



EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL: LA RESPUESTA A UNA MAYOR SOSTENIBILIDAD

SOCIAL ECONOMY ENTERPRISES: THE ANSWER TO GREATER SUSTAINABILITY

Francisco Rincón Roldán
Universidad Pablo de Olavide de Sevilla
fjrinrol@upo.es

RESUMEN

El presente artículo pretende establecer una relación directa entre las entidades de Economía Social y su sostenibilidad económica, social y ambiental. Nos cuestionamos si son los principios y valores éticos que marcan la creación o fundación de este tipo de entidades las que las hacen más sostenibles. El actual sistema económico está demandando empresas y organizaciones más sostenibles, que ofrezcan respuestas a las necesidades actuales de la sociedad. Este artículo considera que las entidades sociales muestran una mayor orientación hacia un desarrollo sostenible, fundamentado básicamente en sus principios y valores constitutivos. En primer lugar, contextualizamos el sector social español para posteriormente abordar el desarrollo sostenible organizacional. Nuestra investigación estudia las entidades que conforman el denominado Tercer Sector, aquel que aglutina todas aquellas entidades catalogadas como Economía Social. Realizamos un estudio cualitativo de los valores predominantes en las entidades de Economía Social. Finalmente, planteamos como línea futura de investigación, el posible impacto de la Gestión de los Recursos Humanos en la sostenibilidad empresarial.

PALABRAS CLAVE

Economía Social; Principios y valores éticos; Gestión de Recursos Humanos; Sostenibilidad.

CÓDIGOS JEL: **A13, B55, E26.**

Fecha de recepción: 29/01/2021

ABSTRACT

This article aims to establish a direct relationship between Social Economy entities and their economic, social and environmental sustainability. We question whether it is the ethical principles and values that mark the creation or foundation of this type of entities that make them more sustainable. The current economic system is demanding more sustainable companies and organizations that offer answers to the current needs of society. This article considers that social entities show a greater orientation towards sustainable development, basically based on their constituent principles and values. First, we contextualize the Spanish social sector and then address organizational sustainable development. Our research studies the entities that make up the so-called Third Sector, which brings together all those entities classified as Social Economy. We conducted a qualitative study of the predominant values in Social Economy entities. Finally, we propose as a future line of research, the possible impact of Human Resources Management on business sustainability.

KEYWORDS

Social Economy; Principles and ethical values; Human Resource Management; Sustainability.

Fecha de aceptación: 11/02/2021

1. INTRODUCCIÓN

Tras la crisis económica y financiera de 2008, parece que las empresas están dispuestas a considerar que el modelo económico y social conocido hasta el momento está abocado al fracaso. La maximización de beneficios como único objetivo empresarial ha sido cuestionada tanto desde el ámbito académico como desde las propias empresas. En este debate económico, político y social comienza a considerarse que los actuales recursos naturales, sociales y financieros son insuficientes para satisfacer a la población, así como el intenso estilo de vida de los países industrializados que afecta considerablemente al agotamiento de dichos recursos (Ehnert, 2009).

El Informe Brundtland (1987), marca como objetivo prioritario crear una agenda para afrontar el cambio global y reflexionar sobre cómo avanzar en el desarrollo social y económico sin comprometer el futuro del planeta para las futuras generaciones. En esta misma línea en el año 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible, ofreciendo una importante oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todos, sin dejar a nadie atrás. La Agenda 2030 cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta la lucha contra el cambio climático, pasando por la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de nuestras ciudades.

El actual sistema económico es insostenible, debido a que está basado en la maximización de la producción, el alto consumismo, la explotación irracional e ilimitada de los recursos naturales y la consideración del beneficio económico como único criterio de crecimiento (Pinillos & Fernández Fernández, 2011). Las empresas y organismos públicos deben reorientar sus prácticas de gestión y políticas hacia un desarrollo realmente sostenible, que mejore las condiciones de vida y que sea compatible con la explotación racional de los recursos del planeta, lo que se considera un desarrollo sostenible (Brundtland, 1987).

En este entorno post-crisis y necesitado de una reorientación hacia modelos más sostenibles, las empresas de Economía Social se han mostrado más eficaces (Monzón Campos, 2013). Por ejemplo, durante la crisis económica en Europa, el número de empresas de Economía Social que se destruyeron fue sensiblemente inferior al del resto de empresas.

Del mismo modo, las empresas de Economía Social destruyeron menos empleo que las empresas del sector capitalista en el periodo de crisis, basado fundamentalmente en la transformación de empresas mercantiles en empresas de Economía Social, evitando así su cierre, y salvando a través de esta transformación o reconversión miles de puestos de trabajo en Europa (COCETA, 2018).

A nivel medioambiental, también parece que las empresas de Economía Social, al estar más vinculadas al territorio, presentan unas estrategias y resultados más sostenibles. Sin embargo, a pesar de las múltiples evidencias en este sentido, todavía no está clara cuales son las causas de dicho rendimiento. Parece evidente que la propia naturaleza de estas empresas, condicionadas por los principios y valores que las rigen y por la filosofía social que las anima, se transforma en estrategias empresariales y mecanismos de gestión específicos y exitosos. Pero ¿cuáles son esas estrategias y cómo pueden ser las mismas para entidades que abarcan un espectro de actividad tan diverso? (Graeber, 2014).

La necesidad de profundizar en la gestión de las entidades sociales para explicarse un exitoso comportamiento sostenible obliga a desarrollar un modelo teórico que explique de qué manera contribuyen estas organizaciones a la sostenibilidad. Por tanto, el objetivo de esta investigación es presentar un modelo teórico que explique los mecanismos de funcionamiento de las entidades de Economía Social. Este modelo teórico trata de vincular los principios que fundamentan las entidades sociales con determinados valores éticos que están incorporados a los valores corporativos.

Consideraremos como proposición de partida que las entidades sociales son un modelo sostenible, donde sus principios y valores éticos van a incidir en dicha sostenibilidad (Smith et al., 2013). La configuración de una entidad social tiene como punto de inicio la redacción de unos principios que vienen regulados por la normativa aplicable, estos principios persiguen un claro interés general tanto económico como social e intentan aunar progreso social y eficiencia empresarial. Pero son sus valores los que dotan a la entidad de una personalidad distintiva, valores con una clara orientación hacia la ética empresarial y a la responsabilidad social. La propuesta del presente trabajo se basa en el hecho de que el modelo de empresa de Economía Social está asentado en principios y valores éticos (Sunley & Pinch, 2012) que están alineados con el concepto de sostenibilidad (económica, social y medioambiental). Estos valores orientan a las empresas de Economía Social hacia la consecución de los objetivos de la Agenda 2030, especialmente cuando se trata de alcanzar el pleno empleo o asegurar el trabajo decente para todas las personas con el fin de generar un crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible (Steiner, 2018).

Planteamos que el fuerte componente ético de las entidades sociales, observable en sus valores con una clara orientación hacia la ética y la responsabilidad social, van a incidir en el diseño de sus políticas de Recursos Humanos y consecuentemente en su orientación hacia un modelo más sostenible y solidario (Cano Guillén & Céspedes Lorente, 2003).

El artículo está estructurado del siguiente modo, tras esta introducción se plantea la necesidad de buscar un nuevo modelo económico fuertemente orientado hacia la sostenibilidad. El apartado tres aborda los principios y valores que rigen el funcionamiento de las entidades de Economía Social, planteando además la proposición principal del modelo de investigación. Finalmente en las conclusiones mostramos los resultados de un estudio descriptivo llevado a cabo y las implicaciones para la investigación que tiene el modelo planteado, las limitaciones del trabajo y las futuras líneas de investigación que se pueden desprender de este estudio.

2. NECESIDAD DE UN NUEVO MODELO ECONÓMICO SOSTENIBLE

El desafío que supone un desarrollo sostenible, tal como parece demandar la sociedad, pone a las empresas y a la sociedad en su conjunto ante una nueva posición, abriéndole nuevas oportunidades y planteando nuevos retos (Greening & Turban, 2000). En este contexto donde la actual sociedad se enfrenta a desafíos tales como el cambio climático, la erradicación de la pobreza y la constante búsqueda del equilibrio entre progreso económico y social, las empresas deben estar comprometidas con la sostenibilidad a través de una adecuada gestión de los recursos y relación con los stakeholders (Mariappanadar, 2014). Partiendo de que la sostenibilidad es un proceso y no un estado (Jackson, 2012), se hace necesario conceptualizar y delimitar dicho término. La sostenibilidad es considerada como el proceso que busca el equilibrio entre el consumo y la regeneración de recursos (Ehnert, 2009), donde las organizaciones se comprometen a regenerar y desarrollar los recursos que ellos mismos consumen hoy y necesitarán en el futuro.

El concepto de sostenibilidad permite establecer las bases para superar con éxito los actuales desafíos de la sociedad, ubicando en el centro de la cultura empresarial los términos de sostenibilidad individual, organizacional y social, niveles íntimamente relacionados (Docherty et al., 2002). Tras la publicación del Informe Brundtland a través de la World Commission on Environment and Development de la ONU (Brundtland, 1987), la sostenibilidad se ha convertido en un tema de creciente interés en el ámbito de la economía y la empresa. El principal objetivo de este informe es crear una agenda para afrontar el cambio global de nuestra sociedad y reflexionar acerca de cómo avanzar en el desarrollo social y económico sin comprometer los recursos del plantea para las futuras generaciones. En

este sentido la Comisión concreta que el desarrollo sostenible contempla tres dimensiones: económica, social y ambiental (Tabla 1).

Tabla 1. Dimensiones de Sostenibilidad.

Dimensión	Concepto
Económica	Las organizaciones deben prestar atención a las necesidades económicas básicas (rentabilidad, liquidez, etc.) y asegurar su viabilidad a través del tiempo, manteniendo su competitividad en entornos dinámicos (Dyllick & Hockerts, 2002).
Social	Las organizaciones tienen el reto de crear lugares de trabajo "sostenibles" con condiciones de empleo equitativas (Docherty et al., 2009), para fomentar la integración social y reducir la desigualdad y la discriminación (Gladwin, Kennelly, & Krause, 1995, donde todos los miembros de la sociedad tengan igual acceso a los recursos y oportunidades (Bansal, 2005).
Ambiental	Las organizaciones empresariales contribuyen a la integridad ambiental mediante la reducción de las emisiones (huella ecológica) o mediante la producción de bienes y servicios ecológicos (Hart & Milstein, 2003).

Fuente: Elaboración propia

La mayoría de las organizaciones asocian la noción de sostenibilidad con la dimensión económica, formada a su vez por la fortaleza financiera, la productividad o el beneficio económico (Steurer et al., 2005). Probablemente ello se deba a que las organizaciones más prósperas y financieramente más fuertes busquen mantener su ventaja competitiva de una forma sostenible en el tiempo. Pero actualmente esta noción ha cambiado, ya que podemos considerar que la sostenibilidad económica está relacionada con el bienestar económico y la calidad de vida: pérdida de empleo, inseguridad financiera, pérdida de ingresos (Choi & Ng, 2011). Ello nos hace ver que el concepto de sostenibilidad económica se ha ampliado desde una perspectiva más empresarial o externa hacia otra más personal o interna, es decir contemplando tanto a la organización como al empleado (Floreana et al., 2013).

La segunda dimensión considera que la sostenibilidad social genera procesos de bienestar social, relacionados con la salud, la seguridad, la calidad de vida de los miembros que componen una organización (Janker & Mann, 2020). Para poder garantizar el bienestar de los empleados, el principal desafío de las organizaciones es buscar el equilibrio entre las

necesidades personales y las organizacionales, desafío que se ha vuelto sumamente complicado debido a las implicaciones éticas que tienen las decisiones de las organizaciones, donde prima el interés de la organización sobre el interés individual (Choi & Ng, 2011). Consideramos por tanto que la sostenibilidad social hace especial hincapié en la importancia de las inversiones y los esfuerzos que realizan las organizaciones para conseguir una ventaja competitiva integrando entre sus intereses los propios intereses de sus empleados (Florea et al., 2013).

La tercera y última dimensión está relacionada con la protección del medio ambiente, en la cual subyace la implicación moral de salvaguardar los recursos naturales para las generaciones venideras. Tradicionalmente esta dimensión ha estado formada a su vez por la explotación de los recursos, las emisiones y los daños al medio ambiente (Steurer et al., 2005). Pfeffer (2010) enfatizó la importancia del recurso humano en la gestión de los recursos de las organizaciones, evitando el desperdicio de materias primas o en el aumentando la productividad. Algunos autores proponen que la forma más efectiva de abordar la sostenibilidad ambiental en las organizaciones es a través de los valores organizacionales, definidos como patrones de comportamiento compartidos por los miembros de una organización. Sobre ellos los miembros de la organización pueden adoptar acciones encaminadas a racionalizar los recursos, reducir las emisiones y proteger el medio ambiente (Florea et al., 2013), reduciendo la huella ambiental de su organización (Ehnert et al., 2014).

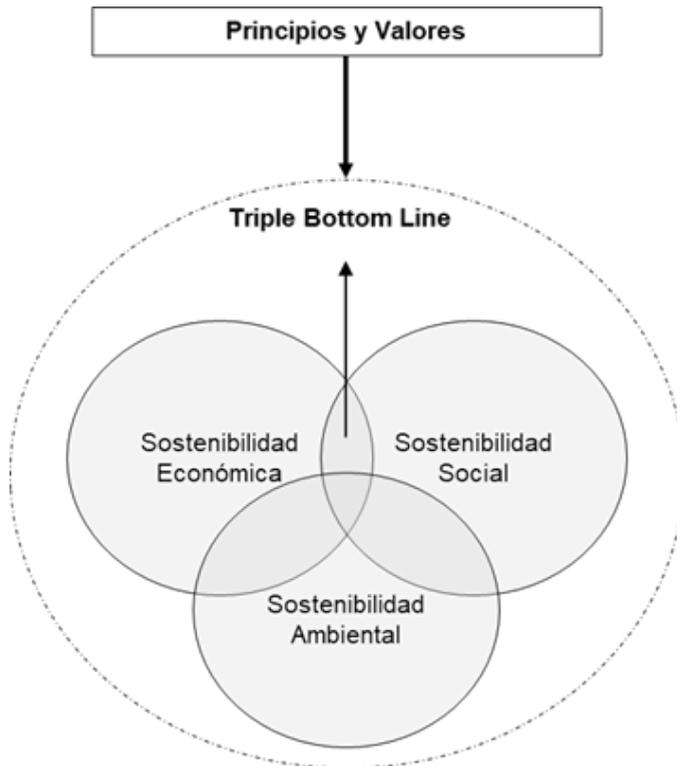
La incorporación en las organizaciones de estas tres dimensiones se ha llevado a cabo a través de la "Triple Bottom Line" modificando la contabilidad tradicional de las empresas para incorporar nuevos criterios de rentabilidad (Garriga & Melé, 2013).

El término Triple Bottom Line surge a mediados de los años 90, como fruto de las investigaciones de expertos en contabilidad. Su consolidación a nivel organizacional se produjo en 1997 con la publicación del libro de John Elkington "Cannibals with forks: the triple bottom line of 21st century business". A través del cual Elkington diseña un sistema para evaluar la sostenibilidad de las organizaciones, ofreciendo un nuevo marco contable que va más allá del tradicional análisis de los beneficios y rendimiento de la inversión, incluyendo dos importantes dimensiones como la social y ambiental (Elkington, 1997). La propuesta del autor tiene como objetivo principal simplificar la medición del desarrollo sostenible de las organizaciones, creando un equilibrio entre los beneficios económicos, sociales y ambientales, aspectos fundamentales para alcanzar la sostenibilidad (Savitz & Weber, 2014).

La Triple Bottom Line sugiere que el éxito de una empresa no sólo se mide por sus resultados financieros, también se consideran sus gestiones

sociales y ambientales, aunque es cierto que las empresas deben ser rentables para garantizar su supervivencia, Elkington sugiere que la rentabilidad de una organización no puede estar por encima de otros intereses como los sociales y ambientales (Figura 1). La implantación de esta medición ha sufrido un gran desarrollo a lo largo del tiempo, siendo un sistema ampliamente empleado por organizaciones y entidades públicas que desean medir, auditar o realizar una memoria de sus impactos, económicos, sociales y ambientales.

Figura 1. Principios, valores y sostenibilidad.



Fuente: Elaboración propia

3. LA ECONOMÍA SOCIAL

Para contextualizar la Economía Social es necesario aclarar sus inicios y su presencia en el modelo económico actual. La acepción del término Economía Social que hoy conocemos tiene su origen en el movimiento obrero que surge en pleno siglo XIX en países como Inglaterra, Italia o Francia, como respuesta a la precaria situación de los obreros de la época,

con precarias condiciones de vida y un alto grado de explotación, todo ello provocado por la Revolución Industrial de mediados del siglo XVIII. A raíz de la cual los obreros comienzan a organizarse y surgen las primeras cooperativas y mutualidades, con el fin principal de conseguir mejores condiciones laborales y derechos.

En este sentido, la Economía Social española está muy influenciada por la Economía Social Europea, la cual ha ido ganando en relevancia con el paso de los años, ello se evidencia en como desde el año 2000 las instituciones de la Unión Europea han desarrollado más de 200 documentos oficiales, abordando temas tan importantes como la creación de empleo sostenible, los servicios sociales, la innovación social, la cohesión social, el emprendimiento, entre otros. Así pues, en noviembre del año 2000 se creó la Social Economy Europe (anteriormente denominada Conferencia Permanente Europea de las Cooperativas, Mutuas, Asociaciones y Fundaciones, CEP-CMAF), cuyo fin principal fue promover el diálogo permanente con las distintas instituciones europeas en materia de Economía Social. Su misión se centró fundamentalmente en promover los intereses económicos y sociales de las empresas y organizaciones de la Economía Social, promover el rol y los valores de las empresas y organizaciones de la Economía Social, y finalmente reforzar el reconocimiento institucional, político, social y jurídico de las empresas y organizaciones del sector social (Social Economy Europe, 2008).

La Social Economy Europe publicó en 2008 el Libro Blanco de la Economía Social, en el que se plasmaron los principios rectores de las entidades de Economía Social que operan en el marco de la Unión Europea. A través del Libro Blanco las empresas y entidades de la Economía Social proponen un conjunto de acciones para consolidar el sector social así como maximizar su contribución al desarrollo económico y social sostenible. Las distintas instituciones europeas tienen claro que el desarrollo económico de la región debe ir de la mano del desarrollo social, ya que a través del mismo se consigue una mayor cohesión social y las entidades de Economía Social son el mejor instrumento para aunar ambos desarrollos, pues actúan en ámbitos como la acción social, la sanidad, la inserción socio-laboral, entre otros.

Los principios rectores recogidos en el Libro Blanco de la Economía Social son los siguientes:

1. Primacía de la persona y del objeto social sobre el capital.
2. Adhesión voluntaria y abierta.
3. Control democrático por sus miembros.
4. Conjunción de los intereses de los miembros usuarios y del interés general.

5. Defensa y aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad.
6. Autonomía de gestión e independencia respecto de los poderes públicos.
7. Destino de la mayoría de los excedentes a la consecución de objetivos a favor del desarrollo sostenible, del interés de los servicios a los mismos y del interés general.

Estos principios marcan la cultura y los valores de las entidades sociales, ofreciendo otra forma de producir, emprender, gestionar y consumir, en definitiva otra forma de entender la economía y la empresa. Lo que también podemos denominar como economía diversa, con un mejor funcionamiento del mercado tanto interno como externo, un nuevo modelo empresarial, más transparente, más social, más responsable y en definitiva más sostenible.

Atendiendo al ámbito nacional, en España la Economía Social viene regulada por la Ley 5/2011, de 29 de marzo de Economía Social, cuyo objetivo básico es configurar un marco jurídico complementario, que supone un reconocimiento a las entidades del sector social y otorgándoles una mayor visibilidad y seguridad jurídica. En esta norma en su artículo 4 se presentan los cuatro principios orientadores y comunes a todas las entidades españolas de Economía Social, los cuales están incluidos en los anteriormente establecidos por la Carta de principios de la Economía Social redactada en 2002 por la Confederación Europea de Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones (CEP-CEMAF):

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

d. Independencia respecto a los poderes públicos.

Resulta significativo que el tercer principio de los antes citados vincule la actividad de las entidades de Economía Social con la promoción de la sostenibilidad. Como se mencionó anteriormente, el presente estudio trata de analizar cómo se articula esa relación existente entre Economía Social y sostenibilidad.

Podemos comprobar que la Ley de Economía Social española no incluye dos principios fundamentales como son la adhesión voluntaria y abierta, así como el control democrático por sus miembros, aun no estando estos dos principios tipificados en la normativa bien es cierto que en la lectura de su preámbulo se intuyen de forma que ambos marcan la idiosincrasia de las entidades sociales españolas.

La Economía Social busca una economía más sostenible, donde conciliar el desarrollo económico, social y ambiental en una economía cada vez más competitiva. Fomentando además el empleo de calidad, la cohesión social, la igualdad de oportunidades y garantizando el respeto al medio ambiente, sin comprometer las necesidades de las generaciones presentes y futuras.

3.1. PRINCIPIOS QUE GENERAN VALORES ÉTICOS

En este punto abordaremos como los principios de las entidades de Economía Social generan unos determinados valores éticos que inciden en la sostenibilidad de las entidades sociales en sus tres dimensiones: económica, social y medioambiental.

A lo largo de todo el Siglo XX el sector social ha emergido de forma considerable como un nuevo modelo económico diferenciado del modelo tradicional, que incorpora una nueva perspectiva con el objeto de dar respuesta a los problemas y necesidades de la sociedad actual, a través de un funcionamiento establecido en torno a una serie de principios y valores (Díaz-Foncela et al., 2016).

Como hemos mencionado anteriormente, son cuatro los principios que rigen el funcionamiento de las entidades sociales españolas, estos principios determinan la cultura de la organización, y por ende la generación de determinados valores éticos en las entidades sociales.

El principio de primacía de las personas sobre el capital, fomenta el compromiso de las entidades de Economía Social hacia el bienestar de las personas, abarcando tanto su dimensión económica como aspectos de integridad de la persona, fomento de la participación y el desarrollo personal y laboral. En las entidades sociales se desarrolla una especial empatía hacia miembros de la entidad y al conjunto de la sociedad. La persona ocupa una posición relevante dentro de la organización, donde se gestiona como un recurso a optimizar, en este sentido podemos destacar como la gestión

de la relación laboral dentro de las entidades sociales está fuertemente sustentada en la confianza. Relación que promueve la seguridad de los miembros así como su dignidad como trabajador y persona (Jané et al., 2012).

El principio de aplicación de los resultados obtenidos al fin social objeto de la entidad, donde las entidades sociales reinvierten su beneficio, pone en un segundo plano la maximización del beneficio económico de la entidad. En este sentido las entidades sociales operan con un alto grado de coherencia y responsabilidad, invirtiendo constantemente en su mejora tanto técnica como humana. Inversiones periódicas en nuevos procesos productivos, en innovación, nuevos perfiles profesionales, hacen que la competitividad de las entidades sociales sea una constante. Además fomentan la redistribución de la riqueza así como la transparencia en la gestión e información, aumentando con ello la cohesión social del entorno donde operan (Longinos et al., 2012).

El tercer principio, la promoción de la solidaridad interna y con la sociedad, se postula como uno de los principios vertebradores de las entidades de Economía Social, donde la defensa de los Derechos Humanos, la preservación del medioambiente y el desarrollo sostenible son pilares fundamentales. Las entidades sociales se basan en el trabajo como elemento transformador de la sociedad, donde un empleo de calidad desempeña un importante papel en la sociedad (Miguélez, 2006). Asumiendo de esta forma un importante compromiso con los elementos que nos rodean, las entidades sociales consideran que operan en un entorno de bien generalizado o también denominado del bien común. Podemos concluir por tanto que el modelo de negocio de las empresas sociales cuentan con principios democráticos y participativos que se orientan hacia objetivos sociales (Monzón Campos, 2013).

La normativa contempla un cuarto principio rector de las entidades de Economía Social, concretamente la independencia respecto a los poderes públicos. Consideramos que este principio es transversal, afectando por tanto a la iniciativa sostenible de las entidades sociales que conforman la Economía Social, que se definen y diferencian del modelo empresarial tradicional a través de un sistema de trabajo y gestión democrática, primando la independencia hacia otros organismos públicos o privados (Monzón Campos, 2006).

Entendemos que la Economía Social posee unos principios y valores que les otorgan un valor añadido, como puede ser la creación de puestos de trabajo de mayor estabilidad, calidad y flexibilidad interna para el mantenimiento de los mismos (Carreras, 2008), la solidaridad y la vinculación con el entorno, fomentando el desarrollo local y la no deslocalización (Herrero-Blasco, 2014) y finalmente la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social (Algora Jiménez, 2011).

3.2. VALORES ÉTICOS Y SOSTENIBILIDAD

Tal y como afirma Belk (2014) estamos presenciando un cambio de valores con respecto al estatus social, a la propiedad y al propio consumo. El deterioro constante que está sufriendo el sector económico financiero es una realidad, debido a que las organizaciones basan su éxito sólo y exclusivamente en el rendimiento financiero, obviando una parte importante como es la cohesión social y la sostenibilidad de nuestros recursos. Es aquí donde aparece la necesidad de producir, gestionar y organizar de una forma más sostenible, introduciendo la conciencia ética en las organizaciones, a través de valores éticos que generen una ética empresarial, disciplina que estudia los comportamientos éticos y no éticos de los individuos en las organizaciones, analizando la conducta humana en el ámbito organizacional (Benavides et al., 2012).

La introducción de valores éticos en las organizaciones trae consigo una serie de beneficios, como puede ser el desarrollo de una estrategia de Responsabilidad Social Corporativa e incluso la creación de una Reputación Corporativa (Orlitzky et al., 2003).

Las entidades de economía social poseen unos principios y valores característicos, que las convierten en un modelo económico singular que busca conseguir una sociedad más justa y sostenible. Valores como la participación, el compromiso, la transparencia y la sostenibilidad entre otros, les confieren un marcado carácter solidario, en la búsqueda de un beneficio común, y una constante mejora de la sociedad.

En el contexto organizacional, podemos considerar como valor aquellos estándares evaluativos que definen fines deseables y la forma de alcanzarlos (Argudo Périz, 2011). Encontramos en las entidades sociales la determinación de valores éticos, entendidos estos como aquellos aspectos del comportamiento que contribuyen al bien de las personas (Guillén, 2006).

Consideramos por tanto, valores éticos en la Economía Social al conjunto de elementos propios de este tipo de entidades que definen su estructura, su línea de acción así como sus principios y cultura organizacional. Estos valores inciden en el rendimiento y beneficio económico de las entidades (Monzón & Chaves, 2012).

Esta investigación pretende relacionar la constitución de las entidades sociales con su sostenibilidad, fundamentada en su gestión más social y solidaria, con unos valores éticos que junto a su misión y visión generan una filosofía empresarial característica, que incide en su gestión, diseño de estructura, estrategia empresarial y modo de organización (Melé, 2012). Podemos considerar que los valores de una organización su misión y visión determinan y condicionan el comportamiento de los individuos que la forman. Para Kaptein & Wempe (2002), los valores fundamentales

desarrollan la misión y la visión, describiendo patrones específicos para su logro. Son estándares de comportamiento empresarial para los individuos de una organización.

Entre los valores éticos más presentes en las entidades sociales destacan la solidaridad, la democracia, la igualdad, el respeto, el compromiso y la sostenibilidad, los cuales se reflejan en sus principios más significativos como son la primacía de la persona, interés general, equilibrio económico y social y finalmente la gestión democrática (Liger et. al, 2016). Autores como Defourny y Nyssens (2012) sostienen que los valores que contienen las entidades sociales marcan sus objetivos de marcado carácter social, es decir la actividad empresarial empleada es un mero medio para desarrollar una labor social que va más allá del puro mercantilismo. En la presente investigación consideramos que estos valores éticos suponen el ADN de las entidades sociales, la identificación de las entidades sociales con ciertos valores las diferencian de las empresas del sector tradicional, incluso la identificación de estos valores condicionan la posición de la entidad ante el reto de la sostenibilidad, en sus tres dimensiones económica, social y medioambiental.

Como indica Melé (2012) incluir la ética en los valores corporativos, la misión y la visión es un paso importante para que la ética esté presente en las organizaciones. De la revisión de la literatura se desprende el alto componente ético de los valores de las entidades sociales, apoyados en la necesidad de las empresas de mejorar su comportamiento ético y el de sus empleados, a través de la promoción de valores éticos que guían sus acciones.

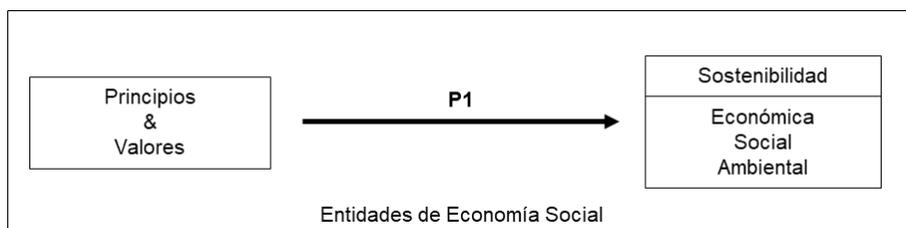
La ética en las entidades de Economía Social es una constante, generada desde la concepción inicial del movimiento social-económico. No se contempla dicho movimiento sin un respeto absoluto a todos los actores implicados en las relaciones que se generan entre empresa y sociedad. Es por ello que la Economía Social incorpora la ética en sus decisiones, consciente del importante efecto transformador que ello genera tanto en la sociedad actual como la que está por venir.

En conclusión, la presente investigación presenta como proposición de partida que las entidades de Economía Social cuentan con un conjunto de principios y valores éticos desde su constitución que favorecen y facilitan la sostenibilidad económica, social y medioambiental. Por tanto, como primera proposición, planteamos la relación directa existente entre entidades de Economía Social y la sostenibilidad. Existe cierto soporte teórico para argumentar que las entidades de economía social muestran una mayor predisposición hacia la sostenibilidad, basada fundamentalmente en su conceptualización. Ya que proporcionan soluciones innovadoras a los desafíos económicos, sociales y medioambientales, además de

introducir en la economía capitalista valores como la solidaridad, equidad y gobernanza democrática (Algora Jiménez, 2011; Carreras, 2008; Dacheux & Goujon, 2011).

La figura 2 muestra la relación directa planteada en el modelo de investigación.

Figura 2. Modelo de investigación.



PROPOSICIÓN 1: *Los principios y valores de las entidades de Economía Social muestran una clara tendencia hacia la gestión sostenible, económica, social y ambiental.*

4. DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

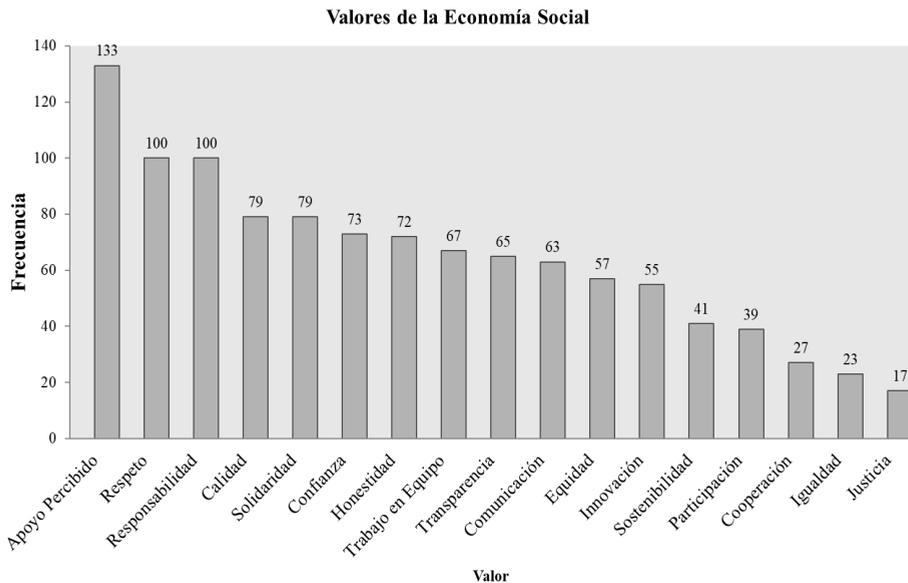
El presente trabajo plantea un modelo de investigación teórico que se presta a ser testado a través del estudio de las diferentes entidades que conforman el sector social español. En este sentido, destacamos como ha supuesto la base y marco teórico para un futuro trabajo que pretende estudiar como el conjunto de valores predominantes de las empresas sociales españolas, concretamente las empresas cooperativas impactan sobre la sostenibilidad organizacional en sus tres dimensiones económica, social y ambiental.

Los valores más destacados dentro de las entidades de Economía Social fueron seleccionados por medio de una revisión de la literatura y el estudio de la información recogida en las páginas webs de una muestra de 598 cooperativas españolas extraídas del informe "Empresas relevantes de la Economía Social 2017-2018" publicado a principios de 2019 por la Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES). Los datos obtenidos fueron analizados con la técnica cualitativa *NVivo 11* para Windows.

De entre las diferentes herramientas que ofrece el software *NVivo 11*, se empleó la consulta de frecuencia de palabras, a través de la cual el software permite enumerar las palabras que se presentan con más frecuencia tanto en recursos, nodos, anotaciones y conjuntos seleccionados. Para trabajar los datos obtenidos, previamente, fue necesario definir los nodos de referencia, considerando como nodo una colección de referencias acerca de un tema,

lugar, persona o cualquier otra área de interés en especial. Las referencias se recopilan leyendo los recursos, como entrevistas y grupos de datos específicos, y posteriormente clasificando la información por categoría en los nodos relevantes, en nuestro caso cada valor ha sido considerado como un nodo y por tanto definido para que el software reconozca en el conjunto de datos la palabra o su definición. Como resultado final el software *NVivo 11* ofreció de forma ordenada y jerarquizada en función a su número de repeticiones, los valores más representativos de las organizaciones estudiadas fueron Apoyo Percibido, Respeto y Responsabilidad que ocuparon las tres primeras posiciones. Como puede verse en la Tabla 2, otros valores que ocuparon posiciones relevantes fueron los de Calidad, Solidaridad, Confianza y Honestidad, aunque todos ellos tuvieron puntuaciones por debajo de 100 repeticiones. Destacar que los valores más relevantes para la futura investigación serán aquellos que tuvieron una frecuencia igual o superior a 100 repeticiones, debido a que es en este número donde se produce la mayor diferencia entre todas las puntuaciones obtenidas.

Tabla 2. Valores más representativos de la Economía Social.



Fuente: *NVivo 11* para Windows

Respecto a los datos descriptivos de las empresas contenidas en el informe elaborado por CEPES debemos destacar que el mayor número de entidades que lo componen son empresas cooperativas. Ello nos hace pensar en la importancia de este tipo de organización empresarial de

Economía Social. Según el informe publicado por Cooperatives Europe titulado *"The power of Cooperation - Cooperatives Europe Key Figures 2015"*, el movimiento cooperativo en Europa suma más de 140 millones de ciudadanos que forman parte de alguna cooperativa Europea, con cerca de 180 mil empresas cooperativas que generan más de 4,7 millones de empleos (Quintana, 2016). Además, los datos estadísticos ofrecidos por la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social del Gobierno de España en 2019 existían más de 20.800 organizaciones cooperativas que emplean a más de 300.000 trabajadores en España. Destacando significativamente su capacidad para crear y mantener empleo, el cual se ha visto incrementado en el último trimestre del año 2019 en más de un 10%.

La Tabla 3 muestra algunos datos descriptivos de la población objeto de estudio. Destacamos como el sector predominante dentro de las cooperativas es el de la Agricultura con más de un 32%. Hecho que evidencia la importancia de este sector dentro de la economía de nuestro país. Además, destacamos como el tipo de cooperativa predominante son las de Trabajo Asociado (26,92%) de primer grado (62,71%). Consideradas como empresas de autoempleo colectivo, que desarrolla su actividad en cualquier ámbito de la economía. Caracterizada porque sus socios y socias son al mismo tiempo sus trabajadores y trabajadoras, tanto en la toma de decisiones como en el desarrollo del trabajo. Se trata por tanto, de un prototipo de empresa con un fuerte carácter social y solidario, que ponen los recursos al servicio de las personas que la componen y con las que interactúan.

Tabla 3. Características de las Cooperativas.

Sector	Nº	% Sobre Total
Agricultura	192	32,11%
Servicios	97	16,22%
Actividades sanitarias	80	13,38%
Educación	78	13,04%
Industria y Energía	58	9,70%
Construcción	47	7,86%
Otro	46	7,69%
Cooperativa de	Nº	% Sobre Total
Primer Grado	375	62,71%
Segundo Grado	155	25,92%
Mixta	64	10,70%
Otro	4	0,67%
Tipo de Cooperativa	Nº	% Sobre Total
Trabajo Asociado	161	26,92%
Agraria	101	16,89%
Explotación Comunitaria	81	13,55%

Servicios	70	11,71%
Enseñanza	51	8,53%
Consumidores	50	8,36%
Vivienda	44	7,36%
Mar	19	3,18%
Transporte	10	1,67%
Sanitaria	9	1,51%
Otro	2	0,33%

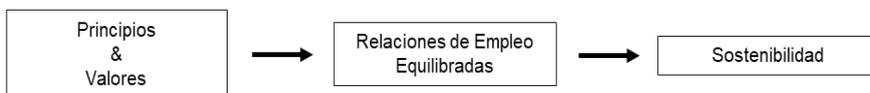
Fuente: Elaboración propia

5. CONCLUSIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Como conclusión, del estudio cualitativo anteriormente realizado, destacar la variedad de valores organizativos que aparecen en las webs corporativas de las diferentes entidades de Economía Social estudiadas. Destacando como el Apoyo Percibido por parte de los empleados de su entidad es el más representativo. Ello tiene coherencia con la literatura existente donde el empleado se posiciona en el centro de las prácticas y políticas de este tipo de entidades (Herrero-Blasco, 2014). Este valor está seguido por el importante respeto que muestran las entidades sociales hacia sus empleados y el elevado grado de responsabilidad que las entidades de Economía Social muestran hacia su recurso humano y hacia los grupos de interés con los que se relaciona (Vicente, Parra, & Flores, 2017).

El presente artículo ofrece una línea futura de investigación como sería el planteamiento de una variable mediadora, como son las Relaciones de Empleo Equilibradas. Consideramos que estas pueden incidir positiva y significativamente en la consecución de la sostenibilidad en las empresas de Economía Social. Nos planteamos si las relaciones de empleo condicionan el diseño e implantación de un determinado Sistema de Gestión de Recursos Humanos, es decir, ¿Existen dentro de las entidades de Economía Social diversidad de prácticas de Gestión de Recursos Humanos?, las cuales a su vez tienen un especial impacto sobre la sostenibilidad de la entidad. La figura 3 muestra el modelo de investigación integrando el papel mediador que pueden ejercer las relaciones de empleo dentro de las entidades de Economía Social.

Figura 3. Línea futura de investigación.



Entidades de Economía Social

PROPOSICIÓN 2: *La Sostenibilidad de las entidades de Economía Social estará mediada por las Relaciones de Empleo Equilibradas.*

Abordaremos el estudio de las Relaciones de Empleo en las entidades de Economía Social, entendiendo como relación de empleo el intercambio donde el empleador contrata fuerza de trabajo con la finalidad de producir bienes o servicios, para obtener un beneficio propio. Y donde el empleado presta sus servicios a cambio de una contraprestación, la cual puede o no ser solamente económica (Shore & Coyle-Shapiro, 2003).

Para la presente investigación emplearemos el modelo de Relaciones de Empleo formulado por los autores Tsui y Wu (2005), quienes presentan cuatro posibles tipos de relaciones de empleo en equilibrio, tal y como se puede ver en la figura 4:

Figura 4. Modelo de Relaciones de Empleo.

Alto	<i>Overinvestment</i>	<i>Mutual investment</i>
Bajo	<i>Quasi-spot contract</i>	<i>Underinvestment</i>
	Bajo	Alto

Fuente: Tsui & Wu (2005)

Así pues, podemos encontraros con cuatro tipos de relaciones de empleo, divididas en dos grupos, por un lado las equilibradas o y por otro las relaciones de empleo desequilibradas. Ambos autores consideran como relación equilibrada entre el empleador y empleado, aquella en la que existe un perfecto equilibrio entre la oferta y la demanda de la organización, es decir ambos actores están de acuerdo tanto en la prestación de servicios como en la compensación ofrecidas y recibidas. Sin embargo en este tipo de relación podemos encontrarnos con dos alternativas, una primera denominada "Mutual Investment". En este escenario el empleador considera a sus empleados como una clara Ventaja Competitiva y les ofrece altos salarios e incentivos, seguridad en el empleo, beneficios sociales atractivos, etc. y el empleado a cambio ofrece un mayor rendimiento y compromiso con la organización. La segunda alternativa que encontramos en esta relación equilibrada sería la denominada por los autores como "Quasi-spot Contract" donde el empleado no es considerado un recurso a maximizar sino más bien un recurso necesario para el desarrollo de la actividad empresarial pero que no juega un importante papel en la organización, esta relación tiene una clara orientación al corto plazo, con sistemas retributivos poco interesantes para el empleado, poca seguridad y escasos beneficios

sociales. En ella el empleado espera poco de la organización y a cambio ofrece un rendimiento mínimo, caracterizado además por una escasa vinculación y un bajo compromiso.

Un segundo escenario planteado por los autores es aquel donde las relaciones de la organización se muestran desequilibradas, no existiendo equilibrio entre la oferta de incentivos y las contribuciones de los empleados. La primera alternativa de esta relación sería la denominada como "Overinvestment" producida cuando la organización ofrece a sus empleados incentivos superiores a las contribuciones que estos realizan, básicamente debido a que las expectativas de la empresa son mayores que el rendimiento real de sus empleados. La segunda alternativa sería la denominada como "Underinvestment" donde el empleado recibe a cambio de un alto rendimiento una escasa contraprestación por parte de la organización, situación que se produce con frecuencia en momentos de crisis económicas y financieras, donde la organización encuentra una clara justificación para exigir a sus empleados el máximo y ofrecer a cambio la mínima contraprestación.

Finalmente, se plantea la posibilidad de que la fortaleza del sistema de gestión de recursos humanos de las entidades de economía social está fuertemente influenciado por el conjunto de valores que rigen la entidad y por el tipo de relación de empleo predominante que en ella se establece.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Algora Jiménez, J. M. (2011). La Economía Social: Crisis y Recuperación Económica. *Historia Actual Online*, 26, 133-140.
- Argudo Pérez, J. L. (2011). El Tercer Sector y Economía Social: marco teórico y situación social. *Acciones e Investigaciones Sociales*, (15), 239. https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.200215230
- Bansal, P. (2005). Evolving sustainably: A longitudinal study of corporate sustainable development. *Strategic Management Journal*, 26(3), 197-218. <https://doi.org/10.1002/smj.441>
- Belk, R. (2014). You are what you can access: Sharing and collaborative consumption online. *Journal of Business Research*, 67(8), 1595-1600. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.10.001>
- Benavides Delgado, Juan; Fernández Fernández, José Luis; Urriaga de Vivar Fontelo, A. (2012). *Glosario sobre Responsabilidad Social para la Investigación y el Debate Terminológico*. Universidad Pontificia Comillas.
- Brundtland, G. (1987). Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future. *Oxford Paperbacks, Report of*, 400. <https://doi.org/10.2307/2621529>

- Cano Guillén, C. J., y Céspedes Lorente, J. J. (2003). José Joaquín. Estrategia de negocio y prácticas de recursos humanos en las cooperativas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (46), 63-94.
- Carreras, L. (2008a). *El subsector empresarial no financiero de la economía social. La fiscalidad de las sociedades cooperativas, sociedades laborales y sociedades agrarias de transformación. TDX (Tesis Doctorals en Xarxa)*. [Universitat Rovira i Virgili].
- Choi, S., y Ng, A. (2011). Environmental and Economic Dimensions of Sustainability and Price Effects on Consumer Responses. *Journal of Business Ethics*, 104, 269-282. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0908-8>
- COCETA. (2018). Informe de Gestión 2018. Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado.
- Dacheux, E., y Goujon, D. (2011). The solidarity economy: An alternative development strategy? *International Social Science Journal*, 62(203-204), 205-215. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2451.2011.01804.x>
- Defourny, J., y Nyssens, M. (2012). El enfoque EMES de la empresa social desde una perspectiva comparada. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (75), 6-34.
- Díaz-Foncesa, M., Servós, C. M., y Garrido, M. M. (2016). *Economía social y economía colaborativa: encaje y potencialidades. Economía Industrial*, 402, 27-35.
- Docherty, P, Kira, M., y Shani, A. (2009). What the world needs now is sustainable work systems. *Creating Sustainable Work Systems*, 1-21.
- Docherty, Peter., Forslin, J., y Shani, A. B. C. N.-65. 0. 331. 01/. 0. (2002). *Creating sustainable work systems : emerging perspectives and practice. Saltsa - Joint programme for working life research in Europe*.
- Dyllick, T., y Hockerts, K. (2002). Beyond the business case for corporate sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 11(2), 130-141. <https://doi.org/10.1002/bse.323>
- Ehnert, I. (2009). *Sustainable Human Resource Management*. Heidelberg: Physica-Verlag HD. <https://doi.org/10.1007/978-3-7908-2188-8>
- Ehnert, I., Harry, W., y Zink, K. J. (2014). *Sustainability and human resource management : developing sustainable business organizations. book*.
- Elkington, J. (1997). Cannibals with Forks: The triple bottom line of 21st centuryThe triple bottom line of 21st century. *Alternative Management Observatory*, (April), 1-16. <https://doi.org/http://doi.wiley.com/10.1002/tqem.3310080106>
- Florea, L., Cheung, Y. H., y Herndon, N. C. (2013). For All Good Reasons: Role of Values in Organizational Sustainability. *Journal of Business Ethics*, 114(3), 393-408. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1355-x>

- Garriga, E., y Melé, D. (2013). Corporate social responsibility theories: Mapping the territory. In *Citation Classics from The Journal of Business Ethics: Celebrating the First Thirty Years of Publication* (pp. 69-96). https://doi.org/10.1007/978-94-007-4126-3_4
- Gladwin, T. N., Kennelly, J. J., y Krause, T. (1995). Shifting Paradigms for Sustainable for Implications Development: and Theory. *Academy of Management Review*, 20(4), 874-907. <https://doi.org/10.5465/AMR.1995.9512280024>
- Graeber, D. (2014). La Economía Social y Solidaria y el Reto del Desarrollo Sostenible. *Organización de Las Naciones Unidas*.
- Greening, D. W., y Turban, D. B. (2000). Corporate Social Performance As a Competitive Advantage in Attracting a Quality Workforce. *Business y Society*, 39(3), 254-280. <https://doi.org/10.1177/000765030003900302>
- Guillén, M. (2006). *Ética en las organizaciones. Construyendo confianza*. Pearson. Pearson Prentice Hall. <https://doi.org/10.1016/j.acme.2015.09.010>
- Hart, S. L., y Milstein, M. B. (2003). Creating sustainable value. *Academy of Management Perspectives*, 17(2), 56-67. <https://doi.org/10.5465/ame.2003.10025194>
- Herrero-Blasco, A. (2014). La Economía Social: su función económica y las políticas públicas de fomento. *Revista de Pensament i Anàlisi*, 15, 77-92.
- Jackson, K. (2012). An essay on sustainable work systems: Shaping an agenda for future research: An essay on sustainable work systems: Shaping an agenda for future research. *Management Revue*, 23(3), 1861-9916. https://doi.org/10.1688/1861-9908_mrev_2012_03_Jackson
- Jané, J., Ruggeri, A., y Señorino, A. (2012). Autogestión y Economía Solidaria. *Papeles de Economía Solidaria*, 3, 1-30.
- Janker, J., y Mann, S. (2020). Understanding the social dimension of sustainability in agriculture: a critical review of sustainability assessment tools. *Environment, Development and Sustainability*, 22(3), 1671-1691. <https://doi.org/10.1007/s10668-018-0282-0>
- Kaptein, M., y Wempe, J. F. (2002). The Corporation as Moral Entity. In *The Balanced Company*.
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. (2011).
- Longinos Marín Rives, J., Arcas Lario, N., Martínez León, I. M., y Olmedo Cifuentes, I. (2012). Transparency, corporate citizenship and participation as determinants to implement a code of conduct in social economy organizations | Transparencia, gobierno corporativo y participación: Claves para la implantación de un código de conducta en empresas de. *REVESCO Revista de Estudios Cooperativos*, 108(108). <https://doi.org/10.5209/rev-REVE.2012.v18.39588>

- Mariappanadar, S. (2014). Stakeholder harm index: A framework to review work intensification from the critical HRM perspective. *Human Resource Management Review*, 24(4), 313-329. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2014.03.009>
- Melé, D. (2012). *Management ethics : placing ethics at the core of good management*. Palgrave Macmillan.
- Miguélez, F. (2006). Economía social y empleo. El caso de España. *Papers. Revista de Sociologia*, 81(0), 11. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v81n0.2030>
- Monzón Campos, J. L. (2006). Economía Social y conceptos afines. *CIRIEC - España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, ISSN 0213-8093, No. 56, 2006 (Ejemplar Dedicado a: Dos Decenios de Investigación En Economía Social), Págs. 9-24, (56), 9-24.*
- Monzón Campos, J. L. (2013). Empresas sociales y economía social: perímetro y propuestas metodológicas para la medición de su impacto socioeconómico en la U.E. *Revista de Economía Mundial*, (35), 151-163.
- Monzón, J. L., y Chaves, R. (2012). La Economía Social En La Unión Europea. *Informe*, 126.
- Orlitzky, M., Schmidt, F. L., y Rynes, S. L. (2003). Corporate social and financial performance: A meta-analysis. *Organization Studies*, 24(3), 403-441. <https://doi.org/10.1177/0170840603024003910>
- Pfeffer, J. (2010). Building Sustainable Organizations: The Human Factor. *Academy of Management Perspectives*, 24(1), 34-45. <https://doi.org/10.5465/amp.24.1.34>
- Pinillos, A., y Fernández Fernández, J. L. (2011). De la RSC a la sostenibilidad corporativa : una evolución necesaria para la creación de valor. *Harvard Deusto Business Review*, 207(October 2016), 5-6.
- Quentin LIGER, O. A., Dr Marco STEFAN, O. A., y Jess BRITTON, O. A. (2016). *Social Economy*.
- Quintana, C. (2016). The power of cooperation: Cooperatives Europe Key Figures 2015. *Cooperatives Europe*, p. 128.
- Savitz, A. W., y Weber, K. (2014). *The triple bottom line : how today's best-run companies are achieving economic, social, and environmental success—and how you can too / Andrew W. Savitz, with Karl Weber.— Revised and updated. Jossey-Bass; Revised and Updated edition (November 4, 2013).*
- Shore, L. M., y Coyle-Shapiro, J. A.-M. (2003). Editorial: New developments in the employee-organization relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 24(SPEC. ISS.), 443-450. <https://doi.org/10.1002/job.212>
- Smith, W., Gonin, M., y Besharov, M. (2013). Managing Social-Business Tensions: A Review and Research Agenda for Social Enterprise. *Business Ethics Quarterly*, 23, 407-442. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2013.187>

- Social Economy Europe. (2008). *Libro Blanco de la Economía Social | Economía Solidaria | Economía solidaria*.
- Steiner, A. (2018). The Extraordinary Opportunity of the 2030 Agenda for Sustainable Development. *The European Journal of Development Research*, 30. <https://doi.org/10.1057/s41287-018-0131-x>
- Steurer, R., Langer, M., Konrad, A., y Martinuzzi, A. (2005). Corporations, Stakeholders and Sustainable Development I: A Theoretical Exploration of Business-Society Relations. *Journal of Business Ethics*, 61, 263-281. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-7054-0>
- Sunley, P., y Pinch, S. (2012). Financing social enterprise: social bricolage or evolutionary entrepreneurialism? *Social Enterprise Journal*, 8(2), 108-122. <https://doi.org/10.1108/17508611211252837>
- Tsui, A. S., y Wu, J. B. (2005). The new employment relationship versus the mutual investment approach: Implications for human resource management. *Human Resource Management*, 44(2), 115-121. <https://doi.org/10.1002/hrm.20052>
- Vicente, A., Parra, M. C., y Flores, M. P. (2017). ¿Es la Economía Colaborativa una versión 2.0 de la Economía Social? *Revista de Ciencias Sociales y De La Comunicación*, 1(17), 64-80.