

“La responsabilidad social en las PYMES españolas: un análisis empírico multivariante ¹”

Omar Giovanni Rosero Villabón*

orosero@ut.edu.co

José Miguel Rodríguez Fernández**

jmrodrig@eco.uva.es

Resumen

La responsabilidad social empresarial (RSE) constituye una tendencia que en los últimos años se ha ido incorporando a la estrategia de las organizaciones. Si bien se registra un relevante impulso durante los últimos veinte años, la RSE tiene una larga historia.

La ponencia presenta ante todo un amplio marco teórico al respecto, donde se perfila el concepto de la RSE, con sus definiciones, enfoques y términos relacionados; su historia y evolución; las herramientas de promoción; los argumentos que la justifican desde los ángulos económico, ético y político-social; el modelo de los stakeholders; y los enfoques propuestos para articular la RSE en las pequeñas y medianas empresas (PYMES).

Como continuación de esto último, se aporta un estudio empírico univariante y multivariante para analizar el grado de avance de las PYMES españolas en el desarrollo de políticas y acciones concretas de RSE. A estos efectos, se analizan los informes de progreso en el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial de la ONU por parte de las empresas de ese tipo firmantes del mismo, así como los informes de sostenibilidad elaborados por un amplio conjunto de PYMES españolas con el apoyo económico y técnico del Instituto de Crédito Oficial (ICO) y de la entidad financiera Caja de Navarra.

Palabras Clave:

Responsabilidad social empresarial – PYME – Pacto Mundial – Sostenibilidad

Abstract:

Corporate social responsibility (CSR) is a trend in recent years that has been included in the strategy of organizations. While there is a significant boost during the last twenty years, CSR has a long history.

The paper primarily presents a broad theoretical framework in this regard, which outlines the concept of CSR, with their definitions, approaches and related terms, its history and development, promotional tools, the arguments that are justified from the economical angle, ethical, political and social stakeholder model and the proposed approaches to articulate CSR in small and medium enterprises (SMEs).

As a continuation of the above mentioned, we provide a univariate and multivariate empirical study to analyze the progress of Spanish SMEs in the development of policies and concrete actions for CSR. To this end, we analyze the reports of progress in implementing the principles of the UN Global Compact by companies that signed such document and the sustainability reports produced by a wide range of Spanish SMEs with financial and technical support of the Instituto de Crédito Oficial (ICO) and the financial institution Caja de Navarra.

Keywords:

Corporate Social Responsibility - SME - Global Compact - Sustainability

Este artículo fue recibido en 4 octubre de 2010 y su publicación fue aprobada en diciembre 15 de 2010

¹ Este proyecto ha contado para su desarrollo con el apoyo de los Premios a la Investigación sobre Responsabilidad Social que conceden la Obra Social de Caja Burgos y la Universidad de Valladolid.

*Candidato a Doctor en Gestión y Administración de Empresas. Becario Universidad del Tolima – Fundación Carolina

**Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales, con premio extraordinario. Docente Departamento de Economía Financiera y Contabilidad Universidad de Valladolid.

▲ Introducción

En los últimos años se han incrementado las investigaciones referentes a la aplicación de los principios de la Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa (RSE o RSC) en las organizaciones de negocios. Es común encontrar libros, guías y entidades dedicadas a la promoción de estos principios, que invitan a que la empresa se ocupe, además de sus resultados económicos, también de sus efectos e impactos sociales o medioambientales y de las relaciones con su entorno.

En España existen variados observatorios encargados de analizar el comportamiento de las grandes empresas en cuanto a políticas o acciones de responsabilidad social se refiere. Sin embargo, ninguno de esos observatorios se orienta hacia el estudio de las acciones que realizan las pequeñas y medianas empresas (PYMES).

En el presente trabajo, fruto de un proyecto de investigación premiado y financiado en convocatoria pública y competitiva, se examinan las políticas y acciones realizadas por diversas PYMES españolas, aprovechando la información resultante de la participación que este tipo de empresas han tenido en iniciativas como el Pacto Mundial de Naciones Unidas y la convocatoria del Instituto de Crédito Oficial (ICO) y Caja de Navarra para apoyar económica y técnicamente la elaboración de informes de sostenibilidad.

▲ 1. Marco Teórico

Durante los últimos años, diversas organizaciones han incorporado a su estrategia el compromiso con lo que se ha dado en denominar responsabilidad social empresarial (RSE) o corporativa (RSC), según la denominación utilizada por unos u otros autores. El objetivo del presente apartado es ilustrar las bases teóricas de este enfoque, lo cual permitirá comprender la relevancia que ha adquirido en diversos campos, como el académico, el público y el empresarial.

Para ello, se presenta un esquema conceptual con las diversas definiciones existentes acerca de la RSE y los distintos enfoques propuestos. Se pone especial énfasis en los grupos de interés o partícipes (stakeholders) que caracterizan a las empresas. Como se verá más adelante, hacia ellos han de orientarse los esfuerzos de las organizaciones, con el fin de satisfacer las necesidades y requerimientos de los mismos dentro de vías de diálogo y de gestión de relaciones al respecto.

En ocasiones se considera que las empresas que

La estructura de este documento es como sigue. De entrada, se ofrece un marco teórico que permitirá al lector tener una visión completa de lo que significa e implica la responsabilidad social empresarial, junto con los enfoques propuestos para incorporar la RSE en las PYMES. Posteriormente, se presenta un análisis empírico descriptivo realizado a partir de los informes de progreso que han elaborado un conjunto de PYMES españolas firmantes del Pacto Mundial de Naciones Unidas. En dichos informes estas empresas dan a conocer el desarrollo de sus políticas y acciones para cada uno de los principios establecidos en ese Pacto.

Acto seguido, se expone un estudio descriptivo de los informes de sostenibilidad de las PYMES que participaron en la citada iniciativa del ICO y la Caja de Navarra, perfilando su comportamiento en las áreas sociales y medioambientales, así como sus relaciones con la comunidad a la que pertenecen. Más adelante se aportan los resultados de un análisis estadístico multivariante acerca de la relación entre esas políticas o actuaciones en materia de responsabilidad social y los estados financieros de las citadas empresas, singularmente en lo que atañe a su estructura patrimonial y los resultados económicos alcanzados.

Por último, un epígrafe de conclusiones pone fin al presente trabajo.

deben desarrollar programas de RSE son aquellas calificables como de gran tamaño. Sin embargo, cada vez en mayor medida existen variadas iniciativas que se ocupan precisamente de promover la RSE en las PYMES, por cual resulta obligado reflexionar también acerca de cómo desarrollar en ellas actividades de esa naturaleza.

1.1 Ámbito conceptual de la responsabilidad social empresarial

La responsabilidad social corporativa ha venido siendo objeto de atención desde hace largo tiempo por parte de los académicos y los directivos de las empresas. Así lo subraya Hoffman (2007:57), quien sitúa el desarrollo de la RSE "moderna" a partir de los años veinte del siglo XX, coincidiendo de este modo con Frederick (1994:151).

La RSE es un concepto elástico y maleable, de modo que la ambigüedad del término se presta a diversas interpretaciones (Rodríguez Fernández, 2007:37).

Por tanto, es necesario ante todo intentar delimitar un marco doctrinal a partir de las perspectivas aportadas por diferentes autores respecto a la RSE.

1.1.1 Definiciones.

En la literatura actual, existen múltiples definiciones de la RSE. En el Cuadro 1.1 se exponen en orden cronológico algunas de ellas, indicando el autor o la entidad que la sustenta.

Como se aprecia en las definiciones presentadas, la mayoría de las mismas establece que la empresa debe realizar determinadas actividades para responder ante sus stakeholders y, a su vez, alcanzar unos resultados no solo en la vertiente económica o financiera, sino también en las dimensiones sociales y medioambientales.

En tal sentido, Cadbury (2006:12) define tres niveles de responsabilidad social empresarial, a saber:

Un nivel primario en el que la empresa se compromete a cumplir sus responsabilidades básicas de retribuir a sus empleados, pagar a sus proveedores y reembolsar los préstamos recibidos, remunerar a sus accionistas, etc. El incumplimiento de estas responsabilidades es relativamente fácil de determinar y da lugar a las sanciones previstas en las leyes. En el nivel secundario, las empresas deben preocuparse por los impactos que produce su actividad en su entorno y evitar el daño medioambiental. En este nivel no sólo se debe cumplir con los mínimos establecidos, sino que debe alcanzarse algo más. Finalmente, en el nivel terciario, es en el que la empresa debe preguntarse acerca de cómo puede influir positivamente en la sociedad en que opera.

1.1.2 Enfoques.

Conforme a Donaldson y Preston (1995:70-72) la responsabilidad social empresarial o teoría de stakeholders es tratada por diversos autores desde varias perspectivas, siendo tres las más relevantes: descriptiva/empírica, instrumental y normativa.

El primero de ellos, el descriptivo/empírico, se refiere a que la teoría se utiliza para describir y a veces explicar las características y comportamientos de la empresa. Así, dibuja la naturaleza de la empresa, la forma cómo los gerentes piensan acerca de la administración, el modo cómo los miembros del consejo de administración tienen en cuenta los intereses de los stakeholders y cómo determinadas empresas son gestionadas realmente.

El enfoque instrumental establece que, una vez que se dispone de los datos descriptivos y empíricos, la teoría se utiliza para identificar las conexiones (o falta de conexiones) entre la gestión de los stakeholders y el logro de los objetivos tradicionales, por ejemplo, la rentabilidad y el crecimiento. Los resultados de investigaciones al respecto sugieren que la adopción de principios orientadores para la gestión de los stakeholders, u otras prácticas similares, logran que la empresa obtenga un desempeño corporativo tan bueno o mejor que con otros enfoques administrativos.

Finalmente, en el enfoque normativo la teoría se utiliza para interpretar la función de la empresa en la sociedad, incluidas las pautas morales o filosóficas que han de adoptarse para el buen funcionamiento y gestión de las organizaciones de negocio. Este enfoque se relaciona con argumentos éticos de la RSE.

1.2 Los stakeholders

El término stakeholder, participante o implicado, como se emplea en español, se empleó por primera vez en un memorando interno del Instituto de Investigación de Stanford en el año 1963. Fue utilizado para hacer mención a "esos grupos sin cuyo apoyo una organización dejaría de existir" y se recomendaba a los directivos la tarea de comprender sus necesidades e intereses (Friedman y Miles, 2006:4). Ahora bien, en el ámbito empresarial, ya en los años treinta del siglo XX General Electric identificaba cuatro grupos de personas esenciales para el desarrollo de sus objetivos estratégicos: accionistas, empleados, clientes y público (Perdiguero, 2003: 160), si bien en aquel entonces se hablaba en ese contexto de constituencias en vez de stakeholders.

En un examen desde 1963 hasta el 2003, Friedman y Miles (2006:5-8) han evidenciado 55 definiciones al respecto, en 75 textos diferentes, siendo la más popular la que figura en el libro *Strategic Management: A Stakeholders Approach*, de Edward R. Freeman, publicado en 1984, donde se define al stakeholder como cualquier individuo o grupo identificable que puede afectar o verse afectado por el logro de los objetivos de una organización. Él mismo precisó esta definición, señalando que, en un sentido más estricto, cabe hablar de unos stakeholders primarios, en cuanto individuos o grupos que son vitales para la organización, pues depende de ellos para su supervivencia y éxito (Freeman, 1984).

Esto último nos conduce al debate en torno a la clasificación de los stakeholders. Existen diversas propuestas. Navarro (2008:75) establece que se

Cuadro 1.1: Definiciones de responsabilidad social empresarial

Autor/Entidad	Definición de responsabilidad social empresarial
Frederick (1960)*	La responsabilidad social significa que los empresarios deben supervisar el funcionamiento del sistema económico para que satisfaga las expectativas del público. Y esto implica a su vez que la economía de la organización debe dirigirse de tal manera que la producción y la distribución mejoren el bienestar socio-económico general. La responsabilidad social implica una posición pública respecto a los recursos humanos y económicos de la sociedad y la voluntad de ver que esos recursos sean utilizados para fines sociales amplios y no sólo a favor de los intereses estrechamente limitados de las personas y las empresas privadas.
Carroll (1979)	La responsabilidad social de las empresas comprende atender las expectativas que, en los campos económico, legal, ético y discrecional, tiene la sociedad frente a las organizaciones en un determinado momento.
Freeman (1984)	La empresa debe atender no solo a los accionistas sino a todos los grupos o individuos que afectan o son afectados por la actividad conducente al logro de los objetivos de la compañía.
Epstein (1987)*	RSE se refiere principalmente a la consecución de resultados por las decisiones de la organización sobre cuestiones o problemas específicos que, debido a algún criterio normativo, tienen efectos más beneficiosos que perjudiciales para los stakeholders de la empresa. La corrección normativa de los resultados de la acción empresarial han sido el foco principal de la responsabilidad social corporativa.
Comisión de la Unión Europea (2001)	La RSE es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores
Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA) (2004)	<p>La RSE es el compromiso voluntario de las empresas con el desarrollo de la sociedad y la preservación del medio ambiente, desde su composición social y un comportamiento responsable hacia las personas y grupos sociales con quienes se interactúa.</p> <p>La RSE centra su atención en la satisfacción de las necesidades de los grupos de interés a través de determinadas estrategias, cuyos resultados han de ser medidos, verificados y comunicados adecuadamente.</p> <p>La RSE va más allá del mero cumplimiento de la normativa legal establecida y de la obtención de resultados exclusivamente económicos a corto plazo. Supone un planteamiento de tipo estratégico que afecta a la toma de decisiones y a las operaciones de toda la organización, creando valor en el largo plazo y contribuyendo significativamente a la obtención de ventajas competitivas duraderas.</p>
ISO (2009)	<p>Es la responsabilidad de una organización por los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, a través de un comportamiento transparente y ético que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • contribuya al desarrollo sostenible, la salud y el bienestar de la sociedad; • tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; • cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y • esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.
*Carroll (1999)	

Fuente: Elaborado a partir de las fuentes citadas.

pueden distinguir dos grandes grupos de stakeholders, en función de la "cercanía" al núcleo de la empresa. Los internos están vinculados directamente a la empresa u organización, en calidad de accionistas, socios, directivos, trabajadores, socios estratégicos, etc. Los restantes grupos de interés no están vinculados orgánicamente a la empresa, como es el caso de las autoridades, grupos de presión, organizaciones no gubernamentales (ONG), competidores, consumidores, etc. Constituirían los stakeholders externos.

A su vez, IESE (2002:9) clasifica a los stakeholders en tres niveles: el nivel consustancial, el nivel contractual y el nivel contextual. Por stakeholders consustanciales se entiende aquellos sin los cuales la propia existencia de la empresa es imposible. Los stakeholders contractuales son aquellos con los que la empresa tiene algún tipo de contrato formal. Por último, los stakeholders contextuales son aquellos que desempeñan un papel fundamental en la consecución de la necesaria credibilidad de las empresas y, en último término, en la aceptación de sus actividades por el conjunto de la comunidad.

Sea una u otra la clasificación adoptada, los stakeholders son protagonistas muy relevantes en el modelo de firma que sirve de base al desarrollo de la responsabilidad social corporativa. Las empresas cabe entenderlas como nexos o conjuntos de stakeholders interconectados, todos los cuales estén

▲ 2. PYMES españolas y Pacto Mundial de Naciones Unidas

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística de España (INE), al 1 de enero de 2009 en España existían 3.355.830 empresas. De éstas, 179.989 eran PYMES (10 a 200 empleados), lo que representaba un 5,4% del total de empresas. Las microempresas (0 a 9 empleados) alcanzaban un 94,4% de participación. Y la gran empresa (más de 200 empleados) era el 0,2% del total.

Por otra parte, el 7,2% del total de empresas pertenecía al sector industrial, el 13,2% a la construcción, el 24,8% al comercio y el 54,8% al resto de servicios. En lo que respecta a su ubicación según Comunidad Autónoma, sobresalen Cataluña con el 18,5% del total, Madrid con el 15,3%, Andalucía con el 15,2% y Valencia con el 10,8%. El 40,3% restante se encuentra distribuido entre las otras 13 Comunidades Autónomas o las dos Ciudades Autónomas.

2.1 Las empresas españolas en el Pacto Mundial de Naciones Unidas

"juntos en esto". De ahí la importancia de que se facilite su participación efectiva en la adopción de decisiones por parte de la organización, al menos en el caso de los principales stakeholders (Rodríguez Fernández, 2007:40). Siguiendo este modelo, la sociedad puede vivir de una manera en que no se divide el mundo en partes según su vertiente económica, social, política y tecnológica (Freeman y Liedtka, 1991:96).

1.3 La responsabilidad social empresarial en las PYMES

Por lo general, se puede apreciar que las pequeñas y medianas empresas (PYMES) son las que generan el mayor volumen de empleos en las diversas naciones. De ahí que sean consideradas el motor de la economía y sobre ellas recaiga buena parte de la responsabilidad de lograr el crecimiento económico de los países. En su caso, después de que éste haya sido impulsado por la inversión de capital extranjero realizada por las grandes compañías multinacionales.

Roser (2003), en su guía de la responsabilidad social corporativa para las PYMES, sugiere un abanico de posibles comportamientos socialmente responsables en las relaciones de las mismas con sus stakeholders. Es tanto como proponer un conjunto de políticas y acciones de RSE para dichas empresas. Un resumen al respecto se ofrece en el Cuadro 1.2.

Una vez conocido el mapa de tamaño y situación de las empresas españolas, es oportuno señalar que tan solo un 0,03% de estas empresas se han adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el cual intenta promover los comportamientos socialmente responsables. En el Cuadro 2.1 se presentan, a 1 de enero de 2010, las empresas españolas firmantes del mismo, clasificadas de acuerdo con su tipo o naturaleza.

Como se aprecia en el Cuadro 2.1, el mayor número de empresas firmantes están catalogadas como PYMES (350), siendo un 37,4% del total. Sin embargo, tan solo representan un 0,19% del total de PYMES censadas en España. El grupo de empresas que mayor nivel de participación presenta en esta iniciativa del Pacto Mundial es el considerado como gran empresa, que cuenta con un 4% de empresas firmantes en relación con el conjunto de firmas de ese tipo existentes.

Cuadro 1.2: Una propuesta sobre políticas y acciones de RSE en las PYMES.

Stakeholder - Área de impacto	Política o acción
Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> Mantener el entorno y las condiciones de trabajo seguras y saludables Desarrollar las competencias/ recursos para un buen ejercicio del trabajo Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar Fomentar la igualdad de oportunidades Dar seguridad en el empleo, pago digno y oportunidades de progreso Desarrollar la comunicación fluida Permitir la participación en la gestión, propiedad y beneficios de tus trabajadores y trabajadoras
Consumidores y clientes	<ul style="list-style-type: none"> Conocer el grado de satisfacción y fidelidad de nuestros clientes Fomentar la comunicación fluida con los mismos Sensibilización medioambiental y social (en la venta y la post-venta) Acuerdos con grandes clientes Garantizar la seguridad (salud, medioambiental, sociedad, etc.), trazabilidad y calidad del producto o servicio
La comunidad	<ul style="list-style-type: none"> Donaciones o patrocinios a ONGs, iniciativas sociales, culturales, deportivas, medioambientales, de cooperación al desarrollo, etc. Voluntariado cooperativo Dar preferencia a proveedores locales Marketing con causa o promoción con causa Conocer el grado de impacto o implicación en la sociedad de la empresa
Autoridades Locales	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar el comportamiento ante la administración Conocer las cuestiones más relevantes en relación con las administraciones públicas
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar prácticas éticas hacia los proveedores Garantizar en la selección de proveedores la consideración de los aspectos de RSC Apoyar a proveedores locales Constituir relaciones de mutuo beneficio
Medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> Conocer y cumplir las normas/ leyes medioambientales aplicables Gestionar el consumo de recursos y emisiones Reconvertir la "amenaza medioambiental" en oportunidad competitiva

Fuente: Adaptado de Roser (2003:19-63).

Cuadro 2.1: Empresas españolas firmantes del Pacto Mundial (1 de enero de 2010)

Tipo de empresa	Número	Participación
Empresa Grande Cotizada	52	5,6%
Empresa Grande No Cotizada	164	17,5%
Institución Educativa	43	4,6%
Microempresas	171	18,3%
Pymes	350	37,4%
Sector Público	15	1,6%
Sindicato - Asociación Empresarial	43	4,6%
Tercer Sector	98	10,5%
Total	936	100,0%

Fuente: Cálculo de los autores

Si nos centramos en el caso de las PYMES, las Comunidades Autónomas que más empresas adheridas tienen al Pacto Mundial son Madrid, con el 26,9%, y Cataluña, con el 22,6% del total de las empresas. En lo que respecta a la actividad económica que realizan las PYMES firmantes, la construcción e ingeniería suma el 21,1%, seguido por las empresas de consultoría y asesoría con el 17,1%,

2.2 Los informes de progreso

El informe de progreso es un documento elaborado anualmente por las entidades firmantes del citado Pacto Mundial, con el fin de intentar poner de manifiesto el compromiso adquirido y los avances logrados en la implantación de los Diez Principios que dicho Pacto contiene (Pacto Mundial, s.f.). De las 350 PYMES españolas firmantes, tan solo un 19,1% (67 empresas) realizaron dicho informe en el año 2.008. Los grupos de interés más enumerados por esas PYMES son los clientes y los empleados, quienes son mencionados por el 92% de tales empresas. A su

3. Informes de sostenibilidad en las PYMES

Por sus características, las PYMES españolas no tienen la costumbre de presentar informes adicionales a los exigidos por la ley mercantil ordinaria. Y no son muchas las que redactan una memoria de sostenibilidad según el estándar internacional de la Global Reporting Initiative (GRI), muy difundido entre las grandes corporaciones de España, en especial entre las compañías cotizadas. A raíz de esta situación, el Instituto de Crédito Oficial de España (ICO), con la colaboración técnica de la entidad financiera Caja de Navarra (CAN), vienen desarrollando una iniciativa que permite el acompañamiento a las PYMES para que, mediante el diligenciamiento de un cuestionario, generen de manera fácil y cómoda sus respectivos informes de sostenibilidad en formato electrónico. Así pueden dar a conocer su desempeño, avances efectuados y objetivos de mejora en materia medioambiental, social y económica. Entre las entidades participantes no figuran sólo empresas, pues, como se verá en seguida, también aparece algún otro tipo de entidad. Además, se entiende el concepto de PYME en un sentido amplio, incluyendo microempresas.

vez, los proveedores son citados por el 70%; la sociedad en general por el 51%; los accionistas o propietarios por el 38%; y, finalmente, un 39% considera el medio ambiente como grupo de interés.

En el Cuadro 2.2 se indica el porcentaje de empresas que tienen establecidas políticas formales orientadas al cumplimiento de cada uno de los principios del Pacto Mundial. Junto con ello, se especifica el porcentaje de empresas que emprende actuaciones reales, efectuando una breve descripción de la acción ejecutada. Se observa que los principios 1 y 3, relativos a la protección de los derechos humanos y la libertad sindical, cuentan con políticas para su desarrollo en un amplísimo conjunto de empresas adheridas al Pacto. Ya es algo menor el porcentaje de firmas con políticas relativas a los principios 2 y 8, Y poco más del 50% de las empresas dispone de ellas para los principios 5, 6 y 10. Obsérvese que nunca se informa de políticas para guiar el cumplimiento del principio 8. Tampoco para el principio 4, pero en este caso porque parece que ninguna firma se considera afectada por el correspondiente problema.

En la última edición de esa iniciativa se recogieron datos correspondientes al año 2008. El proceso para elaborar las pertinentes memorias estuvo abierto durante el segundo semestre de 2009 y sus resultados estuvieron disponibles en los primeros meses de 2010. En esta ocasión, el objetivo era brindar acompañamiento a las primeras 1.500 organizaciones que completaran de manera satisfactoria el cuestionario disponible en Internet (en la dirección <http://www.cajanavarra.es/NR/rdonlyres/A4651D62-3674-4A13-9DF33E7D1F0D3ACE/5474/RSCCan3.pdf>).

No obstante, el proceso concluyó con una participación algo menor, en concreto 1.103 empresas, computando algunas otras instituciones complementarias. Si bien esto representa tan solo el 0,07% de las empresas españolas con un número de empleados entre 1 y 250, es un buen comienzo y busca desarrollar entre los empresarios la importancia de divulgar este tipo de información. En el Cuadro 3.1 se encuentra la clasificación de esas 1.103 entidades, con un desglose según número de empleados y forma jurídica.

Cuadro 2.2: Principios del Pacto Mundial: desarrollo mediante políticas y acciones.
(Porcentaje de empresas)

Políticas	Acciones	Descripción
95%	4%	Elaboración de guías para empleados, publicación en la web de principios éticos, certificación sobre riesgos y salud laboral, donación a fundaciones. El 90% de las empresas asegura que el 100% de sus empleados se encuentran informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. Y el 10% restante en promedio ha informado al 43% de los empleados.
66%	4%	Encuestas de clima laboral y acuerdos con proveedores para compartir valores. El 62,5% de las empresas no realizan una clasificación de proveedores en función de los riesgos de éstos en cuanto a la vulneración de los derechos humanos. El 37,5% restante realiza esta clasificación mediante la exigencia de certificaciones ISO; o tiene preferencias hacia las empresas que tengan certificaciones sobre protección de los derechos humanos.
91%	2%	Las empresas poseen mecanismos para escuchar, evaluar y hacer seguimiento de las posiciones, preocupaciones, sugerencias o críticas de los empleados; con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos. Los mecanismos más utilizados son: Elaboración de encuestas de satisfacción o clima laboral (22,7%); reunión de los directivos con los empleados (21,2%); reuniones a través de grupos de trabajo en el interior de la empresa, donde estos grupos se denominan comités de empresa, éticos o de calidad (19,7%); información bidireccional a través de la intranet (13,6%); establecimiento de buzones de sugerencias (13,6%); otros, como encuentros informales, recepción de propuestas de mejora de los empleados, evaluaciones de desempeño y planes de formación (9,1%).
0	0	Las empresas consideran que no tienen en su interior problemas que atenten contra el cumplimiento del principio. El 100% de las empresas ofrecen a sus empleados facilidades para conciliar la vida profesional y familiar. En la argumentación explican que son flexibles para otorgar los permisos a los empleados que así lo requieran
54%	0%	Definición explícita en las políticas de que el trabajo infantil está prohibido.
52%	35,70%	Procesos de selección y de ascenso con igualdad de oportunidades, rotación de los consejos directivos, capacitación a todos los empleados, ejecución de un plan de igualdad en el interior de la empresa
N.D.	88%	Implementación de sistema de un gestión ambiental u obtención de la certificación ISO 14001, Control de consumos de recursos; reciclaje de los residuos como papel, tóner, cartón, etc.; capacitación sobre buenas prácticas en materia ambiental; identificación y valoración de aspectos ambientales sobre los que la empresa tiene impacto; uso de nuevas tecnologías.
77%	2%	Protección de la flora, la fauna y la vegetación en la zona donde actúan.
0%	2%	Adaptación de nuevas tecnologías. Las empresas tienden a no realizar inversiones para la protección del medio ambiente. El 56,4% no destina recursos tal fin; y el 30,9% está por debajo del 2% de inversión en relación con los ingresos percibidos.
59%	14%	Divulgación a los grupos de interés de los códigos adoptados por la entidad acerca de la conducta y las políticas contra la corrupción y el soborno.

Fuente: Cálculo de los autores. (N.D.: dato no disponible por falta de información).

Cuadro 3.1: Iniciativa ICO-Caja Navarra: entidades según tamaño y forma jurídica. (Participantes en el año 2009, según datos publicados en 2010)

Entidad	Tamaño medido por el número de empleados			TOTAL
	0 - 10	11 - 50	51 - 250	
Agrupación de interés económico	1	4	1	6
Ayuntamiento	0	0	1	1
Cámara de comercio	1	0	0	1
Comunidad de bienes	11	1	0	12
Empresario individual	38	0	0	38
Sociedad anónima	24	58	25	107
Sociedad civil	14	1	0	15
Sociedad colectiva	2	0	0	2
Sociedad comanditaria por acciones	1	0	0	1
Sociedad cooperativa	19	5	3	27
Sociedad de responsabilidad limitada	500	225	41	766
Sociedad laboral	18	6	0	24
Sociedad Limitada Nueva Empresa	85	15	3	103
TOTAL	714	315	74	1103

Fuente: Cálculo de los autores..

Las Comunidades Autónomas donde más empresas participaron en la iniciativa son Andalucía, con el 17,2%; Cataluña, con el 14,7%; Comunidad Valenciana, con el 13,2%; y Madrid, con el 13%. En el Cuadro 3.2 se presenta toda la información al respecto.

Cuadro 3.2: Iniciativa ICO-Caja Navarra: entidades según Comunidad Autónoma.

Comunidad Autónoma	Entidades	Porcentaje
Andalucía	190	17,2
Aragón	41	3,7
Canarias	45	4,1
Cantabria	12	1,1
Castilla y León	46	4,2
Castilla-La Mancha	48	4,4
Cataluña	162	14,7
Comunidad de Madrid	143	13,0
Comunidad Foral de Navarra	41	3,7
Comunidad Valenciana	146	13,2
Extremadura	19	1,7
Galicia	90	8,2
Islas Baleares	27	2,4
La Rioja	3	0,3
País Vasco	22	2,0
Principado de Asturias	22	2,0
Región de Murcia	44	4,0
Ceuta	2	0,2
TOTAL	1.103	100

Fuente: Cálculo de los autores..

3.1 Indicadores de desempeño

Existen tres categorías al respecto. Presentan las certificaciones o reconocimientos obtenidos, a utilización de canales de diálogo con sus diversos stakeholders y las iniciativas externas con las cuales

la empresa colabora. En los Cuadros 3.3, 3.4 y 3.5 se observa un apreciable peso de la certificación de calidad ISO 9001; la relativa buena utilización de una gran parte de los canales de diálogo; y la existencia todavía de una mayor participación en iniciativas externas clásicas que en otras vinculadas a las ONG,

Cuadro 3.3: Certificaciones y/o reconocimientos recibidos por las entidades

	Tamaño medido por el número de empleados			TOTAL	%
	0 - 10	11 - 50	51 - 250		
Certificaciones y reconocimientos					
Certificación de Calidad ISO 9001	100	145	49	294	26,7
Certificación de Calidad Ambiental ISO 14001	31	60	24	115	10,4
Certificación EFQM	1	5	3	9	0,8
Certificación OHSAS 18001	0	8	6	14	1,3
Certificación SGE:21, Emp. Socialmente Resp.	1	4	1	6	0,5
Reconocimiento de nivel regional o nacional	120	69	27	216	19,6
Reconocimiento de nivel internacional	26	19	6	51	4,6

Fuente: Cálculo de los autores..

Cuadro 3.4: Canales de diálogo utilizados con los stakeholders.

	Tamaño medido por el número de empleados			TOTAL	%
	0 - 10	11 - 50	51 - 250		
Canales de diálogo					
Servicio de atención al cliente	366	174	45	585	53,0
Sistema de iniciativas y sugerencias de los empleados	314	192	55	561	50,9
Dirección de correo electrónico o contacto vía web	626	292	71	989	89,7
Atención telefónica o correspondencia postal	588	283	65	936	84,9
Juntas de accionistas	151	113	40	304	27,6
Reuniones periódicas con proveedores	290	168	44	502	45,5
Charlas formales e informales frecuentes entre dirección y empleados	517	270	68	855	77,5

Fuente: Cálculo de los autores..

Cuadro 3.5: Participación en iniciativas externas.

	Tamaño medido por el número de empleados						TOTAL	%
	0 - 10		11 - 50		51 - 250			
	N	%	N	%	N	%		
Iniciativas externas con las cuales la empresa colabora								
Cámara de Comercio	322	45,1%	212	67,3%	51	68,9%	585	53
Organización empresarial sectorial o territorial	313	43,8%	201	63,8%	56	75,7%	570	52
ONG y entidades sociales sin ánimo de lucro	206	28,9%	122	38,7%	33	44,6%	361	33
Central de compras	58	8,1%	32	10,2%	12	16,2%	102	9

Fuente: Cálculo de los autores..

3.2 Apartado ambiental

Las empresas participantes fueron preguntadas sobre los consumos de energía y agua. El 91,7% de las participantes proporcionó la información. Sin

embargo, no hay una misma unidad de medida para su divulgación, ya que un 68% la expresó en euros y el 31% restante en la unidad física de consumo. La media de los consumos o pagos por estos servicios se encuentra en el Cuadro 3.6.

Cuadro 3.6: Media de consumo anual de electricidad y agua.

Servicio utilizado		Tamaño medido por el número de empleados		
		0 - 10	11 - 50	51 - 250
		MEDIA	MEDIA	MEDIA
Electricidad	Euros	2.837	11.388	46.374
	Kwh	23.189	209.008	835.422
Agua	Euros	497	1.133	3.407
	m ³	1.213	2.580	19.382

Fuente: Cálculo de los autores..

Conforme a la información del Cuadro 3.6, se puede apreciar un incremento en los consumos de los servicios a medida que la empresa posee más empleados contratados, tanto en euros como en M3 o Kwh.

Los comportamientos en relación con el reciclaje de materiales y el uso de material reciclado se encuentran en los Cuadros 3.7 y 3.8 respectivamente. Se detecta un nivel muy apreciable en cuando a lo primero, si bien lo segundo no alcanza un grado similar.

Cuadro 3.7: Reciclaje de materiales.

Materia Reciclado	Tamaño medido por el número de empleados						TOTAL	%
	0 - 10		11 - 50		51 - 250			
	N	%	N	%	N	%		
Papel	606	84,9%	274	87,0%	67	90,5%	947	85,9%
Elementos informáticos, toners y/o cartuchos de tinta	602	84,3%	289	91,7%	70	94,6%	961	87,1%
Pilas	542	75,9%	255	81,0%	57	77,0%	854	77,4%
Envases y embalajes de material plástico	457	64,0%	227	72,1%	52	70,3%	736	66,7%

Fuente: Cálculo de los autores..

Cuadro 3.8: Utilización de materiales de origen reciclado.

Material utilizado de origen reciclado	Tamaño medido por el número de empleados						TOTAL	%
	0 - 10		11 - 50		51 - 250			
	N	%	N	%	N	%		
Papel	610	85,4%	241	76,5%	53	71,6%	904	82%
Toners y/o cartuchos de tinta	472	66,1%	213	67,6%	52	70,3%	737	67%
Materias primas procedentes del reciclaje	196	27,5%	95	30,2%	18	24,3%	309	28%
Embalajes	287	40,2%	145	46,0%	23	31,1%	455	41%
Plásticos	186	26,1%	81	25,7%	13	17,6%	280	25%

Fuente: Cálculo de los autores..

Aunque por razones de espacio no se aporte el correspondiente Cuadro, cabe señalar que, en cuanto respecta a las iniciativas, gastos o inversiones de carácter medioambiental realizadas, lo más relevante es la utilización de lámparas de bajo consumo (un 64,5%), seguido de la renovación de equipos por otros de más bajo consumo de energía eléctrica (60,1%). Las firmas que en mayor medida desarrollan estas iniciativas son las que poseen más de 50 empleados.

▲ 3.3 Apartado social

Este apartado examina la actuación de la entidad en cuanto a la equidad de género en la conformación de la plantilla, así como la participación de discapacitados o extranjeros en ella. Los Cuadros 3.9, 3.10 y 3.11 recogen algunas informaciones al respecto

Cuadro 3.9: Nivel de participación de mujeres contratadas.

Porcentaje de mujeres contratadas	Tamaño medido por el número de empleados						TOTAL	
	0 - 10		11 - 50		51 - 250			
	N	%	N	%	N	%	N	%
0%	180	25,3%	14	4,4%	0	,0%	194	17,6%
Entre el 0,01% y el 20%	82	11,5%	127	40,3%	27	36,5%	236	21,5%
Entre el 20,01% y el 40%	158	22,2%	70	22,2%	21	28,4%	249	22,6%
Entre el 40,01% y el 60%	141	19,8%	54	17,1%	12	16,2%	207	18,8%
Entre el 60,01% y el 80%	82	11,5%	29	9,2%	6	8,1%	117	10,6%
Entre el 80,01% y el 100%	68	9,6%	21	6,7%	8	10,8%	97	8,8%

Fuente: Cálculo de los autores..

Cuadro 3.10: Nivel de participación de extranjeros contratados.

Porcentaje de extranjeros contratados	Tamaño medido por el número de empleados						TOTAL	
	0 - 10		11 - 50		51 - 250			
	N	%	N	%	N	%	N	%
0%	469	66,0%	117	37,1%	14	18,9%	600	54,5%
Entre 0,01% y el 20%	79	11,1%	133	42,2%	50	67,6%	262	23,8%
Entre el 20,01% y el 40%	41	5,8%	26	8,3%	5	6,8%	72	6,5%
Entre el 40,01% y el 60%	18	2,5%	15	4,8%	2	2,7%	35	3,2%
Entre el 60,01% y el 80%	21	3,0%	8	2,5%	1	1,4%	30	2,7%
Entre el 80,01% y el 100%	83	11,7%	16	5,1%	2	2,7%	101	9,2%

Fuente: Cálculo de los autores..

Se observa una presencia femenina todavía no muy elevada, junto con unas participaciones de inmigrantes y de minusválidos que comienzan a ser significativas.

Cuadro 3.11: Nivel de participación de minusválidos contratados.

Porcentaje de minusválidos contratados	Tamaño medido por el número de empleados						TOTAL	
	0 - 10		11 - 50		51 - 250			
	N	%	N	%	N	%	N	%
0%	664	93,4%	240	76,2%	28	37,8%	932	84,7%
Entre 0,01% y el 20%	29	4,1%	74	23,5%	46	62,2%	149	13,5%
Entre el 20,01% y el 40%	12	1,7%	1	,3%	0	,0%	13	1,2%
Entre el 40,01% y el 60%	2	,3%	0	,0%	0	,0%	2	,2%
Entre el 60,01% y el 80%	1	,1%	0	,0%	0	,0%	1	,1%
Entre el 80,01% y el 100%	3	,4%	0	,0%	0	,0%	3	,3%

Fuente: Cálculo de los autores.

Los informes de sostenibilidad elaborados también analizan el nivel de participación en la plantilla de personas provenientes de sectores en riesgo de exclusión (personas mayores de 45 años y anteriormente desempleadas; minorías; progenitores monoparentales; etc.). Si bien no se presenta aquí de modo expreso el oportuno Cuadro, podemos señalar que, en su mayoría (60,1%), las firmas no tienen vinculados trabajadores con dichas características. En

todo caso, son las organizaciones con mayor número de empleados quienes con más frecuencia las contratan: un 60% de dichas entidades dicen tener entre el 0% y el 20% de sus empleados en tal situación.

▲ 3.4 Relaciones con la sociedad

Otro de los elementos importantes en las firmas que cumplen con los principios de la RSE, es la buena

relación de la empresa con la sociedad que la rodea. En este sentido, el cuestionario indagó si las empresas participantes en la iniciativa realizaron algún tipo de donación y/o aportaciones a la comunidad.

El 69% del total de las empresas no efectúa aportes monetarios a la sociedad. El conjunto de las restantes entidades se distribuye por lo general en

proporciones relativamente semejantes a lo largo de los diferentes rangos de importes. Pero existen algunas diferencias cuando se desciende a examinar su desglose según el tamaño de la organización. Parece que las firmas con más de 50 empleados son las más involucradas en este tipo de actuación. La media total de aportes de las empresas es de 1.206 euros anuales. En el Cuadro 3.12 se amplían algunos detalles de la información.

Cuadro 3.12: Importe de donaciones monetarias a la comunidad.

Importe en euros	Tamaño medido por el número de empleados						TOTAL	%
	0 - 10		11 - 50		51 - 250			
	N	%	N	%	N	%		
0	525	73,5%	201	63,8%	35	47,3%	761	69,0%
De 1 a 200	30	4,2%	10	3,2%	1	1,4%	41	3,7%
De 201 a 500	41	5,7%	14	4,4%	2	2,7%	57	5,2%
De 501 a 1000	35	4,9%	16	5,1%	5	6,8%	56	5,1%
De 1001 a 2000	32	4,5%	25	7,9%	10	13,5%	67	6,1%
De 2001 a 5000	34	4,8%	29	9,2%	7	9,5%	70	6,3%
Más de 5000	17	2,4%	20	6,3%	14	18,9%	51	4,6%

Fuente: Cálculo de los autores..

Las aportaciones no monetarias a la sociedad son menos practicadas por las empresas. Tan solo el 28,7% de las mismas dona materiales; y el 12,6% dice participar en voluntariado corporativo. En esta última iniciativa las entidades más activas son las que poseen

menor número de empleados, tal vez por la propia dinámica de cohesión interpersonal que se puede generar en ellas con mayor facilidad. Véase el Cuadro 3.13.

Cuadro 3.13: Contribuciones no monetarias a la sociedad.

Contribuciones no monetarias a la sociedad.	Tamaño medido por el número de empleados						TOTAL	%
	0 - 10		11 - 50		51 - 250			
	N	%	N	%	N	%		
Donación de materiales	189	26,5%	106	33,7%	22	29,7%	317	28,7%
Voluntariado corporativo	99	13,9%	35	11,1%	5	6,8%	139	12,6%

Fuente: Cálculo de los autores..

4. Análisis multivariante

En las páginas precedentes se ha presentado un estudio univariante y descriptivo acerca de la información contenida en los informes de sostenibilidad correspondientes a las entidades participantes en la iniciativa ICO-Caja de Navarra. Pues bien, dando un paso más allá, la investigación también pretende efectuar un análisis estadístico multivariante en torno a la relación entre las políticas o actuaciones desarrolladas por esas entidades en

materia de RSE y su estructura patrimonial o los resultados económicos alcanzados. En concreto, aquí se opta por presentar a continuación los resultados de un análisis multivariante de la varianza, más conocido como MANOVA, según sus siglas en inglés. Está orientado a estudiar el efecto de algunos indicadores de RSE—variables explicativas—sobre dos conjuntos de variables a explicar: por una parte, determinadas medidas de productividad y rentabilidad económica;

por otro lado, ciertos índices de solvencia y liquidez en las correspondientes empresas. Se intenta seguir así la línea de investigación que examina la relación entre la RSE y la performance empresarial (véase, por ejemplo, Orlitzky y Swanson, 2008)

A estos efectos, dentro del conjunto de entidades participantes en la iniciativa ICO-Caja de Navarra, nos hemos centrado en las firmas mercantiles propiamente dichas, excluyendo las instituciones de otro tipo, que en realidad son muy pocas dentro de ese conjunto. Acto seguido, se ha construido una base de datos combinada: los indicadores recogidos en las pertinentes memorias de sostenibilidad han sido completados con los oportunas informaciones económico-financieras, todo ello siempre con referencia al año 2008. Para esto último hemos recurrido a la base de datos SABI (Sistema de Análisis de Balances Ibéricos). Aun cuando la base SABI facilita el balance y la cuenta de resultados de un gran número de empresas, no todas las firmas participantes en la iniciativa ICO-Caja Navarra cuentan con esos datos en dicha base. En consecuencia, finalmente la muestra utilizada para efectuar el MANOVA ha estado constituida por 542 PYMES en sentido amplio, incluyendo microempresas.

En lo que sigue, las variables a explicar se especifican del siguiente modo:

La rentabilidad económica se define como el beneficio antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones (conocido en inglés por las siglas EBITDA) dividido por el volumen del activo total de la firma en el mismo periodo. Para evaluar la productividad se ha utilizado un índice doble: a) el importe neto de la cifra de negocios sobre el número medio de empleados; b) el valor añadido dividido por el importe neto de la cifra de negocios.

Por otro lado, el nivel de solvencia se ha intentado medir a través dos indicadores: a) vía el mayor o menor grado de endeudamiento, manejando para ello el ratio de recursos financieros ajenos en relación con el activo total; b) mediante la capacidad de la empresa para reembolsar sus deudas, expresada como el flujo de tesorería logrado en las operaciones dividido por los recursos financieros ajenos utilizados. En cuanto al grado de liquidez, se ha recurrido al ratio que mide la importancia del fondo de maniobra (o capital de trabajo neto) sobre el importe neto de la cifra de negocios.

En lo que atañe a las variables explicativas, son un total de 43. De ellas, 30 son nominales tipo "cero, uno" y aparecen directamente en las memorias de

sostenibilidad. Las 13 restantes son numéricas y fueron calculadas en forma de ratios, a partir de datos de las memorias de sostenibilidad divididos por determinadas dimensiones económicas y financieras.

Una vez efectuados los correspondientes análisis MANOVA, los resultados empíricos alcanzados fueron, en resumen, los que siguen. Por limitaciones de espacio, expresamente se prescinde de presentar aquí la extensa información en forma de contrastes, cuadros, etc., que proporciona el paquete informático SPSS utilizado al efecto. Por tanto, nos limitamos a una presentación literaria de esos resultados.

Tanto en el análisis del primer bloque de variables a explicar como en lo que atañe al segundo bloque, los contrastes de esfericidad de Barlett, de Levene sobre igualdad de varianzas de los errores, etc., así como el estudio de los residuos, confirmaron la validez de los resultados estadísticos alcanzados. Del mismo modo, cada uno de los modelos estimados es significativo en su conjunto con cualquiera de los niveles de confianza habitualmente utilizados.

En el caso de las tres variables a explicar referentes a la productividad y rentabilidad económica, las variables explicativas que en conjunto ejercen un mayor efecto sobre ellas son las siguientes, al 95% de confianza:

- Personas en riesgo de exclusión sobre total de la plantilla.
- Gastos de formación sobre ingresos de explotación y por empleado.
- Donaciones monetarias sobre ingresos de explotación.
- Gastos de personal por empleado.
- Valor económico generado en términos relativos, es decir, con referencia a alguna de las magnitudes de número de empleados, activo total, ingresos de explotación o valor añadido.
- Reuniones periódicas con proveedores.

Pero su efecto es diverso, pudiendo ser positivo sólo sobre la productividad o sólo sobre la rentabilidad económica.

No se detecta un efecto significativo por parte de otros indicadores típicos en una memoria de RSC.

Por lo que toca a las tres variables a explicar referidas a la solvencia y liquidez, las variables explicativas que en conjunto ejercen un mayor efecto sobre ellas son las que siguen, al 95% de confianza, donde vuelven a aparecer algunas detectadas en el análisis que acabamos de comentar:

- Personas en riesgo de exclusión sobre total de la plantilla.
- Gastos de formación sobre ingresos de explotación y por empleado.
- Donaciones monetarias sobre ingresos de explotación.
- Gastos de personal por empleado.
- Valor económico generado en términos relativos.
- Aparecen un variable explicativa relacionada con un canal para el diálogo con los stakeholders, la atención telefónica o la correspondencia postal (es un canal diferente de las reuniones periódicas con los proveedores que se mostraba significativo en

el análisis precedente). A esto se añaden como relevantes el reciclaje de residuos y las iniciativas medioambientales.

Sin embargo, otra vez su efecto es diverso, pudiendo ser positivo o negativo según se trate del impacto sobre el grado de endeudamiento, la capacidad para afrontar el reembolso periódico de la deuda o el nivel de liquidez.

Y tampoco ahora no se detecta un efecto significativo por parte de otros indicadores típicos en una memoria de RSC.

5. Conclusiones

Una vez analizados cada uno de los comportamientos de las empresas frente a los diversos stakeholders se concluye que en promedio el 46% de las empresas tienen actitudes responsables en su desempeño. Más sin embargo solo fue posible analizar el 65,38% de las variables propuestas en el Cuadro 1.2.

La información financiera de las empresas permite relacionar que aquellas que tienen un mayor número de empleados poseen comportamiento más

responsables en: personas en riesgo de exclusión sobre total de la plantilla, gastos de formación sobre ingresos de explotación y por empleado, donaciones monetarias sobre ingresos de explotación, gastos de personal por empleado, valor económico generado en términos relativos, es decir, con referencia a alguna de las magnitudes de número de empleados, activo total, ingresos de explotación o valor añadido y reuniones periódicas con proveedores.

Referencias Bibliográficas

Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA) (2004): Marco conceptual de la responsabilidad social corporativa. AECA: Madrid.

Cadbury, A. (2006): Corporate social responsibility. 21st. Century Society, Vol. 1, No. 1, pp. 5 – 21.

Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility: evolution of a definitional construct. *Business & Society*, Vol. 38, No. 3, pp. 268 – 295.

Comisión de las Comunidades Europeas (2001): Libro verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, COM (2001) 366 final, Bruselas, 18 de julio.

Donaldson, T. y Dunfee, T. (1994): Toward a unified conception of business ethics: Integrative social contracts theory. *Academy of Management Review*, Vol. 19, No. 2, pp. 252 – 284.

Donaldson, T. y Preston, L. (1995): The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications. *Academy of Management Review*, Vol. 20, No. 1, pp. 65 – 91.

Frederick, W. (1994): From CSR1 to CSR2. *Business and Society*, Vol. 33, No. 2, pp. 150 – 164.

Freeman, R.E. (2004): Strategic management: A stakeholder approach. Boston: Pitman.

Freeman, R. E. y Liedtka, J. (1991): Corporate social responsibility: A critical approach. *Business Horizons*, July – August, pp. 92 – 98.

Friedman, A. y Miles, S. (2006): Stakeholders. New York: Oxford.

Hoffman, R. C. (2007): Corporate social responsibility in the 1920s: An institutional perspective, *Journal of Management History*, Vol. 13, No. 1, pp. 55-73.

IESE (2002): Código de gobierno para la empresa sostenible. Barcelona: Universidad de Navarra.

ISO (2009): Draft international standard ISO/DIS 26000. Disponible en http://isotc.iso.org/livelink/livelink/fetch/2000/2122/830949/3934883/3935837/ISO_DIS_26000_Guidance_on_Social_Responsibility.pdf?nodeid=8385026&vernum=0, [Consulta de 8 de febrero de 2010].

Orlitzky, M. y Swanson, D.L. (2008): Toward integrative corporate citizenship: Research advances in corporate social performance. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Pacto Mundial de Naciones Unidas (s.f.): Los diez principios. Disponible en <http://www.pactomundial.org> [Consulta de 18 de enero de 2010].

Perdiguer, T (2003): La responsabilidad social de las empresas en un mundo global. Barcelona: Editorial Anagrama.

Rodríguez Fernández, J. M. (2007): Responsabilidad social corporativa y análisis económico: práctica frente a teoría. Revista Ekonomiaz, No. 65, pp. 12 – 49.

Roser, I. (2005): Guía de la responsabilidad social corporativa para PYMES. Disponible en http://www.fundibeq.org/iberoamericasostenible/memorias/observatorio_rsc.pdf, [Consulta de 31 de enero de 2010]