

# ANEXOS Y BIBLIOGRAFÍA

## ANEXOS

### CAPÍTULO 10

#### Anexo 1. Abreviaturas y Acrónimos

- **AEAT:** Agencia Estatal de la Administración Tributaria.
- **CCom:** Contribución autonómica a la tasa de variación interanual registrada por España.
- **CNAE:** Código Nacional de Actividades Económicas.
- **CPai:** Contribución del sector a la tasa de variación interanual registrada por Galicia.
- **CProv:** Contribución provincial a la tasa de variación interanual registrada por Galicia.
- **CSec:** Contribución del sector a la tasa de variación interanual registrada por Galicia.
- **DATAKOMEX:** Codificación empleada por la Secretaría de Estado de Comercio del Ministerio de Economía y Competitividad.
- **DIRCE:** Directorio Central de Empresas.
- **DUA:** Documento Único Aduanero.
- **I+D:** Investigación y desarrollo.
- **ICom:** Incidencia autonómica en la exportación/importación de España (en porcentaje).
- **IED:** Inversión extranjera directa.
- **IGAPE:** Instituto Galego de Promoción Económica.
- **IGE:** Instituto Galego de Estadística.
- **INE:** Instituto Nacional de Estadística.
- **IPai:** Incidencia de la zona/país en la exportación/importación de Galicia (en porcentaje).
- **IProv:** Incidencia provincial en la exportación/importación de Galicia (en porcentaje).
- **ISec:** Incidencia del sector en la exportación/importación de Galicia (en porcentaje).

- **NC:** Nomenclatura Combinada.
- **n.d:** No disponible.
- **ONU:** Organización de las Naciones Unidas.
- **PIB:** Producto Interior Bruto.
- **PYMEs:** Pequeñas y medianas empresas.
- **SA:** Sistema armonizado de codificación y designaciones de mercancías.
- **TVA:** Tasa de variación interanual (respecto a igual período del año anterior en porcentaje).
- **TVI:** Tasa de Variación Interanual.
- **UE:** Unión Europea.
- **UEM:** Unión Económica y Monetaria.

## Anexo 2. Contenido del Módulo de Internacionalización del cuestionario ARDÁN

Variable	Desglose
Empleo vinculados a la internacionalización	Personal Directivo / Resto
Establecimientos con más de 10 trabajadores	Totales / Extranjero
Indique el número de establecimientos de su empresa con más de 10 trabajadores	Extranjero
Año de apertura del primer establecimiento fuera de España	
Volumen de exportaciones	
Países destino de exportaciones (Nº)	
Cientes totales (Nº)	Totales / Extranjeros
	Europa
	E.E.U.U. y Canadá
Distribución porcentual de las exportaciones	México, Centroamérica y América del Sur
	Asia
	Oceanía/África
Participación en capital social de otras empresas localizadas en el extranjero	
Partidas arancelarias en las que exporta	
	Medios propios
Mecanismos usados como vía de acceso a los mercados internacionales	Empresa matriz instalada en el extranjero. Participación en el cap. social de empresas extranjeras
	Intermediario especializado
	Acción colectiva hacia la exportación
	Otras
Año en el que la empresa consiguió su primer cliente fuera de España	
Recursos financieros para la promoción en mercados exteriores	De la Administración Central
	De las Comunidades Autónomas
	De otros organismos
Principales obstáculos para conseguir clientes en los mercados exteriores	No poder competir con competidores
	Estar centrados sólo en el mercado local-regional
	No contar con apoyos financieros
	Ausencia o desconocimiento de asesoría pública
Compras de bienes o servicios facturados por empresas localizadas fuera de España	
	Web propia
Valoración de los siguientes aspectos en el proceso de internacionalización	E-commerce
	I+D
	Formación
Actividades formativas realizadas en el año	Totales / de internacionalización

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta

## CAPÍTULO 12

### Anexo 1. Metodología de cálculo del Coste de no igualdad para las mujeres

Se ha mantenido la metodología de cálculo del Coste de no igualdad para las mujeres aplicado desde el primer informe de igualdad en el ámbito laboral, en 2018. Se denomina variable Gamma a la representación de este concepto en términos porcentuales y Coste de no igualdad a su conversión en términos monetarios.

Gamma es, en términos porcentuales, la pérdida o ganancia salarial de las mujeres que trabajan en una empresa, calculada en relación al salario medio de dicha empresa. Partiendo de la composición por género de la plantilla de una empresa concreta, se establece el porcentaje de diferencia salarial debido a la no distribución equilibrada de hombres y mujeres por tramos salariales. Este porcentaje, aplicado al salario medio de la empresa, permite hacer monetario este cálculo para establecer el coste que la no igualdad tiene para las mujeres.

El cálculo de Gamma (porcentual y monetario) está basado en la metodología diseñada por Alonso-Villar y del Río (2017) para la cuantificación de la segregación laboral de un determinado grupo de población y las consecuencias económicas de dicha segregación. Aunque la investigación de la segregación desde un punto de vista económico está fundamentalmente orientada a segregación por raza, es perfectamente aplicable al género, al analizar las consecuencias que la pertenencia a un grupo específico de población supone (Darity et al., 2015; Sablan, 2019).

En términos porcentuales, Gamma se formula para cada empresa de la siguiente manera:

$$\text{Gamma} = \sum_j \left( \frac{m_j}{M} - \frac{t_j}{T} \right) \times \frac{w_j}{\bar{w}}$$

Siendo:

$m_j$ , número de mujeres que trabajan en el tramo  $j$

$M$ , número total de mujeres

$t_j$ , número de hombres y mujeres que trabajan en el tramo  $j$

$T$ , número total de hombres y mujeres

$w_j$ , salario medio del tramo  $j$

$\bar{w}$ , salario medio de la empresa

Si Gamma es positiva, significa que las mujeres de esa empresa están más representadas en los tramos salariales altos que la representación que se obtendría de aplicar el porcentaje global de mujeres en la empresa. Supone, entonces, una ganancia adicional para las mujeres. Por el contrario, si Gamma es negativa, significa que las mujeres de esa empresa están más representadas en los tramos salariales bajos que la representación del porcentaje global de mujeres en la empresa. Ello conlleva un coste adicional para las mujeres de esa empresa. La situación respecto a esta variable estará equilibrada cuando la representación de hombres y mujeres en todos los tramos salariales sea la misma que el porcentaje global de hombres y mujeres en la empresa. En esta situación, Gamma será 0.

La conversión de la Gamma de cada empresa en términos monetarios, es decir, el cálculo del Coste de no igualdad (CNI), se formula como sigue:

$$\text{CNI} = \text{Gamma} \times M \times \bar{w}$$

Siendo:

Gamma, proporción de desigualdad

$M$ , número total de mujeres en la empresa

$\bar{w}$ , salario medio de la empresa

En cada empresa, se mantiene el signo de Gamma y el Coste de no igualdad. El análisis de ambos valores permite evaluar la importancia económica que la no igualdad tiene para las mujeres.

## Anexo 2. Metodología de cálculo del Índice

El proceso sucesivo de agregación de ítems en dimensiones y de dimensiones en un único índice se basa en la aproximación normativa de Seth (2009), que fue adoptada por Naciones Unidas en el diseño del Índice de Desigualdad de Género entre países. Sin embargo, el Índice de igualdad de género en el trabajo (de forma abreviada, Índice IG) se centra en la igualdad, adaptándose al contexto microeconómico del entorno empresarial donde se va a realizar la medición.

La agregación sucesiva de información relevante, que se obtiene a partir de dieciséis ítems directamente observables en la empresa, utiliza tres medidas distintas de tendencia central, cuya elección se basa en las propiedades de las medias, para ajustarlas lo más posible a los requerimientos de cada una de las etapas en que se divide el cálculo del Índice IG. En concreto, se utilizan, los siguientes procedimientos:

- Media geométrica, para agregar los ítems de cada dimensión por género.
- Media armónica, para agregar los dos géneros en cada dimensión.
- Media ponderada, para agregar las tres dimensiones en un índice único que resume la igualdad laboral de la empresa: el Índice IG.

En la figura A-1 se recoge, de forma sintética, el proceso de construcción del Índice IG, con las cinco etapas sucesivas que se siguen para su cálculo.

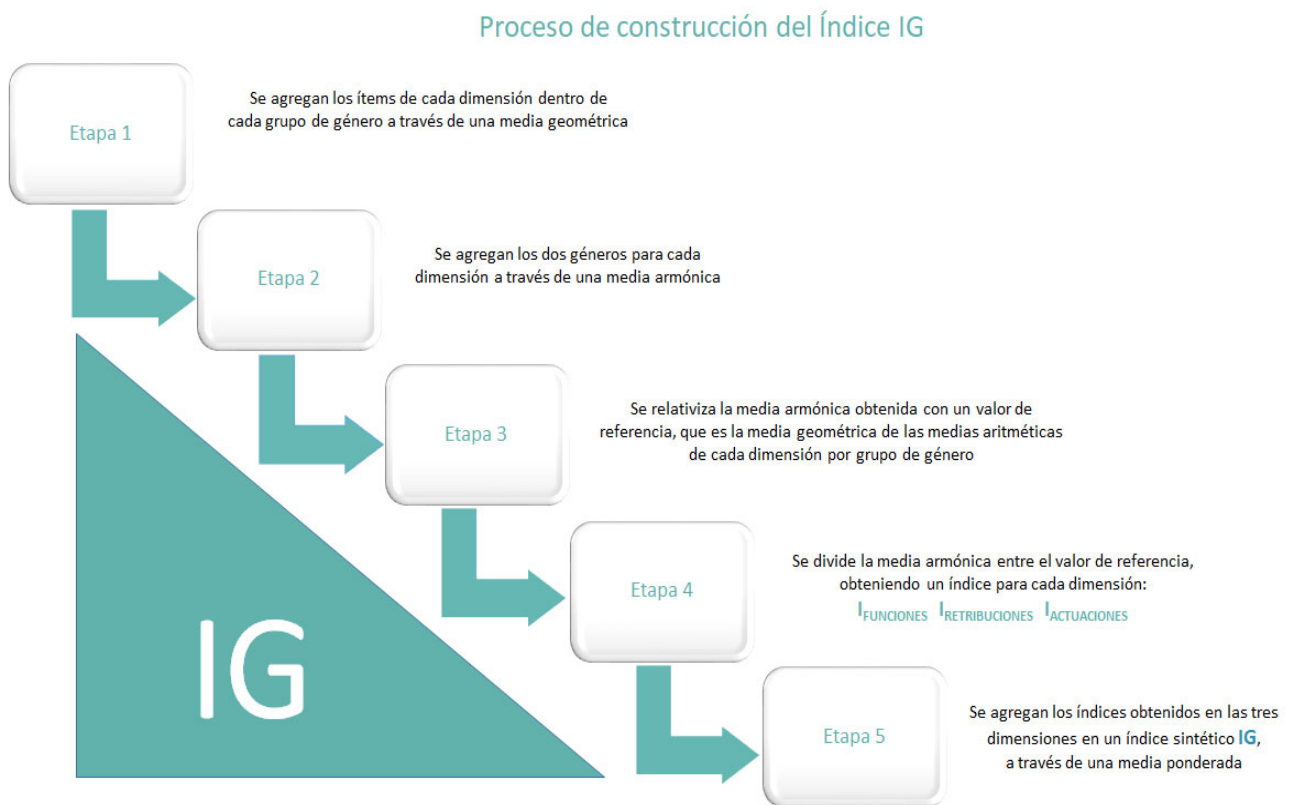


Figura A-1: Fuente: Elaboración propia, adaptado de Seth (2009).

## CAPÍTULO 13

### Anexo 1.

El siguiente cuadro detalla qué indicadores son aplicables a cada uno de los diferentes tipos de industria:

	Indicador	Industria Productiva	Industria de Servicios	Industria orientada al Consumidor
ESTRATEGIA	E1. Estrategia para la economía circular que incluya objetivos concretos	X	X	X
	E2. Integración de la economía circular en la cultura de la empresa	X	X	X
	E3. Beneficios procedentes de productos o servicios circulares	X	X	X
COMRAS Y COLABORACIONES CON GRUPOS DE INTERÉS	CC1. Selección de proveedores en base a la economía circular	X	X	X
	CC2. Cooperaciones para la economía circular	X	X	X
	CC3. Crear conciencia sobre la economía circular en el cliente o consumidor	X	X	X
DISEÑO	D1. Producto ecodiseñado	X		
	D2. Extensión de vida útil	X		
	D3. Logística inversa	X		X
	D4. Realización de análisis de ciclo de vida-ACV de productos y servicios	X	X	X
MATERIA PRIMA	MP1. Uso de material reciclado	X	X	
	MP2. Uso de sustancias tóxicas	X	X	X
	MP3. Pasaporte/Escandallo de materiales	X	X	X
PRODUCCIÓN	P1. Auditorías de eficiencia	X	X	X
	P2. Conversión de residuos potenciales en subproductos	X	X	X
	P3 Gestión circular del material considerado residuo del proceso	X	X	X
ENERGÍA Y AGUA	Energía y Agua	X	X	X
	EA1. Porcentaje de uso de energía renovable (en calefacción y electricidad)	X	X	X
	EA2. Porcentaje de uso de energía renovable (en transporte)	X	X	X

Tabla 1.

Entre los 19 ítems anteriores, se encuentran por tanto 6 que son excluidos de algunos sectores de actividad empresarial. Son los siguientes (ver detalle en la Tabla 2).

Sector CNAE-2d	D1	D2	D3	MP1	MP3	P2
Del 01 al 03	excluido	excluido				
Del 05 al 09	excluido	excluido				
10		excluido				
Del 11 al 12	excluido	excluido				
19					excluido	
Del 35 al 37	excluido	excluido	excluido		excluido	
Del 38 al 39	excluido	excluido				
Del 45 al 47	excluido	excluido		excluido	excluido	
Del 49 al 55	excluido	excluido	excluido	excluido	excluido	excluido
56	excluido	excluido		excluido	excluido	excluido
Del 58 en adelante	excluido	excluido	excluido	excluido	excluido	excluido

Tabla 2. Exclusiones de ítems del cuestionario por sectores CNAE-2009 rev. 2

## CAPÍTULO 14

### Anexo 1. Contenido de la encuesta

- Situación

- Capital humano de la empresa.
  - Indique el número de trabajadores según su nivel de formación y su puesto de trabajo.

	Directivos	Técnicos	Servicios administrativos y de apoyo	Operarios
1. Doctorado universitario				
2. Grado de más de 240 ECTS (*), Licenciatura, Arquitectura, ingeniería, másteres, especialidad en Ciencias de la Salud y equivalentes.				
3. Ciclo Formativo de Grado Superior, FP II y equivalentes; título propio universitario de 2 o más años que requiere el bachillerato				
4. Bachiller, BUP, COU, Bachiller Superior, Ciclo Formativo de Grado Medio, FPI; Grado Medio/Profesional de Música y Danza, FP Básica, y similares; EO idiomas - nivel avanzado.				
5. Otros estudios				

- Puesto, estructura de la empresa y organización del trabajo.
  - ¿Tiene algún objetivo concreto para este año respecto de los recursos humanos? En caso afirmativo indicarlo.
  - ¿Tiene algún objetivo concreto a largo plazo respecto de los recursos humanos? En caso afirmativo indicarlo.
  - ¿Están claramente delimitadas las funciones y tareas de los recursos humanos en su empresa?

- Funciones de RRHH.
  - ¿Tienen unos planes o herramientas establecidos?
  - ¿Existe documentación y sistemas de información de contratos, información personal de los empleados, de evaluación de desempeño, de acciones disciplinarias, de selección, formación u otras intervenciones?
- Comunicación interna.
  - ¿Existe algún sistema de comunicación formal en la empresa?
  - ¿Existen algún sistema formal para la obtención de información sobre los empleados?
  - ¿Existen medios para obtener ideas de los empleados sobre cómo mejorar las cosas?
- **Contratación y selección de personal.**
  - Análisis de puestos.
    - ¿Existe una descripción de puestos de trabajo disponible para la organización en su conjunto?
    - ¿Están actualizadas las descripciones y requisitos de los puestos de trabajo?
  - Necesidades de plantilla.
    - ¿Existen planes para cubrir las necesidades futuras de recursos humanos en la empresa?
    - Indique la tasa de absentismo, en caso de que tenga datos.
  - Selección.
    - Indicar el porcentaje de reparto de importancia en las decisiones y tramitación de una vacante o necesidad según se llevan a cabo.
      - Internamente (0%-100%).
      - Externamente (0%-100%).
    - Reclutamiento.
      - Indique las fuentes de reclutamiento.
      - ¿Existen políticas respecto al reclutamiento interno? En caso afirmativo indicarlas.
      - ¿Existen políticas respecto al reclutamiento externo? En caso afirmativo indicarlas.
    - Selección.
      - Indique si se realiza selección externa del personal y cuáles son las fuentes: ETT, consultoría, etc.
      - ¿Cuál es el tiempo medio para cubrir un puesto?
      - ¿Qué herramientas de selección utilizan?
      - ¿Dispone de datos acerca de su éxito o fracaso?
      - ¿Tiene instrumentos para evaluar su coste?
      - Indique el gasto total de contratación y selección del último año.
    - Satisfacción con la selección.
      - Indique los costes de contratación promedio para un trabajador.
      - ¿Cree que consiguen seleccionar a la persona idónea para el puesto?
      - ¿Está satisfecho con el proceso de selección?
- **Formación.**
  - Evaluación de necesidades.
    - ¿Efectúa regularmente un análisis de las necesidades de formación? En caso afirmativo indicar cómo lo hace.
    - ¿De qué manera decide qué empleados se formarán?

- Diseño de programas.
  - ¿Cómo se diseñan programas de formación (en cuanto a contenidos)? ¿Cuál es su lógica?
- Evaluación de su eficiencia.
  - ¿Existen instrumentos para evaluar la eficacia de los diferentes programas de formación? En caso afirmativo, indicarlos.
- Satisfacción con la formación.
  - Indique el número total de horas de formación del último año.
  - Indique el coste total de formación a lo largo del año.
  - ¿La formación realizada es congruente con el puesto de trabajo?
- **Desempeño.**
  - Planes de carrera y promociones.
    - ¿Existe alguna política en la empresa sobre planificación de la carrera profesional? Indicarlas en caso afirmativo.
  - Retribución.
    - ¿Dispone de algún sistema de retribución variable? En caso afirmativo, indicarlo.
    - ¿Existen otras prestaciones o beneficios no monetarios?
  - Evaluación del desempeño.
    - ¿Existen métodos y herramientas de evaluación del desempeño?
    - ¿Existe una reunión de revisión periódica del desempeño entre supervisor y empleado?
    - ¿Existe un registro por escrito de las calificaciones del desempeño de los empleados?
    - ¿Existen medidas para corregir un desempeño ineficiente y para premiar un desempeño excepcional?
  - Seguridad y salud.
    - Indique el número de accidentes laborales durante el último año.
    - ¿Existe un plan de prevención de riesgos laborales y de la vigilancia de la salud adecuado a su empresa?
    - ¿Cuáles son las áreas en las que se concentra un mayor número de accidentes laborales? (pregunta especialmente para producción y mantenimiento).
  - Relaciones laborales.
    - ¿Plantea el convenio colectivo algún problema concreto?
    - Indique el número de litigios laborales de su empresa el último año.
    - Indique el gasto total en litigios del último año.
  - Diversidad e igualdad.
    - ¿Existe un plan de acciones afirmativas y otras relacionadas con la igualdad?



# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

## CAPÍTULOS 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9

- ARDÁN-Galicia, (2005), 10.000 empresas de Galicia y 1.500 empresas del Norte de Portugal, Directorio e informe económico financiero y de la competitividad, CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE VIGO, Vigo. ISBN 84-87887-74-0.
- ARDÁN-Galicia, (2006), 10.000 empresas de Galicia y 1.500 empresas del Norte de Portugal, Directorio e informe económico financiero y de la competitividad, CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE VIGO, Vigo. ISBN 84-87887-77-5.
- ARDÁN-Galicia, (2007), 10.000 empresas de Galicia y 1.500 empresas del Norte de Portugal, Directorio e informe económico financiero y de la competitividad, CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE VIGO, Vigo. ISBN 84-87887-80-5.
- ARDÁN-Galicia, (2008), 10.000 empresas de Galicia y 1.500 empresas del Norte de Portugal, Directorio e informe económico financiero y de la competitividad, CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE VIGO, Vigo. ISBN 84-87887-83-3.
- ARDÁN-Galicia, (2009), 10.000 empresas de Galicia y 1.500 empresas del Norte de Portugal, Directorio e informe económico financiero y de la competitividad, CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE VIGO, Vigo. ISBN 978-84-87887-85-7.
- ARDÁN-Galicia, (2010), 10.000 empresas de Galicia y 1.000 empresas del Norte de Portugal, Directorio e informe económico financiero y de la competitividad, CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE VIGO, Vigo. ISBN 978-84-87887-86-4.
- ARDÁN-Galicia, (2011), 10.000 empresas de Galicia y 1.000 empresas del Norte de Portugal, Directorio e informe económico financiero y de la competitividad, CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE VIGO, Vigo. ISBN 978-84-87887-88-8.
- ARDÁN-Galicia, (2012), 13.500 empresas de Galicia y 1.000 empresas del Norte de Portugal, Directorio e informe económico financiero y de la competitividad, CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE VIGO, Vigo. ISBN 978-84-87887-90-1.
- ARDÁN-Galicia, (2013), 10.000 empresas de Galicia y 1.000 empresas del Norte de Portugal, Directorio e informe económico financiero y de la competitividad, CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE VIGO, Vigo. ISBN 978-84-87887-91-8.
- ARDÁN-Galicia, (2014), 10.000 empresas de Galicia, Directorio e informe económico de competitividad, CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE VIGO, Vigo. ISBN 978-84-87887-91-8.
- ARDÁN-Galicia, (2015), 10.000 empresas de Galicia, Directorio e Informe económico y de competitividad, CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE VIGO, Vigo. ISBN 978-84-87887-26-0.
- ARDÁN-Galicia, (2016), 10.000 empresas de Galicia, Directorio e Informe económico y de competitividad, CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE VIGO, Vigo. ISBN 978-84-87887-27-7.
- ARDÁN-Galicia, (2017), 10.000 empresas de Galicia, Directorio e Informe económico y de competitividad, CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE VIGO, Vigo. ISBN 978-84-87887-28-4.
- ARDÁN-Galicia, (2018), 10.000 empresas de Galicia, Informe económico y de competitividad y Directorio de empresas, CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE VIGO, Vigo. ISBN 978-84-87887-43-7.
- ARDÁN-Galicia, (2019), 10.000 empresas de Galicia, Informe económico y de competitividad y Directorio de empresas, CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE VIGO, Vigo. ISBN 978-84-87887-92-05.

- ARDÁN-Galicia, (2020), 15.000 empresas de Galicia, Informe económico y de competitividad y Directorio de empresas, CONSORCIO DE LA ZONA FRANCA DE VIGO, Vigo. ISBN 978-84-87887-96-3.

## CAPÍTULO 1

- AMTEGA (2020): Estratexia Galicia dixital 2030.
- Arias, X.C., Docampo, D., Cadaval, M.D. y Armesto, J.F. (2020) "Galicia 2040: Dinámica demográfica e cambio de paradigma. Novos escenarios da xestión social do envellecemento", Documentos do Foro Económico de Galicia, 26.
- Banco de España (2021): Informe anual 2020.
- Banco Mundial (2021): Doing Business 2020.
- BDO (2021): Retos y perspectivas de inversión en Galicia para 2021.
- Blanco, R., Mayordomo, S., Menéndez, A y Mulino, M. (2020): "El impacto de la crisis del COVID-19 sobre la situación financiera de las empresas no financieras en 2020: Evidencia basada en la central de balances", *Boletín Económico del Banco de España* 4/2020
- Castro, F. y Gutiérrez, E. (2020): *La silver economy en Galicia*. Informe ARDÁN-ZFV.
- CES de Galicia (2019): *Galicia na rede básica transeuropea de transporte de mercadorías. Retos básicos de futuro*.
- Comité de expertos económicos (2020): *Informe del comité de expertos económicos de Galicia para afrontar la crisis provocada por el COVID-19*.
- Corbelle, E., Sánchez, P., López Iglesias, E., Lago Peñas, S, Da Rocha, J.M. (2021): "Putting land to work: An evaluation of the economic effects of recultivating abandoned farmland".
- Gobierno de España (2021): *Plan de recuperación, transformación y resiliencia*.
- González Laxe, F. y Barreiro, J. (2018): "Os retos para a Galicia do século XXI no sistema europeo de transporte marítimo-terrestre", *Documentos do Foro Económico de Galicia*, 26.
- KPMG (2021): *Perspectivas España 2021*.
- IEB (2021): *COVID-19, Working from Home and the Future of Cities* IEB Report 1/2021.
- INEGA (2021): balance energético de Galicia 2019.
- Lago Peñas, S. (2019). "Digitalización: Riesgos y oportunidades para la economía gallega". en Fernández, L.; López Penabad, C. (Coords) "Grandes retos de la economía gallega". Madrid: Fundación de Estudios Financieros.
- Lago Peñas, S. (2020): "Coyuntura fiscal: la perspectiva regional", *Cuadernos de Información Económica*, 279.
- Lago Peñas, S. (2021a): "Finanzas descentralizadas: el segundo año de la pandemia", *Cuadernos de Información Económica*, 281.
- Lago Peñas, S. (2021b): *La estabilidad fiscal en España: los deberes pendientes*, Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras.
- Lago Peñas, S. Armesto, J.F., Da Rocha, J.M.; González Laxe, F. y Sánchez, P. (2021): *Previsións de crecemento para a economía galega. PIB de Galicia ano 2021*.
- Mas, M., Quesada, J, y Pascual. F. (2021): Mapa del talento en España 2020, IVIE-COTEC.

- Observatorio Galego de Dinamización Demográfica (2019): *Informe. Galicia: perspectivas demográficas*.
- Ocaña, C. (Dir.) (2020): *Impacto social de la pandemia en España: Una evaluación preliminar*, FUNCAS.
- OCDE (2021): *The territorial impact of CoVID-19: Managing the crisis and recovery across levels of government*.
- Salas, V. (2021): *Pérdidas de las empresas por la COVID-19 y ayudas públicas*, FUNCAS.
- Vaquero, A. (2021): "Qué se está haciendo desde las entidades locales gallegas para paliar los efectos económicos y sociales de la COVID-19", *Notas del Observatorio Red Localis*, 16.
- Xunta de Galicia (2021): *Orzamentos 2021. Informe Económico e Financeiro*.
- ZFV (2021): *Fábrica de baterías y laboratorio de tecnologías de propulsión limpia*.

## CAPÍTULO 12

- Alonso-Villar, O. y del Río Otero, C. (2017). Segregación ocupacional por razón de género y estatus migratorio en España y sus consecuencias en términos de bienestar. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, 91: 124-163.
- Arce, L. (2002): *El impacto de la crisis del COVID-19 sobre el empleo de los jóvenes y las mujeres*. Madrid: Banco de España.
- ARDÁN (2020): *Informe económico y de competitividad 2020*. Vigo: Consorcio de la Zona Franca de Vigo.
- Banco de España (2020): *Informe anual 2019. La economía española ante la crisis del COVID-19*. Madrid: Banco de España.
- COM (2020). 152 final. *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*.
- Darity J.R., W., Hamilton, D. y Stewart, J. (2015). A tour de force in understanding intergroup inequality: An introduction to stratification economics. *Review of Black Political Economy*, 42: 1-6.
- EIGE (2020). *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union* (17 de mayo de 2021).
- EQUAL MEASURES 2030 (2019). *La fuerza de los datos para lograr la igualdad de género* (1 de mayo de 2021).
- ESPAÑA: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE Nº 71, de 23/03/2007.
- ESPAÑA: Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE Nº 57, de 7 de marzo de 2019.
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2020). *Contribución de las empresas españolas a la estrategia de desarrollo sostenible. Una consulta integral* (24 de mayo de 2021).
- GRANT THORNTON (2020). *Women in Business* (27 de abril de 2021).
- INE (2020)
- Instituto Gallego de Estadística, IGE (2021). *Población activa por sexo y por grupos de edad*.
- Instituto Nacional de Estadística, INE (2021): *Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*.
- Sablan, J. R. (2019). Can you really measure that? Combining critical race theory and quantitative methods. *American Educational Research Journal*, 56(1), 178-203.

- Seth, S. (2009). Inequality, Interactions, and Human Development. *Journal of Human Development and Capabilities: A Multi-Disciplinary Journal for People-Centered Development*, 10(3): 375-396.

## CAPÍTULO 13

- EASAC- European Academies Science Advisory Council (2013). Indicators for a Circular Economy, EASAC Policy Report 30, European Academies Science Advisory Council (EASAC): Halle, Germany.
- EEA (2015). "The European environment. State and outlook 2015: Assessment of Global Megatrends". European Environment Agency, Copenhagen.
- Ellen MacArthur Foundation (2012). "Hacia una economía circular: motivos económicos para una transición acelerada".
- Ellen MacArthur Foundation & Granta Design (2015). "Circularity indicators. An approach to measuring circularity. Methodology".
- Ellen MacArthur Foundation (2015). *Circularity Indicators. An Approach to Measuring Circularity Methodology*.
- European Commission (2011). Roadmap to a Resource Efficient Europe. Brussels, 20.9.2011. [COM (2011) 571 final].
- European Commission (2014). Progress Report on the Roadmap to Resource Efficient Europe Brussels, 2.7.2014. [SWD (2014) 206 final].
- European Commission (2017). New initiatives to complete the work on President Juncker's 10 Priorities & initiatives launched with a 2025 perspective. Commission Work Programme 2018, Annex I.
- Evans, J., & Bocken, N. (2013). *Circular Economy Toolkit*. Cambridge Institute for Manufacturing.
- Geng, Y., & Doberstein, B. (2008). Developing the circular economy in China: Challenges and opportunities for achieving "leapfrog development". *International Journal of Sustainable Development & World Ecology*, 15:3, 231-239.
- Griffiths, P., & Cayzer, S. (2016). Design of indicators for measuring product performance in the circular economy. Third International Conference on Sustainable Design and Manufacturing, SDM 2016; Springer Science and Business Media Deutschland GmbH, pp. 307-321.
- Huo, H & Wang, M (2012) Modeling future vehicle sales and stock in China *Energy Policy* 43, pp.17-29.
- Masahisa F. & Nobuaki H. (2016). Supply chain internationalization in East Asia: Inclusiveness and risks. *Papers in Regional Science*, 95 (1), pp.81-100.
- Saidani, M., Yannou, B., Leroy, Y., & Cluzel, F. (2017). Hybrid top-down and bottom-up framework to measure products' circularity performance 21st International conference on engineering design, ICED 17, University of British Columbia, Vancouver, Canada.
- WBCSD & Climate-KIC. (2018). *Circular Metrics: Landscape Analysis*.

## CAPÍTULO 14

- Aguinis, H. (2011). "Organizational Responsibility: Doing Good and Doing Well," in *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Ed.S. Zedeck. Washington, DC: American Psychological Association, 855-879.
- Álvarez, I. (2014). *Impacto del Talento Personal y Organizativo sobre los Resultados Sostenibles de la Empresa. Evidencia en la PYME Gallega*. Tesis Doctoral (leída en la Universidad de Vigo el 14 de abril de 2014 bajo la dirección de José Manuel García Vázquez y Raquel Arévalo Tomé).

- Barney, Jay B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17, 99, 120.
- Berger, L.A. y Berger, D. R. (2010). The talent management handbook: creating a sustainable competitive advantage by selecting, developing, and promoting the best people. United States McGraw-Hill.
- Bhattacharya, C.B, Sen, S. y Korschun (2008), Using Corporate Social Responsibility to Win the War for Talent, *MIT Sloan Management Review*, 49 (2), 37-44.
- Bueno, E. (1.993). Curso básico de economía de la empresa: un enfoque de organización. Ediciones Pirámide. Madrid.
- Cappelli, P. y Keller, J. R. (2014). Talent management: Conceptual approaches and practical challenges. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 305-331.
- Carlon, M. y Stevens, C. (2004). Managing human resources in small organizations: what do we know? *Human Resource Management Review*, 14, 295-323.
- Carmeli, A., J. Schaubroeck, y Tishler, A. (2011). "How CEO empowering leadership shapes top management team processes: implications for firm performance," *The Leadership Quarterly*, 22, 399-411.
- Carrasco, A. y Rubio, A. (2007). Análisis de las prácticas de recursos humanos en las PYMES familiares de éxito. *Revista de Empresa*, 22, 20-34.
- Céspedes J., Jerez, P. y Valle, R. (2005). Las prácticas de recursos humanos de alto rendimiento y la capacidad de aprendizaje organizativo: incidencia e implicaciones. *Cuadernos de Economía y Dirección de Empresa*, 24, 29-55.
- Community for Responsible Research in Business. (2018). "A Vision of Responsible Research in Business and Management: Striving for Useful and Credible Knowledge.
- De Grip, A. y Sieven, I. (2005) The effects of human resource management on small firms "productivity and employees" wages. *Applied Economics*, 37, 1047-1054.
- García, P., Gatica, M.L., Cruz, E.R., Gatica, K.L., Vargas, R., Hernández, J., Ramos, V.A. y Macías, D.M (2016): Procesos de reclutamiento y las redes sociales, *Revista Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo Educativo (ISSN:2007-7467)*, 6 (12), enero-junio, pp. 60-76.
- Grant, R.M. (2006). Dirección Estratégica: Conceptos, Técnicas y Aplicaciones. Madrid: Civitas, (5ª ed.).
- Guest, D. E., Michie, J., Sheehan M., Conway N., y Metochi, M. (2000). *Effective People Management: Initial Findings of the Future of Work Survey*. London: CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development).
- Kim, K. C., ElTarabishy, A., y Bae, Z. T. (2018). Humane entrepreneurship: How focusing on people can drive a new era of wealth and quality job creation in a sustainable world. *Journal of Small Business Management*, 56, 10-29.
- Kinnie, N., Hutchinson, S., Purcell, J., Rayton, B. y Swart, J. (2005). Satisfaction with HR practices and commitment to the organisation: Why one size does not fit all. *Human Resource Management Journal*, 15(4), 9-29.
- Lawler, E.E. (2011). Effective Talent Management, Center for Effective Organizations. University of Southern California.
- Lewis, R.E. y Heckman, R.J. (2006). Talent management: a critical review, *Human Resource Management Review*, 16, pp. 139-157.
- Mazzei, M.J, Flynn, C.B. y Haynie, J. J. (2016). Moving beyond initial success: promoting innovation in small businesses through high-performance work practices. *Business Horizons*, 59, pp. 51-60.
- Miller, D. (2011). Miller (1983) revisited: A reflection on EO research and some suggestions for the future. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35(5), pp. 873-894.

- Morelos-Gómez, J. y Fontalvo-Herrera (2014): Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial, *Entramado*, 10 (1), enero-junio, pp. 96-105.
- OCDE Organisation for Economic Co-operation and Development (1996). *The knowledge based economy*, París.
- Parlamento Europeo (2007), Resolución, de 13 de marzo de 2007, sobre la responsabilidad social de las empresas: una nueva asociación, en *Portal del Parlamento Europeo* (21-1-2008).
- Pfeffer, J. (1998). *The human equation: building profits by putting people first*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Porter, M. (1980) *Competitive Strategy*. New York: Free Press.
- Porter, M. (1991). Towards a Dynamic Theory of Strategy. *Strategic Management Journal*, 12, 95-117.
- Restrepo, L.S., Ladino, A.M. y Orozco, D. C. (2008). Modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para niveles directivos de la organización. *Scientia et Technica*, Año XIV, 39, pp. 286-291.
- Rivero y Dabos (2017): Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura, *Estudios Gerenciales*, 33, pp.39-51.
- Rohvein, C., Paravie, D., Urrutia, S., Roark, G., Nunes, D. y Ottogalli, D. (2013): Metodología de evaluación del nivel competitivo de las PYMES, *Revista Ciencias Estratégicas*, 21 (29), enero-junio, pp. 49-68.
- Sáez, D. (2000): El potencial competitivo de la empresa: recursos, capacidades, rutinas y procesos de valor añadido, *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 6 (3), pp. 71-86.
- Stewart, D. W., & Shamdasani, P. N. (2014). *Focus groups: Theory and practice*, 20. Sage publications.
- Werther, W. y. (2001). *Administración del Personal y Recursos Humanos* (5ta ed.). México: Mc. Graw Hill.
- World Bank Institute Development Studies (2007). *Building knowledge economies: Advanced strategies for development* World Bank.
- Yukl, G. (2005). *Leadership in Organizations*, 6th ed. New York: Prentice-Hall.
- Zuñiga, A. (2006). Evaluación integral de productividad. Recuperado el 26 de abril de 2013.