

**TRANSPARENCIA, GOBIERNO CORPORATIVO Y
PARTICIPACIÓN: CLAVES PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN
CÓDIGO DE CONDUCTA EN EMPRESAS DE ECONOMÍA
SOCIAL ¹**

POR

Joaquín LONGINOS MARÍN RIVES ²

Narciso ARCAS LARIO³

Inocencia María MARTÍNEZ LEÓN³ e

Isabel OLMEDO CIFUENTES³

RESUMEN

Las empresas de economía social se caracterizan por una especial configuración empresarial, así como por unos valores y principios singulares. Entre ellos se encuentran su orientación a la participación de los socios, la transparencia informativa con los grupos de interés y un buen gobierno corporativo, elementos todos característicos de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Estos tres elementos suelen configurar el eje que marcan los códigos de conducta que se elaboran en las empresas y que son requeridos por los organismos competentes como aspecto clave de la RSE. En este trabajo de investigación se demuestra que a pesar de que las empresas de economía social en España no cuentan con códigos de conducta explícitos y formales, sí cumplen los requisitos para poder elaborarlos; es decir, suelen ser empresas transparentes, participativas y con un buen gobierno corporativo, demostrándose la alta correlación entre éstos y la RSE. Todo ello sugiere que una parte considerable de empresas de economía social deberían recoger y sistematizar las políticas e

¹ Este trabajo es resultado del proyecto de investigación con número de expediente F09174, financiado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración conforme a la Orden TIN/970/2009, de 6 de abril, titulado “Evaluación de la RSE de las Entidades de la Economía Social: Antecedentes y Consecuencias”.

² Universidad de Murcia. Dirección de correo electrónico: longinos@um.es

³ Universidad Politécnica de Cartagena. Direcciones de correo electrónico: arca.lario@upct.es; Ino.martinez@upct.es; isabel.olmedo@upct.es

iniciativas que desempeñan en códigos de conducta con el fin de hacer más explícita y clara la apuesta que desde hace años efectúan en materia de RSE, ya que los códigos de conducta son un importante elemento de comunicación tanto interna, con empleados y socios, como externa, con clientes y proveedores.

Palabras Clave: RSE, gobierno corporativo, códigos de conducta, transparencia.

Claves Econlit: J160, J210, J230, J540, J700

TRANSPARENCY, CORPORATE CITIZENSHIP AND PARTICIPATION AS DETERMINANTS TO IMPLEMENT A CODE OF CONDUCT IN SOCIAL ECONOMY ORGANIZATIONS

ABSTRACT

Determined by his managerial configuration, values and principles, there are typical elements of the companies of social economy as owners participation, transparency with the stakeholders and corporate citizenship, all three elements of the corporate social responsibility (CSR). These elements build the codes of conduct of the companies and that are needed by the competent organisms as key aspect of the CSR. This research shows that, despite the absence of formal codes of conduct, companies fulfill the requirements to be able to elaborate them, that is, they are prepared to do it.

Keywords: CSR, corporate citizenship, codes of conduct, transparency.

1. INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) consiste en la asunción voluntaria por parte de las empresas de responsabilidades derivadas de los efectos de su actividad sobre el mercado y la sociedad, así como sobre el medio ambiente y las condiciones de desarrollo humano (Marín y Ruiz, 2007). La sociedad exige cada vez más a las empresas compromisos sociales y medioambientales que superan el ámbito estrictamente económico. Por ello, a las empresas en general, y a las de la Economía Social en particular, se les pide que adopten prácticas de RSE dirigidas a satisfacer las expectativas de sus diferentes grupos de interés,

máxime cuando las mismas pueden explicar, en buena medida, el logro de ventajas competitivas (Arcas y Briones, 2009).

En paralelo a las crecientes demandas de la sociedad en materia de RSE han ido apareciendo en el ámbito académico trabajos teóricos que ponen de relieve la adopción por las empresas de la economía social de comportamientos propios de la RSE, propiciados, en parte, por las singularidades de este tipo de organizaciones entre las que destacan su configuración empresarial, valores y principios cooperativos (Macpherson, 1995; Sacconi, 2007; Cornelius *et al.*, 2008; Puentes y Velasco, 2009).

Con referencia a la configuración empresarial de las entidades de la economía social, en la medida en que estas empresas pueden integrar como socios a diferentes grupos de interés (proveedores, clientes, propietarios y empleados), se propicia la participación democrática en la toma de decisiones y la transparencia, lo que facilita la satisfacción de las expectativas de estos grupos de forma equilibrada (Kleinrichert, 2008). Las empresas de economía social son organizaciones democráticas controladas por sus socios, quienes participan activamente en la definición de sus políticas y en la toma de decisiones. Las personas que representan y administran las cooperativas son responsables ante los socios, y por ello deben impulsar los mecanismos de transparencia, buen gobierno, democracia y participación (Puentes *et al.*, 2009).

Los mecanismos de gestión, dirección y aporte de información pueden articularse en las empresas de economía social bajo diversas fórmulas e instrumentos, entre los que figuran los códigos de conducta objeto de análisis en el presente trabajo. Los *códigos de conducta* pueden definirse como la declaración formal de una empresa o grupo de empresas de someterse a una autorregulación vinculante y vinculada al repertorio de buenas prácticas sociales, económicas y medioambientales que conforman una actitud socialmente responsable (Aguilera y Cuervo, 2009).

Un código de conducta debe señalar pautas claras de comportamiento, convirtiéndose así en un importante medio de comunicación no sólo interno, entre la dirección y su personal como manifestación e incluso plasmación fundamental de la cultura de una organización, sino también como vehículo de comunicación externo (Clarke, 2007). Asimismo, rige, entre otros

aspectos, la forma de gobierno de la cooperativa, la actuación de la misma, su funcionamiento y su responsabilidad social frente a sus grupos de interés (Belhouari, Buendía, Lapointe y Tremblay, 2005; Olmedo, Martínez, Arcas y Marín, 2011). Así, los códigos reflejan ante la sociedad y, en especial, frente a los diferentes actores implicados, el compromiso que una organización ha tomado para sostener unos valores sociales y medioambientales determinados.

Las pautas de comportamiento contenidas en los códigos de conducta generalmente hacen referencia a aspectos relacionados con tres conceptos (Clarke, 2007). En primer lugar, la transparencia, que es la claridad con la que una organización expone los resultados de su gestión a los distintos grupos de interés. En segundo lugar, el buen gobierno corporativo, concebido como la forma en la que se administran los recursos de una organización, evitando la posibilidad de que se produzcan fraudes, engaños o ventajismos ocultos.. Por último, la participación de los socios y de los trabajadores, entendida como la actitud con la que desean incorporarse a tareas de dirección, gestión y administración de su organización

En este trabajo de investigación se analiza el nivel de Responsabilidad Social Empresarial de las empresas de economía social en España, con la información procedente de una muestra de 136 empresas. Además, se estudia la influencia positiva que dicha Responsabilidad Social tiene en el nivel de transparencia informativa, gobierno corporativo y participación. De forma complementaria se contrasta la relativa facilidad con la que las empresas de economía social podrían acceder a la elaboración de códigos de conducta explícitos. Por último, se relaciona esta información con los niveles de RSE que presentan las empresas de economía social.

2. LA RSE Y LAS BASES DE LOS CODIGOS DE CONDUCTA: TRANSPARENCIA, GOBIERNO CORPORATIVO Y PARTICIPACIÓN

La responsabilidad derivada de la actividad empresarial es primordialmente económica y comprende, desde luego, el cumplimiento de las obligaciones legales (Carroll, 1979). Pero también requiere gestionar aspectos que las leyes no pueden determinar en todos sus detalles e implicaciones, entre los que figuran las condiciones que permiten el desarrollo personal en el trabajo, el respeto a los consumidores como clientes y como ciudadanos con

derechos, la conciliación del trabajo y la vida personal de los empleados, el impacto de la actividad en el entorno social y natural, el cuidado del medio ambiente, la transparencia informativa con accionistas y acreedores, entre otros.

La literatura en organización y dirección de empresas ha demostrado cómo la RSE contribuye de forma favorable a incrementar la lealtad de los clientes (Marín y Ruiz, 2007), la satisfacción de los trabajadores (Albinger y Freeman, 2000), la reputación de la empresa en la sociedad (Fombrun y Shanley, 1990), las decisiones de los inversores (Hockerts y Moir, 2004), o la satisfacción de los ejecutivos de la empresa (Mahoney y Thorne, 2005). En definitiva, la RSE se concibe como una fuente de ventaja competitiva (Dentchev, 2004; Diez *et al.*, 2008), que denota la habilidad de una compañía en el desempeño de su actividad superior al resto de competidores. La relación entre la RSE y los resultados empresariales desde una perspectiva teórica se ha planteado desde hace décadas (Server y Villalonga, 2005). Además, estudios aplicados también soportan esta idea. Así, el estudio realizado por Forética (2008) sostiene que las empresas aprecian que la adopción de la RSE aporta, entre otras, una mayor productividad (51,7%) o una mayor competitividad (60,4%). En línea con esta idea, el Grupo de Expertos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005) propone que la RSE es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes por parte de la empresa, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones.

Los Códigos de Conducta pueden expresarse como una simple adhesión de la empresa o asociación empresarial a los diversos documentos existentes como Pacto Mundial, Directrices de la OCDE, declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo, etc. No obstante, la mayoría de las organizaciones aprovechan la oportunidad de elaborar un código de conducta propio y original para poder contar con una herramienta efectiva de comunicación ante los grupos de interés internos (socios, trabajadores) y externos (cliente, proveedores, administración pública, entre otros) (Jansson, 2005). Estos códigos están destinados a clarificar la misión, los valores y principios de una organización y conectarlos con normas de conducta profesionales. Si bien es cierto que un código de conducta debe

complementar las normas, las políticas y las leyes pertinentes, no debe ser un sustituto de ellas, como, de hecho, no debe serlo ninguna de las iniciativas de RSE (Clarke, 2007).

Las organizaciones suelen sintetizar y resumir las políticas de RSE que han desempeñado durante un periodo de tiempo determinado en Memorias de RSE o Memorias de Sostenibilidad. De hecho, Lozano (2006) propone el término de Empresa Responsable y Sostenible (ERS), para pasar de un concepto a una cualidad, y evitar la connotación errónea de “social” por una más incluyente de sostenibilidad.

La elaboración de una memoria de RSE comprende la medición, divulgación y rendición de cuentas frente a grupos de interés internos y externos en relación con los resultados de la organización y el objetivo del desarrollo sostenible. Así, aunque hay muchos sistemas a seguir para elaborar memorias, lo importante es reflejar el compromiso de la empresa con los grupos de interés.

Una forma de reportar informes sobre RSE es de manera libre, sin formato predeterminado, mediante una declaración de intenciones de lo que la empresa es y de los compromisos que adquiere con los grupos que más le interesen. En otras ocasiones, las organizaciones se someten a sistemas predeterminados o estándar, consistentes en adaptar la información sobre las políticas de RSE de la empresa a un modelo predeterminado. Diversas instituciones han intentado implantar sistemas, como Forética, Global Sustainable Organization, o el Global Reporting Initiative (GRI), que sin duda es el sistema mayoritario seguido por organizaciones para elaborar sus memorias de RSE. Las memorias de sostenibilidad que se basan en el Marco de elaboración de memorias del GRI presentan los resultados que se han obtenido dentro del correspondiente periodo informativo, atendiendo a los compromisos, la estrategia y el enfoque directivo adoptado por la organización.

En el apartado 4 del sistema G3 del GRI (www.globalreporting.com) para la elaboración de memorias de RSE “Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés”, se propone incluir “Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación”. En el apartado 4.9 se incluyen también los “Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar (...) la adherencia o

cumplimiento de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios”. Es decir, los sistemas más utilizados para elaborar memorias de RSE incluyen los Códigos de Conducta como uno de sus elementos esenciales. Al adoptar un código, la empresa se impone a sí misma ciertas normas de comportamiento que considera especialmente importantes. Estas normas no son únicamente requisitos obligados para las personas que pertenecen en la actualidad a la empresa, sino que pretenden ser además unos principios orientadores para el futuro, con independencia de los cambios que se produzcan posteriormente en la dirección. Por tanto, un código de conducta institucionaliza la responsabilidad social de la empresa, convirtiéndose en un elemento permanente y estable de la política global de la compañía.

Todos los sistemas de gestión de la RSE, como los sistemas de información, contemplan entre sus componentes de obligado cumplimiento el establecimiento de códigos de conducta a seguir en la empresa. De hecho, muchas organizaciones, por sus intereses o dimensión, prefieren organizar sus políticas de RSE en diferentes herramientas o proyectos concretos, sin protocolizar en una memoria de RSE. Los códigos de conducta deben contar con algunas características como tener un lenguaje simple, que pueda ser entendido por el conjunto de los empleados, y tono positivo, que detalle el tipo de comportamiento esperado en la organización. También deben ser acompañados de documentos prácticos que sirvan para ayudar a su comprensión y aplicación. Además, deben contar con el apoyo y el compromiso desde el más alto nivel directivo de la compañía.

Según el marco para la gestión integrada de los riesgos corporativos (Informe COSO), el código de conducta debe tratar de definir el “ambiente interno de la organización”, lo que abarca “el talante de una organización, que influye en la conciencia de sus empleados sobre el riesgo y forma la base de otros componentes de la gestión de riesgos corporativos, proporcionando disciplina y estructura”. En este marco integrado de riesgos, los factores del ambiente interno son la filosofía de gestión de riesgos de una entidad (el marco los define como el “conjunto de creencias y actitudes compartidas que caracterizan el modo en que la entidad contempla el riesgo en todas sus actuaciones, desde el desarrollo e implantación de la estrategia hasta sus actividades cotidianas...”); el riesgo aceptado por la compañía; la supervisión ejercida por el Consejo de Administración; la integridad corporativa y los valores éticos; la competencia de su personal y la forma en que la dirección asigna la

autoridad/responsabilidad y organiza y desarrolla a sus empleados. Tal y como afirma Jansson (2005), estos razonamientos conllevan sintetizar como elementos clave integrantes de los códigos de conducta la transparencia informativa, la participación de trabajadores y socios, y las prácticas relacionadas con el buen gobierno corporativo, que se analizan de forma detallada.

Dos de los aspectos más interesantes de la RSE que supusieron el impulso de las primeras políticas de RSE en España en los años 70, son la **transparencia informativa** y el buen gobierno corporativo. En la época de la privatización de las compañías públicas españolas y el consiguiente reclamo del capital internacional procedente de los fondos de inversión (americanos básicamente), los inversores exigían ciertas garantías en la protección de sus inversiones, que instrumentalizaban en la llamada “responsabilidad social” o “gobierno corporativo”. Básicamente los intereses de los inversores se centraban en conocer con total transparencia las cuentas de las compañías y los procedimientos para asegurar una gestión adecuada y transparente. Hoy, sin embargo, la transparencia comienza a ser una expectativa razonablemente esperada (de Castro, 2005), considerando que en la última década han existido sustanciales avances en el desarrollo de los derechos de información de los socios y el uso de las nuevas tecnologías (Vañó, 2004).

También en los últimos años, y tras la proliferación de casos de malas prácticas, se han actualizado y revisado las recomendaciones de **gobierno corporativo** en la mayoría de los países de la OCDE. Estas nuevas recomendaciones incluyen cuestiones relacionadas con la responsabilidad corporativa que habían permanecido alejadas de las prácticas de gobierno corporativo más convencionales. Así, esto favorece la generación de un clima de confianza y refuerza la capacidad de las compañías para generar valor en el largo plazo. La introducción de cuestiones relacionadas con la responsabilidad corporativa entre las prácticas de gobierno corporativo responde, por lo tanto, a la importancia para las compañías de establecer relaciones no oportunistas con los grupos de interés concurrentes.

Los códigos y recomendaciones sobre gobierno corporativo, elaborados en países desarrollados y los que crean algunas organizaciones internacionales (OCDE, UE), reflejan en mayor o menor medida cuestiones relativas a responsabilidad social, que determinan las

responsabilidades de las compañías frente a la sociedad en general y la importancia de mantener relaciones de cooperación con los grupos de interés.

También en España, y a raíz de la publicación del Código Unificado en mayo de 2006, estas cuestiones forman parte de las recomendaciones de gobierno corporativo. Entre las funciones asignadas al Consejo de Administración, con respecto al interés social, el Código recomienda al Consejo que “vele asimismo para que en sus relaciones con los grupos de interés la empresa respete las leyes y reglamentos; cumpla de buena fe sus obligaciones y contratos; respete los usos y buenas prácticas de los sectores y territorios donde ejerza su actividad; y observe aquellos principios adicionales de responsabilidad social que hubiera aceptado voluntariamente”.

El Buen Gobierno Corporativo debe dirigirse a fortalecer los sistemas de gestión, control y administración de las empresas, constituyéndose como un instrumento de gestión de las relaciones socio-órgano de control (Puentes *et al.*, 2009). En el caso de las entidades de economía social esta relación es, si cabe, más especial, debido a que los socios participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones (Segundo Principio Cooperativo). Además, como indica Coque (2003), en las sociedades cooperativas las relaciones entre propietario y gestor se producen, por un lado, entre socios y gestores profesionales y, por otro, entre socios directivos y resto de accionariado.

En cuanto a la **participación**, las compañías modernas requieren de la existencia de unos empleados que contribuyan con su fuerza de trabajo, de unos proveedores que contribuyan con su tecnología y su saber hacer, los consumidores que depositan su confianza en los productos y servicios de la organización, y las comunidades que proporcionan la infraestructura necesaria y el marco estable para el funcionamiento de la empresa.

Según Pérez (2002), en el caso de las entidades de economía social, se puede hablar por un lado de participación corporativa, que es la colaboración en los órganos sociales de la empresa; y por otro lado, de la participación operativa, respecto a la toma de decisiones de funcionamiento, en el propio puesto de trabajo y en la actividad productiva cotidiana. Este autor señala que las empresas pioneras en adoptar la participación como señal de identidad (y como factor de producción que incrementa su productividad) fueron las empresas de

economía social (especialmente las cooperativas) que, por este motivo, pueden, con propiedad, denominarse empresas de participación.

Existe, incluso, un enfoque de estudio de la economía social como economía de la participación (Jeantet, 2000), que pone la democracia (una persona, un voto) en el mismo centro de la economía social. Se trata de una visión amplia y profunda de la participación corporativa. En una cooperativa, por ejemplo, la participación de los socios se extiende a los tres flujos de la empresa (reales, financieros y decisionales) (García-Gutiérrez, 1988) y, por esa participación, reciben a cambio una compensación.

Mediante un razonamiento similar se puede establecer el paralelismo de los principios cooperativos con la Responsabilidad Social Empresarial (Marín *et al.*, 2010). Para conocer las particularidades de la adaptación de la RSE a las cooperativas, basta con recordar los principios cooperativos de adhesión voluntaria y abierta, o el de gestión democrática.

Bajo esta perspectiva de gestión y transparencia, las empresas de economía social son un ejemplo modélico de un desarrollo económico sostenible en el que propiedad y gestión van asociadas con el desarrollo responsable de las organizaciones: coincidencia de propiedad y control, transparencia, toma de decisiones por consenso y reinversión de beneficios en el negocio, evitando la descapitalización de la empresa. Tras lo expuesto, a continuación se analiza cuál es el nivel de RSE en las empresas españolas de economía social, así como el grado de participación, transparencia y buen gobierno corporativo, con el fin de relacionarlo con el bajo nivel de implantación de los códigos de conducta.

3. METODOLOGÍA Y RESULTADOS DEL ESTUDIO

3.1. Muestra y recogida de datos

La información necesaria para la elaboración de este trabajo fue obtenida a través de un cuestionario dirigido a presidentes o gerentes de empresas españolas de la Economía Social. El cuestionario traslada el objetivo de la investigación a preguntas concretas intentando conocer el comportamiento de cada empresa en relación con el grado de Responsabilidad Social Empresarial, así como sus consecuencias o efectos.

Para obtener la información de contacto (direcciones de correo electrónico) se accedió a las distintas bases de datos de las Organizaciones Representativas de las empresas de economía social españolas, tales como: la Confederación de Cooperativas de Trabajo Asociado de España, la Confederación Empresarial de Sociedades Anónimas Laborales de España, y Cooperativas Agro-alimentarias, así como a distintas bases de datos de las Organizaciones Representativas de las Comunidades Autónomas que cuentan con directorios empresariales.

El cuestionario fue enviado vía correo electrónico, por ser éste el medio que brinda mayores posibilidades de cobertura en un periodo limitado de tiempo. El mismo iba acompañado de una carta de presentación dirigida a los presidentes o gerentes. La encuesta se distribuyó a un total de 2.500 empresas. El proceso de envío se realizó en dos oleadas, un primer envío al total de empresas con posibilidades de contacto, y posteriormente un recordatorio por el mismo medio a los tres días de haberse realizado el primer envío. En este proceso se presentaron una serie de situaciones imposibles de controlar, principalmente porque las empresas no han actualizado sus datos de contacto, actúan con indiferencia al recibir encuestas, y no permiten la entrada de encuestas al considerarlas Spam⁴, o porque las empresas ya no existen. Para solventar algunos de estos problemas y aumentar el índice de respuesta, los encargados de realizar las encuestas contactaron por teléfono con las empresas que no habían respondido para solicitarles su apoyo en esta investigación.

Según datos del INE, el tamaño de la población formada por sociedades laborales y cooperativas agrarias y de trabajo asociado se estima en 23.483 entidades. Tras finalizar el proceso de lanzamiento de la encuesta a las 2.500 empresas se recibieron debidamente cumplimentados 136 cuestionarios (5,4%), por lo que la muestra quedó formada definitivamente por 136 entidades de la economía social. Este tamaño de la muestra permite lograr que las respuestas obtenidas se ajusten a un intervalo de confianza del 95% con una probabilidad de error del 8%, valores que considerando los objetivos del trabajo y las limitaciones para su desarrollo se pueden considerar aceptables. La recogida de datos procedentes de las bases de datos ha seguido un procedimiento aleatorio, no se han incluido requisitos a cumplir obligatoriamente por las empresas de la muestra.

⁴ Correo electrónico basura, llamado así por la acción de enviar dichos mensajes por distintas empresas para publicitarse denominada spamming.

Las preguntas relativas a las empresas de economía social que constituyen la muestra y a sus presidentes o gerentes, que incluye el cuestionario, nos han permitido realizar la caracterización que aparece en la Tabla 1.

Tabla 1. Caracterización de la muestra

Característica		Media
Tipo de entidad (%)	Cooperativa Agraria	19,1
	Cooperativa de Trabajo Asociado	45,6
	Sociedad Laboral	35,3
Actividad (%)	Agrícola	14,3
	Industria y comercio	20,6
	Servicios	65,1
Año de constitución		1995
Número de socios		69
% de socios hombres		79
% de socios mujeres		29
Facturación en 2008 (Millones de euros)		10,6
Número de trabajadores/as en 2008		39
% de trabajadores españoles		83,8
% de trabajadores fijos		69,1
% de mujeres trabajadoras		42,9
Edad del presidente/gerente		44
Antigüedad como presidente/gerente		8
% de mujeres presidentes/gerentes		22,7
Nivel de estudios del gerente (%)	Estudios primarios	24,3
	Bachiller	16,9
	Formación profesional	11,0
	Universitarios	47,8

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la medición de las variables, el cuestionario incluye preguntas concretas para conocer el comportamiento de cada empresa en relación con el grado de RSE, utilizando una escala Likert de 10 puntos. Ésta se mide con la escala procedente de los indicadores del Global Reporting Initiative (GRI), en su Modelo G3, que suele ser el modelo que siguen las compañías para elaborar sus Memorias de RSE (Forética, 2008), y que incluyen la responsabilidad económica, social y medioambiental (anexo 1).

Los ítemes utilizados para medir la transparencia, el gobierno corporativo y la participación, también basados en los indicadores GRI, se describen en la Tabla 2, así como los resultados obtenidos.

Tabla 2. Datos generales por ítems

	Puntuación media			
	Total	Cooperativa Agraria	Cooperativa Trabajo Asociado	Sociedad Laboral
Transparencia	9,21	8,63	9,36	9,32
La empresa facilita a los socios información sobre cómo marcha la cooperativa	9,13	8,63	9,21	9,30
La empresa facilita a los socios toda la información que solicitan	9,17	8,42	9,31	9,40
La empresa es absolutamente transparente en las cuentas con todos los socios	9,29	8,85	9,56	9,17
Gobierno corporativo	7,44	7,55	7,88	6,82
La empresa impulsa la democracia interna de forma que los socios/as puedan opinar más allá de lo que marcan sus estatutos	8,38	7,85	8,73	8,23
La empresa propicia la entrada de nuevos socios	6,51	7,27	7,05	5,38
Participación	8,91	8,55	9,01	8,98
La empresa estimula la participación de los socios en la asamblea general	8,67	8,50	8,84	8,53
La empresa tiene en cuenta las opiniones que los socios dicen en la asamblea general	9,17	8,62	9,19	9,45

Fuente: Elaboración propia a partir de GRI.

3.2. Grado de RSE

Los resultados obtenidos demuestran que las empresas de economía social analizadas presentan valoraciones positivas (más de 5 puntos sobre 10) tanto para la RSE (6,6 puntos) como para cada una de sus tres dimensiones (Tabla 3, Figura 1). Además, la prueba T para muestras relacionadas pone de manifiesto que la dimensión más valorada es el desempeño social (7,24 puntos), seguida de la económica (6,82 puntos) y la medioambiental (5,75 puntos). De esta forma se confirman las afirmaciones teóricas que postulan la adopción de los comportamientos de la RSE por las cooperativas y las sociedades laborales, en línea también con los trabajos empíricos que existen (Arcas y Briones, 2009; Sajardo *et al.*, 2009). Es destacable la diferencia ($p < 0,01$) en el comportamiento medioambiental que muestran las empresas según su forma jurídica, siendo las cooperativas agrarias las que presentan unos

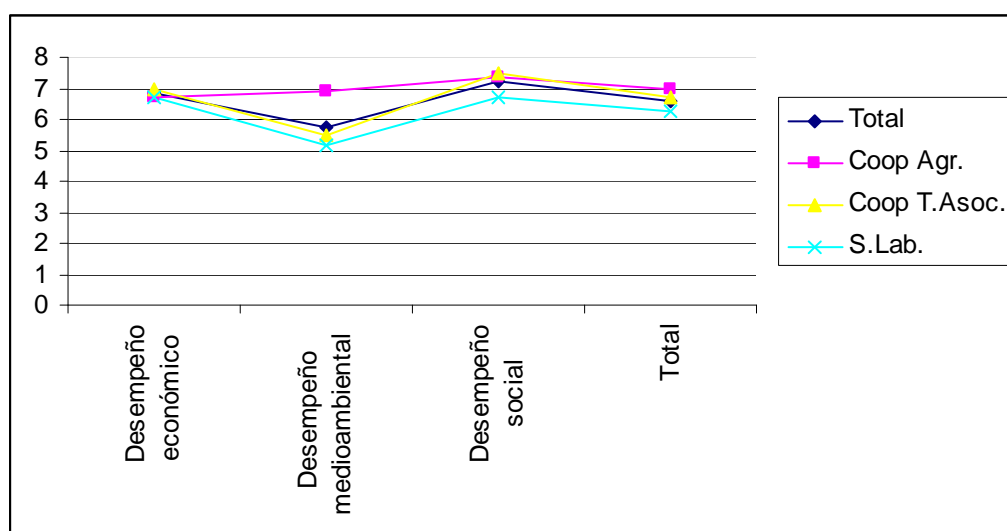
niveles de desempeño significativamente superiores al resto, motivado, sin duda, por las duras exigencias en gestión medioambiental a las que se someten por sus clientes y los exigentes estándares internacionales que rigen en este negocio.

Tabla 3. Grado de RSE

RSE	Total	Cooperativa Agraria	Cooperativa Trabajo Asociado	Sociedad Laboral
Desempeño económico	6.82	6.69	6.96	6.71
Desempeño medioambiental	5.75	6.89	5.49	5.15
Desempeño social	7.24	7.34	7.48	6.74
Total	6.60	6.97	6.70	6.26

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1. Grado de RSE



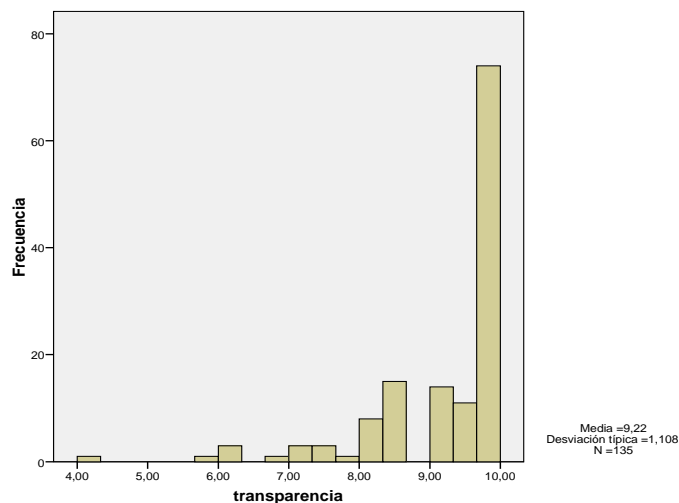
Fuente: Elaboración propia.

3.3. Influencia de la RSE sobre la transparencia

Para conocer el nivel de transparencia se preguntó a las empresas de economía social encuestadas sobre tres aspectos concretos, extraídos de los indicadores del GRI (Tabla 2), concretamente si facilita a los socios información sobre cómo marcha la empresa, si les facilitan toda la información que solicitan, y si la empresa es absolutamente transparente en las cuentas con sus socios. Con los datos obtenidos se puede afirmar que, de 0 a 10, la media

obtenida en el concepto de gobierno corporativo ha sido de 9,22, un resultado realmente alto que indica la percepción de transparencia que tienen. La desviación típica de 1,10 también queda reflejada en el Figura 2.

Figura 2. Grado de RSE



Fuente: Elaboración propia.

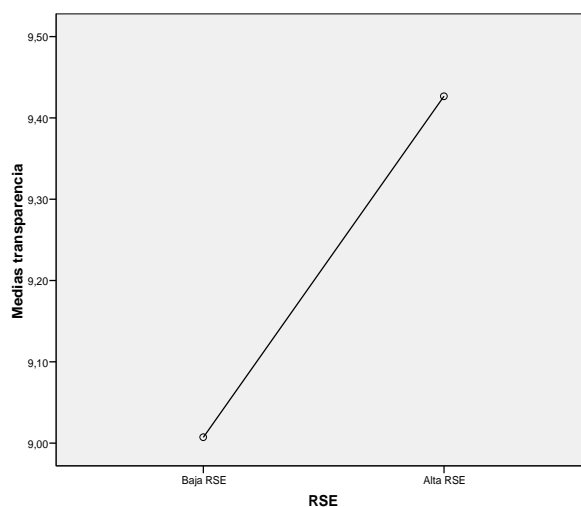
A continuación se ha realizado un análisis de las empresas que han sido categorizadas como poco responsables (puntuán más bajo en los indicadores de RSE) y de aquellas más responsables (subdivisiones realizadas sobre la varianza de la variable RSE). El resultado del contraste de medias con ANOVA (Tabla 4) pone de manifiesto ($p < 0,01$) que las empresas menos responsables tienen unos índices menores de transparencia (9,00) que aquellas más responsables (9,42) (Figura 3).

Tabla 4. Transparencia y RSE

RSE	Media sobre Transparencia	Desv. típ.	Nº
Baja	9,0075	1,10571	67
Alta	9,4265	1,07720	68
Total	9,2185	1,10750	135

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3. Transparencia y RSE

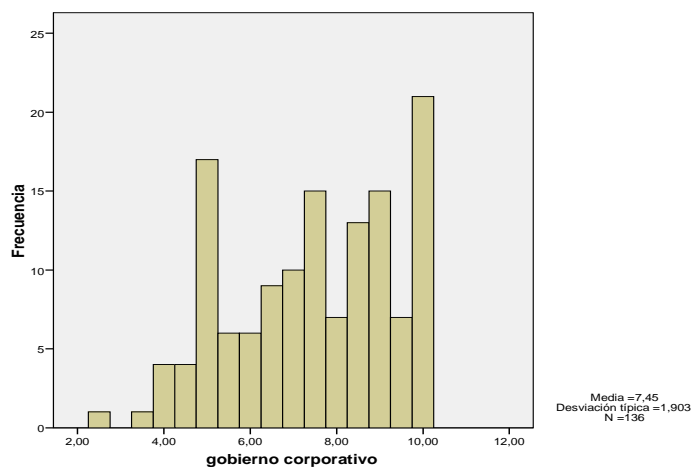


Fuente: Elaboración propia.

3.4. Influencia de la RSE sobre el gobierno corporativo

Sobre gobierno corporativo se preguntó a las empresas de economía social encuestadas acerca de los tres aspectos que contempla el GRI en este sentido (Tabla 2). Concretamente se analizó si se impulsa la democracia interna, si los socios opinan más allá de lo que marcan sus estatutos y si la empresa propicia la entrada de nuevos socios. Los datos obtenidos permiten afirmar que estas entidades tienen un nivel saludable de buen gobierno corporativo, ya que la media obtenida en este concepto ha sido de 7,44, utilizando una escala Likert de 10 putos, con una desviación típica de 1,90, tal y como muestra la Figura 4.

Figura 4. Gobierno corporativo



Fuente: Elaboración propia.

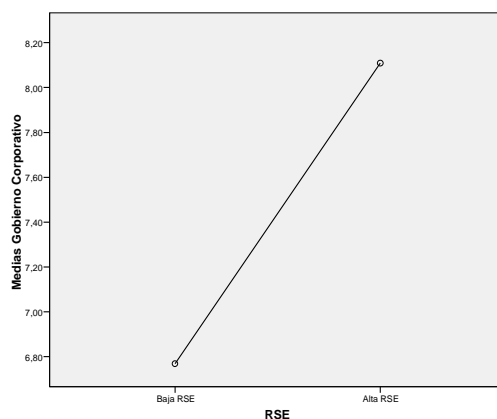
Utilizando la metodología utilizada en el epígrafe anterior, y tomando como base los diferentes niveles de RSE, se puede observar en la Tabla 5 y en la Figura 5 que las empresas cuya RSE es más baja manifiestan también un comportamiento inferior en Gobierno Corporativo ($p < 0,01$).

Tabla 5. Gobierno corporativo y RSE

RSE	Media sobre Gobierno Corporativo	Desv. típ.	Nº
Baja	6,7687	1,83263	67
Alta	8,1087	1,74025	69
Total	7,4485	1,90251	136

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5. Gobierno corporativo y RSE

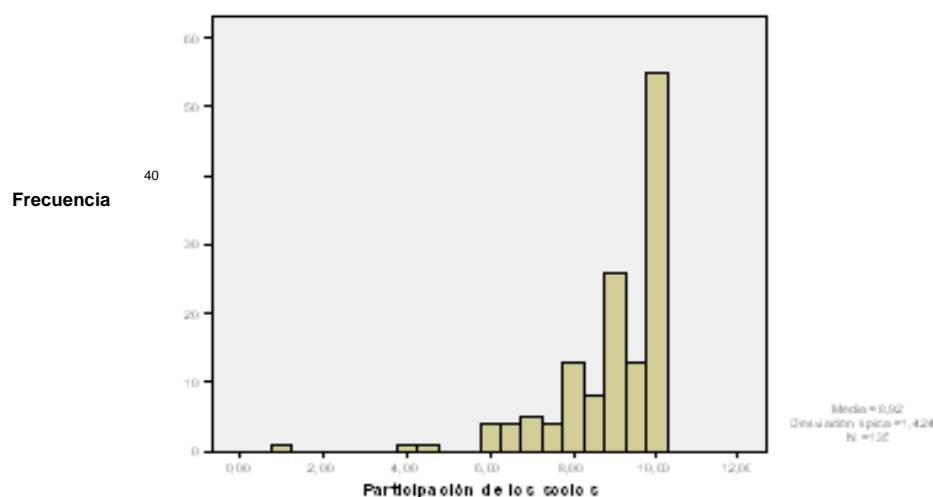


Fuente: Elaboración propia.

3.5. Influencia de la RSE sobre la participación

Sobre la participación de los socios y del personal organizativo en la gestión de la empresa de economía social, se preguntó a las empresas dos cuestiones (Tabla 2): si estimulan la participación de los socios en los órganos de dirección y si se tienen en cuenta las opiniones que manifiestan en los órganos de dirección. Estos dos ítems son los que contempla el GRI como indicadores de participación. La puntuación media obtenida por la participación ha sido 8,98, utilizando una escala Likert de 10 puntos, y la desviación típica de 1,42 también queda reflejada en la Figura 6.

Figura 6. Participación de los socios



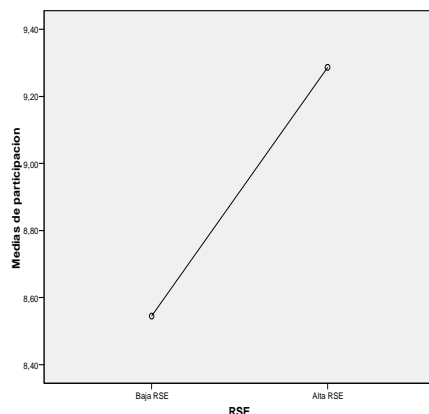
Fuente: Elaboración propia.

El resultado de la comparación entre empresas más y menos responsables indica ($p < 0,01$) que las empresas menos responsables tienen unos índices menores de participación (8.54) que aquellas más responsables (9.28) (Tabla 6, Figura 7).

Tabla 6. Participación y RSE

RSE	Media sobre Participación	Desv. típ.	Nº
Baja	8,5448	1,59718	67
Alta	9,2868	1,12408	68
Total	8,9185	1,42369	135

Fuente: Elaboración propia.

Figura 7. Participación y RSE

Fuente: Elaboración propia.

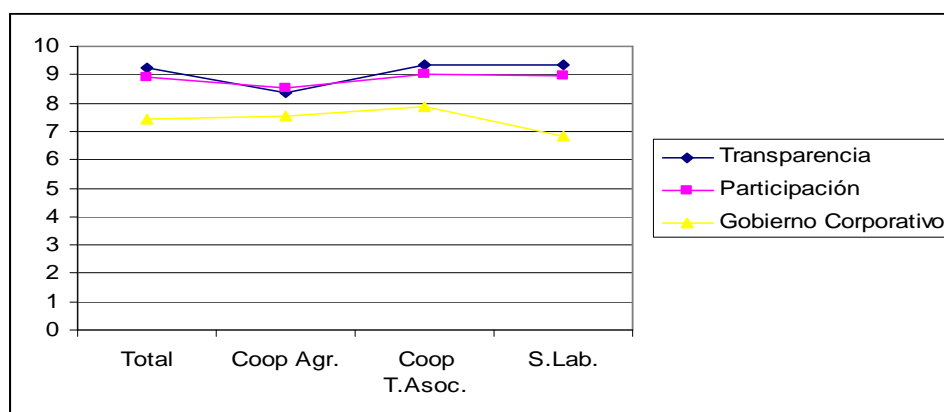
3.6. Influencia de la Forma Jurídica sobre la transparencia, el gobierno corporativo y la participación

También de los resultados del estudio se puede analizar la relación entre la forma jurídica y la transparencia, el buen gobierno o la participación (Tabla 7). Se observa ($p < 0,01$) que las cooperativas agrarias presentan niveles de transparencia y participación inferiores. En cambio, las cooperativas de trabajo asociado y las sociedades laborales alcanzan mayores valores en transparencia y participación, siendo muy similares entre sí. La principal diferencia entre ambos tipos de entidades de economía social se observa en el gobierno corporativo. En general, el aspecto que más deben mejorar las entidades de economía social analizadas es el buen gobierno corporativo, especialmente las sociedades laborales (Figura 8).

Tabla 7. RSE según la forma jurídica

RSE	Total	Cooperativa Agraria	Cooperativa Trabajo Asociado	Sociedad Laboral
Transparencia	9.21	8.36	9.36	9.35
Gobierno Corporativo	7.44	7.55	7.88	6.82
Participación	8.91	8.55	9.01	8.98

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8. RSE según la forma jurídica

Fuente: Elaboración propia.

4. CONCLUSIONES

En este trabajo se ha analizado el nivel de transparencia, gobierno corporativo y participación de las empresas de economía social. Para ello, se ha utilizado la información obtenida de una muestra de 136 empresas con presencia en todo el Estado Español, compuesta por sociedades laborales, cooperativas agrarias y cooperativas de trabajo asociado. Aunque estas empresas no dispongan de Códigos de Conducta de forma expresa, cuentan con altos niveles de transparencia, participación y buen gobierno corporativo, que son los ejes sobre los que se sustentan normalmente los códigos de conducta. Es decir, que como aplicación práctica del trabajo se puede deducir que la formulación de Códigos de Conducta sería relativamente sencilla para un número importante de empresas de economía social, ya que en su parte más básica y esencial ya están cumpliendo con los requisitos que se marcan. Es especialmente destacable esta aportación en el ámbito de la economía social, dado el mandato estatutario que generalmente marca una tendencia favorable a desarrollar políticas de RSE en estas empresas. Esta formalización de Códigos de Conducta supondría, en efecto, adaptar muchos principios cooperativos y estatutarios, que se podrían complementar con otros contenidos relativos al comportamiento de su personal, normas en relaciones con socios, clientes o proveedores. Desde una perspectiva externa, la implantación de estos principios ayudaría a las empresas a ganar credibilidad y confianza frente a sus grupos de interés.

Muchas empresas grandes utilizan los Códigos de Conducta como instrumento de comunicación interna y externa, ya que gracias a una simple declaración formal de la empresa

se dan a conocer los patrones básicos de comportamiento éticos, como la transparencia informativa, las normas de buen gobierno o los elementos favorecedores de la participación de los trabajadores en los órganos de gestión de la empresa. Esta declaración de conducta está cada vez más valorada por los mercados y por los distintos grupos de interés, ya que son un indicador bastante importante del nivel de RSE y de conciencia que sobre la sostenibilidad tiene una compañía (Clarke, 2007).

Los altos niveles de Transparencia, Buen Gobierno Corporativo y Participación están en la base de la economía social. Los principios cooperativos de adhesión voluntaria y abierta o el de gestión democrática marcan un importante precedente en las normas éticas y estatutarias bajo las que deben moverse las empresas de economía social. Así lo señalan Puentes *et al.* (2009) al afirmar que el modelo de buen gobierno corporativo es el que predomina en las sociedades cooperativas, las cuales por su naturaleza social desarrollan su actividad al servicio del socio y de la comunidad bajo unas reglas de ética empresarial. El buen gobierno de las sociedades debe ir acorde a la apuesta de las sociedades de economía social por la RSE, con el fin de crear riqueza para el accionista o socio, así como para todos los grupos de interés de la empresa, pues éstos mantienen relaciones con la empresa que pueden afectar a su éxito a largo plazo. Este enfoque es asimismo recogido en la Teoría Integradora, ya que se centra en la satisfacción de las demandas sociales de sus grupos de interés, tal y como destacan Garriga y Melé (2004).

Los resultados del estudio desde esta perspectiva son muy favorables para las empresas de economía social, ya que en el trabajo se ha medido el grado de RSE a nivel general, así como específicamente en sus dimensiones económica, social y medio ambiental. En todos estos apartados se puede afirmar la buena y responsable salud de las empresas de economía social, destacando el alto nivel obtenido en el apartado social.

Una de las conclusiones más importantes del estudio es el hecho de que las empresas con menos valoración en RSE a nivel global presentan también menos valoración en las tres variables analizadas: transparencia, gobierno corporativo y participación. Este importante avance se ha alcanzado al agrupar en torno a dos grupos de empresas, con un grado distinto en materia de RSE, las tres variables analizadas.

Asimismo, se ha analizado la influencia de la forma jurídica en la transparencia, el buen gobierno y la participación. Las cooperativas de trabajo asociado y las sociedades laborales alcanzan valores muy similares en relación a transparencia y participación, siendo superiores a los de las cooperativas agrarias. Sin embargo, las tres formas jurídicas presentan niveles bajos de buen gobierno, que se intensifica en el caso de las sociedades laborales. De ahí la necesidad de mejorar el buen gobierno en todas ellas.

En definitiva, y desde un punto de vista práctico, se puede afirmar que, a pesar de que las empresas de economía social gozan de un estado saludable en materia de RSE, hay distintas velocidades en la adaptación de prácticas relacionadas con la transparencia, el buen gobierno, y la participación. Queda abierta la invitación para que, con un poco de esfuerzo adicional, las empresas más avanzadas en RSE reflexionen y materialicen su comportamiento responsable en códigos de conducta voluntarios, en la medida en que supondrán un mínimo esfuerzo en relación a las bondades que ofrecen: impacto social, reputación y comunicación responsable. De hecho, los estándares más importantes en materia de RSE, como el sistema del GRI, incluyen entre sus apartados de obligado cumplimiento en RSE el disponer de un código de conducta escrito en la compañía.

A pesar de estas aportaciones, el presente trabajo tiene diversas limitaciones. La primera se deriva de utilizar el cuestionario como método de recogida de información, ya que no se tiene la certeza de que responde la persona designada al efecto, más si cabe, en nuestro caso, al ser una encuesta dirigida a gerentes. Sería enriquecedor, en este sentido, contrastar estos resultados con los obtenidos de otros interlocutores de la organización como proveedores, clientela, personal organizativo o socios. Otra limitación del estudio se puede derivar de las mediciones efectuadas de las variables utilizadas y adaptadas al ámbito de la economía social. En este sentido se propone desarrollar escalas de medición específicas para el sector de la economía social como interesante línea de investigación, habida cuenta de sus específicas características y singularidad.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILERA, Ruth; CUERVO CAZURRA, Alvaro. Codes of good governance. *Corporate Governance: An International Review*, 17, 2009. p. 376–87.
- ALBINGER, Heather; FREEMAN, Sara. Corporate Social Performance and Attractiveness as an Employer to Different Job Seeking Populations. *Journal of Business Ethics*, Vol. 28, nº 3, 2000, p. 243- 253.
- ARCAS LARIO, Narciso; BRIONES PEÑALVER, Antonio Juan. 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 Pública, Social y Cooperativa*, nº. 65, 2009, p. 143-161.
- BELHOUARI, Adil; BUENDÍA MARTÍNEZ, Inmaculada; LAPOINTE, Marie José y TREMBLAY, Benoit. La Responsabilidad Social de las Empresas: ¿Un nuevo valor para las cooperativas? *CIRIEC-España: Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 53, noviembre, 2005, p. 191-208.
- CARROL, Archie B. A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *The Academy of Management Review*, 4, 1979, p. 497-505.
- CLARKE, Thomas. *International Corporate Governance: A Comparative Perspective*. London: Routledge, 2007, 425 p.
- COQUE MARTÍNEZ, Jorge. De la eficiencia cooperativa. El gobierno participativo bajo una perspectiva sistémica. *Acciones e Investigaciones Sociales*, nº 18, 2003, p. 67-87.
- CORNELIUS, Nelarine, TODRES, Mathew, JANJUHA-JIVRAJ, Shaheena, WOODS, Adrian; WALLACE, James. Corporate Social Responsibility and the Social Enterprise. *Journal of Business Ethics*, Vol. 81, nº 2, 2008, p. 355-370.
- DE CASTRO SANZ, Marcos. La Responsabilidad Social de las Empresas, o un nuevo concepto de empresa. *CIRIEC-España: Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 53, noviembre, 2005, p. 29-51.
- DE CASTRO SANZ, Marcos. Las empresas de economía social y la responsabilidad social corporativa. *Papeles de economía española*, 108, págs.92-104.
- DENTCHEV, Nikolay. Corporate Social Performance as a Business Strategy. *Journal of Business Ethics*, nº 55, 2004, p. 397–412.

- DÍEZ MARTÍN, Francisco; MEDRANO GARCÍA, Maria Luisa; DÍEZ DE CASTRO, Emilio Pablo. Los grupos de interés y la presión medioambiental, *Cuadernos de Gestión* Vol. 8. Nº 2, 2008, pp. 81-96.
- FERNÁNDEZ DAZA, Eliseo. Reflexiones en torno a la Responsabilidad Social de las Empresas, sus políticas de promoción y la economía social. *CIRIEC-España: Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº. 53, noviembre, 2005, p. 61-283.
- FOMBRUN, Charles; SHANLEY, Mark. What's in a Name? Reputation Building and Corporate Strategy, *Academy of Management Journal*, Vol. 33, nº 2, 1990, p. 233-258.
- FORÉTICA (2008): *Informe FORÉTICA 2008*. Evolución de la Responsabilidad Social de las empresas en España.
- GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, Carlos. Estudio del Régimen Económico y de la Contabilidad de la empresa cooperativa en relación con la LEY 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas. *REVESCO: Revista de Estudios Cooperativos*, nº 54 y 55, octubre, 1988, p. 169-224.
- GARRIGA, Elisabeth; MELÉ, Domenec. Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory. *Journal of Business Ethics* nº 53, 2004, p.51-71
- GRUPO DE EXPERTOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, *Definición y ámbito de la RSE*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2005.
- HOCKERTS, Kai AND MOIR, Lance. Communicating Corporate Responsibility to Investors The Changing Role of the Investor Relations function. *Journal of Business Ethics*, Vol. 52, nº 1, 2004, p. 85-98.
- JANSSON, Eva. The Stakeholder Model: The Influence of the Ownership and Governance Structures. *Journal of Business Ethics*, Vol. 56, nº. 1, 2005, p. 1-13.
- JEANTET, Thierry. *La Economía Social Europea o la tentación de la democracia en todas las cosas*. Valencia: CIRIEC-España. 2000.
- KLEINRICHERT, Denise. Ethics, Power and Communities: Corporate Social Responsibility Revisited. *Journal of Business Ethics*, Vol. 78, nº. 3, 2008, p. 475-485.
- LOZANO, Josep María. De la responsabilidad social de la empresa (RSE) a la empresa responsable y sostenible, *Papeles de economía española*, nº 108, 2006, p. 40-62.
- MAHONEY, Lois; THORNE, Linda. Corporate Social Responsibility and Long-term Compensation: Evidence from Canada, *Journal of Business Ethics*, Vol. 57, nº 3, 2005, p. 241-253.

- MARÍN RIVES, Longinos; ARCAS LARIO, Narciso, CORTÉS GRACÍA, Francisco J. *Guía práctica para la elaboración de memorias de RSE en cooperativas agroalimentarias*. Fundación Cajamar. 2010.
- MARÍN RIVES, Longinos; RUIZ, Salvador. I Need You Too! Corporate Identity Attractiveness for Consumers and the Role of Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 71, 2007, p. 245-260.
- MACPHERSON, Ian. *Co-operative principles for the 21st Century*. Genova: International Cooperative Alliance, 1995.
- OLMEDO CIFUENTES, Isabel; MARTÍNEZ LEÓN, Inocencia M^a; ARCAS LARIO, Narciso; MARÍN RIVES, Longinos. "Relación Circular Entre Ética, Responsabilidad Social y Reputación de las Cooperativas". *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, en prensa.
- PALOMO ZURDO, Ricardo J.; VALOR MARTÍNEZ, Carmen. El "activismo" de los socios como catalizador de la responsabilidad social de la empresa: aplicación a las organizaciones de participación. *CIRIEC-España: Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 50, noviembre, 2004, p. 167-190.
- PÉREZ FERNÁNDEZ, Edmundo. La participación como elemento constitutivo de las empresas de la Nueva Economía Social. *CIRIEC – España: Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, ISSN 0213-8093, Nº. 40, 2002 (Ejemplar dedicado a: La empresa participativa), p. 141-164.
- PÉREZ SANZ, Francisco Javier; GARGALLO CASTEL, Ana. Gestión, desarrollo y aplicación de la responsabilidad social en entidades de la economía social: el caso de las cooperativas. *CIRIEC-España: Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº. 53, noviembre, 2005, p. 305-332.
- PUNTES POYATOS, Raquel; VELASCO GÁMEZ, María del Mar; VILAR HERNÁNDEZ, Juan. El Buen Gobierno Corporativo en las Sociedades Cooperativas. *REVESCO: Revista de Estudios Cooperativos*, nº. 98, Sin Mes, 2009, p. 118-140.
- PUNTES POYATOS, Raquel y VELASCO GÁMEZ, María del Mar. Importancia de las sociedades cooperativas como medio para contribuir al desarrollo económico, social y medioambiental, de forma sostenible y responsable. *REVESCO: Revista de Estudios Cooperativos*, nº 99, 2009, p. 104-129.

- PUENTES POYATOS, Raquel; MOZAS MORAL, Adoración (2010). La responsabilidad social corporativa y su paralelismo con las sociedades cooperativas. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 2010; págs. 103-123.
- SACCONI, Lorenzo. A Social Contract Account for CSR as an Extended Model of Corporate Governance (II): Compliance, Reputation and Reciprocity. *Journal of Business Ethics*, Vol. 75, nº. 1, 2007, p.77-96.
- SAJARDO MORENO, Antonia; RIVAS BONET, María Antonia; BENAVENT SANCHO, Matilde; SAZ GIL, Isabel; SERRA YOLDI, Inmaculada; VILAR FIGUEIRIDO, Montserrat. *La Responsabilidad Social Interna de las empresas en España*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2009.
- SERVER, Ricardo; VILLALONGA, Inmaculada. La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y su gestión integrada. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, Nº 53, 2005, p. 137-161.
- VAÑÓ VAÑÓ, María José. Transparencia y nuevas tecnologías en las Cooperativas de crédito. *CIRIEC-España: Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, ISSN 0213-8093, nº. 49, 2004, p. 117-142.
- VARGAS SÁNCHEZ, Alfonso y VACA ACOSTA, Rosa María. Responsabilidad social corporativa y cooperativismo: vínculos y potencialidades. *CIRIEC-España: Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 53, noviembre, 2005, p. 241-260.
- VARGAS SÁNCHEZ, Alfonso y VACA ACOSTA, Rosa María. Responsabilidad social y cooperativismo. *Revista Economía social*, nº. 40, julio-agosto, 2007 p. 42-47.

ANEXO 1. ESCALA DE RSC

Valore entre 0 (nada de acuerdo) y 10 (totalmente de acuerdo) su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones (marque con una X la valoración elegida):

Dimensión Económica	Nada acuerdo	Totalmente acuerdo									
La empresa:											
Mejora sus resultados año tras año	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Obtiene buenos resultados en comparación a los obtenidos por la competencia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Evoluciona mejor que la media de empresas del sector	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Se lleva con métodos de gestión modernos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tiene planificación a largo plazo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tiene presupuesto de ingresos y gastos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Utiliza siempre que es posible recursos de la zona, tanto materiales como humanos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Establece compromisos con la comunidad local creando vínculos con empresas de la zona	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Establece mecanismos de aseguramiento de la calidad y de mejora continua en todos los ámbitos de su actividad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cuenta con documentación que incluye los procedimientos de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vende sus productos dando información de calidad a los clientes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Adopta comportamientos éticos en la venta	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Está preocupada por innovar nuevos productos, nuevos procesos, etc..	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dimensión Medio Ambiental:											
Tiene un compromiso con el medio ambiente, que refleja en su intención de respetarlo en el diseño, la producción y la distribución de sus productos y servicios	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Siempre actúa correctamente en temas de naturaleza y medio ambiente	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dedica recursos a reducir los posibles impactos de su actividad sobre la naturaleza	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Favorece el reciclaje de materiales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realiza un seguimiento de los residuos que genera y los tiene cuantificados	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Adopta medidas para mejorar la gestión de los residuos (minimización, valorización, reducción de la toxicidad, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Utiliza el agua responsablemente	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Controla el consumo anual de agua	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Adopta medidas para mejorar la gestión del agua (eficiencia, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tiene mecanismos para favorecer el ahorro energético	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tiene indicadores de medida de la energía que le permiten analizar resultados y fijar objetivos de mejora	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ha invertido o tiene intención de invertir en energías renovables	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Reduce la contaminación acústica que provoca su actividad	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Minimiza la emisión de contaminantes a la atmósfera	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Lleva un control de los gases que pueden deteriorar la salud	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Controla y mide los vertidos de todo tipo que hace	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Invierte en formación medioambiental de sus trabajadores	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Evita cualquier impacto negativo sobre el territorio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Desarrolla acciones para integrar sus actividades en su entorno más próximo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dimensión Social:											
Impulsa la formación y el desarrollo personal de la plantilla de trabajadores	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mejora cada año la formación de los trabajadores y socios	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Invierte cada año más recursos en la formación del personal y los socios	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
En la contratación no discrimina a nadie por razón de raza, sexo, edad, etc.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Contrata personas con dificultades, gente joven en su primer empleo, etc.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Para el mismo trabajo, paga lo mismo a hombre y mujeres	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Incorpora aspectos de la seguridad y la higiene en el trabajo por encima de lo establecido por la legislación	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tiene comisiones o comités de seguridad y salud con el objetivo de ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el lugar de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fomenta la estabilidad laboral de la plantilla	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mejora cada año las condiciones laborales y el ambiente de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Paga mejor a los trabajadores que la media del sector	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fomenta la conciliación de la vida familiar y laboral de sus trabajadores	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tiene flexibilidad horaria de entrada y salida	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Evalúa la satisfacción de sus clientes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Evalúa la satisfacción de sus socios	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Realiza convenios de prácticas ó investigación con entidades como universidad, escuelas de negocio, institutos, etc.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Programa anualmente acciones de apoyo (sociales, culturales, ambientales, etc.) a su comunidad local (pueblo, ciudad, entorno, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Indica claramente a las empresas proveedoras su deseo de que actúe con criterios socialmente responsables.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Fuente: Indicadores GRI.