

GESTIÓN ECONÓMICA PARA EL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO EN LAS ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL

ECONOMIC MANAGEMENT FOR CORPORATE GOVERNANCE IN INSTITUTIONS OF SOCIAL ECONOMY

María de Carmen Muñoz Medraño

maicamu@hotmail.com

Francisco Laborda Peñalver

Escuela Universitaria, Universidad Politécnica de Cartagena

Antonio Juan Briones Peñalver

Universidad Politécnica de Cartagena

aj.briones@upct.es

RESUMEN

El gobierno corporativo de las entidades de la Economía Social (en adelante, EES) mejora la eficiencia y el crecimiento de estas organizaciones con o sin ánimo de lucro a través de medidas de carácter estratégico. La incidencia de este modelo de buen gobierno es básica en las EES y a través de los *stakeholders* o grupo de interés sirve de integración para los diferentes agentes que participan en sus relaciones socioeconómicas. En este sentido, las teorías y enfoques tradicionales de gestión empresarial señalan las EES como aquellas que aportan a sus instituciones y actores, carácter innovador en pro del mejor desarrollo territorial y socioeconómico de los pueblos donde se asientan. Para ello, el buen gobierno corporativo en estas EES, sobrepasa algunos de los indicadores económicos relativos a la creación de valor y los consecuentes resultados de las compañías exclusivamente de capital, dotando a las EES con cierta diferencia sobre las estrictamente mercantilistas.

PALABRAS CLAVE: gobierno, *stakeholders*, estrategias, resultados, economía social

ABSTRACT

The corporate governance of Social economy entities (hereinafter, EES) improves the efficiency and growth of these organizations with or without profit through strategic measures. The incidence of this model of governance is basic in the EES and through stakeholders or interest group provides integration for the different actors involved in socio-economic relations. In this sense, theories and traditional approaches to business management point out the EES such as those that contribute to its institutions and actors, innovative nature for the best territorial and socio-economic development of the peoples where settle. To do this, good corporate governance in these EES, exceeds some of the economic indicators relating to the creation of value and the consequential results of companies exclusively capital, giving the EES with some difference on the strictly mercantilists.

KEYWORDS: Government, Stakeholders, Strategies, Results, Social economy.

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años la ES ha ido adquiriendo cada vez más importancia debido a los recientes cambios sociales y a la situación de inestabilidad económica que actualmente están atravesando numerosos países a nivel mundial y especialmente los países de la eurozona, entre ellos España. En las EES el gobierno corporativo es considerado un forma de dirección eficiente en el uso de los activos que las configuran (Bueno, 2004), se asienta en principios de solidaridad y prácticas de democracia (Juliá, 2004; Chaves, 2004), ofrece información fiable a los *stakeholders* (Seguí *et al.*, 2008) y, dota de fortalezas a las organizaciones que siguen estas premisas (Saz y Carús, 2008).

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

El gobierno corporativo surge como un instrumento para que la empresa cumpla con su responsabilidad social, ofreciendo información de mayor fiabilidad a todo sus stakeholders (Seguí *et al.*, 2008), de forma que la empresa pueda ser socialmente responsable y cumpla así con sus objetivos. La aplicación de las políticas de buen gobierno en las EES ha contribuido a integrar social y/o laboralmente, tanto a las personas como a los territorios (Gallego, 2007; Mozas y Bernal, 2006). Así mismo, el crecimiento del desempleo en Europa, es otra de las razones de la importancia de la diversidad de organizaciones que forman el Tercer Sector y su aportación en la creación de empleo y a la productividad (Benardi, 2011); contribuyendo al equilibrio de mercado y demostrando su capacidad para incrementar el nivel de cohesión social (Bel y Ausin, 2007).

En este sentido, las teorías de gestión empresarial señalan las EES como aquellas que aportan a sus instituciones y los actores de la economía solidaria, carácter innovador en pro del mejor desarrollo territorial y socioeconómico de los pueblos donde se asientan. Para ello, en este trabajo encontramos algunos parámetros muy significativos de los enfoques tradicionales que se postulan como proposiciones en pro del buen gobierno corporativo en las EES; sobrepasando algunos de los indicadores económicos relativos a la creación de valor y los consecuentes resultados de las compañías exclusivamente de capital.

Por todo lo expuesto creemos que en la importancia de estudiar el gobierno corporativo de las EES entendido como una de las claves del éxito de estas organizaciones y para ello profundizaremos en el estudio de las teorías de gobierno más importantes (la Teoría de la Agencia, la Teoría de los Recursos) y su aplicación a las EES. En la última parte del trabajo, mostramos algunos indicadores macro y microeconómicos que son producto de la gestión económica para el buen gobierno corporativo en las EES, caracterizándolas muy por encima de las capitalistas.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 TEORÍA DE AGENCIA

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

Podemos encontrar dos actores en esa relación de agencia: el agente y el principal. Por un lado el “agente” es el que lleva a cabo la tarea encargada por el principal que son los gestores o directivos encargados de maximizar el beneficio del accionista. Los propietarios de las empresas son los “principales” que son los que encargan al agente la realización de la tarea. El principal se caracteriza por (Álvarez, *et al.*, 2000):

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

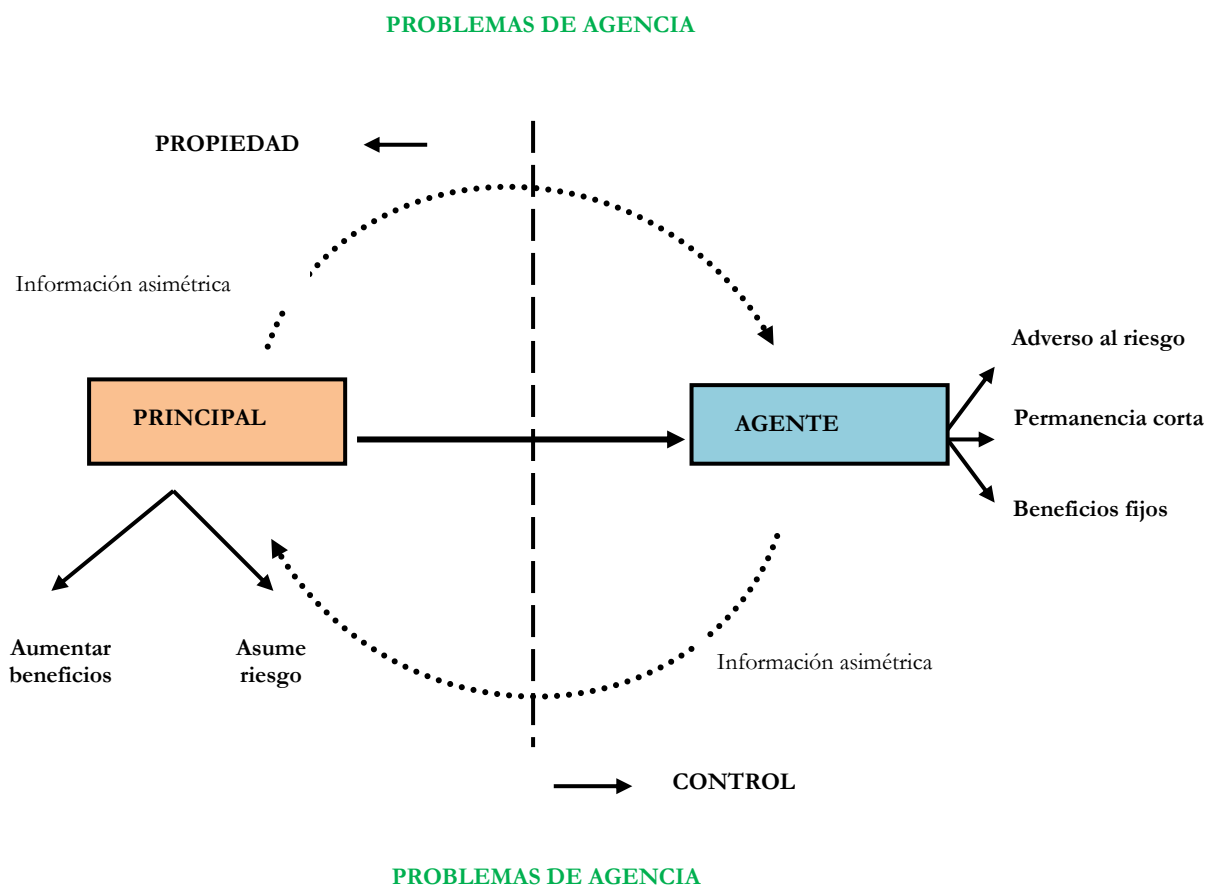
La separación entre propiedad y control lleva consigo la aparición de una serie de problemas y conflictos de intereses entre los agentes intervinientes en esta relación, conocidos como costes de agencia: conflicto de intereses, asunción de riesgos y asimetría de información. En la figura nº1 se muestra de forma esquemática la Teoría de la Agencia (ver figura nº 1).

Los componentes básicos de esta teoría son el conflicto de objetivos que aparecen entre los protagonistas de la relación que actúan con información incompleta y la incertidumbre que resulta de la existencia de asimetrías informativas que pueden acabar generando la aparición de comportamientos oportunistas.

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

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

Figura nº 1: Teoría de la Agencia



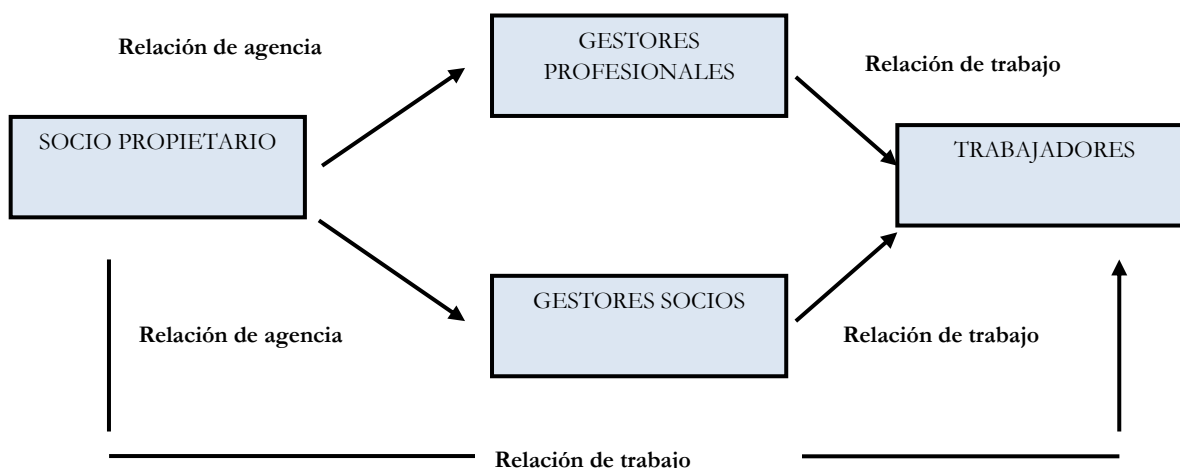
Fuente: Elaboración propia

La Teoría de la Agencia es aplicada a las EES, siendo los socios, los principales, que contratan al agente, que es el directivo, para que desempeñe en su nombre la dirección de la empresa. Pero no sólo es esta la relación de agencia que se establece en una cooperativa.

En una cooperativa pueden surgir hasta tres tipos de relaciones entre sus miembros (Álvarez, *et al.*, 2000), (ver figura nº2):

1. La surgida entre los propietarios y los gestores profesionales, que puede encuadrarse dentro de las relaciones puras de agencia, ya que responde al modelo de relación según el cual el principal (socio/asociado) encarga al agente (administrador) la realización de una tarea a cambio de una remuneración y otorgándole amplia capacidad de decisión.
2. La relación que se establece entre los socios como gestores-administradores y los socios como propietarios. Es decir, las consecuencias estructurales de que los trabajadores asuman el control, lo que da lugar a que surja una “especial relación de agencia”. Es esta relación la más característica y a su vez, distintiva de las Cooperativas respecto a las que surgen en otros tipos de empresas, por ejemplo en las Sociedad Anónimas.
3. La relación que surge entre la dirección-gestión y los trabajadores asalariados, independientemente de quien asuma cada uno de esos papeles, puede considerarse como una relación de empleo, en la que los empleados ceden sus servicios a cambio de un salario, siendo el empleador el que decide la asignación de dichos servicios en función de sus necesidades.

Figura nº 2: Relaciones de agencia entre los distintos miembros de una cooperativa



Fuente: Adaptado de Álvarez *et al.* (2000)

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

En las EES encontramos la particularidad de que en muchas ocasiones el papel de socio y gestor coinciden generando incompatibilidades y conflictos de intereses a lo que hay que añadir la heterogeneidad de socios que hay en una cooperativa, cada uno con sus propios intereses. Estas malas relaciones entre los distintos grupos de interés conllevarían a unos malos resultados para la organización (Pedrosa, 2009).

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

Algunos de los problemas de agencia asociados a las cooperativas surgen de la dificultad de financiarse vía autofinanciación y la escasa motivación para realizar nuevas inversiones, derivada básicamente de dos características: la no enajenación de las participaciones y el principio de puertas abiertas (Álvarez *et al.*, 2000).

Otro de los problemas de agencia asociados a la ES surge como consecuencia de la existencia de distintos tipos de socios (ordinarios, de trabajo y cuasi-capitalistas) (Chaves *et al.*, 2003), con distintos intereses dentro de la organización, lo que dificulta en gran medida la toma de decisiones (Chaves, 2004; Coque, 2008; Hernández *et al.*, 2009) ya que cada socio intentara defender sus intereses y estos serán distintos dentro del papel que juegue cada uno dentro de la cooperativa. A esto, hay que añadirle la dificultad de lograr, en muchos casos la participación activa del socio en la Asamblea y la intensa fragmentación del voto que favorece el control de la cooperativa por parte de los directivos (Chaves, 2004). El análisis de la Teoría de la Agencia y sus implicaciones en ES nos lleva a formular una primera hipótesis:

Hipótesis 1: *La información asimétrica en las EES y la capacidad de asumir riesgos de los diferentes actores de la economía social, caracteriza su gestión económica en pro del buen gobierno de estas organizaciones.*

2.2 TEORÍA DE LOS RECURSOS Y CAPACIDADES

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

Este planteamiento entiende la empresa como “un conjunto de recursos y capacidades que, en la medida en que sean valiosos, escasos, difícilmente imitables y la estructura de la organización sea la adecuada para gestionar estos recursos, permitirán la obtención de ventajas competitivas sostenibles” (Barney, 1991) (ver figura nº3).

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

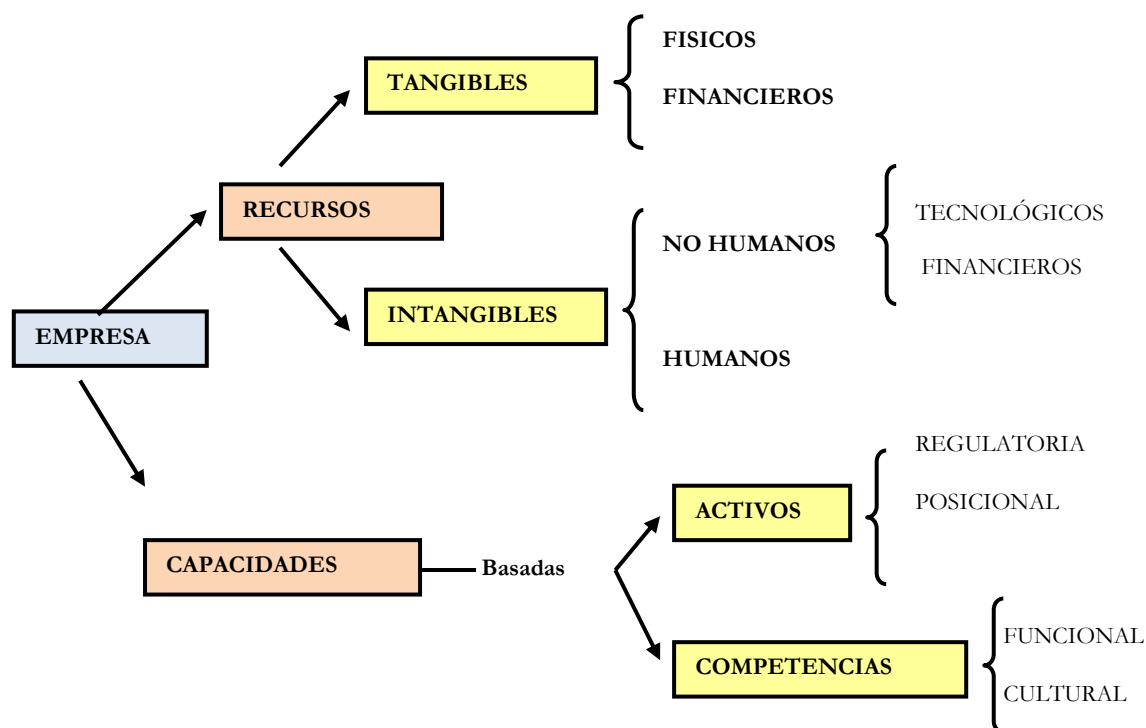
Figura nº 3: Teoría de los Recursos y Capacidades



Fuente: Elaboración propia

Una clasificación de los recursos y capacidades con lo que cuenta la empresa es la analizada por Huertas (Huertas *et al.*, 2004) y basada en las aportaciones de varios autores (Navas y Guerras, 2002; Hall, 1993 y Coyne, 1993) (ver figura nº4). Dentro de los recursos distingue entre tangibles e intangibles y en las capacidades hace una distinción entre: capacidades basadas en los activos y capacidades basadas en las competencias.

Figura nº 4: Clasificación de los recursos y capacidades



Fuente: Elaboración propia a partir de Huertas (2004)

El propósito del análisis de los recursos y capacidades es identificar el potencial de la empresa para establecer ventajas competitivas mediante la identificación y valoración de los recursos y habilidades que posee a los que pueden acceder, centrando su atención en el análisis de los recursos y capacidades que presentan la empresas, así como en sus diferencias y en la importancia que este hecho tiene para explicar la evolución de sus resultados (Huertas *et al.*, 2004).

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

Al analizar las EES podemos ver, como su estructura organizativa, su forma de actuar a través de las distintas estrategias, sus implicaciones sociales, nos ayudan a detectar cuáles son sus recursos y capacidades, valiosos, raros, no imitables e insustituibles.

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

Los socios son pieza clave en el gobierno de las EES, ellos están presentes tanto en la vertiente política como en la vertiente de gestión (Chaves, 2004), participando en un plano de igualdad en la gestión democrática de la empresa, siendo el motor de arranque para la adhesión del proyecto

cooperativo (Pérez *et al.*, 2009) y generadores de capacidades culturales importantes dentro de la organización que forman parte de la cultura de estas entidades (Hernández *et al.*, 2008).

Los valores y principios de estas entidades constituyen una capacidad cultural importantísima en la ES, basada en los valores de igualdad, democracia, solidaridad, equidad, honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás (Chaves *et al.*, 2003; Monzón, 2006), siendo esos valores intangibles y difíciles de imitar algunos de ellos por las organizaciones capitalistas (Díaz y Jaimez, 2009) y recogidos en las leyes que regulan a las distintas EES, siendo creadores de ventajas competitivas (Marcuello y Saz, 2008).

La tomas de decisiones y la aplicación de políticas estratégicas basadas en los principios y valores de la ES a su vez son una fuente importante de generación otros recursos y capacidades como la estabilidad y calidad en el trabajo, la igualdad oportunidades, la imagen corporativa y la reputación. Los recursos difícilmente imitables y las capacidades que desarrollan los diferentes actores de la ES, caracteriza su gestión económica en pro del buen gobierno, lo que nos lleva a formular una segunda hipótesis de trabajo:

Hipótesis 2: Los recursos de las EES y las capacidades distintivas de los diferentes actores de la economía social, caracteriza su gestión económica en pro del buen gobierno de estas organizaciones.

3. MARCO EMPÍRICO

3.1 ESTADO GENERAL DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN ESPAÑA

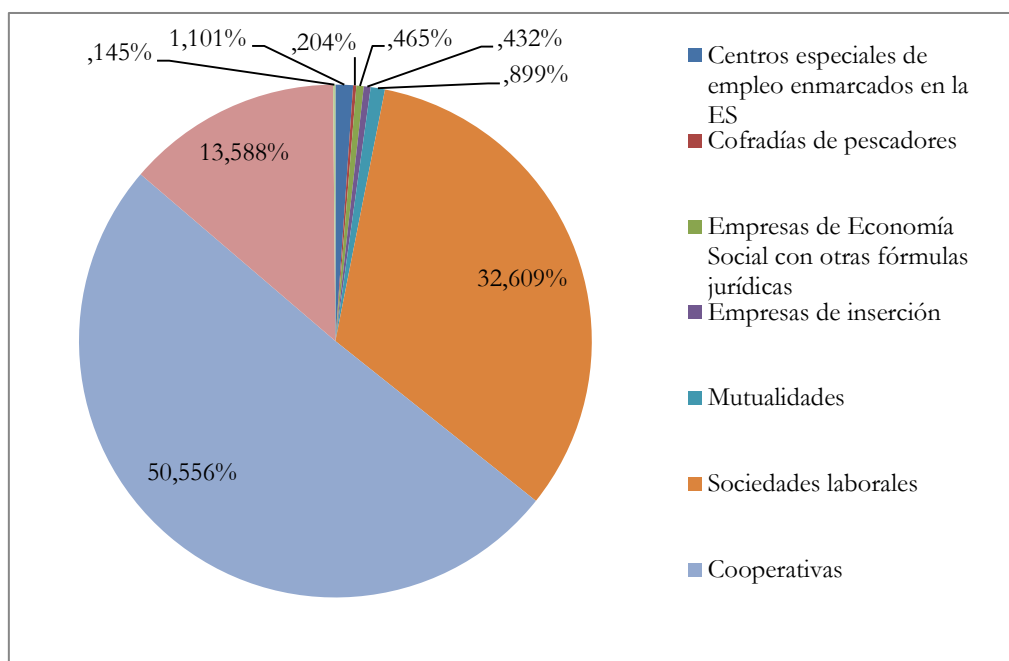
El número total de EES que hay en España según datos del 2010 de CEPES es de 44.693 (ver tabla nº 1) de las cuales las más numerosas según su forma jurídica son las cooperativas por un total de 22.595 (50,56%) seguidas de las Sociedades Laborales que hace un total de 14.574 (32,61) y en tercer lugar tendríamos las asociaciones cuya cifra representa el 13,59% con un total de 6.073. En el gráfico nº1 se puede ver con claridad la distribución total de EES según su forma jurídica.

Tabla nº 1: Número de EES en España en 2010

TIPOS DE SOCIEDAD	NÚMERO	%
Centros especiales de empleo enmarcados en la ES	492	1,10%
Cofradías de pescadores	91	0,20%
Empresas de Economía Social con otras fórmulas jurídicas	208	0,47%
Empresas de inserción	193	0,43%
Mutualidades	402	0,90%
Sociedades laborales	14.574	32,61%
Cooperativas	22.595	50,56%
Asociaciones	6.073	13,59%
Fundaciones de Economía Social	65	0,15%
TOTAL DE EES EN EL ÁMBITO NACIONAL	44693	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social

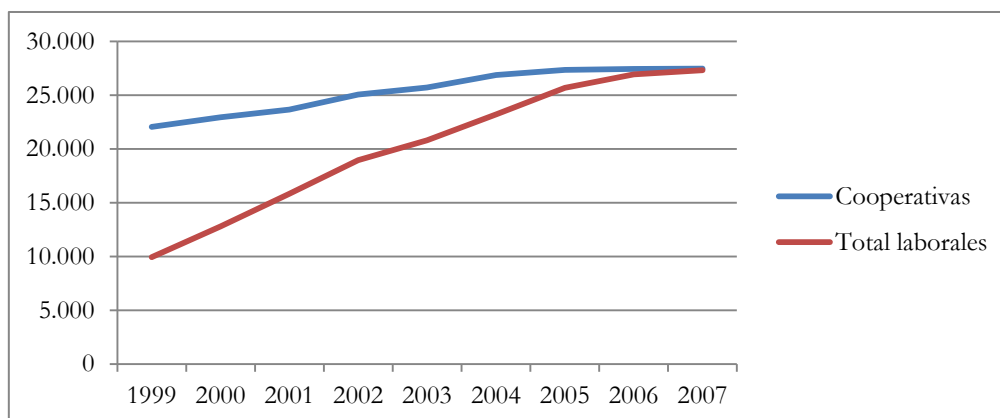
Gráfico nº 1: Número de EES en España en 2010



Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social

El número de EES en España ha ido incrementándose a lo largo de los años. Según datos estadísticos del Ministerio de Trabajo e Inmigración en 1999 el número total de sociedades cooperativas y sociedades laborales era de 31.965 hasta alcanzar un total de 54.788 en 2007. Tal y como muestran los datos el incremento de las sociedades laborales ha sido mayor que el de las sociedades cooperativas (ver gráfico nº 2). Este incremento de las sociedades laborales se debe al incremento de las Sociedades Limitadas Laborales (en adelante S.L.L) que han pasado de ser de 6.044 en 1999 a 23.850 en 2007. Por el contrario las Sociedades Anónimas Laborales (e adelante S.A.L) han sufrido un incremento negativo de 10,3%. Mientras que en cooperativas el incremento ha sido de un 25,56%, haciendo un total de 5.416 cooperativas en el caso de las sociedades laborales se ha situado en un 175,5%.

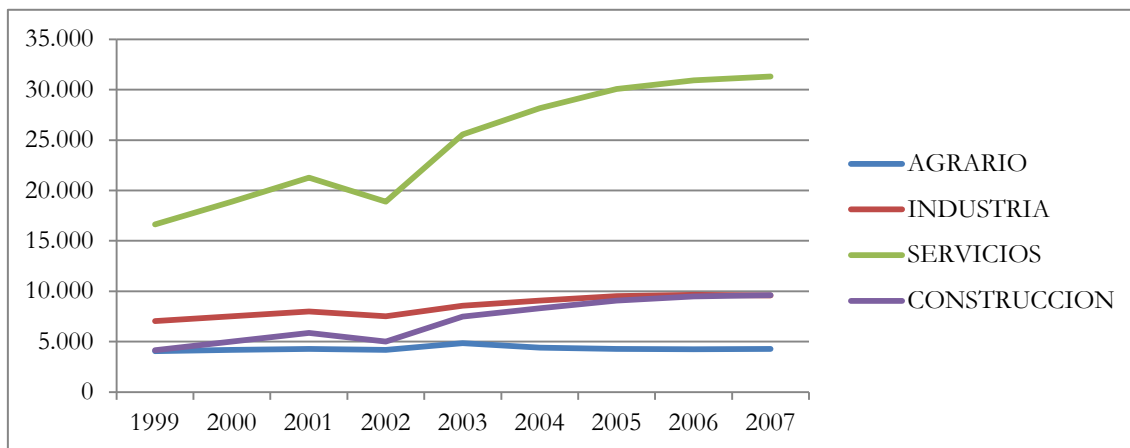
Gráfico nº 2: Evolución del número de cooperativas y sociedades laborales en España



Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Ministerio de Trabajo e Inmigración

Si analizamos esta evolución por sector de actividad (ver gráfico 3), podemos ver como el sector donde han incrementado el número de EES es el sector servicios con una tasa de crecimiento del 88,33%, pasando de 16.623 en 1999 a la cifra de 31.307 en 2007. No es de extrañar que el sector servicios sea el que mayor evolución ha sufrido a lo largo del tiempo si tenemos en cuenta que también es el sector de actividad que más importancia tiene dentro de la ES, llegando en 2007 a representar el 57% del total de EES.

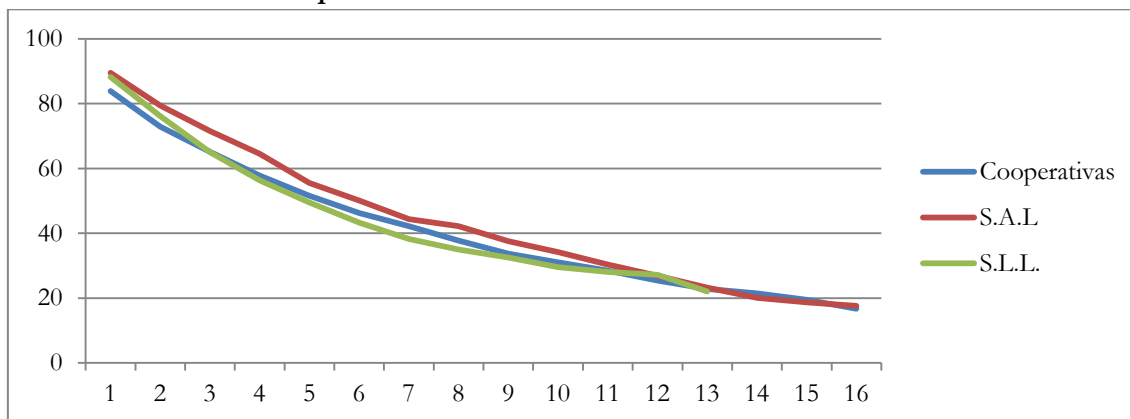
Gráfico nº 3: Evolución del número de EES en España por sector de actividad



Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Ministerio de Trabajo e Inmigración

Una vez analizado el número de EES que hay en España y su evolución, cabe analizar el *índice de supervivencia* de las organizaciones más particulares de capital características de la economía solidaria (ver gráfico nº4). Este índice calculado en función del total de cooperativas y sociedades laborales con actividad en los últimos años, nos facilitaría información sobre la capacidad de asunción de riesgos e información asimétrica que son características importantes de la Teoría de Agencia. Si analizamos estos datos se puede observar como el índice de supervivencia del total de las cooperativas y sociedades laborales pasa de un 86,0% en el primer año, a un 17,01% en el año 16 de vida; porcentajes que son muy similares si se observa por separado los datos de ambas.

Gráfico nº 4: Índice de supervivencia de las EES



Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Ministerio de Trabajo e Inmigración

3.2 INDICADORES DE LOS EFECTOS DE LAS POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO EN ECONOMÍA SOCIAL

3.2.1 EL DESARROLLO LOCAL Y TERRITORIAL

Una de las contribuciones de las EES al bienestar social y al desarrollo económico es su preocupación por el interés local de las zonas donde se asientan y el desarrollo económico de las zonas rurales contribuyendo al mantenimiento y desarrollo de estas zonas invirtiendo en ellas y generando empleo estable y de calidad apostando por políticas de desarrollo local y generando riqueza (Gualati *et al.*, 2000; Bueno *et al.*, 2003; Briones, 2009; Gallego, 2007; Bel *et al.*, 2005).

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

En las empresas que no pertenecen a la ES, estos porcentajes se invierten y tanto, el domicilio de la sociedad como el de sus trabajadores, se ubican mayoritariamente en el ámbito urbano. (Ver tabla nº 2)

Tabla nº 2: Domicilio social de las empresas y lugar de residencia de sus trabajadores por ámbito geográfico (2010)

Residencia de los trabajadores			
	Ámbito Urbano	Ámbito Rural	
Economía Social	45,10%	54,90%	100,00%
Capitalistas	56,20%	43,80%	100,00%
Domicilio de la empresa			
	Ámbito Urbano	Ámbito Rural	
Economía Social	42,70%	57,30%	100,00%
Capitalistas	55,80%	44,20%	100,00%

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

La alta presencia de EES en estas zonas provoca un mayor aprovechamiento de las potencialidades económicas del ámbito rural siendo, uno de sus primeros efectos, el aumento del empleo y la actividad económica de las zonas rurales. El establecimiento de empresas conduce a un aumento de la oferta de bienes y servicios en los espacios rurales necesaria para abastecer el aumento de la población, población que debido a una mejora en su estabilidad laboral, disponen de una mejor y más estable situación económica, adquiriendo un mayor protagonismo la ES en el desarrollo del tejido empresarial y productivo de la zona, donde tienen una importante presencia determinadas actividades sobre todo del ámbito agroalimentario.

3.2.2 LA CREACIÓN DE EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD Y LA INTEGRACIÓN SOCIAL

Los distintos estudios analizados, tanto de CIRIEC-España como de CEPES, coinciden que las EES son un motor importante para la creación de empleo empresarial de forma estable y de calidad, siendo decisivo esta actuación, para el mantenimiento de más de 2 millones de empleos en

España, algo más del 10% de la población laboral española (ver tabla nº 3). En este caso, los agricultores y ganaderos son los más numerosos, sobretodo representados en organizaciones empresariales cooperativas, representando el 48,80% del total, seguido por los trabajadores autónomos con un 17,80%.

Tabla nº 3: Total de personas relacionadas con la ES en 2010

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

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social

En cuanto a la calidad del empleo, los estudios empíricos demuestran que el empleo en las EES tiene una mayor calidad y estabilidad que en el resto de entidades. Según datos de CEPES el 56,9% de los trabajadores en la ES ha tenido una o más experiencias de empleo continuadas, es decir no ha tenido ningún episodio de desempleo, mientras que en las empresas capitalistas este porcentaje se reduce al 21,3%, por lo que se puede reconocer que la estabilidad laboral es mayor en las EES.

Una de las máximas de las EES y a la que va dirigida la implantación de sus políticas de buen gobierno es la integración social y/o laboral de distintos colectivos, algunos de ellos con riesgo de exclusión social. Al comparar los datos de las EES con las entidades sociedades anónimas (S.A.) y las sociedades limitadas (S.L.), vemos como, la integración colectivos muy afectados por el desempleo de larga duración (trabajadores mayores de 45 años) o colectivos de con riesgo de exclusión (personas con discapacidad) es mayor en las EES (ver tabla nº 4) que en la S.A. y S.L.

Tabla nº 4: Integración de colectivos con dificultades al empleo en 2010

	S.A.-S.L.	ES
Mujeres	39,20%	35,90%
Mujeres > 45 años	11,50%	15,30%
Trabajadores/as de 55 años y más	9,20%	13,80%
Trabajadores/as con discapacidad (<33%)	0,16%	31,77%
Entre el 33% y el 65%	88,10%	78,10%
Igual o superior al 65%	11,90%	21,90%

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

En las EES el porcentaje de las mujeres en plantilla es ligeramente menor que en las empresas ordinarias (35,9% de mujeres en las plantillas frente a 39,2%). Sin embargo, la participación de

mujeres mayores de 45 años, en el empleo total es mayor en las empresas de ES (un 15,39% frente al 11,50).

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

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

Otro colectivo afectado por unas altas tasas de desempleo son los trabajadores con baja cualificación. El grupo de peones y asimilados (en principio, los trabajadores con menor nivel de cualificación) representan casi un tercio (el 32,3%) de las plantillas en las empresas de ES, mientras que en las S.A y S.L. este porcentaje es del 12,5%.

4. CONCLUSIONES

En un sistema competitivo como el actual caracterizado por la crisis económica, la turbulencia de los mercados, la desconfianza en los mecanismos de control y situación cambiante, debe cuestionarse la posición y actitud estratégica de las organizaciones más representativas de la actividad socioeconómica territorial, el desarrollo de los pueblos y la expectativa de la ciudadanía. En este sentido, el la crisis que actualmente padecemos tiene un impacto directo en la economía real y afecta a la posibilidad de supervivencia de las empresas.

Ésta en las EES dependerá en gran medida como en el resto de compañías, de su capacidad para dotarse de recursos para alcanzar nuevas ventajas competitivas (calidad, tecnología, innovación, capital humano, etc.) y adaptarse al nuevo entorno de incertidumbre económica, todo ello con el objetivo permanente de crecimiento y diversificación.

A favor de estas consideraciones, tradicionalmente las empresas cooperativas y sociedades laborales, características de las formas empresariales más capitalistas de la ES, mantienen unos recursos procedentes del capital de sus socios y una cultura empresarial producto del buen gobierno de sus directivos, que a buen seguro suponen un punto clave de supervivencia en épocas de recesión.

El gobierno de las EES basado en sus principios y valores es una de las claves del éxito de estas organizaciones, haciendo partícipes en la toma de decisiones a todos los grupos de interés mediante los sistemas de participación democrática, siendo una fuente de ventajas competitivas que las hace diferenciarse de las entidades capitalistas, tanto en la toma de decisiones como en la relación que mantiene con los stakeholders.

Tanto es así que las relaciones de agencia en estas entidades se complican, llegando a existir distintos problemas dependiendo del papel del socio dentro de la entidad y de su relación con el resto de participantes y la dirección de la organización, generándose conflictos de intereses.

Los resultados obtenidos ponen de manifiesto la tradicionalmente asumida e importante actividad innovadora que realizan estas entidades y su manifiesta capacidad de generar empleo y valor

añadido a favor del desarrollo de los pueblos y ciudadanía donde están presentes. Por otro lado, esta información resulta relevante para aquellas comunidades territoriales que aun teniendo una consolidada cultura solidaria, no conocen las características formas de mercado de la economía solidaria, a través de la revisión de la gestión económica de estas compañías en aras a la aplicación de políticas de buen gobierno.

En este sentido, los resultados exploratorios y descriptivos que se presentan en este trabajo de investigación, pueden servir de cauce para poner de relieve la importancia de que el colectivo de EES esté presente en el desarrollo socioeconómico; y entre las Administraciones, las instituciones y el tejido empresarial para explorar nuevas oportunidades directivas que se materialicen en actividades empresariales en el ámbito del emprendizaje social y la economía más solidaria.

BIBLIOGRAFIA

- Acero, I. & Alcalde, N., (2010). Los consejos de administración. Una instantánea del caso español". *Economía Industrial*, 378, 159-168.
- Alvarez, M., Abesú, P. & Fé, C., (2000). La cooperativa en el marco de la teoría de la agencia". *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 34, 169-188.
- Arcas, N. (2008). La sociedad cooperativa europea como forma de concentración empresarial. En Alfonso, R. (direct.) (2008). *La sociedad cooperativa Europea domiciliada en España*. Editorial Aranzadi, S.A., Navarra.
- Arcas, N., Martín, J. & Mínguez, A. (2008). Análisis de la relación socio cooperativa agraria desde las perspectivas de las teorías de la agencia y derechos de propiedad. 27 Congreso Internacional de CIRIEC sobre Economía Pública, Social y Cooperativa, Sevilla 22-24 de Septiembre.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, vol. 17(1), 99-120.
- Bel, P. & Ausín, J. (2007). Contribución de las sociedades cooperativas al desarrollo territorial. *REVEESCO*, 92, 41-71. Segundo Cuatrimestre 2007.
- Bel, P., Fernandez J. & Miranda, M. (2005). La creación de puestos de trabajo en el ámbito rural para su desarrollo: las organizaciones de participación agrarias. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 52, 335-360.
- Benardi, A. (2011). El mercado de trabajo y el sector cooperativo en Italia. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 70, 149-178.
- Briones A. (2009). Crecimiento en cooperación en las Entidades de economía Social: creatividad, innovación y responsabilidad. En: *XII Jornadas de investigadores en economía social y cooperativa*. CIRIEC-España y UCOMUR, Murcia.
- Briones, A. (2007). Determinantes estratégicos en el modelo de modernización de las fuerzas armadas y sistemas de defensa. Análisis de los procesos de cooperación con organizaciones externas. Tesis doctoral, Universidad Politécnica de Cartagena.
- Caballero, G. (2005). *Los stakeholders en el modelo de gobierno corporativo. Un análisis del impacto en las estrategias de empleabilidad de la universidad española*. Tesis Doctoral, Universidad de Vigo.
- Campos, E. Coordinador (2004). *El gobierno de la empresa*", ediciones pirámide, Madrid.
- Chaves, R. (2004). Gobierno y democracia en las Entidades de Economía Social. *Mediterráneo económico*, 6, 35-52.
- Chaves, R., Monzón, J. & Sajardo, A. (2003). *Elementos de Economía Social. Teoría y Realidad*. Universidad de Valencia.
- Chowdhury, D. (2004). Incentives, Control and Development: Governance in Private and Public Sector with Special Reference to Bangladesh. Ed. Dhaka: University of Dhaka.

- Coque, J. (2008). Puntos fuertes y débiles de las cooperativas desde un concepto amplio de gobierno empresarial. *REVESCO*, 95, 65-93. Segundo Cuatrimestre 2008.
- Coyne, K. (1986). Sustainable competitive advantage: what it is and what it isn't. *Business Horizons*. January/February, 54-61.
- Díaz, F. & Jiménez M. (2009). ¿Existe una cultura cooperativa organizacional en trabajadores cooperativistas y no cooperativistas? *REVESCO*, 97, 44-57. Primer Cuatrimestre 2009.
- Gallego, L. (2007). *Función de las cooperativas en la normativa de fomento del desarrollo rural*. *REVESCO*, 92, 153-177. Segundo Cuatrimestre 2007.
- González, E. (2009). La Teoría de los stakeholders: un puente para el desarrollo práctico de la ética empresarial y de la responsabilidad social corporativa. *VERITAS: revista de filosofía y teología*, 17, 205-227.
- Hall, R. (1993). A framework linking intangible resources and capabilities to sustainable competitive advantage", *Strategic Management Journal*, 14, 607-608.
- Hernández, F. & Peña, I. (2008). Efectividad de la estrategia de recursos humanos: modelo integrado desde la teoría de recursos y capacidades y la teoría del comportamiento en las entidades financieras de la economía social *REVESCO*, 94, 27-58. Primer Cuatrimestre 2008.
- Hernández, M., Ruiz, C. & García, E. (2008). La cultura como mecanismo de gobierno y control en las organizaciones cooperativas. *REVESCO*, 95, 94-111. Segundo Cuatrimestre 2008.
- Huertas, P., Navas, J. & Almodovar, P. (2004). La Diversificación desde la Teoría de los Recursos y Capacidades. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 14, 87-104.
- Jensen, M. & Meckling, W. (1976). Theory of the firm: managerial behaviour, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.
- Juliá J. (2004) La economía social y el cooperativismo, la democracia en la economía. A modo de introducción. *Mediterráneo económico*, 6, 10-14.
- Marcuello, C. & Saz, I. (2008). Los principios cooperativos facilitadores de la innovación: un modelo teórico. *REVESCO*, 94, 59-79. Primer Cuatrimestre 2008.
- Monzón, J. (2006). Economía social y conceptos afines: fronteras borrosas y ambigüedades conceptuales del Tercer sector". *CIRIEC-España, revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 56, 9-24. Noviembre 2006.
- Mozas, A. & Bernal, E. (2006). Desarrollo territorial y economía social. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 55, 125-140.
- Navas, J. & Guerras, L. (2002). La dirección estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones. Civitas. Madrid: 3ª edición.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Guidelines of multinational enterprise. París: 2004.
- Pedrosa, C. (2009). Modelos teóricos que nos ayudan a comprender el gobierno de las sociedades cooperativas, una apuesta por el enfoque stakeholder. *Gestión Joven*, nº4.
- Pérez, F., Sanz, E. & Gallardo, A., (2009). Participación, gobierno democrático y resultados cooperativos. una perspectiva de RSE. *CIRIEC-España, revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 65, 163-190. Agosto 2009.
- Puentes R., Velasco, M. & Vilar, J. (2009). El buen gobierno corporativo en las sociedades cooperativas. *REVESCO*, 98, 118-140. Segundo Cuatrimestre 2009.
- Salazar, I. & Galve, C. (2010). El ejercicio de las funciones empresariales por parte de los socios en las cooperativas agrarias. *REVESCO*, 101, 79-106. Primer Cuatrimestre 2010.
- Saz, M. & Carús, L. (2008). Los procesos participativos en la sostenibilidad medioambiental. El caso del segmento turístico recreativo de Alta Montaña. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 61, 127-156.

Seguí, E., García, G., Romero, A. & Villalonga I. (2008). La Innovación en el gobierno de las cajas rurales españolas: evaluación de su e-gobierno corporativo. *CIRIEC-España, revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº60, 155-178. Abril 2008.

Serra, A. (1993). *La empresa. Análisis económico*. Barcelona: labor Universitaria.