

## Contenido

Carta de la presidenta.....	2
Información del XXXIII Congreso ACEDE .....	4
Información del workshop de la sección .....	5
Entrevista con los autores del premio de la sección .....	6
Análisis. Estrategias empresariales para fomentar la resiliencia social ante shocks.....	9
Información de los socios.....	19
Tesis doctorales.....	19
Premios y reconocimientos .....	19
Estancias de investigación .....	20
Publicaciones de los socios .....	21
Anuncios de interés.....	25
Equipo directivo de la sección.....	26

## CARTA DE LA PRESIDENTA

---

M. José Ruiz Ortega



Estimados socios de la Sección de Estrategia Empresarial, quiero comenzar esta carta expresando nuestro profundo dolor y solidaridad ante los terribles sucesos causados por la reciente DANA que ha afectado, principalmente, a la región de Valencia y también a Castilla-La Mancha y Andalucía. Sabemos que, en distinta medida, varios de vosotros os habéis visto afectados y queremos trasladaros todo nuestro cariño y ofrecer nuestra colaboración en lo que penséis que podamos ayudar para contribuir a paliar una situación tan dura.

Al igual que han hecho mis predecesores, en esta primera comunicación como Presidenta de la Sección, quiero destacar mi enorme agradecimiento a todos aquellos que han contribuido a consolidarla como un ejemplo de buen hacer, compromiso y colaboración entre sus miembros. Quiero destacar especialmente la labor de los profesores Juan Maícas y Valle Santos, quienes, en sus funciones de Presidente y Editora del Boletín en el anterior equipo, han sido guía e impulso fundamentales en el progreso de nuestra Sección durante los últimos años. Este agradecimiento es especial para con ellos y para todos con los que he tenido la suerte de trabajar en los anteriores equipos. Ha sido una experiencia muy gratificante y he aprendido mucho de todos ellos.

En esta primera carta aprovecho, también, para presentar al nuevo equipo directivo. La Vicepresidencia ha sido asumida por Bárbara Larrañeta, mientras que Raquel Orcos se incorpora para ocupar el puesto de Editora del Boletín. Asimismo, Laura Fernández continuará con su magnífica labor como Secretaria. Muchas gracias a todas por aceptar la invitación a asumir esta tarea, sabéis que me siento muy afortunada de trabajar con vosotras. La excelente labor desarrollada por los equipos anteriores supone un reto a la vez que una fuente de motivación para los que ahora, con todo el ánimo e ilusión posibles, nos ponemos al frente de esta Sección. En nombre de todo el equipo, comparto con vosotros nuestro compromiso de trabajar para continuar en esta línea y, contando con la colaboración y la iniciativa de todos, seguir consolidando a la Sección de Estrategia Empresarial como uno de los motores de ACEDE.

Como es habitual, en el Boletín de otoño encontrareis una recopilación de las actividades recientes y de aquellas que esperamos serán de vuestro interés en el futuro. En primer lugar, se incluye un repaso de la participación de nuestra Sección en el XXXIII Congreso de ACEDE, celebrado en Valencia el pasado junio. Además, se ofrece información sobre el próximo Workshop, que se celebrará en Castellón los días 13 y 14 de febrero, bajo la dirección de Juan Carlos Bou y Xavier Molina, y en el cual se abordará el papel de “La dirección estratégica ante los actuales retos sociales y económicos”.

Asimismo, el Boletín presenta una entrevista con los ganadores del premio a la mejor comunicación de la Sección de Estrategia Empresarial en el Congreso de ACEDE, los profesores Pablo Doucet, Pedro de Faria, Ignacio Requejo e Isabel Suárez, a quienes reiteramos nuestra felicitación y agradecimiento por su disposición para compartir sus experiencias.

En el apartado de Análisis, el profesor Francisco Javier Forcadell plantea una reflexión sobre el papel de las “Estrategias empresariales para fomentar la resiliencia social”, proponiendo que, ante eventos extremos, como una pandemia, una guerra o un desastre natural, las empresas deben desarrollar estrategias que favorezcan la resiliencia social, adaptando sus respuestas para atender las necesidades de múltiples grupos de interés y brindando apoyo continuo cuando los shocks son prolongados. Estas estrategias no solo benefician a las comunidades afectadas, sino que también refuerzan la legitimidad y sostenibilidad de las empresas en el entorno actual.

Como siempre, agradecemos la colaboración a los que habéis participado en los diferentes apartados del Boletín, a los que habéis enviado información sobre vuestras contribuciones y a Raquel Orcos por su generosa labor como editora. Con la ilusión de vernos en Castellón, recibid un afectuoso saludo.

Inicio 

## INFORMACIÓN DEL XXXIII CONGRESO ACEDE



Con el lema “Innovación, digitalización y sostenibilidad ante los nuevos desafíos globales” se celebró del 16 al 18 de junio de 2024 en la Universidad Politécnica de Valencia el XXXIII Congreso Internacional de ACEDE. El Comité Organizador, presidido por el profesor José-Luis Hervàs-Oliver, estuvo integrado por profesores del

Departamento de Organización de Empresas.

En el programa del congreso se incluyeron siete sesiones sobre Estrategia Empresarial. En estas se presentaron un total de 28 trabajos, los cuales abordaron temas relevantes para la Dirección Estratégica, como la identificación de factores que potencian la resiliencia empresarial, la formulación de estrategias competitivas y los determinantes de la creación de valor.

El trabajo que recibió el Premio a la Mejor Comunicación de la Sección de Estrategia Empresarial fue el titulado “Ownership, organizational distance and downsizing: evidence from western Europe, realizado por Pablo Doucet (UNED), Pedro de Faria (University of Groningen), Ignacio Requejo (Universidad de Salamanca) e Isabel Suárez-González (Universidad de Salamanca). En este mismo Boletín recogemos, más adelante, una entrevista con los autores.

Los trabajos finalistas al Premio de la Sección fueron los siguientes:

**Título:** Multi-unit and multi-brand mini-chains performance: comparing franchise and management contracts.

**Autores:** González-Díaz, Manuel; Fernandez Barcala, Marta; López-Bayón, Susana  
Universidad de Oviedo

**Título:** When CEOs are all about themselves: the CEO narcissism and environmental sustainability.

**Autores:** Villalba Ríos, Paula; Vecino Gravel, Julio Darío; Barroso Castro, Carmen; Villegas Perrián, María del Mar  
Universidad de Sevilla

El día 16 de junio se celebró la reunión anual de la Sección con el siguiente orden del día:

1. Informe del presidente.
2. “Sobreviviendo a la coordinación de un proyecto europeo”. A cargo de Manuel González (Universidad de Oviedo).
3. Presentación de candidaturas para la renovación del equipo directivo.
4. Ruegos y preguntas.

Inicio 

## INFORMACIÓN DEL WORKSHOP DE LA SECCIÓN

---



La Universitat Jaume I de Castelló, bajo el liderazgo de los profesores Juan Carlos Bou y Xavier Molina, se encuentra ya organizando el XVII workshop de la Sección de Estrategia Empresarial de ACEDE.

El workshop, centrado en la temática “La Dirección Estratégica ante los actuales retos sociales y económicos”, se celebrará en Castellón durante los días 13 y 14 de febrero de 2025. El objetivo del mismo es debatir y reflexionar sobre cómo los cambios recientes en la sociedad y la economía global afectan a la disciplina de la dirección estratégica, tanto a la investigación aplicada como a la docencia impartida en nuestras universidades. Por otro lado, y dada la magnitud de los cambios, debatir sobre cuál debería ser nuestra respuesta ante los cambios y en la difusión de los resultados de nuestras investigaciones.

Próximamente os haremos llegar más información. Mientras, aprovechamos la ocasión para animaros a asistir.

Inicio 

## ENTREVISTA CON LOS AUTORES DEL PREMIO DE LA SECCIÓN

En el pasado Congreso de ACEDE celebrado en Valencia, Pablo Doucet (UNED), Pedro de Faria (University of Groningen), Ignacio Requejo (Universidad de Salamanca) e Isabel Suárez-González (Universidad de Salamanca) recibieron el Premio a la Mejor Comunicación de la Sección de Estrategia Empresarial por el trabajo “Ownership, organizational distance and downsizing: evidence from western Europe”. A continuación, presentamos una entrevista con los autores:

Pablo Doucet



Pedro de Faria



Ignacio Requejo



Isabel Suárez-González



**En primer lugar, felicidades por el premio. ¿Podrías indicarnos cuál es el objetivo del trabajo y cuáles son las preguntas de investigación a las que trata de dar respuesta?**

El objetivo de nuestro trabajo es profundizar en el conocimiento sobre los antecedentes de las decisiones de reestructuración de plantilla, decisiones que requieren atención debido a sus enormes consecuencias, tanto humanas como organizacionales. Específicamente, aunque sabemos que el tipo de propiedad es crucial para entender la propensión a despedir, aún no comprendemos cuáles son los mecanismos subyacentes a esta relación.

Nuestro objetivo es investigar la relación entre el tipo de propiedad de las empresas y la propensión a realizar despidos, centrándonos en el papel mediador de la distancia organizacional, que se refiere al número de subsidiarias intermedias que separan a una subsidiaria de su propietario último. Sostenemos que la distancia organizacional es un mecanismo estructural fundamental a través del cual distintos tipos de propiedad influyen en la propensión a reestructurar.

En este sentido, nuestras preguntas de investigación incluyen: ¿Cómo influye el tipo de propiedad en la propensión a realizar reestructuraciones de plantilla? ¿De qué manera actúa la distancia organizacional como mediador en esta relación?

**¿Qué metodología de análisis habéis utilizado y cuáles son los principales resultados?**

Utilizamos un análisis empírico basado en un panel de 77.514 empresas privadas en 10 países de Europa Occidental entre 2012 y 2023. Los resultados muestran que la propiedad

“contractual”, que caracteriza a los propietarios de origen anglosajón (en contraste con la “comunitaria” de aquellos que provienen de Europa Continental), aumenta la propensión a la reducción de personal, y que esta relación se ve mediada significativamente por la distancia organizacional. Por otro lado, encontramos que la propiedad familiar reduce la propensión a realizar despidos, siendo la distancia organizacional un mediador completo en este caso. En otras palabras, observamos que ciertos tipos de propiedad están asociados con una mayor propensión a la reestructuración precisamente porque estructuran sus grupos empresariales con una mayor distancia organizacional. En última instancia, la distancia organizacional reduce los daños reputacionales que los despidos pueden trasladar al propietario último, disminuyendo así la importancia que la plantilla de subsidiarias ‘lejanas’ tiene para este propietario.

### **¿Cuáles son las contribuciones académicas más importantes de vuestro trabajo?**

Nuestras contribuciones académicas más importantes incluyen:

- La identificación de la distancia organizacional como un mecanismo clave a través del cual el tipo de propiedad afecta a la propensión a reestructurar. En otras palabras, explicamos una parte importante del porqué o cómo ciertos tipos de propiedad promueven más o menos decisiones de reestructuración.
- Extendemos nuestro conocimiento sobre qué influencia tiene el tipo de propiedad en el diseño de estructuras de grupo. Demostramos que los propietarios no familiares y los provenientes de países de la Europa Continental tienden a favorecer la creación de grupos corporativos más planos con un control más centralizado.
- Mejoramos nuestro entendimiento sobre las consecuencias de la afiliación a grupos empresariales y sobre la heterogeneidad entre empresas afiliadas dentro de un mismo grupo, un área de investigación emergente.

### **¿Cuáles son las principales implicaciones prácticas para directivos y empresas que se desprenden de vuestra investigación?**

Nuestro estudio presenta importantes implicaciones para gerentes y responsables de políticas públicas relacionadas con el empleo. Por un lado, los gerentes deben tomar decisiones constantes sobre la estructura adecuada que una organización empresarial debe adoptar a medida que evoluciona. Una de estas decisiones organizativas tiene que ver con la incorporación o no de negocios en entidades legalmente independientes y la conformación y expansión del grupo empresarial. Nuestro estudio muestra que la creación de grupos más o menos verticales tiene importantes consecuencias en la flexibilidad para llevar a cabo futuras reestructuraciones de plantilla.

Para los responsables de políticas públicas, nuestros hallazgos sugieren que la distancia organizacional es un mecanismo clave a través del cual ciertos tipos de propietarios están asociados con una mayor propensión a implementar reestructuraciones de plantilla. Así, mostramos cómo la legislación sobre grupos empresariales, que influye en los beneficios o costes de crear complejas cadenas de entidades legalmente independientes (como beneficios de

compartimentación de riesgos, contables o fiscales), también puede generar, de forma indirecta, consecuencias en la seguridad laboral.

**¿Qué líneas de investigación se abren con los resultados obtenidos?**

Un análisis de las consecuencias organizacionales de los despidos en subsidiarias lejanas en comparación con aquellas ubicadas cerca del propietario último es una línea de investigación futura interesante. También resulta relevante explorar cómo la distancia organizacional afecta otros tipos de decisiones trascendentales para la empresa. Finalmente, nuestros resultados invitan a continuar investigando la heterogeneidad de las empresas afiliadas.

**Para finalizar, desde vuestra perspectiva ¿cuáles son los puntos clave sobre los que se sustenta la calidad de esta investigación?**

En primer lugar, consideramos que estudiar la influencia de la propiedad en la estrategia y el desempeño empresarial es un tema de investigación atractivo. A pesar del volumen de investigaciones previas, creemos que aún desconocemos los mecanismos a través de los cuales ciertos tipos de propiedad impactan en decisiones estratégicas específicas. El modelo de mediación presentado en el artículo está expuesto de manera clara y atractiva. Además, es destacable la calidad y la amplitud de los datos empleados en el análisis, que permiten examinar decenas de miles de grupos empresariales y estudiar el comportamiento de las empresas en función de la posición que ocupan dentro de la estructura de cada uno de ellos.

**Muchas gracias por vuestra colaboración.**

Inicio 

## ANÁLISIS. ESTRATEGIAS EMPRESARIALES PARA FOMENTAR LA RESILIENCIA SOCIAL ANTE SHOCKS

Francisco Javier Forcadell Martínez



Un shock extremo como puede ser una guerra, un evento natural o una pandemia puede destruir décadas de progreso social (Dempsey et al., 2011; ONU, 2020). Los desastres representan enormes riesgos para el bienestar humano y el desarrollo y crean muchas vulnerabilidades en las personas, especialmente en los países del Sur Global (Adger, 2000), aunque no en exclusiva, tal y como han mostrado eventos como el Covid-19 o la DANA en Valencia en 2024. La reducción de la vulnerabilidad de las sociedades es un objetivo crucial de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Específicamente, el ODS 1.5 insta a actores estatales y no estatales a fomentar la resiliencia para proteger a aquellos en situaciones vulnerables y reducir su exposición y vulnerabilidad, en particular de eventos extremos y sin precedentes. La resiliencia es crucial para mantener las funciones sociales en medio de la turbulencia y las presiones externas, particularmente la resiliencia social. La resiliencia social supone la capacidad de soportar y recuperarse de amenazas, principalmente externas e inesperadas

(Keck y Sakdapolrak, 2013). En el contexto de un shock, las acciones y estrategias sostenibles de las empresas pueden complementar, e incluso sustituir, la acción del sector público en la promoción de la resiliencia social. Históricamente, el sector público ha sido considerado la primera fuente de ayuda tras un evento adverso a través de la ayuda para la reducción del riesgo de desastre ex-ante y ex-post (Cutter et al., 2013; McKinght y Linnenluecke, 2016). Sin embargo, la evidencia muestra que las contribuciones de las empresas constituyen una parte sustancial de la ayuda total (Ballesteros et al., 2017). El sector privado gestiona infraestructuras cruciales como finanzas, telecomunicaciones, suministro de alimentos, servicios públicos y transporte. Por lo tanto, su participación se vuelve esencial para garantizar la sostenibilidad social post-shock (Herbane, 2010; McKinght y Linnenluecke, 2016). Como resultado de lo anterior, los desastres magnifican la exposición social de las empresas y dan lugar a nuevas expectativas por parte de los grupos de interés (Tilcsik y Marquis, 2013) sobre la capacidad de respuesta corporativa.

Las estrategias corporativas que persiguen restaurar la sostenibilidad social post-shock trascienden el alcance tradicional de las estrategias de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), adaptadas a una realidad de 'tiempos normales' (Meuer et al., 2020; Yin y Jamali, 2016). Si bien la literatura ha profundizado en las prácticas empresariales responsables para mitigar daños por

desastres naturales y epidemias, ejemplificadas por la pandemia de COVID-19 (Kurland et al., 2022), todavía existen dificultades para establecer un consenso claro sobre qué acciones apropiadas deben tomar las empresas dentro de las complejidades asociadas, por ejemplo, a un entorno de guerra (Katsos y AlKafaji, 2019). Algunos estudios analizan la RSC en la ayuda humanitaria (Madsen y Rodgers, 2015), la gestión de emergencias basada en la RSC (Johnson et al., 2011), o la RSC post-shock (Forcadell y Aracil, 2021). No obstante, la literatura sobre RSC aún no precisa de un examen sistematizado de las características y consecuencias subyacentes de la RSC en momentos de shock. Por lo tanto, la literatura sobre RSC presenta una brecha significativa relacionada con escenarios de emergencia (Graafland y Smid, 2019; Hess y Warren, 2008) y cómo las intervenciones empresariales de emergencia pueden contribuir a la sostenibilidad social, excepto por algunas contribuciones teóricas (por ejemplo, Cutter et al., 2013). En lo que están de acuerdo los diferentes estudios dentro de esta línea de trabajo, es que las estrategias de RSC deberían catalizar los esfuerzos civiles para satisfacer las necesidades de diversos grupos de interés al responder a shocks traumáticos (Rainero y Modarelli, 2020).

### **Hacia el diseño de estrategias empresariales para fomentar la resiliencia social tras un shock**

Una sociedad muestra resiliencia cuando es capaz de resistir ante desastres, crisis y otros cambios inesperados y disruptivos (Imperiale y Vanclay, 2021; Maguire y Hagan, 2007). Esta noción puede aplicarse a todo el espectro de actores sociales, desde

individuos hasta organizaciones, comunidades y cualquier persona que pueda soportar, hacer frente y adaptarse a estrés extremo de cualquier tipo (Keck y Sakdapolrak, 2013). La resiliencia social abarca dos aspectos de la respuesta de la sociedad a un shock (Adger, 2000): resistencia y recuperación. La resistencia implica los esfuerzos de una comunidad para prevenir un shock y mitigar sus consecuencias (Maguire y Hagan, 2007), mientras que la recuperación denota la capacidad de la comunidad para regresar rápidamente y de manera efectiva al funcionamiento previo al shock. Una mayor resiliencia implica menor desviación de las condiciones previas al shock y un regreso más rápido a la normalidad. La resiliencia social está estrechamente vinculada al ODS 1.5, de manera que priorizar y fortalecer tal resiliencia ayuda a mitigar los efectos adversos de shocks inesperados mientras promueve el desarrollo sostenible. Una acción empresarial que mejore la resiliencia social aumentará la resistencia y disminuirá el tiempo de recuperación. En este contexto, el Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres (UNISDR, 2015) proporciona principios para que las empresas fortalezcan la resiliencia durante desastres, incluidos aquellos causados por conflictos armados. Al promover la colaboración, los planes de continuidad, las evaluaciones de riesgos y la reducción de riesgos, las empresas pueden enfrentar desafíos como cadenas de suministro interrumpidas e infraestructuras dañadas debido a desastres.

En el caso de situaciones de conflicto bélico, las estrategias de sostenibilidad empresarial pueden ayudar a reducir tensiones, construir

confianza y apoyar el desarrollo económico local, así como los esfuerzos de construcción de paz. Sin embargo, las acciones empresariales responsables en zonas de guerra pueden ser complejas, multifacéticas y difíciles de implementar debido a las inestables condiciones económicas, políticas y de seguridad derivadas de conflictos violentos. Autores como Forcadell y Aracil (2021) o Šain (2021) han mostrado cómo las empresas contribuyeron a la resiliencia social después del shock de Covid-19. No obstante, las diferencias entre una pandemia y una guerra justifican considerar una gama más amplia de acciones socialmente responsables en este último caso, como puede ser la construcción de paz.

Jamali y Mirshak (2010) describen diferentes estrategias empresariales de respuesta ante conflictos, incluyendo el cumplimiento legal, la minimización de riesgos, la creación de valor y los planes de construcción de paz. Eweje (2014) destaca el potencial del sector privado como pacificador a través de acciones de RSC. Prandi y Lozano (2010) identifican cuatro acciones principales que las empresas pueden llevar a cabo en conflictos para la construcción de paz: (1) acción política (abogacía por la paz y la promoción de procesos políticos de paz); (2) reconciliación (participación en proyectos conjuntos con todas las partes implicadas en el conflicto); (3) seguridad (negociación con grupos armados, alerta temprana y seguridad comunitaria); y (4) acciones socioeconómicas (creación de empleo, inclusión y generación de empleo remunerado). Estos autores dividen las iniciativas empresariales en dos categorías principales: (1) económicas (ofrecer oportunidades para el emprendimiento, la

subsistencia y promover el comercio local de manera responsable); y (2) sociales (combatir la exclusión social provocada por el conflicto promoviendo la amistad entre grupos en oposición y la interacción no violenta en la esfera de influencia de la empresa). Por tanto, las empresas pueden mejorar la resiliencia social en áreas afectadas por conflictos al implementar de manera efectiva estas estrategias e iniciativas. Por su parte, Wolf et al. (2007) argumentan que los principios rectores para acciones responsables en zonas en conflicto deben ser la prevención, el mantenimiento de la paz y la creación de capacidades.

Las empresas que se involucran en acciones orientadas a generar un impacto positivo en la resiliencia social proporcionan recursos y financiación para organizaciones e iniciativas que ayudan a las comunidades a prepararse, resistir y recuperarse de crisis y desastres (Lee y Kotler, 2013; Manuel y Herron, 2020; Rangan et al., 2015; Twigg, 2001). Estas acciones también pueden apoyar el desarrollo de fuertes redes sociales y cohesión comunitaria, que son factores importantes en la promoción de la resiliencia social tras un shock. Las estrategias y acciones empresariales durante la guerra pueden relacionarse con el enfoque de la actividad habitual de la empresa en aquellas áreas que pueden contribuir a la resiliencia social (Peredo y McLean, 2006).

Las acciones empresariales socialmente responsables durante un shock con consecuencias duraderas incluyen también prácticas laborales, que pueden ayudar a promover la resiliencia social al proporcionar ingresos estables y seguridad financiera para individuos y familias. Esto puede incluir salarios justos, condiciones laborales

seguras y ayuda con la reubicación. Al garantizar que los trabajadores tengan acceso a empleos estables, pueden apoyar mejor a sí mismos y a sus familias. Esto es coherente con la literatura que ha argumentado por qué las organizaciones empresariales deben cuidar de sus grupos de interés (Foss y Klein, 2018). Los grupos de interés son más propensos a observar las acciones de una empresa en una crisis; esperan que sus empresas hagan algo y lo hagan de manera rápida, decisiva y legítima en estas condiciones. Los grupos de interés recompensan a las empresas que son socialmente responsables hacia la sociedad civil en una crisis (Madsen y Rodgers, 2015).

Otra forma en que las organizaciones pueden reforzar la resiliencia social en tiempos de shock es a través de acciones de emprendimiento social, una forma de emprendimiento que implica acciones realizadas por una persona o grupo que buscan crear valor social (Peredo y McLean, 2006). Estas acciones pueden provenir del sector público, privado o de organizaciones sin ánimo de lucro. La literatura ha analizado extensamente el emprendimiento del sector público y de las organizaciones sin ánimo de lucro como respuesta a desastres, pero escasamente aborda el papel del sector privado (Linnenluecke y McKnight, 2017). Como en el caso de la pandemia de Covid-19, el emprendimiento del sector privado se vuelve crucial para ofrecer a la sociedad la posibilidad de luchar contra el shock (Bacq y Lumpkin, 2021).

Las iniciativas empresariales para la construcción de paz juegan un papel crítico en la mitigación de la violencia, la prevención de tensiones, el mantenimiento de servicios esenciales y la promoción del desarrollo

económico, todo lo cual refuerza la resiliencia social durante el conflicto. En este sentido, las multinacionales están emergiendo como nuevos actores políticos en las relaciones internacionales (Prandi y Lozano, 2010). En contextos de guerra, sin embargo, la construcción de la paz se vuelve compleja, con muchos actores desempeñando diversos papeles en la contribución a la resiliencia social.

El alcance y el momento de respuesta de las estrategias y acciones desarrolladas por las empresas (Forcadell y Aracil, 2021) determinan directamente la contribución de una empresa a la resiliencia social, incluyendo la resistencia y la recuperación. Desarrollar una gama diversa de acciones beneficia a un mayor número de grupos de interés. El tiempo de respuesta de una empresa indica su proactividad y dedicación para llevar a cabo acciones socialmente responsables (Burke y Logsdon, 1996). Combinar una respuesta inmediata y que se mantenga a largo plazo también determina la contribución de una empresa a la resiliencia social. Desastres o shocks inesperados requieren acciones de socorro rápidas (Ballesteros et al., 2017; Day et al., 2012; Johnson et al., 2011; O'Donnell, 2009). Las respuestas rápidas mitigan la gravedad de los impactos y aceleran la recuperación (Day et al., 2012). Esta necesidad urgente se alinea con la dimensión de urgencia de Mitchell et al. (1997: 869), definida como el "grado en que las demandas de los grupos de interés requieren atención inmediata". Además, en casos como el de un conflicto, a medida que éste se extiende en el tiempo, el respaldo a la resiliencia social lleva a las empresas a extender acciones responsables a lo largo

del tiempo y desarrollar diferentes acciones. Un compromiso a largo plazo es esencial para generar efectos positivos en los grupos de interés y, por ende, en la resiliencia social. Este concepto se alinea con el "verdadero significado de la sostenibilidad", que enfatiza tanto los impactos sociales y sobre los grupos de interés a corto como a largo plazo (Carroll, 2021: 1268). Esto requiere establecer un marco temporal para las acciones de la empresa para asegurar que se mantengan esfuerzos sostenidos.

### Comentarios finales

Los shocks externos (tales como pandemias, guerras o desastres naturales) pueden considerarse eventos raros e inusuales. No obstante, diferentes organismos internacionales (Foro Económico Mundial, 2020) señalan que estos shocks son cada vez más frecuentes. Esto puede llevar a un colapso de los sistemas de apoyo social y la cohesión comunitaria, dificultando que individuos y comunidades se recuperen. Ante este contexto, las empresas pueden (y deben) desarrollar estrategias y acciones que pueden contribuir a generar resiliencia en las sociedades, cada vez más expuestas a situaciones extremas. Así, cuando las empresas alinean estratégicamente sus acciones para promover la resiliencia social, pueden contribuir significativamente al bienestar de las comunidades afectadas y contribuir a la consecución de los ODS.

Entre las diversas respuestas post-shock que pueden plantear las empresas, una estrategia que implique un enfoque amplio hacia múltiples grupos de interés y un tiempo de respuesta corto, ofrece los mejores resultados (Forcadell y Aracil, 2021). Esta estrategia es óptima para asegurar la resiliencia social en el corto plazo, como

puede ser una tragedia ambiental. Sin embargo, cuando la situación que pone en peligro la resiliencia social persiste en el tiempo, como puede ocurrir en el caso de una guerra, la estrategia óptima debe incluir también apoyo continuo mientras esta situación prevalezca. Por tanto, una estrategia de construcción de resiliencia contribuye a aumentar la resiliencia social en estas condiciones de tres maneras. Primero, ofrece una respuesta temprana al shock, lo que amortigua a las comunidades frente al mismo (resistencia). Segundo, al mantener el esfuerzo a lo largo del tiempo, esta estrategia contribuye al potencial de la comunidad para regresar a condiciones previas al shock. Tercero, a medida que las estrategias de construcción de resiliencia extienden sus acciones responsables a un conjunto más amplio de grupos de interés, contribuyen a su resistencia y recuperación.

Las estrategias empresariales que aseguran la resiliencia social combinan efectividad (que mejora la resiliencia) y eficiencia (que optimiza el uso de los recursos de la empresa) (Forcadell y Aracil, 2021). Las empresas que se enfrentan a entornos dinámicos y complejos, como pueden ser los asociados a shocks imprevistos, deben desarrollar las capacidades dinámicas necesarias que ayudan a reconfigurar sus estructuras y procesos existentes (Arend, 2013; Basu y Palazzo, 2008; Hart y Dowell, 2011; Ramachandran, 2011; Winter, 2003) para llevar a cabo iniciativas de sostenibilidad social ante shocks. Por tanto, las capacidades dinámicas de la empresa pueden permitir una respuesta efectiva y eficiente a shocks sin precedentes. Por el contrario, aquellas empresas que carecen de sólidas capacidades dinámicas interna son

menos efectivas y eficientes en la promoción de la sostenibilidad social. Además, las organizaciones pueden aprender a desarrollar nuevas capacidades para lidiar con emergencias sin precedentes (Bryce et al., 2020; Meyer, 1982). Los eventos dramáticos pueden fomentar el aprendizaje organizativo (Lampel et al., 2009; Meyer, 1982), aunque éste sigue un camino acumulativo (Sydow et al., 2009) que requiere cambios organizacionales y tiempo.

Para que las empresas sean capaces de responder a situaciones de shock, tanto puntualmente como durante un periodo de tiempo sostenido, requieren de estrategias de sostenibilidad que trascienden del

tradicional enfoque que las empresas suelen adoptar. En este sentido, el estudio y diseño de tales estrategias, que permitan una respuesta efectiva a los shocks que afecten a un amplio conjunto de stakeholders de la sociedad, se convierte en una necesidad crítica no sólo para el bienestar de las comunidades involucradas, sino también para la legitimidad y sostenibilidad de la propia empresa. Esta línea de investigación puede ofrecer importantes implicaciones prácticas, guiando la acción empresarial en tiempos de crisis, además de enriquecer el marco teórico para estudiar la sostenibilidad empresarial, vital en un mundo en constante cambio, cada vez más azotado por shocks.

## Referencias

- Adger, N. (2000). Social and ecological resilience: are they related? *Progress in Human Geography*, 24(3), 347-364.
- Arend, R.J., (2013). Ethics-focused dynamic capabilities: a small business perspective. *Small Business Economics*, 41 (1), 1-24.
- Bacq, S., Lumpkin, G. T. (2021). Social entrepreneurship and COVID-19. *Journal of Management Studies*, 58(1), 285.
- Ballesteros, L., Useem, M., Wry, T. (2017). Masters of disasters? An empirical analysis of how societies benefit from corporate disaster aid. *Academy of Management Journal*, 60 (5), 1682-1708.
- Basu, K., Palazzo, G., (2008). Corporate social responsibility: a process model of sensemaking. *Academy of Management Review*, 33 (1), 122-136.
- Bryce, C., Ring, P., Ashby, S., Wardman, J.K., (2020). Resilience in the face of uncertainty: early lessons from the COVID-19 pandemic. *Journal of Risk Research*, 23 (7-8), 880-887.
- Burke, L., Logsdon, J. M. (1996). How corporate social responsibility pays off. *Long Range Planning*, 29(4), 495-502.

- Carroll, A. B. (2021). Corporate social responsibility: Perspectives on the CSR construct's development and future. *Business & Society*, 60(6), 1258-1278.
- Cutter, S.L., Ahearn, J.A., Amadei, B., Crawford, P., Eide, E.A., Galloway, G.E., Scrimshaw, S.C., (2013). Disaster resilience: a national imperative. *Environment*, 55, (2), 25–29.
- Day, J.M., Melnyk, S.A., Larson, P.D., Davis, E.W., Whybark, D.C., (2012). Humanitarian and disaster relief supply chains: a matter of life and death. *Journal of Supply Chain Management*. 48 (2), 21-36.
- Dempsey, N., Bramley, G., Power, S., Brown, C., (2011). The social dimension of sustainable development: defining urban social sustainability. *Sustainable Development*, 19 (5), 289–300.
- Eweje, G. (2014). *Corporate Social Responsibility and Sustainability: Emerging Trends in Developing Economies*: Emerald Group Publishing Limited.
- Forcadell, F.J. Aracil, E. (2021). A purpose-action framework for Corporate Social Responsibility in times of shock. *Journal of Cleaner Production*, 312, 127789.
- Foss, N. J., & Klein, P. G. (2018). Stakeholders and corporate social responsibility: An ownership perspective. In *Sustainability, stakeholder governance, and corporate social responsibility* (Vol. 38, pp. 17-35). Emerald Publishing Limited.
- Foro Económico Mundial (2020). *The Global Risk Report*. The World Economic Forum, Ginebra, Suiza.
- Graafland, J., Smid, H., (2019). Decoupling among CSR policies, programs, and impacts: an empirical study. *Business & Society*, 58 (2), 231–267.
- Hart, S.L., Dowell, G., (2011). Invited editorial: a natural-resource-based view of the firm: Fifteen years after. *Journal of Management*, 37 (5), 1464–1479.
- Herbane, B., (2010). The evolution of business continuity management: a historical review of practices and drivers. *Business History*, 52 (6), 978–1002.
- Hess, D., Warren, D.E., (2008). The meaning and meaningfulness of corporate social initiatives. *Business & Society*, 113 (2), 163–197.
- Imperiale, A. J., Vanclay, F. (2021). Conceptualising community resilience and the social dimensions of risk to overcome barriers to disaster risk reduction and sustainable development. *Sustainable Development*, 29(5), 891-905.

- Jamali, D., Mirshak, R. (2010). Business-Conflict Linkages: Revisiting MNCs, CSR, and Conflict. *Journal of Business Ethics* 93(3): 443-464.
- Johnson, B.R., Connolly, E., Carter, T.S. (2011). Corporate social responsibility: the role of Fortune 100 companies in domestic and international natural disasters. *Corporate Social Responsibility Environmental Management* 18 (6), 352-369.
- Katsos, J. E., AlKafaji, Y. (2019). Business in War Zones: How Companies Promote Peace in Iraq. *Journal of Business Ethics*, 155(1), 41-56.
- Keck, M., Sakdapolrak, P. (2013). What is social resilience? Lessons learned and ways forward. *Erdkunde*, 5-19.
- Kurland, N. B., Baucus, M., Steckler, E. (2022). Business and society in the age of COVID-19: Introduction to the special issue. *Business and Society Review*, 127, 147-157.
- Lampel, J., Shamsie, J., Shapira, Z., (2009). Experiencing the improbable: rare events and organizational learning. *Organization Science*, 20 (5), 835–845.
- Lee, N., Kotler, P. (2013). Corporate social responsibility: Doing the most good for your company and your cause. John Wiley & Sons.
- Linnenluecke, M. K., McKnight, B. (2017). Community resilience to natural disasters: the role of disaster entrepreneurship. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 11(1), 166-185.
- Madsen, P. M., Rodgers, Z. J. (2015). Looking good by doing good: The antecedents and consequences of stakeholder attention to corporate disaster relief. *Strategic Management Journal* 36 (5), 776-794.
- Maguire, B., Hagan, P. (2007). Disasters and communities: understanding social resilience. *Australian Journal of Emergency Management* 22(2), 16-20.
- Manuel T., Herron L. (2020). An ethical perspective of business CSR and the COVID-19 pandemic. *Society and Business Review*, 15 (3), 235-253.
- McKnight, B., Linnenluecke, M.K., (2016). How firm responses to natural disasters strengthen community resilience: a stakeholder-based perspective. *Organization Environment*, 29 (3), 290–307.
- Meuer, J., Koelbel, J., Hoffmann, V.H., (2020). On the nature of corporate sustainability. *Organization Environment*, 33 (3), 319–341.

- Meyer, A.D., (1982). Adapting to environmental jolts. *Administrative Science Quarterly*, 27, 515–537.
- Mitchell, R. K., Agle, B. R., Wood, D. J. (1997). Toward a theory of stakeholder identification and salience: Defining the principle of who and what really counts. *Academy of Management Review*, 22(4), 853-886.
- O'Donnell, I. (2009). Practice Review on Innovations in Finance for Disaster Risk Management. ProVention Consortium, Geneva.
- Naciones Unidas (2020). The Sustainable Development Goals Report. United Nations Publications, Nueva York.
- Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres (UNISDR). (2015). Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030.
- Peredo, A. M., McLean, M. (2006). Social entrepreneurship: A critical review of the concept. *Journal of World Business*, 41(1), 56-65.
- Prandi M., Lozano J. (2010). CSR in conflict and post-conflict environments: from risk management to value creation. Edition: School for a Culture of Peace (UAB). Institute for Social Innovation (ESADE).
- Rainero, C., Modarelli, G. (2020). CSR for emergencies: The two concepts of accountability. *Corporate Ownership & Control*, 18(1), 78-95.
- Ramachandran, V., (2011). Strategic corporate social responsibility: a 'dynamic capabilities' perspective. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 18 (5), 285–293.
- Rangan, Kasturi, Lisa Chase, and Sohel Karim. (2015). The Truth about CSR. *Harvard Business Review* 93, nos. 1/2 (January–February 2015): 40-49.
- Šain, M. (2021). Corporate social responsibility in times of crisis: COVID-19. *EU and Comparative Law Issues and Challenges Series (ECLIC)*, 5, 706-727.
- Sydow, J., Schreyögg, G., Koch, J., (2009). Organizational path dependence: opening the black box. *Academy of Management Review*, 34 (4), 689–709.
- Tilcsik, A., Marquis, C., (2013). Punctuated generosity: how mega-events and natural disasters affect corporate philanthropy in US communities. *Administrative Science Quarterly*, 58 (1), 111–148.

Twigg, J. (2001). Corporate Social Responsibility and Disaster Reduction: A Global Overview. DFID, London, UK, 84.

Winter, S.G., (2003). Understanding dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*, 24 (10), 991–995.

Wolf, K., Deitelhoff N., Engert S. (2007). Corporate Security Responsibility: Towards a Conceptual Framework for a Comparative Research Agenda, in: *Cooperation and Conflict* 42(3), 294-320.

Yin, J., Jamali, D., (2016). Strategic corporate social responsibility of multinational companies subsidiaries in emerging markets: evidence from China. *Long Range Planning*, 49 (5), 541–558.

Inicio 

## INFORMACIÓN DE LOS SOCIOS

---

### TESIS DOCTORALES

**Título:** Economía compartida como una propuesta alternativa a la “fast fashion”

**Doctorando:** Ramón Ruiz Navarro (Universitat Oberta de Catalunya).

**Directores:** Caroliné Hintzmann y August Corrons (Universitat Oberta de Catalunya)

**Resumen:** Esta tesis doctoral analiza la actitud y el comportamiento de las personas hacia la economía compartida, específicamente en relación con las plataformas de intercambio de ropa, como propuesta alternativa a la fast fashion. El objetivo es comprender los factores y las variables que influyen en la adopción de este tipo de economía compartida y desarrollar un modelo que explique este proceso. Se ha utilizado la metodología SEM (ecuaciones estructurales) para analizar las variables empíricamente. El estudio se basa en el marco del comportamiento del consumidor y las innovaciones tecnológicas. El trabajo investiga los antecedentes de las actitudes y las intenciones de los consumidores en estas plataformas y busca entender si los motivos para su uso son económicos, ambientales o sociales. El modelo propuesto también ha considerado la influencia extraordinaria de la COVID-19 sobre la intención conductual. Asimismo, la investigación contribuye al conocimiento en el campo del comportamiento humano y ofrece una nueva perspectiva sobre el consumidor en la economía compartida. En su conjunto, esta investigación aborda un área poco explorada, y es importante para comprender y promover la adopción de la economía compartida en el contexto de la moda.

### PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

**Premio a la mejor comunicación en el Congreso ICIEBE 2024.**

Gausí Carot, I.: Strategic Management Gymkhana: An innovative outdoor method to teaching strategic management in business administration.

**Premio a la mejor comunicación en el Workshop de Empresa Familiar de ACEDE 2024.**

Kotlar, J.; Muñoz-Bullon, F.; Sanchez-Bueno, M.J.: Environmental impact in family firms: green knowledge and innovation performance

Inicio 

## ESTANCIAS DE INVESTIGACIÓN

**Mateo Manuel Córcoles Muñoz** (Universidad de Castilla-La Mancha, campus de Albacete). Estancia en la Universidad de Verona (Italia) del 1 de septiembre al 1 de diciembre de 2024 con la profesora Silvia Blasi.

**Roberto Mario de Stefano** (Universidad de Ferrara, en Italia). Estancia en la Universidad de León del 1 de septiembre al 1 de noviembre de 2024 con el profesor Daniel Alonso Martínez.

Inicio 

## PUBLICACIONES DE LOS SOCIOS

---

Calabrò, A., Requejo, I., Reyes Reina, F., Sanchez-Bueno, M. J., Suarez Gonzalez, I. (2024). Nearby or faraway? Determinants of target selection in family firm international acquisitions'. *International Business Review*. vol. 33, nº 4, 102295.

<https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2024.102295>

Resumen: We posit that, beyond the distinction between domestic and cross-border deals, family ownership configurations and board ownership determine whether family firms (FFs) prefer targets from closer or more distant markets, thus highlighting the crucial role of geographical distance when conducting acquisitions abroad. We further investigate whether target selection depends on firm performance relative to its aspirations. To test our hypotheses, we gather a comprehensive sample of 7297 acquisition deals, of which 3180 are cross-border transactions, undertaken by family and non-FFs from 30 European countries during the 2007–2015 period, with target firms located in 65 different countries. Our empirical strategy allows us to analyze FFs' preference in terms of geographical distance when they decide to acquire a foreign company. The main findings suggest that FFs acquire targets from closer locations when there is a group of minority family shareholders or a higher level of board ownership. Meanwhile, FFs performing below their aspirations acquire more distant targets compared to other FFs. Our findings contribute to international business (IB) research by demonstrating that the distinction between domestic and foreign targets is not enough when investigating acquisitions, but the distance to the target firm is vital for a better understanding of cross-border deals.

Calzón-Menéndez, F., Sacristán-Navarro, M., Cabeza-García, L. (2024). Do work-life balance measures influence the performance of Spanish listed companies? *Intangible Capital*, vol. 20, nº 1, 258-276.

<https://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/2550>

Resumen: This paper analyses the effect on economic profitability of the adoption of work-life balance practices. Based on a sample of Spanish listed companies during the period 2015-2022, the aim was to contrast the effect of a work-life balance index on economic profitability. The regression analysis, clustered at firm level, shows a positive and significant effect of the index on economic profitability, suggesting that companies' practices to achieve a work-life balance could be a source of competitive advantage increasing human capital. The value of this work is fourfold. Firstly, investigating the consequences of work-life balance practices at company level rather than at individual level, and secondly, running a longitudinal study as opposed to cross-sectional studies, which are more frequent in the literature. Thirdly, adding evidence from a continental European country, Spain, as opposed to previous studies carried out mainly in Anglo-Saxon

countries as well as considering the work-life balances currently used by listed firms in the Spanish market. Finally, this relationship is analysed over a time-period that considers a health crisis such as COVID-19, which had a major impact on business and labour dynamics.

**De Massis, A., Muñoz-Bullon, F., Sanchez-Bueno, M. J., Velasco, P., Vismara, S. (2024). Executive gender and firm leverage decisions: The role of firm ownership and governance. *Journal of Business Research*, 179, 114700.**

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114700>

Resumen: Female leadership in strategic decision-making has received considerable attention in the context of global gender inequality. To advance our understanding of the role of executive gender in corporate financing decisions, we examine whether family firms are less likely to use leverage than their non-family counterparts when they have a female leader (considering CEO and board chair as leadership positions). In addition, we examine whether board independence influences gender differences in the use of leverage in family firms. Drawing on the behavioral agency model (BAM) and socioemotional wealth (SEW) theory, we develop and empirically test our hypotheses using a large dataset of firms from 40 countries. Our results show that family ownership increases the reluctance of female-led firms to use leverage, but board independence mitigates this effect.

**García-Canal, E., García-García, R. (2024). Desinversión exterior reputacional tras la invasión rusa a Ucrania. *Papeles de Economía Española*, vol. 181, 153-166.**

**Inversión extranjera y multinacionales en España - Funcas**

Resumen: Este estudio emplea datos del KSE Institute para analizar la respuesta desinversora de las empresas extranjeras con intereses en Rusia ante la invasión rusa de Ucrania. Los resultados muestran que aproximadamente un 10% de las empresas presentes en el mercado ruso antes de la invasión abandonaron Rusia y un 32% suspendió o redujo su actividad. No obstante, más del 50% del total continúa operando allí. Las desinversiones por motivos reputacionales son más comunes en aquellas empresas inversoras que están más expuestas a la opinión pública. Las empresas españolas han seguido un comportamiento similar al de sus homólogas internacionales.

Gomez-Mejia, L., Sanchez-Bueno, M. J., Miroshnychenko, I., Wiseman, R., Muñoz-Bullon, F., De Massis, A. (2024). Family control, political risk and employment security: A cross-national study. *Journal of Management Studies*, vol 61, nº 6, 2338-2372.

<https://doi.org/10.1111/joms.12970>

Resumen: Combining insights from the socioemotional wealth and institutional perspectives, we hypothesize that firms controlled by families offer greater job security to employees relative to non-family firms, and this positive employment effect is amplified in riskier institutional environments around the world. Using an unbalanced panel of 3181 listed firms from 33 countries over a 10-year period, we provide strong support for our hypotheses: family-controlled firms on average are less likely to reduce their workforce compared to their non-family counterparts, and this differential effect is magnified in weak institutional environments characterized by high political risk. These findings indicate that socioemotional wealth in family firms has a positive impact on employee welfare and that the use of a cross-country design serves to bridge discrepancies or inconsistencies in single country studies that have been done in the past. From a practical perspective we conclude that the beneficial role of socioemotional wealth on employment relations is more evident when it is needed the most, namely under a dysfunctional institutional environment.

López-Gamero, M. D., Molina-Azorín, J. F., Tarí, J. J., Pereira-Moliner, J. (2024). Identifying the role of absorptive capacity in the relationship between quality management and sustainability: Evidence from the tourism industry. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/csr.2955>

Resumen: Firms need to develop dynamic capabilities to anticipate, adapt and respond to a changing competitive environment. Quality management, absorptive capacity and sustainability can act as dynamic capabilities, helping firms to adapt better and more quickly to new stakeholder demands. Some dynamic capabilities can help develop others. The aim of this paper is to analyse the role of quality management and absorptive capacity as enablers and drivers of environmental, economic and social sustainability development, and to study the mediating role of absorptive capacity in the relationship between quality management and the three dimensions of sustainability. Structural equation modelling is conducted using data from Spanish hotels.

Parra-Requena, G., García-Villaverde, P. M., Ruiz-Ortega, M. J., Córcoles-Muñoz, M. M. (2024). Strategic resilience nexus: Connecting pioneering and sustainability orientations. *Business Strategy and the Environment*.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/bse.3943>

Resumen: This work analyzes, under a strategic approach, the role of organizational resilience in connecting pioneering orientation and sustainability orientation, thus filling a significant and unexplored gap in the literature. The empirical study was conducted on a sample of 223 companies in the cultural tourism industry in Spain. The results show a total mediating effect of organizational resilience in the relationship between pioneering orientation and sustainability orientation in its economic, environmental, and social dimensions and a partial effect in the case of the cultural dimension. The study highlights the U-shaped curvilinear relationship between pioneering orientation and organizational resilience, reflecting a brake on the growth of organizational resilience when companies have a strong tendency to enter the market early. Companies should adopt the role of early followers to strengthen resilience and achieve a strong strategic commitment to sustainability.

Sierra-Morán, J., Cabeza-García, L., González-Álvarez, N. (2024). The moderating effect of interlocking directors on the relationship between R&D investments and firm value. *Journal of Technology Transfer*, vol. 49, nº 3, 1016–1042.

<https://link.springer.com/article/10.1007/s10961-023-10012-2>

Resumen: Although the relationship between firm R&D and performance has been analysed in previous literature from different viewpoints, few studies have analysed how the board of directors, one of the main governing bodies with responsibility at strategic level, may affect this relationship. In particular, previous works have studied some characteristics related to the monitoring role of the board. However, it is also likely that access to external information and resources crucial for firms that want to innovate and improve their performance might be facilitated through the links held by interlocking directors (who also serve as directors in other firms). This paper aims to shed light on this topic by providing the first research focusing on how a board's provision of knowledge and advice proxied by the percentage of interlocking directors may moderate the firm R&D-performance classical relationship. Using a sample of 106 Spanish listed companies in the period 2008-2019, GMM analyses show that R&D investments have a positive effect on firm value, but a larger number of interlocking directors may diminish this positive effect. Our results suggest that firms should be cautious about increasing the proportion of interlocking directors. A larger number of such directors may affect the flow of information within the board and, consequently, positive interactions between the board, firm innovation and performance. In addition, we recommend that policy makers should reinforce incentives to increase firm innovation as it seems to increase firm value and, when drafting corporate governance codes, should reflect in more detail on the role played by interlocking directors.

Inicio ↑

## ANUNCIOS DE INTERÉS

---

### Congreso Anual ISoF

La International Society of Franchising celebra su 38 Congreso Anual en Chipre del 21 al 24 de mayo de 2025. El plazo para el envío de trabajos finaliza el 25 de febrero de 2025. Toda la información al respecto se muestra en el siguiente enlace: [Congreso Anual ISoF](#)

Inicio 

## EQUIPO DIRECTIVO DE LA SECCIÓN

---



**Presidenta**

M. José Ruiz Ortega  
(Universidad de Castilla-La Mancha)



**Vicepresidenta**

Bárbara Larrañeta Gómez  
(Universidad Pablo Olavide)



**Editora del Boletín**

Raquel Orcos Sánchez  
(Universidad de La Rioja)



**Secretaria**

Laura Fernández Méndez  
(Universidad Pontificia Comillas)

---

Próximo Boletín de la Sección de Estrategia Empresarial: Primavera 2025.

Inicio 