

Desarrollo sostenible y aplicación de los ODS sociales en las empresas valencianas: un enfoque según su tamaño y tipo

Sustainable Development and Implementation of Social SDGs in Valencian Companies: An Approach According to Their Size and Type

RECIBIDO: 13 DE DICIEMBRE DE 2023/ ACEPTADO: 29 DE ABRIL DE 2024

RUBÉN J. CUÑAT-GIMÉNEZ

Universidad de Valencia
<https://orcid.org/0000-0002-4224-1932>
ruben.cunat@uv.es

RAFAELA PIZARRO-BARCELÓ

Florida Universitaria
<https://orcid.org/0000-0002-2599-4174>
rpizarro@florida-uni.es

Cómo citar este artículo:

Cuñat-Giménez, R. J.; Pizarro-Barceló, R. (2024). Desarrollo sostenible y aplicación de los ODS sociales en las empresas valencianas: un enfoque según su tamaño y tipo. *Revista Empresa y Humanismo*, 27(2), 51-77.

DOI:<https://doi.org/10.15581/015.XXVII.2.51-77>

Resumen: Este trabajo estudia la relación existente entre la forma jurídica de una empresa y el tamaño con el grado de consecución de los ODS sociales. Para ello, se ha trabajado con una muestra aleatoria de 351 empresas situadas en la Comunidad Valenciana (España). Los resultados indican que la forma jurídica no es determinante del grado de implantación de los ODS sociales; sin embargo, sí lo es el tamaño, pues son las pymes las que mayores dificultades tienen para la incorporación de estos ODS. Los hallazgos permiten orientar a la Administración Pública en la implementación de políticas y ayudas focalizadas en este tipo de empresas, para que estas puedan cumplir con los retos que marca la Agenda 2030.

Palabras clave: ODS, tamaño empresa, forma jurídica, indicadores ODS sociales

Clasificación JEL: A13, C10, O10

Abstract: This paper analyses the relationship between the legal form of a company and its size with the degree of achievement of the social SDGs. To do so, we worked with a random sample of 351 companies located in the Valencian Community (Spain). The results indicate that the legal form is not a determinant of the degree of implementation of the social SDGs; however, size is, as it is SMEs that have the greatest difficulties in the incorporation of these SDGs. The findings provide guidance to the Public Administration in the implementation of policies and aid focused on this type of company, so that they can meet the challenges set by the 2030 Agenda.

Keywords: SDGs, company size, legal structure, social SDG indicators

JEL classification: A13, C10, O10

I. INTRODUCCIÓN

La relación entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las empresas es fundamental, ya que los ODS proporcionan un marco universal y coherente para guiar las contribuciones de las organizaciones al desarrollo sostenible y crear valor compartido. Actualmente los ODS se han convertido en un elemento fundamental para garantizar la sostenibilidad a largo plazo y generar oportunidades de negocio que pueden crear valor económico significativo.

El estudio del grado en la incorporación de los ODS en las organizaciones es de vital importancia, puesto que proporciona información detallada sobre su desempeño en relación con los ODS, lo que permite a las empresas identificar áreas de mejora y oportunidades para alinear sus operaciones con los ODS. Por otra parte, los estudios ofrecen a las empresas una orientación clara sobre dónde concentrar sus esfuerzos, criterios de medición y métodos de cálculo para informar adecuadamente el progreso y tomar decisiones basadas en el conocimiento. Además, los análisis sobre el impacto de los ODS en los resultados empresariales permiten a las organizaciones desarrollar políticas que incentiven la transformación de sus modelos de gestión y producción, lo que les otorga ventajas respecto a otras empresas y les permite consolidar su efecto en el mercado.

El artículo se centra en el estudio de los ODS sociales en empresas, específicamente en la Comunidad Valenciana. Los objetivos sociales de la Agenda 2030 buscan abordar desafíos como la erradicación de la pobreza en todas sus formas, la promoción de la igualdad, la reducción de la desigualdad, la creación de ciudades sostenibles, el fomento de la paz, la justicia y la inclusión, así como la movilización de los medios necesarios para su implementación mediante alianzas centradas especialmente en las necesidades de los más pobres y vulnerables. Tradicionalmente, la dimensión social del desarrollo sostenible ha sido considerada en segundo término, por detrás de la parte económica y la ambiental y, si bien ha experimentado un avance, sigue contando con importantes carencias, tanto teóricas como empíricas (López et al., 2018). La Agenda 2030 contribuye de forma importante a situar esta dimensión al mismo nivel que las otras dos.

El objetivo principal de este trabajo se centra en el análisis de la relación entre el tipo y tamaño de empresa y el grado de consecución de los ODS sociales. Se busca determinar si el tipo y tamaño de la empresa son condicionantes del grado de aplicación de los ODS sociales, utilizando un análisis es-

tadístico y econométrico basado en modelos de regresión lineal múltiple. Además, se analizan los obstáculos para la implementación de los ODS en las empresas, como la falta de financiación, la escasa conciencia sobre su importancia, las barreras para su integración a lo largo de la cadena de valor, entre otros. El estudio se basa en datos recopilados a través de un cuestionario diseñado con base en la Agenda 2030 y los ODS, y se analiza con el programa SPSS para el análisis de las medias y desviaciones típicas para cada uno de los ODS sociales definidos en el trabajo. La muestra incluye empresas de diferentes tamaños y sectores, con el fin de proporcionar una visión integral de la implementación de los ODS sociales en el entorno empresarial de la Comunidad Valenciana.

Este trabajo se estructura de la siguiente manera: el primer punto hace referencia a la importancia que tiene para la empresa la incorporación de los ODS en su gestión, pasando al segundo apartado donde se identifican los obstáculos con los que se encuentran las organizaciones para la implementación y desarrollo de los ODS en sus empresas. En el tercer punto se describe la metodología utilizada para realizar el análisis para hacer frente a los objetivos que se plantean; a continuación, se muestran los resultados y la discusión de los mismos, finalizando con las conclusiones del estudio.

II. LA INCORPORACIÓN DE LOS ODS EN LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL

El desarrollo económico sostenible implica la ejecución de proyectos rentables que garanticen un trato justo a trabajadores y clientes, así como la dignificación en el pago de sueldos y salarios (Zarta, 2018). Esta búsqueda no se limita solo a beneficios económicos, sino que también abarca ventajas sociales y la preservación del medio ambiente (Alvarez y Ramírez, 2023).

En los últimos años, la relación entre las prácticas de sostenibilidad y el desempeño empresarial ha sido objeto de investigación, aunque los resultados no concluyentes indican que el debate sigue abierto (Nechita et al., 2020). Son varios los autores que han analizado el efecto que tiene la aplicación de los ODS por parte de las empresas en la estrategia empresarial (Alkaraan et al., 2023; Grijalvo y García-Wang, 2023; Muhmad y Muhamad, 2021; Boar et al., 2020), tales como el incremento de la eficiencia económica, mejora de la reputación de la empresa, reducción de riesgos y fortalecimiento de las relaciones con los grupos de interés (Costa et al., 2022).

En este sentido, la inclusión de prácticas de sostenibilidad en la estrategia de una empresa puede mejorar sus resultados, ya que estas prácticas contribuyen a la creación de valor y generan una ventaja competitiva. Las empresas pueden desarrollar una gran fortaleza a través de estas prácticas, que sus competidores no pueden imitar fácilmente. La sostenibilidad es tanto una necesidad como un elemento de diferenciación. Muchas variables se ven afectadas positivamente, como el acceso a recursos financieros, la reputación, la productividad de los empleados y la apreciación de los clientes. Esta amplia gama de consecuencias limita la cuantificación de los beneficios. En general, se puede decir que lo que se logra es el desarrollo de una relación más productiva con diferentes grupos de interés (Mozas-Moral et al., 2021; Okafor et al., 2021). No obstante, también existen estudios que no han podido encontrar una relación entre este tipo de prácticas y el desempeño empresarial (Ghardallou y Alessa, 2022; Shahbaz et al., 2020).

Por otra parte, los ODS ofrecen una serie de ventajas para las organizaciones empresariales. En primer lugar, posibilitan la identificación y el desarrollo de nuevas oportunidades de negocio relacionadas con su cumplimiento, promoviendo soluciones innovadoras y transformadoras. En segundo lugar, fortalecen las relaciones y el diálogo con los grupos de interés, mejorando las conexiones con los clientes, elevando el desempeño de los trabajadores y aumentando la atracción de talento hacia la empresa. En tercer lugar, potencian el valor del desarrollo sostenible empresarial y la responsabilidad corporativa al introducir criterios adicionales, más allá de los económicos, en la toma de decisiones en todas las áreas de la empresa. Además, contribuyen a la estabilidad de las empresas, los mercados y las sociedades, ya que invertir en la consecución de los ODS facilita el crecimiento y la solidez de estos entornos. En quinto lugar, mejoran la comunicación corporativa al utilizar un lenguaje común y compartir un propósito. Finalmente, generan nuevas alianzas con actores antes no considerados relevantes, ya sean nuevos en el escenario o aquellos que comparten desafíos globales o locales (Mejilde, 2020).

III. FACTORES QUE CONDICIONAN LA IMPLANTACIÓN DE LOS ODS EN LA EMPRESA

La evidencia revela que solo una pequeña proporción de las empresas está incorporando los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en sus estrategias empresariales. Según una revisión reciente de 1.141 empresas globales en 31 países realizada por PricewaterhouseCoopers (PwC), solo el 25 % de las com-

pañías analizadas incluían estos objetivos en sus estrategias comerciales, y apenas el 14 % de ellas incorporaba indicadores cualitativos o cuantitativos para realizar un seguimiento.

Tanto las cooperativas como las empresas capitalistas se enfrentan a importantes problemas para la implantación de los ODS, como la falta de financiación para respaldar su implementación, la escasa conciencia sobre su importancia, las barreras para su integración a lo largo de la cadena de valor, la ausencia de estándares claramente definidos y la dificultad para identificar objetivos tangibles directamente vinculados con el éxito del negocio (Ethical Corporation, 2019). En este sentido, la implementación de los ODS puede encontrar resistencias dentro de las organizaciones debido a la falta de información y sensibilización, la ausencia de metas claramente definidas y la creencia, cada vez menos extendida, de que el cumplimiento de la Agenda 2030 es responsabilidad exclusiva de los Gobiernos (García y Granda, 2020).

Por otra parte, la medición y evaluación del impacto al incorporar los ODS a la gestión es complicada debido a la insuficiencia de métricas y medidas adaptadas a las características de la propia organización (Sutherland et al., 2008), y finalmente también nos encontramos con problemas relacionados con la comunicación. Sabemos que comunicar y compartir conocimiento entre los diferentes grupos de interés respecto a los avances que la empresa va obteniendo y los resultados conseguidos para los diferentes grupos de interés resulta complicado. Esto provoca dificultades para conseguir que se involucren empleados, proveedores, clientes y otras organizaciones (Gómez, 2016).

Con respecto al tamaño de la empresa, Bansal (2005), Castelo y Lima (2008), Chih et al. (2010), Chivite et al. (2014) and Reverte (2009), obtuvieron evidencia de una relación significativa relacionada con que, a mayor tamaño de la empresa, mayor era la probabilidad de implementación de acciones relacionadas con ODS sociales.

En este sentido, las pymes suelen tener mayores dificultades en la incorporación de los ODS a su gestión empresarial, puesto que su estructura informal y el enfoque diario predominante en estas empresas generan una falta de orientación estratégica a largo plazo (Nygaard et al., 2022). Estas características y las condiciones en las que operan desafían su capacidad para operar de manera efectiva, ya que la complejidad de la Agenda 2030 y los ODS requiere recursos adicionales y un enfoque estratégico; lo que conlleva que los desafíos actuales para la incorporación de los ODS a la gestión empresarial sigan siendo determinantes para estas organizaciones (Nygaard et al., 2022).

Por su parte, las empresas de mayor tamaño, con una mayor presencia en la sociedad y mayores recursos, pueden mostrar una tendencia más pronunciada a incorporar los ODS en su gestión y estrategia, junto a una mayor facilidad para divulgar información sobre aspectos sociales y medioambientales en sus informes, con el propósito de fortalecer su legitimidad (Branco y Rodrigues, 2006).

IV. MÉTODO

1. *Diseño*

El cuestionario se diseñó tomando como base la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, sus metas e indicadores desarrollados por la Organización de Naciones Unidas (ONU); siendo adaptados a las características de las empresas valencianas en general en cuanto al grado de incorporación de estos a sus actividades y al impacto que genera su inclusión en el funcionamiento de la organización.

El cuestionario constaba de 19 preguntas múltiples divididas en 5 bloques:

- Cuestiones de control de la muestra y datos de clasificación.
- Cuestiones sobre el conocimiento sobre los ODS.
- Cuestiones sobre el grado de contribución de los ODS vinculados a la dimensión ambiental.
- Cuestiones sobre el grado de contribución de los ODS vinculados a la dimensión económica.
- Cuestiones sobre el grado de contribución de los ODS vinculados a la dimensión social.
- En este trabajo se van a analizar los resultados relacionados con la contribución de los ODS vinculados a la dimensión social.

Las preguntas se formalizaron en una escala Likert de 0 a 10 para dotar de mayor objetividad y comparabilidad al estudio. El trabajo de campo fue desarrollado por la empresa GFK a través de entrevistas telefónicas semiestructuradas de una duración media de 8 minutos. Previo a la realización de las entrevistas, la empresa GFK realizó un proceso de pilotaje para testar la validez del cuestionario. Al mismo tiempo, la consistencia del cuestionario fue validada calculando el coeficiente de Alfa de Cronbach para cada bloque de la escala Likert, obteniéndose un valor de 0,885; superior a 0,70, lo que indica una consistencia interna de la escala alta.

Las entrevistas se realizaron en dos fases. La primera fase, del 19 al 29 de julio de 2021 y la segunda fase, del 6 al 10 de septiembre del 2021.

Los ODS se agruparon siguiendo las dimensiones definidas en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en: Sociales, Económicos y Medioambientales. Las preguntas que se formularon para los ODS sociales, así como su agrupación en variables la podemos ver en la tabla 1.

Tabla 1. Descripción de los ítems de evaluación y agrupación para ODS Sociales

ODS 1 (S1): Fin de la Pobreza

S1_1. Cuando selecciona proveedores, ¿prioriza aquellos más pequeños o que pertenecen a grupos sociales más vulnerables?

S1_2. ¿Ofrece algún tipo de cobertura a los trabajadores y sus familias que complementan las coberturas y beneficios del sector público?

S1_3. ¿Dispone de programas o proyectos de cooperación con países en vías de desarrollo o colabora en algún programa o proyecto de este tipo?

ODS 2 (S2): Hambre Cero

S2_1. ¿Lleva a cabo algún programa o acción que promueve el acceso a estilos de vida saludables?

S2_2. ¿Participa en iniciativas que tienen como objetivo la lucha contra el hambre a nivel local y/o global?

ODS 3 (S3): Salud y Bienestar

S3_1. ¿Ofrece apoyo psicosocial a los empleados?

S3_2. ¿Toma precauciones especiales de salud y seguridad laboral para mujeres embarazadas, empleados con discapacidad, trabajadores de turno de noche, otros grupos vulnerables?

S3_3. ¿Dedica parte de su presupuesto a la reducción de la contaminación fruto de su actividad?

ODS 4 (S4): Educación de Calidad

S4_1. ¿Lleva a cabo acciones y políticas de conciliación de la vida profesional y personal como guardería en el lugar de trabajo, asistencia financiera para el cuidado de niños, opciones de trabajo flexibles?

S4_2. ¿Contrata habitualmente a estudiantes que han realizado prácticas en su empresa?

S4_3. ¿Lleva a cabo programas de formación propia o ayudas económicas para la mejora formativa de sus trabajadores?

ODS 5 (S5): Igualdad de Género

S5_1. ¿Dispone de algún documento escrito (plan de igualdad, normativas...) que evite la discriminación contra las mujeres?

S5_2. ¿Dispone de un plan que ayude a la conciliación personal y profesional de los trabajadores?

S5_3. ¿Dispone de un sistema de valoración de puestos de trabajo y personas?

S5_4. ¿Dispone de un canal de denuncia confidencial ante la violencia y el acoso de género?

S5_5. ¿Tiene mujeres en el equipo de dirección?

ODS 11 (S11): Ciudades y Comunidades Sostenibles

S11_1. ¿Fomenta la movilidad sostenible y menos contaminante en los desplazamientos relacionados con la distribución de sus productos y servicios?

S11_2. ¿Promueve entre sus empleados el uso del transporte público, bicicleta y caminar para acudir al centro de trabajo?

ODS 16 (S16): Paz, Justicia e Instituciones Públicas

S16_1. ¿Dispone de canales de participación de sus empleados en la toma de decisiones?

S16_2. ¿Dispone de canales para comunicar cualquier incidencia o queja de clientes, proveedores y trabajadores?

S16_3. ¿Tiene un proceso planificado de selección de directivos?

Fuente: Elaboración propia

2. Población y Muestra

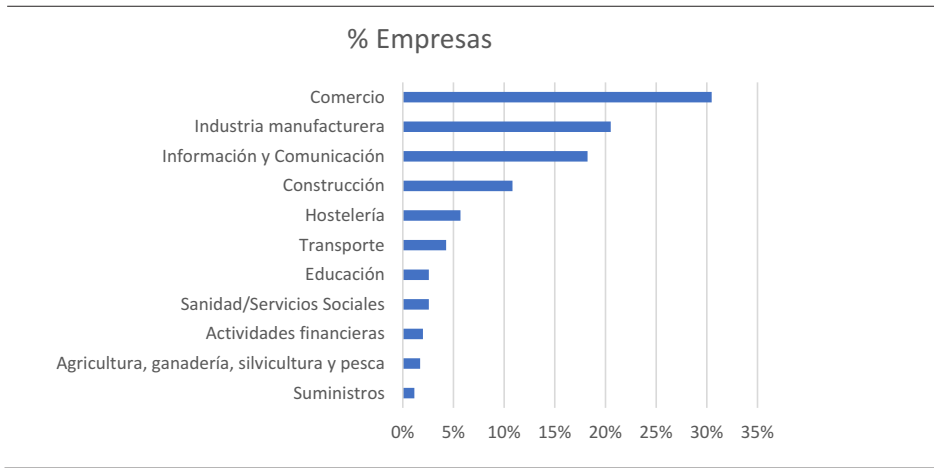
La población objeto de estudio quedó definida por el conjunto de empresas constituidas como Sociedad Anónima, Sociedad Limitada y Cooperativa, activas y registradas en la base de datos SABI (Sistema de Análisis de Balances Ibéricos) dentro de la Comunidad Valenciana en junio del 2021. En concreto, 3.764 sociedades anónimas, 139.075 sociedades limitadas y 3.083 cooperativas. Se crearon dos grupos: empresas capitalistas (sociedades anónimas y limitadas) y cooperativas.

Se estableció como objetivo un tamaño muestral de 351 empresas, lo que suponía operar con un error global de +/- 5,2%, considerado dentro de un intervalo de confianza del 95%, siendo $p=q=0.5$; estando repartidas proporcionalmente a partir de los porcentajes que figuran en el INE en el 2020 sobre el reparto de empresas en el tejido empresarial de la Comunidad Valenciana por provincias; forzando que al menos el 10% fueran cooperativas, con el objetivo de disponer de un número suficiente para el análisis.

Se realizaron 10.517 llamadas aleatorias para poder cumplir con los criterios nombrados en este trabajo; configurando finalmente una muestra de 313 empresas capitalistas y 38 empresas cooperativas (241 empresas de menos de 10 trabajadores, 87 entre 10 y 49, 18 entre 50 y 249, 5 de 250 trabajadores o más).

Por provincias, el 52,71% de las empresas estaban ubicadas en Valencia, el 35,04% en Alicante y el 12,25% en Castellón.

Gráfico 1. Distribución de las empresas por Sectores



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 1 podemos ver que la mayoría de las empresas pertenecientes a la muestra desarrollan su actividad en el sector del Comercio, mientras que el sector con menos representación es la Agricultura, silvicultura y pesca junto a Suministros. Estos datos guardan relación con la estructura productiva en la Comunidad Valenciana.

3. Instrumentos

En este trabajo se han realizado dos análisis paralelos, pero complementarios con respecto al efecto del tamaño y la forma jurídica de las empresas valencianas frente al grado de implantación de los ODS en sus organizaciones. Por una parte, se realizó un análisis estadístico, donde los datos fueron analizados con el programa SPSS, versión 28 para el análisis de las medias y desviaciones típicas para cada uno de los ODS sociales definidos en este estudio, así como para identificar si existían diferencias significativas en las medias obtenidas para cada ODS según la forma jurídica de la empresa (cooperativa o empresa capitalista) y tamaño.

Por otra parte, se ha realizado un análisis econométrico basado en los siguientes modelos con el objeto de determinar si la forma jurídica y el tamaño de la empresa son condicionantes del grado de consecución de los ODS sociales:

1) Modelo de regresión lineal múltiple, que determine la existencia de causalidad entre cada uno de los ítems englobados en cada ODS y las variables exógenas referidas al tipo de empresa y al tamaño de la empresa. Para ello, se han definido las siguientes variables:

- SN_K: nivel de consecución alcanzado por cada empresa en el ODS social “N” y pregunta “K”.

- TIPO: variable dicotómica que toma valor 1 si la empresa es una cooperativa, y toma valor = 0 si la empresa es capitalista.

- TAMAÑO: variable que toma valor 1 si la empresa tiene menos de 10 empleados, valor 2 si la empresa tiene entre 10 y 49 empleados, valor 3 si la empresa tiene entre 50 y 249 empleados, y valor 4 si la empresa tiene 250 o más empleados.

$$SN_K_i = \beta_1 + \beta_2 TIPO_i + \beta_3 TAMAÑO_i + u_i$$

2) Modelos de elección discreta, que determina si el nivel de consecución de cada ítem es una variable proxy del tipo y del tamaño de la empresa. Para ello, se distinguen:

2.1) Modelos de elección binaria, donde la variable dependiente es el tipo de empresa y las variables explicativas son los ítems de cada ODS sociales.

$$\text{Modelo Logit: } TIPO_i = \Lambda(SNK_i\beta) + u_i = \frac{1}{1+e^{-(SNK_i\beta)}} + u_i$$

$$\text{Modelo Probit: } TIPO_i = F(SNK_i\beta) + u_i = \int_{-\infty}^{SNK_i} \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{t^2}{2}} dt + u_i$$

2.2) Modelos de elección múltiple, donde la variable dependiente es el tamaño de la empresa y las variables explicativas son los ítems de cada ODS sociales.

$$\text{Modelo Logit: } TAMAÑO_i^* = \Lambda(SNK_i\beta) + u_i$$

$$\text{Modelo Probit: } TAMAÑO_i^* = F(SNK_i\beta) + u_i$$

Donde:

$$TAMAÑO_i = \begin{cases} 1 & \text{si } TAMAÑO_i^* < c_1 \\ 2 & \text{si } c_1 \leq TAMAÑO_i^* < c_2 \\ 3 & \text{si } c_2 \leq TAMAÑO_i^* < c_3 \\ 4 & \text{si } TAMAÑO_i^* \geq c_3 \end{cases}$$

Con estos modelos se mide la probabilidad de que una empresa, que presenta niveles medios de implementación en cada ítem, tenga cada uno de los tamaños definidos.

V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. *Análisis descriptivo de los datos obtenidos para las Cooperativas y las Empresas capitalistas*

En la tabla 2, las puntuaciones medias que reflejan cada una de las variables objeto de estudio (ODS sociales) indican que, tanto para las empresas cooperativas como para las empresas capitalistas, los ODS mejor valorados (con puntuaciones superiores a 5) son el 3, 4, 5 y 16; que están relacionados con la Salud y Bienestar, Educación de Calidad, Igualdad de Género y Paz, Justicia e Instituciones Públicas. Mientras que los ODS menos valorados (puntuaciones menores a 5) fueron el 1, 2 y 11; relacionados con Fin de la Pobreza, Hambre Cero y Ciudades y Comunidades Sostenibles.

Tabla 2. Análisis descriptivo de la muestra por variables de estudio para Cooperativas y Empresas de Capital

Variabes de análisis	Tipo de empresa	N	Media	Desviación estándar
ODS 1 (S1)	Cooperativa	38	3,82	2,18
	Empresa Capitalista	313	3,87	2,35
ODS 2 (S2)	Cooperativa	38	4,47	2,63
	Empresa Capitalista	313	4,53	2,73
ODS 3 (S3)	Cooperativa	38	5,49	2,55
	Empresa Capitalista	312	5,84	2,64
ODS 4 (S4)	Cooperativa	38	5,92	2,30
	Empresa Capitalista	312	5,85	2,60
ODS 5 (S5)	Cooperativa	38	5,18	2,67
	Empresa Capitalista	313	5,14	2,61
ODS 11 (S11)	Cooperativa	38	4,67	2,90
	Empresa Capitalista	312	4,59	3,20
ODS 16 (S16)	Cooperativa	38	5,90	2,50
	Empresa Capitalista	312	6,01	2,30

Fuente: Elaboración propia

Los ODS más valorados corresponden a acciones fundamentalmente orientadas a la gestión interna. Se trata de acciones que suelen ser más visibles y fáciles de comunicar al mercado, buscando mantener y mejorar el compromiso de la empresa con el entorno más próximo. En este sentido, en aspectos sociales, las empresas valencianas dejan en segundo término acciones dirigidas a la elaboración de proyectos de cooperación con países en vías de desarrollo, lucha contra el hambre o la preocupación por el fomento de acciones orientadas a colaborar con la sostenibilidad del entorno en general. Probablemente estas medidas son consideradas por las empresas como responsabilidad de la Administración Pública.

2. Análisis estadístico de los datos

En esta parte del trabajo se va a analizar si las diferencias entre las cooperativas y las empresas capitalistas para las puntuaciones medias obtenidas en cada uno de los ODS sociales son significativas estadísticamente, así como el efecto del tamaño de la empresa. El análisis de los efectos del tamaño sobre las variables se efectuará tomando las dos muestras agrupadas (cooperativas y empresas capitalistas), dado que se ha comprobado que el patrón de comportamiento sigue los mismos parámetros si se consideran las muestras por separado. Por otra parte, la prueba de Kolmogorov-Smirnov (tabla 3) nos indica que ninguna de las variables analizadas se distribuye normalmente; dado que el nivel de significación para cada una de las variables (ODS) se mantiene por debajo de 0,05 y, por tanto, se rechaza la Hipótesis nula (la distribución es Normal) y se acepta la alternativa. Por esta razón, se recurrirá para el análisis de la muestra a pruebas no paramétricas.

Tabla 3. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

ODS	Media	Desv. Estandar	Sig. Asin.(bilateral)	Intervalo de confianza al 95%	
				Inferior	Superior
ODS 1 (S1)	3,87	2,33	0,008	0,005	0,009
ODS 2 (S2)	4,53	2,72	0,001	0,000	0,001
ODS 3 (S3)	5,80	2,63	0,000	0,000	0,000
ODS 4 (S4)	5,85	2,55	0,000	0,000	0,000
ODS 5 (S5)	5,14	2,61	0,002	0,001	0,002
ODS 11 (S11)	4,59	3,17	0,000	0,000	0,000
ODS 16 (S16)	6,00	2,31	0,001	0,000	0,001

Fuente: Elaboración propia

2.1 Diferencias entre las cooperativas y empresas capitalistas por ODS

Para analizar si existen diferencias estadísticamente significativas en las puntuaciones obtenidas entre las cooperativas y las empresas capitalistas para cada una de las variables (ODS) se utilizará la prueba de Mann-Whitney (tabla 4). La prueba calcula el número de veces que una puntuación del grupo 1 (Cooperativas) precede a una puntuación del grupo 2 (empresas capitalistas) y el número de veces que una puntuación del grupo 2 precede a una puntuación del grupo 1. En este caso, realizaremos un contraste bilateral, donde d indica si hay igualdad o no de las dos distribuciones.

$$H_0: \delta = 0 \text{ (hay igualdad)}$$

$$H_e: \delta \neq 0 \text{ (no hay igualdad); } \alpha = 0,05$$

Tabla 4. Prueba de Mann-Whitney para diferencias Cooperativas y Empresas capitalistas

	ODS 1 (S1)	ODS 2 (S2)	ODS 3 (S3)	ODS 4 (S4)	ODS 5 (S5)	ODS 11 (S11)	ODS 16 (S16)
Nivel de significación	0,734	0,791	0,438	0,971	0,897	0,986	0,852

Fuente: Elaboración propia

El nivel de significación obtenido en todos y cada uno de los ODS conduce a la aceptación de la H_0 (todos los valores son superiores a 0,05); y por lo tanto no hay evidencia de que existan diferencias significativas entre cooperativas y empresas capitalistas en las puntuaciones para cada uno de los ODS estudiados.

En este sentido, aunque los principios cooperativos actúan como un conjunto de valores y directrices que guían el funcionamiento y la gestión de las cooperativas, y por tanto podrían ser un elemento diferenciador en los aspectos sociales, esto no ocurre. Existen diversos motivos que nos pueden justificar la inexistencia de diferencias:

- 1) Tanto las empresas capitalistas como las cooperativas reconocen por igual la importancia de la sostenibilidad y suelen estar comprometidas con la responsabilidad social corporativa.
- 2) El mercado y los clientes presionan para que las empresas adopten prácticas socialmente responsables.

3) La legislación en materia de sostenibilidad obliga de igual manera a todas las empresas, independientemente de la forma jurídica.

4) La competencia y la reputación de la marca motivan de forma semejante a ambos tipos de empresa.

2.2 Diferencias en los ODS por tamaño de empresa

En el segundo análisis que se ha realizado, se quiere comprobar si el tamaño de la empresa condiciona la puntuación obtenida para cada una de las variables estudiadas (ODS). Para comprobar si existe relación, dado que hemos definido 4 tipologías de tamaño (menos de 10 trabajadores, entre 10 y 49, entre 50 y 249, y más de 250 trabajadores) utilizaremos la prueba de Kruskal-Wallis (tabla 5). Con esta prueba se quiere comprobar si varias muestras independientes provienen o no de la misma población. Este contraste de hipótesis consiste en comparar una estimación basada en rangos de la posición de la variable cuantitativa (ODS) en las diferentes submuestras definidas por la variable categórica (tamaño). Así, tendremos las siguientes hipótesis, donde d representa la diferencia respecto al tamaño de las distintas subpoblaciones objeto de comparación:

H_0 : La distribución de los ODS es la misma entre categorías de Tamaño

H_e : La distribución de los ODS es diferente entre categorías de Tamaño; $\alpha = 0,05$

Tabla 5. Prueba de Kruskal-Wallis para diferencias relacionadas con el tamaño

	ODS 1 (S1)	ODS 2 (S2)	ODS 3 (S3)	ODS 4 (S4)	ODS 5 (S5)	ODS 11 (S11)	ODS 16 (S16)
Nivel de significación	0,748	0,060	0,020	0,008	0,001	0,646	0,003

Fuente: Elaboración propia

El nivel de significación obtenido por los ODS 3, 4, 5 y 16 nos llevan a rechazar, con un nivel de significación $\alpha = 0,05$, para estas la H_0 , proporcionando evidencia de que la distribución de los datos en estos ODS es diferente entre los tamaños de empresa. Mientras que el nivel de significación para los ODS 1, 2 y 11 nos lleva a aceptar la H_0 , con lo que en estos ODS la distribución de los datos es la misma entre tamaños.

Como era de esperar, la gestión interna relacionada con los ODS sociales está condicionada por los recursos y capacidades de la empresa, a menudo directamente relacionados con el tamaño. Sin embargo, no hay distinción entre la práctica de las empresas a desarrollar acciones relacionadas con la pobreza, lucha contra el hambre o el fomento de la sostenibilidad en el entorno entre organizaciones de diferente tamaño; probablemente, como hemos indicado antes, por la creencia de que son consideradas acciones responsabilidad de la Administración Pública.

La evidencia de que haya una relación estadísticamente significativa entre las puntuaciones de los ODS en función del tamaño no significa que se den entre todos los pares de subgrupos. Realizaremos un análisis adicional basado en la prueba de Mann-Whitney (tabla 6) para conocer entre que pares concretos de tamaños existen diferencias estadísticamente significativas. En este caso, para realizar esta comparación por pares será necesario realizar un ajuste en el nivel del α asumido (corrección de Bonferroni) con el objetivo de contrarrestar el incremento en la tasa de error tipo I debido a estar realizando sobre unos mismos datos una serie de contraste de hipótesis. En este sentido, el valor de α será igual a $0,0083$ ($0,05/6$); siendo 6 el número de comparaciones posibles.

Tabla 6. Prueba de Mann-Whitney para diferencias respecto al tamaño en los ODS 3,4, 5 y 16 (valores de $\alpha < 0,0083$)

Tamaño (Nº. Trabajadores)	NIVEL DE SIGNIFICACIÓN			
	ODS 3 (S3)	ODS 4 (S4)	ODS 5 (S5)	ODS 16 (S16)
<10 a 10-49	0,257	0,061	0,026	0,549
<10 a 50-249	0,019	0,155	0,001	0,030
<10 a ≥ 250	0,039	0,005	0,008	0,002
10-49 a 50-249	0,097	0,374	0,008	0,079
10-49 a ≥ 250	0,086	0,077	0,048	0,004
50-249 a ≥ 250	0,476	0,921	0,660	0,088

Fuente: Elaboración propia

Tal como podemos observar en la Tabla 6 en los ODS 3 (Salud y Bienestar) no hay diferencias significativas por tamaños de empresa. En el ODS 4 (Educación de Calidad) la diferencia está entre empresas de menos de 10 trabajadores y de 250 o más, con puntuaciones medias más altas para las empresas grandes.

En el ODS 5 (Igualdad de Género) se identifican diferencias entre empresas de menos de 10 trabajadores y entre 50-249, con puntuaciones medias mayores en las empresas de 50-249 empleados; de menos de 10 trabajadores y de 250 o más, con puntuaciones mayores en las empresas más grandes; y de 10-49 trabajadores con 50-249, con puntuaciones mayores en las de 50-249 empleados.

Finalmente, en el ODS 16 (Paz, Justicia e Instituciones Públicas), la diferencia está entre empresas de menos de 10 trabajadores y de 250 o más, en favor de las más grandes; y de 10-49 trabajadores con las de 250 o más, en favor de estas últimas.

En este sentido, las empresas abordan de manera similar las metas relacionadas con la salud y la seguridad laboral de sus trabajadores, independientemente de su tamaño. Sin embargo, los mayores recursos disponibles por las empresas más grandes condicionan el desarrollo de acciones que comprenden la elaboración de procedimientos y procesos administrativos orientados a aspectos tales como la elaboración de políticas de conciliación, programas de formación, sistemas de valoración de puestos y personas o canales de comunicación formal de incidencias o quejas de clientes, proveedores o trabajadores.

3. Análisis econométrico de los datos

3.1 Diferencias en la implementación de los ODS según el tipo de empresa

A partir de un modelo de regresión lineal múltiple se ha procedido a determinar si el tipo de empresa es un condicionante para la consecución de cada uno de los ODS sociales. En la tabla 7 se muestran los resultados de las estimaciones realizadas.

Tabla 7. Relevancia del tipo y tamaño de la empresa en el nivel de consecución de los ODS sociales.

Variable Dependiente		Variables Independientes		
		Constante	TIPO	TAMAÑO
ODS 1				
S1_1	Media = 5.043732	7.37132 (***)	-1.30232 (**)	0.0990406
S1_2	Media = 5.020290	2.43653 (*)	1.48827 (**)	-0.167594
S1_3	Media = 1.636103	0.673535	-0.0344016	0.736430 (***)
ODS 2				
S2_1	Media = 5.527221	3.86482 (***)	0.442332	0.591864 (**)
S2_2	Media = 3.520000	2.93368 (**)	-0.150692	0.624941 (**)
ODS 3				
S3_1	Media = 4.676301	3.14350 (**)	0.620188	0.258272
S3_2	Media = 7.068452	5.17747 (***)	0.296920	0.944035 (***)
S3_3	Media = 5.780702	3.99105 (***)	0.393906	0.748030 (***)
ODS 4				
S4_1	Media = 5.702006	5.54664 (***)	-0.142104	0.303925
S4_2	Media = 4.571014	2.81474 (**)	-0.0317648	1.29736 (***)
S4_3	Media = 7.232092	5.93259 (***)	0.208153	0.649167 (***)
ODS 5				
S5_1	Media = 3.915452	3.63474 (**)	-0.895160	1.41200 (***)
S5_2	Media = 5.560345	2.91797 (**)	0.829649	0.768801 (**)
S5_3	Media = 5.799419	2.75715 (**)	0.821226	1.06429 (***)
S5_4	Media = 3.696793	2.71668 (**)	-0.847260	1.84417 (***)
S5_5	Media = 6.632479	5.50988 (***)	0.517986	0.102434
ODS 11				
S11_1	Media = 5.117994	3.62540 (***)	0.463029	0.443155
S11_2	Media = 4.123919	4.31288 (***)	-0.293918	0.263441
ODS 16				
S16_1	Media = 6.455331	6.26843 (***)	-0.00108340	0.135188
S16_2	Media = 7.890805	6.81848 (***)	0.162988	0.547961 (**)
S16_3	Media = 3.502941	0.740279	0.551477	1.22721 (***)

Nota: los niveles de significación son del 10% (*), del 5% (**) y del 1% (***).

Fuente: Elaboración propia

A partir de los resultados obtenidos, se puede concluir que el tipo de empresa no es un determinante significativo que influya en el nivel de consecución de los ODS sociales, exceptuando el ODS 1 referido al fin de la pobreza, en el que ser una empresa capitalista o una cooperativa sí influye en el nivel alcanzado.

Por otro lado, considerando el tipo de empresa como una variable dicotómica y endógena en modelos de elección binaria, no se ha encontrado evidencia a favor de que el grado alcanzado en el cumplimiento de cada ítem sea un indicador del tipo de empresa.

Por ello, se puede concluir, con carácter general, que la forma jurídica de la empresa no es un condicionante para implementar los ODS sociales.

3.2 Diferencias en la implementación de los ODS según el tamaño de la empresa

Con respecto al tamaño de la empresa y siguiendo la metodología aplicada anteriormente, se observa en las tablas 8a, 8b y 8c, que se puede predecir el tamaño de la empresa a partir de la puntuación obtenida en los ítems analizados; de manera que a medida que la puntuación de los ítems es más elevada, mayor es el tamaño de la empresa.

Por otro lado, al ser el tamaño de la empresa una variable cualitativa ordenada, se ha procedido a estimar modelos de elección múltiple que proporcionen la probabilidad de que una empresa elegida al azar tenga un determinado tamaño. En las siguientes tablas se presentan los resultados de estas estimaciones, eligiendo en cada caso la mejor aproximación, Logit o Probit, tras la aplicación de los criterios de selección AIKE, Schwarz, Hannan Quinn, Log-likelihood y R^2 de McFadden. Sólo se presentan los ítems relevantes de cada ODS.

Los ODS 2 y 11 no presentan ninguna capacidad predictiva sobre la probabilidad de que una empresa sea de un determinado tamaño.

Tabla 8a. Estimaciones de modelos de elección múltiple.

Variable Dependiente TAMAÑO			Variable Dependiente TAMAÑO		
ODS 1 (Logit)			ODS 3 (Logit)		
V. Independ.	Coefficiente	P-value	V. Independ.	Coefficiente	P-value
S1_3	0.121627	0.0013	S3_1	-0.0668152	0.0827
Umbrales	Coefficiente	P-value	S3_2	0.127987	0.0023
C1	0.993349	5.80e-013	S3_3	0.0896141	0.0386
C2	2.90850	4.58e-035	Umbrales	Coefficiente	P-value
C3	4.49740	1.77e-022	C1	1.91247	1.73e-07
LR test	61.3329	0.0000	C2	3.80275	1.34e-019
			C3	5.39650	1.17e-020
			LR test	65.9909	0.0000

Fuente: Elaboración propia

Respecto a los ODS 1 y 3: Para los niveles medios de cumplimiento de cada ítem, la probabilidad de que la empresa sea de tamaño 1 (menos de 10 empleados) es del 69%, que sea de tamaño 2 (entre 10 y 49 empleados) es del 25%, que sea de tamaño 3 (entre 50 y 249 empleados) es del 5% y que sea de tamaño 4 (250 o más empleados) es del 1%.

Tabla 8b. Estimaciones de modelos de elección múltiple

ODS 4 (Probit)			ODS 5 (Probit)		
V. Independ.	Coefficiente	P-value	V. Independ.	Coefficiente	P-value
S4_2	0.0628481	0.0007	S5_1	0.0313772	0.0960
S4_3	0.0553475	0.0593	S5_4	0.0759708	0.0001
Umbrales	Coefficiente	P-value	Umbrales	Coefficiente	P-value
C1	1.18097	1.05e-07	C1	0.907921	9.95e-017
C2	2.26441	1.16e-020	C2	2.02060	1.47e-041
C3	2.97430	4.98e-025	C3	2.78101	4.74e-037
LR test	21.9271	0.0000	LR test	32.0144	0.0000

Fuente: Elaboración propia

Respecto al ODS 4: Para los niveles medios de cumplimiento de cada ítem, la probabilidad de que la empresa sea de tamaño 1 (menos de 10 empleados) es del 68,4%, que sea de tamaño 2 (entre 10 y 49 empleados) es del 25,7%, que sea de tamaño 3 (entre 50 y 249 empleados) es del 4,7% y que sea de tamaño 4 (250 o más empleados) es del 1,1%.

Respecto al ODS 5: Para los niveles medios de cumplimiento de cada ítem, la probabilidad de que la empresa sea de tamaño 1 (menos de 10 empleados) es del 69,2%, que sea de tamaño 2 (entre 10 y 49 empleados) es del 25,6%, que sea de tamaño 3 (entre 50 y 249 empleados) es del 4,4% y que sea de tamaño 4 (250 o más empleados) es del 0,8%.

Tabla 8c. Estimaciones de modelos de elección múltiple

Variable Dependiente		
TAMAÑO		
ODS 16 (Probit)		
V. Independ.	Coefficiente	P-value
S16_3	0.0679808	0.0002
Umbrales	Coefficiente	P-value
C1	0.722672	3.70e-013
C2	1.77949	7.66e-041
C3	2.50899	1.71e-034
LR test	13.8682	0.0002

Fuente: Elaboración propia

Respecto al ODS 16: Para los niveles medios de cumplimiento de cada ítem, la probabilidad de que la empresa sea de tamaño 1 (menos de 10 empleados) es del 68,8%, que sea de tamaño 2 (entre 10 y 49 empleados) es del 25%, que sea de tamaño 3 (entre 50 y 249 empleados) es del 5% y que sea de tamaño 4 (250 o más empleados) es del 1,2%.

Se puede concluir, por tanto, que el tamaño sí incide positivamente sobre el nivel alcanzado en cada ODS y, además, que conociendo dicho nivel se puede pronosticar de qué tamaño será la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la estrategia empresarial tiene el potencial de reducir costos y aumentar el valor de los productos y servicios, además de ofrecer ventajas tales como reputación y acceso a recursos (García y Granda, 2020). Sin embargo, solo el 25% de las empresas los integran en sus estrategias debido a los obstáculos como la falta de financiación y la resistencia interna.

Aunque los ODS sociales abordan desafíos importantes para el bienestar de las personas, la dimensión social sigue siendo considerada en segundo término por las empresas, por detrás de lo económico y ambiental. Por otra parte, no todos los ODS sociales son valorados del mismo modo. En este sentido, los ODS 3, 4, 5 y 16; que están relacionados con el fin de la pobreza, hambre cero y Ciudades y Comunidades Sostenibles son los mejor considerados por las empresas en el estudio que hemos realizado dentro de la Comunidad Valenciana.

Existen también otros factores, como el tamaño, que pueden tener una incidencia importante en cuanto al grado de implementación de los ODS sociales en las empresas. En este sentido, se observa un mayor grado de aplicación de los ODS sociales a medida que el tamaño de la empresa va creciendo.

En el análisis econométrico realizado, los hallazgos muestran que la repercusión de la valoración obtenida en cada ítem por parte de la empresa y la identificación de la misma en cuanto al tamaño, indican que, a partir de la puntuación conseguida en los diferentes ítems, excepto los relacionados con el ODS 11 (Ciudades y Comunidades sostenibles), a medida que esta es más elevada en cuanto a la implementación de los ODS sociales en la empresa, mayor es el tamaño de la empresa.

No obstante, un análisis más pormenorizado nos indica que los ODS 2 y 11 no presentan ninguna capacidad predictiva sobre la probabilidad de que una empresa sea de un determinado tamaño. Sobre los ODS 1 y 3, la probabilidad de que una empresa sea de tamaño 1 (menos de 10 empleados) es del 69%, de tamaño 2 (entre 10 y 49 empleados) es del 25%, tamaño 3 (entre 50 y 249) es del 5% y que sea de tamaño 4 (250 o más empleados) del 1%.

Respecto al ODS 4, la probabilidad de que la empresa sea de tamaño 1 es del 68,4%, tamaño 2 del 25,7%, del tamaño 3 del 4,7% y del tamaño 4 del 1,1%. En el ODS 5; la probabilidad de ser del tamaño 1 es del 69,2%, del tamaño 2 del 25,6%, tamaño 3 del 4,4% y tamaño 4 del 0,8%.

Finalmente, respecto al ODS 16, la probabilidad de que la empresa sea de tamaño 1 se sitúa en el 68,8%, tamaño 2 del 25%, tamaño 3 del 5% y tamaño 4 del 1,2%.

En definitiva, los ODS 2 (Hambre Cero) y 11 (Ciudades y Comunidades Sostenibles) no presentan capacidad predictiva en relación con el tamaño de una empresa. Esto sugiere que, a pesar de su importancia intrínseca, estos objetivos no inciden de manera significativa en la determinación del tamaño

empresarial. Respecto a los ODS 1 (Fin de la Pobreza) y 3 (Salud y Bienestar) están asociados a una probabilidad significativamente mayor de que una empresa sea de tamaño 1 (menos de 10 empleados). Este hallazgo resalta la influencia positiva de las prácticas relacionadas con la erradicación de la pobreza y la promoción de la salud en empresas de menor tamaño. Finalmente, con relación a los ODS 4 (Educación de Calidad), 5 (Igualdad de Género) y 16 (Paz, Justicia e Instituciones Sólidas), se observa una distribución variada en la probabilidad de tamaño de la empresa. Estos objetivos parecen tener un impacto diverso en empresas de distintas magnitudes, destacando la necesidad de un enfoque adaptado a las metas específicas de cada ODS.

Por otra parte, el análisis estadístico de la muestra indica que el tamaño no afecta de igual manera a la integración de todos los ODS sociales. En este sentido, en nuestro análisis solo se han encontrado diferencias significativas en los ODS 3, 4, 5 y 16; relacionados con la Salud y Bienestar, Educación de Calidad, Igualdad de Género y Paz, Justicia e Instituciones Públicas.

Comparando estas diferencias por grupos de tamaño, es el ODS 3 (Salud y Bienestar) el que muestra más homogeneidad; mientras que el ODS 4 (Educación de Calidad) mostraba diferencias entre empresas de menos de 10 trabajadores y de 250 o más. Por otra parte, en el ODS 5 (Igualdad de Género y Paz) las diferencias estaban entre empresas de menos de 10 trabajadores y aquellas entre 50-249, entre las de menos de 10 trabajadores y más de 250 y de 10-49 y las de 50-249. Finalmente, en el ODS 16 (Paz, Justicia e Instituciones Públicas), la diferencia aparecía entre empresas de menos de 10 trabajadores y de 250 o más, y de 10-49 trabajadores con las de 250 o más.

Por su parte, no se encontraron diferencias importantes en cuanto a la implementación de los ODS sociales y la forma jurídica de las empresas. El análisis estadístico realizado indica que no hay evidencia de que existan diferencias entre las cooperativas y las empresas capitalistas en cuanto a la incorporación de los ODS sociales en su gestión y/o estrategia. Por otra parte, en el análisis econométrico realizado, se constata que la puntuación obtenida en cada uno de los ítems sociales por las empresas encuestadas no permite conocer la forma jurídica de esta; a excepción del ODS 1, relacionado con el Fin de la Pobreza, en el que se pueden identificar diferencias en cuanto a los ítems S1_1 y S1_2.

En este trabajo se observa que el tamaño sí tiene un papel relevante en cuanto a la incorporación de los ODS sociales en las empresas, mientras que la forma jurídica no es determinante en la implementación de estos. Como era

de esperar, las pequeñas empresas disponen de menos recursos para implementar acciones orientadas a la incorporación de los ODS a su gestión. En este estudio, podemos ver como los ODS 4, 5 y 11, por ejemplo, implican una gestión importante en cuanto a documentación y planificación; aspectos que exigen tiempo y recursos, tanto materiales como humanos; lo que supone una limitación para las pymes, generalmente enfocadas más al corto plazo que a la planificación estratégica a largo.

La información proporcionada en este trabajo puede ayudar a las empresas a conocer las áreas en las que deberían concentrar más recursos y esfuerzos para mejorar su desempeño, su grado de reputación y responsabilidad social, enfrentándose mejor a las demandas de los usuarios y consumidores y realineando sus estrategias para cumplir con los objetivos establecidos por la Agenda 2030 de la ONU. Por su parte, esta información también puede ser clave para orientar en la formulación de políticas públicas encaminadas a proporcionar ayudas a las pymes, tanto financieras como de formación y capacitación, que les ayuden a la implementación de los ODS.

Por lo que respecta a la influencia del tamaño sobre los ODS sociales, los hallazgos encontrados pueden ayudar a las empresas a comprender los motivos que condicionan la implantación de los ODS en sus organizaciones, con el objetivo de optimizar la asignación de recursos, permitiendo enfocar sus iniciativas sobre la sostenibilidad en áreas que tengan un impacto significativo. Por otra parte, el análisis puede favorecer que estas anticipen la necesidad de ajustes en regulaciones relacionadas con la sostenibilidad, proporcionando de esta manera un marco para la adaptación proactiva.

En este trabajo podemos encontrar diversas limitaciones. Por una parte, el estudio se apoya en datos específicos y contextos particulares, lo que podría limitar la generalización de los hallazgos a otras regiones; y por otra no profundizamos en los motivos subyacentes de las diferencias encontradas.

Estas limitaciones nos llevan a proponer futuras líneas de investigación. Por ejemplo, realizar el estudio en otros territorios, analizar cualitativamente cuáles son los motivos que condicionan la aplicación de los ODS en las empresas, las barreras que impiden a las organizaciones conseguir un alto grado de implementación en ciertos ODS, o investigar sobre el impacto que tienen los factores externos sobre el grado de aplicación de los ODS en la empresa. Finalmente, el análisis se puede extender al estudio de las otras dos dimensiones de los ODS: dimensión económica y ambiental.

VII. BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, M.T.; Ramírez, M.C. (2023). Estrategias de sostenibilidad, resultados e impactos: El caso de una empresa industrial. *Rilco. Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 5 (43), 57-71.

<https://doi.org/10.51896/rilcods.v5i43.119>

Alkaraan, F.; Elmarzouky, M.; Hussainey, K.; Vnkatesth, V.G. (2023). Sustainable Strategic Investment Decision-Making Practices in UK Companies: The Influence of Governance Mechanisms on Synergy between Industry 4.0 and Circular Economy. *Technological Forecasting and Social Change*, 187, 122187.

<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122187>

Bansal, P. (2005). Evolving Sustainably: A Longitudinal Study of Corporate Sustainable Development. *Strategic Management Journal*, 26(3), 197-218.

<https://doi.org/10.1002/smj.441>

Boar, A.; Bastida, R.; Marimon, F. (2020). A Systematic Literature Review. Relationships between the Sharing Economy, Sustainability and Sustainable Development Goals. *Sustainability*, 12 (17), 1-14.

<http://dx.doi.org/10.3390/su12176744>

Branco, M.C.; Rodrigues, L.L (2006). Communication of Corporate Social Responsibility by Portuguese Banks: a Legitimacy Theory Perspective. *Corporate Communications: An International Journal*, 11 (3), 232-248.

<https://doi.org/10.1108/13563280610680821>

Castelo, M.; Lima, L. (2008). Factors Influencing Social Responsibility Disclosure by Portuguese Companies. *Journal of Business Ethics*, 83(4), 685-701.

<https://doi.org/10.1007/s10551-007-9658-z>

Chih, H.-L.; Chih, H.-H.; Chen, T.-Y. (2010). On the Determinants of Corporate Social Responsibility: International Evidence on the Financial Industry. *Journal of Business Ethics*, 93(1), 115-135.

<https://doi.org/10.1007/s10551-009-0186-x>

Chivite, M.; Enciso, V.; Garcia, B., & Tua, J. (2014). Determinantes de la responsabilidad social corporativa: La crisis y el efecto contagio. *CIRIEC-Es-*

paña, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 81, 127-161. Disponible en:

<https://libweb.lib.utsa.edu/login?url=https://www-proquest-com.libweb.lib.utsa.edu/docview/1635269234?accountid=7122>

Costa, R.; Menichini, T.; Salierno, G. (2022). Do SDGs Really Matter for Business? Using GRI Sustainability Reporting to Answer the Question. *European Journal of Sustainable Development*, 11, 113-123.

<https://doi.org/10.14207/ejsd.2022.v11n1p113>

Ethical Corporation (2019). *The Responsible Business Trend Report*. Disponible en:

https://ieeb.fundacion-biodiversidad.es/sites/default/files/2018_responsible_business_trends_report_0.pdf

García, V.; Granda, G. (2020). La incorporación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible como factor de competitividad empresarial. *Información Comercial Española, ICE: Revista de Economía*, 912, 75-86.

<https://doi.org/10.32796/ice.2020.912.6963>

Ghardallou, W.; Alessa, N. (2022). Corporate Social Responsibility and firm Performance in GCC Countries: A Panel Smooth Transition Regression Model. *Sustainability*, 14 (13), 7908.

<https://doi.org/10.3390/su14137908>

García, V.; Granda, G. (2020). La incorporación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible como factor de competitividad empresarial. *Sostenibilidad para la competitividad. ICE, Enero-Febrero 2020*, 912.

<https://doi.org/10.32796/ice.2020.912.6963>

Gómez, P. (2016). *The Challenges Companies Face to achieve the Sustainable Development Goals*. Developing idea. Disponible en:

https://ideasen.llorenteycuencia.com/wp-content/uploads/sites/5/2016/04/160425_DI_report_sustainable_development_challenges_EN G.pdf

Grijalvo, M.; García-Wang, C. (2023). Sustainable Business Model for Climate Finance. Key Drivers for the Commercial Banking Sector. *Journal of Business Research*, 155, 113446.

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113446>

López, I.; Arriaga, A.; Pardo, M. (2018). La dimensión social del concepto de desarrollo sostenible: ¿la eterna olvidada? *Revista Española de Sociología*, 27 (1), 25-41.

<https://doi.org/10.22325/fes/res.2018.2>

Mejilde D. (2019). Los ODS, en la estrategia empresarial. El caso Suez. *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, 108.

<https://doi.org/10.14422/icade.i108.y2019.013>

Mozas-Moral, A.; Fernández-Uclés, D.; Medina-Viruel, M.J.; Bernal-Jurado, E. (2021). The role of the SDGs as Enhancers of the Performance of Spanish Wine Cooperatives. *Technological Forecasting and Social Change*, 173, 121176.

<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121176>

Muhmad, S.N.; Muhamad, R. (2021). Sustainable Business Practices and financial Performance during pre- and post-SDG Adoption Periods: A Systematic Review. *Journal of Sustainable Finance & Investment*, 11 (4), 291-309.

<https://doi.org/10.1080/20430795.2020.1727724>

Nechita, E.; Manea, C.L.; Nichita, E.M.; Irimescu, A.M.; Manea, D. (2020). Is Financial Information Influencing the Reporting on SDGs? Empirical Evidence from Central and Eastern European Chemical Companies. *Sustainability*, 12 (21), 9251.

<https://doi.org/10.3390/su12219251>

Nygaard, S.; Kokholm, A.R.; Huulgaard, R.D. (2022). Incorporating the Sustainable Development Goals in Small- to Medium- Size Enterprises. *Journal of Urban Ecology*, 0, 1-10.

<https://doi.org/10.1093/jue/juac022>

Okafor, A.; Adeleye, B.N.; Adusei, M. (2021). Corporate Social Responsibility and Financial Performance: Evidence from U.S. Tech Firms. *Journal of Cleaner Production*, 292, 126078.

<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.126078>

Reverte, C. (2009). Determinants of Corporate Social Responsibility Disclosure Ratings by Spanish Listed Firms. *Journal of Business Ethics*, 88(2), 351-366.

<https://doi.org/10.1007/s10551-008-9968-9>

Shahbaz, M.; Karaman, A.; Karamahmutoglu, M.; Uyar, A. (2020). Board Attributes, CSR Engagement, and corporate performance: What is the Nexus in the Energy Sector? *Energy Policy*, 143, 111582.

<https://doi.org/10.1108/srj-09-2020-0394>

Sutherland, J. L.; Rivera, K. L.; Brown, M.; Law, M.; Hutchins, T. L.; Jekins, T. L.; Haapala, K. R. (2008). Challenges for the Manufacturing Enterprise to Achieve Sustainable Development, Th 41 CIRP Conference on Manufacturing Systems, 15-18. Disponible en:

https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-84800-267-8_4

Zarta, P. (2018). La sustentabilidad o sostenibilidad: un concepto poderoso para la humanidad. *Tabula Rasa*, 28, 409-423.

<https://doi.org/10.25058/20112742.n28.1871>

