiente al buen gobierno de los agentes internos (BG_AE), no es significativa.

A pesar de ello, el estadístico F rechaza la hipótesis nula de que R es cero, por tanto, el modelo de regresión se ajusta a los datos y puede aceptarse la hipótesis; afirmándose que las variables independientes (BG_AI, BG_TD y BG_AE), que conforman el estudio, están linealmente relacionadas con la estrategia de RSC, aunque una de ellas no se relaciona de forma significativa.

El Gráfico 40 muestra el histograma de residuos tipificados. Se puede observar que parece seguir el modelo de probabilidad normal, pues la distribución es simétrica y se ajusta bien a una normal, lo que prueba que el modelo cumple la hipótesis de normalidad. Para contrastar la linealidad del modelo y la igualdad de varianzas (homocedasticidad) representamos los residuos tipificados frente a los valores pronosticados tipificados.

Gráfico 40: Histograma de los residuos tipificados de ES_GB_RSC

Fuente: Elaboración propia.

Respecto al gráfico de probabilidad normal (Gráfico 41) podemos observar que presenta un buen ajuste de los residuos a una normal, por lo que la hipótesis de normalidad no presenta ningún problema.

Gráfico 41: Probabilidad normal de los residuos ES_GB_RSC

Fuente: Elaboración propia.

El gráfico 42 de residuos tipificados muestra una distribución aleatoria de los puntos (o estructura aleatoria libre de tendencia), lo que indica que no existen problemas de linealidad ni de heterocedasticidad en el modelo de regresión correspondiente a la proposición teórica.

Gráfico 42: Diagrama de dispersión. Pronóstico tipificado por residuos ES_GB_RSC

Fuente: Elaboración propia.

Tras el estudio de los resultados podemos contrastar la $H_{4.1}$ de que el buen gobierno corporativo tiene una relación positiva y significativa con la estrategia de RSC; sobre todo en lo que respecta al buen gobierno y la toma de decisiones y a los agentes internos. Siendo en estos últimos la relación positiva, pero no significativa.

• **Contraste $H_{5.1}$, $H_{6.1}$ y $H_{7.1}$**

A continuación contrastaremos las hipótesis relacionadas con las proposiciones teóricas 5, 6 y 7, para lo que llevaremos a cabo tres análisis de contingencia que comparen los ítems y/o factores relacionados con cada hipótesis. Las hipótesis a contrastar son las siguientes:

$H_{5.1}$: Las políticas de buen gobierno dirigidas a mejorar las condiciones y la formación del capital humano tienen una relación positiva con la calidad en el empleo

$H_{6.1}$: Las políticas de buen gobierno corporativo que apuestan por una mejora del conocimiento y la gestión medioambiental contribuyen al desarrollo local del entorno social y medioambiental de la zona donde se establece la empresa

$H_{7.1}$: La aplicación de políticas que contribuyan a la integración social e inserción laboral de colectivos con dificultades y a la creación de empleo estable y de calidad generan riqueza vía resultados empresariales y/o sociales

Al observar la tabla 57 comprobamos que los valores de los coeficientes de contingencia son muy altos; siendo éstos próximos a 1. La significatividad también es alta, siendo del 99% para la $H_{5.1}$ y la $H_{6.1}$; y del 95% para la $H_{7.1}$. Todo esto demuestra que existe una importante relación entre las variables de los análisis de contingencia; contrastando las hipótesis formuladas ($H_{5.1}$, $H_{6.1}$ y $H_{7.1}$).

Tabla 57: Análisis de Contingencia $H_{5.1}$, $H_{6.1}$ y $H_{7.1}$

ANÁLISIS DE CONTINGENCIA H_i PROPOPOSICIÓN _i					
H_n	Ítems AC	Chi ²	gl	Sig.	CC
$H_{5.1}$	La empresa potencia el capital humano/Prevención de riesgo y capital humano	102,296	36	,000	,718
$H_{6.1}$	Contribución al desarrollo local del entorno/Mejora en la gestión y el conocimiento medioambiental	276,459	36	,000	,841
$H_{7.1}$	Creación de empleo, integración, social e inserción laboral/Resultados de las políticas de buen gobierno	708,000	612	,004	,926

Fuente: Elaboración propia.

5.7.5 Análisis inferencial de la Proposición 8

Nuestro modelo de gobierno plantado concluía afirmando que “las estrategias de buen gobierno corporativo posibilitan una mejor posición competitiva en las entidades de mercado de la economía social, aumenta la satisfacción de los distintos agentes, contribuye a disminuir costes asociados a la actividad y, en definitiva, a mejorar resultados en base a la eficiencia y a políticas que mejoren la imagen de la empresa”. El objetivo que se persigue es contrastar mediante los análisis la hipótesis asociada a esta proposición teórica que es la siguiente:

H_{8 1}: La aplicación de las estrategias de buen gobierno, basadas en la innovación, cooperación, participación democrática de los trabajadores y responsabilidad social y medioambiental, influyen positivamente y de forma significativa en los resultados empresariales creando valor económico y social

La función queda establecida con los coeficientes (B) de regresión y las siguientes variables predictoras; quedando el modelo ajustado de la siguiente forma:

$RE_EMP_BG = -0.101 - 0.001(TRAB_TD) + 0.061(INNO) + 0.734 (RSC) + 0.266 (COOP) + u_t$

En la siguiente tabla se muestra el resumen del modelo (Tabla 25) donde se observa un coeficiente de determinación corregido elevado (0.773), lo que indica que el ajuste es bueno. El valor del estadístico DW es de 1.562, lo que indica que no hay autocorrelación entre los residuos.

Tabla 58: Resultado del contraste de la proposición de resultados de las estrategias de buen gobierno

RESULTADOS EMPRESARIALES DE LAS POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO (RS_ES_BG)						
Variables Predictoras	Coefficientes Estandarizados	Prueba T (Sig.)	Colinealidad		Diagnóstico Colinealidad	
	(Beta)	(t)	T	FIV	A	IC
(Constante)		-0.984			2.863	1.000
Los trabajadores y la toma de decisiones (ES_GB_KH)	0.001	0.006	0.444	2.251	1.020	1.675
Innovación (ES_GB_INNO)	0.064	0.440	0.466	2.148	0.509	2.371
Responsabilidad Social Corporativa (ES_GB_RSC)	0.619	4.068 ^a	0.426	2.348	0.316	3.009
Cooperación (ES_GB_COOP)	0.288	2.133 ^b	0.540	1.853	0.292	3.132
R = 0.879; R² = 0.773; R Ajustado = 0.733			Estadístico Durbin-Watson (DW) = 1.562			
Error estándar de la estimación = 0.516			ANOVA (F) = 19,566^a			

Fuente: Elaboración propia. Donde: Sig.: $p < 0.01^a$; $p < 0.05^b$; $p < 0.1^c$; T (tolerancia); FIV (factor de inflación de varianza); A (autovalor); IC (índice de condición); R (coeficientes de determinación: R, R², y R corregido o ajustado); ANOVA (tabla de ANOVA, estadístico F y Sig.).

En primer lugar, sólo dos variables (ES_GB_RSC y ES_GB_COOP) son estadísticamente significativas, presentando a su vez el valor más alto en t para la primera proposición. Las otras dos variables (ES_GB_KH y ES_GB_INNO) no se relacionan de forma significativa pero sí de forma positiva. A pesar de ello, la tabla resumen del ANOVA informa que existe una relación significativa al 99% entre las variables independientes y la dependiente, por lo tanto hay una alta significatividad conjunta del modelo.

El estadístico F rechaza la hipótesis nula de que R es cero, por tanto el modelo de regresión se ajusta a los datos, y puede aceptarse la proposición teórica, afirmándose que las variables independientes que conforman el estudio están linealmente relacionadas con los resultados empresariales).

El gráfico 43 de probabilidad normal representa buen ajuste de los residuos a una normal, ya que sus puntos se aproximan mucho a la diagonal del primer cuadrante, por lo que la hipótesis de normalidad no presenta ningún problema.

Gráfico 43: Probabilidad normal de los residuos de RS_ES_GB

Fuente: Elaboración propia.

El gráfico 44 muestra el histograma de residuos tipificados. Se puede observar que parece seguir el modelo de probabilidad normal, pues la distribución es simétrica y se ajusta bien a una normal, lo que prueba que el modelo cumple la hipótesis de normalidad.

Gráfico 44: Histograma de los residuos tipificados de RS_ES_GB

Fuente: Elaboración propia.

Para contrastar la linealidad del modelo y la igualdad de varianzas (homocedasticidad) representamos los residuos tipificados frente a los valores pronosticados tipificados. El gráfico 32 de residuos tipificados muestra una distribución aleatoria de los puntos (o estructura aleatoria libre de tendencia), lo que indica que no existen problemas de linealidad, ni de heterocedasticidad en el modelo de regresión correspondiente a la proposición teórica.

Gráfico 32: Diagrama de dispersión. Pronóstico tipificado por residuos de RS_ES_GB

Fuente: Elaboración propia.

Podemos concluir diciendo que la aplicación de las estrategias de buen gobierno basadas en la innovación, cooperación, participación democrática de los trabajadores y responsabilidad social y medioambiental, influyen de forma positiva sobre los resultados empresariales y, además, las estrategias de cooperación y de responsabilidad social corporativa influyen de forma significativa.

5.7.6 Análisis inferencial de la Proposición 9

A continuación vamos a realizar una serie de análisis que van a contrastar las distintas hipótesis relacionadas con esta proposición. Estos análisis han sido realizados solo con la muestra de empresas pertenecientes a la ES, por ser esta proposición propia de estas entidades. A continuación se muestra una tabla con la relación de hipótesis que vamos a contrastar.

Tabla 59: Relación de hipótesis proposición 9

RELACIÓN DE HIPÓTESIS PROPOSICIÓN 9		
PROPOSICIÓN	H _n	HIPÓTESIS
9. La ES se caracteriza por tener una cultura propia con una importante orientación social dirigida a satisfacer las necesidades de los distintos stakeholders, en especial de los trabajadores y clientes. Esta cultura facilita el gobierno de la entidad e influye en el carácter innovador y en la predisposición a establecer acuerdos de cooperación, con un reflejo importante en los resultados de la entidad vía políticas de buen gobierno.	H _{9 1}	La cultura de las EES se caracteriza por su orientación al cliente, facilita el gobierno de la entidad y está comprometido con la creación de valor social entre sus distintos stakeholders.
	H _{9 2}	La cultura de las EES influye significativamente en el carácter innovador.
	H _{9 2 1}	La cultura relacionada con la orientación al cliente influye significativamente en el carácter innovador.
	H _{9 2 2}	La cultura relacionada con el gobierno influye significativamente en el carácter innovador.
	H _{9 2 3}	La cultura relacionada con la orientación al trabajador influye significativamente en el carácter innovador.
	H _{9 3}	La cultura influye positivamente en la cooperación de la empresa.
	H _{9 4}	Un gobierno corporativo social influye positivamente en los resultados empresariales vía cooperación.

En primer lugar hemos realizado un análisis factorial, como técnica de reducción de la dimensionalidad de los datos, aplicado sobre los ítems que mejor se adaptan a la cultura de estas organizaciones, innovación y cooperación en ES, con el que vamos a contrastar las hipótesis asociadas a esta proposición.

Hemos aplicado, una vez más, como método de extracción de factores, el Análisis de Componentes Principales (ACP). En relación a las cargas factoriales de los ítems, hemos elegido aquellos que tuvieran al menos una carga del 0,50 aplicando el test de Kaiser Meyer Olkin (KMO), y la prueba de esfericidad de Bartlett. A los factores obtenidos, aplicaremos los modelos de regresión lineal, para observar si existe dependencia entre los factores. Finalmente, estudiaremos los coeficientes de regresión (B) y la importancia de determinadas variables.

- **Contraste $H_{9.1}$**

$H_{9.1}$: La cultura de las EES se caracteriza por su orientación al cliente, facilita el gobierno de la entidad y está comprometido con la creación de valor social entre sus distintos stakeholders.

El análisis factorial realizado sobre los ítems de cultura de las EES nos muestra tres factores que relacionan la cultura con clientes, gobierno y trabajadores. En la Tabla 2 se muestra el análisis factorial (ACP) de las variable que miden la cultura social y sus tres componentes.

Tabla 60: Análisis factorial (ACP) de la Cultura Social

FACTORES E ÍTEMS (VARIABLES)	COMÚN	F ₁	F ₂	F ₃
CULTURA CLIENTES (CUL_CLIENT)				
Ofrecemos a los clientes un catálogo de productos y servicios	0,617	0,751		
Contactamos con los clientes para conocer su grado de satisfacción	0,792	0,805		
Los clientes tienen un trato personalizado y profesional	0,856	0,882		
Atendemos las sugerencias de mejora de calidad de los clientes	0,776	0,740		
CULTURA GOBIERNO (CUL_GOB)				
Utilizamos la programación, evaluación y control de objetivos	0,772		0,547	
Dirigimos con transparencia informativa	0,723		0,746	
Satisfacción de las necesidades de los distintos agentes	0,768		0,816	
Contribución al desarrollo local del entorno	0,837		0,846	
Creación de empleo, integración social y medioambiental	0,759		0,715	
CULTURA TRABAJADORES (CUL_TRAB)				
Los trabajadores participan en la toma de decisiones	0,746			0,765
Los trabajadores aportan soluciones creativas	0,817			0,821
Valor Medio de Factores (Cultura):		4.932	4.854	4.020
Coefficiente Alpha de Cronbach (Factor i):		0.876	0.895	0.893
Coefficiente Alpha de Cronbach (Escala):				0.913
Varianza Explicada por cada factor (%):		31,115	27,640	18,168
Varianza Total (%):		76,922		

Fuente: Elaboración propia.

Los componentes de la cultura social que nos arroja el análisis factorial, están relacionados con los stakeholder y el gobierno de la empresa. Ambos son claves para determinar la cultura empresarial de este tipo de entidades y la hace diferente a las de las empresas capitalistas.

En las EES, la relación con los distintos grupos implicados cobra un especial interés, ya que la toma de decisiones en este tipo de entidades no depende tanto del capital aportado sino de los intereses de los distintos agentes que participan (Puentes *et al.*, 2009). Con este análisis que da contrastada la H_{9,1}

Del mismo modo se llevo a cabo un análisis factorial sobre los ítems de innovación (Tabla 61) y los ítems de cooperación (Tabla 62). Estos nuevos factores nos ayudaran a contrastar el resto de hipótesis.

Tras realizar el análisis factorial sobre los ítems de innovación, ha salido un único factor que aglutina todos los ítems (Tabla 61).

Tabla 61: Análisis factorial (ACP) de la Innovación

FACTORES E ÍTEMS (VARIABLES)	COMUN	F ₁
INNOVACIÓN		
Investiga y desarrolla tecnología	0,512	0,512
Cuenta con personal altamente cualificado	0,553	0,553
Incorpora nuevos productos y servicios	0,525	0,525
Adquiere sistemas de producción altamente cualificados	0,621	0,621
Accede y se especializa en segmentos del mercado	0,808	0,808
Valor Medio de Factores (Innovación):		4,296
Coefficiente Alpha de Cronbach (Factor i):		0,828
Coefficiente Alpha de Cronbach (Escala):		0,828
Varianza Explicada por cada factor(%):		60,37
Varianza Total(%):		60,37

Fuente: Elaboración propia.

El análisis factorial sobre los ítems de cooperación (Tabla 61), determina la existencia de dos factores quedando agrupados los ítems en dos grandes bloques. Uno relacionado con la cooperación y los distintos grupos de interés; y otro que refleja las distintas ventajas que tienen la cooperación y su reflejo en los resultados empresariales.

Tabla 62: Análisis factorial (ACP) de la Cooperación

FACTORES E ÍTEMS (VARIABLES)	COMUN	F ₁	F ₂
COOPERACIÓN GRUPOS DE INTERES			
Coopera con proveedores	0,607	0,715	
Coopera con empresas de otro sector	0,645	0,797	
Coopera con clientes	0,708	0,781	
Coopera con instituciones públicas	0,853	0,920	
Coopera con competidores y otros productos del sector	0,841	0,841	
Coopera con universidades y otros centros de investigación	0,836	0,863	
COOPERACIÓN GRUPOS EMPRESARIALES			
Aprovechar una oportunidad de negocio	0,721		0,845
Lleva una mejora en la industria	0,631		0,662
Obtener un mayor tamaño para competir	0,758		0,847
Acceso a nuevos mercados	0,806		0,833
Mayor especialización en productos y servicios	0,655		0,794
Acceder a nuevos recursos y capacidades	0,795		0,830
Valor Medio de Factores (Cooperación):		4,366	4,797
Coefficiente Alpha de Cronbach (Factor.):		0,913	0,907
Coefficiente Alpha de Cronbach (Escala):			0,928
Varianza Explicada por cada factor(%):		37,814	35,975
Varianza Total (%):			73,789

Fuente: Elaboración propia.

Tras realizar el análisis factorial llevamos a cabo una serie de regresiones lineales con las que queremos contrastar las hipótesis formuladas que nos relacionan la cooperación y la innovación con la cultura social.

- **Contraste $H_{9.2}$, $H_{9.2.1}$, $H_{9.2.2}$ y $H_{9.2.3}$**

$H_{9.2}$: La cultura de las EES influye significativamente en el carácter innovador

La primera regresión que se muestra en la tabla 63 presenta los resultados del contraste $H_{9.2}$. Con esta regresión lineal queremos estudiar si hay alguna influencia significativa entre de las EES y la innovación. En el análisis tomamos como independiente la variable innovación y como dependientes los factores de la cultura social. A su vez, partiendo de la $H_{9.2}$, hemos formulado una de subhipótesis que vamos a contrastar.

- **$H_{9.2.1}$: La cultura relacionada con la orientación al cliente influye significativamente en el carácter innovador**

- **H_{9.2.2}: La cultura relacionada con el gobierno influye significativamente en el carácter innovador**
- **H_{9.2.3}: La cultura relacionada con la orientación al trabajador influye significativamente en el carácter innovador**

Tabla 63: Regresión Lineal de la Innovación

Variables Predictoras	Coefficientes Estandarizados	Prueba T (Sig.)	Colinealidad		Diagnóstico Colinealidad	
	(Beta)	(t)	T	FIV	A	IC
(Constante)	-0,012	0,132			1,177	1,000
Cultura clientes	0,477	0,135 ^a	0,997	1,003	1,012	1,078
Cultura gobierno	0,423	0,126 ^a	0,992	1,008	0,911	1,137
Cultura trabajadores	0,306	0,130 ^a	0,995	1,005	0,899	1,144
R = 0.665; R ² = 0.442; R Ajustado = 0.393	Estadístico Durbin-Watson (DW) =2.215					
Error estándar de la estimación = 0.805	ANOVA (F) = 8.989					
Donde: Sig.: p< 0.01 ^a ; p<0.05 ^b , p<0.1 ^c ; T (tolerancia); FIV (factor de inflación de varianza); A (autovalor); IC (índice de condición); R (coeficientes de determinación: R, R ² , y R corregido o ajustado); ANOVA (tabla de ANOVA, estadístico F y Sig.).						

Fuente: Elaboración propia.

Tras observar la tabla 63, vemos como el estadístico Durbin-Watson (DW) con un valores de 2,215, no indica que no hay correlación importante entre los residuos. Tras analizar el estadístico t y ver su grado de significatividad, podemos ver como todos los factores de la cultura de las EES (clientes, gobierno, y trabajadores) son significativos e influyen positivamente en la innovación por lo que podemos contrastar la H_{9.2} y afirmar que la cultura de las EES influye significativamente en el carácter innovador. Al mismo tiempo que quedan contrastadas el resto de hipótesis (H_{9.2.1}, H_{9.2.2} y H_{9.2.3}).

- **Contraste H_{9.3}**

H_{9.3}: La cultura influye positivamente en la cooperación de la empresa

A continuación procedemos a contrastar las hipótesis formuladas relacionadas con la cooperación y la cultura de las EES mediante regresiones lineales. En la Tabla 64 se tomó como dependiente la “cooperación grupos de interés” y como independientes los factores de la cultura.

Tabla 64: Regresión Lineal de cooperación grupos de interés

Variables Predictoras	Coefficientes Estandarizados	Prueba T (Sig.)	Colinealidad		Diagnóstico Colinealidad	
	(Beta)	(t)	T	FIV	A	IC
(Constante)	-0.006	-0.046			1,387	1,000
Cultura clientes	0.542	0.729 ^a	,961	1,041	1,034	1,158
Cultura gobierno	0.007	0.043	,892	1,121	,894	1,246
Cultura trabajadores	0.249	1.647	,921	1,086	,685	1,423
R = 0.628; R ² = 0.395; R Ajustado = 0.322.	Estadístico Durbin-Watson (DW) =1.803					
Error estándar de la estimación = 0.747	ANOVA (F) = 5.430					
Donde: Sig.: p< 0.01a; p<0.05b, p<0.1c; T (tolerancia); FIV (factor de inflación de varianza); A (autovalor); IC (índice de condición); R (coeficientes de determinación: R, R2, y R corregido o ajustado); ANOVA (tabla de ANOVA, estadístico F y Sig.).						

Fuente: Elaboración propia.

Si nos fijamos en la Tabla 64, el estadístico Durbin-Watson (DW) 1,803, se aproxima al nivel deseado (2), por tanto, no existe correlación importante entre los residuos. Los resultados, al observar el estadístico t, nos relaciona de forma positiva y significativa la cultura social en relación al factor orientado hacia los clientes con el factor de cooperación con los grupos de interés.

El resto de factores de la cultura no se relacionan de forma significativa con la cooperación con los grupos de interés aunque si mantienen una relación positiva. Podemos concluir diciendo que existe una influencia significativa y positiva entre la cultura relacionada con los clientes y la cooperación con los grupos de interés. Por lo tanto queda contrastada la H_{9,3}.

- **Contraste H_{9,4}**

H_{9,4}: Un gobierno corporativo social influye positivamente en los resultados empresariales vía cooperación

Esta hipótesis relaciona el gobierno corporativo social con el aumento de los resultados empresariales vía cooperación. La tabla 65 muestra los análisis de regresión realizados para testar dicha hipótesis.

Tabla 65: Regresión Lineal Resultados empresariales

Variables Predictoras	Coefficientes Estandarizados	Prueba T (Sig.)	Colinealidad		Diagnóstico Colinealidad	
	(Beta)	(t)	T	FIV	A	IC
(Constante)	-0,052	-0,373			1,387	1,000
Cultura clientes	0,244	1,667	0,961	1,041	1,034	1,158
Cultura gobierno	0,471	2,708 ^a	0,892	1,121	,894	1,246
Cultura trabajadores	0,253	1,658	0,921	1,086	,685	1,423
R = 0.605; R ² = 0.367; R Ajustado = 0.291	Estadístico Durbin-Watson (DW) =1.625					
Error estándar de la estimación = 0.751	ANOVA (F) =4.823					
Donde: Sig.: p< 0.01 ^a ; p<0.05 ^b , p<0.1 ^c ; T (tolerancia); FIV (factor de inflación de varianza); A (autovalor); IC (índice de condición); R (coeficientes de determinación: R, R ² , y R corregido o ajustado); ANOVA (tabla de ANOVA, estadístico F y Sig.).						

Fuente: Elaboración propia.

Observando la Tabla 7, vemos como el estadístico Durbin-Watson (DW) con un valores de 1,625, nos indica que no hay correlación importante entre los residuos. Si observamos el estadístico t y su grado de significatividad, podemos ver como todos los factores de la cultura (clientes, gobierno, y trabajadores) son positivos pero solo una, el relacionado con el gobierno, es significativo.

De los datos podemos deducir que los resultados empresariales de las estrategias de gobierno se asocian de forma significativa y positiva con el factor de la cultura social que se relacionan con el gobierno. Por lo que la H_{9,4} queda contrastada

5.8 Análisis de Modelos de Regresión Logística Binaria

La Regresión Logística es una técnica estadística multivariante que nos permite estimar la relación existente entre una variable dependiente categórica dicotómica y un conjunto de variables independientes métricas o no métricas. Antes de utilizar esta técnica se han verificado que se cumplen los supuestos básicos del análisis multivariante (normalidad, homocedasticidad, y linealidad).

En este trabajo se han estimado 4 modelos de de regresión logística binaria donde vamos a estudiar la influencia de los “*Factores determinantes de la estrategia buen gobierno corporativo*” en el carácter innovador, la disposición a cooperar, la participación democrática y la responsabilidad social corporativa.

En la tabla que se muestra a continuación podemos observar los 4 modelos. Como variables independientes se han cogido, para su estimación: (F₁) Relación con los agentes externos, (F₂) Resultados de las políticas de buen gobierno, (F₃) Razones para cooperar, (F₄) Razones para cooperar, (F₅) Innovación, (F₆) Cooperación con grupos de interés, (F₇) Capital humano, (F₈) Deberes de los administradores y (F₉) Mejora en la industria.

Tabla 66: Modelos de Regresión Logística Binaria

	<i>MODELO 1</i>			<i>MODELO 2</i>			<i>MODELO 3</i>			<i>MODELO 4</i>		
	Cooperación (si/no)			Innovación (si/no)			Responsabilidad Social Corporativa (si/no)			Participación democrática (si/no)		
	B	Wald	Exp (B)	B	Wald	Exp (B)	B	Wald	Exp (B)	B	Wald	Exp (B)
(F ₁)	-,434	4,042b	,648	-,340	3,272c	,712	-1,474	12,322a	,229	-,440	3,320c	,644
(F ₂)	-,635	8,882a	,530	,212	1,146	1,237	,004	,000	1,004	-,354	2,544	,702
(F ₃)	-,273	1,890	,761	-,072	,142	,931	-,184	,324	,832	-,270	1,382	,763
(F ₄)	,107	,239	1,113	-,498	6,439b	,608	,509	2,008	1,664	,452	2,878c	1,571
(F ₅)	-,197	,963	,821	-,378	3,845b	,685	-,048	,017	,953	-,381	2,808c	,683
(F ₆)	,056	,068	1,058	-,184	,901	,832	-,044	,013	,956	,195	,698	1,216
(F ₇)	-,575	6,716a	,563	,014	,005	1,014	-,117	,143	,889	-,494	4,143b	,610
(F ₈)	,114	,304	1,120	-,216	1,205	,806	-,500	2,290	,606	-,121	,343	,886
(F ₉)	-,178	,782	,837	,020	,013	1,021	-,124	,161	,883	-,156	,414	,855
Const.	-,837	15,394	,433	-,391	4,362	,677	-2,565	30,787	,077	-1,290	28,065	,275
	Éxitos: 73,3 Wald: 13,580 ^a Cox y Snell: ,165 Nagelkerke: ,229 Homs. y Lemes.: ,333			Éxitos: 63,20 Wald: 4,191 ^b Cox y Snell: ,172 Nagelkerke: ,165 Homs. y Lemes.: ,007			Éxitos: 89,5 Wald: 43,617 ^a Cox y Snell: ,195 Nagelkerke: ,370 Homs. y Lemes.: ,404			Éxitos: 75,0 Wald: 28,062 ^a Cox y Snell: ,145 Nagelkerke: ,215 Homs. y Lemes.: ,411		

Elaboración propia. Donde: Sig.: p< 0.01^a; p<0.05^b; p<0.1^c

- **Modelo 1: Existe una influencia significativa de los Factores determinantes de la estrategia buen gobierno corporativo y predisposición a establecer acuerdos de cooperación**

Los datos del modelo 1 de la tabla de clasificación (Tabla 66) indican que el modelo es bueno para predecir en el futuro, ya que si se aplica la clasificación a las observaciones ya conocidas, se obtiene un porcentaje de éxitos del 73,3%. El estadístico de Wald (Sig. = 0.000) que contrasta la hipótesis de si los coeficientes de regresión son iguales a cero, presenta un valor significativo (p-valor <0.01). El R² de Cox (valor = 0,165), Snell y Nagelkerke (valor = 0,229), la prueba de ajuste de Hosmer-Lemeshow (Sig. = 0.333), con un p-valor > 0.05 indica buen ajuste del modelo a los datos.

Los resultados del análisis de la asociación descrita en el modelo 1, advierten que las únicas variables de control con cierta evidencia empírica para la predicción son: (F₁) Relación con los agentes externos, (F₂) Resultados de las políticas de buen gobierno, (F₇) Capital humano. Dado que los coeficientes (*B*) están expresados en la métrica original de las variables, los factores determinantes de la estrategia de buen gobierno corporativo que más influyen en la predisposición a establecer acuerdos de cooperación son: (F₄) Razones para cooperar, (F₆) Cooperación con grupos de interés, (F₈) Deberes de los administradores, pues los valores de (*B*) se acercan a los datos originales y los *Exp* (*B*) son mayores.

- **Modelo 2: Existe una influencia significativa de los Factores determinantes de la estrategia buen gobierno corporativo y el carácter innovador de la empresa**

El modelo 2 recogido en la tabla de clasificación de las observaciones (Tabla 66) presenta un porcentaje de éxitos del 63,20%, el estadístico de Wald (Sig. = 0,041) nos indica que las variables independientes contribuyen significativamente a explicar el comportamiento en la variable dependiente. El R² de Cox (valor = 0,172), Snell y Nagelkerke (valor = 0,165), muestran los estadísticos de bondad de ajuste global para el modelo estimado, adoptando valores bajos y la prueba de Hosmer-Lemeshow (Sig. = 0,007), con un p-valor < 0.05 no nos indica buen ajuste del modelo estimado por lo que tendremos que proceder a estimar otra vez el modelo para conseguir un buen ajuste.

- **Modelo 3: Existe una influencia significativa de los Factores determinantes de la estrategia buen gobierno corporativo sobre el papel que representa la responsabilidad social**

Los resultados modelo 2 (Tabla 66) que estudian la influencia significativa de los Factores determinantes de la estrategia buen gobierno corporativo sobre el papel que representa la responsabilidad social, presenta un porcentaje del 89,5% de éxitos, y un estadístico de Wald con p-valor < 0.05 (Sig. 0,000). El R² de Cox (valor = 0,195), Snell y Nagelkerke (valor = 0,370), y Hosmer-Lemeshow (Sig. = 0.404), con un p-valor > 0.05 indica buen ajuste del modelo a los datos.

Los factores determinantes de la estrategia de buen gobierno corporativo que más influyen en la predisposición a llevar a cabo políticas de responsabilidad social corporativa son: (F₄) Razones para cooperar, (F₆) Cooperación con grupos de interés, (F₈) Deberes de los administradores, pues los valores de (*B*) se acercan a los datos originales y los *Exp* (*B*) son mayores.

Por otro lado, las variables (F₂) Resultados de las políticas de buen gobierno y (F₄) Razones para cooperar, no presenta significación estadística relevante, pero el signo del coeficiente (*B*) es positivo y el valor de *Exp* (*B*) presenta un valor importante, por tanto, muestra síntomas de que las empresas que valoren positivamente esto indicadores, tendrán mayor probabilidad de pertenecer al grupo de las empresas que tienen una mayor orientación a ser socialmente responsables

- **Modelo 4: Existe una influencia significativa de los Factores determinantes de la estrategia buen gobierno corporativo sobre el carácter democrático de la empresa**

Este mdodelo estudia la influencia de los factores del estudio de gobiernocorporativo sobre el carácter democrático de la empresa. En él se obtiene un porcentaje de éxitos del 74,0%. El resto de indicadores de bondad del ajuste son favorables, estadístico de Wald con gran significación (Sig. 0.000), R^2 de Cox (valor = 0,145), Snell y Nagelkerke (valor = 0,215), y Hosmer-Lemeshow (Sig. = 0.411). Los estadísticos anteriores son meramente orientativos, pudiendo presentar valores moderados o incluso bajos; además en el estudio.

Las variables (F₁) Relación con los agentes externos, (F₄) Razones para cooperar, (F₅) Innovación, (F₇) Capital humano, tienen una siginificatividad dentro del modelo. El incremento o disminución de estas variables influyen en el carácter democrático de la empresa de forma positiva y/o negativa. Además, (F₄) Razones para cooperar y Cooperación con grupos de interés, obtienen un coeficiente (*B*) positivo, y el valor de *Exp* (*B*) es superior a los otros, lo cual señala a estos ítems como buenos indicadores de las empresas que dicen contar con sistemas de participación democrática.

5.9 Contraste de hipótesis del Proyecto de Cooperación Internacional.

El cuestionario utilizado para la presente investigación se ha configurado con las apreciaciones de los agronegocios de Costa Rica y la Región de Murcia, teniendo en consideración las variables esenciales del estudio de investigación, y utilizándose íntegramente el mismo cuestionario previo acuerdo por los investigadores de todos los ítems, para el conocimiento de la población de agronegocios de Costa Rica y la Región de Murcia.

5.9.1 Análisis descriptivos sobre la muestra de población

Los Agronegocios de Costa Rica y en la Región de Murcia, incluyen toda una serie de operaciones y ordenamientos necesarios para su buen funcionamiento y desarrollo dentro de un área rural o urbana. Estas firmas, en Costa Rica han tenido la facilidad, de contar con la “estabilidad de sus instituciones que han facilitado a su vez el desarrollo de una economía de mercado y de la inversión foránea” (Morales-Granados, 2009).

Esto implica que en la medida en que se den las condiciones ideales en Costa Rica y en la Región de Murcia, el agronegocio o empresa relacionada con la agricultura, ganadería y pesca, puede llegar a consolidarse como una fuente importante de atracción productiva y de empleo para el desarrollo de un territorio.

La actividad principal de estos agronegocios se ciñe al sector agroalimentario, lo que incluye la producción, preparación y conservación, exportación e importación, y comercialización de frutas y hortalizas, además de venta de insumos (abonos, fitosanitarios y riego), venta de equipos agrarios, semillas y semilleros, diseño y asesoría de riego e invernaderos.

La muestra de el presente estudio está formada de 86 entidades cooperativas agrarias elegidas de forma aleatoria a las que se les ha entrevistado con un cuestionario vía postal en España y visitas personales en Costa Rica. De la muestra, el 20,6% son cooperativas de Costa Rica y el 79,4% son cooperativas españolas de la Región de Murcia.

En un primer análisis (Tabla 67), hacemos una comparación de las dos muestras de población hemos querido ver cuál de ellas lleva a cabo estrategias d buen gobierno comparando sus tasas de respuestas.

Tabla 67: Análisis comparativo de las estrategias de Buen Gobierno

Estrategias de buen gobierno			Innovación	Cooperación	Responsabilidad Social
Costa Rica	Válidos	Si	85,7	85,7	100,0
		No	14,3	14,3	
		Total	100,0	100,0	
Región de Murcia	Válidos	Si	63,0	48,1	92,5
		No	37,0	44,4	7,5
		Total	100,0	92,6	100,0
	Perdidos	Sistema		7,4	
	Total		100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

El 85% de las empresas de Costa Rica de la muestra se consideran innovadoras frente a un 14,3% mientras que en la Región de Murcia este porcentaje es del 63%. Podemos afirmar que en el conjunto las cooperativas de Costa Rica son más innovadoras que las de la Región de Murcia.

En cuanto a la cooperación, al comparar las respuestas de las dos muestras de población podemos ver como las cooperativas de la Costa Rica destacan en cuanto al alto nivel de cooperación frente a la Región de Murcia. El porcentaje de las empresas de la Región de Murcia que señalan haber llevar acabo acuerdos de cooperación es de un 48,1%, mientras que en las empresas de Costa Rica ese porcentaje sube a un 85,7%.

Tanto las cooperativas de Costa Rica como las de la Región de Murcia consideran a su empresa socialmente responsable, por lo que tanto en unas como en otras hay un porcentaje alto de respuestas positivas. El 100% de las cooperativas de Costa Rica social se consideran que llevan a cabo prácticas de responsabilidad social y medioambiental. Respecto a las de Región de Murcia, el 92,5% se consideran socialmente responsables.

5.9.2 Análisis factorial de la escala objeto de estudio

En segundo lugar hemos realizado un análisis factorial, como técnica de reducción de la dimensionalidad de los datos aplicado sobre los ítems que miden las estrategias de buen gobierno. Hemos aplicado como método de extracción de factores el Análisis de Componentes Principales (ACP). En relación a las cargas factoriales de los ítems, hemos elegido aquellos que tuvieran al menos una carga del 0.50 aplicando el *test* de Kaiser Meyer Olkin (KMO), y la prueba de esfericidad de Bartlett. A los factores obtenidos, aplicaremos los modelos de regresión lineal, para observar si existe dependencia entre los factores. Finalmente, estudiaremos los coeficientes de regresión (B), y la importancia de determinadas variables.

El análisis factorial arroja tres factores los cuales se relacionan cada uno ellos con una estrategia de buen gobierno: innovación, cooperación y responsabilidad social. En la tabla 68 se muestra el análisis factorial (ACP) de la variable “estrategias de buen gobierno” y sus tres componentes.

Tabla 68: Análisis Factorial de las Estrategias de buen gobierno

FACTORES e ítems (variables)	COM	F1	F2	F3
RESPONSABILIDAD SOCIAL				
Formación continua de los trabajadores	,696	,697		
Satisfacción de las necesidades de los distintos agentes	,858	,752		
Contribución al desarrollo local del entorno	,929	,846		
Mejora la gestión y el conocimiento medioambiental	,939	,786		
Creación de empleo, integración social y medioambiental	,858	,914		
Prevención de riesgos y seguridad en el trabajo	,669	,797		
Implantamos medidas de responsabilidad social y medioambiental	,918	,878		
INNOVACIÓN				
Investiga y desarrolla tecnología	,707		,751	
Adquiere sistemas de producción altamente cualificados	,719		,776	
Incorpora nuevos productos y servicios	,767		,720	
Accede y se especializa en segmentos del mercado	,865		,883	
COOPERACIÓN				
Aprovechar una oportunidad de negocio	,819			,903
Lleva una mejora en la industria	,881			,897
Obtener un mayor tamaño para competir	,764			,828
Acceso a nuevos mercados	,772			,807
Valor Medio de Factores (Estrategias):		5,231	4,238	4,900
Coefficiente Alpha de Cronbach (Factor i):		,921	,828	,883
Coefficiente Alpha de Cronbach (Escala):				,937
Varianza Explicada por cada factor (%):		34,316	24,827	21,919
Varianza Total (%):				81,063

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, llevaremos a cabo un análisis factorial para reducir las dimensiones aplicado sobre los ítems del bloque del cuestionario que miden el buen gobierno corporativo. Como podemos observar en la tabla 69, el análisis factorial nos arroja tres componentes que nos ayudaran a medir el buen gobierno corporativo son: (1) el buen gobierno y la toma de decisiones; (2) el buen gobierno y los agentes internos; y (3) el buen gobierno y los agentes externos.

Tabla 69: Análisis Factorial del Buen Gobierno

FACTORES e ítems (variables)	COMUN	F1	F2	F3
BUEN GOBIERNO Y LOS AGENTES INTERNOS (BG AI)				
Deberes de diligencia de los directivos para crear valor económico	,798	,830		
Deberes de responsabilidad de los administradores de la empresa	,774	,833		
Deberes de lealtad de los gerentes con los administradores	,735	,767		
Los trabajadores participan en la toma de decisiones	,639	,755		
Los trabajadores aportan soluciones creativas	,685	,742		
En las reuniones participa personal de las diferentes áreas	,586	,716		
La empresa motiva a sus trabajadores	,763	,825		
BUEN GOBIERNO Y LA TOMA DE DECISIONES (BG TD)				
Utilizamos la programación, evaluación y control de objetivos	,871		,859	
Analizamos la financiación de las inversiones	,898		,921	
Dirigimos con transparencia informativa	,838		,874	
Creamos y potenciamos los comités de auditoría y asesores independientes	,829		,843	
Disponemos y actualizamos la página web propia	,642		,737	
Utilizamos habitualmente el correo electrónico	,754		,693	
BUEN GOBIERNO Y LOS AGENTES EXTERNOS (BG AE)				
Ofrecemos a los clientes un catálogo de productos y servicios	,643			,726
Contactamos con los clientes para conocer su grado de satisfacción	,760			,641
Los clientes tienen un trato personalizado y profesional	,849			,849
Atendemos las sugerencias de mejora de calidad de los clientes	,755			,650
Valor Medio de Factores (Buen gobierno):		4,330	4,170	4,915
Coefficiente Alpha de Cronbach (Factor 1):		,931	,889	,871
Coefficiente Alpha de Cronbach (Escala):				,941
Varianza Explicada por cada factor (%):		30,543	27,413	17,449
Varianza Total (%):				75,405

Fuente: Elaboración propia.

5.9.3 Análisis de Regresión Logística Binaria

En el siguiente paso, vamos a estimar tres modelos con el método de Regresión Logística Binaria. Cada modelo toma como variable dependiente una de las estrategias de buen gobierno y como variables independientes los factores que hemos obtenidos del análisis factorial del buen gobierno en la tabla 69. En la siguiente tabla 70 se presentan los resultados de los tres modelos.

Tabla 70: Modelos Regresión Logística Binaria

	MODELO 1			MODELO 2			MODELO 3		
	Responsabilidad Social (SI/NO)			Innovación (SI/NO)			Cooperación (SI/NO)		
	B	Wald	Exp (B)	B	Wald	Exp (B)	B	Wald	Exp (B)
BG_AI	-1,235	1,700	,291	-,874	4,046a	,417	,002	,000	1,002
BG_TD	-,378	,250	,685	-,460	1,073	,631	-,856	4,204b	,425
BG_AE	,299	,213	1,349	-,462	1,358	,630	-,409	1,296	,664
Constante	-3,341	8,344a	,035	-1,243	8,124a	,288	-,512	1,839	,600
	Éxitos: 93,9 Wald: 14,114 ^a Cox y Snell: ,077 Nagelkerke: ,211 Homser y Lemeshow: ,954			Éxitos: 73,3 Wald: 7,811 ^a Cox y Snell: ,172 Nagelkerke: ,251 Homser y Lemeshow: ,717			Éxitos: 72,2 Wald: 1,748 Cox y Snell: ,156 Nagelkerke: ,212 Homser y Lemeshow: ,156		

Fuente: Elaboración propia. Donde: Sig.: $p < 0.01^a$; $p < 0.05^b$, $p < 0.1^c$

- **Modelo 1: Existe influencia significativa entre los factores determinantes de los factores del buen gobierno (variable independiente) sobre el papel que representa la responsabilidad social**

La tabla de clasificación (Tabla 70) indica que el modelo es bueno para predecir en el futuro, ya que si se aplica la clasificación a las observaciones ya conocidas, se obtiene un porcentaje de éxitos del 93,%. El estadístico de Wald (Sig. = 0.000) que contrasta la hipótesis de si los coeficientes de regresión son iguales a cero, presenta un valor significativo (p-valor < 0.01). El R^2 de Cox (valor = 0,077), Snell y Nagelkerke (valor = 0.211), la prueba de ajuste de Hosmer-Lemeshow (Sig. = 0.954), con un p-valor > 0.05 indica buen ajuste del modelo a los datos.

Dado que los coeficientes (B) están expresados en la métrica original de las variables, advertimos que la actitud socialmente responsable se pueden presentar con mayor probabilidad, en las empresas que tienen predisposición establecer políticas de buen gobierno en relación con los agentes externos, pues el valor de (B) se acercan a los datos originales y los Exp (B) es mayor que en las otros dos factores.

- **Modelo 2: Existe influencia significativa entre los factores determinantes de los factores del buen gobierno (variable independiente) sobre el papel que representa la innovación**

La tabla de clasificación de las observaciones (Tabla 70) presenta un porcentaje de éxitos del 73,3%, el estadístico de Wald (Sig. = 0.005) nos indica que las variables independientes contribuyen significativamente a explicar el comportamiento en la variable dependiente. El R^2 de Cox (valor = 0.172), Snell y Nagelkerke (valor = 0.251), muestran los estadísticos de bondad de ajuste global para el modelo estimado, adoptando valores bajos, pero la prueba de ajuste de Hosmer-Lemeshow (Sig. = 0.717), con un p-valor > 0.05 indica buen ajuste del modelo estimado.

Los resultados del modelo indican que llevar a cabo políticas de buen gobierno relacionadas con los agentes internos influye significativamente en el carácter innovador de la empresa. La relación de los (B) con las distintas políticas de buen gobierno, es negativa siendo el mayor el relacionado con el buen gobierno y los agentes internos. Esto quiere decir los coeficientes disminuyen la probabilidad de pertenencia al grupo interpretándose este como una disminución en la probabilidad de que la empresa sea más innovadora debido a una variación unitaria en las políticas de gobierno.

- **Modelo 3: Existe influencia significativa entre los factores determinantes de los factores del buen gobierno (variable independiente) sobre la cooperación**

La tabla de clasificación de las observaciones respecto al modelo 3 (Tabla 70) presenta un porcentaje de éxitos del 72,2%, el estadístico de Wald no nos sale significativo por lo tanto en el modelo global las variables independientes no contribuyen significativamente a explicar el comportamiento en la variable dependiente. En cambio, el R^2 de Cox (valor = ,156), Snell y Nagelkerke (valor = ,212), muestran los

estadísticos de bondad de ajuste global para el modelo estimado, adoptando valores bajos, pero la prueba de ajuste de Hosmer-Lemeshow (Sig. = 0.156), con un p-valor > 0.05 indica buen ajuste del modelo estimado.

Los resultados del modelo indican que llevar a cabo políticas de buen gobierno relacionadas con la toma de decisiones influye significativamente en la cooperación. La relación de los (B) con las distintas políticas de buen gobierno, es negativa, salvo en la el factor de buen gobierno relacionado con los agentes internos, que la (B) es positiva. Esto quiere decir que las políticas de buen gobierno relacionadas con los agentes internos aumentan la probabilidad de que la empresa lleve a cabo acuerdos de cooperación ante una variación unitaria en las políticas de gobierno relacionada con los agentes internos de la cooperativa.

5.9.4 Regresión Lineal

El último análisis que vamos a realizar es una regresión líneas con la que queremos contrastar la hipótesis de si “la aplicación de políticas de buen gobierno relacionadas con los agentes internos, externos o con la toma de decisiones y la puesta en práctica de estrategias de responsabilidad social, innovación y cooperación, están relacionadas de forma significativa y positiva con la pertenencia de la cooperativa a Costa Rica o a la Región de Murcia.”

Para ello utilizaremos como variable dependiente la variable de segmentación (pertenece la cooperativa a Costa Rica o a la Región de Murcia) y como variables predictoras los factores que hemos obtenidos del los ACP: Responsabilidad social, innovación, cooperación, BG_AI, BG_TD y BG_AE. En la tabla 71 se muestra el resumen de los datos del modelo:

Tabla 71: Regresión Lineal

PERTENENCIA A COSTA RICA O A LA REGIÓN DE MURCIA						
Variables Predictoras.	Coefficientes Estandarizados	Prueba T (Sig.)	Colinealidad		Diagnóstico Colinealidad	
	(Beta)	(t)	T	FIV	A	IC
(Constante)		23,538 ^a	,108	9,269	2,458	1,000
Responsabilidad Social	,399	,821	,272	3,674	1,512	1,275
Innovación	,332	1,085	,648	1,544	1,098	1,496
Cooperación	,411	2,071 ^c	,152	6,584	,939	1,618
BG_AI	-,884	-2,156 ^b	,338	2,956	,510	2,196
BG_TD	-,455	-1,657	,628	1,593	,435	2,378
BG_AE	-,547	-2,712 ^b	,108	9,269	,049	7,096
R = ,802; R² = ,643; R Ajustado = ,489 Estadístico Durbin-Watson (DW) = 1.549 Error estándar de la estimación = 0.312 ANOVA (F) = 4,549^b						
Fuerza: Elaboración propia. Donde: Sig.: p< 0.01 ^a ; p<0.05 ^b ; p<0.1 ^c ; T (tolerancia); FIV (factor de inflación de varianza); A (autovalor); IC (índice de condición); R (coeficientes de determinación: R, R ² , y R corregido o ajustado); ANOVA (tabla de ANOVA, estadístico F y Sig.).						

En la tabla 71 se observa un coeficiente de determinación corregido elevado (0,489), lo que indica que el ajuste es bueno. El valor del estadístico DW es de 1,549, lo que indica que no hay autocorrelación entre los residuos. Las variables cooperación, BG_AI y BG_AE son significativas, pero solo una de ellas, la cooperación, se relaciona además de forma positiva. A pesar de ello, la tabla resumen del ANOVA informa que existe una relación significativa al 95% entre las variables independientes y la dependiente, por lo tanto hay una significatividad conjunta del modelo. El estadístico F rechaza la hipótesis nula de que R es cero, por tanto el modelo de regresión se ajusta a los datos.

Tras el análisis de los datos de la regresión podemos aceptar la hipótesis formulada parcialmente de forma que podemos afirmar que la aplicación de políticas de buen gobierno relacionadas con los agentes (internos y externos), y la puesta en práctica de estrategias de cooperación, están relacionadas de forma significativa con la pertenencia de la cooperativa a Costa Rica o a la Región de Murcia y en el caso de la cooperación, además, se relaciona de forma positiva.

CAPITULO VI:

CONCLUSIONES DEL ESTUDIO VI, LIMITACIONES Y LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES DEL ESTUDIO, LIMITACIONES Y LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN

6.1 Conclusiones del marco teórico.....	305
6.1.1 Conclusiones de sobre la delimitación conceptual de la Economía Social y sus antecedentes.....	305
6.1.2 Conclusiones a nivel conceptual de Gobierno Corporativo y sus estrategias	306
6.1.2.1 Definición de Buen Gobierno Corporativo.....	306
6.1.2.2 Conclusiones teóricas de las estrategias de Buen Gobierno...	307
6.1.3 Conclusiones del modelo teórico planteado.....	309
6.2 Conclusiones del estudio empírico.....	312
6.2.1 Conclusiones de los análisis descriptivos.....	312
6.2.2 Conclusiones sobre los factores determinantes de la estrategia de Buen Gobierno y análisis previos.....	313
6.2.3 Contraste de hipótesis.....	317
6.2.4. Modelo relacional de los factores determinantes de la estrategia de Buen Gobierno Corporativo.....	318
6.2.4 Contraste de hipótesis del Proyecto de Cooperación Internacional.....	319
6.3 Limitaciones del estudio y futuras líneas de investigación.....	321
6.4 Aportación de la investigación.....	323

6.1 Conclusiones del marco teórico

6.1.1 Conclusiones de sobre la delimitación conceptual de la Economía Social y sus antecedentes

Tras el análisis del estado del arte, podemos decir que en la actualidad la ES en España representa a un conjunto de empresas privadas, de mercado y no mercado, que producen bienes y servicios destinados a resolver las necesidades de sus socios y de otros colectivos, persiguiendo el interés general mediante unos valores y principios democráticos de solidaridad e igualdad, donde priman las personas sobre el capital social de la empresa.

Estas características que definen a este tipo de entidades encajan perfectamente con el modelo que actualmente está demandando la sociedad. El análisis de los datos de los estudios recientes y las estadísticas, ponen de manifiesto que las entidades que pertenecen a la ES están más capacitadas para afrontar situaciones de crisis como la actual, siendo fiel a los valores y principios que las caracterizan y que reflejan su carácter social

Son precisamente estos aspectos relacionados con la cultura de las EES, lo que las diferencian del resto de organizaciones que pertenecen a la economía capitalista. En las EES todos los miembros de la organización son participes a la hora de decidir el rumbo que toma la entidad, teniendo en cuenta la opinión de los distintos colectivos que forman parte de la empresa y apostando por los sistemas de participación democrática.

En los últimos años las EES se han convertido en un fuerte pilar económico y social en España, lo que se demuestra con la creciente evolución que ha experimentado la creación de EES desde el año 1999 hasta la actualidad. Si bien es verdad, en los últimos 3 años esta tendencia se ha ralentizado debido a la difícil situación económica que se está atravesando en todo el entramado empresarial.

Aun así, numerosos estudios demuestran que los efectos de la crisis son menores en las EES respecto a las empresas capitalistas, facilitando la generación de empleo a través de las nuevas formas de emprendimiento social que posibilita la economía social

en su conjunto. De ahí que en los últimos años, los gobiernos hayan implantado numerosas medidas para el fomento de la ES en nuestro país como pone de manifiesto el gran número de leyes, decretos y mediadas enumeradas en el primer capítulo.

Las EES mediante la aplicación de sus postulados ayudan a un mayor desarrollo económico y social del entorno, favoreciendo la cohesión social y territorial. Esto lleva consigo el aumento de la cohesión social de los ciudadanos en el ámbito laboral, lo cual se puede resumir en los siguientes: efectos relacionados con la ocupación de colectivos con dificultades de acceso al empleo; efectos relacionados con la calidad del empleo; efectos relacionados con la mejora de igualdad de oportunidades; y efectos relacionados con la oferta de servicios sociales y otros servicios de interés general.

En cuanto a los efectos sobre la cohesión territorial podemos agruparlos en tres grandes áreas: efectos relacionados con la creación de actividad económica y empleo en el ámbito rural; efectos relacionados con la competitividad de la economía rural; y efectos asociados al mantenimiento de la población rural. Esto se ha visto demostrado con los aportes de distintos estudios que inciden en que la Economía Social genera una mayor actividad socioeconómica en entornos rurales sobre otros que sean estrictamente de carácter urbano.

6.1.2 Conclusiones a nivel conceptual de Gobierno Corporativo y sus estrategias

6.1.2.1 Definición de Buen Gobierno Corporativo

Con la revisión de la literatura, hemos sentado las bases del gobierno corporativo que consideramos claves para la elaboración de un modelo que evaluamos en este trabajo de investigación. Hemos analizado las distintas teorías y enfoques centrándonos especialmente en las estrategias de buen gobierno.

Del análisis de las distintas definiciones de los que se entiende por gobierno corporativo hemos llegado a establecer una definición propia valida tanto desde el punto de vista de las EES como desde el punto de vista de las empresas capitalistas o llamadas también Mercantiles. Es por eso que nos atrevemos a caracterizar un buen gobierno corporativo como aquel que:

Es capaz de poner en marcha una serie de mecanismos de control y dirección eficientes que tengan en cuenta los intereses de todos los agentes implicados (internos y externos).

- Lleva a cabo estrategias de gobierno vía innovación, cooperación, participación democrática, responsabilidad social y medioambiental.
- Adquiere como propios valores y principios característicos de la economía solidaria y del buen gobierno (autoayuda, autorresponsabilidad, democracia, igualdad, equidad, solidaridad, responsabilidad, transparencia, eficacia y eficiencia).
- Implementa distintas estrategias que se reflejan en los resultados empresariales mejorando la posición competitiva y la imagen de la de la compañía, creando valor y teniendo efectos positivos gestión societaria.

6.1.2.2 Conclusiones teóricas de las estrategias de Buen Gobierno

El grueso de las estrategias de gobierno ha estado en torno a tres grandes bloques: cooperación, innovación y responsabilidad social corporativa. Del análisis de la literatura académica y de los estudios relacionados con dichas estrategias se han podido extraer varias afirmaciones claves para la formulación y estudio de nuestro modelo.

Conclusiones teóricas sobre la cooperación empresarial

En cuanto a la relación que el gobierno corporativo tienen con la cooperación nos atrevemos a decir que un buen gobierno debe llevar a cabo estrategias de cooperación con los distintos agentes (proveedores, clientes, instituciones públicas, competidores, universidades y centros de investigación y otras empresas del sector) que le permita ser más competitivos, y poder aprovechar mejor las oportunidades de negocio, accediendo a nuevos mercados gracias al aumento de tamaño y mayor especialización contribuyendo a una mejora en la industria. Del análisis de la cooperación como estrategia obtenemos varias afirmaciones que hacen de la

cooperación una pieza clave para un buen gobierno corporativo que debe tenerse en cuenta a la hora de diseñar la política de dirección estratégica que debe acometer la empresa. Estas afirmaciones son:

- La cooperación entre empresas lleva consigo un intercambio de conocimiento o mayor acceso a los procesos de innovación lo cual, proporciona más especialización en el desarrollo de los productos y servicios y por consiguiente una mejora en la industria.
- A sí mismo, los acuerdos de cooperación permiten que la empresa aumente su tamaño, sin perder su identidad, lo que le permite ser más competitiva y acceder a nuevos recursos y capacidades.
- Finalmente esta competitividad lleva a la empresa a acceder a nuevos mercados y a aumentar su dimensión, permitiéndole aprovechar nuevas oportunidades de negocio.

Conclusiones teóricas sobre la estrategia de innovación

Cuando relacionamos el buen gobierno corporativo con la estrategia de innovación, vemos que este es aquel que lleva a cabo estrategias de innovación, invirtiendo en tecnologías clave y en procesos de producción especializados, contando con un personal cualificado, que permita a la entidad acceder y especializarse en nuevos segmentos de mercado y aumentar así la oferta de bienes y servicios. Estas consideraciones:

- Permite destinar mayores recursos a mejorar la calidad de productos y servicios, y la especialización en segmentos del mercado.
- Por otro lado, las actuaciones básicas consideradas en los procesos de innovación suelen ser: la incorporación del personal cualificado en tecnología clave, la investigación y desarrollo de tecnologías (I+D+i) y la incorporación de sistemas de producción expertos.

Conclusiones teóricas de la estrategia de responsabilidad social corporativa

Un buen gobierno corporativo debe acometer medidas encaminadas a mejorar y establecer una política de responsabilidad social corporativa en distintas áreas de la empresa. Para ello se debe:

- Apostar por la formación continua de sus trabajadores, prevención de riesgos y seguridad en el trabajo para aumentar la calidad en el empleo.
- Contribuir al desarrollo local del entorno social y medioambiental de la zona donde se establece la empresa, apostando por la mejora de la gestión y el conocimiento medioambiental.
- Integrar socialmente y facilitar la inserción laboral de colectivos con dificultades, propiciar la creación de empleo estable y de calidad generando riqueza.
- Incorporar paulatinamente una mejora en la gestión empresarial y del conocimiento medioambiental del entorno de la firma.
- Analizar la financiación de las inversiones, dirigir con transparencia informativa y sistemas de control, creando y potenciando los comités de auditoría.

6.1.3 Conclusiones del modelo teórico planteado

A lo largo de estudio hemos llevado a cabo un análisis teórico del buen gobierno en las EES desde un punto de vista interno (socios, organismos de gobierno, participación democrática, cultura organizativa) y su reflejo externo en la sociedad (desarrollo local, responsabilidad social, cooperación, cohesión social y medio ambiente).

Los resultados obtenidos del modelo de gobierno, unido a los realizados sobre la cultura social y las estrategias de gobierno, nos han proporcionado establecer las proposiciones definitivas con las que podemos sintetizar conceptos y formular la

propuesta final del modelo de gobierno. Estas proposiciones se resumen en la tabla 72 que se muestra a continuación:

Tabla 72: Resumen proposiciones teóricas

PROPOSICIONES
1. Un buen gobierno corporativo es aquel que lleva a cabo estrategias de innovación, invirtiendo en tecnologías clave y en procesos de producción especializados, contando con un personal cualificado, que permita a la entidad acceder y especializarse en nuevos segmentos de mercado y aumentar así la oferta de bienes y servicios.
2. Un buen gobierno corporativo debe llevar a cabo estrategias de cooperación con los distintos agentes (proveedores, clientes, instituciones públicas, competidores, universidades y centros de investigación y otras empresas del sector) que le permita ser más competitivos, y poder aprovechar mejor las oportunidades de negocio, accediendo a nuevos mercados gracias al aumento de tamaño y mayor especialización contribuyendo a una mejora en la industria.
3. Un buen gobierno corporativo debe llevar a cabo actuaciones que satisfagan las necesidades de todos los agentes implicados o stakeholders, para ello debe apostar por los procesos de participación democrática para que todos los miembros de la organización tomen parte en la toma de decisiones, motivando a los trabajadores y potenciando el capital humano de la empresa.
4. Un buen gobierno corporativo debe dirigir la empresa con transparencia, utilizando métodos de control que valoren la actuación de los administradores y responsables de la gestión de la empresa creando comités de auditoría y consultando con asesores independientes.
5. Un buen gobierno corporativo debe acometer políticas encaminadas a la formación continua de sus trabajadores, prevención de riesgo y seguridad en el trabajo para aumentar la calidad en el empleo.
6. Un buen gobierno corporativo debe contribuir al desarrollo local del entorno social y medioambiental de la zona donde se establece la empresa, apostando por la mejora de la gestión y el conocimiento medioambiental.
7. Un buen gobierno corporativo debe de llevar a cabo políticas que contribuyan a la integración social e inserción laboral de colectivos con dificultades y a la creación de empleo estable y de calidad generando riqueza.
8. Las estrategias de buen gobierno corporativo posibilitan una mejor posición competitiva en las entidades de mercado de la economía social, aumenta la satisfacción de los distintos agentes, contribuye a disminuir costes asociados a la actividad y, en definitiva, a mejorar resultados en base a la eficiencia y a políticas que mejoren la imagen de la empresa.
9. La ES se caracteriza por tener una cultura propia con una importante orientación social dirigida a satisfacer las necesidades de los distintos stackholder, en especial de los trabajadores y clientes. Esta cultura facilita el gobierno de la entidad e influye en el carácter innovador y en la predisposición a establecer acuerdos de cooperación, con un reflejo importante en los resultados de la entidad vía políticas de buen gobierno.

Fuente: Elaboración propia.

Este modelo de gobierno se presenta como un modelo alternativo al capitalista, fundamentado en unos valores (ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad, solidaridad, honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás) cada vez más demandados por la sociedad que hacen que estas empresas gocen de buena aceptación en la sociedad.

La acción colectiva y la participación democrática son piezas fundamentales en la gobernanza de estas entidades siendo claves estratégicas a la hora de la toma de decisiones y consideradas como practicas del buen gobierno en ES desde su vertiente más interna de la organización logrando, mediante la aplicación de estas prácticas, que los conflictos de intereses entre los distintos agentes interesados (masa de socios, socios directivos, gerentes profesionales, empleados y otros agentes externos) se atenúen, creando valor para la empresa.

Otro de los mecanismos importante para el logro de los objetivos de la empresa en el marco del modelo es la cultura organizacional de las EES. Estas empresas tienen una cultura organizativa peculiar basada en gran medida en esos principios y valores cooperativos.

En ES, tal y como hemos podido ver con el análisis de la literatura, las practicas de buen gobierno traspasan la frontera de la propia organización y tienen un reflejo y repercusión en la sociedad. La ES se preocupa por el desarrollo sostenible y local de las zonas en donde se asientan, siendo generadoras de capital social, económico y medioambiental importante, mediante políticas de RS y medioambiental, desarrollo local y/ laboral y acuerdos de cooperación. Estas prácticas de buen gobierno pueden convertirse en capacidades que desarrollen las EES, obteniendo con su desarrollo niveles de rentabilidad diferenciados sobre las empresas de capital.

Hemos conseguido relacionar el modelo de gobierno planteado con la naturaleza de la entidad de ES y los diferentes enfoques o teorías organizativas que inciden en el comportamiento de los agentes que intervienen en el modelo de gobierno y la aplicación de los preceptos de estas teorías sobre los grupos internos y externos, planteándose con

la finalidad de encontrar relaciones moderadoras de costes de agencia, derechos de propiedad u otros aspectos tanto desde el punto de vista institucional como económico.

6.2 Conclusiones del estudio empírico

6.2.1 Conclusiones de los análisis descriptivos

- Las Mercantiles se consideran en conjunto más innovadoras que las EES.
- Las EES son más innovadoras en cuanto a la introducción de nuevos productos y servicios en el mercado que las mercantiles.
- En cuanto a la investigación y desarrollo de tecnologías clave las EES superan a las mercantiles.
- Las mercantiles invierten más en sistemas de producción altamente cualificados.
- Las EES destacan en cuanto al nivel de cooperación respecto a las otras.
- La cooperación con proveedores y la cooperación con competidores y otros productos del sector es superior en las mercantiles.
- Las EES prefieren establecer acuerdos de cooperación con empresas de otro sector, clientes, instituciones públicas y universidades y centros de investigación.
- Las razones por las que las sociedades mercantiles deciden cooperar son para tener más oportunidades de negocio, mejorar en la industria y obtener un tamaño adecuado para competir.
- En el caso de las EES, las razones por las que deciden llevar a cabo acuerdos de cooperación son principalmente: el acceso a nuevos mercados, una mayor especialización y obtener nuevos recursos y capacidades.
- Tanto la mayoría de las mercantiles como las EES se consideran socialmente responsables.
- Las EES consideran prioritario llevar a cabo políticas de formación continua de sus trabajadores; la satisfacción de las necesidades de los distintos agentes, tanto internos como externos, la contribución al desarrollo local del entorno, la creación de empleo estable y de calidad. Las mercantiles en términos medios consideran que la prevención de riesgos y seguridad en el trabajo son las variables más importantes del modelo.

-
- Las EES valoran muy positivamente la dimensión económica de la RSC. Estas organizaciones le da valor considerablemente superior a las actividades de análisis de la financiación de las inversiones, la dirección con transparencia informativa y sistemas de control, la creación y potenciación de los comités de auditoría y disposición por parte de la compañía de asesores independientes.
 - Las sociedades mercantiles por otro lado consideran necesario invertir más en la mejora de la dirección y de la gestión del conocimiento medioambiental.
 - Las mercantiles aplican políticas de buen gobierno que mejoran la mejora la competitividad, reduciendo los costes de actividad, o cual les ayuda a obtener mayores beneficios económicos. Las EES valoran en mayor medida las políticas de gobierno porque piensan que servirán para mejorar la imagen de la empresa y a su vez les servirá para aumentar la satisfacción de los agentes que se asocian con ellas o también llamados grupos de interés.

6.2.2 Conclusiones sobre los factores determinantes de la estrategia de Buen Gobierno y análisis previos

Tras los diversos análisis efectuados sobre el modelo de gobierno, hemos obtenido once nuevas proposiciones teóricas:

Proposición 1: Factor de Responsabilidad Social Corporativa (ES_GB_RSC).

Un buen gobierno corporativo debe tomar medidas de responsabilidad social en el plano económico dirigiendo la empresa con transparencia informativa, analizando la financiación de las inversiones, creando comités de auditoría y consultando con asesores independientes en pro del buen gobierno. Debe contribuir al desarrollo local del entorno.

Proposición 2: Factor de Relación con los agentes externos (ES_GB_AE). Un buen gobierno debe acometer políticas que ayuden a conocer el grado de satisfacción de los clientes, atendiendo las sugerencias relacionadas con la calidad de los productos o servicios a través del trato personalizado y un contacto directo mediante el uso de las nuevas tecnologías.

Proposición 3: Factor de resultados empresariales (RS_ES_GB): Las estrategias de buen gobierno corporativo posibilitan una mejor posición competitiva, aumenta la satisfacción de los distintos agentes, contribuye a disminuir costes asociados a la actividad y en definitiva a mejorar resultados en base a la eficiencia y a políticas que mejoren la imagen de la empresa.

Proposición 4: Factor de Razones para cooperar (ES_GB_COOP): Un buen gobierno corporativo debe llevar a cabo estrategias que le permita ser más competitivo, y poder aprovechar mejor una oportunidad de negocio, accediendo a nuevos mercados gracias al aumento de tamaño y mayor especialización contribuyendo a una mejora en la industria.

Proposición 5: Factor de Innovación (ES_GB_INNO): Un buen gobierno corporativo es aquel que lleva a cabo estrategias de innovación, invirtiendo en tecnologías clave y en procesos de producción especializados, contando con un personal cualificado, que permita a la entidad acceder y especializarse en nuevos segmentos de mercado y aumentar así la oferta de bienes y servicios.

Proposición 6: Factor cooperación con grupos de interés (ES_BG_COOP_GI). Un buen gobierno corporativo debe llevar a cabo estrategias de cooperación con los distintos agentes (proveedores, clientes, instituciones públicas, competidores, universidades y centros de investigación y otras empresas del sector) y establecer así alianzas cooperativas que le permitan ser mas competitivos.

Proposición 7: Factor Capital Humano (ES_GB_KH). Un buen gobierno corporativo debe llevar a cabo actuaciones que satisfagan las necesidades de todos los agentes implicados, especialmente el capital humano de la empresa llevando a cabo políticas que lo potencien y motiven. Para ello debe apostar por los procesos de participación democrática para que todos los miembros de la organización tomen parte en la toma de decisiones y en las reuniones aportando soluciones creativas.

Proposición 8: Factor Deberes de los Administradores (ES_GB_ADM). Una estrategia de buen gobierno corporativo debe asegurarse de que administradores y/o gerentes actúen con responsabilidad, lealtad y diligencia a la hora de llevar a cabo sus

actuaciones y acometer políticas de buen gobierno corporativo utilizando los métodos de control que le sean necesarios.

Proposición 9: El Factor Mejora en la Industria (ES_GB_INDU). Por si sólo nos da a entender que las políticas de buen gobierno llevan a una mejora en la industria

Proposición 10: Factor Cultura Clientes (CUL_CLIEN) y Factor Cultura Clientes (CUL_TRAB). Las EES se caracterizan por contar con una cultura propia con una importante orientación social orientada a satisfacer las necesidades de los distintos stakeholder en especial a los trabajadores y clientes.

Proposición 11: Factor Cultura Clientes CUL_GOB. Esta cultura facilita el gobierno de la entidad e influye en carácter innovador y en la predisposición a establecer acuerdos de cooperación, con un reflejo importante en los resultados de la entidad vía políticas de buen gobierno.

A continuación se muestra una tabla resumen que recoge los factores determinantes de la escala de buen gobierno corporativo, junto con los factores de la cultura social (Tabla 73).

Tabla 73: Resumen factores

FACTORES DETERMINANTES DE LA ESCALA DE GOBIERNO		
F ₁	Responsabilidad social corporativa	ES_GB_RSC
F ₂	Relación con los agentes externos	ES_GB_AE
F ₃	Resultados de las políticas de buen gobierno	RS_ES_GB
F ₄	Razones para cooperar	ES_GB_COOP
F ₅	Innovación	ES_GB_INNO
F ₆	Cooperación con grupos de interés	ES_GB_COOP_GI
F ₇	Capital humano	ES_GB_KH
F ₈	Deberes de los administradores	ES_GB_ADM
F ₉	Mejora en la industria	ES_GB_INDU
FACTORES CULTURA SOCIAL		
F ₁₀	Cultura clientes	CUL_CLIEN
F ₁₁	Cultura gobierno	CUL_GOB
F ₁₂	Cultura trabajadores	CUL_TRAB

Fuente: Elaboración propia.

En figura 19 se relacionan los factores de la escala de buen gobierno corporativo obtenidos en los análisis factoriales del capítulo con las proposiciones teóricas formuladas en la teoría que han sido contrastadas por los factores.

Figura 19: Relación entre factores y proposiciones

Fuente: Elaboración propia.

6.2.3 Contraste de Hipótesis.

A continuación, en l tabla 74, aparecen las hipótesis que han sido contrastadas en capítulo anterior de forma esquemática.

Tabla 74: Hipótesis

RELACIÓN DE HIPÓTESIS		
Hn		HIPÓTESIS
H _{1.1}	SI	“Un buen gobierno corporativo tienen una relación positiva y significativa con el carácter innovador de la empresa”
H _{1.2}	SI	Las estrategias dirigidas al desarrollo e investigación de tecnología clave llevan a una mejora en la competitividad empresarial
H _{1.3}	SI	La implantación de políticas encaminadas a la adquisición de sistemas de producción especializados lleva consigo una reducción de los costes de actividad.
H _{1.4}	SI	la empresa innovadora que adquiere sistema de producción especializados mediante el establecimiento de acuerdos de cooperación tiene un mayor acceso a nuevos recursos y capacidades
H _{2.1}	SI	“Un buen gobierno corporativo tiene un relación positiva y significativa con la estrategia de cooperación que lleva a cabo la empresa”
H _{2.2}	SI	“Un buen gobierno corporativo tiene una relación positiva y significativa con la cooperación con los distintos grupos de interés”
H _{2.3}	SI	“Un buen gobierno corporativo tiene una relación positiva y significativa con las razones que lleva a cooperar a una empresa”
H _{2.4}	SI	“Las estrategias de cooperación interempresarial con otros competidores y productores del sector lleva a un aumento de la satisfacción de los distintos agentes que intervienen en la empresa.
H _{2.5}	SI	La implantación de políticas de cooperación con los distintos clientes dirigidas a evaluar su grado de satisfacción para una mejora en la calidad de los productos con un trato más personalizado lleva consigo una mejora en la imagen de la empresa.”
H _{3.1}	SI	Las políticas de buen gobierno que llevan consigo una mayor participación de los trabajadores en la toma de decisiones en la empresa llevan aparejado un aumento de la satisfacción de los distintos agentes.
H _{3.2}	SI	Los stakeholders de las EES, influyen significativamente en la gestión económica en pro del buen gobierno de estas organizaciones.
H _{4.1}	SI	“Un buen gobierno corporativo tienen una relación positiva y significativa con la política de responsabilidad social corporativa”
H _{5.1}	SI	Las políticas de buen gobierno dirigidas a mejorar las condiciones y la formación del capital humano tienen una relación positiva con la calidad en el empleo
H _{6.1}	SI	Las políticas de buen gobierno corporativos que apuestan por una mejora del conocimiento y la gestión medioambiental contribuyen al desarrollo local del entorno social y medioambiental de la zona donde se establece la empresa
H _{7.1}	SI	La aplicación de políticas que contribuyan a la integración social e inserción laboral de colectivos con dificultades y a la creación de empleo estable y de calidad generan riqueza vía resultados empresariales y/ sociales
H _{8.1}	SI	“La aplicación de las estrategias de buen gobierno basadas en la innovación, cooperación, participación democrática de los trabajadores y responsabilidad social y medioambiental influyen positivamente y de forma significativa en los resultados empresariales creando valor económico y social”
H _{9.1}	SI	“La cultura de las EES se caracteriza por su orientación al clientes, facilita el gobierno de la entidad y está comprometido con la creación de valor social entre sus distintos stakeholders”
H _{9.2}	SI	“la cultura de las EES influye significativamente en el carácter innovador.
H _{9.2.1}	SI	“La cultura relacionada con la orientación al cliente influye significativamente en el carácter innovador.”
H _{9.2.2}	SI	“La cultura relacionada con el gobierno influye significativamente en el carácter innovador.”
H _{9.2.3}	SI	“La cultura relacionada con la orientación al trabajador influye significativamente en el carácter innovador.”

H_{9,3}	SI	"La cultura influye positivamente en la cooperación de la empresa".
H_{9,4}	SI	"Un gobierno corporativo social influye positivamente en los resultados empresariales vía cooperación".

Fuente: Elaboración propia.

6.2.4. Modelo relacional de los factores determinantes de la estrategia de gobierno

A continuación se muestra el modelo de relaciones de los resultados de los análisis de las estrategias de buen gobierno corporativo y sus estrategias.

Figura 20: Modelo relacional de los factores determinantes de la estrategia de gobierno

Fuente: Elaboración propia.

6.2.5. Contraste de Hipótesis Proyecto de Cooperación Internacional.

En la investigación hemos constatado a través del estudio realizado en el ámbito de los proyectos de investigación en agronegocios de Centroamérica y España donde había una presencia importante de. Este tipo de organización de mercado de bienes y servicios genera valor con la aplicación de tres estrategias, la innovación, la responsabilidad social y la cooperación. Además, permite una mejor especialización en determinados mercados y acometer retos actuales para el colectivo empresarial que las forman.

La valoración de las EES que intervienen en las muestras de empresas de Costa Rica y la Región de Murcia, presentan valores distintos en algunas dimensiones de la responsabilidad social empresarial. Esa actitud socialmente responsable se manifiesta con mejor probabilidad en las empresas que tienen más predisposición a establecer políticas de buen gobierno y cuando en los órganos de decisión intervienen la generalidad de agentes internos (socios, directivos y trabajadores), ello influye de forma importante y significativa en el grado de innovación de la cooperativa.

Las estrategias de crecimiento externo planificadas entre los agentes internos que intervienen en el consejo rector de las cooperativas son fomentadas a través de las políticas de buen gobierno y los procesos de toma de decisión en la institución. Ello radica en una mayor probabilidad de llevar a cabo alianzas entre cooperativas o cooperativas de segundo grado; medida que constantemente es fomentada por los organismos públicos con el carácter de facilitar la concentración empresarial o cooperación en el ámbito agroalimentario.

Al hacer la comparación entre países, Costa Rica y España, las medidas de innovación, responsabilidad social y cooperación son tomadas con mejor disposición en Costa Rica que en la Región de Murcia. Es de destacar que ambos países consideran a su empresa socialmente responsable llegando la puntuación media a valores muy altos y a la vez muy próximos en comparación el uno con el otro, siendo en la Región de Murcia de un 92,5% y llegando al 100% en Costa Rica.

Quizás esta apuesta por la responsabilidad social es porque el socio apunta que esta estrategia de desarrollo les permite ser más competitivo y poder aprovechar determinadas oportunidades de negocio, quedando implícitamente asociadas a la especialización en agronegocios o actividad de innovación y desarrollo hortofrutícola.

Destacamos la importancia que le dan este tipo de sociedades a la políticas de buen gobierno relacionadas con los agentes internos, más concretamente con el trato a los trabajadores. Ello hace que estas empresas tenga una alta creación de empleo estable y de calidad, siendo incluso en épocas de recesión económica como la actual, las compañías más generadoras de empleo con estabilidad. Pensamos que ello se debe a la importancia sus principios y valores cooperativos, le dan a la formación de los trabajadores y a la implantación de políticas de conciliación, igualdad e integración social.

Otro punto a destacar es la cooperación y las practicas de buen gobierno con los agentes externos, en especial con el trato con los clientes. Las empresas cooperativas estudiadas del ámbito de los agronegocios y/o sector agroalimentario se esfuerzan por llevar a cabo una relación de continuidad con los clientes y una apuesta por atender sus sugerencias de calidad de forma que queden satisfechos. Esto redundo en un aumento de la calidad de los productos y la creación de valor con el consiguiente aumento de la competitividad de la entidad cooperativa.

Para concluir, destacamos la importancia de las políticas de gobierno en las entidades cooperativas costarricenses y españolas, principales suministradoras de productos hortofrutícolas, utilizando estrategias de innovación, responsabilidad social y cooperación empresarial que las posicionan en mercados agroalimentarios importantes tanto de ámbito nacional como internacional en el Continente Americano y en la Unión Europea.

6.3 Limitaciones del estudio y futuras líneas de investigación

Somos conscientes de las limitaciones que presenta la primera parte del estudio, ya que a día de hoy no se ha establecido un marco teórico ampliamente aceptado por la comunidad científica que sienta las bases de la dirección estratégica de este tipo de empresas. En general observamos que existe en el ámbito académico gran dificultad para formular un modelo de buen gobierno que se adapte a la generalidad de las EES. Este trabajo de investigación, aunque no analiza en profundidad a todas las EES, trata de enmarcar algunos aspectos comunes y característicos de las más representativas (cooperativas y sociedades laborales) y refleja sus consideraciones sobre las tres políticas de desarrollo (innovación, cooperación y responsabilidad social) incluidas en el modelo de gobierno. De ahí que la gran parte de la bibliografía son artículos publicados en las principales revistas científicas de ES donde a partir de estudios empíricos y el análisis de la legislación competente se va asentando el marco teórico sobre la cuestión.

En cuanto al estudio empírico, tenemos que destacar, en primer lugar, la dificultad a la hora de conseguir los datos, que ha aminorado en algunos casos el número de EES que participan en la muestra final. Ello ha provocado que los análisis más complejos se hayan realizado para la muestra en su conjunto, sin llegar a segmentar en algunos casos la base de datos y proceder con el análisis comparativo y el contraste de hipótesis pertinente; lo cual nos ha inducido a otros procedimientos estadísticos para llegar a comparar diferentes tipos de EES. A estas dificultades se une, en el caso de los análisis del Proyecto de Cooperación Internacional que compara las EES de Costa Rica con las de la Región de Murcia, particularmente en Centroamérica otras variables de la investigación como la distancia, la cultura y la dificultad añadida de la modalidad de compañía analizada, así como las infraestructuras de la zona, donde se ha realizado la investigación.

De nuestro estudio se deducen una serie de futuras líneas de investigación relacionadas con el marco teórico y el estudio empírico. En primer lugar es necesario seguir profundizando en el desarrollo de una buena base teórica que pueda ser objeto de aplicación teórica y práctica en diferentes entornos de ES que sienta las bases

conceptuales a otros modelos de gobierno y políticas de la dirección estratégica para este tipo de empresas.

En cuanto al análisis de los datos económicos de las ES en España, el índice de supervivencia de las EES saca a la luz un problema que no nos debe dejar indiferentes: el bajo índice de supervivencia de estas entidades conforme pasan los años de vida. Se abre en este sentido una futura línea de investigación en la que cabe plantearse cuáles son las razones por las que estas empresas perduran poco tiempo en sus actividades empresariales, podríamos estudiar que caracteriza a las empresas que logran un alto índice de supervivencia respecto a las que no, cuáles son sus éxitos, sus estrategias y su política corporativa.

Puesto que hemos demostrado la validez estadística de la escala formada por todos los ítems que generan factores determinantes de la estrategia de buen gobierno corporativo en los análisis exploratorios; a continuación podríamos considerarr de forma simultánea los diferentes constructos y realizar un análisis factorial confirmatorio de los determinantes estratégicos ligados al Modelo de gobierno corporativo correspondiéndose con el planeamiento de un modelo de ecuaciones estructurales o relaciones causales. Para lo cual sería necesario aumentar la muestra de población y reducir los valores perdidos.

Podríamos estudiar la evolución de las variables del estudio, teniendo en cuenta las conclusiones dinámicas que se deriven de los factores determinantes de la estrategia de buen gobierno corporativo para conocer el grado de adopción de las políticas y su reflejo en los resultados económicos y sociales.

6.4 Aportaciones de la Investigación

- **Artículos de revistas PUBLICADOS:**

(1) MUÑOZ, M.C. & BRIONES, A.J. (2011): “Good governance in the entities of the social economy”, CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, no 73, p. 171-191^{18*}.

(2) MUÑOZ, MC; LABORDA, F. & BRIONES, A.J., (2012): “Gestión económica para el buen gobierno corporativo en las entidades de la economía social”. En: Book of Proceedings-Tourism and Management Studies International Conference Algarve 2012, vol. 4^{19*}.

(2) MUÑOZ, MC; LABORDA, F. & BRIONES, A.J., (2012): “El impacto socioeconómico de las políticas de buen gobierno de las entidades de economía social en España”. Tecnología en Marcha, vol 25 no 6, p 29-35^{20*}.

- **Artículos de revistas (en revisión):**

(1) MUÑOZ, MC; LABORDA, F. & BRIONES, A.J., (20**): “Las estrategias de gobierno desde una doble perspectiva: empresas capitalistas versus empresas de economía social”. Dos Algarves a multidisciplinary e-journal.

- **COMUNICACIONES A CONGRESOS**

- **Nacionales:**

(1) MUÑOZ, M.C., & BRIONES, A.J. (2011): “El gobierno corporativo en economía social, teoría y enfoques”. En: Encuentro Internacional de Institutos y Centros Universitarios de Investigación en Economía Social EUNIES 2011, Valencia

¹⁸ * Indicio de Calidad: Catálogo IN-RECS, índice de impacto 2011 (0.588) situada en la posición 4 del Primer Cuartil: <http://ec3.ugr.es/ec3/Economia.html>

¹⁹ *Publicado el 21/01/2014 por TMS y los editores del boletín de noticias A ' & Tourism Management Studies ', editado por ESGHT es finalmente indexado en Web of Knowledge / Web of Science editor de contenido científico de Thomson Reuters. <http://www.tmsstudies.net/>

²⁰ * Indicis de calidad del catálogo LATINDEX, cumpliendo 30 características del catálogo. <http://www.latindex.unam.mx/buscador/ficRev.html?opcion=2&folio=13684>

(2) MUÑOZ, MC; LABORDA, F. & BRIONES, A.J., (2012): “Los grupos de interés como eje estratégico del buen gobierno en economía social”. En: VII Congreso RULESCOOP, “Economía social: identidad, desafíos y estrategias”, Valencia-Castellón.

(3) MUÑOZ, MC; LABORDA, F. & BRIONES, A.J., (2012): “Los grupos de interés y la cultura emprendedora como claves del éxito en las entidades de economía social”. En: II Jornadas sobre Emprendedurismo Social Y Colectivo, Red-ENUIES, Valencia.

(4) MUÑOZ, MC; LABORDA, F. & BRIONES, A.J., (2012): “Metodología para la investigación en cooperación al desarrollo en entornos de economía social mediante el uso de las tic”. En: “Jornada De Trabajo Métodos Cuantitativos e Informáticos de la Asociación De Profesores Universitarios de Matemáticas Para La Economía de la Empresa” (Asepuma), Cartagena.

➤ **Internacionales:**

(1) BRIONES, A.J., HERNANDEZ J, & MUÑOZ, M.C. (2013): “Estrategias de buen gobierno en entidades de economía social; los casos de la Región de Murcia, España y Costa Rica; un análisis comparativo”. En: Management Studies Internacional Conference. Universidad Del Algarve, Portugal.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFIA

- ACERO, I. y ALCALDE, N., (2010): “Los consejos de administración. Una instantánea del caso español”. *Economía Industrial*, nº378, pp. 159-168.
- AECA, Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (2002): *Factores determinantes de la eficiencia y rentabilidad de las Pymes en España*. Madrid.
- AGUILERA, R. y CUERVO-CAZURRA, A. (2004): “Codes of good governance”, *Corporate Governance: An International Review*, 17(3): 376–387
- ALCHIAN, A.A., y DEMSETZ, H. (1972): “Production, information cost and economic organization”, *American Economic Review*, vol.62, pp.777-795.
- ALCHIAN, AA., y WOODWARD, S. (1988): “The firms in dead; long live the firm”. En Williamson (1989): “The economic institutions of capitalism”, *Journal Economic Literature*, vol. XXVI, pp. 65-79.
- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL. Declaración de Identidad Cooperativa. Principios Cooperativos. Manchester: ACI, 1995.
- ALONSO, P.A. y SANTAMARIA M., (2010): “Un paseo por el concepto de gobierno corporativo”. *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa, Fundación Luis Vives*, versión digital, nº5.
- ALVAREZ, M.B., ABESÚ, P. y FÉ, C., (2000): “La cooperativa en el marco de la teoría de la agencia”. *CIRIEC-España, Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, nº34, pp. 169-188.
- ARCAS, N. (2008): “La sociedad cooperativa europea como forma de concentración empresarial”. En Alfonso, R. (direct.) (2008) “La sociedad cooperativa Europea domiciliada en España”. Editorial Aranzadi, S.A., Navarra.
- ARCAS, N., y BRIONES, A.J., (2009): “Responsabilidad Social Empresarial de las Organizaciones de la Economía Social. Valoración de la misma en las empresas de la Región de Murcia”. *CIRIEC-España, revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, nº65, agosto 2009, pp. 143-161.
- ARRUÑADA, B. (1990): “Economía de la empresa: un enfoque contractual”. Ariel. Barcelona.
- ARTOLI, A. Comunicación y Organización: La organización comunicante y la comunicación organizada. Madrid: Paidós, 1992.

-
- ASIÁN, R.; FERNÁNDEZ, M. T., & MONTES, Ó. (2013): “Más allá de la RSC. Hacia un nuevo paradigma de desarrollo a través de la innovación social”. *Revista Prisma Social*, n. 10, pp 0-30.
 - ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (2004).
 - ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA (AECA): “Marco conceptual de la responsabilidad social corporativa”. Madrid: Comisión de responsabilidad social corporativa, AECA, 2004.
 - AZOBRA, V. (2005): El gobierno corporativo en la era del conocimiento, mimeo. Cursos de Doctorado Nuevas Tendencias en Dirección de Empresas, Universidad de Valladolid.
 - BAKAIKOA, B. et al., (2004): “Redes e innovación cooperativa”. CIRIEC-España, *revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, nº49, agosto 2004, pp. 263-294.
 - BALAGUER, M.R., (2013): “Propuestas de la responsabilidad social corporativa en un contexto de crisis financiera internacional”. *Revista Prisma Social*, 2013, no 10, pp. 157-190
 - BAREA, J. (1990): “Concepto y agentes de la Economía Social”, CIRIEC-España, *Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 8, pp. 109-117.
 - BAREA, J.; MONZÓN, J. L. *El Libro Blanco de la Economía Social en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992.
 - BARNEY, J.B., (1991). “Firm resouces and sustained competitive advantage”, *Journal of Management*, vol. 17, nº1, pp. 99-120.
 - BAYSINGER, B. y BUTLER, H.H. (1985). “Corporate governance and the board of directors: performance effects of changes in board composition”, *Journal of Law, Economics and Organization*, 1: 101-124
 - BEL, P. y AUSÍN, J.M. (2007): “Contribución de las sociedades cooperativas al desarrollo territorial”, *REVECO*, nº92, Segundo Cuatrimestre 2007, pp. 41-71.
 - BEL. P., FERNANDEZ J. Y MIRANDA, M. (2005): “La creación de puestos de trabajo en el ámbito rural para su desarrollo: las organizaciones de participación agrarias”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, nº52, pp. 335-360.
 - BEL. P., FERNANDEZ J. Y MIRANDA, M. (2005): “La creación de puestos de trabajo en el ámbito rural para su desarrollo: las organizaciones de participación

-
- agrarias”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, nº52, pp. 335-360.
- BENARDI, A. (2011): “El mercado de trabajo y el sector cooperativo en Italia”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, nº70, pp. 149-178.
 - BISQUERRA-ALZINA, R. (1989): *Introducción conceptual al análisis multivariable*. Promociones y Publicaciones Universitarias, S.A. Barcelona, 1ª edición.
 - BRETONES, F. D. y MAÑAS, M. A. La organización creadora de clima y cultura. En M.A. Martín y F. D. Bretones, *Psicología de los grupos y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide.,2008, p. 69-92. ISBN 978-84-368-2221-2.
 - BRIONES A.J. (2007): “Determinantes estratégicos en el modelo de modernización de las fuerzas armadas y sistemas de defensa. Análisis de los procesos de cooperación con organizaciones externas”, Tesis doctoral, Universidad Politécnica de Cartagena”.
 - BRIONES A.J. (2009): “Crecimiento en cooperación en las Entidades de economía Social: creatividad, innovación y responsabilidad”. En XII Jornadas de investigadores en economía social y cooperativa.
 - BRIONES A.J. y MORALES C., (2010): “Fundamentos para la evaluación y el diagnóstico”. En BRIONES, A.J. (Coord): “Factores de dirección estratégica de los agronegocios en Costa Rica y la Región de Murcia”. Edita, Universidad Politécnica de Cartagena, Murcia, pp.48-49.
 - BRIONES, A.J. y LABORDA, F. (2011): “Capacidades de innovación tecnológica en empresas relacionadas con la industria de defensa”, *Economía Industrial*, nº 378, pp. 134-146.
 - BUENO CAMPOS, E. Coordinador (2004): “El gobierno de la empresa”, ediciones pirámide, Madrid.
 - BUENO CAMPOS, E; RODRIGUEZ, O., y SALMADOR, M.P. (2003): “El capital social en el capital intelectual de las organizaciones: propuesta y contraste empírico de un modelo de medición y gestión”, En XIII Congreso Nacional ACEDE, septiembre, Salamanca.
 - BUENO, E. y MORCILLO, P.: *Fundamentos de Economía y Organización Industrial*.
-

-
- CABALLERO, G. (2005): Los stakeholders en el modelo de gobierno corporativo. Un análisis del impacto en las estrategias de empleabilidad de la universidad española. Tesis Doctoral, Universidad de Vigo.
 - CAMELO, C.; MARTÍN, F.; ROMERO, P. M.; VALLE, R. (2000): “Relación entre el tipo y grado de innovación y el rendimiento de la empresa. Un análisis empírico”. *Economía Industrial*, nº 333, p. 149-160.
 - CARTA DE PRINCIPIOS DE LA ECONOMÍA SOCIAL, de la Conferencia Europea Permanente de Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones (CEP-CMAF).
 - CHARREAUX, G (1997): Vers une théorie du gouvernement des entreprises en Le Gouvernement des entreprises: Corporate Governance, Théories et faits, ed. Charreaux, G. Ed, Economica, Paris.
 - CHARREAUX, G. (2004). Corporate Governance Theories: From Micro Theories to National Systems Theories. Working Paper of Fargo nº1040101. Université de Bourgogne.
 - CHAVES, R (1996): “La lógica de la cooperación entre agentes independientes. Análisis de tres enfoques teóricos” CIRIEC-España, revista de Economía Publica, Social y Cooperativa, nº22, julio 1996, pp. 185-216.
 - CHAVES, R. (2004): “Gobierno y democracia en las Entidades de Economía Social”. *Mediterráneo económico*, nº6, p. 35-52.
 - CHAVES, R. y MONZÓN, J. L. (2000): “Las cooperativas en las modernas economías de mercado”, *Economistas*, nº 83, pp. 113-123.
 - CHAVES, R. y MONZÓN, J. L. (2006): “La Economía Social en la Unión Europea”, Comité Económico y Social Europeo, mimeo.
 - CHAVES, R.; MONZÓN, J.L. y SAJARDO, A. (2003): “Elementos de Economía Social. Teoría y Realidad”, Universidad de Valencia.
 - CHOWDHURY, D. (2004): «Incentives, Control and Development: Governance in Private and Public Sector with Special Reference to Bangladesh», Ed. Dhaka, University of Dhaka.
 - CIRIEC-INTERNACIONAL (2007): La Economía Social en la Unión Europea”. DI CESE 97/2007, Consejo Económico y Social (CESE), Bruselas.
 - COASE, R.H. (1937): “The nature of the firm”. *Económica*, vol.4, pp. 386-405
 - COMISION CIENTIFICA DEL CIRIEC ESPAÑA, 1990.
-

-
- COMISIÓN EUROPEA (2001): Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas.
 - COMITÉ DE SUPERVISIÓN BANCARIA DE BRASILE, (1999): la mejora del gobierno corporativo en organizaciones bancarias. Bank for International Settlements, Brasilea.
 - COMITÉ ECONOMICO Y SOCIAL EUROPEO (CESE), 2008: “La Economía Social en la Unión Europea”. Informe de Chaves, R. y Monzon, JL.
 - COQUE, J., (2008). “Puntos fuertes y débiles de las cooperativas desde un concepto amplio de gobierno empresarial”. *REVESCO*, nº95, Segundo Cuatrimestre 2008, pp. 65-93.
 - COYNE, K.P. (1986): “Sustainable competitive advantage: what it is and what it isn't” *Business Horizons*, January/February, pp.54-61.
 - CRESPI, R. Y GISPERT. C., (1999): “Block transfer. Implications for the governance of Spanish companies”. II Foro de Finanzas. Segovia.
 - CRONBACH, L.J. (1951): “Coefficient Alpha and the internal structure of test”, *Psychometrika*, 15, pp. 297-334
 - CUERVO, A. (2004). El gobierno de la empresa. Un problema de conflicto de intereses en EL gobierno de la empresa. EN busca de la transparencia y la confianza, ed. Bueno Campos. Ed. Piramide, Madrid.
 - DAMANPOUR, F. (1991): “Organizational innovation: a meta-analysis of effects of determinants and moderators”, *Academy of Management Journal*, vol. 34, nº 3, pp. 555-590.
 - DE CASTRO M. (2005): “La Responsabilidad social de las empresas, o un nuevo concepto de empresa”. *CIRIEC-España, Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, nº53, pp. 29-51
 - DE NIEVES, N.; MARTINEZ E. y BRIONES A.J. (2010): “Cooperación interempresarial”. En BRIONES, A.J. (Coord): “Factores de dirección estratégica de los agronegocios en Costa Rica y la Región de Murcia”. Edita, Universidad Politécnica de Cartagena, Murcia, pp.119.
 - DEL AGUILA, A.R. Y PADILLA, A., (2010): “Factores determinantes de la innovación en empresas de economía social. La importancia de la formación y la

actitud estratégica”. *CIRIEC-España, revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, nº67, agosto 2010, pp. 129-155.

- DEMSETZ, H. (1967): “Toward a theory of property rights”, *The American Economic Review*, nº. 27, pp. 347-359.
- DENTCHEV, N.A. (2004): “Corporate Social Performance as a Business Strategy” *Journal of Business Ethics*, nº55, pp.397-412
- DIAZ, F. y JIMEZ M., (2009): “¿Existe una cultura cooperativa organizacional en trabajadores cooperativistas y no cooperativistas?” *REVESCO*, nº97, Primer Cuatrimestre 2009, pp. 44-57.
- DURSIN, B., y PUZONE, F. (2009): Maturation of Corporate Governance research: 1993-2007: An Assessment. *Corporate Governance: An International Review*, vol. 17 (3), 266-291.
- EGUIDAZU MAYOR, S. (1999). Creación de valor y gobierno de la empresa. Ab Asesores. Madrid.
- EMBER, C. y EMBER, M. (1997) El concepto de cultura. En: Antropología cultural. Madrid: Prentice Hall.
- Estudio: “La Economía Social en España” (2010-2011), Confederación empresarial Española de la Economía Social, CEPES 170
- Estudio: “Las grandes cifras de la Economía Social en España”, (2008).CIRIEC-España, con el patrocinio del Ministerio de Trabajo e Inmigración y de la Fundación ONCE, y con la colaboración de CEPES.
- FARIA, P.; LIMA, F.; SANTOS, R. (2010): “Cooperation in Innovation Activities: The Importance of Part-ners”, *Research Policy*, 39, pp. 1082–1092.
- FARINHA, G. (2003): “Corporate Governance: a survey of the literature”. *Universidade do Porto Economia Discussion Paper no. 2003-06*. Faculdade de Economia do Porto, University of Porto.
- FERNANDEZ DE BOADILLA, G. y VELASCO, E. (2008): “¿Gestionan mejor la innovación las empresas de economía social que las sociedades anónimas?: estudio comparativo de empresas de innovadoras vascas” *CIRIEC-España, revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, nº63, Diciembre 2008, pp. 5-37.
- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Z: “Las Bases Internas de la Competitividad en la Empresa”. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 4, nº 2, 1995, p. 11-20.

-
- FERNANDEZ, A.I.; GÓMEZ, S.; FERNANDEZ, C (1998): El papel Supervisor del Consejo sobre la Actuación Gerencial: Evidencia para el caso español. *Investigaciones Económicas*, 22, pp. 501-516
 - FERNANDEZ, J., (2012): “Desempeño de las empresas propiedad de sus trabajadores: ¿un modelo de gobierno corporativo laboral?”. *Revista Innovar*, Volume 22, Issue 43, 2012, Pages 33-43
 - FERNANDEZ, J.C., Y ARRANZ, N. (1999): La cooperación entre empresas. Análisis y diseño. ESIC Editorial, Madrid.
 - FILATOTCHEV, I., y Boyd, B. (2009): “Taking stock of corporate governance research while looking to the future”. *Corporate Governance: An International Review*, vol. 17 (3), 257-265.
 - GALLEGO, L. (2007): “Función de las cooperativas en la normativa de fomento del desarrollo rural” *REVECO*, nº92, Segundo Cuatrimestre 2007, pp. 153-177.
 - GALLEGO, L.P., JULIA, J.F., (2003): “Principios cooperativos y eficiencia económica. Un análisis Delphi en el contexto normativo español”. *CIRIEC-España, revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº44, abril 2003, pp. 231-259.
 - GARCIA, J.M. y GARCIA, A.M. (1991): “Hacia un concepto unificado e integrado de las diferentes dimensiones de la cultura cooperativa”. Documento de trabajo del Departamento de Economía y Dirección de Empresas de la Universidad de las Palmas de Gran Canaria, 1991.
 - GARCIA, J.M., SEXTON, R Y LOPEZ-GARCIA, T. (2009): “Estrategias de cooperación de los productores de frutas y hortalizas. Una comparación transatlántica”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº65, pp. 193-216.
 - GARCIA, M.G. (2003): El gobierno corporativo y las decisiones de crecimiento empresarial: evidencia en las cajas de ahorro españolas. Edición electrónica: Eumed, Tesis Doctoral. Disponible en internet: <http://www.eumed.net/tesis/mggs/index.htm>.
 - García-Canal, E. (1992): “Acuerdos de cooperación entre empresas en España 1986-1989. Análisis desde la economía de la organización”. Tesis Doctoral. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo.
 - GOMEZ, J.M., ROMAN M^a.A. Y ROJO, C. (2010): “Las dimensiones de la calidad y el empleo en la economía social un análisis de las Sociedades Laborales y de los
-

Centros Especiales de Empleo en Castilla y Leon”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, nº67, pp. 45-74.

- GONZALEZ, E. (2009): “La Teoría de los stakeholders: un puente para el desarrollo practico de la ética empresarial y de la responsabilidad social corporativa”. *VERITAS: revista de filosofía y teología*, nº 17, pp. 205-227.
- GONZÁLEZ, L. (2003): *Cooperación y Empresas. Retos, presentes y futuro*. Editorial Thomson, Colección negocios, ITES-Paraninfo, Madrid.
- GRANT, R.M. (1996): *Dirección Estratégica. Conceptos, Tecnicas y Aplicaciones*. Civitas. Madrid
- GUALATI, R., NORIA, N., y ZAHEER, A (2000): “Strategic networks”, *Strategic Management Journal*, nº21, pp. 203-215.
- GUERRAS, L. A. y MONTORO, M. A. (2004): “La coordinación en los acuerdos de cooperación empresarial: Un análisis empírico basado en el modelo de procesamiento de información”, *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, nº 19, abril-junio.
- GUIADO, M., y FERRO, C. (2002): “Propuesta de un modelo de diseño de investigación sobre la vertebración industrial de un sector basada en la teoría de los costes de transacción”, *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 11, nº 4, pp. 37-54.
- HAIR, J.F.; ANDERSON, R.E.; TATHAM, R.L., y BLACK, W.C. (2001): *Análisis multivariante*. Prentice Hall. Madrid, 6ª Edición.
- HALL, R. (1993):” A framework linking intangible resourcers and capabilities to sustainable competitive advantage”, *Strategic Management Journal*, Vol. 14, pp. 607-608.
- HART, O. (1995). "Corporate governance: some theory and implications", *The Economic Journal*, 105: 679-689.
- HAWLEY, J. P. y WILLIAMS, A.T. (1996): Corporate governance in the United States: the rise of fiduciary capitalism — a review of the literature. *Organization for Economic Cooperation and Development*, nº 31.
- HERNANDEZ, F. y PEÑA, I., (2008): “Efectividad de la estrategia de recursos humanos: modelo integrado desde la teoría de recursos y capacidades y la teoría del comportamiento en las entidades financieras de la economía social”. *REVERSCO*, nº94, Primer Cuatrimestre 2008, pp. 27-58.

-
- HERNÁNDEZ, M.J., RUIZ, C. y GARCÍA, E., (2008): “La cultura como mecanismo de gobierno y control en las organizaciones cooperativas”. *REVESCO*, nº95, Segundo Cuatrimestre 2008, pp. 94-111.
 - HIGUITA, L. y LEAL G., (2010): “Microculturas y cultura organizacional: construcción dialéctica en la organización”. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y reflexión*, vol.18, nº1, pp. 151-167.
 - HOFSTEDE, G., (1998): “Teh confucios connection: From cultural roots to economic growth,”. *Organizational Dynamics* 16, 4-12
 - HUERTAS, P., NAVAS, J.E. y ALMODOVAR, P., (2004): “La Diversificación desde la Teoría de los Recursos y Capacidades”. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, nº14, pp. 87-104.
 - Informe del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas (2007).
 - JENSEN, M.C. y MECKLING, W. H. (1976): “Theory of the firm, managerial behavior, agency costs and ownership structure”, *Journal of Financial Economics*, vol. 3, pp. 305-360.
 - JIMENEZ, D. y SANZ, R. (2008): “Innovación, aprendizaje organizativo y resultados empresariales. Un estudio empírico”. *Cuadernos de Economía y Dirección de Empresas*, nº29, pp.31-56.
 - JOHANSON, D. Y OSTERGREN, K. (2010): “The movement toward independent director son boards: a comparative analysis of Sweden and the UK”, *Corporate Governance: An International Review*, 18(6): 527-539
 - JOHN, K. y SENBET, L.W. (1998). “Corporate governance and board effectiveness”, *Journal of Banking & Finance*, 22: 371-403.
 - JORDAN, R. (2002): “Particularidades de las condiciones Laborales de en las empresas de trabajo asociado”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, nº42, pp. 33-47.
 - JULIÁ J.F., (2004):”La economía social y el cooperativismo, la democracia en la economía. A modo de introducción”. *Mediterráneo económico*, nº6, p.10-14.
 - LA PORTA, R; LOPEZ DE SILANES, F.; SHELEIFER, A.; WISHNY, R.W. (2000): Investor protection and corporate governance. *Journal of Economics* 58 (1-2), 3-27
 - LABORDA F., y BRIONES, A.J. (2001): “Aproximación a los costes de transacción expost en la cooperación. Un enfoque desde la perspectiva tribologica”,
-

II Encuentro Iberoamericano de Finanzas y Sistemas de Información, Noviembre, Palma de Mallorca.

- LABORDA, F. (1997): Cooperación empresarial. Análisis de la capacidad de agrupación de pymes comerciales del casco antiguo de Cartagena. Confederación Comarcal de Organizaciones Empresariales de Cartagena, COEC. Cartagena.
- LAZONICK W.; O'SULLIEVAN, M. (1998). Corporate Governance and the Innovative Economy: Policy Implications. STEP Report. ISSN 0804-8185, Oslo
- LÉVY, J.P., y VARELA, J. (2003): *Análisis multivariante para las ciencias sociales*. Prentice Hall, Madrid.
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.
- LORENZO, J.D.; RUIZ, J., y RUIZ, M. (1999): "Un análisis integrado del cambio estratégico a partir de las teorías institucional y de los recursos", *Actas IX Congreso Nacional ACEDE*, septiembre, Burgos.
- LUO X & BHATTACHARYA C.B. (2006) "Corporate Social Responsibility, Customer Satisfaction and Mrket Vlue" *Journal of Marketing* nº70 (4), pp. 1-14
- MAIGNAN, I. (2001): "Consumer's Perceptions of corporate Social Responsibilities: A Cross-Cultural Comparison" *Journal of Business Etihics* nº 30 pp. 57-52.
- MALHOTRA, N.K. (1981): "A scale to measure selft concepts and product concepts" *Journal of Marketing Reasearch*, vol. 18, Noviembre, pp. 456-464
- MALHOTRA, N.K. (1999): "Marketing research: an applied orientation, 3ª ed. Prentice Hall, New Jersey.
- MARCUELLO, C. y SAZ, I., (2008): "Los principios cooperativos facilitadores de la innovación: un modelo teórico". *REVESCO* Nº 94, Primer Cuatrimestre 2008, pp. 59-79.
- MARTI, J.; LOZARES C., (2008): "Redes organizativas locales y capital social: Enfoques complementarios desde el análisis de redes sociales Portularia". *Revista de Trabajo Social*. Universidad de Huelva VIII(1): 23-39.
- MARTÍNEZ, E.; BRIONES, A.J.; DE NIEVES, C. (2011): "Responsabilidad social, cooperación empresarial e innovación en agronegocios" *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 20, núm. 3, pp. 63-76
- MARTINEZ, P., LOPEZ, J.A., & MARIN, J. (2013): "Estrategias, estilos de dirección, compromiso de los trabajadores, responsabilidad social y desempeño de

las pequeñas y medianas empresas de economía social de la Región de Murcia”. *REVESCO*, nº111, Segundo Cuatrimestre, pp. 108-136.

- MELIAN, A., y CAMPOS, V. (2010): “Emprendedurismo y economía social como mecanismo de inserción sociolaboral en tiempos de crisis”. *REVESCO*, nº100, Monográfico 2009, pp. 43-67.
- MENDOZA, S.; DE NIEVES C. y BRIONES, A.J. (Eds.) (2010): Capacidades Empresariales y cooperación en los Agronegocios de la Región de Murcia. Editorial Diego Marín Editores.
- MILGROM, P., y ROBERTS, J. (1993): Economía, organización y gestión de la empresa. Ariel. Barcelona.
- MILLER, M. (1997). “Is American Corporate Governance fatally flawed?” En: Stern, J. M., D. Chew (eds.) (2003). *The Revolution in Corporate Finance*. Oxford: Blackwell Publishing Oxford.
- MINGUEZ, R., (2010): “La cooperación para la internacionalización como estrategia de expansión exterior de la PYME”. *Economía Industrial*, nº 375, pp. 113-124.
- MIRON E., EREZ M., y NAVEH E., (2004): “Do personal characteristics and cultural values that promote innovation, quality, and efficiency compete or complement each other? *Journal of Organizational Behavior* 25, 175-199
- MOLINA, H.; CONCA, F.J. La necesidad de innovar y sus efectos en las empresas manufactureras alicantinas. Introducción a una realidad. *Revista de Dirección, Organización y Administración de Empresas*, nº 24, septiembre, 2000, p. 61-75.
- MONTOLINO, JM. (2002): “Economía social: concepto, contenido y significación en España” *CIRIEC-España, revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, nº45, pp. 5-31.
- MONZÓN, J.L. (2003): “El cooperativismo en la historia de la literatura económica”. *CIRIEC-España, revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, nº44, abril 2003, pp. 9-32.
- MONZÓN, J.L. (2006): “Economía social y conceptos afines: fronteras borrosas y ambigüedades conceptuales del Tercer sector”. *CIRIEC-España, revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, nº56, noviembre 2006, pp. 9-24.
- MONZON, JL. (1989): Las cooperativas de trabajo asociado en la literatura económica y en los hechos, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

-
- MORALES-GRANADOS, C. (2009): Análisis de los emprendedores de agronegocios en Costa Rica. *Informe Práctica de Especialidad en Empresas Agropecuarias. Ingeniería Agropecuaria Administrativa*, Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC), Cartago, Costa Rica.
 - MORANDEIRA, J; BAKAIKOA, A, y de ELIZAGARATE, V. (2010): “El fomento de la intercooperación en economía social: análisis del comportamiento de los beneficiarios de ayudas en el País Vasco”. *CIRIEC-España, Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, nº67, abril, pp. 157-183.
 - MOZAS, A. Y BERNAL, E. (2006): “Desarrollo territorial y economía social” *CIRIEC-España, Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, nº55, pp. 125-140.
 - MOZAS, A., PUENTES, R., BERNAL, E. & FRÍAS, M., (2013): “Corporate social responsibility information transparency and business performance: Evidence from Spanish organic olive oil companies”. *Journal of Food, Agriculture and Environment*, volume 11, Issue 3-4, 2013, pages 617-623
 - MUÑOZ, J. y MONTORO, M.A., (2007): “Enfoques teóricos para el estudio de la cooperación empresarial”. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, vol.17, pp.141-163
 - NAVAS, J.E. y GUERRAS, L.A. (2002): “La dirección estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones” Civitas, 3ª edición, Madrid.
 - OBSERVATORIO DE RSC: www.observatoriorsc.org.
 - ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACION Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE). Guidelines of multinational enterprice. París: 2004.
 - Pagina web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/index.htm
 - PARDO, A., y RUIZ, M.A. (2002): *Guía para el análisis de datos. SPSS 11*. Mc Graw Hill, Madrid.
 - PARDO, A., y RUIZ, M.A. (2005): *Análisis de datos con SPSS 13 Base*. Mc Graw Hill, Madrid.

-
- PEDROSA, C., (2009): “Modelos teóricos que nos ayudan a comprender el gobierno de las sociedades cooperativas, una apuesta por el enfoque stakeholder.” *Gestión Joven*, nº4.
 - PEREZ, F.J. Y GALLARDO, A., (2005): “Gestión, desarrollo y aplicación de la responsabilidad social en entidades de economía social: el caso de las cooperativas” *CIRIEC-España, revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, nº53, agosto 2005, pp. 305-332.
 - PÉREZ, F.J., SANZ, ESTEBAN, L. y GALLARDO, A., (2009): “Participación, gobierno democrático y resultados cooperativos. una perspectiva de RSE”. *CIRIEC-España, revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, nº65, agosto 2009, pp. 163-190.
 - PETERSON, R.A. (1994): “A meta-analysis of Cronbach's coefficient alpha”. *Journal of Consumer Research*, 21, pp. 381-391.
 - PETTIGREW, A. Is corporate culture manageable? En D. Wilson y R. Rosenfeld (eds) *Managing Organizations*. New York, NY: McGraw Hill.,1990, p. 267-272.
 - PFEFFER, J. (1987): “Organizaciones y teoría de la organización”. El Ateneo. Buenos Aires.
 - PIZARRO, I.; REAL, J.C., & DE LA ROSA, M.D. (2011): “La incidencia del capital humano y la cultura emprendedora en la innovación”. *Cuadernos de Economía y Dirección de empresas*, nº 3, vol 14, pp.139-150.
 - PORTER, M. (1997): “Capital choices: changing the way America invests in industry”. En: Chew, D. H. (eds.). *Studies in International Corporate Finance and Governance Systems-A comparison of the US, Japan and Europe*. Nueva York: Oxford University Press.
 - PROWSE, S. (1990). “Institutional investment patterns and corporate financial behavior in the United States and Japan”, *Journal of Financial Economics*, 27: 43-66.
 - PUENTES R., y VELASCO, M^a.M., (2009): “Importancia de las sociedades cooperativas como medio para contribuir al desarrollo económico, social y medioambiental, de forma sostenible y responsable”. *REVESCO*, nº99, Tercer Cuatrimestre 2009, pp. 104-129.
 - PUIG, F. (2004): “La internacionalización de las Pymes en la industria textil. Características y performance”, *XIV Congreso ACEDE*, Septiembre, Murcia.

-
- PUTNAM, R. (2001): “Le déclin du capital social aux Etats-Unis. Entretien avec Robert Putnam”, *Sciences Humaines*, 33: 63.
 - REVER, P. (2005): “Responsabilidad social y gobierno corporativo: información y transparencia”. *Revista asturiana de economía*, RAE N°34, 2005, PP. 9-29
 - RICHART, A.; MARTINEZ, M. & GARCIA J., (2011): “análisis de la producción científica sobre Gobierno Corporativo a través de ISI Web of Science”. *Revista Española de Documentación Científica*, número 34, 1, enero-marzo, pp.79-101
 - RIVERO, P. (2003): “Responsabilidad social corporativa. Un modelo de gestión y medición para la empresa”, *Revista de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas*, septiembre, pp. 35-37.
 - RODRÍGUEZ, A. La cultura en las organizaciones públicas y privadas. *Psicothema*, 5,1993, p. 237-260.
 - RUIZ DE MAYA, S. (1999): “La experimentación”, En (Sarabia-Sánchez, ed.) *Metodología para la investigación en marketing y dirección de empresas*. Capítulo 6, pp. 151-172.
 - RUIZ, M.C., HERNANDEZ, M.J. y GARCIA, E., (2006): “El estado actual de la investigación sobre sociedades cooperativas agrarias en España” CIRIEC-España, revista de Economía Publica, Social y Cooperativa, n°56, noviembre 2006, pp. 65-86.
 - SALAS, V. (1987): “*Economía de la empresa. Decisiones y organización*”. Ariel. Barcelona.
 - SALAS, V. (1999). El gobierno de la empresa. *Document d’Economia Industrial*, 11.
 - SALAS, V. (2003). El gobierno de la Empresa Bancaria desde la Regulación. *Revista de Estabilidad Financiera* 5, 197-228
 - SALAZAR, I., y GALVE, C. (2010): “El ejercicio de las funciones empresariales por parte de los socios en las cooperativas agrarias”. *REVESCO*, n°101, Primer Cuatrimestre 2010, pp. 79-106.
 - SANCHEZ DE PABLO, J.D., (2009).” Influencia de la estrategia genérica de la empresa en el éxito de la cooperación empresarial”. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 18, núm. 4, pp. 155-174.
 - SARABIA, F.J. (1999): *Metodología para la investigación en marketing y dirección de empresas*. Pirámide, Madrid.
-

-
- SAZ, M^a I. y CARÚS, L. (2008):” Los procesos participativos en la sostenibilidad medioambiental. El caso del segmento turístico recreativo de Alta Montaña”, CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 61, pp. 127-156.
 - SCHEIN, E. Organizational culture and leadership, Jossey Bass, San Francisco, 1985, 358 p., ISBN: 0-87589-639-1.
 - SCHUMPETER, J. (1939): Business Cycles: a theoretical, historical and statistical analysis of the capitalist process, Ed. Mc Graw Hill, Nueva York.
 - SCHUMPETER, J.A. (1934): The theory of economic development: an inquiry into profits, capital credit, interest, and the business cycle. Harvard University Press: Cambridge, M.A.
 - SEGUI, E., GARCIA, G., ROMERO, A. y VILLALONGA I., (2008): “La Innovación en el gobierno de las cajas rurales españolas: evaluación de su e-gobierno corporativo” *CIRIEC-España, revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, nº60, abril 2008, pp. 155-178.
 - SERRA, A. (1993): “La empresa. Análisis económico”. Barcelona, labor Universitaria.
 - SERVER, R.J. y CAPÓ, J. (2009): “La Responsabilidad Social Empresarial en un contexto de crisis. Repercusión en las Sociedades Cooperativas”. *CIRIEC-España, Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, nº65, agosto 2009, pp. 7-31.
 - SHEIN, E. Culture: The Missing Concept in Organization Studies, *Administrative Science Quarterly*, nº 41, 1996, p. 229-240.
 - SHLEIFER, A., y VISHNY, R. W. (1997). A survey of corporate governance. *Journal of Finance*, vol. 52, 737-783.
 - SHLEIFER, A.; VISHNY, R. (1997). "A survey of corporate governance", *The Journal of Finance*, 52 (2): 737-783.
 - SOLÁ I GUSSINYER, J. (2003): “El mutualismo y su función social: sinopsis histórica”, *CIRIEC-España, revista de Economía Publica, Social y Cooperativa*, nº44, pp. 175-198.
 - TEECE, D.J. (1989): “Competition and cooperation: striking the right balance”. *Conforia Management Review*, Vol. 31, p.29
 - TIROLE, J. (2001): Corporate Governance. *Econometrica*, 69(1), 1-35
-

-
- TOMAS, A.J. (2008): “El desarrollo local sostenible en clave estratégica”. CIRIEC-España, Revista de Economía Publica, Social y Cooperativa, nº61, pp. 73-101.
 - URIEL, E., y ALDÁS, J. (2005): *Análisis multivariante aplicado*. Thomson, Madrid.
 - VALDÉS LLANEZA, A. (2005): “Longevidad de las participaciones en empresas conjuntas entre competidores”, *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 14, nº 1, pp. 191-206.
 - VARGAS, A. y VACA, R., (2005): “Responsabilidad social corporativa y cooperativismo: Vínculos y potencialidades”. CIRIEC-España, revista de Economía Publica, Social y Cooperativa, nº53, noviembre 2005, pp. 241-260.
 - VARGAS, A., (2004): “Empresas cooperativas, ventajas competitivas y tecnología de la información”. CIRIEC-España, revista de Economía Publica, Social y Cooperativa, nº49, agosto 2004, pp. 13-29.
 - VISAUTA, B., y MARTORI, J.C (2003): *Análisis estadístico con SPSS para Windows*. Volumen II. Estadística multivariante. 2ª Edición, Ed. Mc Graw Hill, Madrid.
 - WILLAMSON, O.E. The economics institutions of capitalims, New York: The Free Press, 1985, versión castellana WILLAMSON, O.E: Las instituciones económicas del capitalismo, Mexico: Fondo Cultural Económico, 1989.
 - WILLANSON, O.E. Markets and hierarchies: analysis and antitrust implications. New York: Free Press, 1975
 - WILLANSON, O.E. Transaction-cost economics: the governance of contractual relations. The Journal of Law and Economics, 1979, Vol.XXII, 2, pp. 233-261
 - www.amusal.es
 - www.coag.org
 - www.fecoam.es
 - www.ica.coop/es/
 - www.ucomur.org
 - ZINGALES, L. (1998). Corporate Governance, en P. Newman (Ed), The New Palgrave Dictionary of Economics and Law, Stockton Press, Nueva York.

ANEXO 1: CUESTIONARIO

A continuación aparecen una serie de preguntas, rellene los espacios en blanco y si se encuentra con una escala del tipo: rodee con un círculo o marque el valor

POCO						MUCHO	
1	2	3	4	5	6	7	

DATOS DE LA EMPRESA:

1. Tipo de sociedad:

	Sociedad laboral		Sociedad cooperativa		S.A.T
	Sociedad limitada		Sociedad anónima		Otra:

2. Año de inicio de la actividad: _____ 3. Sector de actividad: _____

4. Número medio de empleados:

2009		2010		2011	
------	--	------	--	------	--

BLOQUE I: INNOVACIÓN:

5. ¿Considera a su empresa innovadora? ☐ SI ☐ NO

6. En caso de considerar a su empresa innovadora señale si:

	POCO						MUCHO	
	1	2	3	4	5	6	7	
Investiga y desarrolla tecnologías clave (I+D+I)								
Cuenta con personal altamente cualificado en tecnologías								
Adquiere sistemas de producción especializados								
Incorpora nuevos productos y servicios al mercado								
Accede y se especializa en segmentos del mercado								

BLOQUE II: COOPERACIÓN

7. ¿Su empresa lleva a cabo acuerdos de cooperación? ☐ SI ☐ NO

8. ¿Con quiénes ha llevado o llevaría acuerdos de cooperación?

	POCO						MUCHO	
	1	2	3	4	5	6	7	
Proveedores								
Empresas de sectores distintos								
Clientes								
Instituciones públicas								
Competidores y otros productos del sector								
Universidades y centros de investigación								

9. Considere las siguientes razones por la que decide cooperar:

	POCO						MUCHO	
	1	2	3	4	5	6	7	
Aprovechar una oportunidad de negocio								
Lleva a una mejora en la industria								
Obtener un mayor tamaño para competir								
Acceso a nuevos mercados								
Mayor especialización en productos y servicios								
Acceder a nuevos recursos y capacidades								

BLOQUE III: ESTRATEGIAS DE BUEN GOBIERNO

10. ¿Cuenta su empresa con sistemas de participación democrática?

SI ☐ NO ☐

11. Valore la importancia de las siguientes afirmaciones relacionadas con la participación democrática y el capital humano:

	POCO							MUCHO	
	1	2	3	4	5	6	7		
Los trabajadores participan en la toma de decisiones									
Los trabajadores aportan soluciones creativas									
En las reuniones participa el personal de diferentes áreas									
La empresa motiva a sus trabajadores									
La empresa potencia el capital humano									

12. Valore la importancia de las prácticas de buen gobierno y los clientes.

	POCO							MUCHO	
	1	2	3	4	5	6	7		
Ofrecemos a los clientes un catálogo de productos y servicios									
Contactamos con los clientes para conocer el grado de satisfacción									
Los clientes tienen un trato personalizado y profesional									
Atendemos las sugerencias de mejora y calidad de los clientes									

13. Valore la importancia de las practicas de buen gobierno y la toma de decisiones

	POCO							MUCHO	
	1	2	3	4	5	6	7		
Utilizamos la programación, evaluación y control de objetivos									
Analizamos la financiación de las inversiones									
Dirigimos con transparencia informativa y sistemas de control									
Creamos y potenciamos los comités de auditoría y asesores independientes									
Disponemos y actualizamos la pagina web propia									
Utilizamos habitualmente el correo electrónico									

14. Las prácticas de buen gobierno en relación a los administradores y/o gerentes, las resumimos en :

	POCO							MUCHO	
	1	2	3	4	5	6	7		
Deberes de diligencia de los directivos para crear valor económico									
Deberes de responsabilidad de los administradores de la empresa									
Deberes de lealtad de los gerentes con los administradores									

BLOQUE IV: RESPONSABILIDAD SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL

15. Lleva a cabo su empresa practicas de responsabilidad social y medioambiental:

SI ☐ NO ☐

16. Valore el grado de implantación de las siguientes políticas en su empresa:

	POCO							MUCHO	
	1	2	3	4	5	6	7		
Formación continua de los trabajadores									
Satisfacción de las necesidades de los distintos agentes									
Contribución al desarrollo local del entorno									
Mejorar la gestión y el conocimiento medioambiental									
Creación de empleo, integración social e inserción laboral									
Prevención de riesgos y seguridad en el trabajo									
Implantamos medidas de responsabilidad social									

BLOQUE V: RESULTADOS EMPRESARIALES

17. Valore en qué medida los aspectos analizados en los bloques anteriores influyen en la:

	POCO					MUCHO	
	1	2	3	4	5	6	7
Mejora de la competitividad empresarial							
Reduce los costes de actividad de la empresa							
Obtiene mayores beneficios económicos							
Mejora la imagen de la empresa							
Aumenta la satisfacción de los distintos agentes							

**POR FAVOR, INTRODUZCA LA ENCUESTA EN EL SOBRE ADJUNTO Y ENVÍELO
EN EL MENOR PLAZO POSIBLE. TAMBIÉN PUEDE REENVIARLO POR E-MAIL**

DIRECCIÓN DE ENVÍO POSTAL: UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA. FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

PROFESOR: ANTONIO JUAN BRIONES PEÑALVER
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA (FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA)
C/REAL, S/N. 30201 CARTAGENA

OTROS MEDIOS DE CONTACTO: TELÉFONOS: 968 32 59 43 - 968 32 54 00 - FAX: 968 32 70 08 - Email: aj.briones@upct.es

Si desea recibir un resumen de los datos obtenidos, puede solicitarlo adjuntando su dirección o tarjeta a este cuestionario

Empresa:	
Calle y número	
Código Postal:	
Persona de contacto:	
Correo electrónico:

MUCHÍSIMAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN