



**UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
FACULTAD DE CIENCIAS DEL
TRABAJO**

**Grado en Relaciones Laborales y
Recursos Humanos**

**La información no financiera sobre el
personal: incidencia económico-financiera
en las empresas cotizadas**

Alumno: Daniel Nieto Muñoz

Tutora: Mercedes Redondo Cristóbal

RESUMEN

En los últimos años se ha incrementado el interés por conocer las actuaciones que en ámbito de la Responsabilidad Social realizan las empresas en relación con los trabajadores, el medioambiente y la sociedad. Así como el estudio de las ventajas competitivas que pueden obtener las entidades por la implantación de estas prácticas. La divulgación y la manera en que se informa de estas actividades ha cambiado ostensiblemente, llegando a ser obligatoria para determinadas entidades en la actualidad, tal y como lo establece la Ley 11/2018 sobre divulgación de información no financiera y diversidad. En este trabajo, utilizando una muestra de sociedades que cotizan en la Bolsa de Madrid, se analiza si existen diferencias en determinados indicadores económico-financieros entre las empresas que incorporan información no financiera en sus Cuentas anuales del ejercicio económico 2018 y aquellas que no están obligadas a elaborarla. Además, se examina si la comunicación de actuaciones vinculadas con el personal que se incluyen en el Estado de Información no Financiera repercute en indicadores de rendimiento y efectividad de las sociedades.

Palabras clave:

Responsabilidad Social Empresarial, Estado de Información no Financiera, información no financiera sobre personal, indicadores económico-financieros.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	DESARROLLO Y CONCEPTUALIZACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD	6
	2.1. Responsabilidad Social Empresarial (RSE).....	6
	2.2. Dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial	7
3.	EL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	9
	3.1. Estandarización de las memorias de sostenibilidad	10
	3.2. Normativa europea de los EINF.....	11
	3.3. Normativa española sobre los EINF	13
4.	LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y EL RENDIMIENTO EMPRESARIAL	16
5.	DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA Y VARIABLES.....	19
	5.1. Muestra	19
	5.2. Variables	20
	5.2.1.Indicadores económico-financieros	20
	5.2.2.Indicadores vinculados con el personal	23
6.	CARACTERIZACIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA DE LAS ENTIDADES QUE ELABORAN EINF	26
7.	INFLUENCIA DE LAS ACTUACIONES EN EL AMBITO DE PERSONAL SOBRE LOS INDICADORES ECONOMICO-FINANCIEROS.....	33
	7.1. Indicadores cuantitativos relacionados con el personal.....	33
	7.1.1.Rotación de personal	33
	7.1.2.Absentismo	37
	7.1.3.Formación.....	41
	7.2. Indicadores cualitativos vinculados con el personal.	45
8.	CONCLUSIONES.....	49
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	51

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la sociedad ha incrementado su interés por los aspectos sociales, económicos y medioambientales de las empresas, que se ha visto favorecido por la globalización y los nuevos sistemas económicos que ha traído consigo la Revolución Industrial 4.0. Esto ha hecho que las entidades empresariales hayan comenzado, en un principio voluntariamente, a presentar informes con las actuaciones que realizaban en los ámbitos anteriormente mencionados, para dar a conocer a los distintos grupos de interés el impacto que genera su actividad. Las entidades, a través de prácticas de Responsabilidad social buscan superar lo establecido en la legislación, con el objetivo de obtener una ventaja competitiva a partir de su compromiso social y con el medioambiente.

Como ya se ha indicado, al inicio de la década de los años 90 del pasado siglo se comenzó a divulgar información de carácter social y medioambiental de forma voluntaria por parte de las grandes entidades y de aquellas que más impacto tenían sobre la sociedad. Pero con la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, que se encuentra actualmente vigente, se convirtió en un requisito obligatorio para algunas empresas elaborar información no financiera en la que deben destacar aquella que pudiera generar algún riesgo sobre los mercados de la sociedad. Además, su objetivo también es servir de ayuda para globalizar aún más los mercados e intentar generar una economía europea sostenible, rentable a largo plazo, que sea justa socialmente y respetuosa con el medioambiente. Esta normativa en España se traspuso en Ley actualmente vigente 11/2018, de 28 de diciembre, sobre divulgación de información no financiera y diversidad, que establece la obligación a las entidades de interés público y empresas de gran tamaño de incluir en el “Informe de Gestión” la información no financiera, siendo de aplicación para los ejercicios económicos que se inicien a partir del 1 de enero de 2018.

En este estudio se analiza, en primer lugar, si las empresas que divulgan información no financiera según lo establecido en la Ley 11/2018 y aquellas que no elaboran esta información presentan diferencias en determinados indicadores de rendimiento y efectividad empresarial. Posteriormente, y como segundo objetivo, se pretende indagar si la comunicación de actuaciones vinculadas con el personal que se incluyen en la información no financiera repercute en una serie indicadores económico-financieros. Para ello se utiliza una muestra de 105 sociedades cotizadas no financieras,

la información se ha obtenido de las Cuentas anuales correspondientes al ejercicio económico 2018. Solamente se ha considerado un año en el estudio porque, como se ha mencionado, las empresas están obligadas a elaborar el Estado de Información no Financiera a partir del año 2018.

La forma de presentación del trabajo se hace de la siguiente manera: primero se realiza una explicación teórica de la Responsabilidad Social de la Empresa, de la información no financiera y de la influencia que puede tener la realización de prácticas de responsabilidad social sobre el rendimiento empresarial. Posteriormente, se desarrolla el estudio empírico, describiendo en primer lugar la muestra y las variables utilizadas, para llevar a cabo un análisis comparativo de las características económico-financieras de las empresas que elaboran el Estado de Información no Financiera y las que no están obligadas. Se continúa la parte empírica con el estudio de la influencia que puede tener la divulgación de información sobre actuaciones relacionadas con los recursos humanos en determinados indicadores de rendimiento y de personal. Para finalizar con una breve conclusión de los principales resultados obtenidos en el estudio.

La realización de este trabajo ha contribuido a la adquisición o ampliación de las siguientes competencias que el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos ha fijado:

COMPETENCIAS GENÉRICAS (CG)

INSTRUMENTALES

- CG.1.** Capacidad de análisis y síntesis
- CG.2.** Capacidad de organización y planificación
- CG.6.** Capacidad de gestión de la información
- CG.7.** Resolución de problemas

PERSONALES

- CG.14.** Razonamiento crítico
- CG.15.** Compromiso ético

SISTÉMICAS

- CG.16.** Aprendizaje autónomo
- CG.17.** Adaptación a nuevas situaciones

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE)

DISCIPLINARES (SABER)

CE.3. Organización y dirección de empresas

CE.12. Contabilidad y Análisis Contable

CG.21. Motivación por la calidad

PROFESIONALES (SABER HACER)

CE.13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas

CE.15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral

CE.27. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo

CE.28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral

CE.31. Capacidad para procesar documentación administrativa contable

ACADÉMICAS

CE.32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales

CE.33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales

CE.34. Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional

CE.35. Aplicar los conocimientos a la práctica

2. DESARROLLO Y CONCEPTUALIZACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

En este apartado se exponen los orígenes de la Responsabilidad Social Empresarial (en adelante RSE) y la importancia que ha ido adquiriendo a lo largo de los años, desarrollándose también los ámbitos que la componen.

2.1. Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

La RSE tiene sus inicios en el siglo pasado en Estados Unidos, más concretamente en el año 1953, cuando Howard Bowen publicó *“Social Responsibilities for the Businessman”*, en el que explica la relación entre la sociedad y las entidades, planteando como las organizaciones empresariales deben asumir ciertas responsabilidades con la sociedad. A partir de este momento la RSE empieza a generar en las empresas una preocupación por cómo puede verse afectado su entorno por la gestión de sus actividades productivas. En los años 60 comienza a desarrollarse la idea de la RSE vinculada con los distintos grupos de interés que están relacionados con el crecimiento económico de las empresas, empezando a cobrar significado el término *“Stakeholder”* que más tarde popularizó y definió R.E Freeman como *“aquellos grupos o individuos que pueden afectar o verse afectados por el logro de los objetivos de la organización”*. Aunque la RSE empieza a tener realmente importancia en los años 70 cuando el Comité para el Desarrollo Económico indica, en las conclusiones de su publicación *“Social Responsibilities of Business Corporations”*, que el entorno de la empresa es capaz de influenciar en el desarrollo de sus actividades, por lo tanto están condicionadas a favorecer a la sociedad, haciendo hincapié en que el objetivo de la actividad económica de una empresa no es exclusivamente la maximización de los beneficios.

Es ya en 1999 cuando surge la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas *“Global Compact”* en relación con la RSE, cuyo referente fue Kofi Annan Secretario General de las Naciones Unidas y fue presentada ante el *World Economic Forum*. En dicha iniciativa se propone la implantación de diez principios básicos de conducta en relación con las relaciones laborales, el medioambiente, los derechos humanos y en año 2004 se añadió la lucha contra la corrupción. A partir de este momento la RSE comienza a tener cada vez más protagonismo tanto en el ámbito

académico, con la proliferación de investigaciones y publicaciones sobre el tema, como en el ámbito empresarial, habiendo sido reconocido en todos los sectores y tipos de organizaciones. Como se ha mencionado son muchos los estudios realizados acerca de la RSE y muchas variantes a la hora de definirla, Dahlsrud (2008) tras un estudio comparativo de los diversos conceptos propuestos, definió la RSE como un conjunto de políticas que las empresas deciden adoptar libre y voluntariamente con la finalidad de contribuir de forma adecuada y responsable a la sociedad, contribuyendo de esta forma a la conservación del medioambiente y manteniendo las relaciones beneficiosas con determinados grupos de interés.

2.2. Dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial

La RSE está enfocada a tres aspectos fundamentales que se engloban en la denominada "*Triple botton line*" o triple cuenta de resultados, este concepto fue desarrollado por John Elkington en su estudio "*Cannibals with Forks: The triple bottom line of 21st century*" en el año 1997, en el indica que las empresas solo pueden sobrevivir a largo plazo si son responsables con la economía de su entorno, si son medioambientalmente sostenibles y socialmente responsables.

Las organizaciones ejercen una gran influencia como promotoras del cambio y del progreso económico del entorno en el que llevan a cabo sus actividades económicas. Por esto cada vez se enfrentan a más regulaciones y exigencias medioambientales y laborales, cada vez es mayor la fiscalización de la sociedad a la empresas, cada vez aumentan más las exigencias de los clientes con los mercados potenciales y establecidos. Estas preocupaciones se engloban principalmente en los tres aspectos ya mencionados de la triple cuenta de resultados.

El primer ámbito a tener en cuenta de esta triple cuenta de resultados es la dimensión económica. Lo realmente importante en el ámbito económico de una firma es si es capaz de obtener beneficios y conseguir mantenerse en el mercado a largo plazo. Adicionalmente, para poder seguir llevando a cabo prácticas sostenibles y considerar que se ha hecho una gestión responsable en este aspecto, la entidad debe tener transparencia a la hora de informar acerca de los resultados de la gestión, pero no solo los aspectos contables de la compañía son los que preocupan a los *stakeholders*, sino

que también se debe incluir información relacionada con cuestiones sociales y medioambientales.

En lo respectivo al ámbito social se pueden distinguir dos categorías: interna y externa (Ramos y Rubio, 2018). El aspecto interno se refiere a las políticas llevadas a cabo por la empresa en el área de personal, valorando como repercuten dichas acciones en el desarrollo de la actividad. En parte, estas actuaciones estarían enfocadas a la promoción y las condiciones laborales, con el fin de conseguir que los trabajadores estén satisfechos, que sientan que se encuentran en una situación de igualdad de oportunidades, en una organización que no les discrimina y les protege en materia de seguridad o salud en el trabajo. La otra categoría que se tiene en cuenta en este ámbito es la externa que hace alusión a si la entidad actúa en proyectos culturales, deportivos, si colabora con centros docentes, si realiza campañas de voluntariado, etc., es decir, el nivel de compromiso social que tiene.

El tercer ámbito sería el medioambiental, en el que la empresa se debería centrar en gestionar de forma responsable los impactos que pueda generar al medioambiente relacionados con la actividad productiva que desarrollan, llevando a cabo medidas de reciclaje o usando energías renovables, de tal forma que genera un valor agregado y una ventaja competitiva respecto de sus rivales.

La transparencia de la organización en estos aspectos es un punto a tener en cuenta para los *stakeholders*, y da la capacidad a la empresa para poder satisfacer la necesidad de proporcionar información de la sociedad, una demanda de información que se va acrecentando con el paso del tiempo.

3. EL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El Estado de Información no Financiera (a partir de ahora EINF) recoge la información que proporcionan las organizaciones respecto a las actuaciones que realizan en los ámbitos social, laboral y medioambiental. En este apartado se desarrolla la idea de información no financiera y de la normativa, tanto nacional como europea, que es de actual cumplimiento.

El punto de partida de la presentación de los EINF se remonta al año 1970 en Estados Unidos cuando la consultora *Abt Associates* hizo público un sistema de presentación de información de cómo afectaba económicamente la actividad de las empresas a la sociedad y al medioambiente, que denominó *Social Audit*. En Europa se comienzan a divulgar seis años más tarde, bajo la denominación de “Contabilidad Social”, impulsada sobre todo por las compañías *Bechwood College* de Reino Unido y la *Cooperativa Migros* de Suiza, aunque en su publicación se incluían bastantes más alusiones a importes financieros (Moneva et al, 2010).

En 1977, en Francia, con la Ley del Balance Social se impuso a las empresas que tuvieran una plantilla superior a 300 trabajadores la obligación de elaborar un informe en el que se resaltaran datos que facilitaran comprender la situación que presentaban las entidades respecto al ámbito social, dando a conocer todas las actuaciones llevadas a cabo y pudiendo evaluar los cambios que se habían producido en el año transcurrido y en los dos anteriores. La denominación de Balance Social fue adoptada por más países como Suecia, Alemania, Portugal o Bélgica. En España en los años 80, destaca el Banco Bilbao por los informes de Balance Social que realiza, en los que se recogía las actuaciones relacionadas con el medioambiente y la sociedad. Aunque el Balance Social tenía varias deficiencias a la hora de reflejar información relacionada con el medioambiente, suponía un gran punto de interés para los *stakeholders*. Sin embargo, el mayor problema que presentaba era la ausencia de un modelo para elaborar y poder realizar una fácil comparación entre la información presentada por las compañías (Arderiu, 1980).

En los años 90 se comienza a realizar importantes avances en la forma de presentar la información no financiera relativa al medioambiente, la calidad del producto, los recursos humanos y aspectos sociales que abarca cada empresa. Es ya en 1997 cuando la *Global Reporting Initiative* (GRI) pone en marcha a través de *Coalition for Environmentally Responsible Economics* (CERES) y de *United Nations Environmental*

(UNEP) una iniciativa para que la información acerca de los aspectos medioambientales, sociales y de recursos humanos se presente de tal forma para que sea más fácil de identificar, valorar y comparar por los *stakeholders*. El fin de esta actividad era la de crear una guía que las empresas deberían seguir para realizar los informes sobre la triple cuenta de resultados, indicando claramente las actividades realizadas en las tres áreas que abarca, y así conseguir homogeneizar la forma de presentación de los informes elaborados por las compañías. Al principio los modelos de informes solo hacían referencia a los problemas medioambientales y sociales sucedidos, pero no al impacto que podían tener en la sociedad y la entidad. Sin embargo, en los últimos años se ha mejorado tanto la forma de presentar los informes como la calidad de su contenido, convirtiéndose en una referencia de información sobre RSE. Esto es lo que busca la organización GRI, que tiene la voluntad de investigar y publicar las guías para que las empresas elaboren sus memorias de sostenibilidad (Prado Lorenzo et al, 2009).

3.1. Estandarización de las memorias de sostenibilidad

Siempre ha existido la necesidad de estandarizar la información que presentan las empresas de la actividad realizada. En el tema financiero esto se ha conseguido con facilidad y la forma de presentar la información contable de las empresas es bastante estándar. Pero en lo relativo a la información sobre RSE resulta más complicado crear un modelo de presentación. Como ya he mencionado esto se intenta llevar a cabo a través del GRI, aunque no todos están de acuerdo con el modelo que presenta.

Pero el hecho de tener que estandarizar la forma de presentación es necesario por dos motivos principalmente. El primero es que los *stakeholders* demandan una información de la actividad corporativa y el conjunto de la sociedad que sea comparable entre las distintas empresas que presentan los informes. Y en segundo lugar, para poder comparar las políticas de la empresa en el ámbito medioambiental y social, que supone una valoración para los accionistas y comprobar si se pueden aumentar la calidad de los procesos de información dentro del mercado.

Aunque hay una mayoría de empresas que siguen las guías GRI para la elaboración de las memorias de sostenibilidad, existen otras muchas que empezaron a elaborar sus memorias antes de la publicación de estas guías no coincidiendo con ellas y resultándoles tedioso cambiar, después de años presentándola de una forma concreta,

otras entidades en cambio han servido de inspiración para desarrollar estas guías y no les resulta tan difícil amoldarse a ellas.

GRI intenta mediante sus guías innovar en las memorias de sostenibilidad, crear soluciones digitales e implantar un programa de educación y acreditación. Para esto se ha marcado cinco objetivos. El primero es integrar los procesos de información bajo estándares del GRI con los procesos de gestión y dirección internos de la empresa. También busca simplificar las guías con el fin de que los informes puedan ser comparados eficientemente. Otro objetivo es avanzar en la armonización de las guías GRI con otros elementos del sistema general de responsabilidad corporativa, potenciando así la compatibilidad de recursos y herramientas. Además de intentar facilitar la implementación y el uso de las guías, así como suministrar el material y herramientas de soporte adecuados para el proceso. Y por último, potenciar la relevancia y el realismo de las memorias. En palabras del propio GRI, el fin último de la información sobre sostenibilidad y RSE es proveer a las diferentes partes interesadas de un testimonio significativo y relevante.

3.2. Normativa europea de los EINF

Los primeros pasos para la iniciación de la normativa referente a la sistematización de la información no financiera en Europa se dio en el año 2011 cuando la Comisión Europea tras haber realizado consultas a los diferentes grupos de interés y en foros que denominan *multistakeholders*, deciden efectuar cambios vinculados con la presentación de dicha información. Estas ideas se recogieron en la *“Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas”*, que planteaba nuevas líneas de difusión de la información medioambiental y de carácter social de las organizaciones. Aunque no era una normativa de obligado cumplimiento fue el comienzo para el desarrollo de las dos resoluciones en el año 2013, en las que se le daba especial importancia a la difusión de información sobre sostenibilidad relativa al medioambiente y a la sociedad con la finalidad de hallar los riesgos para la sostenibilidad, y a la Directiva Europea 2014/95/UE.

Con la Directiva Europea 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de Octubre de 2014, se modificó la Directiva 2013/34/UE en lo referido a la divulgación de información no financiera y sobre la información de la diversidad. La

finalidad era la de encontrar los riesgos relativos a la sostenibilidad para conseguir aumentar la fiabilidad de cara a los *stakeholders*, mediante la difusión de la información no financiera. Con la divulgación de la información no financiera no solo se buscaba llevar un control acerca del rendimiento empresarial y como podía afectar la actividad de la misma al entorno social y medioambiental, sino que también era un instrumento para llegar a alcanzar una economía mundial sostenible que fuese tanto rentable como respetuosa con la sociedad y el medioambiente. Esta Directiva, está orientada para las grandes organizaciones que cumplan determinados requisitos.¹

Además, exige a las entidades una mayor claridad y transparencia en lo relativo a la información no financiera. Para ello, deben incluir en el Informe de Gestión el EINF con la finalidad de facilitar la comparación de la información sobre cuestiones sociales y medioambientales que difunden todas las entidades en la Unión Europea. La información que deben contener los EINF debe ser la relativa al desarrollo que ha tenido la empresa en los ámbitos medioambiental, social vinculados a las personas, en la lucha contra la corrupción y el soborno, y en el ámbito de los Derechos Humanos, de tal forma que permita ver con transparencia los avances que ha tenido en la sociedad, en las políticas y los resultados obtenidos de ellas, y también como han gestionado los posibles riesgos que estas han generado. Asimismo en la Directiva se recoge que se deberá

¹ Los requisitos que establece la Ley son los siguientes:

- El número medio de empleados durante el ejercicio sea superior 500.
- Sean entidades de interés público. Estas son:
 - Entidades de crédito, aseguradoras, y las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales de valores o en el mercado alternativo bursátil pertenecientes al segmento de empresas en expansión. Empresas de servicios de inversión y las instituciones de inversión colectiva que, durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, tengan como mínimo 5.000 clientes, en el primer caso, o 5.000 partícipes o accionistas, en el segundo caso, y las sociedades gestoras que administren dichas instituciones.
 - Los fondos de pensiones que, durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, tengan como mínimo 10.000 partícipes y las sociedades gestoras que administren dichos fondos.
 - Las fundaciones bancarias, las entidades de pago y las entidades de dinero electrónico.
 - Las entidades distintas de las mencionadas en los párrafos anteriores cuyo importe neto de la cifra de negocios y plantilla media durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, sea superior a 2.000.000.000 de euros y a 4.000 empleados, respectivamente.
 - Los grupos de sociedades en los que la sociedad dominante sea una de las entidades contempladas en las letras anteriores.

incluir una breve descripción del modelo de negocio de la empresa, de las políticas que aplica en relación con dichas cuestiones, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados, los resultados de esas políticas, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la empresa y los indicadores clave de resultados no financieros, que sean pertinentes respecto de la actividad empresarial concreta. La Directiva no exige la autenticación de la información no financiera, puesto que las auditorías solo deben fiscalizar si se ha incluido o no la información en el Informe de Gestión o en un documento aparte y en el caso de que no se haya presentado la entidad deberá exponer los motivos por los cuales no lo ha hecho.

Los Estados miembros tenían que transponer la Directiva 2014/95/UE, a su legislación nacional antes del mes de diciembre de 2016, para que entrara en vigor en 2017.

3.3. Normativa española sobre los EINF

En España la transposición de la Directiva 2014/95/UE se llevó a cabo mediante la aprobación del Real Decreto Ley 18/2017 sobre información no financiera y diversidad, del 24 de noviembre. Este Real Decreto fue sustituido por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de sociedades de Capital aprobado por el RDL 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015 de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad y que obligaba a las empresas a presentar la información acorde a esta Ley por primera vez en el ejercicio económico de 2018. A diferencia del Real Decreto Ley 18/2017, la Ley 11/2018 amplía los contenidos relativos a la información no financiera que las empresas deberían presentar, además de modificar la forma de verificar la información no financiera con su ámbito de aplicación.

Las sociedades que están obligadas a incluir en su Informe de Gestión el EINF son aquellas que cumplan los siguientes requisitos: que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 500, que o bien tengan la consideración de entidades de interés público de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas, o bien, durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las circunstancias siguientes: 1º Que el total de las partidas del activo sea superior a 20.000.000 de euros. 2º Que el importe

neto de la cifra anual de negocios supere los 40.000.000 de euros. 3º Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a doscientos cincuenta.

Las empresas que sean dependientes, que pertenezcan a un grupo, estarán liberadas de la obligación, siempre que la empresa y sus respectivas dependientes estén incluidas en el Informe de Gestión consolidado de otra empresa. Esto es, que la empresa matriz está obligada a presentar el EINF consolidado de tal forma que en el abarque a todas las demás empresas dependientes y para aquellos países en los que opera.

Por otra parte la Ley 11/2018 amplía el ámbito de aplicación en su Disposición transitoria, de tal forma que tienen obligación de presentar el EINF a partir del 30 de Diciembre de 2021, las sociedades con más de 250 trabajadores que, o bien tengan la consideración de entidades de interés público, en base a la legislación de auditoría de cuentas, exceptuando las entidades pequeñas y medianas empresas de acuerdo con la Directiva 34/2013, o bien durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos una de las siguientes circunstancias: que el total de las partidas del activo sea superior a 20.000.000 euros, y que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40.000.000 euros.

Las sociedades no tendrán la obligación de elaborar y publicar el EINF cuando en los dos años siguientes consecutivos dejasen de cumplir cualquiera de estos requisitos. El EINF se deberá incluir junto con el Informe de Gestión o, en su caso, en un informe separado en el que se indique de manera expresa que dicha información forma parte del Informe de Gestión. En cuanto a los requisitos para la aprobación, verificación y publicación del EINF, la Ley 11/2018 apunta: que el Informe debe presentarse como punto separado del orden del día para su aprobación en la Junta General de Accionistas de la sociedad. Que la información incluida debe verificarse por un prestador independiente de servicios de verificación. Que el informe debe ponerse a disposición del público de forma gratuita, debiendo ser accesible en el sitio web de la sociedad en los seis meses siguientes a la finalización del año financiero y durante 5 años.

Las modificaciones respecto a la Directiva Europea que introduce la Ley 11/2018 hace que España se convierta en uno de los países referentes en relación con la presentación de los EINF de las empresas, porque se busca aumentar tanto la fiabilidad

como la transparencia de las empresas para poder incrementar la confianza de los *stakeholders* en aquellos aspectos que cada vez se consideran de mayor relevancia como el medioambiente o los Derechos humanos. También se persigue que cada vez aumente más el número de empresas que deben presentar la información, pues en la ley se ha dispuesto un sistema que ira afectando cada vez a un mayor número de empresas.

4. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y EL RENDIMIENTO EMPRESARIAL

La literatura previa ha puesto de manifiesto que la satisfacción de las expectativas de los diferentes *stakeholders* mediante la realización de actuaciones de RSE puede servir como instrumento para mejorar el rendimiento de las empresas (Miras Rodríguez, 2018). Por este motivo, se hace relevante que los propietarios o gestores de las entidades deben ser capaces de establecer los objetivos oportunos que les permitan integrar los requerimientos de los grupos de interés internos y aquellos externos con los que mantienen una relación más estrecha como puede ser la sociedad (Brower y Mahajan, 2013). Por lo tanto, la integración en la estrategia empresarial de la RSE y el comportamiento responsable puede llegar a originar una mejora del rendimiento, la competitividad o la eficiencia.

Los diferentes enfoques y teorías en los que se han respaldado los autores para considerar la RSE como una posible fuente de ventajas competitivas y de creación de valor para las firmas, suelen coincidir en una racionalidad económico-estratégica centrada en la obtención de utilidades a través de prácticas socialmente responsables (Herrera et al, 2013). En este sentido, la teoría de los *stakeholders* indica que la satisfacción de las diferentes expectativas de los grupos de interés permitirá consolidar la posición de la empresa en el mercado y generar mayor valor (Moneva et al, 2010). Por otro lado, la divulgación de información no financiera por parte de las entidades mejora su transparencia y ofrece una mayor capacidad para la toma de decisiones del inversor, aspecto que podría mejorar su valoración en el mercado de capitales (Reverte, 2009).

Distintos estudios muestran que la implantación de estrategias de RSE proporciona una mejoría de la reputación ante inversores, accionistas y ciudadanía en general, lo cual es sumamente rentable. De tal forma que los costes de las actuaciones de RSE son productivos para las empresas al otorgarles ventajas competitivas que les permite sobrevivir y progresar. Efectivamente, las prácticas de RSE tienen repercusiones tanto a nivel interno, como puede ser una mayor implicación y compromiso de los empleados y, como a nivel externo mejorando la reputación de la empresa y la imagen de marca o reputación como empleador para atraer a los mejores talentos (Miras et al, 2011).

Por lo tanto, la integración en la estrategia empresarial de la RSE toma cada vez más importancia, de tal forma que las diferentes acciones que en los distintos ámbitos realiza una organización pueden provocar que esta vea incrementada su productividad, rentabilidad o reputación. Uno de los factores más importantes en toda organización es el personal, para conseguir que los recursos humanos aporten una ventaja competitiva a la empresa deberá buscar que sus recursos humanos adquieran entre otras las características de durabilidad, difícil transferibilidad, que logren ser complementarios a otros recursos y que sean difíciles de imitar (Ruiz Monterrubio et al, 2018). Para ello, prácticas relacionadas con formación, prestaciones complementarias o participación en las decisiones pueden aumentar el deseo del trabajador de perdurar en la entidad.

En este sentido, hay que indicar que en la competitividad empresarial tiene una influencia significativa la calidad de personal, de manera que las competencias de los empleados y su continuo desarrollo, en el que la formación ocupa un puesto primordial, se convierten en un factor permanente de ventajas competitivas (Fernández Ortiz et al, 2006). Por ello, es primordial que las organizaciones dediquen tiempo y recursos para que los recursos humanos adquieran, mantengan y desarrollen sus competencias para que cada vez adquieran una mayor flexibilidad que les permita adaptarse rápidamente a los continuos cambios y las innovaciones a los que los mercados están sometidos. Es decir, que el personal esté lo suficientemente formado para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos que suceden cada vez con más frecuencia.

Si una empresa implanta actuaciones de RSE relacionadas con el personal como la formación, las políticas de desconexión y de conciliación de la vida laboral y personal, la diversidad de plantillas, la descentralización, diferentes prestaciones sociales, las relaciones laborales, la evaluación del rendimiento, la estabilidad, la comunicación, la seguridad en el empleo o el trabajo en equipo, tendrán un efecto positivo sobre la motivación, la satisfacción, la rotación, la productividad, el compromiso, el absentismo y la retención del talento. Las relaciones anteriores se basan en la conexión entre la implantación de este tipo de actuaciones por parte de la empresa y la percepción positiva que tienen los recursos humanos al ofrecerles mayores oportunidades de desarrollo. Esto se traduce en que el personal se siente más identificado con los objetivos de la organización y concentra sus esfuerzos con el fin de materializar dichos objetivos (Ruiz Monterrubio et al, 2018).

Las teorías humanistas defienden que los empleados satisfechos son aquellos que cumplen sus necesidades tanto psicológicas como sociales en su empleo, lo que lleva consigo que van a ser más perseverantes en el desempeño de la actividad de su puesto de trabajo y, por tanto, mayor será su productividad (Asrar-ul-Haq et al, 2017). En este sentido, los integrantes de las empresas que se preocupan por el perfeccionamiento del desarrollo de la actividad empresarial han de intentar crear un ambiente laboral en el que los trabajadores se sientan lo más confortable y satisfechos posible en su puesto de trabajo para que permanezcan en la organización.

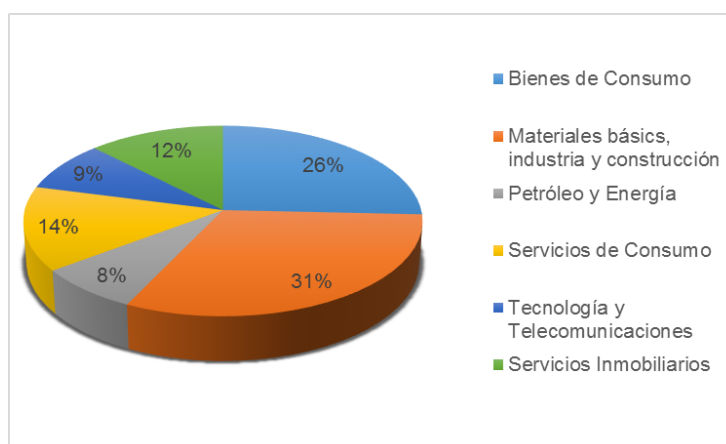
5. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA Y VARIABLES

5.1. Muestra

El estudio se ha realizado con los datos de las Cuentas anuales del ejercicio económico 2018 presentadas por las empresas que cotizan en la Bolsa de Madrid, se han elegido estas sociedades por ser las que en mayor medida van a cumplir los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 para elaborar el EINF. En principio, para llevar a cabo el estudio se han excluido de la muestra las entidades que se recogen en el sector de actividad Servicios Financieros, ya que al tener una normativa específica, no es comparable la información contable que proporcionan con el resto de entidades, y las Sociedades Anónimas Cotizadas de Inversión Inmobiliaria (SOCIMI), porque debido a su estructura y desempeño de actividad los datos resultantes no serían de fiabilidad a la hora de realizar el análisis.

Además se han eliminado las sociedades de la muestra que no aportaban datos de todas las variables en los dos años que se recogen en los modelos de las Cuentas anuales del ejercicio económico 2018. Al final, el estudio se ha realizado con un total de 105 sociedades cuya distribución por los sectores de actividad que tiene establecidos la Bolsa de Madrid se representa en la Figura 1. Los dos sectores de actividad que más compañías tienen en la muestra son Materiales básicos, Industria y Construcción (33 empresas) y Bienes de Consumo (31 empresas), mientras que los que menos representación tienen son Tecnología y Telecomunicaciones (9 empresas) y Petróleo y Energía (8 empresas).

Figura 1. Porcentaje de las sociedades de la muestra por sectores de actividad.



De las empresas de la muestra 73 de ellas presentan EINF, con la peculiaridad de que en el sector de Tecnología y Telecomunicaciones todas incluyen esta información en el Informe de Gestión, mientras que las compañías del sector de Servicios Inmobiliarios ninguna tiene la obligación de elaborar el EINF. Los otros dos sectores que más compañías elaboran EINF son Servicios de Consumo y Materiales básicos, Industria y Construcción, mientras que el sector de Bienes de Consumo es en el que menos organizaciones incluyen la información en su Informe de Gestión, como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Distribución de las empresas de la muestra en función de si elaboran EINF por sectores de actividad.

Sector	Nº empresas	% empresas
SI	73	69,52%
Bienes de Consumo	18	66,67%
Materiales básicos, industria y construcción	27	81,82%
Petróleo y Energía	6	75,00%
Servicios de Consumo	13	86,67%
Tecnología y Telecomunicaciones	9	100%
NO	32	30,48%
Bienes de Consumo	9	33,33%
Materiales básicos, industria y construcción	6	18,18%
Petróleo y Energía	2	25,00%
Servicios de Consumo	2	13,33%
Servicios Inmobiliarios	13	100,00%

Por último, indicar que del total de las sociedades que componen la muestra 28 cotizan en el IBEX 35 (las 7 restantes son entidades que se engloban en el sector de Servicios Financieros) y todas ellas presentan EINF.

5.2. Variables

5.2.1. Indicadores económico-financieros

Los datos para el cálculo de las variables económico-financieras, que se han utilizado para realizar el estudio, se han obtenido de las Cuentas anuales correspondientes al ejercicio económico de 2018. La formulación de los indicadores económico-financieros se muestra en la Tabla 2 y los estadísticos descriptivos de los mismos en la Tabla 3.

Tabla 2. Variables económico-financieras.

Variables	Formulación
Rentabilidad Económica	$\frac{\text{Resultado antes de impuestos} + \text{Gastos financieros}}{\text{Total Activo}} \times 100$
Rentabilidad Financiera	$\frac{\text{Resultado antes de impuestos}}{\text{Fondos Propios}} \times 100$
Productividad	$\frac{\text{Importe neto de la cifra de negocios}}{\text{Nº de empleados}}$
Coste Medio del Personal (CMP)	$\frac{\text{Gastos de personal}}{\text{Nº de empleados}}$
Gastos de personal sobre ventas	$\frac{\text{Gastos de personal}}{\text{Ventas}} \times 100$
Resultado por empleado	$\frac{\text{Resultado del ejercicio}}{\text{Nº de empleados}}$
Fondos propios por empleado	$\frac{\text{Fondos propios}}{\text{Nº de empleados}} \square$
Inversión por empleado	$\frac{\text{Total de activo}}{\text{Nº de empleados}}$

La Rentabilidad Económica que mide el rendimiento de la inversión al margen de la estructura financiera de la empresa, indica que su media acotada, que se ha calculado eliminando el 10% de los valores más extremos, es del 6,42% y no difiere mucho de la media normal, por lo que en esta variable no existen muchos valores atípicos, además los datos están repartidos de forma simétrica y muy concentrados alrededor de la media. En el caso de la Rentabilidad Financiera que es indicativa del rendimiento que obtienen los accionistas de los fondos aportados a la entidad, se observa que presenta un mayor número de valores atípicos, existiendo una diferencia entre la media 5,42% y la media acotada 8,79%, aunque la distribución es simétrica y la mayoría de resultados no atípicos se recogen entorno a la media.

Tabla 3 . Estadísticos descriptivos de las variables económico-financieras (N=105)

	Media	Media acotada 10%	Mediana	Mínimo	Máximo	Desviación	Asimetría	Curtosis
RE (%)	6,74%	6,42%	5,69%	-35,81%	66,79%	0,11	1,16	9,74
RF (%)	5,92%	8,79%	10,39%	-939,56%	926,18%	1,35	-0,34	43,09
Productividad (miles €)	425,56	357,78	239,25	0,00	2.410,08	479,32	2,41	6,19
Variación productividad (%)	13,07%	6,48%	2,00%	-100,00%	389,42%	0,58	4,48	26,17
CMP (miles €)	55,20	54,27	53,00	15,46	147,00	22,51	0,81	1,62
Variación CMP (%)	1,69%	0,68%	0,17%	-74,69%	128,58%	0,22	1,86	14,17
Gtos personal/ Ventas (%)	24,10%	21,46%	19,77%	3,47%	233,85%	0,24	6,21	51,48
Rdo ejercicio/Nº trabajadores (miles €)	66,59	51,46	22,84	-547,46	1.168,65	190,19	2,40	13,20
Fondos propios/Nº trabajador (miles €)	1.236,40	713,80	205,84	-315,08	19.933,06	3.003,13	4,55	22,97
Total activo/Nº trabajadores (miles €)	2.339,67	1.503,18	541,37	22,08	34.001,50	4.842,51	4,18	20,77

Tabla 4 . Estadísticos descriptivos de indicadores vinculados con el personal

	Media	Media acotada 10%	Mediana	Mínimo	Máximo	Desviación	Asimetría	Curtosis
Rotación (N=59) (%)	10,67	10,09	9	0,08	37,60	8,70	1,47	2,08
Tasa de absentismo (N=64) (%)	3,99	3,70	3,85	0,5	19,90	2,82	3,06	15,18
Horas formación por empleado (N=71)	25,01	23,99	23,17	0,05	76,93	16,03	0,97	1,09

Además, de la productividad del personal se ha calculado la variación que se ha producido en la misma del año 2017 al 2018, al igual que con el coste medio de personal, ya que la variación se proporciona en términos relativos y, por lo tanto, es más comparable que el valor absoluto que se obtiene en estos indicadores. Como se aprecia en la Tabla 3 la media acotada al 10% de la variación de la productividad en el periodo analizado es del 6,48% y más de la mitad de las empresas de la muestra tienen un aumento de la productividad en más de un 2,00%. El promedio del Coste Medio de Personal en las empresas de la muestra asciende a 55,2 miles de € en el ejercicio 2018, habiéndose producido un incremento medio del coste de personal del 1,69% en este ejercicio económico.

De media los gastos de personal representan el 24,10% de las ventas y prácticamente en la mitad de las empresas de la muestra esta participación es superior. Los resultados del ejercicio entre el número de trabajadores son de media 67 miles de € y los datos se agrupan de forma simétrica aunque con una gran concentración alrededor de la media. Los fondos propios entre el número de trabajadores presenta una media de 136 miles de € con una asimetría positiva y una concentración de los datos entorno a la muestra. El total activo entre el número de trabajadores presenta una considerable cantidad de valores atípicos, puesto que la diferencia entre la media (23.339 miles de €) y la media acotada (1.503 miles de €) es bastante elevada, además tiene una distribución asimétrica positiva y una concentración de los datos entorno a la media.

5.2.2. Indicadores vinculados con el personal

Los indicadores cuantitativos vinculados al personal, que se muestran en la Tabla 4, se han obtenido del apartado "*Cuestiones sociales relativas al personal*" de los EINF que las empresas de la muestra incluyen en su Informe de Gestión. Los estadísticos descriptivos de estas variables se muestran en la Tabla 5, como se indica no todas las entidades incluyen en sus EINF la información relativa a estos indicadores.

Respecto a la rotación de personal la media de las empresas según el "*Informe infoempleo Adecco*" de 2018 la rotación media de España se sitúa en torno al 21%, teniendo en cuenta que la media del estudio realizado en este trabajo es de un 10% aproximadamente, la diferencia se encuentra en aquellas entidades que no presentan EINF al igual que todas las PYMES del mercado español que tienen unas tasas de rotación mucho más elevadas.

Tabla 5. Indicadores relacionados con el personal.

Variables	Formulación
Rotación de personal	$\frac{\text{Bajas de empleado}}{\text{Plantilla media}} \times 100$
Tasa de absentismo	$\frac{\text{Nº de horas de ausencia registradas en el periodo}}{\text{Nº de horas teóricas de presencia}} \times 100$
Nº horas de formación por empleado	$\frac{\text{Nº horas de formación en el periodo}}{\text{Nº de empleados}}$

Para la tasa de absentismo el promedio de las empresas de la muestra está próximo al 4%, valor ligeramente inferior a la media que presentan las empresas españolas que se sitúa en el 5,2% como se recoge en el “VIII Informe Adecco sobre absentismo”. En cuanto al número de horas de formación su promedio es de 25 horas por empleado al año. Indicar que estas tres variables presentan una distribución bastante homogénea con la excepción de la tasa de absentismo que agrupa la mayoría de los datos entorno a su media, como muestra el coeficiente de curtosis (Tabla 3).

Otra información obtenida de los EINF relacionada con actuaciones en el ámbito de personal son las siguientes:

- *Implantación de políticas de desconexión.* Son medidas que buscan proteger el derecho que los trabajadores tienen a no conectarse a ningún dispositivo digital de carácter puramente profesional durante sus períodos de descanso y sus vacaciones. Son pocas las empresas que aportan información relativa a la desconexión y las que lo hacen aplican como norma general la desconexión del Smartphone de trabajo fuera del horario laboral o la finalización de las reuniones a una determinada hora.
- *Medidas para facilitar la conciliación familiar y laboral.* Son las decisiones que toma la empresa a la hora de intentar que los trabajadores puedan mantener una relación estable entre el trabajo y el cuidado de sus relaciones familiares. La mayoría de las entidades optan por realizar políticas de ayuda respecto a la maternidad/paternidad, cuidado de familiares y flexibilización de horarios. Hay que indicar que muchas veces las propias empresas a la hora de expresarlo en sus informes mezclan otras políticas que no son propiamente de la materia.

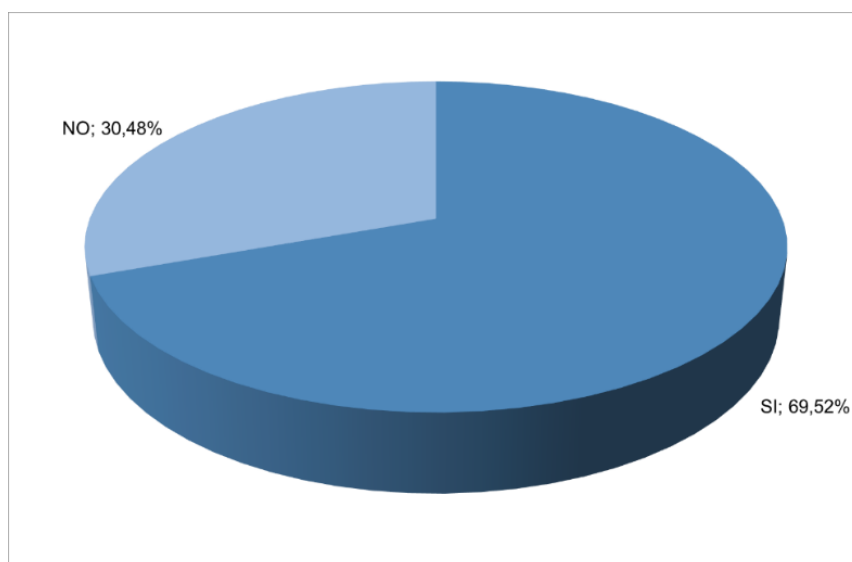
- *Beneficios sociales.* Son prestaciones que se proporciona a los trabajadores que tienen como objetivo mejorar la calidad de vida del empleado y su entorno, potenciar su satisfacción laboral, impulsar la productividad y servir como atractivo para los mejores talentos del mercado. Los más comunes son seguros médicos, servicios de comedor, de guardería y planes de pensiones.

Se ha considerado si una empresa tiene implantado alguna de estas políticas si en el EINF indica expresamente las prácticas que lleva a cabo.

6. CARACTERIZACIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA DE LAS ENTIDADES QUE ELABORAN EINF

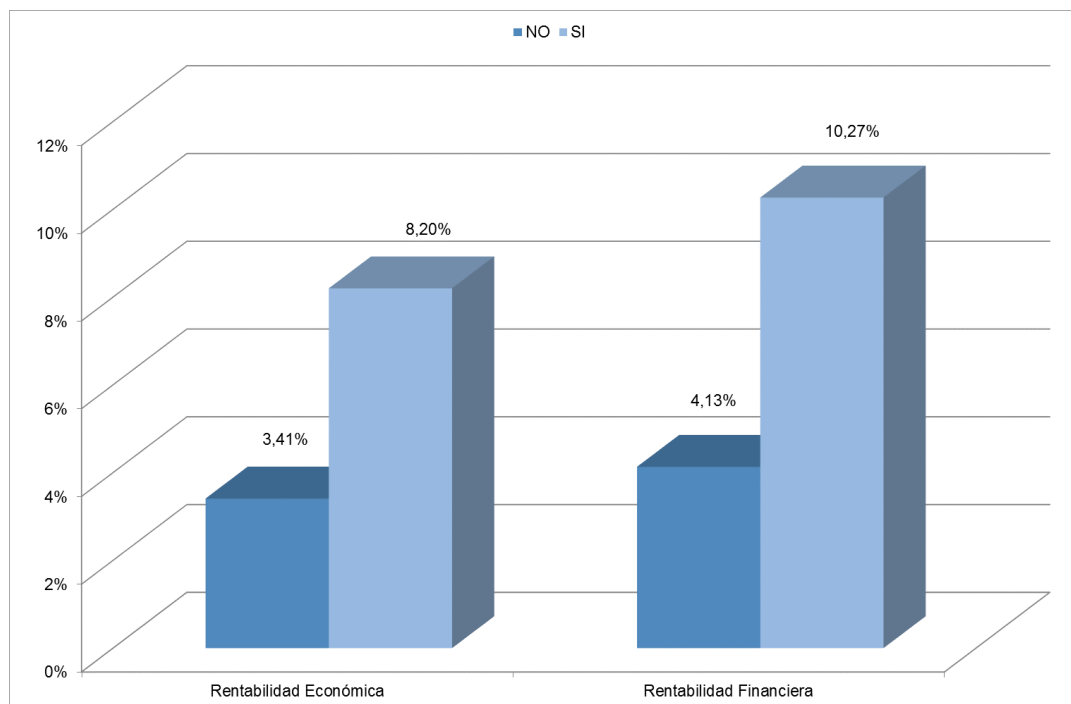
En este apartado se estudia si los valores que alcanzan los indicadores económico-financieros de las empresas de la muestra que elaboran EINF difieren de las que no los tienen que presentar. Como ya se ha indicado las empresas que se han utilizado para la realización del estudio 73 de ellas incluyen el EINF en su Informe de Gestión, como se muestra en la Figura 2, y 32 las sociedades que cotizan que no cumplen los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 para elaborar información no financiera.

Figura 2. Distribución de empresas de la muestra en función de si elabora EINF.



Los indicadores económico-financieros que se analizan en primer lugar son las variables representativas del rendimiento empresarial. Como se muestra en el Figura 3 aquellas empresas que si presentan EINF tienen de media unas rentabilidades tanto financiera como económica superiores a aquellas que no. Estos resultados están en la misma línea que los que se han obtenido en otros trabajos (Miras Rodríguez, 2018), indicando que la elaboración de informes de sostenibilidad, como medio de divulgar las actuaciones de RSE, influye positivamente en el rendimiento financiero debido a que permite satisfacer las necesidades de información de los distintos *stakeholders*, lo que se puede traducir en una mayor fidelidad de los empleados y clientes, o en la mejora de la reputación organizacional.

Figura 3. Promedio de la rentabilidad económica y rentabilidad financiera en función de si las empresas elaboran EINF.



En cuanto a la influencia que puede tener la publicación de las actuaciones de RSE en los valores que se obtienen para el indicador que mide la productividad de los trabajadores, se observa en la Figura 4 que es mayor el número de empresas en las que ha aumentado su productividad de un año a otro entre aquellas que si han elaborado EINF. Sin embargo, es mayor el porcentaje de entidades en las que aumenta la productividad de los trabajadores entre aquellas que no comunican información no financiera. Por lo que se puede deducir que la divulgación de estas prácticas no origina diferencias significativas en este indicador.

Sin embargo, lo que sí se aprecia es que las organizaciones que presentan EINF aumentan en mayor medida los costes medios de personal que aquellas que no informan de las actuaciones (Figura 5). Lo cual puede estar relacionado con el mayor gasto que tienen asociadas determinadas actuaciones de RSE vinculadas con el personal.

Figura 4. Proporción de empresas de la muestra en función de la variación de productividad y si elaboran EINF

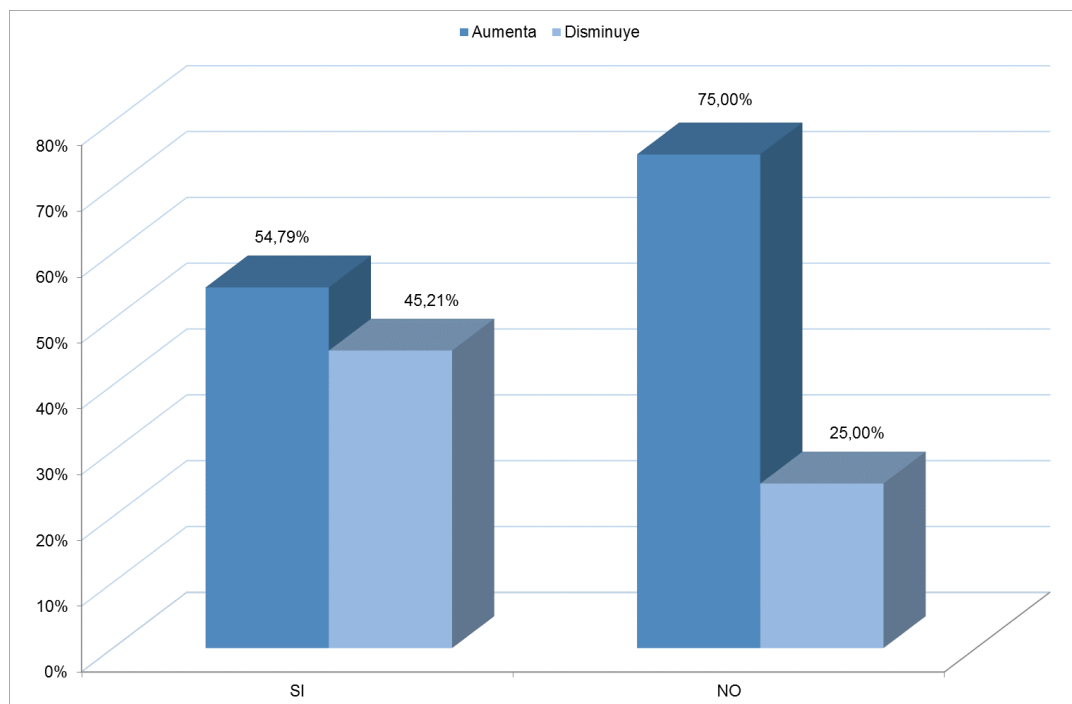
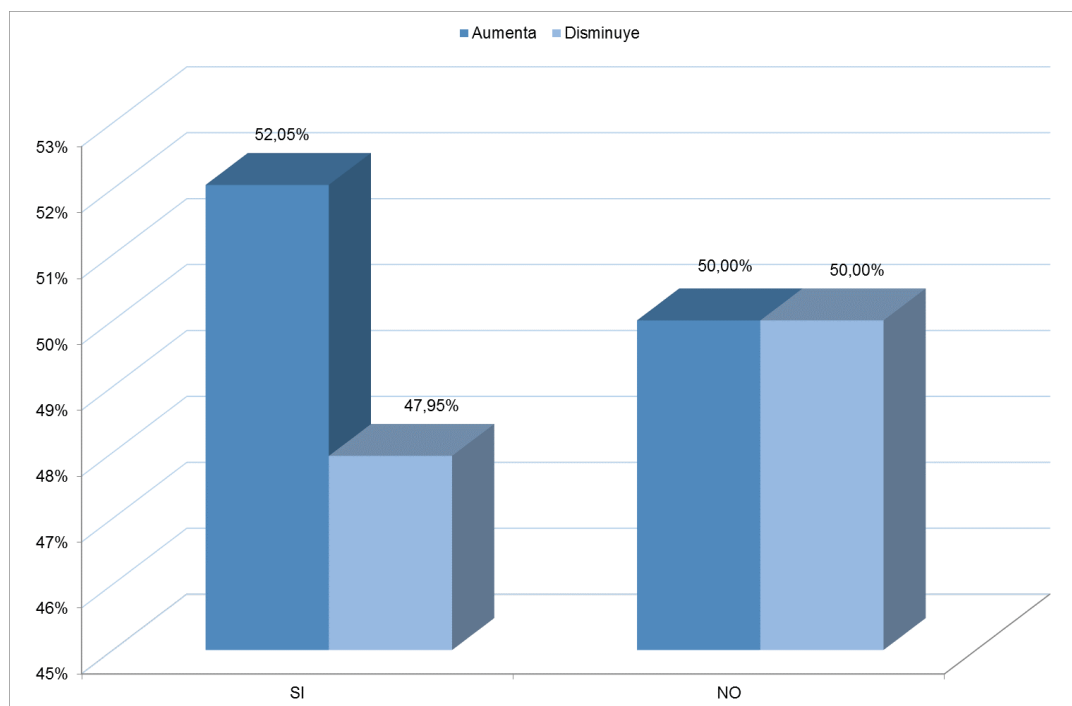


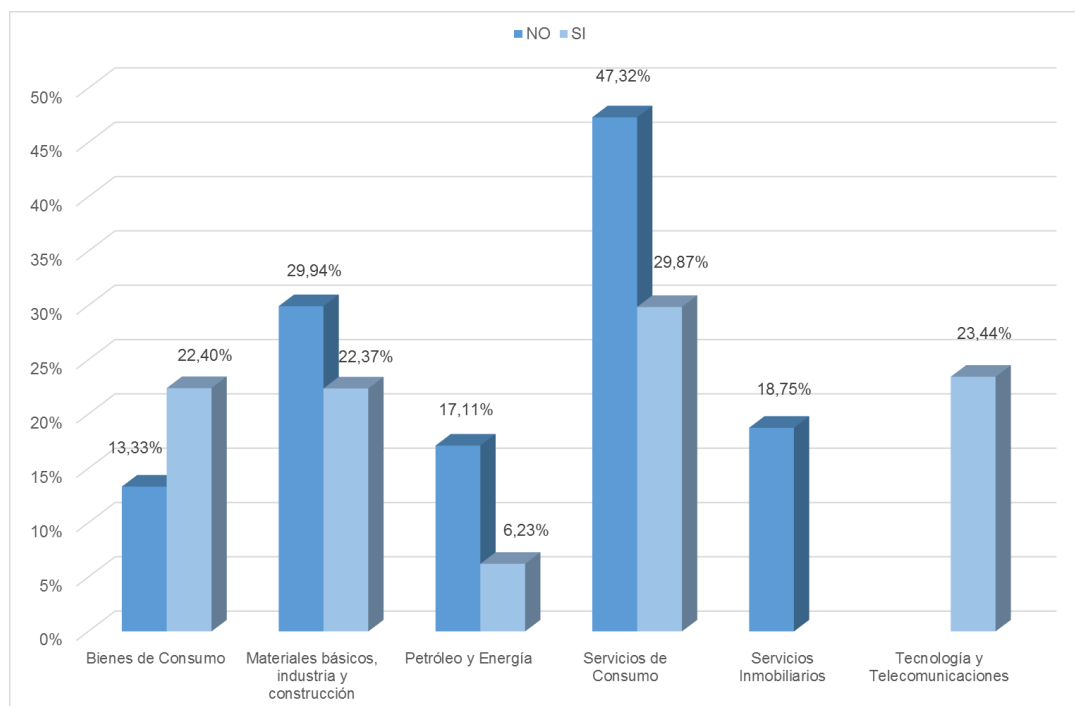
Figura 5. Proporción de empresas de la muestra en función de la variación del coste Medio de Personal si presentan o no EINF.



Para analizar los indicadores gastos de personal sobre las ventas, beneficio por empleado, fondos propios por empleado y total de activo por empleado se ha realizado teniendo en consideración los sectores de actividad. Puesto que, dependiendo de la actividad que lleva a cabo la empresa las necesidades de mano de obra, inversiones en instalaciones o los márgenes con los que actúan pueden ser muy diferentes.

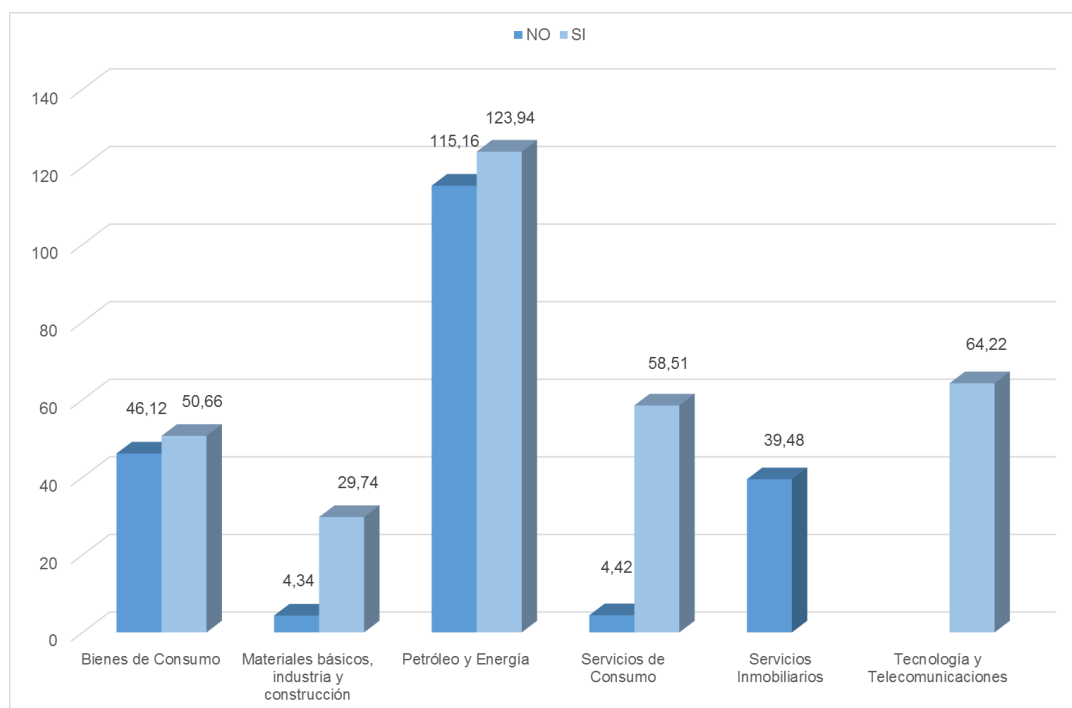
El promedio de la participación de los gastos de personal sobre ventas pone de manifiesto que es mayor en las entidades que no presentan EINF, excepto en la actividad de Bienes de Consumo (Figura 6). Lógicamente, las actividades de Servicio de Consumo y Materiales, Industria y Construcción son las que sus gastos de personal alcanzan una mayor representación sobre las ventas, siendo especialmente significativa la participación en la actividad Servicios de Consumo en las entidades que no elaboran EINF, con un 47,32%. Además, es en este sector en el que mayor diferencia se aprecia entre los porcentajes de gastos de personal de las empresas que presentan y no presentan información no financiera.

Figura 6. Promedio de Gastos de Personal sobre ventas por sector de actividad y en función de si elaboran o no EINF.



Como se muestra en el Figura 7, el promedio del beneficio por empleado que obtienen las compañías que si presentan EINF es superior a las que no lo hacen, lo que se corresponde con las mayores rentabilidades que obtienen las entidades que elaboran información no financiera. El mayor promedio de beneficio por empleado lo obtienen las entidades del sector Petróleo y Energía. Las mayores diferencias entre empresas que presentan y no presentan EINF son Materiales básicos, Industria y Construcción, y Servicios de Consumo. Este último sector de actividad es el que también presentaban diferencias significativas en el peso de los gastos de personal sobre las ventas.

Figura 7. Promedio del beneficio por empleado por sector de actividad y en función de si presentan o no EINF.



En los promedios por empleado de los fondos propios y total de activo (Figuras 8 y 9, respectivamente) destacan las actividades de Servicios Inmobiliarios y Petróleo y Energía por el elevado volumen de fuentes de financiación propias e inversiones por empleado. En ambos indicadores los sectores Bienes de consumo y Materiales básicos, Industria y Construcción la media del activo y de los fondos propios por empleado es superior en las entidades que no presentan EINF que en las que lo elaboran. Sin embargo, en las actividades Petróleo y Energía y Servicios de consumo ocurre lo

contrario. Por lo tanto, el volumen de inversión y financiación propia por empleado no se pueden ser considerados como indicadores económico-financieros característicos de las empresas que presentan el EINF.

Figura 8. Promedio de fondos propios por empleado por sector de actividad y en función de si presentan o no EINF.

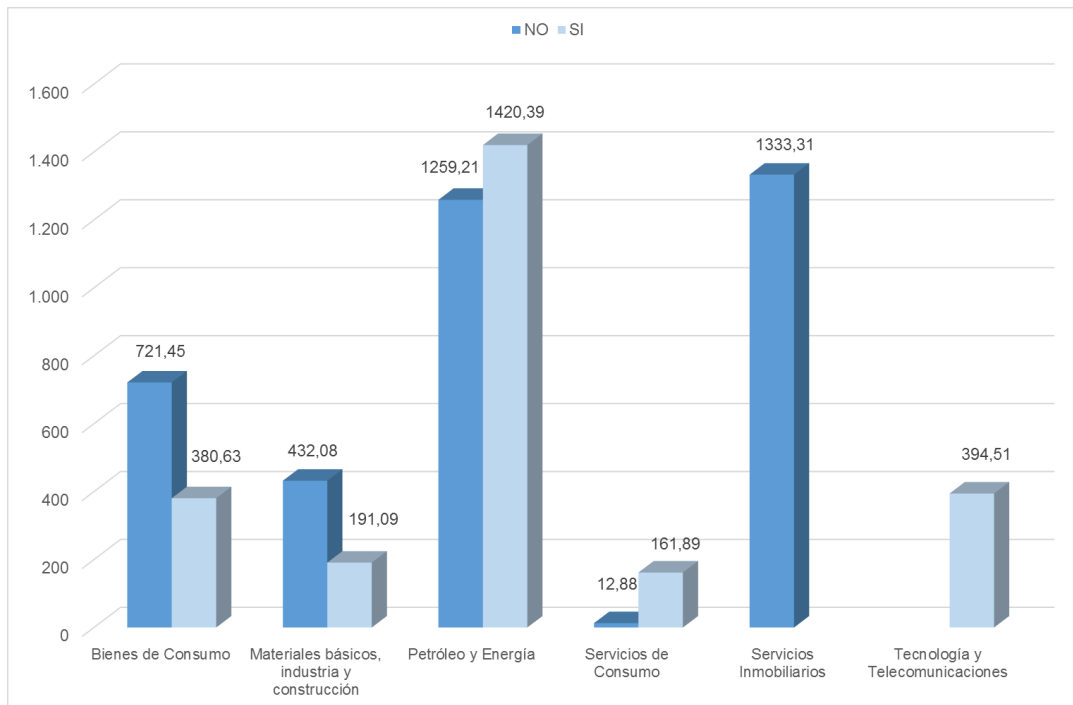
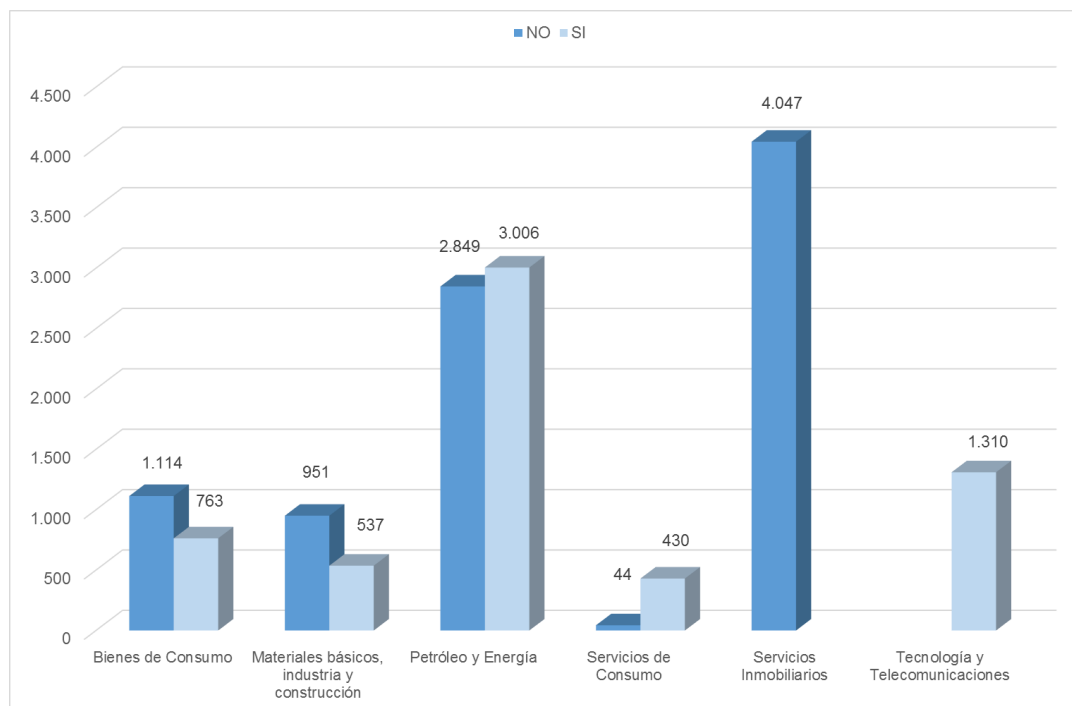


Figura 9. Promedio del total activo por empleado por sector de actividad y en función de si presentan o no EINF.



7. INFLUENCIA DE LAS ACTUACIONES EN EL AMBITO DE PERSONAL SOBRE LOS INDICADORES ECONOMICO-FINANCIEROS

En este apartado se analiza si el nivel de las actuaciones recogidas en los indicadores cualitativos y cuantitativos relacionados con el personal de las entidades que elaboran EINF tiene influencia sobre los indicadores económico-financieros considerados.

7.1. Indicadores cuantitativos relacionados con el personal

7.1.1. Rotación de personal

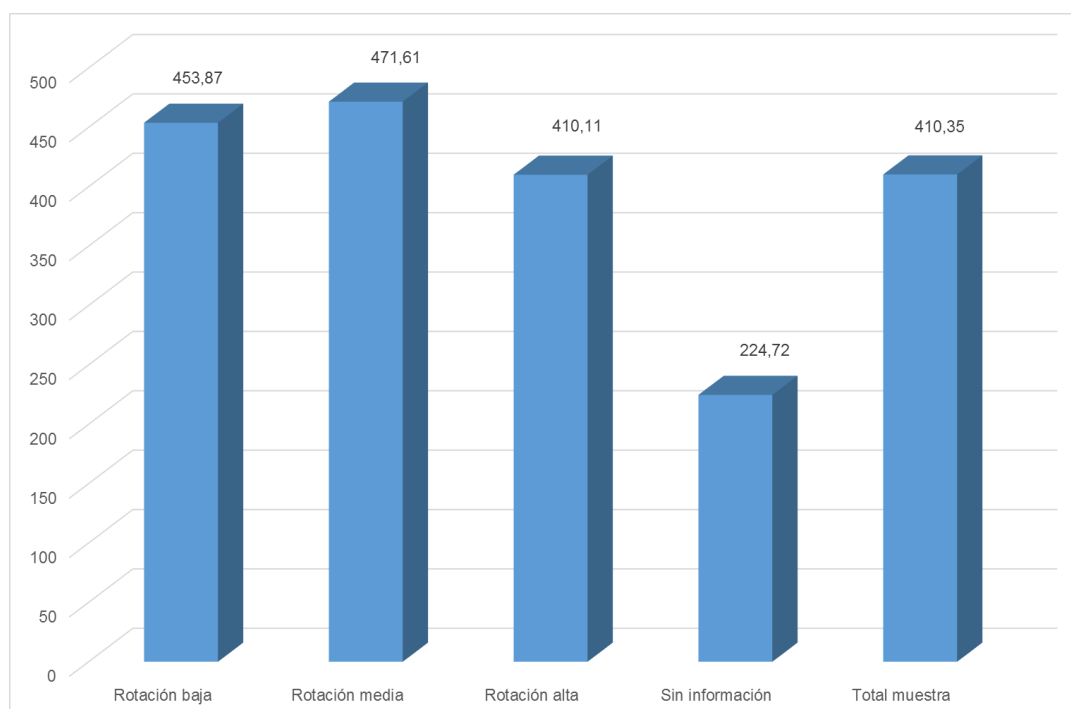
De las empresas que presentan EINF solamente 59 aportan información relacionada con la rotación de empleados. Para analizar si las tasa de rotación de empleados influye en los indicadores económico-financieros se ha procedido a agrupar las sociedades en función del grado de rotación, para ello se han utilizado los datos obtenidos en los estadísticos descriptivos y la información aportada en el estudio de Adecco mencionado anteriormente. Las compañías se han dividido en tres categorías o niveles de rotación:

- *Rotación baja.* Que incluye aquellas empresas cuya rotación se encuentra en valores inferiores al 10%, promedio del conjunto de empresas de la muestra.
- *Rotación media.* Que incluye aquellas empresas cuya rotación se encuentra entre los valores 10% y 21%, límite superior que coincide con la tasa de rotación media de las empresas. españolas.
- *Rotación alta.* Que incluye aquellas empresas cuya rotación se encuentra en valores superiores a 21%, es decir con tasas de rotación superiores a la media del conjunto de empresas españolas.

Con el análisis de la tasa de rotación se pretende comprobar si unas elevadas tasas de rotación pueden estar indicando la existencia de disfunciones en la entidad, como sería el caso del malestar laboral, remuneraciones insuficientes, etc., que se traduciría en una disminución de la productividad del trabajador (Rivero Torre, 2009).

En cuanto a la influencia que puede tener el nivel de rotación sobre la productividad del personal, se aprecia en la Figura 10 que tanto las compañías con una rotación de personal alta o las que no proporciona información tienen una productividad igual o inferior a la media obtenida para el total de la muestra, mientras que aquellas que tienen una rotación media o baja obtienen una productividad mayor. Por otro lado, en lo referente a la variación de productividad del personal en el período (datos recogidos en la Tabla 6), el mayor incremento lo obtienen aquellas que tienen una rotación baja (con un 4,62%). Hay que destacar que las entidades que no presentan información no financiera alcanzan variaciones de productividad negativos (-3,82%), situación que también se observa en las que su nivel de rotación es medio, aunque disminuye menos (-0,26%). Por lo tanto, las empresas de la muestra que están agrupadas en los menores niveles de rotación del personal son las que tienen una mayor productividad y en las sociedades que hay una menor rotación de personal son en las que más se incrementa la productividad de los empleados en el período analizado.

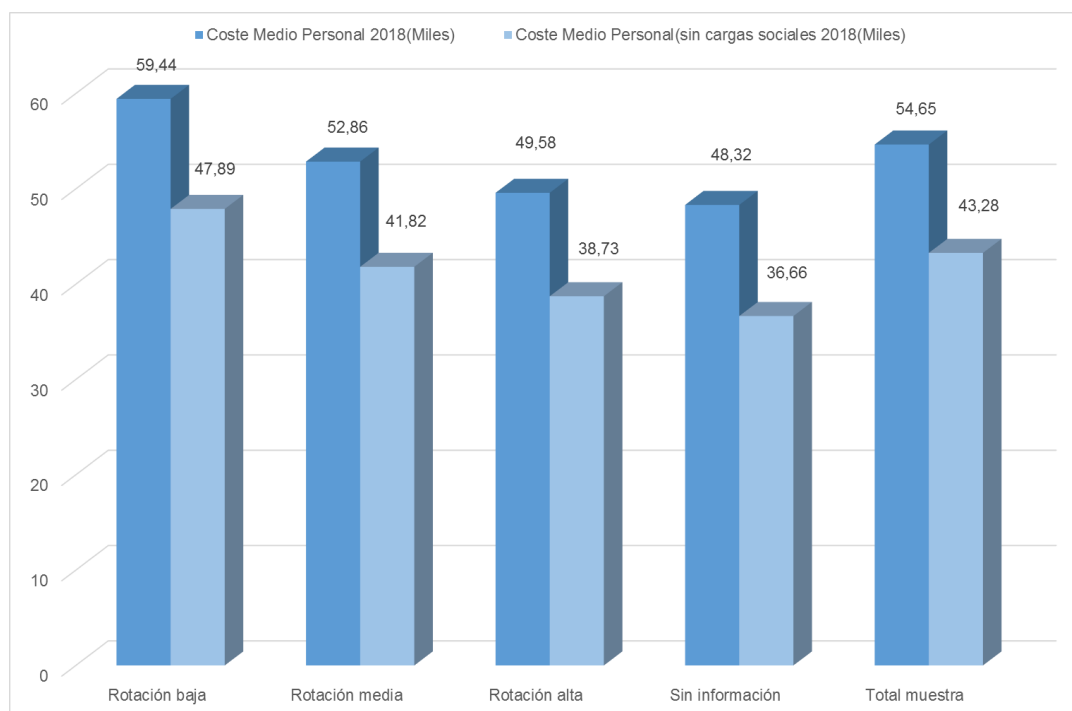
Figura 10. Productividad del personal en función del grado de rotación (miles de €)



En los datos que se muestran en el Figura 11 se aprecia como el promedio del coste medio de personal sigue una tendencia decreciente a medida que aumenta la rotación del personal en las sociedades y continúa disminuyendo en aquellas que no

informan sobre la rotación del personal en el EINF. Esto puede ser debido a que las empresas cuya rotación es elevada sus salarios serán bajos, ya que tiene menos complementos salariales vinculados a la permanencia del personal, debido a las nuevas contrataciones. Por otro lado, las elevadas remuneraciones puede ser uno de los motivos que ayudan a retener al personal en las organizaciones. En cambio, en los valores de las medias de la variación del coste medio de personal, que se muestra en la Tabla 6, se observa que tanto en las empresas que tienen una rotación alta y en las que no presentan datos de rotación se ha producido una disminución de sus gastos de personal de un año al siguiente (en un -0,99% y un -4,79%, respectivamente), decrementos que pueden estar relacionados con la menor productividad del personal que tienen estas entidades respecto al resto de las que integran la muestra.

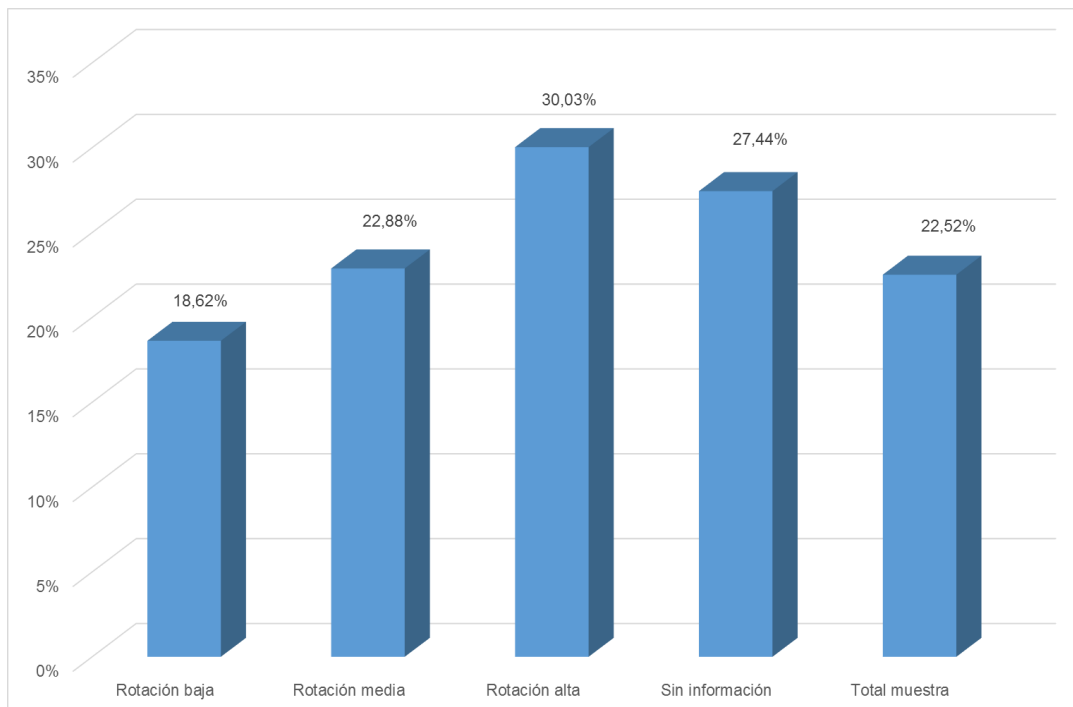
Figura 11. Promedio del Coste Medio de Personal en función del grado de rotación del personal (miles de €).



El promedio del indicador gastos de personal sobre las ventas (Figura 12) es mayor a medida que aumenta el grado de rotación del personal pasando del 18,2% de las compañías que tiene rotación baja al 30,03% de aquellas que tienen una rotación alta, mientras que las que no aportan información al respecto en el EINF se mantiene en un 27,44%. Esto es indicativo de que las empresas con una mayor proporción de

gastos de personal sobre ventas son en las que más rota su personal, y es en las que el coste medio de personal y productividad se sitúa en niveles inferiores al resto de entidades de la muestra que aportan este tipo de información. Sin embargo, la elevada productividad de las empresas con rotaciones más bajas y con un coste medio de personal elevado en la participación de los gastos sobre las ventas es inferior.

Figura 12. Promedio del porcentaje de gastos de personal sobre ventas en función de la tasa de rotación de la empresa.



Otra información que se puede obtener vinculada con la rotación del personal es que en las empresas con tasas de rotación baja se ha incrementado el número de trabajadores en el ejercicio económico 2018 más que en el resto de agrupaciones, como se puede ver en la Tabla 6, un 3,73% mientras que en las que presentan una rotación mayor el incremento ha sido solo del 1,15%. También se observa, que aquellas que tienen menor tasa de rotación obtienen más beneficios por empleado, y las que tienen mayor nivel de rotación del personal requieren de menos fondos propios y activo por empleado. Los resultados obtenidos para las rentabilidades, como se aprecia en la Tabla 6 no son concluyentes.

Tabla 6. Promedio de indicadores económico-financieros en función de las tasas de rotación.

	Rotación baja	Rotación media	Rotación alta	Sin información en el EINF	Total empresas
Rentabilidad Económica 2018 (%)	6,31%	8,38%	7,56%	12,72%	8,20%
Rentabilidad Financiera 2018 (%)	8,07%	10,77%	-0,16%	19,98%	10,27%
Variación productividad 2017-2018 (%)	4,62%	-0,26%	2,62%	-3,82%	1,54%
Variación Coste Medio Personal 2017-2018 (%)	0,97%	5,20%	-0,99%	-4,79%	0,78%
Variación número de empleados 2017-2018 (%)	3,73%	1,24%	1,15%	10,57%	4,15%
Bº por empleado 2018 (miles de €)	87,72	-9,35	34,98	36,11	47,50
Fondos propios por empleado 2018 (miles €)	562,09	272,27	243,37	249,60	396,17
Total activo por empleado 2018 (miles)	1.519,23	821,95	618,70	532,78	1.062,21

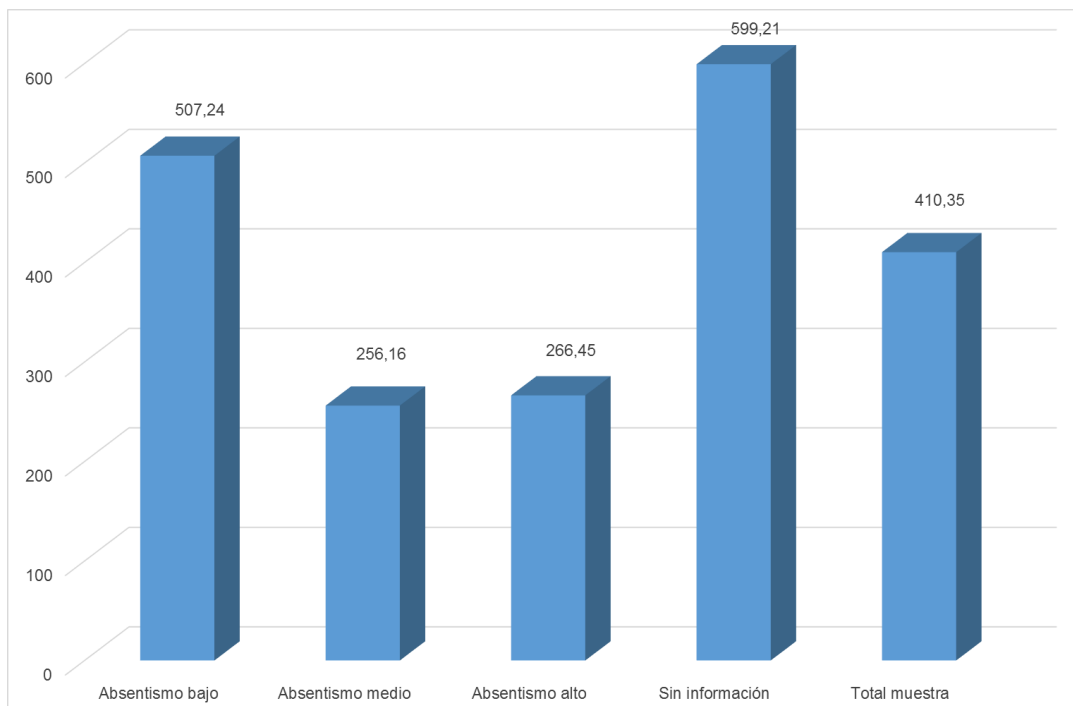
7.1.2. Absentismo

En relación con la tasa de absentismo únicamente 53 sociedades incluyen información en los EINF en relación con el absentismo. Como se realizó para analizar la tasa de rotación, se ha procedido a la agrupación de las empresas que informan del absentismo en función de los datos obtenidos en los estadísticos descriptivos y el informe sobre absentismo de Adecco para las empresas españolas. Las compañías se han agrupado en tres categorías:

- *Absentismo bajo*. Que incluye aquellas empresas cuya rotación se encuentra en valores inferiores al 3,9%, que es la tasa de absentismo media para las sociedades de la muestra.
- *Absentismo medio*. Que incluye aquellas empresas cuya rotación se encuentra entre los valores 3,9% y 5,3%, límite superior que coincide con el índice de absentismo medio de las compañías españolas.
- *Absentismo alto*. Que incluye aquellas empresas cuya rotación se encuentra en valores superiores o iguales a 5,3%.

La productividad media del personal que han generado las empresas cuya tasa de absentismo es baja, que asciende a 500 miles €, es de casi el doble que la de aquellas entidades que tienen un absentismo medio o alto (ambas se sitúan alrededor de 250 miles €). Por lo tanto, niveles bajos de absentismo se relacionan con mayor productividad lo que pone de manifiesto el nivel de satisfacción que tienen los trabajadores en su centro de trabajo. Aunque en este caso las compañías que elaboran EINF y que no aportan información sobre el índice de absentismo obtienen una productividad mayor, como se refleja en la Figura 13. Por otro lado, el promedio de la variación de la productividad que se ha producido en las empresas con bajas tasas de absentismo (con un aumento del 2,04%) es mayor que la de aquellas que no presentan información no financiera (con una disminución del 10,75%) y al resto de agrupaciones excepto a las empresas con absentismo medio en la que la variación de la producción es del 7,47%. como se muestra en la Tabla 7.

Figura 13. Promedio de la productividad en función de los niveles de absentismo.

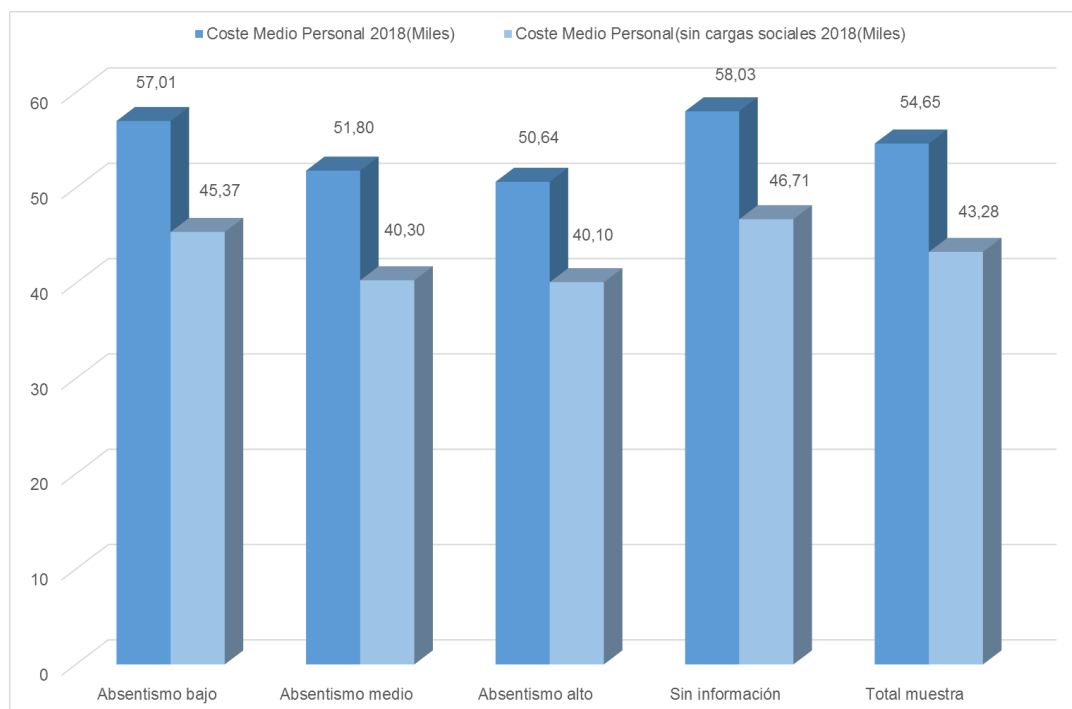


En la Figura 14 se representa el promedio del coste medio de personal para las distintas agrupaciones realizadas en función de las tasas de absentismo. Como se observa, y al igual que ocurría para la tasa de rotación, las entidades con menor absentismo son las que tienen promedios mayores en el coste medio de personal y,

viceversa, más absentismo menor coste medio de personal (exceptuando las agrupaciones de entidades que no proporcionan esta información).

Respecto a la variación del coste medio de personal en el período considerado (dato que se recoge en la Tabla 7), en las entidades con absentismo medio es en las que más aumenta (un 8,33%) aunque también es en las que se produce una disminución del numero de empleados. En las empresas con tasa de absentismo alta aunque disminuye el coste medio de personal (en un 2,79%) aumenta el número de empleados un 3,79%, lo que indica que el coste de las nuevas contrataciones es inferior a la media, mientras que en las sociedades con absentismo bajo aumenta tanto la variación del coste medio de personal (en un 0,77%) como el numero de empleados (el 8,70%).

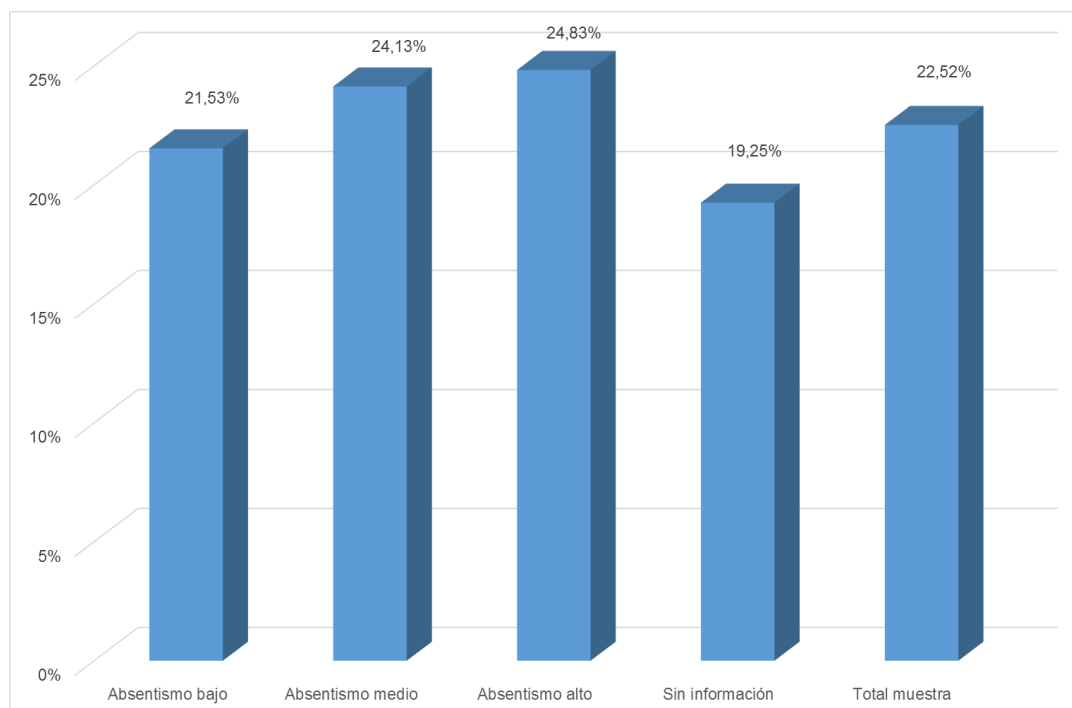
Figura 14. Promedio del coste medio de personal en función de los niveles de absentismo.



Los promedios del gasto de personal sobre las ventas en función de las tasas de absentismo se muestran en el Figura 15, como se observa el menor es el de las empresas con un absentismo bajo y a medida que aumentan las tasas de absentismo el porcentaje sobre las ventas de los gastos de personal aumenta. Destaca la media de

la proporción de gastos de personal sobre ventas que las empresas que elaboran EINF y no proporcionan esta información del absentismo. Esto es indicativo de que en las compañías con un alto nivel de absentismo la proporción de los gastos de personal en las ventas es mayor, aunque tengan una productividad menor y no tengan un coste medio de personal tan elevado.

Figura 15. Promedio gastos de personal sobre ventas en función de los niveles de absentismo.



Por último, indicar que las compañías que tienen menores tasas de absentismo el promedio de los fondos propios por empleado es superior a los que presentan unos índices de absentismo superiores a la media y de igual forma pasa con el promedio del activo por empleado (Tabla 7).

Tabla 7. Promedio de indicadores económico-financieros en función de las tasas de absentismo.

	Absentismo bajo	Absentismo medio	Absentismo alto	Sin información	Total
Rentabilidad Económica 2018 (%)	3,81%	9,49%	8,34%	20,88%	8,20%
Rentabilidad Financiera 2018 (%)	-29,00%	69,18%	10,36%	25,38%	10,27%
Variación productividad 2017-2018 (%)	2,04%	7,47%	0,16%	-10,75%	1,54%
Variación Coste Medio Personal 2017-2018 (%)	0,77%	8,33%	-2,79%	-9,99%	0,78%
Variación del número de empleados 2017-2018 (%)	8,70%	-1,29%	3,79%	-0,02%	4,15%
Bº por empleado 2018 (miles)	42,73	37,51	52,99	77,59	47,50
Fondos propios por empleado 2018 (miles)	493,16	216,74	236,41	660,85	396,17
Total Activo por empleado 2018 (miles)	1482,13	456,78	590,12	1529,20	1062,21

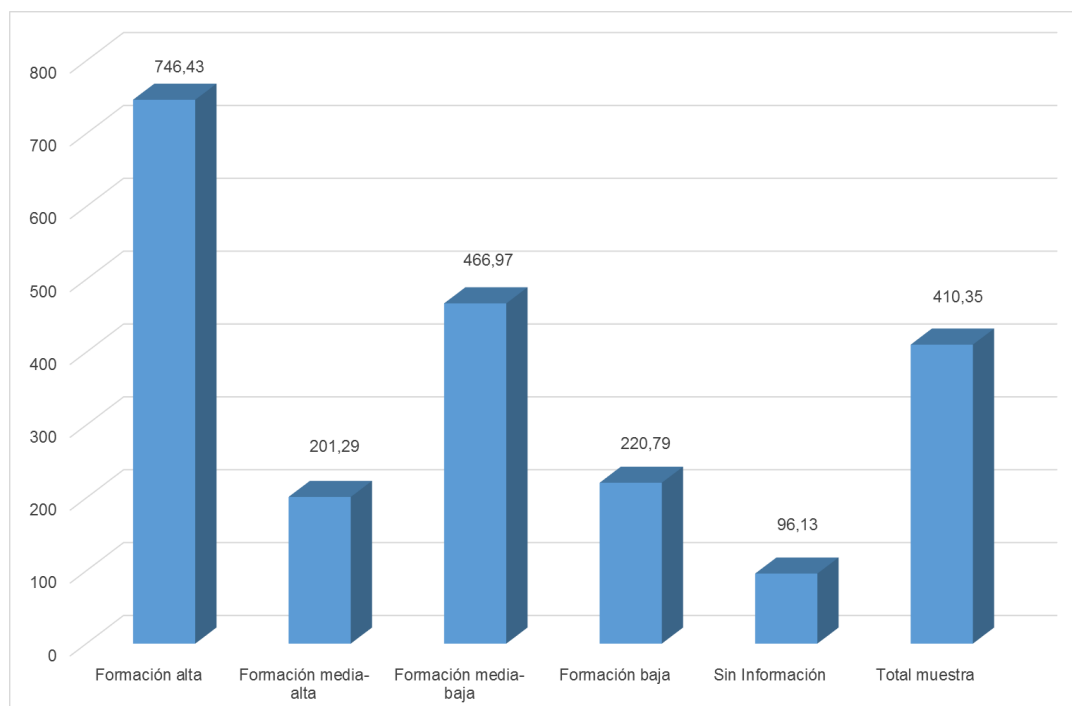
7.1.3. Formación

Prácticamente la totalidad de las entidades que elaboran EINF proporcionan información del número de horas de formación que imparten a sus empleados, solo 2 no indican este dato. Para llevar a cabo el estudio de la influencia de la formación en los indicadores económico-financieros se ha realizado la división acorde con los cuartiles para tener una distribución homogénea de los datos, siendo estas cuatro divisiones las siguientes:

- *Formación baja.* Que incluye aquellas empresas que han proporcionado menos de 11,33 horas de formación por empleado.
- *Formación media-baja.* Que incluye aquellas empresas que han proporcionado entre 11,33 y 23,17 horas de formación por empleado.
- *Formación media-alta.* Que incluye aquellas empresas que han proporcionado entre 23,17 y 35 horas de formación por empleado.
- *Formación alta.* Que incluye aquellas empresas que han proporcionado más de 35 horas de formación por empleado.

Como en los apartados anteriores, se estudia en primer lugar la influencia del nivel de formación en la productividad del personal. Como se observa en la Figura 16 hay una gran diferencia en el promedio de la productividad del personal de las empresas que ofrecen más horas de formación a sus trabajadores que las que imparten menor formación. Destaca la productividad de las empresas con formación media-alta que está muy por debajo de las que proporcionan menos horas de formación a los empleados. La mayor variación de la productividad del personal en el periodo analizado se produce en las empresas agrupadas en formación media-baja, aunque las que ofrecen un mayor número de horas de formación se sitúa en niveles superiores al resto de tasas, como se recoge en la Tabla 8.

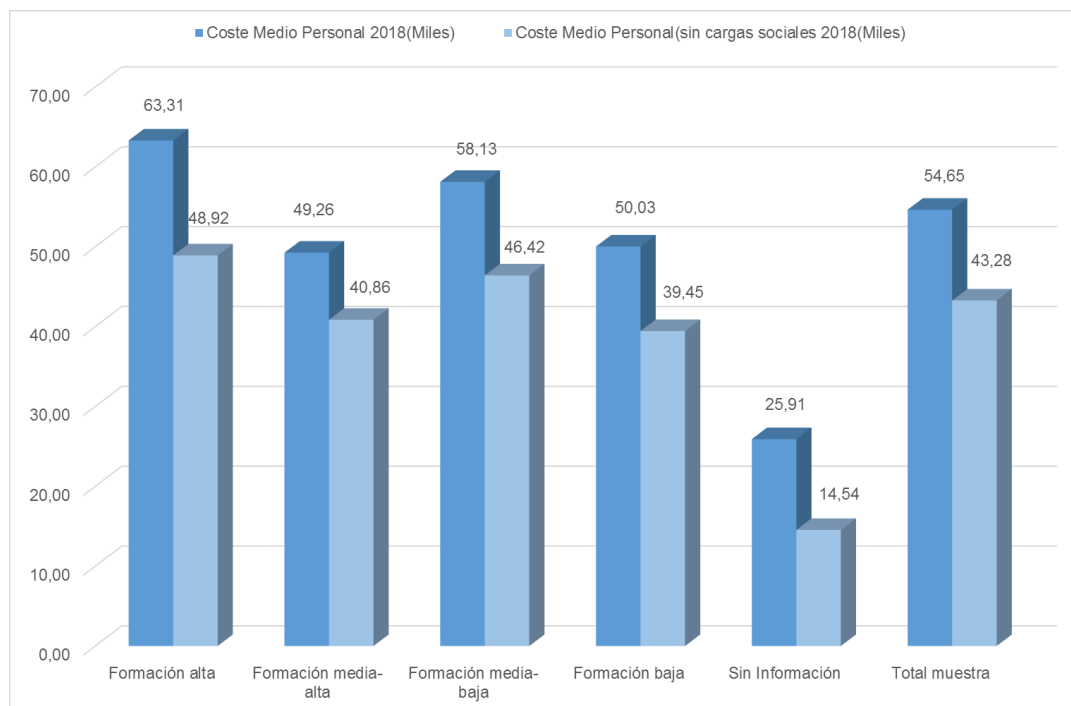
Figura 16. Promedio de la productividad del personal en función del número de horas de formación por empleado.



Para el promedio del indicador coste medio del personal, como se aprecia en la Figura 17, a medida que disminuyen las horas de formación que las compañías ofrecen a sus empleados así lo hace el promedio del coste, con la salvedad de las entidades englobadas en el nivel de formación medio-alto. Esta relación es lógica puesto que la formación que imparte una sociedad a sus empleados tiene un coste que se recoge en el epígrafe de “Cargas sociales” de la Cuenta de pérdidas y ganancias. Respecto a los

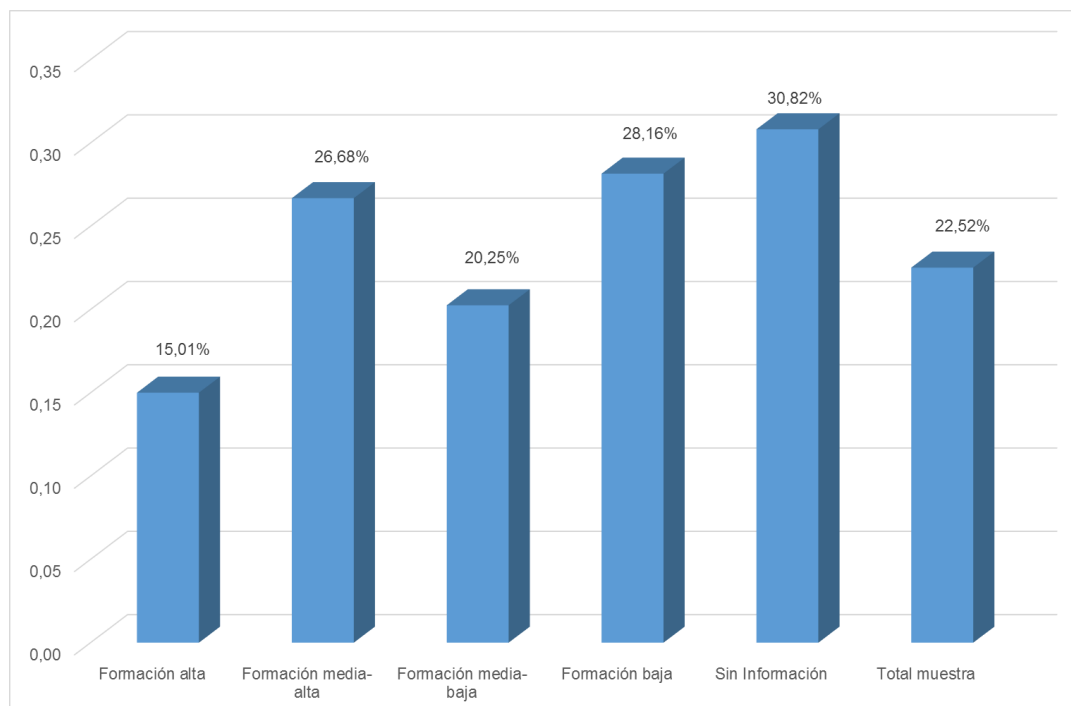
valores que se obtiene del coste medio de personal para el tramo de formación media-alta, hay que indicar que la variación del personal en estas entidades ha aumentado un 13,76% (Tabla 8), nivel muy elevado en comparación con el resto de agrupaciones, lo cual hace que afecte al valor obtenido del resto de grupos.

Figura 17. Promedio coste medio de personal en función del número de horas de formación por empleado.



En relación con la participación de los gastos de personal en las ventas, se observa en la Figura 18 que, salvo en el caso de las que tienen un nivel de formación medio-alto a medida que se disminuye el número de horas de formación sube el porcentaje del gasto de personal sobre ventas, pero a su vez, como se ha visto anteriormente en la Figura 17, baja el promedio del coste medio de personal, lo que puede ser indicativo que son entidades poco intensas en capital humano. Las empresas que consiguen tener trabajadores más eficientes son aquellas que invierten en la formación de sus empleados, como se ve reflejado en la Figura 16, puesto que a medida que disminuyen las horas de formación, disminuye la productividad de los empleados, salvo en el caso de las sociedades con un nivel formativo medio-alto.

Figura 18. Promedio de la proporción de los gastos de personal sobre ventas en función del número de horas de formación por empleado.



Otros aspectos a comentar vinculados con los niveles de formación que se recogen en la Tabla 8, es que se ve que las sociedades que tienen un nivel de formación alto son las que alcanzan unos promedios de beneficios por empleado más elevado y a medida que disminuyen el nivel formativo lo hace de igual forma el beneficio por empleado. La misma tendencia se observa para el indicador Fondos propios por empleado, salvo en el tramo de nivel de formación media-alta. Respecto a la influencia de los niveles de formación en los promedios de rentabilidades, hay que indicar que el promedio de la rentabilidad económica aumenta a medida que disminuye las horas de formación que realizan los trabajadores.

Tabla 8. Promedio de indicadores económico-financieros en función de las tasas de formación.

	Formación alta	Formación media-alta	Formación media-baja	Formación baja	Sin formación	Total muestra
Rentabilidad Económica 2018 (%)	6,02%	6,78%	7,05%	7,51%	57,13%	8,20%
Rentabilidad Financiera 2018 (%)	15,42%	3,32%	-40,82%	63,51%	27,65%	10,27%
Variación productividad 2017-2018 (%)	3,85%	1,59%	5,56%	1,09%	-53,22%	1,54%
Variación Coste Medio Personal 2017-2018 (%)	-0,15%	-0,03%	7,00%	0,88%	-40,45%	0,78%
Variación del número de empleados 2017-2018 (%)	2,72%	13,76%	2,03%	0,76%	-16,05%	4,15%
Bº por empleado 2018 (miles)	99,64	39,89	23,29	19,33	74,12	47,50
Fondos propios por empleado 2018 (miles)	731,92	277,50	383,66	207,42	-67,92	396,17
Total Activo por empleado 2018 (miles)	2261,45	559,74	848,94	556,48	158,71	1062,21

7.2. Indicadores cualitativos vinculados con el personal.

En este punto se analiza la información relacionada con las políticas de desconexión, conciliación y los beneficios sociales que se incluyen en los EINF de las empresas de la muestra. La revisión de esta información se efectúa mediante la metodología de análisis temático del contenido que es el tipo de análisis más utilizado en este tipo de estudios (Calvo et al, 2016).

Comenzando con las políticas de desconexión laboral solo 16 empresas mencionan que llevan a cabo algún tipo de actuación como puede ser la desconexión digital. Dado el escaso número de sociedades que informan sobre este tipo de políticas para analizar la influencia que puede tener implantadas este tipo de actuaciones en determinados indicadores vinculados con el personal se han realizado dos agrupaciones: en una se incluyen las empresas que informan de estas políticas en sus

EINF y en la otra las que no hacen referencia a estas actuaciones en los EINF. Como se aprecia en la Tabla 9, aquellas entidades que si tienen implantadas políticas de desconexión y las mencionan en su EINF han obtenido un incremento del 8,33% en la productividad de los trabajadores, mientras que las que no proporcionan esta información han sufrido un descenso del -1,02%, aunque el promedio de la productividad del personal es mayor para esta última agrupación. Por otro lado, la retención del personal es mayor en las entidades que tienen políticas de desconexión, alcanzando un promedio en la tasa de rotación del 8,41%, inferior al de aquellas que no informan que alcanza un valor de 11,51%. Lo mismo sucede en las tasas de absentismo, que es menor en las organizaciones que tienen implantadas este tipo de políticas.

Respecto a las actuaciones relacionadas con la conciliación laboral es mayor el número de entidades de la muestra que informan sobre las mismas, situándose en 51. Para analizar su influencia en los indicadores vinculados con el personal se han dividido a las empresas de la muestra que presentan EINF en tres grupos:

- El *grupo 1* que engloba a todas las empresas que no hacen menciones sobre las políticas de conciliación laboral en sus EINF.
- El *grupo 2* incluye aquellas que mencionan una o dos políticas en sus informes (que suelen ser flexibilidad laboral y teletrabajo).
- El *grupo 3* que mencionan 3 o 4.

Según se muestra en la Tabla 9 las compañías que se engloban en el grupo 3 mantienen unos niveles de absentismo (3,82%) inferiores al resto, que se sitúa en tasas superiores al 4%, lo mismo ocurre para las tasas de rotación. La variación de la productividad en el periodo es menor en las empresas del grupo 3 (2,36%) que las del grupo 2 (3,03%), aunque el promedio de la productividad es mayor en las de este grupo.

Tabla 9. Promedio de indicadores con el personal en función de las políticas de desconexión y conciliación.

	Productividad 2018	Variación de la productividad	Rotación total	Tasa de absentismo
Políticas de desconexión				
Sin información	426,44	-1,02%	11,51%	4,11%
Con información	367,70	8,33%	8,41%	3,70%
Políticas de conciliación				
Grupo 1	459,77	-6,02%	10,21%	4,07%
Grupo 2	367,07	3,03%	13,14%	4,11%
Grupo 3	449,74	2,36%	7,58	3,82%
Total muestra	410,35	1,54%	10,67	3,99%

Las prestaciones sociales que proporcionan las empresas de la muestra a sus trabajadores se detallan en 34 EINF. Para analizar si los beneficios sociales que prestan las empresas tienen incidencia sobre los indicadores económico-financieros se han dividido las entidades en tres grupos:

- El *grupo 1* lo componen las compañías que no mencionan prestaciones sociales en el EINF,
- El *grupo 2* lo forman aquellas compañías que han hecho mención en sus informes de gestión de una a cuatro políticas
- El *grupo 3* están las que han mencionado de cinco a ocho.

Hay que indicar que las prestaciones sociales van a tener influencia en los gastos de personal que tienen las empresas, como ya se ha mencionado se recogen en el epígrafe de “Cargas sociales” de la Cuenta de pérdidas y ganancias. Como se muestra en la Tabla 10, el mayor incremento de las cargas sociales lo tienen las empresas que mencionan más prestaciones sociales, un 1,62% frente al 0,21% que se produce en las entidades que engloban el grupo 2. Por otro lado, las empresas del grupo 3 tienen una tasa media de absentismo y rotación superior a la del grupo 2, de igual forma pasa en la rotación media que es mayor. Aunque, las entidades del grupo 3 su variación de la productividad es mayor que la del grupo 2.

Tabla 10. Promedio de los indicadores vinculados con el personal en función de las prestaciones sociales.

	Productividad 2018	Variación de la productividad	Tasa de Rotación	Tasa de absentismo	Variación Cargas sociales
Grupo 1	295,66	-2,28%	11,51%	3,57%	0,18%
Grupo 2	499,24	3,04%	8,41%	4,10%	0,21%
Grupo 3	530,35	8,14%	13,07%	4,67%	1,26%
Total muestra	410,35	1,54%	10,67%	3,99%	0,25%

El hecho de que el aumento de las prestaciones sociales no repercute en el mismo sentido sobre las tasas de rotación y absentismo que el tener implantadas políticas de desconexión o mayores medidas de conciliación, puede estar poniendo de manifiesto que este último tipo de actuaciones retiene en mayor medida a los trabajadores e incrementa su motivación.

8. CONCLUSIONES

En este trabajo se ha realizado un estudio de la información no financiera relacionada con personal que se incluye en los EINF elaborados de acuerdo a lo establecido en la Ley 11/2018 y cómo puede afectar la comunicación de las actuaciones que tienen implantadas sobre diferentes variables económico-financieras. Para ello se ha utilizado una muestra de 105 sociedades que cotizan en la Bolsa de Madrid y la información contenida en las Cuentas anuales correspondientes al ejercicio económico 2018.

La primera valoración que se puede hacer es que de entre las compañías de la muestra el 30,48% no están obligadas a incluir el EINF en sus Informes de Gestión, lo que les supone una desventaja competitiva como se ha podido observar en los resultados obtenidos. Pues tanto el promedio de la rentabilidad económica como de la financiera de las empresas que proporcionan información no financiera es superior a aquellas que no la incorporan, poniendo de manifiesto que difundir las actuaciones de RSE tiene una influencia positiva en el rendimiento financiero debido a que se proporciona información que permite satisfacer las expectativas de los distintos *stakeholders*. De igual forma se ha comprobado que el promedio de la productividad de los trabajadores también se ve favorecida en aquellas que presentan EINF. Por lo tanto, se puede extraer la conclusión de que las empresas que comunican sus actuaciones de RSE son en mayor medida más eficientes que aquellas que no.

Del análisis de la información relacionada con el personal contenida en los EINF, respecto a los indicadores de naturaleza cuantitativa como son la rotación de personal, la tasa de absentismo y las horas de formación, los resultados muestran que las entidades que tienen menores tasas de rotación de personal y de absentismo el promedio de su gasto de personal sobre las ventas es inferior y la productividad media de sus empleados es más elevada. De igual forma sucede con las empresas que imparten más horas de formación a sus empleados que alcanzan unos niveles superiores en el promedio de la productividad del personal y en el promedio de los gastos de personal sobre las ventas, aunque como era de esperar el promedio del coste medio de personal es superior. También cabe destacar que las compañías mencionadas no solo mejoran los datos tanto en productividad sino que además han aumentado su plantilla en el año 2018 respecto al año anterior. Esto quiere decir que, con algunas

salvedades, la mayoría de las empresas que realizan actuaciones más responsables en lo referente a sus empleados consiguen obtener una eficiencia mayor que las del resto.

En referencia a los indicadores cualitativos vinculados con el personal cabe mencionar que para aquellas firmas que incluyen más información en su EINF sobre actuaciones en lo relativo a políticas de desconexión y conciliación obtienen mejores promedios en productividad del personal y tasas más bajas de rotación de los empleados y de absentismo, que aquellas que no informan. En el caso de las actuaciones referidas a las prestaciones sociales no se observa que el incremento de prestaciones se refleje en promedios menores en las tasas de rotación y absentismo. Por lo tanto, se puede indicar que las entidades que tienen implantadas más políticas de desconexión o mayores medidas de conciliación aumentan las posibilidades que sus trabajadores permanezcan en la firma y que aumente su productividad, lo que no se observa cuando son las prestaciones sociales las que se incrementan.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ARDERIU GRAS, E. (1980): *El Balance Social: Integración de objetivos sociales en la empresa*. Barcelona, Publicación de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras.

ASRAR-UL-HAQ, M.; KUCHINKE, K.P.; IQBAL, A. (2017): "The relationship between corporate social responsibility, job, satisfaction, and organizational commitment: Case of Pakistani higher education". *Journal of Cleaner Production*, vol. 142, pp. 2352-2363.

BROWER, J.; MAHAJAN, V. (2013): "Driven to be good: A stakeholder theory perspective on the drivers of corporate social performance". *Journal of Business Ethics*, vol. 117, pp. 313-331.

CALVO, M.E.; GRAGERA, E.; ROMERO, E.; ROPER, E. (2016): "Información de contenido medioambiental divulgada por las empresas del Ibex 35: Análisis de los requisitos establecidos en la Directiva 2014/95/45 del Parlamento Europeo y del Consejo". *Revista de Contabilidad y Tributación, CEF*, nº 403, pp. 197-222.

DAHLSTRUD, A (2008): "How corporate social responsibility is defined: an analysis of 37 definitions". *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 15, nº 1, pp. 1-13.

FERNÁNDEZ ORTIZ, R.; CASTRESANA, J.I.; FERNÁNDEZ LOSA, N. (2006): "Los recursos humanos en las Pymes: Análisis empírico de la formación, rotación y estructura de propiedad". *Cuadernos de Gestión*, vol. 6, nº 1, pp. 63-80.

HERRERA MADUEÑO, J.; LARRÁN JORGE, M.; MARTÍNEZ-MARTÍNEZ, D. (2013): "Relación entre responsabilidad social y performance en las pequeñas y medianas empresas: Revisión bibliográfica". *Cuadernos de Gestión*, vol. 13, nº 2, pp. 39-65.

MIRAS RODRÍGUEZ, M.M. (2018): *Responsabilidad social corporativa y rendimiento financiero: Influencia de los factores cultura nacional y pertenencia al sector eléctrico*. Madrid, Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas.

MIRAS RODRÍGUEZ, M.M.; CARRASCO GALLEGO, A.; ESCOBAR PÉREZ, B. (2011): “Una revisión de los meta-análisis sobre responsabilidad social corporativa y rendimiento financiero”. *Revista de Estudios Empresariales*, nº 1, pp. 118-132.

MONEVA, J.M.; ACERO FRAILE, I.; ORTAS FREDES, E. (2010): “Información corporativa sobre RSC”. En PUCHETA, C. (coord.): *Información y comunicación de la RSC*. La Coruña, Netbiblo, S.L.

PRADO LORENZO, J.M.; GARCÍA SÁNCHEZ, I.M.; GALLEGO ÁLVAREZ, I. (2009): “Características del consejo de administración e información en materia de responsabilidad social corporativa”. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, vol. 38, nº 141, pp. 107-135.

RAMOS GONZÁLEZ, M.M.; RUBIO ANDRÉS, M. (2018): “La gestión responsable de los recursos humanos: buen gobierno y reputación corporativa”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, nº 421, pp. 145-181.

REVERTE, C. (2009): “Determinants of corporate social responsibility disclosure ratings by Spanish listed firms”. *Journal of Business Ethics*, vol. 88, nº 2, pp. 351-366.

RIVERO TORRE, P. (direc.) (2009): *Análisis por ratios de los Estados Contables Financieros (Análisis Externo)*. Madrid, Editorial Civitas.

RUIZ MONTERRUBIO, E.; SÁNCHEZ DE PABLO, J. D.; PEÑA GARCÍA-PARDO, I. (2018): “Análisis de la relación entre los sistemas de recursos humanos de alto rendimiento y el resultado empresarial: la gestión de la calidad total y el capital intelectual”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, nº 418, pp. 187-228.