

**PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS SOCIEDADES LABORALES:  
ESTUDIO EMPÍRICO DE LAS SOCIEDADES LABORALES EN ANDALUCÍA**

**Autores:**

Dr. Juan José Plaza Angulo  
Universidad de Málaga  
juanjoseplaza@uma.es

Dra. Dolores Tous Zamora  
Universidad de Málaga  
dtous@uma.es

**Resumen**

El presente estudio aborda la identificación y la contrastación empírica de las principales características de las sociedades laborales dentro del ámbito geográfico de Andalucía. Para ello se han identificado las principales variables que influyen en la creación, puesta en marcha y posterior período vital de estas empresas, tratando aspectos como la estructura del capital social, la toma de decisiones en la empresa, los atributos personales de sus emprendedores o los factores del entorno que condicionan la actividad empresarial. Los resultados obtenidos nos muestran la radiografía de estas empresas de economía social que a pesar de su juventud y su reducido tamaño han sabido encontrar su posición dentro del mercado andaluz mostrando tasas de supervivencia superiores a la media de otras figuras mercantiles.

**Abstract**

This study addresses the empirical identification and key features of the companies working within the geographical area of Andalusia. It has identified the main variables that influence the development, implementation and

subsequent lifespan of these companies, dealing with aspects such as capital structure, decision-making in the company, the personal attributes of entrepreneurs or environmental factors that influence business. The results obtained show the radiograph of these social economy enterprises that despite their youth and small size have managed to find its position in the Andalusian market, showing survival rates above the average of other trading figures.

**Palabras clave:** Sociedades laborales, estudio empírico, emprendedor, factores del entorno, creación de empresas, capital social.

**Key words:** Industrial societies, empirical study, entrepreneur, environmental factors, entrepreneurship, equity.

## 1. INTRODUCCIÓN

Dentro de la Economía Social, las sociedades laborales representan junto con las cooperativas las dos grandes figuras jurídico empresariales que vertebran el sector.

Los datos estadísticos nos muestran que en la actualidad, y según datos del Anuario Cepes (2009), en la Economía Social a nivel nacional encontramos 39.731 cooperativas y sociedades laborales que proporcionan empleo directo a 442.874 trabajadores. Según este mismo informe, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, en el año 2008, existían un total de 10.059 cooperativas y sociedades laborales, con un empleo directo de 79.475 trabajadores. De dicha cifra, 4.923 sociedades laborales, las cuales constituyen el 25,32% del total nacional, lo que sitúa a Andalucía a la cabeza del Estado Español a este respecto.

Tales cifras reflejan la importancia de este sector en la economía y en la sociedad andaluza. Importancia que se ve reforzada al conocer que el valor generado por las cooperativas y sociedades laborales en Andalucía es del 13,9% del PIB andaluz

(Secretaría General de Economía de la Conserjería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía; 2009). Fruto de dicha importancia, han sido muchos los estudios realizados a lo largo de los años sobre las cooperativas pero, sin

embargo, han sido, y son, escasos los estudios y debates realizados en torno a las sociedades laborales y a su connivencia dentro el sistema económico. Motivo este por el cual hemos decidido centrar nuestro estudio económico en esta forma social, aunque también ha tenido especial importancia en esta decisión los datos empíricos que nos muestran que los índices de supervivencia de las sociedades laborales son mayores que los experimentados por otras formas sociales.

Así, según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2008), en España las nuevas empresas presentan una tasa de mortalidad que oscila entre el 65% y el 85%, dependiendo de los sectores, durante los primeros cuatro años de vida. Un índice sumamente alto que durante el primer año de vida ya acaba con casi la mitad de las nuevas empresas. Sin embargo, en el caso de las sociedades laborales, durante los cuatro primeros años de vida sólo desaparece el 41,37% de las empresas constituidas.

Por todo ello, decidimos llevar a cabo la presente investigación con el fin de identificar los factores característicos de este tipo de sociedades desde el punto de vista de la creación de la empresa, del perfil de sus socios emprendedores, de la gestión organizacional y de los factores del entorno que condicionan su nacimiento y permanencia. Para ello, hemos realizado un análisis bibliográfico y documental que nos ha ayudado a seleccionar una serie de variables que han sido contrastadas a nivel empírico con la ayuda de un cuestionario.

## **2. MARCO TEÓRICO**

La primera premisa que debemos considerar es que nos estamos refiriendo a una empresa de economía social (López Gandía, 2006; Pagador López, 2005) pues las sociedades laborales son empresas donde la mayoría del capital social está en manos de los propios trabajadores. Este hecho las dota de ciertas particularidades que las hacen distinguirse de otras formas mercantiles (Cano López, 2002) eminentemente capitalistas con las cuáles deben competir en el mercado y, por ello, es imprescindible tener siempre presente que, ante todo, se trata de organizaciones empresariales, por lo que es sumamente importante considerar los aspectos de gestión y organización empresarial.

Por otro lado, consideramos que la figura del emprendedor, en nuestro caso los socios fundadores, son aquellos que dan vida a la empresa (Suárez, 1992), que

van a fijar los objetivos, a establecer la estrategia empresarial y a tomar las decisiones oportunas para su consecución (Castillo Calvero, 2003), pues consideramos que la empresa es finalmente el reflejo de las personas que la impulsan (García Tabuenca, 2007).

Dentro del ámbito de la figura del emprendedor nos fijamos en la motivación por la que un individuo se decide a crear una sociedad laboral. La literatura general nos habla de dos grandes motivadores. De un lado, el afán por la independencia y la autorrealización (Díez, et al., 1995; Coduras Martínez, 2006) y, de otro, las perturbaciones de corte negativo que impulsan a las personas a tomar la iniciativa con el objetivo de buscar cierta estabilidad laboral (Coduras Martínez, 2006; Hisdrich, et. al., 2005). Además de la motivación, es importante conocer el perfil de los emprendedores (González Domínguez, 2006). De toda la literatura examinada hemos extraído una serie de atributos o características que definen el perfil del emprendedor y que condicionaran la puesta en funcionamiento de la nueva sociedad. Los que hemos considerado son: responsabilidad y perseverancia (Caprara et. al., 1998; Barba Sánchez, et. al., 2006)), conocimiento de sus limitaciones (Barba Sánchez, et. al., 2006; Rajadel, 2003), tolerancia hacia la ambigüedad y la incertidumbre (González Domínguez, 2006), ambición y liderazgo (Moriano León, 2005; González Domínguez, 2006), asunción de riesgos calculados (Morris, et. al., 2002), autoconfianza y optimismo (Moriano León, 2005), organización y administración de recursos (Rajadel, 2003; Olamendi, 1998), buen comunicador (Barba Sánchez, et. al., 2006), perspicacia y proactividad (González Domínguez, 2006; Morris, et. al., 2002) formación y conocimientos adecuados (García Sánchez, et. al., 2004; Peters, et. al., 2005; Martín Cruz, et. al., 2005), innovación y creatividad (Moriano León, 2005; Rama Velamuri, 2005; Amabile, 1997).

En cuanto al proceso de creación de la nueva empresa, nos parece importante el hecho de la planificación de la actividad y la fijación de objetivos y estrategias (Aguirre Sádaba, et. al., 2004), pero únicamente desde el prisma de la elaboración de un plan de empresa sino de la conciencia real de los socios fundadores de la fijación de dichas pautas y del cumplimiento de las mismas, incidiendo especialmente en la forma de la toma de decisiones y en la delimitación y conocimiento de las responsabilidades de cada socio trabajador. Además, también hemos de considerar la formación y los conocimientos de los

socios trabajadores sobre la actividad empresarial que desarrollan (Sanz de Galdeano, 2008).

Por su parte, los factores del entorno, que son aquellos que el propio emprendedor no puede controlar, se presentan como las principales barreras a la hora de la creación de la empresa y de su supervivencia futura, siendo su estudio, por tanto, de gran importancia a la hora de abordar las principales causas que se erigen como causantes del fracaso o el éxito empresarial. En la literatura económica general sobre supervivencia empresarial, se señala a la situación competitiva del sector y a la etapa del ciclo económico, como factores clave del entorno (García Tabuena, et. al., 2004).

Sin embargo, son muchos más los que intervienen. De hecho, para el ámbito de nuestro estudio, las sociedades laborales andaluzas, hemos identificado los siguientes: la estructura de la propiedad del capital social (Melgarejo, et. al., 2007), el tamaño inicial de la empresa (Blázquez, et. al., 2006, Pinillos Costa, 2007), la burocracia y los procedimientos administrativos, la fiscalidad y los impuestos (Informe CES, 2005; Informe GEM Andalucía, 2006), la financiación (Peña Legazkue, 2008; Mergarejo, et. al., 2007; Villalba, et. al., 2007), la capitalización o pago único de la prestación por desempleo como financiación propia en las sociedades laborales (Álvarez Cortés, et. al., 2008; Coll, et. al., 2006), los factores culturales del entorno (Veciana, 2005), la innovación y transferencia de I+D (Segarra, et. al., 2007; Veciana, 2005), el sistema educativo (Bustamente, 2004), el acceso a infraestructuras comerciales y profesionales (Informe GEM Andalucía, 2006), la apertura al mercado (Castillo et. al., 2006).

Además de las variables y factores identificados mediante la literatura económica y que acabamos de exponer, en nuestro estudio empírico obtuvimos información acerca de otras variables básicas como son la antigüedad de la sociedad laboral, el sector de actividad, el volumen de negocio o facturación, etc.; todos ellos necesarios para completar una correcta clasificación de las sociedades laborales de Andalucía.

### **3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

La identificación de las variables que posteriormente hemos contrastado empíricamente se ha realizado mediante el análisis de la literatura económica

existente sobre sociedades laborales, sobre economía social en general y, más concretamente, sobre los aspectos relacionados con la creación de empresas, el perfil de los emprendedores, la influencia de la estructura del capital social en la gestión de la empresa y los factores del entorno influyentes en las sociedades laborales dentro del marco geográfico de Andalucía.

Una vez identificadas y seleccionadas las variables que hemos estimado oportunas para dibujar el perfil de las sociedades laborales andaluzas, pasamos a abordar la metodología del trabajo de campo. En nuestro caso, hemos optado por la investigación por encuesta, para la cual hemos desarrollado un cuestionario estructurado que se ha pasado mediante el sistema telefónico CATI. Con los datos extraídos de la encuesta estaremos en disposición de identificar:

-Las razones por las que se creó la empresa, agrupando con ello a las sociedades en dos grupos: de un lado, las empresas que responden a la búsqueda de un empleo estable y, de otro lado, las empresas que nacen como consecuencia del espíritu emprendedor de sus fundadores.

-Los principales atributos de los emprendedores de estas entidades de Economía Social, de modo que podremos contrastarlos con los perfiles de emprendedores argumentados por la teoría económica.

-Las peculiaridades propias en la gestión empresarial de las sociedades laborales, especialmente en lo relativo a la toma de decisiones y el reparto de tareas de los socios.

-El grado en que la innovación es considerada por la empresa como una oportunidad para conseguir el logro de sus objetivos, consolidarse y crecer en el mercado.

-Las principales vías de financiación de estas entidades, pues la financiación se constituye como uno de los principales problemas a la hora de crear una empresa y de afianzarse en los mercados.

-El grado en que la forma jurídica, conforme a beneficios impositivos, incide positivamente en la actividad en sí de la empresa.

#### Características de la muestra

En esta investigación la población objeto del estudio son las sociedades laborales, tanto anónimas como limitadas, con domicilio en la comunidad autónoma de Andalucía, siendo la unidad de observación o unidad muestral los gerentes, administradores o socios fundadores de las empresas. En el caso del cuestionario

hemos tomado como referencia las 4.923 sociedades laborales ubicadas en Andalucía según datos del

Anuario Estadístico 2008 de CEPES. Para calcular el tamaño de la muestra, y tratándose de una población finita menor o igual que 100.000, hemos utilizado la fórmula propuesta por Bello, Vázquez y Trespalacios (1993).

El tamaño de muestra obtenido ha sido de 356 sociedades laborales, para un error deseado del 5%, población finita y un nivel de confianza del 95 % con  $P=50\%$ , con un muestreo exhaustivo.

Para seleccionar los elementos de la muestra se utilizó el muestreo aleatorio simple, consistente en escoger mediante un método de azar, de manera que cada integrante de la población tenga la misma probabilidad de quedar incluido en la muestra.

En nuestro caso, a la hora de realizar la encuesta se ha contado con un importante apoyo informático. Para la elección de los integrantes de la muestra se han utilizado el sistema ACD (Automatic Call Distributor) o distribuidor automático de llamadas, el cual elige de forma aleatoria y automática un individuo, en nuestro caso una sociedad laboral de entre una base de datos, y mediante la conexión a la línea telefónica emite automáticamente la llamada, el cual se coordina con el sistema CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) para la cumplimentación telefónica de los cuestionarios.

Elaboración del cuestionario

A la hora de diseñar el cuestionario se realizó, en primer lugar, un esquema de toda la información que queríamos obtener para cubrir los objetivos de la investigación. En segundo lugar, determinamos el tipo de pregunta más adecuada para recoger cada información, cuidando la redacción de la misma y teniendo siempre presente que se trata de un cuestionario telefónico cuya duración debe ser de unos 8 minutos aproximadamente para evitar la distracción del encuestado. Por último, se determinó el orden final de las preguntas que es sumamente importante en una encuesta telefónica para mantener la atención del encuestado. El cuestionario que hemos elaborado es un cuestionario estructurado de preguntas cerradas o precodificadas. Dentro de las preguntas cerradas se han utilizado tanto preguntas dicotómicas como preguntas categorizadas de selección simple o de selección múltiple.

Para verificar la validez del instrumento aplicado se utilizó la técnica de juicio de experto, de tal modo que se discutió el cuestionario con tres doctores universitarios conocedores de la materia y con experiencia en la elaboración de cuestionarios similares. Además, se pidió la opinión directa de un encuestador profesional en la realización de encuestas telefónicas con el fin de tener el punto de vista de quién está habituado a enfrentarse con la dificultad de la comprensión de los cuestionarios vía telefónica.

De esta revisión del cuestionario se modificaron algunas preguntas con el fin de esclarecer su redacción y se cambiaron las opciones de respuesta de alguna de ellas por consejo del experto en realización de encuestas telefónicas con el fin de facilitar la labor del trabajo de campo y la fiabilidad de las respuestas. Tras elaborar el cuestionario, y antes de darlo por definitivo, éste se pasó a cinco sociedades laborales con el fin de comprobar la información que podíamos recabar de estos cuestionarios, así como la opinión de los encuestados en lo referente a la comprensión de la información requerida por el cuestionario. Una vez concluimos con esto y tras contrastar que no era necesario realizar nuevos cambios en el cuestionario, lo dimos por válido y pasamos a la fase de realización del trabajo de campo.

#### Realización del trabajo de campo y escrutinio

La tecnología actual nos permite desarrollar la recogida de datos y la tabulación de los mismos simultáneamente con el consiguiente ahorro de tiempo y esfuerzo que ello conlleva. Esto fue algo sumamente importante pues teniendo en cuenta que se trataba de una muestra considerable, necesitábamos encuestar a 356 sociedades laborales para obtener la representación deseada, permitió realizar el trabajo de campo en tan solo dos meses: diciembre de 2009 y enero de 2010.

El proceso llevado a cabo mediante el sistema CATI de recogida de información vía cuestionario telefónico sigue los siguientes pasos:

- 1) El sistema ACD selecciona aleatoriamente y de manera automática una sociedad laboral de entre la base de datos de sociedades laborales registradas en Andalucía y genera automáticamente la llamada.
- 2) Si la empresa responde a la llamada telefónica, y tras explicársele la motivación de la misma, colabora con el estudio se cumplimenta el cuestionario ubicado en la plataforma on line.



- 3) Si la empresa no responde a la llamada se vuelve a integrar en la base de datos para que continúe formando parte de los posibles encuestados.
- 4) Si la empresa responde y no quiere colaborar con el estudio no se vuelve a remitir a la base de datos de sociedades laborales.

Gracias a la tecnología utilizada, a la vez que se realizan las encuestas la información de éstas se digitaliza automáticamente quedando registrados en la base de datos que el sistema CATI genera dentro de la base de datos creada al efecto. Tras finalizar el proceso de recogida de la información hemos pasado los datos de esta base de datos primaria a un archivo SPSS que facilitará su tratamiento y análisis estadístico.

#### **4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

Existe una gran variedad de análisis de datos que hacen necesario acudir a los criterios de clasificación para conocer correctamente las opciones existentes. Un criterio de clasificación muy extendido es el número de variables, en virtud del cual se distingue entre análisis univariante, bivariante o multivariante según se tomen en cuenta una, dos o más variables. En nuestro caso utilizaremos análisis univariantes y bivariantes con el fin de mostrar el mayor número posible de datos de estadística descriptiva que nos ayude en la presentación de las características de este tipo de sociedades.

##### Año de fundación

Cuando analizamos los datos de la encuesta en lo referente al año de fundación de las sociedades laborales en Andalucía, encontramos que la media se sitúa en el año 2003, siendo el año 2007 el correspondiente a la moda, es decir, el año en que más sociedades laborales se crearon. Por otro lado, podemos observar como la primera sociedad laboral de la que tenemos constancia fue creada en 1973, debiendo ser, por la fecha, una sociedad anónima laboral pues aún no existía la figura de las sociedades limitadas laborales. En cuanto al máximo, este se sitúa en 2009 pues recordamos que el trabajo de campo se realizó a finales de dicho año.

Los datos obtenidos nos muestran que entre los años 1973 y 2002 se constituyeron el 24,72% de las sociedades laborales existentes en Andalucía. Se trata de un período de 29 años que representa únicamente un cuarto del total de las sociedades laborales de Andalucía, agrupándose el 75% restante en los siete años posteriores, es decir, de 2003 a 2009. De hecho, si observamos los datos comprobamos que en 1997, año en que se aprueba la vigente Ley de Sociedades Laborales y con ella la introducción de las sociedades limitadas laborales, se produce un incremento en el número de sociedades laborales constituidas y dicho aumento se manifiesta como una tendencia continuada y creciente que culmina en 2007, año en que alcanzamos la cifra más alta de sociedades laborales creadas y que representa por sí solo el 16,29% del total. Posteriormente dicha tendencia creciente cambia como reflejo de la llegada de la crisis económica, aunque como puede observarse siguen constituyéndose nuevas sociedades laborales.

Por otro lado, hemos de señalar que estos datos nos hablan de sociedades laborales creadas y que continuaban desarrollando su actividad en las fechas en que realizamos la encuesta. Los años más críticos para la supervivencia de una nueva empresa oscilan entre el primer y el tercer año, pudiéndose considerar a una empresa con cuatro años como ya consolidada. Según el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2008), a los tres años de vida el 73,8% de las sociedades laborales sobrevive. Considerando estos tres años como críticos y sacándolos de las cifras obtenidas por nuestro estudio, podemos afirmar que entorno al 70% de las sociedades laborales andaluzas pueden ser consideradas como empresas consolidadas que han eludido la inestabilidad y los riesgos de los primeros años de vida y que nos proporcionan información sobre los factores que han intervenido e intervienen en su consolidación.

#### Sector de actividad

Del análisis estadístico correspondiente extraemos que la moda se sitúa en el CNAE 45, correspondiente al sector de la construcción, el cual aglutina por sí solo el 15,73% del total de sociedades laborales. A esta actividad le sigue en importancia el CNAE 74, que alberga profesiones de tipo liberal y otras de diversa índole, con un 10,39%, seguido de la hostelería (CNAE 55) con 7,87%.

Como puede observarse en el Gráfico 1, el 60,11% de las sociedades laborales existentes en Andalucía se concentran en el sector servicios, lo cual no es de extrañar pues nos encontramos en un entorno económico predominantemente terciario. En contraposición se sitúa el sector primario que tan solo representa al 2.81% de las sociedades laborales. Esta escasez puede ser debida a la enorme importancia que tiene la figura de la cooperativa dentro del sector agrícola. De hecho, las cooperativas agrarias representan el 17.48% del total de cooperativas existentes en Andalucía (Cepes, 2009).

#### Número de socios

En el caso de las sociedades laborales andaluzas, el número medio de socios es de 3,86 en el caso de los socios fundadores y de 3,76 para los socios actuales. Ambas cifras son similares y, de hecho, la moda para ambos casos es de 3 socios. Esto quiere decir que las sociedades laborales tienden a tener el número de socios indispensable, por mandato legal, para poder realizar su actividad económica bajo esta figura mercantil.

Tanto en el caso de socios fundadores como de socios actuales, las sociedades que cuentan con tres socios son aquellas que predominan. En el caso de los socios fundadores con un porcentaje del 50% y para los socios actuales con un porcentaje del 53,09%. En segundo lugar, encontramos las sociedades que cuentan con cuatro socios, siendo de un 36% para los socios fundadores y de un 33,24% para los socios actuales.

En tercera posición encontramos a las sociedades laborales que cuentan con 5 socios, siendo de un 9,27% para los fundadores y de un 8,43% para los actuales. A partir de 6 socios los porcentajes de empresas disminuyen drásticamente, tal como puede comprobarse.

En los casos de tres, cuatro, cinco, e incluso de seis socios, tanto en socios fundadores como en socios actuales, las cifras son similares, lo que nos lleva a la conclusión de que este tipo de sociedades mantiene el número de socios iniciales.

#### Número de trabajadores no socios en la actualidad

En relación al número de trabajadores que no son socios en la actualidad encontramos que la media se sitúa en tres trabajadores. Sin embargo, el valor que más se repite es cero. Es decir, que la mayoría de las sociedades laborales

andaluzas no cuentan con ningún trabajador al margen de los socios. Además, la desviación típica es bastante alta, de 9.47, lo cual responde a la información que nos muestran el mínimo de cero y el máximo de 140. O sea, que contamos con valores extremos que pueden distorsionar la media aritmética. Por ello, nos resulta sumamente útil, al ser más representativo dada la estructura de los datos, el dato de la mediana, que es 1.

Las sociedades laborales que no cuentan con trabajadores no socios representan un 44,10% del total, lo cual es una cifra muy significativa y sintomática de la tipología empresarial que estamos estudiando. En segundo lugar encontramos a aquellas empresas que cuentan con un único trabajador no socio (14.89%), seguidas de las que cuentan con dos (12.64%). Tan solo el 2.03% de las sociedades laborales cuentan con más de 20 trabajadores no socios en Andalucía.

En cualquier caso, estos datos nos confirman que, por lo general, las sociedades laborales en Andalucía son pequeñas empresas que cuentan con pocos asalariados al margen de los socios. Tales datos unidos a los descritos en el epígrafe precedente muestran que el tamaño medio de las sociedades laborales en Andalucía, suma de los socios y de los trabajadores no socios, es de 6 trabajadores.

#### Capital social

Las sociedades laborales andaluzas cuentan con un capital social medio de 27.484,33 €, siendo la moda la cifra coincidente con el capital mínimo exigido para constituir una sociedad limitada laboral, es decir, 3.006 euros (la ley exige un mínimo de 3.005,06€).

Ahora bien, la existencia de valores extremos, sirva de ejemplo el máximo de 841.416,95 euros de una única sociedad laboral, hace que la media no sea suficientemente representativa y por ello tomamos la mediana, que sitúa el capital social de estas empresas en Andalucía en 4.002,50 euros. De hecho, el 50% de las sociedades laborales andaluzas cuentan con un capital social que oscila entre los 3.005,06 y los 4.000 euros.

#### Facturación

A la hora de obtener información acerca de la facturación de las sociedades laborales encuestadas se han formulado dos preguntas. Por un lado, hemos preguntado sobre la facturación del año en que iniciaron la actividad y, por otro, la facturación del último año estudiado, es decir, de 2008.

La desviación típica en el caso de la facturación durante el primer año de vida de la empresa es sumamente elevada, lo cual muestra la enorme dispersión de los datos obtenidos y hace que la media aritmética no sea suficientemente representativa. Esto es debido a la enorme disparidad de los datos pudiéndose comprobar cómo el mínimo se sitúa en 1.000 euros y el máximo en 1.600.000 euros. Tal dispersión es sintomática de la edad de las propias empresas encuestadas, pues como vimos en el epígrafe sobre el año de fundación de las sociedades, existe una gran disparidad. Así, encontramos empresas fundadas hace más de 35 años y empresas de reciente creación. Por ello, el dato más significativo es el que nos ofrece la mediana, es decir, 80.000 euros de facturación durante el primer año de vida. En relación a la facturación en el año 2008 podemos comprobar cómo la desviación típica es aún mayor que el caso anterior, con lo cual la representatividad de la media queda en entredicho. Por este motivo, volvemos a tomar el valor de la mediana como el apropiado para la situación y encontramos que la facturación mediana en el año 2008 se situó en los 156.852 euros por sociedad laboral en Andalucía.

De estos datos la principal conclusión que podemos extraer es que la tendencia general en las sociedades laborales ha sido la de crecer como empresas, aunque con las limitaciones que hemos visto anteriormente en cuanto a su tamaño, mostrándonos como la facturación ha ido en aumento. De hecho, si comparamos los datos de las medianas de ambas series comprobamos como la facturación se multiplica por dos.

#### Nivel del volumen de negocio en la actualidad

Al realizar el cuestionario incluimos como última pregunta la referente al nivel actual de ventas o volumen de negocio de las sociedades laborales respecto a ejercicios anteriores. Esta cuestión responde a la necesidad de saber en qué

medida, y desde el punto de vista de los encuestados, la actual crisis económica está afectando a este tipo de empresas.

Como puede observarse en el Gráfico 2, la mayoría de las sociedades laborales consideran que su volúmen de negocio actual es igual o un poco más bajo que en años anteriores. El 55% de las sociedades considera que sus ventas están por debajo de las de años anteriores, mientras que únicamente un 15% consideran que son mejores. Por su parte, un 30% de las mismas afirma que su volúmen de negocio actual es similar al de años anteriores.

Estos resultados nos muestran un hecho significativo, y es que la diversidad de sectores y actividades en los que operan las sociedades laborales, junto con la capacidad de adaptación de este tipo de empresas al entorno más cercano, hace posible que ante una situación negativa de crisis económica generalizada este tipo de empresas cuente con las herramientas necesarias para soportar un período de bajo crecimiento sin llegar a comprometer en exceso la supervivencia de la propia empresa. Como ya se ha comentado, este tipo de organizaciones muestran generalmente un patrón común de comportamiento en cuanto a la evolución de las mismas que se traduce en la búsqueda de la consolidación empresarial al margen del crecimiento continuo y permanente de la empresa.

#### Motivación para emprender

Los datos obtenidos muestran que la opción principal por la que los socios de una sociedad laboral se convierten en emprendedores se reparte de forma casi igualitaria entre las dos opciones posibles. Así, el 45,22% afirma que se convirtió en empresario por la necesidad de conseguir un empleo estable y unas condiciones laborales que no le ofrecía el mercado de trabajo, frente a un 54,78% que emprendió por la satisfacción personal que supone crear tu propio medio de vida y gozar de independencia laboral.

#### Principales atributos de la persona emprendedora

Los datos obtenidos sobre los principales atributos que consideran los emprendedores que les representan nos muestran que el 39,05% de los emprendedores en sociedades laborales se manifiestan como responsables y

perseverantes, siendo estos dos de los rasgos característicos de mayor importancia que describe la teoría.

En segundo lugar, se consideran optimistas y con suficiente autoconfianza en su actividad y sus posibilidades (31,27%). En tercer lugar, el 10,66% de los emprendedores se considera con capacidad de liderazgo, siendo el liderazgo una de las competencias fundamentales que los distintos autores tienen en cuenta a la hora de estudiar el perfil de los emprendedores. Con cifras similares al liderazgo encontramos la intuición o perspicacia y la proactividad, con un 10,37%. Por último, comprobamos como tan sólo un 8,65% de los emprendedores en sociedades laborales tolera cierta ambigüedad y riesgo.

De tales resultados podemos interpretar que los emprendedores que crean una sociedad laboral son personas que asumen sus responsabilidades y son perseverantes, a la vez que confían en su proyecto y se muestran optimistas ante el mismo. Sin embargo, no suelen tolerar bien el riesgo y, tal vez por ello, se guían poco por su intuición y por la proactividad en la búsqueda de nuevos mercados o negocios. No podemos perder de vista que en la mayoría de los casos estas sociedades constituyen única y exclusivamente el medio de vida de estos emprendedores que a la vez que emprenden son los propios trabajadores asalariados de sus organizaciones. Es decir, estos empresarios no se juegan únicamente una inversión realizada, sino que se juegan la principal riqueza que tienen, que es su puesto de trabajo. Este aspecto es fundamental a la hora de tomar riesgos y buscar nuevos mercados u oportunidades de negocio, pues estos emprendedores valoran mucho más su estabilidad en el empleo y la preservación de su medio de vida, antes que la expansión en nuevos mercados y el propósito único del enriquecimiento monetario.

#### Formación y capacitación profesional

En cuanto a la formación profesional es importante señalar que no únicamente hemos de tener en cuenta la formación profesional reglada sino también aquella fruto de la experiencia laboral previa. Centrándonos en los datos obtenidos, el 77% de los socios trabajadores de las sociedades laborales andaluzas considera que cuenta con la formación profesional, experiencia y conocimientos del sector idóneos para desarrollar su actividad.

De hecho, las sociedades laborales suelen constituirse en multitud de ocasiones por profesionales que han perdido su puesto de trabajo habitual y que mediante la constitución de la sociedad laboral retoman su actividad profesional habitual, por lo que su perfil se corresponde al de un profesional cualificado.

#### Fiscalidad de las sociedades laborales

En relación a los impuestos a los que deben enfrentarse las sociedades laborales, en nuestra encuesta incluíamos una pregunta que ligaba la forma social de la empresa directamente a la presión fiscal. Con ello pretendemos corroborar o refutar la idea existente de que la principal ventaja que ofrecen las sociedades laborales es que soportan una menor presión fiscal.

La mayoría de las sociedades laborales andaluzas consideran que las bonificaciones fiscales de las que gozan son insuficientes para poder considerarlas como una ventaja competitiva. De hecho, este colectivo representa al 50,28% de las sociedades laborales, frente al 11,80% que si la considera como una ventaja competitiva. Además, el 37,92% restante también está de acuerdo en que las bonificaciones fiscales son una ventaja para ellas. Con tales cifras no podemos tomar una determinación clara pues sendas posturas están muy igualadas.

#### La financiación inicial de la sociedad

Los datos nos muestran que la principal vía de financiación de las sociedades laborales en Andalucía a la hora de iniciar su actividad es la aportación personal de cada uno de los socios; así, la mayoría de las sociedades laborales andaluzas (53,65%) financiaron el capital inicial con aportaciones propias. De hecho, tan solo el 5,90% de las sociedades no realizaron parte alguna de la financiación con capital propio y únicamente el 8,71% realizó aportaciones propias por debajo del 50% del total necesario para el inicio de la actividad.

Estos datos vienen a corroborar los aportados por estudios anteriores (Informe GEM Andalucía, 2006), donde se refleja la enorme dificultad que tienen los emprendedores en Andalucía a la hora de encontrar financiación para sus proyectos, lo que los lleva a depender de las aportaciones individuales que cada uno de los socios pueda realizar, reduciendo con ello la inversión inicial y la



adecuación de la empresa a la financiación existente, en lugar de adecuar la financiación a lo que el proyecto empresarial requiere.

No obstante, el lado positivo de este fenómeno es que la empresa cuenta con una mayor dotación de recursos propios y una menor dependencia de la financiación ajena (Melgarejo, et. al.; 2007), lo que en períodos de crisis económica es sumamente importante pues son capaces de luchar contra el desempleo y de desafiar a las tendencias negativas del ciclo económico.

Por otro lado, la capitalización de la prestación por desempleo como medio para financiar la aportación inicial de los socios al capital social de las sociedades laborales, ya sea durante la creación de la misma o bien para formar parte de una ya existente, ha sido utilizada por un 41,57% de las sociedades laborales andaluzas desde su creación.

Este porcentaje es bastante alto e indica la importancia que esta herramienta representa para estos emprendedores.

Respecto al número de socios que se acogió a la capitalización por desempleo dentro de las sociedades laborales que utilizaron esta posibilidad de financiación, los datos obtenidos nos muestran que en la mayor parte de los casos (42,07%) fue un único socio el que utilizó esta herramienta, seguido de aquellas empresas donde lo utilizaron dos de los socios (38,62%). Únicamente en el 11,03% de los casos la medida fue optada por tres socios, y a partir de esta cifra el resto de opciones posibles representa el 8,28% del total.

Estas cifras nos muestran que frente a la enorme necesidad de financiación del proyecto empresarial, la capitalización de la prestación por desempleo supone una importante ayuda para los socios, pues como hemos visto estos suelen ser los que aportan de manera personal la financiación necesaria para poner en marcha el proyecto. Además, el hecho de que tantos socios se acojan a esta medida nos indica algo más, y es que muchos de estos nuevos emprendedores proceden del mundo laboral, son profesionales que por diversas circunstancias se encuentran como demandantes de empleo y que antes de continuar percibiendo una prestación mensual optan por emprender, por crear su propio medio de vida y dedicarse a su profesión. Además, los datos refuerzan la afirmación realizada en apartados anteriores cuando hablábamos de la cualificación profesional previa de los emprendedores en economía social, de su decisión de emprender como resultado de circunstancias negativas en su carrera profesional (hablamos de una

prestación por desempleo), de su afán por mantener un puesto de trabajo estable y de la necesidad de financiación inicial.

#### Planificación de la actividad y reparto de las responsabilidades

En este apartado identificamos las empresas que han marcado estrategias desde su nacimiento, con la consecuente planificación de la actividad y el reparto de funciones y responsabilidades de cada uno de los socios, bajo el objetivo de lograr el mayor control posible de todos los aspectos relacionados con su actividad. La mayoría de las sociedades laborales responden afirmativamente y con contundencia a la pregunta planteada. El 72,75% de estas empresas afirma que desde el primer momento se planificó la actividad productiva de la empresa y se definieron las funciones y responsabilidades que cada uno de los socios desempeñaría dentro de la empresa. A este dato, se une el hecho de que el 22,47% afirma que aunque con ciertas limitaciones también desde el inicio de la actividad se acogieron a una planificación y reparto de la responsabilidad. Únicamente un 4,78% de las sociedades laborales entiende que no planificaron su actividad ni definieron las funciones y responsabilidades de los miembros de la organización.

#### Relación existente entre los socios y compañeros

La existencia de un buen clima laboral es fundamental en todas las organizaciones a la hora de garantizar un buen funcionamiento y unos estándares de productividad y calidad adecuados. Por ello, la relación que mantienen los miembros de una organización, como las sociedades laborales, de tamaño reducido y donde el trato con los compañeros es constante a lo largo de las jornadas de trabajo, es fundamental para la consecución del éxito empresarial.

El 90,73% de los socios manifiesta que entre los miembros de la organización existe una relación de amistad, frente a un 9,27% de los casos donde afirman que la relación es únicamente profesional. Estos datos son sumamente importantes pues nos muestran otra de las posibles razones que influyen directamente en la supervivencia de este tipo de empresas, pues hemos de tener en cuenta que son empresas donde en la mayoría de los casos sus miembros son los socios fundadores de las mismas, los cuales mantienen una relación de amistad anterior

a la fundación de la empresa y, en consecuencia, realizan su función profesional y empresarial en torno a esa relación de amistad.

Obviamente este tipo de relaciones personales no siempre son positivas y, en ocasiones, son fuentes de discusión. Sin embargo, el hecho de que la mayoría de estas sociedades manifiesten que han definido previa y adecuadamente las responsabilidades de cada uno de sus miembros, refuerza la importancia de la amistad dentro del grupo de trabajo, pues al estar bien definidas las competencias de cada uno de ellos los posibles conflictos que suelen producirse en las organizaciones como consecuencia de la falta de definición de las mismas no van a acontecer y, en consecuencia, predominará el buen clima laboral.

#### Toma de decisiones

En cuanto al proceso de toma de decisiones, el 78,37% de las sociedades laborales manifiestan que la toma de decisiones se lleva a cabo entre todos los socios, mientras que el 21,63% de las mismas afirma que en su caso la toma de decisiones la realiza cada socio dentro de su área de responsabilidad.

Estos datos reflejan en la estructura de la toma de decisiones las principales características de estas sociedades que son parte de la economía social, tales como el reducido tamaño de las mismas, las relaciones de amistad existentes, etc. Aunque cuando las empresas comienzan a crecer o cuando su actividad lo requiere la división en la toma de decisiones, en función de determinadas divisiones estructurales internas, se hace imprescindible, no es menos cierto que en empresas pequeñas el hecho de tomar las decisiones de manera conjunta ayuda a evitar posibles conflictos.

#### Procesos de comunicación interna

Cuando hablamos de los procesos de comunicación interna, el 66,01% de las sociedades laborales considera que su comunicación interna actual es correcta y, por tanto, adecuada. Por otro lado, un 30,06% de las mismas afirma que su comunicación es adecuada pero mejorable, mientras que únicamente un 3,93% de las sociedades ha manifestado que sus procesos de comunicación interna son inadecuados. Estos datos reflejan una vez más la facilidad que encuentran las

pequeñas empresas para simplificar sus procesos de comunicación interna haciéndolos más eficaces y ágiles, lo que supone una importante ventaja para desarrollar su actividad adecuadamente, evitar malentendidos y favorecer su supervivencia.

#### La innovación como ventaja competitiva

Para las sociedades laborales, como empresas de economía social, la innovación no sólo es vista como un aspecto de gran importancia sino que, además, supone para ellas un reto a la hora de posicionarse de forma competitiva en el mercado globalizado. A ello se une lo importante de la innovación como elemento favorecedor del logro de mejores resultados en las empresas jóvenes, como es el caso de un amplio porcentaje del total de las sociedades laborales existentes.

Así, desde el lado de la innovación, entendida como cualquier proceso diferenciador del producto, de los procesos de producción, etc. y no únicamente como el I+D+I, la mayoría de las sociedades laborales (66,29%) está totalmente de acuerdo en que ésta representa una posición estratégica para la consecución de los objetivos de la empresa y su afianzamiento en el mercado, mostrándose, por tanto, como una importante ventaja competitiva a considerar. Por su parte, un 28,37% considera que la innovación es muy importante pero cree que su influencia por sí sola no constituye la diferenciación necesaria de la empresa en la búsqueda de la ventaja competitiva. Por el contrario, solo un 5,34% de las sociedades laborales no considera a la innovación como fuente de ventaja competitiva.

#### Principales problemas a los que se enfrentan las sociedades laborales

Al ser interrogadas las sociedades laborales sobre los principales problemas a los que se han enfrentado en sus años de vida, la mayoría de las empresas consideran que su mayor escollo han sido las dificultades de financiación (32,99%), seguido de los problemas derivados de la burocracia administrativa (28,25%) y de los problemas relacionados con los clientes (19,53%) como, por ejemplo, la morosidad en el pago. En un porcentaje de incidencia menor encontramos las dificultades generadas por los proveedores con un 7,84%. Por

último, los datos nos muestran como los posibles problemas relacionados con la gestión de la empresa, como son la convivencia y coordinación con los demás socios, la administración de los recursos humanos y la propia gestión de la empresa, ocupan los puestos de menor incidencia.

## **5. CONCLUSIONES**

En este apartado mostramos las principales conclusiones que extraemos de las características descritas en el estudio empírico:

La mayoría de las sociedades laborales andaluzas que con fecha a diciembre de 2009 continuaban desarrollando su actividad son empresas que pueden considerarse como jóvenes, pues en su inmensa mayoría no llegan a una década de vida, siendo el año medio de creación 2003, aunque la mayor incidencia en la creación de esta tipología societaria se produce durante el año 2007. Por otro lado, la inmensa mayoría de estas empresas suelen llevar a cabo su actividad dentro del sector servicios.

En cuanto a los socios, la media se sitúa entre los tres y cuatro socios fundadores, manteniéndose dicha cifra para los socios actuales, mientras que el número de trabajadores no socios con que cuentan en la actualidad se reduce a tan sólo un trabajador de media, existiendo un 44% de sociedades laborales que no cuentan con ningún trabajador no socio. Estos datos nos llevan a afirmar que las sociedades laborales andaluzas son pequeñas empresas que cuentan con una media de entre 3 y 5 trabajadores, incluyendo los socios de clase laboral.

El capital social con que cuentan estas empresas es muy limitado, situándose en la mayoría de los casos en torno a la cifra mínima exigida por la ley para la constitución de una sociedad limitada laboral. Además, la facturación de estas empresas es el reflejo, una vez más, del tamaño de las mismas y los datos medios oscilan entre los 80.000 euros de facturación inicial y los 156.852 de facturación en la actualidad.

Por su parte, más de la mitad de los emprendedores decidieron emprender por la satisfacción personal que esto representa, así como por la búsqueda de cierta independencia laboral. En cuanto a los atributos personales, se muestran como personas responsables, perseverantes y optimistas, que conocen el terreno que pisan a nivel profesional y que confían plenamente en sus posibilidades.

Afirmación que se refuerza con la concepción mayoritaria de contar con una formación y capacitación profesional idónea para desarrollar la actividad emprendida.

Cuando hablamos de financiación, la importancia de las aportaciones propias a la hora de financiar el inicio de la actividad empresarial toma todo el protagonismo y, quizás por ello, gran parte de estas sociedades busca esa financiación propia en la capitalización de la prestación económica por desempleo.

Por otro lado, la inmensa mayoría de las sociedades laborales afirma haber llevado a cabo una rigurosa planificación y definición de las responsabilidades desde un primer momento. De igual modo, la mayoría de ellas afirma que entre los socios prevalece una relación de amistad y que la toma de decisiones se lleva a cabo entre todos ellos. A esto, hemos de añadir, que manifiestan claramente que sus procesos de comunicación interna son buenos y adecuados.

Por último, estas sociedades muestran su descontento con el supuesto régimen fiscal positivo del que gozan, pues no lo consideran como suficiente para ser considerado como ventaja competitiva. Una ventaja competitiva que sí están de acuerdo en que puede ofrecérselas la innovación. Todo ello teniendo siempre presente los principales problemas a los que se enfrentan, como son las escasas oportunidades de vías de financiación y la burocracia administrativa. Dos factores que escapan al control de cualquier empresa.

## **Bibliografía**

ÁLVAREZ CORTÉS, J. C.; y PLAZA ANGULO, J. J. (2008): Prestaciones de seguridad social. El desempleo en su modalidad de pago único como ayuda a nuevos emprendedores. Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar social, nº 95, año 2008, Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, pp. 283-29.

BARBA SÁNCHEZ, V. y MARTÍNEZ RUIZ, M. P. (2006): Cambios en el modelo de desarrollo económico y creación de empresas. El emprendedor como factor clave del proceso de cambio. Boletín Económico de ICE, nº 2682, pp. 15-28.

BELLO, L.; VÁZQUEZ, R.; TRESPALACIOS, J.A. (1993): Investigación de Mercados y Estrategia de Marketing. Edit. Cívitas. Madrid.

- BUSTAMANTE, J. C. (2004): Crecimiento económico, nuevos negocios y actividad emprendedora. *Visión Gerencial*, año 3, nº 1, vol. 3, enero-junio, pp. 3-15.
- CANO LÓPEZ, A. (2002): Teoría jurídica de la economía social: la Sociedad Saboral: una forma jurídica de empresa de economía social. Colección Estudios Consejo Económico y Social (España). Edita, CES, Madrid.
- CAPRARA, G. V.; BARBARANELLI, C. y BORGOGNI, L. (1998): BRQ. Cuestionario Big Five. Madrid: TEA.
- CASTILLO CLAVERO, A. M., ET. ALL. (2003): Introducción a la economía y administración de empresas. Pirámide, Madrid.
- CASTILLO, V.; RIVAS, D.; ROJO, S.; y ROTONDO, S. (2006): La creación de nuevas empresas durante la etapa postconvertibilidad (2003-2005): impacto sobre el empleo asalariado registrado. Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Publicado en la web de la Asociación Argentina de Economía Política: <http://www.aaep.org.ar/anales/buscador.php>
- COMISIÓN EUROPEA (2003): Los nuevos actores en materia de empleo. Síntesis de la acción piloto "Tercer sistema y empleo". Hacia un mejor conocimiento del empleo a nivel local (1997-2000). Luxemburgo.
- CONFEDERACIÓN DE ENTIDADES PARA LA ECONOMIA SOCIAL DE ANDALUCÍA (2009): Anuario estadístico de Cepes Andalucía 2008. Edita Cepes Andalucía.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2005): El proceso de creación de empresas y el dinamismo empresarial. Informe 5/2005, CES.
- CODURAS MARTÍNEZ, A. (2006): La motivación para emprender en España. *Ekonomiaz*, nº 62, 2º Cuatrimestre, pp. 12-39.
- COLL SERRANO, V.; CUÑAT GIMÉNEZ, R. (2006): Análisis de los factores que influyen en el proceso de creación de una cooperativa de trabajo asociado. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, primer cuatrimestre, número 088, pp. 128-161.
- DÍEZ DE CASTRO, E., ET AL. (1995): La empresa en Andalucía. Cívitas, Madrid.

- GARCIA SÁNCHEZ, A. y FERNÁNDEZ DE BOBADILLA, G. W. (2004): Motivaciones y obstáculos en la creación de empresas. Efectos de la experiencia empresarial. Boletín Económico de ICE, nº 2819, pp. 19- 36.
- GARCÍA TABUENCA, A.; CRESPO ESPERT, J. L.; MARTÍ, F. P. y CRECENTE ROMERO, F. (2007): Perfil de los empresarios y resultados de sus empresas. Serie Documentos de Trabajo. 05/2007, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, Universidad de Alcalá, pp. 1- 30.
- GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (2006): Informe Ejecutivo GEM Andalucía 2006. Global Entrepreneurship Research Association. IE Business School. Universidad de Cádiz.
- GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (2007): Informe Ejecutivo GEM España 2007. Global Entrepreneurship Research Association. IE Business School.  
Madrid.
- GONZÁLEZ DOMÍNGUEZ, F. J. (2006): Creación de empresas. Guía del emprendedor. Pirámide, Madrid.
- HISRICH, R. D.; PETERS, M. P. y SHEPHERD, D. A. (2005): Entrepreneurship. Emprendedores. Mc Graw Hill. Madrid.
- LÓPEZ GANDÍA, JUAN (2006). Las sociedades laborales y la aplicación del derecho del trabajo. Tirant lo Blanch Colección Laboral, Valencia.
- MELGAREJO, Z.; ARCELUS, F. J.; y SIMÓN, K. (2007-A): Una evaluación crítica del potencial de supervivencia de las sociedades laborales. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, octubre, nº 59, pp. 181-202.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, 1992: Libro Blanco de la Economía Social en España. Centro de Publicaciones, Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN (2008): Anuario de estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración 2007. Edita Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- MORIANO LEÓN, J. A. (2005): El perfil psicosocial del emprendedor. CES, Consejo Económico y Social, Colección de Estudios, Madrid.
- OLAMENDI, G. (1998): Cómo crear una empresa y triunfar en el intento. Olamendi Eds. Bilbao.
- PAGADOR LÓPEZ, J. (2005): La sociedad cooperativa. Las sociedades mutuas y las entidades mutuales. Las sociedades laborales. La sociedad de garantía



recíproca. Volumen 2: Las sociedades laborales. La sociedad de garantía recíproca. Marcial Pons, Madrid.

PINILLOS COSTA, M. J. (2007): Un estudio de la influencia de clientes y financiadores en el crecimiento de las empresas. El comportamiento de la empresa ante entornos dinámicos. XIX Congreso anual y XV Congreso Hispano Francés de AEDEM, vol. 1, 2007 (Ponencias), pág. 45.

SANZ DE GALDEANO, M. (2008): Un nuevo empresariado con una nuevacapacitación.

<http://www.navactiva.com/web/es/acrea/doc/articulos/2008/01/45607.php>

SECRETARÍA GENERAL DE ECONOMÍA DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA (2009): Informe Económico de Andalucía 2008.

SEGARRA BLASCO, A.; y TERUEL CARRIZOSA, M. (2007): Creación y supervivencia de las nuevas empresas en las manufacturas y los servicios. Economía Industrial, nº 363, 2007, pp. 47-58.

SUÁREZ SUÁREZ, A. S. (1992): Diccionario de Economía y Administración. Mc Graw-Hill, Madrid.

VECIANA VERGES, J. M. (2005): La creación de empresas. Un enfoque gerencial. Colección Estudios Económicos, nº 33, La Caixa. Barcelona.

VILLALBA CABELLO, F. (dir.); MUÑOZ LÓPEZ, J. A. (coord.); MORILLA GARCÍA, F.; NIETO LOBO, E.; PÉREZ GUIRADO, J. A.; y ROMÁN JOBACHO, M. L. (2007): Análisis económico-financiero de la empresa andaluza, 2007. Edita Instituto de Análisis Económico y Empresarial de Andalucía.