

BUSCANDO NUEVOS CAMINOS PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA. UN ANÁLISIS DESDE LA FORMACIÓN EMPRESARIAL

RAMIRO CEA MOURE

PEDRO ACEITUNO ACEITUNO

Profesores del Grado de Administración y Dirección de Empresas de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)

JOSÉ LUIS CASADO SÁNCHEZ

Profesor de Economía y Dirección de Empresas en la Escuela de Minas y Energía de la Universidad Politécnica de Madrid (UPM)

Este trabajo ha sido seleccionado para su publicación por: don Valentín PICH ROSELL, don Mario ALONSO AYALA, don César CAMISÓN ZORNOZA, don José Luis GALLIZO LARRAZ y don Enrique ORTEGA CARBALLO.

Extracto:

EL objetivo de este trabajo es la demostración de que todo el instrumental teórico que lleva aparejada la Responsabilidad Social Corporativa puede resultar importante para el conocimiento de estas materias. Para su aplicación práctica en la empresa y en cualquier organización es preciso profundizar en modelos de formación realmente prácticos, sistemáticos y dotados de una continuidad temporal, que sean capaces de integrar en las organizaciones y en las compañías privadas los valores éticos y responsables. La metodología seguida ha utilizado el método de comparación de varianzas denominado ANOVA para el análisis de los datos. Los resultados obtenidos de la aplicación de dicha metodología han permitido observar que es necesario continuar profundizando en métodos de formación y de adquisición de conocimientos de estas materias, que estén dotados de un carácter más pragmático, sistemático y con una mayor continuidad en el tiempo, para que estas materias tan importantes de cara al futuro, no solo de las empresas, sino también de toda la sociedad, sean aplicadas en toda su amplitud.

Palabras clave: Responsabilidad Social Corporativa, trabajo en equipo, formación, emprendedor y empresa.

SEARCHING FOR NEW ROUTES FOR CSR IMPLEMENTATION. AN ANALYSIS FROM THE BUSINESS TRAINING

RAMIRO CEA MOURE

PEDRO ACEITUNO ACEITUNO

Profesores del Grado de Administración y Dirección de Empresas de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)

JOSÉ LUIS CASADO SÁNCHEZ

Profesor de Economía y Dirección de Empresas en la Escuela de Minas y Energía de la Universidad Politécnica de Madrid (UPM)

Este trabajo ha sido seleccionado para su publicación por: don Valentín PICH ROSELL, don Mario ALONSO AYALA, don César CAMISÓN ZORNOZA, don José Luis GALLIZO LARRAZ y don Enrique ORTEGA CARBALLO.

Abstract:

THE aim of this work is to demonstrate that all theoretical tools which require CSR and that result important for firm knowledge on these subjects. For practical application in business and organization need to be further training models really practical, systematic and endowed with a temporal continuity, which are capable of integrating into organizations and private companies in ethical and responsible aspects. Methodology used for comparing variances named ANOVA, which is used to analyze data. The results of applying this methodology has allowed us to observe that it is necessary to continue strengthening and training methods of acquiring knowledge of these matters, which are equipped with a more pragmatic, systematic and greater continuity in time, for these materials as important for the future, not only companies but also the entire society, are applied in its fullness.

Keywords: Corporate Social Responsibility, team work, formation, entrepreneur and firm.

Sumario

1. La importancia de unos modelos más pragmáticos de conocimiento para la integración de los valores éticos y responsables en las organizaciones.
 - 1.1. El Informe Olivencia (Comité Especial para el estudio de un Código Ético en los Consejos de Administración de las Sociedades, 1998).
 - 1.2. El Informe Aldama (Comisión Especial para el Fomento de la Transparencia y Seguridad de los Mercados Financieros y en las Sociedades Cotizadas, 2003).
 - 1.3. Código Unificado del Buen Gobierno (CUBG) de las Sociedades Cotizadas (Comisión Nacional del Mercado de Valores, CNMV, 2006).
2. Metodología.
 - 2.1. Propuesta didáctico-empresarial.
 - 2.2. Ficha técnica del estudio.
 - 2.3. Preguntas del cuestionario.
 - 2.4. Justificación de la técnica utilizada para la investigación.
3. Resultados.
4. Discusión.
5. Agradecimientos.

Bibliografía.

1. LA IMPORTANCIA DE UNOS MODELOS MÁS PRAGMÁTICOS DE CONOCIMIENTO PARA LA INTEGRACIÓN DE LOS VALORES ÉTICOS Y RESPONSABLES EN LAS ORGANIZACIONES

Sociólogos, politólogos, psicólogos, economistas y en general los distintos tipos de científicos sociales coinciden en que se está viviendo un época de crisis marcada por cambios continuos. En este aspecto, las empresas sufren serias dificultades financieras (los bancos son reacios a prestar dinero), de cobros (escasez de liquidez de los deudores) y de pagos (a menudo las deudas vencidas con acreedores deben renegociarse ante la imposibilidad de pago). Ante esta situación, muchos empresarios se ven obligados a tomar medidas drásticas como cierres, expedientes de regulación de empleos (ERE), deslocalizaciones y fusiones. Esto genera inestabilidad laboral, con los consiguientes desequilibrios físicos y emocionales en las personas afectadas.

Ante esta coyuntura, se hace más relevante cómo la Alta Dirección gestiona las empresas, cuestión a la que se dedica el Gobierno Corporativo (GC). Por este concepto se entiende el conjunto de procesos, políticas y leyes que influyen en la manera en que una empresa es dirigida y controlada independientemente de su tamaño y de la actividad que desarrolle. Como praxis afirmamos que este GC existe desde la creación de la primera empresa. Sin embargo, el estudio teórico formal tuvo lugar en la década de los 70 (TRICKER, 2000).

La erudición de Adam SMITH (1776) en el siglo XVIII ya apuntaba sobre el concepto de GC: «los directores de las empresas, al gestionar dinero ajeno, no se puede esperar que lo vigilen de la misma manera en la que lo harían si fueran copropietarios de una sociedad comanditaria». Adam SMITH insinúa que en las grandes compañías privadas existiría una clara separación entre propiedad (dueños formales de la empresa) y control (gestión empresarial).

Esta definición de poder corporativo la realizaron BERLE y MEANS (1932) al descubrir que en las empresas americanas existía separación entre los gestores y los accionistas. Sin embargo y aun a pesar de las anteriores aportaciones, el concepto de GC desapareció hasta los años 70. Es más, el término GC se acuñó en los años 80, tras casi una década de aportaciones relevantes.

Durante estos años 70 se aumentó la litigiosidad en las empresas cotizadas. Así los accionistas de empresas quebradas solicitaban compensaciones por parte de los directores, consejos de administración y de los auditores. Esto aumentó la implicación de los miembros de los consejos de administración en la supervisión de la información financiera. Adicionalmente, en materia de GC los estadounidenses

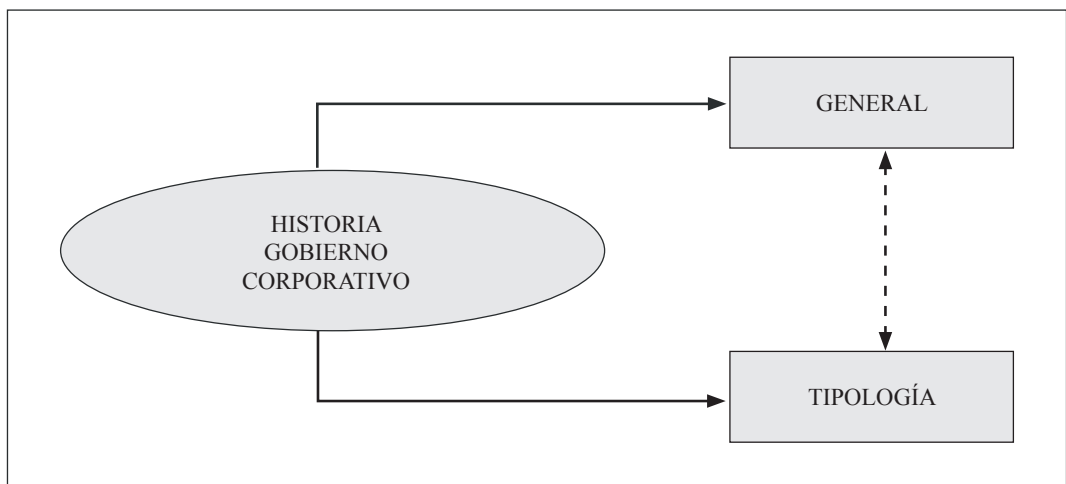
propusieron la contratación de directores funcionales independientes y la creación de comités de auditoría, mientras que en Europa se fomentó el consejo de administración bicameral como el alemán. Asimismo, tanto en Europa como en Estados Unidos se empezaron a tener en cuenta a los distintos grupos de interés (*stakeholders*). Las teorías tanto de PFEFFER (1973), que vinculan la empresa, el entorno y el poder del consejo, y de AUERBACH (1979), en la que se establece el comité de auditoría como nueva institución empresarial, son claros exponentes de los aspectos en que se centra el GC en estos años.

La década de los 80 vino marcada por los gobiernos conservadores de Thatcher y Reagan. Estas políticas favorecieron un modelo de GC basado exclusivamente en la generación de beneficios para los accionistas. La noción de GC fue desarrollada por personas de empresa más que por académicos, aunque también el término GC tuvo amplia aceptación en el mundo académico como muestran los trabajos de BAYSINGER y BUTLER (1985), que miden cómo afectan los resultados de GC sobre cambios en la composición del consejo de administración.

En los años 90 numerosos autores definieron aspectos teóricos relevantes de GC, tales como funciones del consejo de administración, influencia y poder de los miembros de dicho consejo y relación existente entre accionistas y consejeros. A partir de este momento y hasta la actualidad surgieron numerosos **Códigos de Conducta de GC**, como se puede observar en la **tabla 1**.

En esta síntesis histórica encontramos dos claras tendencias para catalogar los códigos de conducta de GC (véase **figura 1**): por un lado, los de la década de los 90 se centran en aspectos generales de GC, que afectan a toda la organización en su conjunto (por ejemplo, el Informe Cadbury de 1992), mientras que los de GC de la primera década del siglo actual se concretizan en un aspecto exclusivo de GC (por ejemplo, el de SMITH del año 2003).

FIGURA 1. *Historia del GC.*



FUENTE: *Elaboración propia.*

TABLA 1. Principales códigos de conducta de GC ¹.

Año	Nombre	Características generales
1992	Informe Cadbury (Aspectos financieros de GC)	Se focalizó en los resultados de la empresa y en las retribuciones de los consejeros. Fomentaba la transparencia en las juntas de accionistas. Recomienda que el consejo tenga tres directores no ejecutivos y que el presidente del consejo y el presidente de la junta general de accionistas no sean la misma persona. El informe adjunta un código de buenas prácticas. Las principales recomendaciones son que la empresa debe nombrar directores no ejecutivos (DNE) y un comité de auditoría interno.
1995	Informe Greenbury (Remuneración de directores)	Es similar al de Cadbury. Se centra en las remuneraciones a los ejecutivos. Su principal recomendación es crear un comité de remuneraciones y un comité de nombramientos de los miembros del consejo de administración.
1998	Informe Hampel (Compromiso en materia de GC)	Su objetivo fue verificar el éxito de los Informes Cadbury y Greenbury. Dicho informe crea un código combinado de las reglas existentes. Incluyó recomendaciones sobre la mejora de la comunicación con los accionistas.
1999	Informe Turnbull	Contempla controles financieros y operativos según principios de GC más que reglas concretas. Las principales recomendaciones son: <ul style="list-style-type: none"> • La efectividad del control interno es responsabilidad del consejo de administración. • El consejo y no los directores funcionales es el responsable del control de riesgos e interno. • La guía es una ayuda. No restringe las operaciones de la empresa. • La responsabilidad de los auditores externos sobre el control interno no debe aumentar.
2001	Informe Myners sobre inversión institucional	Es una revisión sobre la inversión institucional de Inglaterra. Identifica distorsiones realizadas por las instituciones y regula procedimientos para corregirlas. Se revisó en 2004, codificando las buenas prácticas de inversión y el proceso de toma de decisiones.
2002	Sarbanes-Oxley Act	Creada por la Securities and Exchange Commission (SEC) para aportar confianza a los inversores. Obliga al refrendo de los estados financieros tanto por parte del presidente de la empresa como del área financiera. También a documentar la efectividad de los controles contra el fraude financiero y a publicitar el control interno de la empresa.
2003	Higgs (Efectividad de los DNE)	Crea un código combinado basado en las siguientes decisiones: <ul style="list-style-type: none"> • Describir el papel de los DNE. • Independencia del presidente del consejo y de la empresa.

.../...

¹ Solo se han enumerado los códigos de conducta de GC elaborados internacionalmente, animando a cualquier lector interesado a profundizar en cada una de dichas normativas. En este sentido, puede ser conveniente revisar lo expuesto por las siguientes instituciones:

- Chartered Institute Personnel and Development (CIPD) en <http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/history-corporate-governance.aspx>
- European Corporate Governance Institute (ECGI) en http://www.ecgi.org/codes/all_codes.php

Año	Nombre	Características generales
.../...		<ul style="list-style-type: none"> • DNE nombrados entre varios candidatos. • Nueva definición de directores independientes. • Mejorar la selección, promoción y desarrollo. • Comités de auditoría y remuneración. • Relación más cercana entre DNE y principales accionistas. • DNE debe ser valorado anualmente. • DNE sirve como máximo al consejo entre 2-3 años.
2003	Smith (Efectividad de los DNE)	Es un desarrollo del planteamiento de Higgs y consiste en: <ul style="list-style-type: none"> • El comité de auditoría incluye al menos tres miembros de los DNE. • Los DNE deben ser independientes. • Al menos un miembro del comité de auditoría debe tener experiencia. • Formación adecuada a los miembros del comité.
2005	GC para el sector voluntario y colectivo	Tiene estos objetivos: <ul style="list-style-type: none"> • Definir GC y su implantación para estas organizaciones. • Aumentar la confianza en organizaciones altruistas.
2007	Comisión Europea sobre ley empresarial	Tiene como objetivos principales: <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar qué directivas comunitarias son necesarias en la UE. • Especificar e implantar normas que ayuden a las empresas de la UE.
2009	Informe Walker GC	Sus características más relevantes son: <ul style="list-style-type: none"> • Tamaño, composición y cualificación del consejo. • Funcionamiento y evaluación de los resultados del consejo. • Rol de accionistas institucionales: comunicación e involucración. • Gestión del riesgo y remuneraciones.

FUENTE: *Elaboración propia.*

Además de esta proliferación a nivel internacional, también en España han existido iniciativas similares como las que se exponen a continuación:

1.1. El Informe Olivencia (Comité Especial para el estudio de un Código Ético en los Consejos de Administración de las Sociedades, 1998)

Es el primer Informe de GC en España. Implanta un código ético para los diferentes consejos de las empresas cotizadas. Los asuntos relativos a GC en el consejo de administración son: misión (finalidad de los consejos), composición y estructura, funcionamiento, nombramiento y cese de los consejeros y retribuciones y relaciones de los consejos con accionistas, mercados y auditores. El documento finaliza con recomendaciones para la realización de un informe de esta naturaleza.

1.2. El Informe Aldama (Comisión Especial para el Fomento de la Transparencia y Seguridad de los Mercados Financieros y en las Sociedades Cotizadas, 2003)

El objeto de este Informe de GC era comprobar, cinco años después del Informe Olivencia, si las medidas adoptadas en el mismo fueron acertadas o no. Adicionalmente, los escándalos contables de las empresas cotizadas americanas generaron pérdida de confianza por parte de los inversores en todo el sistema regulatorio. En consecuencia, parecía adecuado promover un nuevo código de GC.

El Informe Aldama se basa en los principios de transparencia (información completa, correcta y equitativa, simétrica y en tiempo útil), información (contenido, instrumentos y garantía de calidad), seguridad, lealtad y diligencia (deberes de lealtad y diligencia) y marco ético de los informes de GC. Asimismo contiene otras cuestiones de informes de GC clásicos como junta general de accionistas y consejo de administración (generación, composición, nombramiento y ceses o remuneraciones, por ejemplo). Adicionalmente, comenta cómo se han contratado a los diferentes prestadores de servicios profesionales (auditores, analistas financieros y bancos de inversión y agencias de calificación o *ratings*, entre otros).

1.3. Código Unificado del Buen Gobierno (CUBG) de las Sociedades Cotizadas (Comisión Nacional del Mercado de Valores, CNMV, 2006)

Este código nace de los comentarios y resultados de los Informes Olivencia (Comité Especial para el estudio de un Código Ético en los Consejos de Administración de las Sociedades, 1998) y Aldama (Comisión Especial para el Fomento de la Transparencia y Seguridad de los Mercados Financieros y en las Sociedades Cotizadas, 2003). Aun a pesar de la generalización en el uso de los Informes de GC, sus contenidos eran demasiado genéricos y hacía imposible la comparación entre empresas. Como consecuencia de estas carencias la CNMV creó este código unificado. La importancia del CUBG radica en la estandarización de los Informes. Sus principales áreas son ²:

- a) Estructura de la propiedad.
- b) Estructura de la administración de la sociedad.
- c) Operaciones vinculadas.
- d) Sistemas de control de riesgos.
- e) Junta general.
- f) Grado de seguimiento de las recomendaciones de GC.

Sin embargo, este código es demasiado extenso y laborioso, lo que dificulta que las compañías lo cumplimenten de manera satisfactoria. Otro de sus puntos negativos es la ausencia de criterios de

² Dado el excesivo detalle del documento optamos por enumerar sus principales áreas. Para profundizar en las subcategorías ir a «Código Unificado del Buen Gobierno (CUBG)».

ponderación de las diferentes cuestiones. No es lo mismo que una empresa comente resumidamente que realiza una determinada acción en materia corporativa, que dar detalles sobre cómo realmente está llevando a efecto este aspecto.

Tras esta revisión histórica, se puede observar que no han dejado de producirse fraudes empresariales como los de Enron, Worldcom, Arthur Andersen o el más reciente caso Madoff, a pesar de esta abundancia en materia códigos de GC, que comienza en los años 90 y que llega hasta la actualidad. En materia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), se puede afirmar algo similar, pues como sistema integrado de gestión y control empresarial su recorrido se inició hace ya algunas décadas.

Así, de esta manera, de acuerdo con BUENO-CAMPOS (2008), el cambio experimentado en el último cuarto del siglo XX tiene dos de sus exponentes en la mayor vertebración de la sociedad civil a través de la creación de asociaciones, fundaciones y otros grupos sociales que se preocupan por el poder creciente de las organizaciones en la economía globalizada y, especialmente, el de las grandes empresas (catalogadas como «tercer sector» frente al sector público y privado), y también, en la aparición de una nueva sensibilidad social respecto al nuevo marco y a los impactos de las citadas organizaciones sobre el entorno, lo que ha demandado de una nueva acción social y de una mayor aceptación por parte de las empresas de una responsabilidad social, que debe estar basada en la cooperación por lograr un equilibrio social (cohesión y conexión entre los grupos sociales y la ciudadanía), en la protección del medio ambiente y en el desarrollo económico-social o en la creación de riqueza y empleo.

El concepto y las principales implicaciones de este concepto se muestran a continuación (DE LA CUESTA-GONZÁLEZ, VALOR-MARTÍNEZ, BOTIJA-SUIZA y SANMARTÍN-SERRANO, 2002):

- La RSC puede ser definida como el reconocimiento e integración en los procesos productivos, de las preocupaciones sociales y medioambientales, implantando adecuadas prácticas empresariales que satisfagan estas preocupaciones y que configuren sus relaciones con los agentes interesados en la marcha de la empresa o *stakeholders* (trabajadores, accionistas, socios, directivos, proveedores, clientes y sociedad en general).
- Las obligaciones de las compañías deben incluir de manera expresa el respeto a los derechos laborales básicos (no discriminación, prohibición del trabajo forzoso, libertad de asociación, salario digno, descansos, vacaciones y no-contratación de mano de obra infantil), y a cualquier otro que esté reconocido como derecho elemental del individuo.
- También, las empresas tienen la obligación de respetar la soberanía de los países donde están radicadas, sus leyes, valores, objetivos, políticas de desarrollo económico, social y cultural, y a sus comunidades locales. También están obligadas a proteger el medio ambiente y a cumplir los acuerdos internacionales para conseguir un desarrollo sostenible.

Entre las ventajas que, por la aplicación de este sistema integral de gestión y control, pueden obtenerse por las compañías que se decidan a implantarlo, se describen algunas como las siguientes (Fundación para el Desarrollo Socioeconómico del Alto Aragón, FUNDESA, 2009):

- Mejora la productividad a través de una mayor motivación de los trabajadores.
- Aumenta las ventas, a través de la diferenciación, la innovación y el aumento de las relaciones con los diferentes grupos de interés.
- Proporciona una mayor confianza de los clientes y del entorno en el que interactúa, lo que beneficia la competitividad de la compañía.
- Reduce los costes operacionales, mediante las prácticas de la ecoeficiencia.
- Facilita el acceso a los mercados financieros, mediante de una gestión más aconsejable de los riesgos.
- Concede una influencia positiva de la empresa en la sociedad, lo que concede una buena reputación a su marca y mejora la estrategia de comunicación a una sociedad, que de esta manera está más predispuesta a escuchar.

En este sentido, como afirma SAIZ (Attitudes, 2009), la aplicación por las empresas de medidas de RSC, no está siendo muy alta aunque este aspecto es difícil de conocer, porque no existe un único estándar nacional o internacionalmente reconocido, y por ser muy complicado acceder a fuentes de información fiables. De esta misma opinión es MABABU-MUKIUR (2010), para el que la proliferación de instrumentos como guías, indicadores, observatorios, espacios de reflexión, premios, conferencias, seminarios o talleres no termina de verse reflejado en un cambio de la cultura empresarial hacia valores más responsables y éticos. Principalmente, las mayores empresas españolas siguen la tendencia internacional formalizando determinadas políticas de RSC e incluso las universidades y las escuelas de negocio incluyen esta materia en sus planes de estudio y se ha incrementado el número de horas de impartición de la misma.

Quizás todos estos instrumentos resulten importantes, pero insuficientes para conseguir una auténtica integración de la RSC y de la ética en la empresa. Es bastante posible que esta tenga que venir desde modelos de formación de un carácter más pragmático impartidos tanto desde la propia empresa como de la universidad, o inclusive de otras instancias formativas anteriores. Se necesitan, por ejemplo, exposiciones adecuadas de casos de buenas prácticas éticas y responsables o demostraciones de la relación existente entre estas acciones y los resultados conseguidos y, por supuesto, una continuidad en el tiempo de las diferentes acciones formativas, para que el enorme esfuerzo desarrollado en la puesta en marcha de los instrumentos citados con anterioridad se materialice en un alto valor añadido para las empresas que los han implantado y para la sociedad.

Por tanto, para que la RSC se implante en las empresas y los beneficios que proporciona puedan ser obtenidos en beneficio de las mismas y de toda la sociedad, puede resultar importante demostrar, con la metodología que se expondrá en el siguiente epígrafe, que todos los instrumentos teóricos diseñados hasta el momento son de escasa eficacia para la integración de los valores éticos y responsables en el interior de las organizaciones y resulta preciso un cambio hacia modelos de conocimiento más pragmáticos y continuados en el tiempo.

2. METODOLOGÍA

Por todo lo expuesto con anterioridad y con la finalidad de conseguir el objetivo del estudio, la hipótesis que se contrastará a lo largo de este trabajo es la siguiente: *Existen diferencias significativas entre la formación empresarial en materias éticas y responsables y la promulgación de códigos de buen gobierno y normas de RSC sobre la eficacia para la integración de estos valores éticos y responsables en la empresa, considerando a la formación como el instrumento más efectivo para ello.*

Para afrontar esta hipótesis, se va a utilizar el caso de dos aulas virtuales de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA), que pertenece a un país como España, el cual como se ha expuesto anteriormente no tiene actualmente un elevado grado de implantación en sus empresas de estos sistemas de gestión, que tratan de integrar los valores éticos y responsables en las organizaciones.

La importancia de que el estudio se produzca en este tipo de aulas es porque en las mismas existen estudiantes, que además en su mayoría son empresarios o trabajadores por cuenta ajena tanto del sector privado como del público, por lo que realizar este estudio con ellos permite disponer de un conocimiento muy aproximado de la realidad de la integración de los conocimientos adquiridos de ética y RSC con la práctica real de las empresas u otras organizaciones. Profundizando en este aspecto de acercar el estudio a la realidad empresarial, dentro de una de las aulas, como se observará posteriormente, los alumnos han realizado planes y proyectos empresariales para empresarios y emprendedores que han participado junto a ellos en el aula *on-line*, e igualmente han contado con el apoyo de expertos en estas materias para la realización de estos planes y proyectos.

Antes de describir la metodología utilizada para llevar a cabo el estudio, parece conveniente exponer la propuesta pedagógica seguida en cada una de las aulas, que ha tenido como eje fundamental el trabajo en equipo como instrumento recomendado por instituciones de la importancia del Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea (2006, pág. 7) o la ANECA (2007, págs. 11 y 48) para la adquisición y desarrollo de competencias.

2.1. Propuesta didáctico-empresarial

Al igual que otras competencias como el liderazgo (SLATER, 2000, págs. 78-79), la contribución individual y la participación (PARCERISA-ARAN, 2006, pág. 22) o la comunicación (LÓPEZ-NOGUERO, 2007, pág. 79), también el compromiso ético y la sensibilidad social es considerada una competencia en los planes de estudios universitarios (recuérdese lo expuesto anteriormente por MABABU-MUKIUR, 2010), que en el caso de este trabajo ha sido además complementada con una serie de conocimientos teóricos, como se expondrá posteriormente.

Las dos aulas de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA) en las que se ha realizado el estudio fueron establecidas durante el primer semestre del curso 2010-2011, denominándose la primera de ellas que se va a describir «Economía, Organización y Administración de la Empresa» y la

segunda «Introducción a la Economía de la Empresa». Como notas más distintas entre estas dos aulas, se encuentra la de que en el primero de ellos se le indicó a los alumnos que sus competencias en relación con el liderazgo, la contribución individual y la participación, la comunicación y el compromiso ético y la sensibilidad social, les iban a ser valoradas. Además, en esta primera aula para dar una mayor cercanía a la realidad empresarial, iba a existir una participación de personal externo al aula, tanto de empresarios como de expertos, de la forma que se observará posteriormente. Todo ello conforma una primera aula de carácter más pragmático y una segunda aula con un mayor contenido teórico.

En cuanto al aula de «**Economía, Organización y Administración de la Empresa**», se trata de un aula virtual compartida por cinco asignaturas: «Introducción a la organización de empresas» en el grado de Administración y Dirección de Empresas (ADE), «Economía de la Empresa» en el grado de Turismo, «Introducción a la Administración y Gestión de Empresas» en el grado de Derecho, «Introducción a la Organización y Gestión de Empresas» en el grado de Ciencias del Trabajo y Recursos Humanos, y «Organización de empresas» en el grado de Ingeniería Informática.

Todas ellas son asignaturas introductorias y de los primeros años dentro de sus respectivas titulaciones, por lo que resultan muy adecuadas para el estudio que se está realizando, pues están compuestas por estudiantes que no tienen excesivos conocimientos en materia de compromiso ético y de RSC, lo que concuerda con el escaso grado de implantación de la RSC en la empresa española. Estas asignaturas tienen asignados 6 créditos ECTS³, y en las mismas se ha proporcionado formación a 83 estudiantes.

El objetivo de esta actividad en grupo fue el de que los alumnos fueran capaces de redactar un plan de empresa o proyecto empresarial que pudiera servir de base para solicitar una ayuda europea, estatal, autonómica o local para las empresas o proyectos, que se muestran en la **tabla II.1.**, pertenecientes a empresarios de Collado Villalba. En esta propuesta didáctico-empresarial también participó un emprendedor de Badajoz, que proponía diversos proyectos bajo la denominación de «**Asiento elevador infantil**».

TABLA II.1. *Empresas o proyectos empresariales para la realización del trabajo en grupo de la asignatura «Economía, Organización y Administración de la Empresa. Curso 2010-2011 Primer Semestre».*

GEOMNIA «INTERNACIONALIZACIÓN»	Actividad de la empresa. Exploración e investigación geológica de recursos naturales.
	Objetivo del plan/proyecto. Redacción de una posible memoria técnica para la solicitud de una subvención para la internacionalización de la empresa.
GEOMNIA «MARKETING Y RSC»	Actividad de la empresa. Exploración e investigación geológica de recursos naturales.
	Objetivo del plan/proyecto. Expansión comercial de proyecto a otros mercados y establecimiento de planes integrales de ética y RSC y de carrera profesional para los cuatro componentes de la empresa.
.../...	

³ Sistema Europeo de Transferencia de Créditos.

.../...	
ARTCHEMIST «DIVERSIFICACIÓN E INNOVACIÓN»	Actividad de la empresa. Servicios de conservación y restauración para la construcción.
	Objetivo del plan/proyecto. Redacción de una posible memoria técnica para la solicitud de una subvención para la diversificación de esta empresa hacia la restauración y rehabilitación de edificios históricos y establecimiento de planes integrales de ética y RSC y de carrera profesional para los cuatro componentes de la empresa.
PRO4 INTERNET Y PROMOCIÓN «INNOVA- CIÓN & INTERNACIONA- LIZACIÓN»	Actividad de la empresa. Portal de gestión de empresas por Internet.
	Objetivo del plan/proyecto. Redacción de una posible memoria técnica para la solicitud de una subvención para la creación de una empresa innovadora cuyo objetivo es internacionalizarse.
PRO4 INTERNET Y PROMOCIÓN «MARKETING & RSC»	Actividad de la empresa. Portal de gestión de empresas por Internet.
	Objetivo del plan/proyecto. Expansión comercial del proyecto a otros mercados europeos (principalmente Polonia) y establecimiento de planes integrales de ética y RSC y de carrera profesional para los cinco componentes de la empresa.
ASIENTO ELEVADOR INFANTIL «MARKETING & RSC»	Posible actividad del proyecto empresarial. Elaboración de un dispositivo que mejore el transporte de los niños en los vehículos y su presentación a las empresas dedicadas a la construcción de los asientos para que lo adopten.
	Objetivo del plan/proyecto. Presentación comercial del proyecto a constructores y marcas de automoción y establecimiento de planes integrales de ética y RSC y de carrera profesional para los nueve componentes de la empresa.
ASIENTO ELEVADOR INFANTIL «I+D+I & UNIVERSIDAD»	Posible actividad del proyecto empresarial. Elaboración de un dispositivo que mejore el transporte de los niños en los vehículos y su presentación a las empresas dedicadas a la construcción de los asientos para que lo adopten.
	Objetivo del plan/proyecto. Redacción de una posible memoria técnica para la solicitud de una subvención de un proyecto de investigación para la creación de este producto en colaboración con una universidad.
ASIENTO ELEVADOR INFANTIL «EMPRENDIMIENTO»	Posible actividad del proyecto empresarial. Elaboración de un dispositivo que mejore el transporte de los niños en los vehículos y su presentación a las empresas dedicadas a la construcción de los asientos para que lo adopten.
	Objetivo del plan/proyecto. Redacción de una posible memoria técnica para la solicitud de una subvención para la creación de esta empresa con el objetivo de generar este producto para el mercado.
ALOE «MARKETING & RSC»	Actividad de la empresa. Mantenimiento y servicio integral para comunidades y empresas. Instalaciones especiales y eficiencia energética.
	Objetivo del plan/proyecto. Expansión comercial del proyecto a otros mercados a través del <i>marketing</i> relacional y establecimiento de planes integrales de ética y RSC y de carrera profesional para los nueve componentes de la empresa.
.../...	

.../...	
<p style="text-align: center;">ALOE «DIVERSIFICACIÓN & INNOVACIÓN»</p>	<p>Actividad de la empresa. Mantenimiento y servicio integral para comunidades y empresas. Instalaciones especiales y eficiencia energética.</p>
	<p>Objetivo del plan/proyecto. Redacción de una posible memoria técnica para la solicitud de una subvención para la diversificación de esta empresa con el objetivo de modernizarse a través de la realización de proyectos de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i).</p>

FUENTE: *Elaboración propia.*

En el documento final a entregar era obligatorio incluir alguno o varios aspectos relacionados con la ética y la RSC, entre los que se podrían destacar los siguientes:

- Adecuadas condiciones laborales y personales para los trabajadores.
- Compromiso ético y transparencia informativa.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Prevenciones de riesgos laborales.
- Inserción laboral de personas discapacitadas.
- Protección del medioambiente.
- Programas de voluntariado.
- Acción social.
- Crecimiento sostenido y justificado del negocio.
- Inversiones en investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) y certificaciones de proyectos de I+D+i (normas UNE 166001) y de Sistemas de Gestión de I+D+i (normas UNE 166002).

Con este objetivo se pretendía que los alumnos además de plasmar en la práctica los conocimientos teóricos que habían adquirido con la lectura y comprensión del manual, adquirieran y desarrollaran una serie de competencias como las expuestas anteriormente: liderazgo, comunicación, contribución individual, participación y compromiso ético y sensibilidad social.

De acuerdo a estos objetivos establecidos para esta actividad, en la **planificación** de la misma se diseñaron 10 equipos que iban a redactar estos planes o proyectos empresariales, compuestos entre 6 y 8 componentes. En la configuración por departamentos podrían entrar algunos como los siguientes: coordinación o dirección general, financiero, producción e I+D+i, comercial, distribución y logístico, recursos humanos y el de ética y RSC.

Aunque para comenzar las actividades los estudiantes recibieron una serie de pautas (véase **tabla II.2.** relativa al trabajo del equipo de «**GEOMNIA INTERNACIONALIZACIÓN**»), se les

proporcionó también libertad tanto en la configuración de las personas que debían trabajar en los diferentes departamentos como en el contenido del trabajo final a entregar. Igualmente, se estableció como canal de comunicación un foro por cada plan de empresa o proyecto empresarial, en el que podían comunicarse todos los participantes en esta actividad didáctica-empresarial (estudiantes, empresarios, emprendedores, expertos y profesores).

TABLA II.2. Información inicial de los planes/proyectos empresariales.

Nombre del plan/proyecto empresarial. «GEOMNIA INTERNACIONALIZACIÓN»
Objetivo del proyecto. Redacción de una posible memoria técnica para la solicitud de una subvención para la internacionalización de la empresa.
Actividad de la empresa. Exploración e investigación geológica de recursos naturales.
<p>Pautas generales:</p> <p>En relación con el trabajo en equipo, las pautas que se aconsejan son las siguientes, aunque se pueden adoptar otras que se consideren más adecuadas para el funcionamiento del mismo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aceptación del puesto por parte de los coordinadores generales nombrados. Si las personas nombradas no pueden dirigir el equipo, los componentes del equipo elegirán uno o dos coordinadores, que efectuarán, con el apoyo de todos sus compañeros, las siguientes funciones generales: <ul style="list-style-type: none"> – Listado en el que se identifique a todos los componentes del equipo. – Establecimiento de un hilo para realizar un primer «brainstorming general» (tormenta de ideas), teniendo cuenta el objetivo marcado. – A partir de este «brainstorming general» exponer los departamentos, misiones, responsables (en caso de modificación) y etapas de entrega de las diferentes fases del trabajo. – Dar conjunción e hilo conductor a todas las labores del equipo, tratando de llevarlo a la consecución del objetivo. <p>Otras indicaciones que se pueden seguir para realizar el trabajo en equipo son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como cada componente tiene asignada una función y conoce las que están desarrollando el resto de sus compañeros, puede proporcionar información en paralelo a aquellos compañeros que lo precisen y que puede ser de interés general para el plan o proyecto final. • Los departamentos que se pueden formar son: financiero, distribución o logístico, producción e I+D+i, comercial, recursos humanos y ética y RSC (este último es obligatorio). • Se ofrecen varios planes o proyectos de apoyo de estudiantes de cursos precedentes para la adecuada generación de los nuevos planes o proyectos. <p>En otro orden de cosas, se indica que la labor de los empresarios o emprendedores en el aula se limitará a establecer el objetivo, proporcionar todos aquellos elementos reales que se puedan conocer (precios, competidores, por ejemplo) y aconsejar sobre alguna cuestión que pueda desviar al grupo de la consecución del objetivo. Igualmente, los estudiantes expertos de cursos anteriores se limitarán a aconsejar en las posibles ayudas a solicitar o en algunos planes específicos. Se solicita comprensión para la disponibilidad horaria de todas estas personas que apoyan esta actividad didáctico-empresarial.</p> <p style="text-align: right;">.../...</p>

.../...

El informe final se entregará como fecha máxima el 13 de enero de 2010 (longitud aproximada 20 páginas, tamaño de letra 11 y 1,5 de espacio).

Composición del equipo:

Coordinación general: Estudiante 1

Estudiante 2

Estudiante 3

Estudiante

FUENTE: *Elaboración propia.*

En el **desarrollo** de la actividad se fueron constituyendo y poniendo en marcha los diferentes equipos con sus respectivos departamentos. En un principio, sobre 83 alumnos inscritos en la asignatura fueron 63 los que comenzaron la actividad, lo que permite situar la participación inicial en una cifra alta del 76 por 100. Igualmente, ha sido digno de destacar tanto el entusiasmo en la proposición de ideas por parte de los estudiantes como su alto grado de implicación en los equipos.

También se han podido identificar algunos conflictos dentro de los grupos, que han podido ser adecuadamente solucionados. En este sentido, es preciso destacar la importancia del foro en aulas virtuales de formación universitaria como instrumento que permite prevenir y vigilar estos posibles conflictos, los cuales además de contar con la mediación del profesor para su eliminación, deben ser prevenidos previamente por parte del docente con mensajes iniciales que conciencien al alumno de su existencia y de lo negativo de caer en ellos.

En el **control** de los resultados obtenidos en esta actividad didáctico-empresarial, se ha podido comprobar el alto grado de satisfacción de los empresarios y el emprendedor con la labor desarrollado por los estudiantes en el aula.

Igualmente, se ha observado que a pesar del escaso tiempo que han tenido los alumnos para desarrollar los planes y proyectos (un mes y medio), se puede afirmar que a través de la misma han adquirido y desarrollado de una manera adecuada tanto los conocimientos propios de este curso introductorio como las competencias que se les deben de empezar a exigir.

Finalmente, han participado en la actividad 51 alumnos sobre los 60 que se han presentado al examen final (85%), lo que da idea de la importancia que los estudiantes han concedido a una actividad, que les ha traído el mundo empresarial hasta su propia aula.

Por lo que respecta al objeto de estudio, los alumnos se han limitado a recoger en los planes de ética y RSC a integrar diversos aspectos relativos a estas materias, lo que les ha permitido tener un mejor conocimiento de estos aspectos de tanta importancia para las organizaciones y empresas. Esta situación no es muy distinta de la que se produce en la actualidad con todo el instrumental teórico, que se pone a disposición de los directivos y de los empleados en las distintas empresas y orga-

nizaciones, y sobre el cual, seguramente, haya que tratar de continuar profundizando en una mayor medida, como se pretende demostrar en este estudio.

En relación con la segunda aula de «**Introducción a la Economía de la Empresa**», se trata igualmente de un aula virtual compartida por tres asignaturas: «Principios de Economía de la Empresa» en el grado de Ingeniería Informática e «Introducción a la Economía de la Empresa» en los grados de ADE y Turismo. También, todas ellas son asignaturas introductorias, por lo que son muy adecuadas para el estudio que se está efectuando, pues son materias bastante desconocidas para los estudiantes. Estas asignaturas tienen asignados 6 créditos ECTS, y en ellas han participado 66 estudiantes.

La finalidad de la actividad en grupo fue la de que los alumnos, por un lado, recopilaran información general relacionada con el GC y, por el otro, leyeran e interpretaran un informe de GC de alguna de las compañías españolas que cotizan en el IBEX-35. Además, para profundizar en los conceptos de RSC, entre todos los alumnos del aula conformaron una revista de RSC a modo de glosario en el que se definían conceptos relacionados con esta materia. Tras la obtención de todo este conocimiento se les solicitaba que proporcionaran respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Definición de GC y exposición de los distintos tipos de códigos que existen en los principales países desarrollados (Inglaterra, España, Alemania, Francia y Estados Unidos).
2. Explicación del grado de cumplimiento de la empresa seleccionada del IBEX-35 de los criterios de GC.
3. Exposición de las tendencias futuras del GC.
4. Establecimiento de las conclusiones.

En la **planificación** de la actividad se organizaron 9 equipos, compuestos por 6 personas como máximo. Las empresas seleccionadas fueron las siguientes: Inditex, Banco Santander, Iberia, Gas natural, Telefónica, ACS, Repsol, MAPFRE y Abengoa.

En la configuración de los grupos se estableció la existencia de un portavoz que sería el canalizador de las dudas y consultas ante el profesor. Los estudiantes han tenido total libertad para configurar los diferentes equipos y también ha sido el foro el canal de comunicación entre todos los participantes en el aula.

En el **desarrollo** de la actividad hay que destacar nuevamente el alto grado de implicación de los estudiantes en los equipos, con una participación del 74 por 100 (49 alumnos sobre 66 totales del aula). También, resulta necesario resaltar la importancia del foro en aulas virtuales de formación universitaria como instrumento que facilita en gran medida las labores de coordinación de los profesores y de los propios alumnos.

En el **control** de los resultados obtenidos en esta actividad, se ha comprobado que nuevamente a pesar del reducido tiempo del que han dispuesto los estudiantes para efectuar el trabajo (un mes y dos semanas, aproximadamente), gracias a la misma han adquirido y desarrollado de una manera

satisfactoria tanto los conocimientos propios de este curso introductorio como las competencias que se les deben de empezar a exigir.

Pero, como se expuso con anterioridad en el caso de la primera aula, los alumnos se han limitado a dar respuesta a las cuestiones planteadas por el profesor, lo que les ha permitido tener un mejor conocimiento de estas materias, pero se observa cualitativamente que es necesario continuar profundizando en estas materias, para que estos valores éticos y responsables puedan ser realmente integrados en las empresas y en las organizaciones, de la mano de las personas que comienzan a entender de las mismas.

Una vez se ha realizado la exposición de las características principales de las dos aulas y del trabajo efectuado en las mismas, se muestran seguidamente los aspectos técnicos del estudio.

2.2. Ficha técnica del estudio

- **Ámbito:** nacional.
- **Universo:** todos aquellos alumnos de los cursos «Economía, Organización y Administración de la Empresa» e «Introducción a la Economía de la Empresa». La clasificación de los estudiantes se ha establecido de acuerdo a las siguientes categorías:
 - Tipos de relación laboral primordial:
 - Estudiantes que sean además empresarios.
 - Estudiantes que sean trabajadores por cuenta ajena.
 - Estudiantes que sean trabajadores del sector público.
 - Estudiantes
 - Sexo:
 - Mujeres.
 - Hombres.
 - Asignatura:
 - Introducción a la Economía de la Empresa.
 - Economía, Organización y Administración de Empresas.
- **Tamaño de la muestra:** se han encuestado a 84 alumnos que hayan cursado ambas asignaturas (53 del aula de «Economía, Organización y Administración de la Empresa» y 31 del aula de «Introducción a la Economía de la Empresa»).
- **Afijación:** óptima.

- **Procedimiento de muestreo:** se ha enviado el cuestionario *on-line* para aquellos estudiantes que habían cursado ambas asignaturas. Se crea un muestreo aleatorio simple.
- **Error muestral:** para un nivel de confianza del 95 y $P = Q$, el error real es de ± 2 por 100 para el conjunto de la muestra, en el supuesto de muestreo aleatorio simple.

2.3. Preguntas del cuestionario

Se ha diseñado específicamente para el estudio el siguiente cuestionario que se muestra a continuación con 11 preguntas de respuestas cerradas según escala Likert de 1 a 5, donde 1 significa «estar muy en desacuerdo» y 5 «muy de acuerdo». El valor 0 significa «no sabe/no contesta (NS/NC)».

- **P1.** El planteamiento de este tipo de trabajo en equipo, ¿te parece un instrumento eficaz para fomentar la ética y la Responsabilidad Social Corporativa?
- **P2.** En tu vida profesional, ¿vas a tratar de poner en práctica alguna medida de ética o de Responsabilidad Social Corporativa que has conocido en el aula?
- **P3.** La promulgación de códigos de buen gobierno y normas de Responsabilidad Social Corporativa, ¿te parece un instrumento eficaz para fomentar la ética y la Responsabilidad Social Corporativa?
- **P4.** ¿En tu vida profesional has puesto o vas a poner en práctica alguna medida de ética o responsable procedentes de estos códigos y normas que conocieras con anterioridad a tu presencia en el aula?
- **P5.** En general, ¿crees que el compromiso de la empresa con la ética y la Responsabilidad Social Corporativa mejora la rentabilidad de la misma?
- **P6.** En general, ¿crees que el compromiso de la empresa con la ética y la Responsabilidad Social Corporativa mejora la imagen de la misma?
- **P7.** En general, ¿crees que en la empresa se da formación a los trabajadores acerca de la importancia de los valores y normas éticas y responsables?
- **P8.** En general, ¿crees que en la empresa se da formación a los trabajadores acerca de materias relacionadas con la Responsabilidad Social Corporativa (protección del medio ambiente, inserción laboral de discapacitados, por ejemplo)?
- **P9.** ¿Qué te ha parecido esta actividad didáctica del trabajo en equipo para adquirir conocimientos de organización empresarial y competencias como el liderazgo, la participación y la comunicación?
- **P10.** ¿Qué te ha parecido esta actividad didáctica del trabajo en equipo para adquirir conocimientos de los códigos y de las conductas socialmente responsables?
- **P11.** ¿Qué te ha parecido esta actividad didáctica del trabajo en equipo para fomentar en ti el espíritu emprendedor?

2.4. Justificación de la técnica utilizada para la investigación

Para el contraste de las hipótesis planteadas, el análisis de los resultados se ha realizado utilizando principalmente el Análisis de Varianza (ANOVA). Dicha técnica se caracteriza por tener una variable dependiente y varias independientes, que son las que van a intentar explicar la variable dependiente. El análisis ANOVA podría ser catalogado como una técnica estadística bivariante.

La gran diferencia entre el ANOVA y el análisis multivariante de la varianza (MANOVA) radica en que el segundo emplea múltiples variables ya sean dependientes o independientes, mientras que el ANOVA solo emplea una variable dependiente. El objetivo de nuestro estudio consiste en demostrar si existen diferencias significativas entre la formación empresarial en materias éticas y responsables y la promulgación de códigos de buen gobierno y normas de RSC. El principal motivo para aplicar un ANOVA es debido a que nos permite asociar ambas variables de forma independiente. A priori ambas variables cumplen con los supuestos de independencia de las observaciones, homogeneidad de varianzas y distribución normal de los residuos (MABABU-MUKIUR, 2010). En este caso se ha realizado un ANOVA de un solo factor con base en muestras independientes (MAXWELL y DELANEY, 2000; PIERCE, 2004), ya que ambas variables son independientes. Para contrastar si las varianzas de las muestras son o no homogéneas entre sí se ha usado el Test de Levene (1960).

Tras la exposición de los aspectos metodológicos, seguidamente se exponen los resultados obtenidos en el estudio.

3. RESULTADOS

Dado que las preguntas son independientes entre sí, se debe contrastar individualmente nuestra hipótesis para cada una de las preguntas. Los resultados obtenidos fruto de realizar dicho contraste fueron los siguientes:

1. P1. El planteamiento de este tipo de trabajo en equipo, ¿te parece un instrumento eficaz para fomentar la ética y la Responsabilidad Social Corporativa?

Como se puede observar en la **tabla III.1** el nivel de significatividad de Levene no es inferior a 0,05, por lo que se acepta H_0 , es decir, que las tres variables son independientes. Lo que implica que ni la variable tipos, sexo y asignatura influye en la primera pregunta del cuestionario (P1).

TABLA III.1. *Pregunta 1: prueba de homogeneidad de varianzas.*

	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
Tipos	1,356 ^a	3	77	0,262
				.../...

	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
.../...				
Sexo	0,979 ^b	3	77	0,407
Asignatura	2,739 ^c	3	77	0,049

^a Los grupos con un único caso se ignorarán al calcular la prueba de homogeneidad de la varianza para tipos.
^b Los grupos con un único caso se ignorarán al calcular la prueba de homogeneidad de la varianza para sexo.
^c Los grupos con un único caso se ignorarán al calcular la prueba de homogeneidad de la varianza para asignatura.

En la **tabla III.2** se muestra en su nivel de significatividad que es mayor que 0,05 por lo que son homogéneas entre sí. La conclusión es que ninguna de las tres variables influye en la primera pregunta del cuestionario.

TABLA III.2. *Pregunta 1: ANOVA.*

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Tipos	Inter-grupos	0,295	4	0,074	0,088	0,986
	Intra-grupos	64,681	77	0,840		
	Total	64,976	81			
Sexo	Inter-grupos	0,696	4	0,174	0,712	0,586
	Intra-grupos	18,817	77	0,244		
	Total	19,512	81			
Asignatura	Inter-grupos	1,788	4	0,447	2,030	0,098
	Intra-grupos	16,955	77	0,220		
	Total	18,744	81			

Uno de los problemas que puede suscitar el cuestionario es que está dirigido a personas poco expertas en la materia RSC, por lo tanto, esto puede hacer que ante el temor de introducir técnicas con las que se encuentran poco familiarizados, sean reactivos a la implantación de esta herramienta. En consecuencia, sería conveniente aumentar la inversión en formación sobre RSC para mitigar este temor.

2. P2. En tu vida profesional, ¿vas a tratar de poner en práctica alguna medida de ética o de Responsabilidad Social Corporativa que has conocido en el aula?

El nivel de significatividad de Levene es inferior a 0,05 en las variables sexo y asignatura, por lo que se acepta H_0 , es decir, que ambas variables son dependientes. Esto implica que la variable sexo y asignatura sí que influye en la segunda pregunta del cuestionario (P2). En cambio, el nivel de significatividad de Levene para la variable tipos es claramente superior a 0,05, lo que implica que dicha variable no influye en la segunda pregunta del cuestionario (P2).

TABLA III.3. *Pregunta 2: prueba de homogeneidad de varianzas.*

	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
Tipos	0,617	4	78	0,651
Sexo	13,818	4	78	0,000
Asignatura	7,795	4	78	0,000

TABLA III.4. *Pregunta 1: ANOVA.*

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Tipos	Inter-grupos	0,268	4	0,067	0,081	0,988
	Intra-grupos	64,792	78	0,831		
	Total	65,060	82			
Sexo	Inter-grupos	1,341	4	0,335	1,428	0,233
	Intra-grupos	18,321	78	0,235		
	Total	19,663	82			
Asignatura	Inter-grupos	0,902	4	0,226	0,979	0,424
	Intra-grupos	17,965	78	0,230		
	Total	18,867	82			

La tabla ANOVA muestra en su nivel de significatividad que es mayor que 0,05 por lo que dichas variables sí son homogéneas entre sí. La conclusión es que ninguna de las tres variables puede influir en la segunda pregunta del cuestionario.

Esta pregunta está muy relacionada con la anterior y, en consecuencia, es difícil de implantar un sistema de gestión tan novedoso con el que tanto el directivo como los empleados no están excesivamente familiarizados.

3. P3. La promulgación de códigos de buen gobierno y normas de Responsabilidad Social Corporativa, ¿te parece un instrumento eficaz para fomentar la ética y la Responsabilidad Social Corporativa?

TABLA III.5. *Pregunta 3: prueba de homogeneidad de varianzas.*

	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig
Tipos	6,490 ^a	2	79	0,002

.../...

	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig
.../...				
Sexo	0,309 ^b	2	79	0,735
Asignatura	1,237 ^c	2	79	0,296

^a Los grupos con un único caso se ignorarán al calcular la prueba de homogeneidad de la varianza para tipos.

^b Los grupos con un único caso se ignorarán al calcular la prueba de homogeneidad de la varianza para sexo.

^c Los grupos con un único caso se ignorarán al calcular la prueba de homogeneidad de la varianza para asignatura.

El nivel de significatividad de Levene es inferior a 0,05 en la variable tipos, por lo que se acepta H_0 , es decir, que ambas variables son dependientes. Esto implica que la variable tipos sí que influye en la tercera pregunta del cuestionario (P3). En cambio, el nivel de significatividad de Levene para la variable sexo y asignatura es claramente superior a 0,05, lo que implica que dichas variables no influyen en la tercera pregunta del cuestionario (P3).

En la **tabla III.6** ANOVA muestra en su nivel de significatividad que es mayor que 0,05 por lo que estas variables sí son homogéneas entre sí. La conclusión es que ninguna de las tres variables puede influir en la tercera pregunta del cuestionario.

TABLA III.6. Pregunta 6: ANOVA.

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Tipos	Inter-grupos	3,179	3	1,060	1,353	0,263
	Intra-grupos	61,881	79	0,783		
	Total	65,060	82			
Sexo	Inter-grupos	0,424	3	0,141	0,580	0,630
	Intra-grupos	19,239	79	0,244		
	Total	19,663	82			
Asignatura	Inter-grupos	0,510	3	0,170	0,731	0,536
	Intra-grupos	18,358	79	0,232		
	Total	18,867	82			

Los códigos pueden ser aplicados de forma mecánica, pero en este caso la utilidad del mismo será inferior que en caso de contar con una interiorización mayor por parte de los directivos. El ideal sería incorporar estos factores dentro la estrategia de la empresa.

4. P4. ¿En tu vida profesional has puesto o vas a poner en práctica alguna medida de ética o responsable procedentes de estos códigos y normas que conocieras con anterioridad a tu presencia en el aula?

TABLA III.7. *Pregunta 4: prueba de homogeneidad de varianzas.*

	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
Tipos	2,798	4	78	0,032
Sexo	2,549	4	78	0,046
Asignatura	1,588	4	78	0,186

El nivel de significatividad de Levene es inferior a 0,05 en la variable tipos y sexo, por lo que se acepta H_0 , es decir, que ambas variables son dependientes. Esto implica que la variable tipos y sexo sí que influyen en la cuarta pregunta del cuestionario (P4). En cambio, el nivel de significatividad de Levene para la variable asignatura es claramente superior a 0,05, lo que supone que dicha variable no influye en la cuarta pregunta del cuestionario (P4).

En la **tabla III.8** ANOVA muestra en su nivel de significatividad que es mayor que 0,05 por lo que estas variables sí son homogéneas entre sí. La conclusión es que ninguna de las tres variables puede influir en la cuarta pregunta del cuestionario.

TABLA III.8. *Pregunta 4: ANOVA.*

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Tipos	Inter-grupos	2,766	4	0,692	0,866	0,488
	Intra-grupos	62,294	78	0,799		
	Total	65,060	82			
Sexo	Inter-grupos	0,996	4	0,249	1,041	0,392
	Intra-grupos	18,666	78	0,239		
	Total	19,663	82			
Asignatura	Inter-grupos	0,251	4	0,063	0,263	0,901
	Intra-grupos	18,616	78	0,239		
	Total	18,867	82			

Adicionalmente y una vez conocidos los códigos es posible incorporar las conclusiones alcanzadas por otras empresas en la propia. Es decir, efectuando *benchmarking* o estudio de casos se puede mejorar el resultado final.

5. P5. En general, ¿crees que el compromiso de la empresa con la ética y la Responsabilidad Social Corporativa mejora la rentabilidad de la misma?

El nivel de significatividad de Levene es inferior a 0,05 en las tres variables, por lo que se acepta H_0 , es decir, que ambas variables son dependientes. Esto implica que todas las variables sí que influyen en la quinta pregunta del cuestionario (P5).

TABLA III.9. Pregunta 5: prueba de homogeneidad de varianzas.

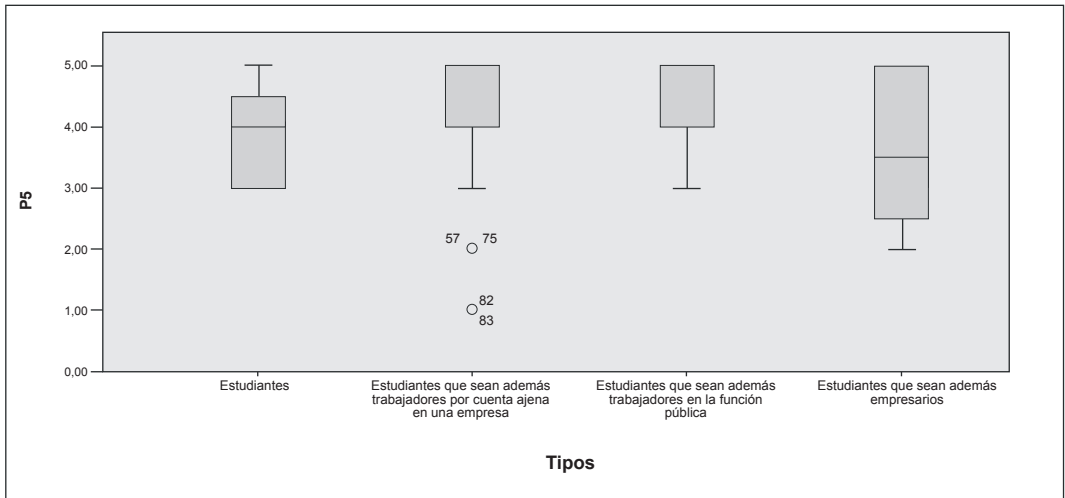
	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
Tipos	2,641	4	78	0,040
Sexo	7,980	4	78	0,000
Asignatura	6,153	4	78	0,000

La tabla ANOVA muestra que las variables tipos y sexo son claramente menores a 0,05, por lo que estas variables sí son homogéneas entre sí. La conclusión es que las dos primeras variables sí pueden influir en la quinta pregunta del cuestionario.

TABLA III.10. Pregunta 5: ANOVA.

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Tipos	Inter-grupos	4,076	4	1,019	1,303	0,276
	Intra-grupos	60,985	78	0,782		
	Total	65,060	82			
Sexo	Inter-grupos	0,834	4	0,208	0,863	0,490
	Intra-grupos	18,829	78	0,241		
	Total	19,663	82			
Asignatura	Inter-grupos	2,352	4	0,588	2,777	0,033
	Intra-grupos	16,516	78	0,212		
	Total	18,867	82			

GRÁFICO III.1. *Pregunta 5.*



Es una pregunta de difícil interpretación, pues en la bibliografía consultada existen experiencias desde una elevada correlación positiva entre RSC y resultados financieros. Y para otros trabajos esta relación es indeterminada y en otros, muy negativa. Ante esta situación, cabe pensar que la RSC proporciona buena imagen corporativa y, en consecuencia, puede mejorar la rentabilidad, y resulta necesaria continuar investigando, para ofrecer resultados más homogéneos.

6. P6. En general, ¿crees que el compromiso de la empresa con la ética y la Responsabilidad Social Corporativa mejora la imagen de la misma?

TABLA III.11. *Pregunta 6: Prueba de homogeneidad de varianzas.*

	Estadístico de Levene	g1	g2	Sig.
Tipos	2,651	3	79	0,044
Sexo	18,508	3	79	0,000
Asignatura	7,146	3	79	0,000

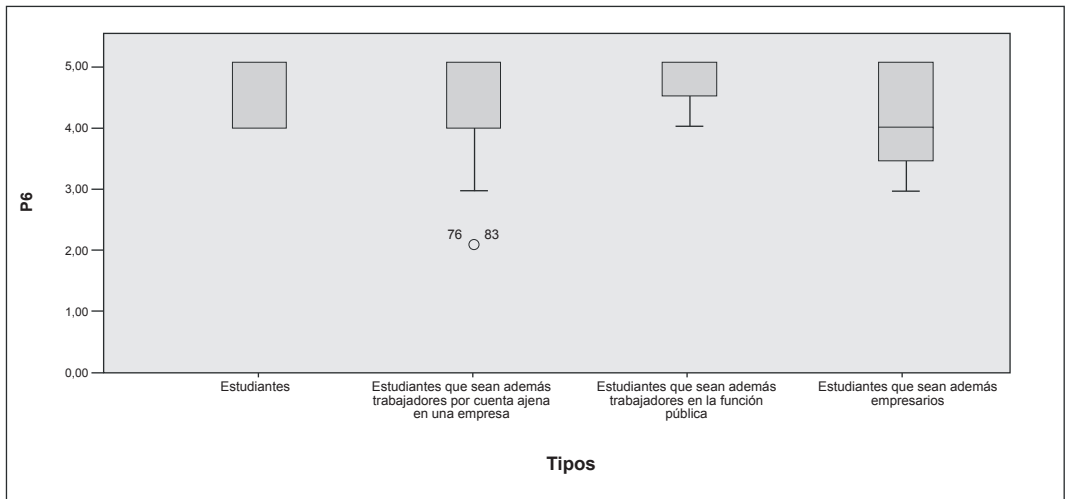
El nivel de significatividad de Levene es inferior a 0,05 en las tres variables, por lo que se acepta H_0 , es decir, que ambas variables son dependientes. Este hecho supone que todas las variables sí que influyen en la sexta pregunta del cuestionario (P6).

TABLA III.12. *Pregunta 6: ANOVA.*

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Tipos	Inter-grupos	3,823	3	1,274	1,644	0,186
	Intra-grupos	61,237	79	0,775		
	Total	65,060	82			
Sexo	Inter-grupos	1,455	3	0,485	2,104	0,106
	Intra-grupos	18,208	79	0,230		
	Total	19,663	82			
Asignatura	Inter-grupos	1,408	3	0,469	2,124	0,104
	Intra-grupos	17,459	79	0,221		
	Total	18,867	82			

La tabla ANOVA muestra que las variables tipos, sexo y asignatura son claramente menores a 0,05, por lo que estas variables sí son homogéneas entre sí. La conclusión es que las tres variables sí pueden influir en la sexta pregunta del cuestionario.

GRÁFICO III.2. *Pregunta 6.*



A priori, parece que la RSC mejora la imagen de la empresa pero también puede ser observada como un elemento adicional al plan de *marketing*. Máxime si no se percibe desde el exterior un compromiso con los valores promulgados.

7. P7. En general, ¿crees que en la empresa se da formación a los trabajadores acerca de la importancia de los valores y normas éticas y responsables?

El nivel de significatividad de Levene resulta por debajo de 0,05 en las tres variables, por lo que se acepta H_0 , es decir, que ambas variables son dependientes. Esto implica que todas las variables sí que influyen en la séptima pregunta del cuestionario (P7).

TABLA III.13. Pregunta 7: prueba de homogeneidad de varianzas.

	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
Tipos	4,869 ^a	4	77	0,001
Sexo	14,992 ^b	4	77	0,000
Asignatura	19,088 ^c	4	77	0,000

^a Los grupos con un único caso se ignorarán al calcular la prueba de homogeneidad de la varianza para tipos.
^b Los grupos con un único caso se ignorarán al calcular la prueba de homogeneidad de la varianza para sexo.
^c Los grupos con un único caso se ignorarán al calcular la prueba de homogeneidad de la varianza para asignatura.

La tabla ANOVA muestra que las variables tipos, sexo y asignatura son claramente mayores a 0,05, por lo que estas variables sí que son homogéneas entre sí. La conclusión es que las tres variables no pueden influir en la séptima pregunta del cuestionario.

La formación permite mejorar los estándares en cualquier área de la empresa. Sin embargo, una cuestión es formar a la plantilla y otra es que los empleados perciban la utilidad de las herramientas de RSC y su aplicación en el día a día.

TABLA III.14. Pregunta 7: ANOVA.

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Tipos	Inter-grupos	4,423	5	0,885	1,123	0,355
	Intra-grupos	60,637	77	0,787		
	Total	65,060	82			
Sexo	Inter-grupos	2,371	5	0,474	2,112	0,073
	Intra-grupos	17,292	77	0,225		
	Total	19,663	82			
Asignatura	Inter-grupos	1,439	5	0,288	1,271	0,285
	Intra-grupos	17,429	77	0,226		
	Total	18,867	82			

8. P8. En general, ¿crees que en la empresa se da formación a los trabajadores acerca de materias relacionadas con la RSC (protección del medio ambiente, inserción laboral de discapacitados, por ejemplo)?

El nivel de significatividad de Levene es superior a 0,05 en las tres variables, por lo que se rechaza H_0 , es decir, que ambas variables son independientes. Esto implica que todas las variables no influyan en la octava pregunta del cuestionario (P8).

TABLA III.15. *Pregunta 8: prueba de homogeneidad de varianzas.*

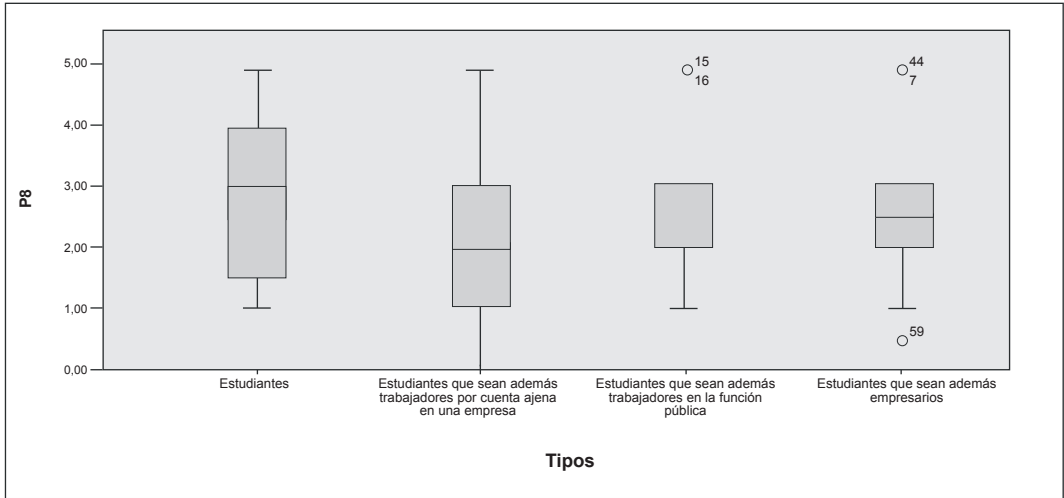
	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
Tipos	3,452	4	76	0,012
Sexo	1,769	4	76	0,144
Asignatura	0,707	4	76	0,590

La tabla ANOVA muestra que las variables tipos, sexo y asignatura son claramente mayores a 0,05, por lo que estas variables sí que son homogéneas entre sí. La conclusión es que las tres variables no pueden influir en la octava pregunta del cuestionario.

TABLA III.16. *Pregunta 8: ANOVA.*

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Tipos	Inter-grupos	7,118	4	1,780	2,463	0,052
	Intra-grupos	54,907	76	0,722		
	Total	62,025	80			
Sexo	Inter-grupos	2,043	4	0,511	2,271	0,069
	Intra-grupos	17,093	76	0,225		
	Total	19,136	80			
Asignatura	Inter-grupos	0,128	4	0,032	0,134	0,970
	Intra-grupos	18,193	76	0,239		
	Total	18,321	80			

GRÁFICO III.3. Pregunta 8.



Los resultados parecen indicar que o bien no se están produciendo estas acciones formativas de RSC o bien no se percibe con claridad su rendimiento dentro de la organización.

9. P9. ¿Qué te ha parecido esta actividad didáctica del trabajo en equipo para adquirir conocimientos de organización empresarial y competencias como el liderazgo, la participación y la comunicación?

El nivel de significatividad de Levene es inferior a 0,05 en las variables sexo y asignatura, por lo que se acepta H_0 , es decir, que ambas variables son dependientes. Esto implica que todas las variables sí que influyen en la novena pregunta del cuestionario (P9). En cambio el nivel de significatividad de Levene para la variable tipos es claramente superior a 0,05, por lo que se rechaza H_0 y la variable tipos es independiente, por lo que no influye en la novena pregunta del cuestionario (P9).

TABLA III.17. Pregunta 9: prueba de homogeneidad de varianzas.

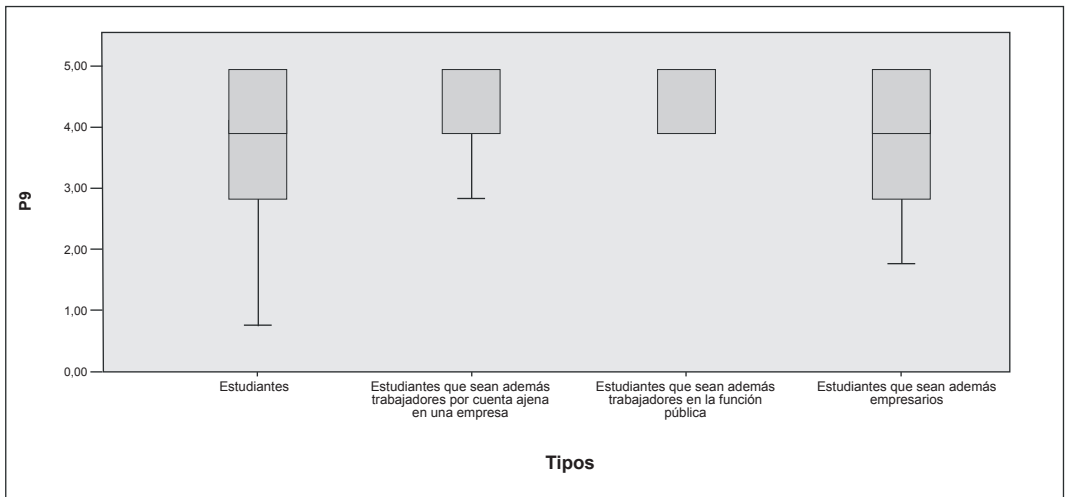
	Estadístico de Levene	g1	g2	Sig.
Tipos	2,117	4	78	0,087
Sexo	5,799	4	78	0,000
Asignatura	9,903	4	78	0,000

La tabla ANOVA muestra que las variables tipos, sexo y asignatura son claramente mayores a 0,05, por lo que estas variables sí que son homogéneas entre sí. La conclusión es que las tres variables no pueden influir en la novena pregunta del cuestionario.

TABLA III.18. *Pregunta 9: ANOVA.*

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Tipos	Inter-grupos	9,283	4	2,321	3,245	0,016
	Intra-grupos	55,777	78	0,715		
	Total	65,060	82			
Sexo	Inter-grupos	1,064	4	0,266	1,115	0,355
	Intra-grupos	18,599	78	0,238		
	Total	19,663	82			
Asignatura	Inter-grupos	1,753	4	0,438	1,997	0,103
	Intra-grupos	17,114	78	0,219		
	Total	18,867	82			

GRÁFICO III.4. *Pregunta 9.*



Es lógica la respuesta negativa obtenida, pues el cuestionario ha sido presentado de forma individual y no dentro de una actividad grupal. Es posible que la respuesta pudiera haber sido distinta si se hubiera cumplimentado el cuestionario con una reunión global en la que se compartieran conocimientos, experiencias y se hubieran aunado entre todos los componentes competencias como el liderazgo, la comunicación y la participación.

10. P10. ¿Qué te ha parecido esta actividad didáctica del trabajo en equipo para adquirir conocimientos de los códigos y de las conductas socialmente responsables?

El nivel de significatividad de Levene es claramente superior a 0,05 en las variables tipos y sexo, por lo que se acepta H_0 , es decir, que ambas variables son independientes. Esto implica que ambas variables no influyen en la décima pregunta del cuestionario (P10). En cambio, el nivel de significatividad es claramente inferior a 0,05 para la variable asignatura, que muestra que ambas variables son dependientes. Esto implica que esta variable sí que influye en la décima pregunta del cuestionario (P10).

TABLA III.19. *Pregunta 9: prueba de homogeneidad de varianzas.*

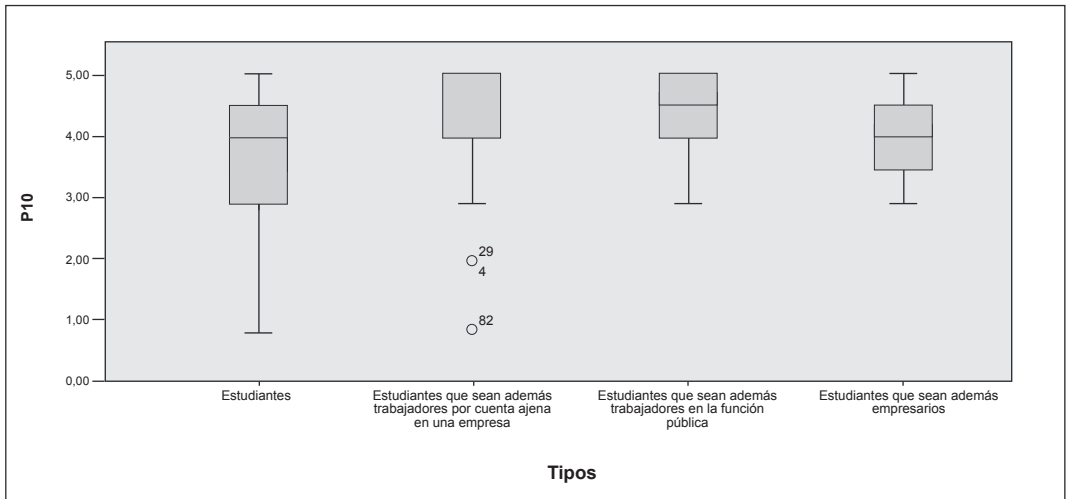
	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
Tipos	1,605	4	78	0,181
Sexo	2,078	4	78	0,092
Asignatura	6,008	4	78	0,000

La tabla ANOVA muestra que las variables tipos, sexo y asignatura son claramente mayores a 0,05, por lo que estas variables sí que son homogéneas entre sí. La conclusión es que las tres variables no pueden influir en la décima pregunta del cuestionario.

TABLA III.20. *Pregunta 10: ANOVA.*

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Tipos	Inter-grupos	3,085	4	0,771	0,971	0,429
	Intra-grupos	61,975	78	0,795		
	Total	65,060	82			
Sexo	Inter-grupos	1,116	4	0,279	1,173	0,329
	Intra-grupos	18,547	78	0,238		
	Total	19,663	82			
Asignatura	Inter-grupos	0,491	4	0,123	0,521	0,721
	Intra-grupos	18,377	78	0,236		
	Total	18,867	82			

GRÁFICO III.5. *Pregunta 10.*



El rechazo resulta lógico, puesto que la RSC ha sido tratada como un tema general sin obligación para el alumno de profundizar en el conocimiento de los diferentes códigos y conductas, por lo que se observa como muy necesario para mejorar este conocimiento el acudir a la observación de casos y de documentación especializada que muestren ejemplos de buenas prácticas en este sentido.

11. P11. ¿Qué te ha parecido esta actividad didáctica del trabajo en equipo para fomentar en ti el espíritu emprendedor?

TABLA III.21. *Pregunta 11: prueba de homogeneidad de varianzas.*

El nivel de significatividad es claramente inferior a 0,05 para la variable sexo y asignatura, que muestra que ambas variables son dependientes. Esto implica que esta variable sí que influye en la undécima pregunta del cuestionario (P11). El nivel de significatividad de Levene es claramente superior a 0,05 en la variable tipos, lo que implica que dicha variable es independiente y no influye en la undécima pregunta del cuestionario.

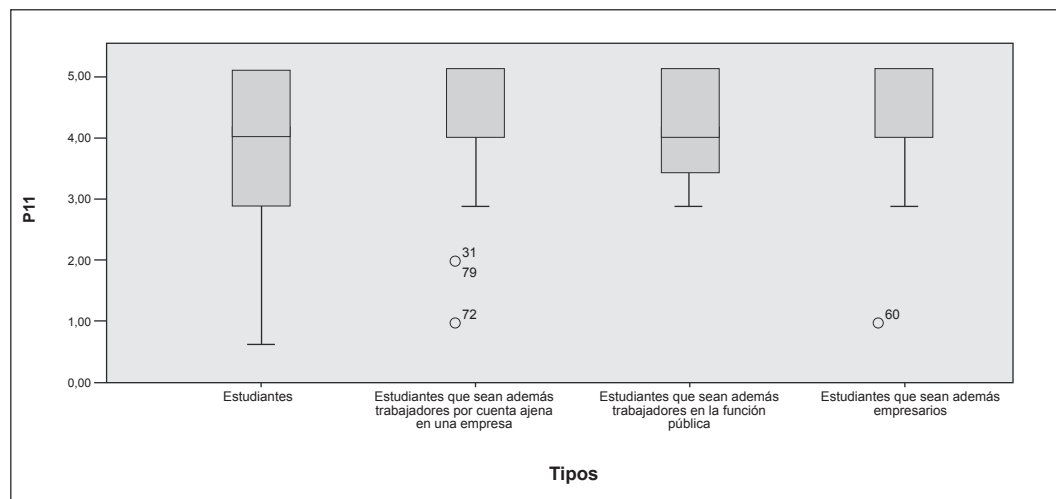
	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
Tipos	0,799	4	78	0,530
Sexo	8,144	4	78	0,000
Asignatura	3,602	4	78	0,010

La tabla ANOVA muestra que las variables tipos, sexo y asignatura son claramente mayores a 0,05, por lo que estas variables sí que son homogéneas entre sí. La conclusión es que las tres variables no pueden influir en la undécima pregunta del cuestionario.

TABLA III.22. *Pregunta 11: ANOVA.*

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Tipos	Inter-grupos	1,696	4	0,424	0,522	0,720
	Intra-grupos	63,365	78	0,812		
	Total	65,060	82			
Sexo	Inter-grupos	1,590	4	0,398	1,716	0,155
	Intra-grupos	18,072	78	0,232		
	Total	19,663	82			
Asignatura	Inter-grupos	1,372	4	0,343	1,530	0,202
	Intra-grupos	17,495	78	0,224		
	Total	18,867	82			

GRÁFICO III.6. *Pregunta 11.*



Igualmente que el caso de la pregunta anterior, el rechazo es lógico puesto que prácticamente no se han observado casos prácticos de emprendedores, salvo si se exceptúan los estudiantes que han participado en los proyectos del emprendedor de Badajoz (**Asiento elevador infantil**), dentro del aula de «Economía, Organización y Administración de la Empresa».

Como paso previo a la discusión que se expondrá en el siguiente epígrafe, a continuación se ofrece en el **tabla III.23** un resumen de los resultados obtenidos en el estudio.

TABLA III.23. *Resumen de los resultados obtenidos en el estudio*

Pregunta	Contraste hipótesis
1	Se rechaza a las variables asignatura, tipos y sexo
2	Se rechaza a las variables asignatura, tipos y sexo
3	Se rechaza a las variables asignatura, tipos y sexo
4	Se rechaza a las variables asignatura, tipos y sexo
5	Se acepta a la variable asignatura, y se rechazan las de tipos y sexo
6	Se rechaza a las variables asignatura, tipos y sexo
7	Se acepta la variable sexo, y se rechazan las de tipos y asignatura
8	Se acepta a la variable tipos, y se rechazan las de sexo y asignatura
9	Se acepta a la variable tipos, y se rechazan las de sexo y asignatura
10	Se rechaza a las variables asignatura, tipos y sexo
11	Se rechaza a las variables asignatura, tipos y sexo

4. DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos, se rechaza la hipótesis planteada en el sentido de que en el momento actual no se observan diferencias de eficacia significativas entre la formación empresarial en materias éticas y responsables y la promulgación de códigos de buen gobierno y normas de RSC para la integración de estos valores éticos y responsables en las organizaciones y empresas.

Por tanto, resulta necesario profundizar en modelos formativos más pragmáticos como se expuso anteriormente, en los que se destaquen las buenas prácticas éticas y responsables o las demostraciones de la relación existente entre estas acciones y los resultados conseguidos y, por supuesto, es preciso igualmente una continuidad en el tiempo de estas acciones formativas.

A pesar de la importancia que el profesorado ha pretendido proporcionar a estas materias éticas y responsables (incluso, en la asignatura de «Economía, Organización y Administración de la Empresa, se les obligó a integrar planes de estos aspectos responsables y éticos dentro de otros proyectos integrales para toda la empresa), el hecho de que se hayan tratado en conjunción con otros aspectos relacionados con la organización y la teoría de la empresa, ha provocado que los estudiantes no le presten un atención especial o, si se quiere, una mayor atención que a otros aspectos relacionados con la empresa, cuestión que no debe distar de lo que ocurre en la realidad actual de las

organizaciones y de las compañías privadas. Y en ello radica la importancia de que el conocimiento y la formación en estas materias tan importantes para el futuro de la empresa tenga que adquirir un carácter más sistemático y continuado en el tiempo.

No obstante, la alta participación en esta actividad didáctico-empresarial puede ser un buen indicador de que en un futuro, cuando los estudiantes asimilen mejor estas herramientas de gestión y control y, muy especialmente, cuando se observen de una manera más diáfana los mejores resultados empresariales que permiten, el grado de implantación de las mismas se incremente de manera significativa en el panorama empresarial español.

Por otro lado, es interesante resaltar también que el conocimiento obtenido en las aulas ha estado a disposición no solo de los componentes de los respectivos equipos, sino de cualquier otro estudiante del aula, por lo que todos han tenido la posibilidad de aprenderlo y de poder ponerlo en práctica en sus futuras responsabilidades como directivos o empleados.

No obstante los resultados y las conclusiones que se han obtenido en este estudio, este trabajo presenta una serie de limitaciones entre las que se pueden destacar que todas las personas encuestadas partían de un rasgo en común: el desconocimiento de las materias relacionadas con la ética y la RSC, lo que indudablemente ha podido afectar a sus respuestas al cuestionario. Si este mismo cuestionario se enviase a expertos en RSC (docentes, empresarios que apliquen la RSC o auditores), es posible que las respuestas hubieran sido diferentes.

También, la encuesta ha sido realizada en un periodo relativamente breve de tiempo (dos semanas), lo cual podría haber generado una baja tasa de respuesta. Sin embargo, gracias a la motivación y cooperación del alumnado se ha logrado superar este problema. Si se añadiera un mayor periodo temporal seguramente podrían verse modificadas las respuestas. Cualquier adquisición de un concepto novedoso teórico debe contar con su etapa de comprensión y aplicación fruto de la maduración conceptual. Muchos conceptos novedosos son difícilmente aplicables hasta disponer de una buena comprensión de ellos.

Por motivos logísticos y de coste esta encuesta ha sido realizada en España y exclusivamente en un área pequeña de alumnos de la UDIMA. Si se extendiese la muestra a alumnos de perfil similar tanto a escala nacional como en los principales países desarrollados, podrían observarse resultados diferentes. No obstante, este proceso generaría mayor tiempo para realizar la encuesta y para codificar sus respectivos resultados.

Igualmente, este cuestionario ha sido enviado a los siguientes grupos: estudiantes, estudiantes que además sean empresarios, estudiantes que trabajan en el sector público y estudiantes que sean trabajadores por cuenta ajena. Se trata de cuatro estratos que a priori están bien definidos, por lo que podría llevar a pensar si no sería más relevante realizar un muestreo estratificado en vez del muestreo aleatorio simple realizado en el estudio.

La ventaja de estratificar redundaría en que permitiría centrar bien el estudio con detalle de un segmento o bloque, pero el enfoque adoptado en el trabajo es de carácter holístico, fruto del interés

por conocer e integrar todos los diferentes segmentos estudiados, en lugar de estudiar cada segmento por separado. Así no se ha ponderado especialmente ningún segmento, ya que todos los grupos tienen la misma relevancia en nuestro estudio.

Es preciso, por tanto, continuar investigando con muestras mayores de sujetos que hayan recibido conocimiento de estas materias con un carácter más pragmático, que les haya permitido conocer los casos de buenas prácticas en este sentido, y la gran relación que puede haber entre la aplicación de estas actuaciones y la obtención de adecuados resultados económicos, sociales y medioambientales. En definitiva, una formación, más pragmática, sistemática y continuada en el tiempo.

A pesar de todas las dificultades y limitaciones, este trabajo ha conseguido su objetivo de demostrar que todo el instrumental teórico que lleva aparejada la RSC puede resultar importante para el conocimiento de estas materias, pero para su aplicación práctica es necesario profundizar en modelos de formación realmente prácticos, sistemáticos y dotados de continuidad temporal, que sean capaces de integrar los valores éticos y responsables en todos los estratos de la sociedad y de las propias empresas.

5. AGRADECIMIENTOS

Por último, mostrar el mayor de los agradecimientos a todas las personas que han hecho posible este trabajo, entre los que se puede destacar al alcalde de Collado Villalba, don José Pablo González Durán, al concejal de desarrollo local, promoción económica y empleo, don José Luis Cercas Alonso, y al agente de desarrollo local don Gregorio Dávila Díaz, y a todos los empresarios, y emprendedores y alumnos de la UDIMA que han participado en la actividad didáctica del trabajo en equipo. Con vosotros ha sido posible profundizar en estos aspectos tan importantes para el futuro estratégico de las empresas, como es el de la formación en materias responsables, que puede convertirlas no solo en más competitivas, sino también en más humanas.

Bibliografía

ANECA. *Informe ejecutivo. El profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento*. Madrid: ANECA (Unidad de Estudios CEGES), Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid, junio, 2007. Disponible en la web: http://www.aneca.es/media/158162/informeejecutivoaneca_jornadasreflexv20.pdf

ATTITUDES. «Hablamos con... Víctor Saiz Pérez, analista del Observatorio de RSC». *Attitudes*, entrevista del 2 de marzo de 2009. Disponible en <http://www.attitudes.org/posts/2009/03/02/hablamos-con%E2%80%A6-victor-saiz-perez-analista-del-observatorio-de-rsc/>

AUERBACH, A.J. [1979]: «Wealth maximization and the cost of capital». *Quarterly Journal of Economics*. agosto, págs. 433-446.

- BAYSINGER, B.D. y BUTLER, H. [1985]: «Corporate Governance and the Board of Directors: performance effects of changes in Board Composition». *Journal of Law, Economics and Organizations*. Fall, núm. 1, págs. 101-134.
- BERLE, A. y MEANS, G. [1932]: *The Modern Corporation and Private Property*. New York: The MacMillan.
- BUENO-CAMPOS, E. [2008]: *Curso básico de Economía de la Empresa. Un enfoque de organización*. Madrid: Pirámide, 4.ª edición.
- Comisión Especial para el Fomento de la Transparencia y Seguridad de los Mercados Financieros y en las Sociedades Cotizadas. Fomento de la Transparencia y Seguridad de los Mercados Financieros y en las Sociedades Cotizadas. Informe Aldama 2003.
- Comisión Nacional del Mercado de Valores. Código Unificado de Buen Gobierno (CUBG) de las sociedades cotizadas. 22 de mayo de 2006.
- Comité Especial para el estudio de un Código Ético en los Consejos de Administración de las Sociedades. Código Ético de los Consejos de Administración de las Sociedades Cotizadas. Informe Olivencia 1998.
- DE LA CUESTA-GONZÁLEZ, M.; VALOR-MARTÍNEZ, C.; BOTIJA-SUIZA, M. y SANMARTÍN-SERRANO, S. [2002]: *La Responsabilidad Social Corporativa: una aplicación a España*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Fundación para el Desarrollo Socioeconómico del Alto Aragón-Fundesa. Guía para la contratación de personas con discapacidad. 2009. Disponible en la web: <http://www.fundesa.org/images/documentos/Gu%C3%ADa%20de%20contrataci%C3%B3n%20de%20personas%20con%20discapacidad.pdf>
- LEVENE, H. [1960]: «Contributions to Probability and Statistics: Essays in Honor of Harold Hotelling». OLKIN, I.; GHURYE, S.G.; HOEFFDING, W.; MADOW, W.G. y MANN, H.B. eds. *Stanford University Press*, págs. 278-292.
- LÓPEZ-NOGUERO, F. [2007]: *Metodología participativa en la enseñanza universitaria*. Madrid: Nancea.
- MABABU-MUKIUR, R. [2010]: «Actitudes de los empresarios y directivos hacia la Responsabilidad Social Corporativa». *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 26, n.º 2, págs. 101-114.
- MAXWELL, S.E. y DELANEY, H.D. [2000]: *Designing experiments and analyzing data: A model comparison perspective*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- SMITH, A. [2001]: *La riqueza de las naciones*. Primera edición de 1776. Observada esta obra en la edición de Longseller.
- PARCERISA-ARAN, A. [2006]: *Materiales curriculares. Cómo elaborarlos, seleccionarlos y usarlos*. Barcelona: Graó de IRIF.
- Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea. Recomendación de 18 de diciembre sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente, Resolución 2006/962/CE publicada el 30 de diciembre, 2006. Disponible en la web: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:ES:PDF>
- SLATER, R. [2000]: *Ensayos sobre democracia, educación y el experimento americano*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial 2000.
- PFEFFER, J. «Size, composition and function of hospital of boards of directors». *Administrative Science Quarterly*, vol. 18, págs. 349-364.
- PIERCE, C.A. [2004]: «Cautionary Note on Reporting Eta-Squared Values from Multifactor ANOVA Designs». *Educational and Psychological Measurement*, vol. 64, págs. 916-924.
- TRICKER, R.I. [2000]: *Corporate Governance (History of Management Thought)*. Ashgate Publishing.