



empresa

Investigación y pensamiento crítico

Número **1**
Abril 2012

	3c Empresa, investigación y pensamiento crítico <i>Revista de investigación</i> <i>Tirada nacional e internacional</i> <i>Periodicidad mensual</i> <i>Artículos revisados por el método de evaluación por pares de doble ciego.</i> <i>ISSN: pendiente de asignación</i>	Editorial: Área de Innovación y Desarrollo, S.L. Empresa de transferencia del conocimiento al sector empresarial. Alcoy, Alicante (España) C/ Santa Rosa 15, nº 3 Tel: 965522821
---	---	--

NORMATIVA DE PUBLICACIÓN

- Los artículos, que serán inéditos, tendrán una extensión máxima de 3.500 palabras, incluyendo notas a pie de página y bibliografía, aunque se apreciarán extensiones más breves. No deberá utilizarse un número excesivo de referencias bibliográficas. El resumen no excederá de 200 palabras.
- El título del artículo deberá estar expresado tanto en castellano como en inglés.
- Los artículos deberán estar escritos en castellano.
- Cada artículo deberá ir precedido de un pequeño resumen, en castellano e inglés, y de cinco palabras clave en ambos idiomas. Además se incorporará la clasificación del trabajo conforme a los descriptores utilizados por el Journal Economic Literature.
- Se valorará la inclusión de cuadros y gráficos que apoyen las tesis desarrolladas en el artículo.
- Deberá aparecer el nombre del autor/es en la primera hoja, junto a su titulación académica oficial y la universidad, institución o empresa en la que presten sus servicios.
- Las referencias irán al final del artículo bajo el epígrafe Referencias bibliográficas, ordenadas alfabéticamente por autores y de acuerdo con el siguiente orden: nombre (en minúsculas) del autor o autores, iniciales de los apellidos, año de publicación (entre paréntesis y distinguiendo a, b, c, en caso de que el mismo autor tenga más de una obra citada en el mismo año), título del artículo (entre comillas) y título de la revista a la que pertenece el artículo (en cursiva o subrayado).
- No se admitirán artículos con errores ortográficos. Los contenidos de los artículos deben ser cuidadosamente leídos y revisados antes de su envío, tanto por el autor como por un amigo o colega crítico.
- Los originales estarán editados electrónicamente en formato "Word" o compatible y a color.
- Las imágenes de la publicación se enviarán en formato jpg.
- La revista se reserva la posibilidad de editar y corregir los artículos, incluso de separar y recuadrar determinadas porciones del texto particularmente relevantes o llamativas, respetando siempre el espíritu del original.
- Se debe evitar utilizar un lenguaje de corte excesivamente especializado, en beneficio de una más fácil comprensión de las ideas expuestas y en la medida de lo posible, el abuso en la utilización de lenguaje y funciones matemáticas.
- Los autores deberán ceder los derechos de publicación de los artículos a ÁREA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO, S.L..

SUMARIO

Carta del director.....	5
--------------------------------	----------

ARTÍCULOS

La continuidad en la empresa familiar. Análisis de casos.....	7
--	----------

The family business continuity. Case analysis	7
---	---

Ana Isabel Pérez Molina, Víctor Gisbert Soler

Las pymes de la comunidad valenciana ante el cumplimiento de requisitos de responsabilidad social.....	24
---	-----------

SMEs in the comunidad valenciana to the fulfillment of social responsibility requiriments ..	24
--	----

Ignacio Cebrián Aznar, Elena Pérez Bernabeu

Protocolo para un programa de ergonomía participativa en centros de trabajo.....	32
---	-----------

Protocol for a participatory ergonomics program in the workplace	32
--	----

M^a Susana Genis Doménech

Excelencia empresarial vs sostenibilidad y responsabilidad social.....	43
---	-----------

Business excellence vs. Sustainability and social responsibility	43
--	----

Mónica García Cantó

CARTA DEL DIRECTOR

Debo iniciar esta carta agradeciendo a todo el equipo de ÁREA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO, S.L. su esfuerzo y confianza en el proyecto, pues todos y cada uno de ellos han hecho un trabajo magnífico. No ha sido un trabajo fácil, ya que nos aventuramos en un sector nuevo para nosotros, en el que hemos puesto todo nuestro entusiasmo para salir adelante.

Así pues, **3ciencias** surge ante el interés de muchos autores de publicar sus trabajos en revistas indexadas en bases de datos de prestigio. Nuestro espacio permite tanto a los autores como a los lectores adentrarse en **temáticas** diferentes: Ciencias de la Información y Comunicación, Economía y Ciencias Sociales e Ingeniería y Tecnología. Además, también ofrecemos la oportunidad de publicar libros en diferentes **colecciones**: Ingeniería y Tecnología, TIC's, Didáctica e Innovación Educativa, Economía, Organización y Ciencias Sociales, y Ciencias y letras.

La temática elegida permite a los usuarios introducirse en áreas emergentes, tales como la innovación y la tecnología. De esta forma, nuestro principal objetivo es **poner a disposición de la comunidad académica, y también de investigadores, científicos, profesionales, empresarios y técnicos de empresa, un conjunto de ideas y proyectos que aporten luz sobre sus actividades.**

Por otra parte, quiero dar las gracias a los autores que de forma habitual nos remiten sus artículos, gracias por confiar en nosotros. También, animo a otros autores a considerar **3ciencias** un espacio donde publicar y a confiar en nuestra calidad editorial.

Cabe decir, que para asegurar un alto nivel de las publicaciones, es política de ÁREA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO, S.L. que todos los artículos publicados en las revistas pasen por un **proceso de evaluación por pares de doble ciego**. Asimismo, agradecer a los evaluadores expertos anónimos que con su labor garantizan la calidad, el interés y el rigor científico de los artículos publicados.

Me remito a profesores e investigadores de la comunidad universitaria que forman parte de nuestro Comité Científico, que sin ellos no hubiera sido posible el nacimiento de **3ciencias**. Gracias a ellos hemos podido crear un Comité Científico que vela por la calidad exigible a toda publicación científica. Quiero manifestarles públicamente mi más sincero agradecimiento, ya que desde el momento en el que surgió la idea de este proyecto han creído en él.

Y por último, gracias a ti, lector, por confiar en nuestra calidad editorial y hacer posible el funcionamiento de **3ciencias**.

Sin más, empecemos nuestra andadura con ésta primera edición de **3c Empresa**.

Fdo. Javier Francés Vilaplana



empresa

Envío: 16-01-2012

Aceptación: 30-01-2012

Publicación: 02-04-2012

LA CONTINUIDAD EN LA EMPRESA FAMILIAR. ANÁLISIS DE CASOS

THE FAMILY BUSINESS CONTINUITY. CASE ANALYSIS

Ana Isabel Pérez Molina ¹

Victor Gisbert Soler ²

1. Ingeniero en Organización Industrial. Ingeniero Técnico Industrial. Directora Técnica sección I+D+i Global Certificación.
2. Doctor Ingeniero Industrial. Profesor del Departamento de Estadística, Investigación Operativa Aplicadas y Calidad de la Universidad Politécnica de Valencia.

RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación es llevar a cabo una exposición sobre las causas de los problemas en las empresas familiares y las posibles herramientas para solucionar dichos conflictos.

Entre los problemas más importantes de las empresas familiares destacan los problemas derivados del funcionamiento de la organización (confundir flujos familiares y profesionales, desmotivación, falta de crecimiento,...) y los problemas relativos a la sucesión (impuestos, selección del líder, resistencia al cambio,...).

Las herramientas más adecuadas para disminuir los problemas de las empresas familiares dan importancia al factor humano de las organizaciones y tratan de adecuar las funciones y las responsabilidades de todos los trabajadores. Es básico realizar el plan de sucesión, elaborar un protocolo familiar, gestionar la herencia, y aumentar la profesionalización de la empresa.

ABSTRACT

The principal aim of this investigation is to carry out an exhibition on the reasons of the problems in the family enterprises and the possible tools to solve the above mentioned conflicts.

Between the most important problems of the family enterprises stand out the problems derived from the functioning of the organization (confuse family and professional flows, don't motivation, absent of growth,...) and the problems relative to the succession (taxes, selection of the leader, resistance to the change,...).

The tools most adapted to diminish the problems of the family enterprises give importance to the human factor of the organizations and try to adapt the functions and the responsibilities of all the workers. It is basic to realize the plan of succession, to elaborate a family protocol, to manage the heritage, and to increase the professionalization of the company.

PALABRAS CLAVE

Empresa familiar, nivel de profesionalización, cambio generacional, protocolo familiar.

KEY WORDS

Family enterprise, professionalism level, generational change, family protocol.

INTRODUCCIÓN

La empresa familiar es una organización en la que independientemente del tamaño y de las acciones que se realizan, la mayoría de la propiedad pertenece a una o más familias.

Estas empresas son en el mundo, cada vez más importantes, tanto a nivel económico como social, lo cual da lugar a que en diversos sectores se hayan convertido en motores del tejido empresarial.

Se estima que en Europa hay 17 millones de empresas familiares lo cual supone un 60%; en España existen 1.4 millones de organizaciones familiares, que suponen un 65% del total.

Las empresas familiares son creadas por una o varias personas dotadas de una alta capacidad de esfuerzo, vocación, intuición y visión para desarrollar e implementar el proyecto empresarial al que destinan toda su energía y dedicación.

El objetivo del empresario familiar es transmitir su empresa a sus descendientes y, sin embargo, sólo una pequeña parte de las empresas familiares consigue llegar a la segunda generación. Concretamente, de 100 empresas familiares, sólo 33 superan el tránsito de la 1ª a la 2ª generación y de estas 33 empresas, sólo 15 pasan a la 3ª generación. La causa principal de la desaparición de estas empresas tiene relación directa con los conflictos internos entre los empresarios familiares.

EXPERIMENTAL

Se ha realizado una investigación para determinar cuales son los problemas de las empresas familiares y cuales son los factores que garantizan el éxito en la sucesión de las empresas familiares. Para la realización de esta investigación se ha tomado una muestra de 50 empresas situadas en la Comunidad Valenciana, de diversos sectores, tamaños y generaciones.

Los sectores a los que pertenecen las empresas analizadas se observan en el gráfico siguiente:



Gráfico 1. Sectores a los que pertenecen las empresas estudiadas. Fuente: elaboración propia.

El tamaño de las organizaciones analizadas es variado, tal y como se observa a continuación:

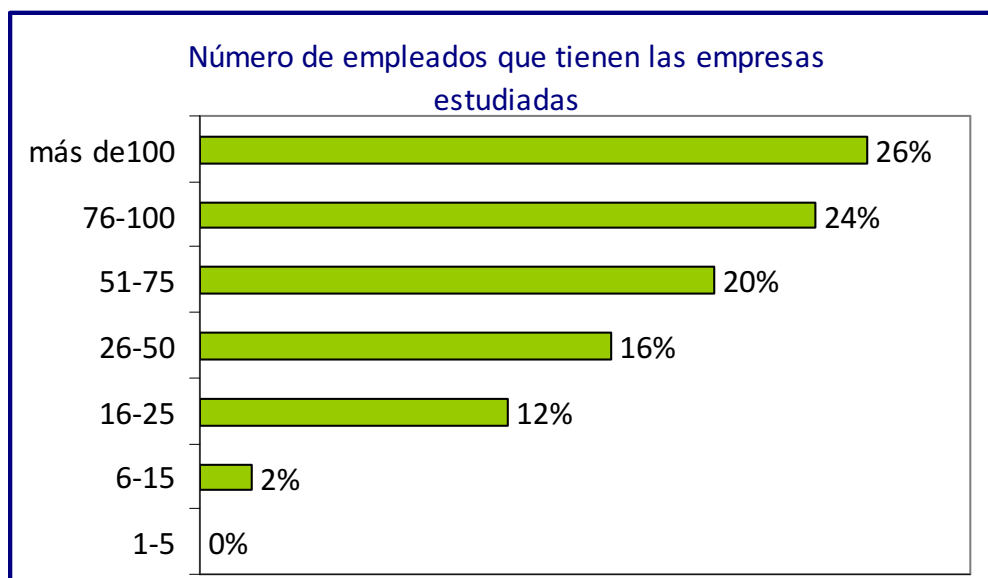


Gráfico 2. Número de empleados que tienen las empresas estudiadas. Fuente: elaboración propia.

Se han estudiado empresas que se encuentran en distintas generaciones y con distinto nivel de profesionalización:

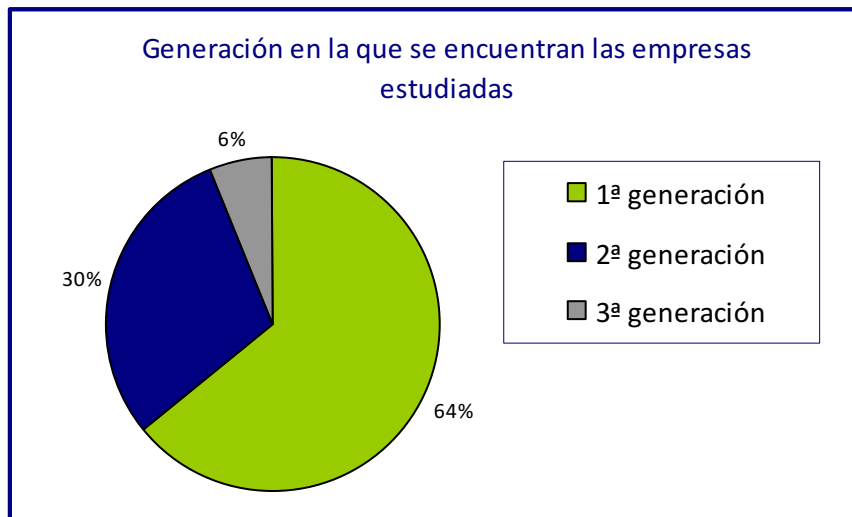


Gráfico 3. Generación en la que se encuentran las empresas estudiadas. Fuente: elaboración propia.



Gráfico 4. Nivel de profesionalización de las empresas estudiadas. Fuente: elaboración propia.

A la muestra de las empresas seleccionadas se les ha realizado diversos análisis. Los datos obtenidos se han tratado y procesado hasta obtener las conclusiones que se plantean a lo largo del texto.

En primer lugar se han establecido relaciones entre ciertos factores característicos de las empresas. Concretamente se han agrupado las empresas uniendo el nivel de profesionalización y la generación en la que se encuentran. También se ha relacionado el número de empleados y la profesionalización de la empresa.

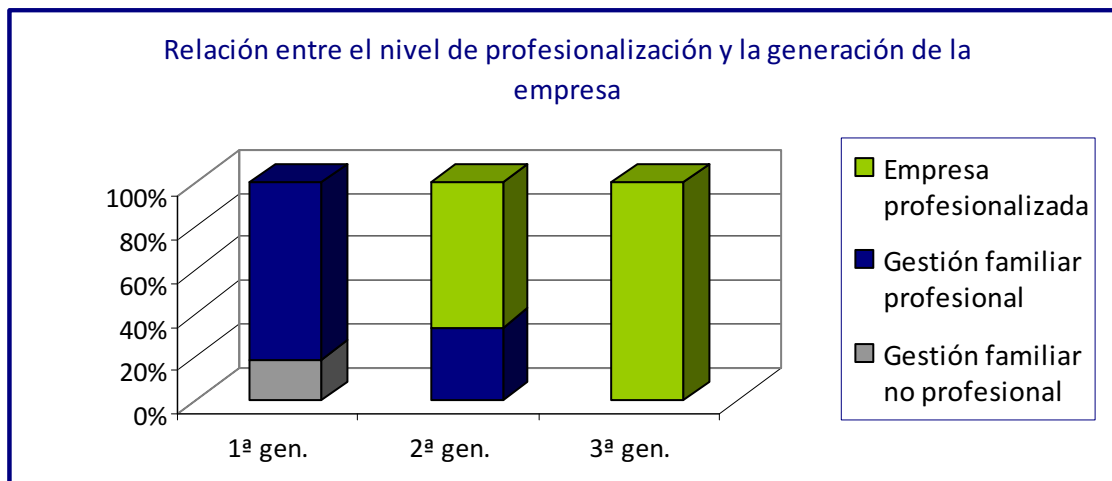


Gráfico 5. Relación entre el nivel de profesionalización y la generación de la empresa.
Fuente: Elaboración propia.

Se observa como a medida que las empresas consiguen pasar a la siguiente generación el nivel de profesionalización aumenta.

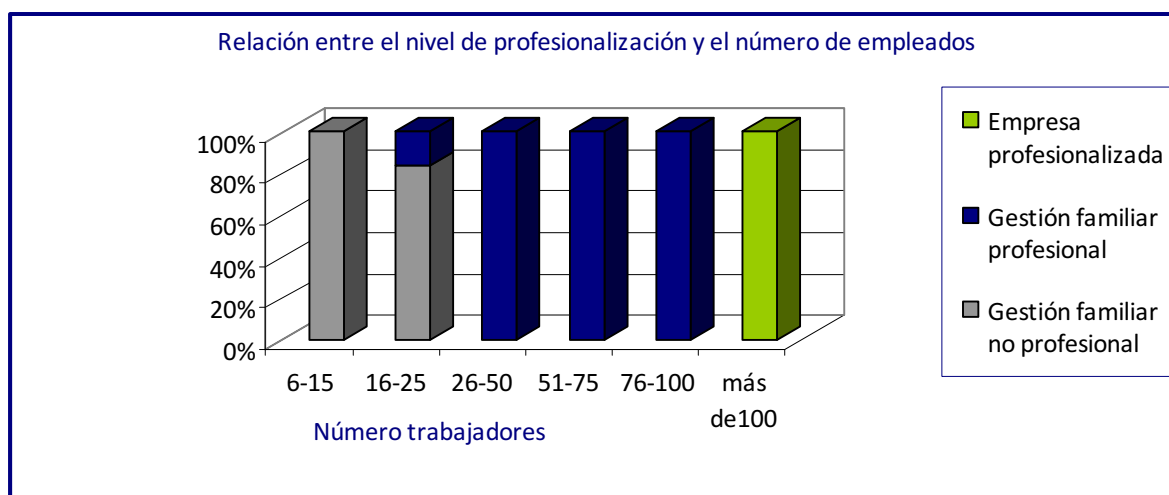


Gráfico 6. Relación entre el nivel de profesionalización y el número de empleados.
Fuente: Elaboración propia.

Se observa que a medida que aumenta el número de empleados, aumenta el nivel de profesionalización de la empresa.

Una vez vistas las relaciones entre la profesionalización, el número de empleados y la generación en la que se encuentran las empresas, se pasará a estudiar los problemas de las empresas familiares y los factores que garantizan el éxito en la sucesión de las empresas familiares.

LOS PROBLEMAS DE LAS EMPRESAS FAMILIARES

Según el estudio “Visión europea del proceso de sucesión en la empresa familiar” [Barbeito, Guillén, Martínez, Domínguez] ^[1] las empresas familiares se enfrentan, independientemente de su localización geográfica, a los siguientes problemas propios de este tipo de organización:

- *Problemas derivados del funcionamiento de la empresa familiar:* debidos fundamentalmente a la confusión entre los flujos empresariales y los intereses familiares.
- *Problemas de la sucesión en los que se encuentran:* los problemas fiscales, que se derivaban del pago del Impuesto sobre Patrimonio y del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, a los que tienen que hacer frente las empresas familiares cuando llega el momento del traspaso generacional; y los conflictos familiares derivados del traspaso generacional, debidos fundamentalmente a que el predecesor no estableció un plan de sucesión definido.

Al comparar estas premisas con la investigación realizada, se observa que en las organizaciones familiares existe mayor diversidad de problemas que los citados anteriormente. En el gráfico siguiente se observan los problemas más habituales derivados del funcionamiento de la empresa familiar.

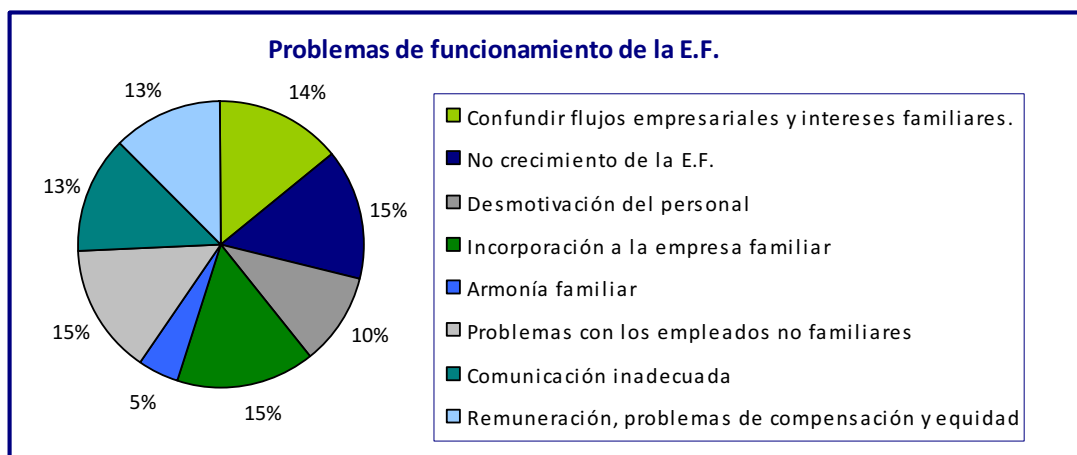


Gráfico 7. Problemas del funcionamiento de la empresa familiar. Elaboración propia.

En cuanto a los problemas derivados del funcionamiento de la empresa, el presente análisis coincide en que la confusión entre los flujos empresariales y los intereses familiares ocasiona problemas. Estos derivan de unir la propiedad y gestión y de combinar los objetivos empresariales y las metas familiares. En esta investigación destacan, además, diversos problemas derivados del funcionamiento de la empresa familiar:

- *No crecimiento de la empresa familiar.* Es habitual que en las familias empresarias crezcan en mayor proporción que la empresa familiar. Esto da lugar a que la organización no pueda cubrir todas las necesidades de la familia. A esto se suma que en ocasiones existe un exceso en la remuneración a ciertos miembros de la familia.

- *Desmotivación del personal.* Los miembros de la familia se desmotivan cuando no pueden acceder a información financiera de la empresa. Los trabajadores no familiares se desmotivan con facilidad por el trato preferente a los familiares (diferencias en la remuneración, poca libertad, menos opciones para la autorrealización personal, etc.).
- *Incorporación a la empresa familiar.* En las empresas familiares existen numerosos problemas cuando algún miembro de la familia, familiares políticos o terceros desean incorporarse en la empresa. No suelen existir normas sobre: quienes pueden entrar en la empresa, que preparación se requiere, como se determina el cargo y la responsabilidad, que hacer en caso de que el familiar no se adapte a la empresa, etc.
- *Armonía familiar.* En las empresas familiares es muy habitual romper la armonía familiar debido a conflictos entre generaciones, entre hermanos, entre familiares políticos, etc. Las disputas entre padres e hijos ocasionan importantes problemas y suelen ser debidas a la fuerte autoridad y desconfianza del padre y la intención del hijo de gestionar de manera independiente la empresa. Los desacuerdos entre hermanos ocurren, sobretodo, por la competencia, los celos y la subordinación entre ellos. También son habituales tensiones entre miembros ajenos y miembros de la familia. Esto es debido a que en las empresas familiares los cargos con poder suelen pertenecer a familiares, lo cual incomoda a profesionales externos, ya que estos no pueden realizar su trabajo adecuadamente. En el caso de que exista algún socio no familiar suelen existir desacuerdos en la destinación de las ganancias, en las políticas de remuneración y ascensos y en los planes futuros.
- *Comunicación inadecuada.* En las empresas familiares la información corre en todas las direcciones posibles, aparecen chismes, rumores, se manipula la información, etc. y por tanto se generan problemas entre los miembros de la organización.
- *Remuneración.* Surgen problemas derivados de la evaluación y la remuneración de los miembros de la familia.

En referencia a los problemas de la sucesión, tanto en el “Estudio sobre la visión europea” [Barbeito, Guillén, Martínez, Domínguez] ^[1] como en el estudio sobre la sucesión en la empresa familiar [Amat] ^[2], hacen referencia a los problemas fiscales y a los conflictos derivados del traspaso generacional. Ambos estudios destacan que los problemas fiscales pueden reducirse con la realización de un análisis del coste fiscal de las distintas alternativas del reparto de la herencia.

En cuanto a los problemas relativos a la sucesión el presente estudio comparte que el motivo fundamental del conflicto es la carencia de un adecuado plan de sucesión. En el gráfico siguiente se observan otras causas que dan lugar a conflictos, como por ejemplo: el fundador ejerce control absoluto y no está dispuesto a cederlo, el fundador no se retira totalmente y la existencia de carencias de liderazgo.

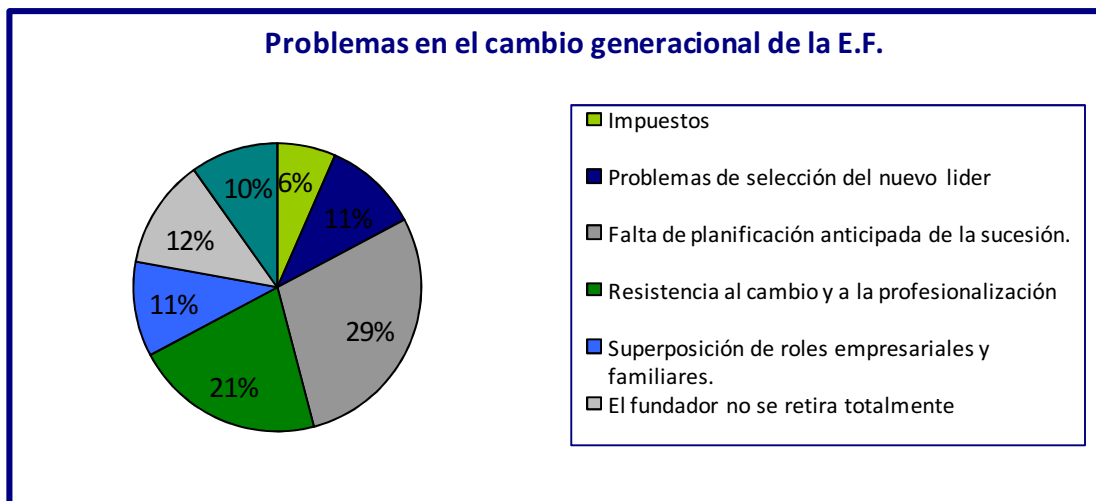


Gráfico 8. Problemas en el cambio generacional de la E.F. Fuente: elaboración propia.

Según la investigación “Factores determinantes del éxito y fracaso del proceso de sucesión en la empresa familiar” [Cabrera Suarez] ^[3] Dyer considera el “Síndrome de Rebeca” como uno de los problemas principales a los que se enfrentan a menudo los líderes empresariales de segunda y tercera generación que son incapaces de librarse del fantasma del fundador, ya que se les presiona para seguir la tradición y se les critica por no estar a la altura de las expectativas.

Con motivo de contrastar esta premisa, se han evaluado los posibles motivos por los cuales los directivos que se incorporan a la empresa familiar no cumplen las expectativas. En el siguiente gráfico se observan las causas principales de fracaso en las empresas de gestión familiar, tanto profesionalizadas como no profesionalizadas.

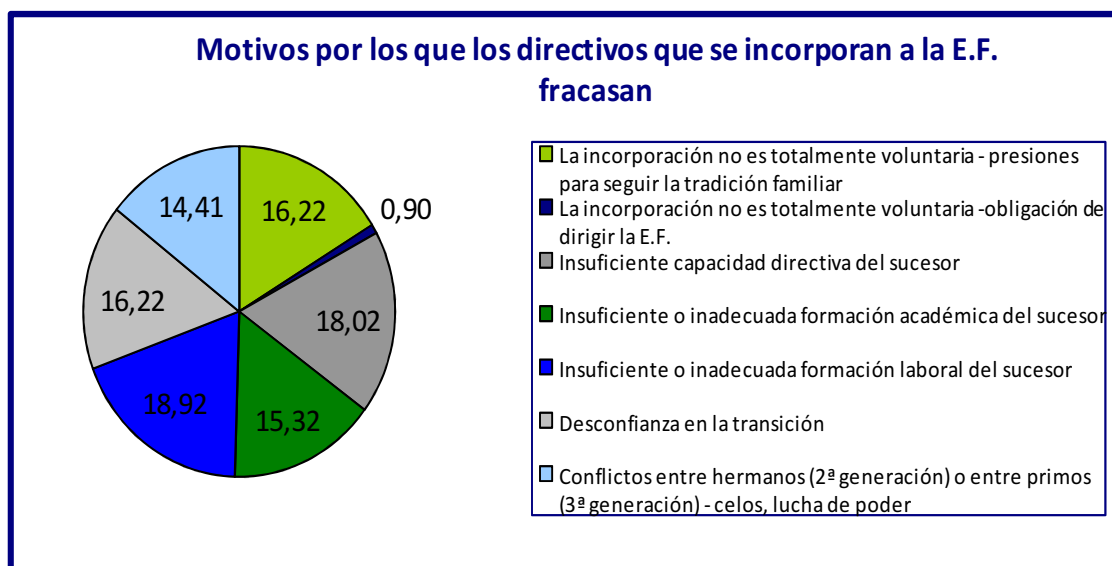


Gráfico 9. Motivos por los que los directivos que se incorporan a la E.F. fracasan. Fuente: elaboración propia.

Se observan diversos motivos por los cuales surgen problemas en la incorporación de directivos en las organizaciones familiares.

Es habitual que la incorporación del sucesor a la empresa familiar no sea totalmente voluntaria, ya que suelen existir presiones para seguir la tradición familiar, ahora bien, a los sucesores no suele imponérseles la obligación de dirigir la empresa familiar. La sucesión tiene más probabilidades de éxito cuando el sucesor decide voluntariamente gestionar la empresa. Dichas tesis vienen determinadas y analizadas en el estudio “La incorporación del sucesor en la empresa familiar” [Crane, Nager, Ortega, Buchholz] [4].

Asimismo, de acuerdo a las tesis de establecidas en “El Criterio de elección del sucesor en las empresas familiares gallegas” [Barbeito, Guillén, Martínez, Domínguez] ^[5] la capacidad de dirigir y gestionar una empresa no se hereda. Esto ocasiona multitud de problemas, ya que a menudo los sucesores no poseen suficientes capacidades directivas y estos se incorporan en la empresa familiar como directivos. Para evitar estos problemas es aconsejable que los familiares se incorporen paulatinamente en la empresa, ascendiendo por méritos propios a puestos directivos.

La formación académica de los directivos constituye un pilar fundamental para la gestión de la organización familiar y habitualmente los directivos de empresas familiares carecen de dicha formación. La profesionalización de la empresa es la base para que esta sea gestionada adecuadamente. Los directivos deberían estar en posesión de un título universitario y deben formarse continuamente para adquirir habilidades directivas. El tipo de formación que reciba el sucesor influirá notablemente en su capacidad de dirigir la empresa.

A menudo el sucesor no tiene suficiente formación laboral cuando el propietario decide que será su sucesor. Este debe haber trabajado en empresas externas y realizar funciones que requieran responsabilidad.

En la transición de una generación a otra surgen problemas de desconfianza entre el sucesor y el sucedido. Para reducir estos conflictos ambos deben trabajar conjuntamente. Así mismo es adecuado que un profesional externo participe en esta fase, ya que suelen surgir conflictos de desconfianza.

LOS FACTORES QUE GARANTIZAN EL ÉXITO EN LA SUCESIÓN DE LAS EMPRESAS FAMILIARES

Existen numerosos factores de éxito que las empresas familiares deben cuidar en cualquier etapa de su vida, y no únicamente en el proceso de sucesión. Las empresas familiares tienen problemas relativos a su condición de familiares, los cuales pueden destruir a una empresa aunque ésta sea productiva y rentable.

En el gráfico siguiente se observan cuales son las características más valoradas, cuando una empresa es eficaz en cuanto a producto y mercado, por las empresas familiares estudiadas.

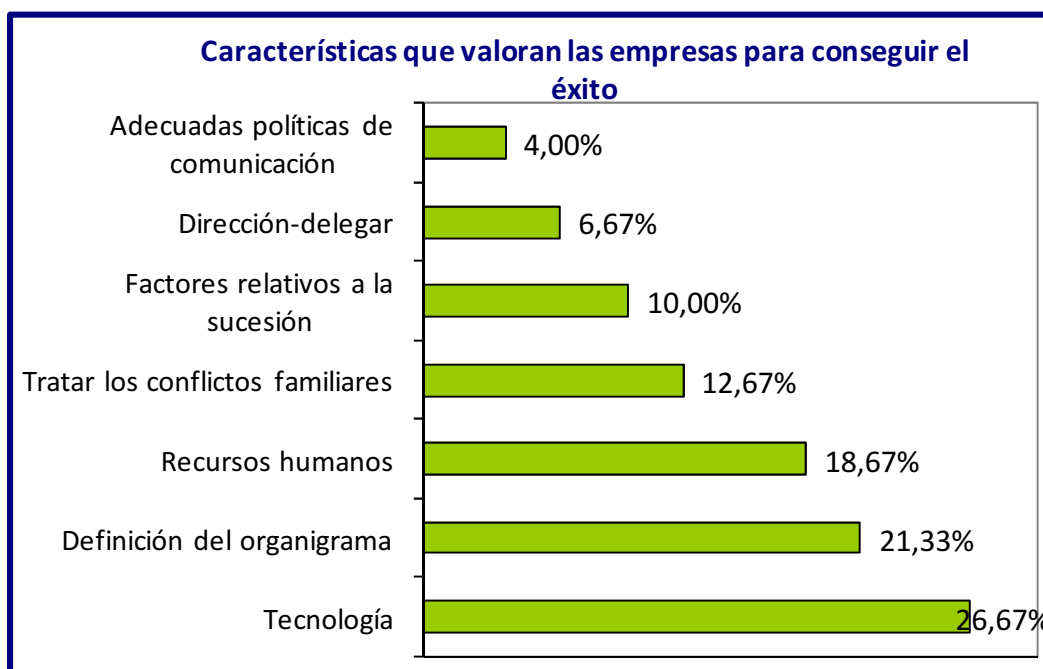


Gráfico 10. Características que valoran las empresas para conseguir el éxito. Fuente: elaboración propia.

En mi opinión, el éxito de una organización familiar está en su capital humano y en la correcta elaboración del organigrama y de la estructura de la empresa, lo cual implica la adecuada definición de las responsabilidades y funciones de todos los trabajadores, tanto familiares como no familiares. Obviamente, los factores relativos a la sucesión sus claves en la continuidad de las empresas familiares, y por tanto serán tratados a continuación.

De acuerdo a la publicación “La respuesta cultural a los problemas evolutivos de la empresa familiar” [Caros] ^[6], el autor trata de garantizar el éxito en los cambios generacionales. Las conclusiones de su estudio coinciden en la necesidad de una evolución en la forma de entender la dirección y el liderazgo en las empresas familiares hacia la denominada dirección por valores, y son:

1. Es conveniente que los propietarios y los directivos de negocios familiares incidan en la potenciación y consecución de una visión orientada al largo plazo durante la etapa de propietario-controlador para que la empresa familiar pueda evolucionar satisfactoriamente hacia la sociedad de hermanos.
2. En una sociedad de hermanos es necesario y oportuno lograr el máximo nivel posible de compromiso familiar y no familiar, a través de las derramas que aquél puede generar sobre éste, como factor clave para asegurar el éxito en la transición a la etapa de consorcio de primos.
3. En un consorcio de primos, los directivos y propietarios han de concentrar sus esfuerzos en otro valor, la armonía.

En referencia a la primera premisa cabe destacar que la visión a largo plazo es fundamental para la continuidad de la empresa. Así mismo, es esencial elegir una estructura de propiedad para la próxima generación y establecer unas bases para la sucesión y la futura gestión de la empresa. Otro factor que el propietario debe tener en cuenta es evaluar el atractivo de la empresa e implementar una estrategia que motive a los sucesores a tener interés por el negocio.

En la segunda conclusión, se afirma que el compromiso familiar y no familiar es fundamental para la continuidad de la empresa. Otra consideración importante en una empresa es la profesionalización, es decir, es necesario definir la función de los propietarios y de los empleados, atraer y mantener a profesionales, etc.

La tercera premisa opta por la armonía como la base en un consorcio de primos. Además hay que tener en cuenta que los miembros de la familia sólo se incorporen si están claramente capacitados para desempeñar responsabilidades de dirección y que usan sistemas de dirección profesionales. Otro factor esencial es avanzar en el diseño y en aplicación de sistemas que garanticen la liquidez a los propietarios.

Los problemas de las empresas familiares surgen, como se ha visto, por diversos motivos. Si estos no se tratan de manera adecuada, la supervivencia de la empresa está en peligro.

Hay instrumentos que ayudan garantizar el éxito de la empresa familiar basados en la profesionalización de sus miembros, en la distribución correcta de las responsabilidades entre las personas más capacitadas y en el diseño y puesta en marcha de la transición generacional.

Estas herramientas son: el protocolo familiar, la adecuación de los órganos de gobierno, la planificación de la sucesión, la profesionalización, la gestión de la herencia, el tratamiento de la relaciones intrafamiliares, etc. En la presente investigación se ha evaluado cual es la situación de las empresas respecto a las distintas herramientas.

Evidentemente la sucesión es ineludible, antes o después llega. Por tanto cualquier empresario debe hacer frente al problema sucesorio, dedicarle el tiempo necesario y ayudarse de profesionales especializados. Según la Asociación de Empresarios de la Ribera, en su publicación digital “Infoaer” ^[7] la planificación de la sucesión debe empezar cuando el sucedido tiene unos 55 años y está trabajando en la empresa. Pero, ¿qué ocurre en la realidad de las empresas? Según el presente análisis, una gran parte de las empresas familiares piensan que la sucesión debe empezar cuando el sucedido está trabajando en la empresa, pero otro porcentaje elevado de las empresas afirma que el proceso de sucesión debe empezar con la jubilación del sucedido.

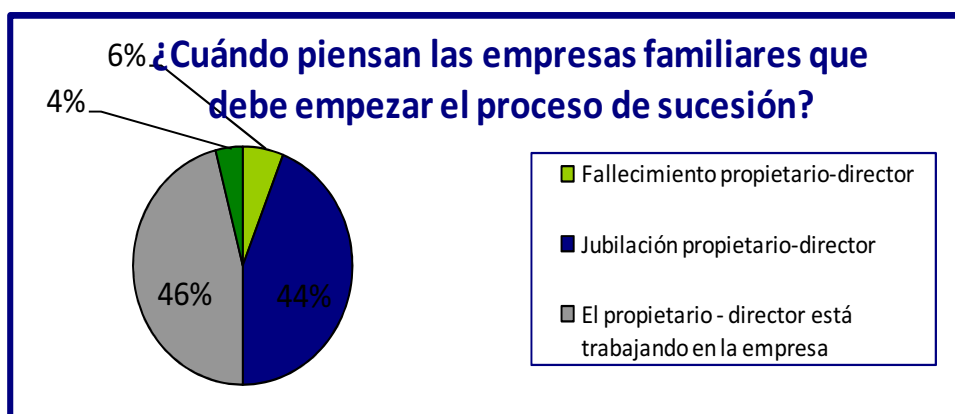


Gráfico 11. ¿Cuándo piensan las empresas familiares que debe empezar el proceso de sucesión? Fuente: Elaboración propia.

El planificar la sucesión cuando el sucedido y el sucesor se encuentran trabajando en la empresa es un factor importantísimo para garantizar el éxito de la sucesión.

De acuerdo a la publicación “El protocolo familiar. La experiencia de una década” [Amat] ^[8], el Protocolo Familiar es un documento donde se explicitan las normas del sistema empresa-familia-propiedad y se regulan las relaciones profesionales y económicas entre la familia y la empresa, teniendo como objetivo principal asegurar la continuidad de ésta sin perjudicar a la familia empresaria. Los ámbitos en los que la empresa familiar debe formalizar normas son muy variados, y cada protocolo debe profundizar en los aspectos que necesite cada empresa en particular. Las empresas analizadas inciden en que los factores a tratar son sobretudo el acceso y la distribución de la propiedad, la entrada de terceros a la empresa familiar, las políticas de remuneración y las políticas de promoción interna.

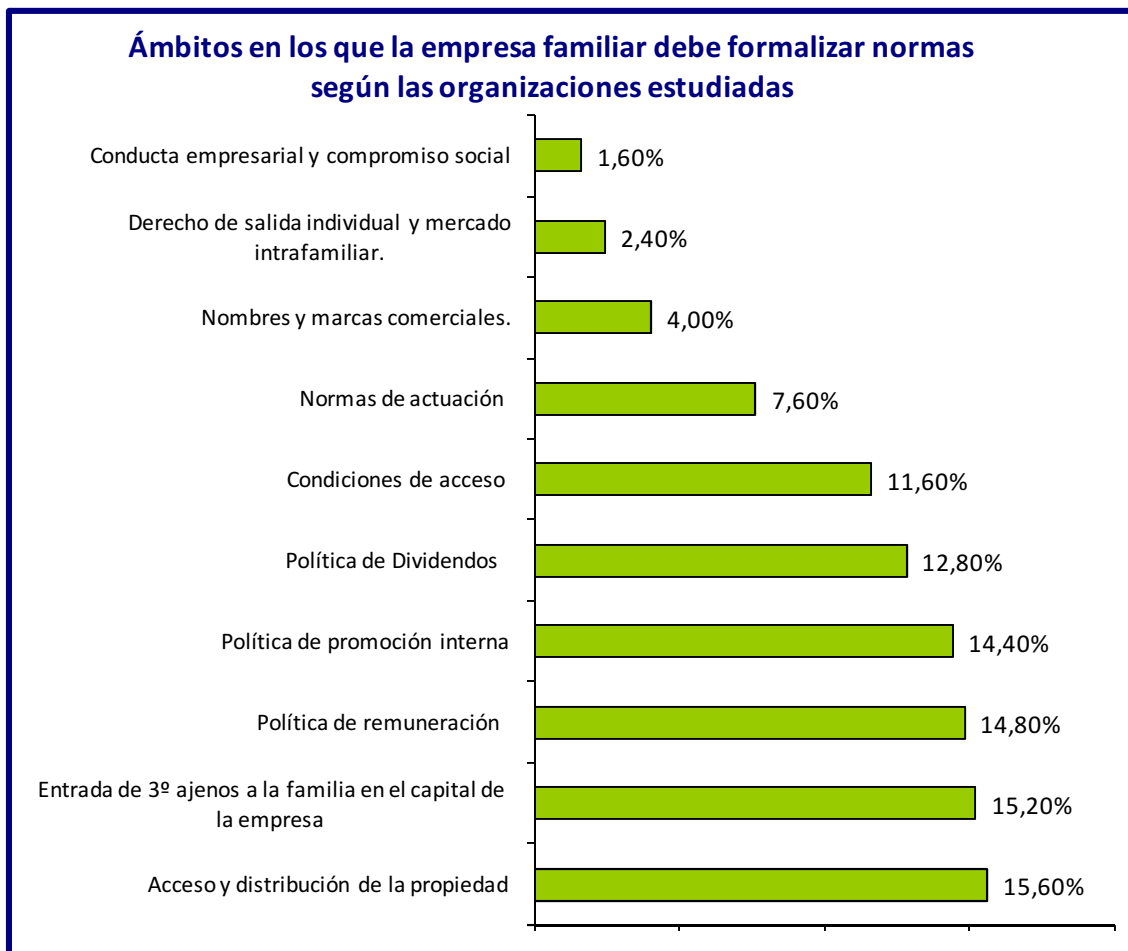


Gráfico 12. Ámbitos en los que la empresa familiar debe formalizar normas según las organizaciones estudiadas. Fuente: elaboración propia.

Las empresas familiares generan, normalmente, importantes patrimonios, de toda índole y origen, ligados o no a la actividad principal del negocio que los ha generado. La gestión de las herencias generadas por negocios familiares necesitan de un profundo análisis, ya que la diversidad de los bienes es muy grande, tanto en cuanto a valor, divisibilidad, como en cuanto a su tipología (terrenos, acciones, construcciones, valores,...). Además hay que tener en cuenta: anhelos de la persona que desea transmitir los bienes y aspiraciones de los distintos herederos, estudio de la disponibilidad y de expectativas de los bienes, posibilidades de transmisión de los bienes (individuales, conjuntos o societarios) y análisis del coste fiscal. A continuación se muestran cuales son los factores más valorados en la gestión de herencias.

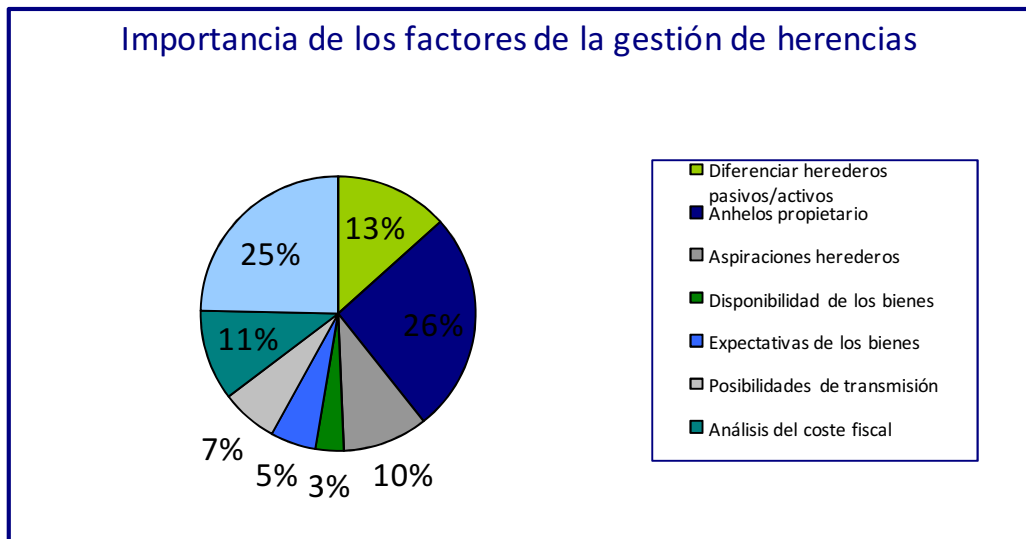


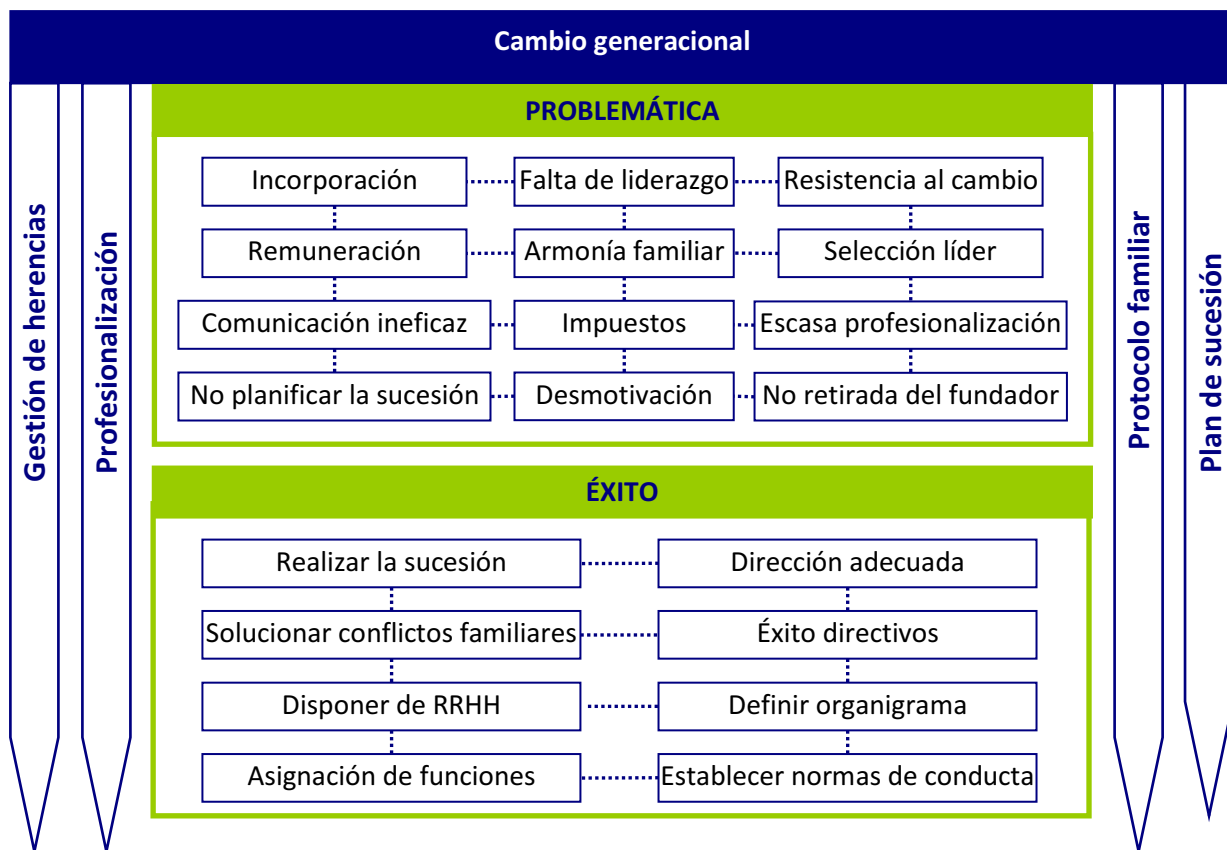
Gráfico 13. Importancia de los factores de la gestión de herencias. Fuente: elaboración propia.

Se observa que en las empresas estudiadas se valoran sobretudo los anhelos del propietario y la tasación de los distintos bienes que existen dentro del patrimonio del empresario.

CONCLUSIONES

Las empresas familiares tienen, como tal, numerosos problemas por su carácter familiar. Estos surgen tanto por motivos de funcionamiento de la organización como por conflictos derivados de la sucesión. Estos últimos destruyen empresas fuertes en cuanto a mercados, productos, rentabilidad, etc. y por lo tanto deben evitarse en la medida posible.

Existen herramientas que tratan los problemas sucesorios como son: realizar un plan de sucesión, gestionar adecuadamente la herencia, elaborar un protocolo familiar y aumentar la profesionalización de la empresa.



Esquema 14. Relación entre la problemática y el éxito de una empresa familiar. Fuente: elaboración propia.

REFERENCIAS

- [1] Visión europea del proceso de sucesión en la empresa familiar. **Susana Barbeito Roibal, Eduardo Guillén Solórzano, Manuel Martínez Carballo, Gerardo Domínguez Feijóo.**
- [2] La sucesión en la empresa familiar. Casos reales narrados por sus protagonistas. **Joan M. Amat.** Colección del Instituto de la Empresa Familiar.
- [3] **CABRERA SUÁREZ, K.** (1998): Factores determinantes del éxito y fracaso del proceso de sucesión en la empresa familiar; Tesis doctoral; Las Palmas de Gran Canaria.
- [4] La incorporación del sucesor en la empresa familiar. Autores: **Margaret Crane, Ross W. Nager, Antonio Ortega, Barbara B. Buchholz** Localización: Harvard Deusto business review, ISSN 0210-900X, Nº 97, 2000.
- [5] El Criterio De Elección Del Sucesor En las Empresas Familiares Gallegas. Autores: **Susana Barbeito Roibal, Eduardo Guillén Solórzano, Manuel Martínez Carballo, Gerardo Domínguez Feijóo.**
- [6] CORAJE: la respuesta cultural a los problemas evolutivos de la empresa familiar. **Manuel Caros Vallejo Martos.** Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas. Universidad de Jaén.
- [7] www.infoaer.com/ficheros/infoempresas/empre_fami.ppt -.
- [8] El protocolo familiar. La experiencia de una década. **Joan M. Amat. Juan F. Corona.** Colección del Instituto de la Empresa Familiar.

Envío: 15-02-2012

Aceptación: 02-03-2012

Publicación: 02-04-2012

LAS PYMES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA ANTE EL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

SMEs IN THE COMUNIDAD VALENCIANA TO THE FULFILLMENT OF SOCIAL RESPONSIBILITY REQUIRIMENTS

Ignacio Cebrián Aznar¹

Elena Pérez Bernabeu²

1. Ingeniero en Organización Industrial. Ingeniero Técnico en Telecomunicaciones. Profesor del Departamento de Estadística, Investigación Operativa Aplicadas y Calidad de la Universidad Politécnica de Valencia.
2. Doctor Ingeniero en Organización Industrial. Departamento de Estadística e investigación Operativa Aplicadas y Calidad. Universidad Politécnica de Valencia.

RESUMEN

Desde hace algunos años, cada vez son más las empresas que por diversos motivos (exportación, producción extranjera, etc.), están integrando la Responsabilidad Social como un elemento más en sus sistemas de gestión empresarial.

Esta preocupación por el respeto a los Derechos Humanos y la sostenibilidad, han producido un cambio a nivel mundial en el sentido de que se está produciendo de forma continuada, un aumento en el interés de elaborar un listado de normativas que de alguna forma "normalice" a todas y cada unas de las empresas sea, cual sea su dimensión y características.

Debido a esto, son muchas las normativas, leyes, ordenanzas, etc., a nivel mundial, estatal, municipal..., que van apareciendo (unas más maduras, otras a nivel experimental). El problema lo encontramos a la hora de unificar toda esta documentación para que de alguna forma, los principios resultantes beneficien a todos por un lado, y reflejen a cada una de las normativas existentes por otro. La unificación de estas normas se hace realmente difícil, puesto que se trata de temas muy delicados (estamos hablando de los derechos de las personas humanas en sus trabajos y el respeto al medio ambiente), y cada país busca jugar con una doble moral: el cumplimiento de la normativa y la ética empresarial por un lado, y sus propios intereses económicos y sociales por otro.

A niveles más internos (microentornos), la región valenciana se ha caracterizado siempre por su carácter dinámico y emprendedor empresarialmente hablando, con organizaciones pioneras en sus sectores. Es por ello, que al aumentar el interés por la Responsabilidad Social, se hace necesario investigar la situación actual que viven las pymes de la comarca en este sentido.

Es por tanto objetivo del presente trabajo de investigación el tratar de determinar el comportamiento actual de las pequeñas y medianas empresas de la Comunidad Valenciana en cuanto al conocimiento e implantación en sus organizaciones de sistemas de Responsabilidad Social y Ética en los Negocios, ya que esto determinará el grado de implicación que tiene la comunidad en una materia cada vez más importante.

ABSTRACT

In recent years, more and more companies, for various reasons (export, foreign production, etc.), are integrating social responsibility as an element in their business management systems.

This concern for respect for human rights and sustainability, have produced a global change in the sense that is occurring an increase in the interest of developing a list of rules that somehow "normalize" each and every one of the companies whatever its size and features.

Because of this, many regulations, laws, ordinances, etc., global, state, municipal, ..., are appearing (some more mature, other experimentally). The problem we find the time to unify all these documents to in some way, the resulting principles benefit all on the one hand, and reflect on each of the other existing regulations. The unification of these rules is really difficult because it is very sensitive issues (we're talking about the rights of human persons in their work and respect for the environment), and each country seeks to play a double standard: the compliance and business ethics on the one hand, and their own economic and social interests on the other.

The internal levels (microenvironments), the Comunidad Valencia has always been characterized by its dynamic and entrepreneurial entrepreneurially speaking, with pioneering organizations in their sectors. Therefore, that increasing interest in social responsibility, it is necessary to investigate the current situation experienced by SMEs in the region in this regard.

Therefore, the aim of this research is to try to determine the actual behavior of small and medium enterprises in the Comunidad Valenciana in terms of knowledge and implementation in their of systems organizations of Social Responsibility and Business Ethics, as this determine the degree of involvement of this region in an increasingly important subject.

PALABRAS CLAVE

Responsabilidad Social, Derechos Humanos, Sostenibilidad, Ética Empresarial.

KEY WORDS

Social Responsibility, Human Rights, Sustainability, Business Ethics.

INTRODUCCIÓN

El auge de los “Informes sobre Responsabilidad Social de las Empresas” (IRSE), ha traído consigo el aumento de sistemas que las distintas organizaciones y agrupaciones promueven y utilizan para ayudar a las empresas a realizar sus objetivos en materia de IRSE.

Las empresas por tanto, tienen que adoptar prácticas y sistemas de gestión especiales a fin de actuar, de controlar y evaluar su comportamiento con respecto a los objetivos de IRSE. En términos generales, pueden distinguirse dos tipos de sistemas:

1. **Sistemas promovidos principalmente por consultores, organizaciones no gubernamentales y otras organizaciones:** Un ejemplo de estos sistemas es la norma AA1000 que fue concebida para lograr el compromiso activo de todos los coparticipes e interlocutores de una organización. Se trata de establecer un proceso sistemático de participación de los interlocutores de cada organización, que va a generar los indicadores, metas y mecanismos de presentación de informes necesarios para asegurar su eficacia con el logro de los resultados de dicha organización.

En la actualidad, no se conoce ninguna empresa española que haya intentado aplicar la norma AA1000 para su proceso de comunicación e implicación de los diferentes stakeholders en el proceso de RSC en su empresa [1] [2].

2. **Sistemas de gestión basados en líneas generales en el modelo ISO ilustrado por las normas relativas a la calidad y el medio ambiente ISO 9000 e ISO 14000:** Un ejemplo de tales sistemas es la SA8000. Tomando como pauta las normas ISO 9000, la norma SA8000 se ha concebido de manera que aproveche los méritos reconocidos de las técnicas de auditoría ISO, en particular especificando medidas correctivas y preventivas y estipulando las mejoras continuas y centrándose en mecanismos de gestión y en la documentación que demuestre la eficacia de dichos mecanismos [3].

Otro sistema de gestión que aplica este enfoque y que ya ha sido expuesto en puntos anteriores, es el modelo de comportamiento que está elaborando el Pacto Mundial. La ISO ha constituido un grupo consultivo sobre IRSE en el que participan varias entidades y cuya función es prestar asesoramiento sobre la conveniencia y viabilidad de la creación de sistemas propios de gestión de IRSE. En el año 2003, España era el país con el mayor registro de empresas (117) que habían firmado el Pacto Global [1].

ÁREAS DE ESTUDIO Y/O ANÁLISIS

Para poder obtener los resultados relativos a la situación actual de las pymes de la Comunidad Valenciana en cuanto al conocimiento e implantación de los sistemas de Responsabilidad Social en sus organizaciones, se han realizado un paso de encuestas, las cuales han sido divididas en las siguientes áreas: actuaciones de Responsabilidad Social, certificación en la empresa de un sistema de Responsabilidad Social, realización de memorias de sostenibilidad, conocimientos generales de RSC y sectores más ‘concienciados socialmente’.

EXPERIMENTAL

- Población: Pequeñas y medianas empresas de la Comunidad Valenciana, con sistemas de gestión de calidad ISO 9001 certificados por Global Certificación España, puesto que este tipo de empresas son más propicias a implantar otro tipo de sistemas en sus organizaciones.
- Muestra estadística: El tamaño de la población objetivo es de 29 empresas, por lo que se ha decidió conseguir resultados de al menos el 85% de la población, es decir, 25 empresas.
- Técnicas empleadas: Cuestionario vía telemarketing y/o e-mail (operadores de Global Certificación España) e información bibliográfica de artículos y estudios especializados como base de apoyo a la investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Del análisis de las respuestas de las 25 respuestas obtenidas y respaldando la información con bibliografía recogida y analizada [4] [5], las conclusiones más significativas son:

- **Alrededor del 50%** de las pymes de la Comunidad Valenciana integra actuaciones de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en su actividad industrial.
- **Más del 45%** facilita a sus empleados la conciliación entre la vida laboral y familiar.
- **Un 60%** afirma luchar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Sin embargo:

- Más del 70% de estas empresas no disponen de un sistema de gestión de RSE implantado.
- Prácticamente ninguna de ellas realiza memorias de sostenibilidad.

De esta investigación, también se destaca que:

- Alrededor del **75%** de las encuestadas afirman preocuparse por la estabilidad laboral de su plantilla.
- Un **45%** adquieren un compromiso social con la localidad en la que se encuentran ubicadas y otro porcentaje similar realiza donaciones sin ánimo de lucro.

Otros datos de interés a tener en cuenta a la hora de determinar la situación de las pymes de la Comunidad Valenciana en cuanto a la Responsabilidad Social son:

- Un **56,2% de empresas** y un **65,8% de la sociedad valenciana** afirman **no haber oído hablar antes del concepto de responsabilidad social empresarial (RSE)**.
- Pese a no rechazarlo como tal, el concepto sí despierta en ellos "cierta cautela", ya que es difícil de definir y, además, plantea obligaciones a la empresa "más allá del beneficio económico".

En términos generales, la responsabilidad social empresarial está "poco o nada" implantada en la Comunidad Valenciana a causa de [6]:

- Tamaño de las empresas.
- Falta de herramientas para la gestión de la responsabilidad.
- Dificultad para definir el concepto.
- La RSE se le considera como un pasivo.

El estudio refleja que el conocimiento y la información que los empresarios y la sociedad en general tienen sobre lo que es y lo que implica la responsabilidad social "son escasos y difusos", aunque la sociedad muestra "un grado más elevado" de desconocimiento.

Sin embargo, parece ser que las pequeñas y medianas empresas de la Comunidad Valenciana, están más familiarizadas con la colaboración en ONG's ya que una de cada tres, está altamente comprometida con alguna ONG o proyectos sociales y desarrolla acciones altruistas de forma regular. Seis de cada diez empresas han llevado a cabo algún tipo de acción solidaria, como donaciones, patrocinios, inserción de colectivos desfavorecidos o voluntariado corporativo. De estas compañías, más de la mitad se compromete con iniciativas sociales de una forma regular: son las empresas altamente comprometidas [7].

En la Comunidad Valenciana el 85% de las empresas altamente comprometidas con la Responsabilidad Social, cuentan con una plantilla inferior a los diez trabajadores, y casi un 98% de estas empresas trabajan con menos de 50 empleados.

También es destacable, que tres de cada cuatro empresas altamente comprometidas con la Responsabilidad Social, son sociedades limitadas. En cuanto al sector, de entre los más "responsables socialmente" tenemos:

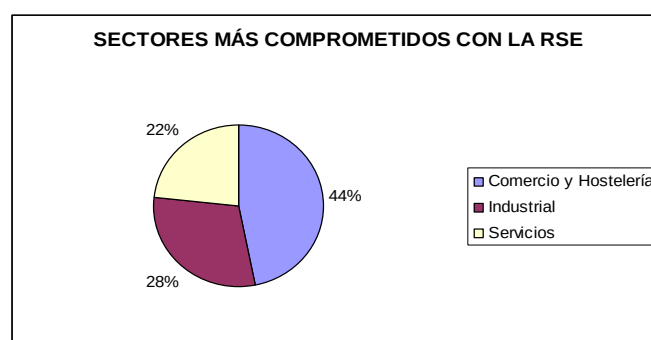


Gráfico 1. Sectores más comprometedores con la RSE. Fuente: Elaboración propia a partir de referencia bibliográfica [7].

Asimismo, el 32% de las empresas de compromiso avanzado están ubicadas en municipios de menos de 25.000 habitantes, frente a un 27% que se sitúan en las capitales de provincia. Además, el 3% de estas compañías altamente comprometidas cede a parte de su plantilla a las ONG's en algún programa de voluntariado corporativo.

En la Comunidad Valenciana, existen más de 120.000 empresas altamente comprometidas con las necesidades sociales y están distribuidas en las tres provincias [7].

CONCLUSIONES

Vista la información expuesta y tras el análisis realizado podemos concluir que, si bien es cierto que en la Comunidad Valenciana existen empresas comprometidas con la Responsabilidad Social, empleando como métodos el patrocinio, donaciones, colaboraciones con ONG's, etc., la mayor parte de éstas, no conocen el término Responsabilidad Social como tal (significado e implicación), es decir, no aplican en sus organizaciones un sistema de responsabilidad social adecuado, realizando actividades de compromiso con la sociedad únicamente de forma puntual y muchas veces sin ser conscientes de lo que están haciendo o por pura imagen hacia el exterior.

REFERENCIAS

- [1] **Vidal, Isabel**: Reflexión sobre el estado actual de la Responsabilidad Social de la empresa en España. Universidad de Barcelona (CISC). Papeles de Ética, Economía y Dirección, nº 8, 2003.
- [2] **Fundación Telefónica** (2002): Las fundaciones de empresa en España, primer mapa del sector, realizado por la Escuela de Negocios ESADE y la consultora Valores y Marketing, Madrid.
- [3] Fecha consulta: martes, 5 agosto 2.008.
(<http://www.cepaa.org/introduction.htm>).
- [4] Junio 2008. Estudio realizado por el Instituto **Tecnológico Metalmecánico (AIMME)** en colaboración con la CAM, en el marco del Proyecto RSEpyme presentado en la Cámara de Comercio de Castellón. Fecha consulta: jueves, 28 agosto 2.008.
(<http://www.lasprovincias.es/castellon/20080623/castellon/mitad-pymes-integra-acciones-20080623.html>).
- [5] Junio 2008. Fecha consulta: jueves, 28 agosto 2.008.
(<http://www.lasprovincias.es/castellon/20080619/castellon/estudio-revela-mitad-pymes-20080619.html>).
- [6] Abril 2007. Fecha consulta: jueves, 28 agosto 2.008.
(<http://www.diagramconsultores.com/content/view/14714/38/lang,es/>).
- [7] Estudio de Fundar para compañías socialmente responsables. Fecha consulta: jueves, 28 agosto 2.008.
(http://www.abcdesevilla.es/hemeroteca/historico-16-06-2008/abc/Valencia/120000-empresas-valencianas-estan-comprometidas-con-alguna-ong_1641936121069.html).

Envío: 27-01-2012

Aceptación: 23-02-2012

Publicación: 02-04-2012

PROTOCOLO PARA UN PROGRAMA DE ERGONOMÍA PARTICIPATIVA EN CENTROS DE TRABAJO

**PROTOCOL FOR A PARTICIPATORY ERGONOMICS
PROGRAM IN THE WORKPLACE**

M^a Susana Genís Doménech¹

1. Doctora en Ergonomía. Profesora, docente e investigadora en la Universidad Politécnica de Valencia, departamento de Ingeniería Gráfica.

RESUMEN

Las lesiones osteomusculares son los problemas de salud de origen laboral que con mayor frecuencia afectan a los trabajadores a nivel nacional. Estas alteraciones se producen fundamentalmente por problemas de carga física en el trabajo, incluyendo posturas, movimientos y otras exposiciones relacionadas con las condiciones de trabajo. Identificar la presencia de factores de riesgo resulta de gran ventaja puesto que permite pronosticar y por lo tanto, actuar en la prevención de lesiones asociadas con la carga física. La ergonomía participativa se basa en la identificación y prevención del riesgo ergonómico en los lugares de trabajo en base a herramientas y protocolos que contemplan la participación directa de empresarios, técnicos y trabajadores para la actuación preventiva.

ABSTRACT

Musculoskeletal disorders and injuries are work-related problems that most commonly affect workers nationwide. These alterations are produced mainly by problems of physical load in occupational settings, including postures, movements and other exposures related to working conditions. Participatory ergonomics is based on the identification and prevention of ergonomic risk in the workplace on the basis of tools and protocols that provide for the direct participation of entrepreneurs, technicians and workers for preventive action.

PALABRAS CLAVE

Salud ocupacional, Ergonomía, Participación, Trabajadores.

KEY WORDS

Occupational health, Ergonomics, Participation, Workers.

IMPACTO DE LAS ENFERMEDADES OSTEOMUSCULARES DE ORIGEN LABORAL

En las estadísticas oficiales de Enfermedades Profesionales en España las enfermedades osteomusculares relacionados con el trabajo aparecen en primer lugar de frecuencia entre los problemas de salud laboral que afectan a los trabajadores (1). En 2004 se diagnostican alrededor de 7.300 alteraciones osteomusculares en mujeres y cerca de 13.000 en hombres, suponiendo cerca del 70% del total de enfermedades profesionales registradas (2). Según estimaciones recientes las enfermedades osteomusculares de origen laboral ocupan el primer lugar tanto en términos de incidencia como de prevalencia de enfermedades laborales (3). En un informe reciente con estimaciones para el año 2004 (4), se calculaba para ese año que más de 800.000 trabajadores (prácticamente la mitad hombres y la mitad mujeres) padecían algún tipo de dolencia osteomuscular como consecuencia de sus condiciones de trabajo. En este mismo informe, el coste medio de la incapacidad temporal producida por enfermedades osteomusculares de origen laboral (casos incidentes) se estimaba en más de 54 millones de euros al año. Adicionalmente, se calculaba que el 1,2% de estas enfermedades llegan a producir una incapacidad laboral permanente, suponiendo anualmente 4.600 años potenciales de vida laboral perdidos.

En España, los accidentes laborales con baja codificados como sobreesfuerzos (asociados fundamentalmente a la carga física de la actividad laboral) representan el 31% del total de accidentes de trabajo (5) y originan el 28% de las jornadas de trabajo perdidas, constituyendo así la causa de accidente con baja más frecuente y la causa de coste social y económico más importante. Los sobreesfuerzos suponen más del 30 por ciento de la siniestralidad laboral de tipo leve y se eleva al 85% en las enfermedades que padecen los trabajadores. De ser la tercera causa en los siniestros hace 10 años, el factor psíquico o asociado a un sobreesfuerzo físico se ha convertido en el principal motivo. España es el país europeo con mayor siniestralidad, aunque la incidencia ha caído un 2,8% en el último año.

Las enfermedades osteomusculares de origen laboral suelen ser el foco frecuente de atención de sistemas de vigilancia centinela en salud laboral, ya que, a pesar de la alta declaración de casos de esta naturaleza, se sospecha que todavía hay muchos más casos que quedan si reconocerse en su origen laboral (6,7). Según los resultados del proyecto Global Burden of Disease de la Organización Mundial de la Salud, un 37% del total de años de vida saludable perdidos mundialmente por patología de la columna lumbar se deben a la exposición a estresores ergonómicos de origen laboral, siendo este factor el causante de mayor proporción de casos de enfermedades atribuibles a las condiciones de trabajo (8).

FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICO EN EL TRABAJO

Los factores de riesgo osteomuscular en el trabajo están en general bien identificados, relacionándose con la manipulación de cargas, las malas posturas de trabajo, los movimientos forzados, los movimientos repetidos, los movimientos enérgicos, la presión mecánica directa sobre los tejidos corporales o las vibraciones, por citar algunas de las situaciones de exposición más comunes (9).

La proporción de trabajadores españoles que declaran realizar movimientos repetitivos de manos o brazos ha aumentado en cuatro puntos porcentuales. Éste es el riesgo físico que señalan con mayor frecuencia, con un 62 % de la población activa expuesta a él durante una cuarta parte del tiempo de trabajo. Un 46 % de los trabajadores declaran trabajar en posturas que producen fatiga o dolor durante al menos una cuarta parte del tiempo de trabajo (10).

En relación con estos riesgos, la ergonomía es una disciplina principal en el ámbito de la prevención de riesgos laborales orientada a la prevención y el control de los riesgos asociados con la carga física en el trabajo (11). Aunque tanto a nivel nacional (12; 13) como internacional (14;15) se han desarrollado numerosos métodos para la evaluación y prevención de riesgos por carga física en el trabajo, la investigación sobre los trastornos osteomusculares de origen laboral, su evaluación y su prevención sigue considerándose prioritaria y componía uno de los cuatro capítulos principales del informe “Prioridades para la investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo en la UE-25”, publicado en 2006(16). Según se menciona en el citado informe, los trastornos osteomusculares han sido repetidamente identificados como una prioridad de prevención por las autoridades de seguridad y salud en el trabajo de todos los estados miembros y según la Oficina de Estadísticas Europeas, Eurostat, son el problema de salud laboral más común, sugiriendo algunas encuestas laborales de la UE que el problema está incluso empeorando en algunos aspectos. Se considera prioritario el desarrollo de métodos adecuados para la medición del riesgo ergonómico, especialmente considerando la carga total sobre cuerpo, sin diferenciar entre el manejo de cargas pesadas y otros esfuerzos posturales, la necesidad de desarrollar guías de evaluación e intervenciones que tomen en cuenta los trastornos osteomusculares con otros factores de riesgo como estrés, fatiga, vibraciones o temperaturas bajas, y abordar ciertas situaciones de riesgo ergonómico sobre las que se dispone de menor conocimiento, como por ejemplo algunos sectores (residencias y hospitales, hostelería, limpieza o trabajo doméstico), determinados colectivos de trabajadores (jóvenes, mayores, mujeres, inmigrantes) o nuevas tecnologías (17).

ERGONOMÍA PARTICIPATIVA

Se hace por tanto evidente la necesidad de nuevos conocimientos y estrategias de acción para controlar y reducir de manera efectiva la exposición laboral a riesgos ergonómicos (18), que no sólo se reconocen como uno de los riesgos laborales que mayor carga de patología e incapacidad temporal produce en los trabajadores, sino que, a pesar de las estrategias y métodos de evaluación y prevención desarrollados para su tratamiento, sigue produciendo una creciente carga de enfermedad en la población.

Situándonos en la realidad de lo que debe ser una gestión eficaz de la prevención de riesgos laborales en la empresa, para la que necesariamente deben confluir empresarios, técnicos y trabajadores en la identificación y corrección de las situaciones de riesgo relacionadas con las condiciones de trabajo (19), la denominada ergonomía participativa se presenta como una estrategia con clarísimo interés y potencial preventivo. De hecho, la prevención de riesgos laborales no puede entenderse como un proceso puramente técnico, sino que para la acción preventiva efectiva en los lugares de trabajo resulta necesario integrar las percepciones y expectativas de los diferentes agentes y actores implicados, tanto para medir y describir de manera adecuada las situaciones reales de exposición y riesgo como para proponer las necesarias intervenciones sobre las mismas.

La ergonomía participativa se ha definido como la participación activa de los trabajadores en el conocimiento ergonómico de su lugar de trabajo y en los procedimientos necesarios para mejorar las condiciones de trabajo (20). Es decir, procesos para la prevención de riesgos laborales relacionados con las lesiones osteomusculares en los que se crean las condiciones, los instrumentos y las estructuras necesarias para conocer y evaluar los riesgos y desarrollar estrategias preventivas frente a los mismos mediante la cooperación entre directivos, técnicos y trabajadores de una misma empresa.

Se han señalado distintos argumentos a favor del desarrollo de programas de ergonomía participativa en las empresas (21,22). Así, se ha constatado que la ergonomía participativa mejora el clima laboral y la comunicación en la empresa y obtiene buenos resultados en términos de salud y bienestar de los trabajadores, e incluso de mejora del proceso productivo y reducción de costes. Por otra parte, estas intervenciones generan procesos de aprendizaje e implicación de los trabajadores también muy útiles en la empresa. La participación de los trabajadores en el análisis de los problemas y diseño de las soluciones es una buena base para conseguir su compromiso con los cambios necesarios en todos los niveles de la prevención.

Junto a ello, cabe añadir que este enfoque participativo responde plenamente a los requerimientos de la normativa europea y española sobre salud y seguridad en el trabajo. En este sentido, tanto la Directiva marco europea (89/391/CE) como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y toda la normativa derivada de la misma enfatizan la necesidad de la consulta y participación de los trabajadores en la actuación preventiva de la empresa.

No se conocen experiencia de desarrollo de programas de ergonomía participativa en España. El objetivo es plantear un protocolo de actuación para implementar programas de ergonomía participativa.

FASE INICIAL PARA UN PROCESO PARTICIPATIVO

OBJETIVOS

1. Diseño de un protocolo de actuación de ergonomía participativa en empresas de nuestro ámbito, incluyendo:
 - Estrategias para establecer el proceso de participación en la intervención.
 - Selección y/o diseño de las herramientas y métodos para la evaluación del riesgo ergonómico en las empresas con la participación de los diferentes actores (empresarios, técnicos, trabajadores).
 - Estrategias para la identificación, priorización e implementación de las acciones preventivas necesarias.
 - Protocolo para la evaluación de las acciones de ergonomía participativa en las empresas.
 - Estrategia para identificar las empresas con mayor susceptibilidad de participar en la intervención.
2. Implementación del protocolo elaborado en un estudio piloto llevado a cabo sobre una muestra de empresas para determinar su viabilidad y efectividad en base a las siguientes determinaciones:
 - Identificación de factores favorecedores y obstaculizadores del desarrollo del programa en todas sus fases.
 - Diagnóstico inicial del riesgo ergonómico y de la prevalencia e incidencia de alteraciones osteomusculares en las empresas participantes.
 - Diagnóstico del riesgo ergonómico y de la prevalencia e incidencia de alteraciones osteomusculares tras la implementación del programa en las empresas participantes.

METODOLOGÍA Y PLAN DE TRABAJO

1. BÚSQUEDA BIBLIOGRÁFICA

Se propone realizar una búsqueda exhaustiva de las publicaciones en revistas científicas internacionales utilizando diferentes combinaciones de los términos clave participatory ergonomics, participation, ergonomics, sin más limitaciones, en bases bibliográficas de ciencias de la salud y salud ocupacional (PubMed/Medline, Cochrane Library, NIOSHTIC2, CIS).

Igualmente es conveniente buscar publicaciones de informes institucionales en las principales agencias y entidades de salud y seguridad en el trabajo a nivel nacional e internacional, fundamentalmente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Australian Safety and Compensation Council. Canadian Centre for Occupational Health and Safety, Finnish Institute of Occupational Health, Health and Safety Executive (United Kingdom), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, National Institute for Occupational Safety and Health (USA), entre otros.

Con los resultados de la búsqueda se preparará un informe de revisión sobre el conocimiento disponible acerca de la ergonomía participativa en la literatura científica internacional describiendo:

1. Principios y fundamentos de la ergonomía participativa.
2. Métodos para implementar programas de ergonomía participativa.
3. Herramientas para implementar programas de ergonomía participativa.
4. Métodos de evaluación de los programas de ergonomía participativa.
5. Catálogo de experiencias prácticas en ergonomía participativa (ámbito, diseño, implementación, resultados).

2. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE ERGONOMÍA PARTICIPATIVA

A partir de la sistematización de la información recogida en la fase de búsqueda bibliográfica, se diseñará una estrategia propia para llevar a cabo programas de ergonomía participativa en las empresas.

Para ello:

- Se definirán las características y perfiles de las empresas susceptibles de participar en estos programas.
- Se redactará un protocolo con las fases, procesos y métodos necesarios para el correcto desarrollo de programas de ergonomía participativa en nuestro ámbito.
- Se diseñarán / seleccionarán / adaptarán las herramientas más adecuadas para implementar estos programas.
- Se redactará un protocolo con las estrategias adecuadas para evaluar las intervenciones en ergonomía participativa.

3. IMPLEMENTACIÓN: PRUEBA PILOTO DEL PROGRAMA

Para la implementación y prueba piloto del programa se seleccionará una muestra de empresas en base a los siguientes criterios:

1. Que sean representativas de distintos perfiles y tipologías de empresas susceptibles de participar en el programa.
2. Que permitan a los investigadores desarrollar adecuadamente todas las fases y acciones necesarias para la puesta en marcha del programa, así como para su evaluación.

En cada una de las empresas que se seleccionen se deben llevar a cabo las siguientes acciones:

1. Diagnóstico pre-intervención: mediante entrevista y análisis de los sistemas de registro sanitario en la empresa, se estimará la frecuencia de alteraciones y molestias osteomusculares en los trabajadores.
2. Implementación del programa, con un riguroso seguimiento de todas sus fases y especial atención al registro de los factores que puedan resultar favorecedores y obstaculizadores en su desarrollo.
3. Diagnóstico post-intervención: se evaluará la frecuencia de alteraciones osteomusculares siguiendo las mismas estrategias que en el diagnóstico pre-intervención en diferentes plazos tras la implementación del programa (3 meses, 6 meses, 12 meses).

4. VARIABLES Y ANÁLISIS

En gran medida, las variables y factores implicados desde la elaboración de los protocolos y herramientas hasta su evaluación, se definirán en el propio proceso de desarrollo de la investigación, ya que la primera fase contempla precisamente la búsqueda bibliográfica de materiales y experiencias de ergonomía participativa en otros países a partir de los cuales se adaptarán estos materiales a nuestro ámbito.

El análisis durante la fase de evaluación se debe basar principalmente en la comparación de indicadores relevantes de daño y exposición antes y después de la intervención. Sin embargo, es también el propio desarrollo de la investigación, y muy especialmente el estudio y análisis de otras experiencias de ergonomía participativa que se puedan localizar a partir de la búsqueda bibliográfica, la que permitirá determinar con mayor precisión las estrategias de evaluación y análisis más adecuadas.

CONCLUSIONES

La ergonomía participativa es una propuesta para la intervención sobre el riesgo ergonómico en los lugares de trabajo basada en la participación de empresarios, trabajadores y técnicos que puede resultar útil y efectiva para reducir los daños por lesiones osteomusculares en los trabajadores.

Debe existir un clima favorable en el lugar de trabajo para la implementación del proceso. Proceso que a la vez se caracteriza por su sencillez y facilidad de ejecución.

En todo este proceso es fundamental la participación voluntaria además de la formación de trabajadores, empresarios y técnicos que vayan a intervenir en el proceso participativo.

REFERENCIAS

- [1] **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**. Anuario de estadísticas laborales y de asuntos sociales, 2006. Disponible en: http://www.mtas.es/insht/statistics/est_anuar.htm.
- [2] **García M, Castañeda R**. Enfermedades profesionales declaradas en hombres y mujeres en España en 2004. *Rev Esp Salud Publica*. 2006;80:361-75.
- [3] **García AM, Gadea R**. Estimación de la mortalidad y morbilidad por enfermedades laborales en España. *Arch Prev Riesgos Labor*. 2004;7:3-8.
- [4] **García AM, Gadea R, López V**. Impacto de las enfermedades laborales en España. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2007. 206 p. Disponible en: <http://www.istas.ccoo.es/>.
- [5] **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS)**. Estadística de Accidentes de Trabajo. 2006. Disponible en: <http://www.mtas.es/Estadisticas/EAT/eat07/index.htm>.
- [6] **Instituto Navarro de Salud Laboral**. Estadísticas. Programa de Vigilancia Epidemiológica en Salud Laboral (Red de Médicos Centinela de Salud Laboral de Navarra) [accedido 25 Oct 2006]. Disponible en: <http://www.cfnavarra.es/insl/>.
- [7] **Chen Y, Mc Donld JC, Cherry NM**. Incidence and suspected cause of work-related musculoskeletal disorders, United Kingdom, 1996-2001. *Occup Med (Lond)*. 2006;56(6):406-13.
- [8] **Nelson DI, Concha-Barrientos M, Driscoll T, Steenland K, Fingerhut M, Punnett L, et al**. The global burden of selected occupational diseases and injury risks: methodology and summary. *Am J Ind Med*. 2005; 48:400-18.
- [9] **Alvarez JJ, Rodríguez B, Alvarez L**. Enfermedades de origen laboral. En: **Ruiz-Frutos C, García AM, Delclòs J, Benavides FG, editores**. Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Barcelona: Editorial Masson; 2007. 265-74.
- [10] **Observatorio de Enfermedades Profesionales**. Disponible en: http://www.seg-social.es/Internet_1/Lanzadera/index.htm?URL=82.
- [11] **Page A, García-Molina C**. Ergonomía. Carga física. En: **Ruiz-Frutos C, García AM, Delclòs J, Benavides FG, editores**. Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Barcelona: Editorial Masson; 2007. 381-95.
- [12] **García-Molina C, Chirivella C, Page A, Tortosa L, Ferreras A, Moraga R, et al**. Evaluación de riesgos laborales asociados a la carga física. Valencia: Instituto de Biomecánica de Valencia; 2000.

- [13] **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.** Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas. Madrid: INSHT; 1998.
- [14] **International Labour Office.** Ergonomic checkpoints. Practical and easy-to-implement solutions for improving safety, health and working conditions. Geneva: ILO; 1996.
- [15] **Hignett S, McAtamney L. Rapid Entire Body Assessment (REBA).** Appl Ergonomics. 2000; 31(2): 201-05.
- [16] **Rial E.** Las prioridades de investigación sobre seguridad y salud en el trabajo: el desafío para una Europa de 27. Arch Prev Riesgos Labor. 2006;9:56-9.
- [17] **Rial E, Copsey S, Paoli P, Schneider E.** Priorities for occupational safety and health research in the EU-25. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities; 2005. Disponible en: <http://osha.eu.int/publications/reports/6805648>.
- [18] **García AM, Gadea R, Sevilla JM, Genís S, Ronda E.** Ergonomía participativa: empoderamiento de los trabajadores para la prevención de las lesiones osteomusculares de origen laboral. Rev Esp Salud Publica. 2009;83: 509-18.
- [19] **Boix P, compilador.** III Foro ISTAS de Salud Laboral: La gestión de la salud y seguridad en el trabajo. Madrid: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2003.
- [20] **Imada AS, Nagamachi M.** Introduction to participatory ergonomics. Int J Ind Ergon. 1995;15: 309-10. Int J Ind Ergon. 1995;15:309-409.
- [21] **Kuorinka I, Patry L.** Participation as a means of promoting occupational health. Int J Ind Ergonom. 1995; 15: 365-70.
- [22] **Haines HM, Wilson JR.** Development of a framework for participatory ergonomics. Norwich: Health and Safety Executive; 1998.

Envío: 15-02-2012

Aceptación: 05-03-2012

Publicación: 02-04-2012

EXCELENCIA EMPRESARIAL VS SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

**BUSINESS EXCELLENCE VS. SUSTAINABILITY AND SOCIAL
RESPONSIBILITY**

Mónica García Cantó ¹

1. Ingeniero Técnico Químico e Ingeniero en Organización Industrial.

RESUMEN

No cabe ninguna duda que los conceptos de Sostenibilidad, Medio Ambiente, Responsabilidad Social, Ética en los Negocios y Excelencia Empresarial son prioritarios y están de actualidad en las agendas de las organizaciones, en los foros y conferencias de gestión, en los medios de comunicación e incluso en las actuaciones políticas y de la Administración.

Es objetivo del presente trabajo de investigación el tratar de determinar el comportamiento, las relaciones y las pautas de gestión relativas a la sostenibilidad, medio ambiente y responsabilidad social de aquellas empresas españolas que tienen implementados y certificados de forma simultánea sistemas de gestión ambiental y responsabilidad social.

ABSTRACT

There is no doubt that the concepts of Sustainability, Environment, Social Responsibility, Business Ethics and Business Excellence are priorities and they are present in the organizations agendas, forums and conference management, media and even in political and Administration actions.

The investigation objective is to try to determine the behavior, relationships and patterns of sustainability management, environment and social responsibility of Spanish companies which have implemented and certified, simultaneously, environmental management systems and social responsibility.

PALABRAS CLAVE

Excelencia Empresarial, Sostenibilidad, Medio Ambiente, Responsabilidad Social, Ética Empresarial.

KEY WORDS

Business Excellence, Sustainability, Environment, Social Responsibility, Business Ethics.

INTRODUCCIÓN

NORMATIVAS APLICABLES

La Norma ISO 14001⁽¹⁾, establece cómo implementar un sistema de gestión medioambiental eficaz. Se ha concebido para gestionar el delicado equilibrio entre el mantenimiento de la rentabilidad y la reducción del impacto medioambiental. Con el compromiso de toda la organización, permite lograr ambos objetivos.

De la misma forma, las diversas normativas referentes a responsabilidad social y/o ética en los negocios, véase SA8000⁽²⁾, PNE 165010⁽³⁾, Libro Verde de la Comisión Europea sobre Responsabilidad Social Corporativa, la elaboración de una Memoria de Sostenibilidad siguiendo las directrices de las Naciones Unidas que propone la Global Reporting Initiative son mecanismos que permiten a las organizaciones reforzar su compromiso con la sociedad que les rodea y así avanzar hacia la excelencia.

Por último, los Modelos de Excelencia son un marco de referencia global para la gestión de las organizaciones al establecer las grandes ideas directrices para que una organización pueda recibir el calificativo de “excelente”. La materialización de los conceptos e ideas que proponen requiere de varios años de una labor perseverante y de la utilización de otras metodologías y herramientas.

ÁREAS DE ESTUDIO Y/O ANÁLISIS

Para la gestión del conocimiento empresarial relativa a los sistemas y/o normativas que nos ocupan, sus relaciones y las pautas de gestión se ha realizado un cuestionario dividido en las siguientes grandes áreas: valores y transparencia corporativa, relaciones con el entorno, medio ambiente, proveedores, consumidores y clientes, comunidad y sociedad y excelencia empresarial, de acuerdo a lo establecido por el Instituto Ethos y por el Instituto de Responsabilidad Social Empresarial. Dentro de cada gran grupo definido en el apartado anterior, y siempre de acuerdo al modelo Ethos, se definen dos tipos de indicadores:

- El primer tipo de indicadores contiene elementos de validación y profundización del estadio de responsabilidad social y ambiental y contribuye para la comprensión de las prácticas que deben ser incorporadas a la gestión de los negocios.
- El segundo tipo son indicadores genéricos, cuantitativos en su mayoría, que pueden ser incorporados en el análisis de la excelencia en la gestión empresarial.

EXPERIMENTAL

Población: Aquellas empresas productivas españolas certificadas, por Global España, de forma simultánea, integrados o no, sistemas de gestión ambiental y responsabilidad social y que manifiestan tener implantado el modelo de excelencia empresarial EFQM.

Muestra estadística: Dado que el no elevado tamaño de la población objetivo, 64 empresas, se ha decidido no analizar el 100% de la población.

Técnica empleada: Cuestionario vía e-mail y/o fax (operadores de Global España).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Del análisis de las respuestas de las 26 respuestas obtenidas y correspondiendo “1” a la menor y “10” a la mayor valoración, las conclusiones más significativas son:

Valoración y transparencia corporativa

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Valoración del compromiso ético de la empresa				X						
Arraigo en la cultura organizacional			X							
Relaciones con la competencia						X				
Balance Social			X							

Tabla 1. Valoración y transparencia corporativa. Fuente: Elaboración propia.

Llama poderosamente la atención que solamente “aprueba” con un “6” el ítem “relaciones con la competencia”.

Relaciones con el entorno

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relaciones con sindicatos			X							
Gestión participativa		X								
Compromiso con el porvenir de los niños				X						
Remuneración extra sujeta a beneficios		X								
Cuidados de la salud, riesgos laborales					X					
Compromiso con desarrollo profesional empleados			X							
Ayudas a jubilación de empleados		X								

Tabla 2. Relaciones con el entorno. Fuente: Elaboración propia.

La principal conclusión es el suspenso en 6 de los 7 ítems. tratados, siendo la “media” obtenida de 2,7.

Medio Ambiente

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Compromiso en la mejora ambiental							X			
Gestión participativa						X				
Gestión del ciclo de vida de productos		X								
Reciclaje de materiales						X				

Tabla 3. Medio Ambiente. Fuente: Elaboración propia.

Destacar la baja “nota” obtenida por el ítem relativo al ciclo de vida de los productos.

Proveedores

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
No trabajo infantil en cadena productiva								X		
No trabajo forzado en cadena productiva							X			
Relación con trabajadores de proveedores				X						
Apoyo al desarrollo de proveedores			X							

Tabla 4. Proveedores. Fuente: Elaboración propia.

Únicamente se aprueba, notable alto, en la no utilización de trabajo infantil y forzado, suspendiendo la relación y apoyo a proveedores de países menos desarrollados.

Consumidores y clientes

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Política comunicación comercial								X		
Calidad de servicio							X			
Comunicación daños potenciales productos								X		

Tabla 5. Consumidores y clientes. Fuente: Elaboración propia.

Destacar el notable alto alcanzado en los tres ítems analizados.

Comunidad y sociedad

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Impacto de la empresa en el entorno						X				
Relaciones organizaciones locales					X					
Financiación acciones sociales	X									
Liderazgo e influencia social			X							

Tabla 6. Comunidad y sociedad. Fuente: Elaboración propia.

Destacar la baja calificación en el ítem financiación de las acciones sociales, así como el “suspense” en “liderazgo e influencia social”.

Excelencia empresarial

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Consecución de tareas y/o trabajos						X				
Evaluación de rendimientos y capacidades de procesos							X			
Eficiencia de procesos								X		
Eficacia de procesos							X			
Gestión, administración						X				

Tabla 7. Excelencia empresarial. Fuente: Elaboración propia.

Los ratios relativos al a la excelencia empresarial tienen una valoración media cercana al 7, de acuerdo a la implantación del modelo en las empresas analizadas.

CONCLUSIONES

Son conclusiones relevantes de la presente investigación, las valoraciones obtenidas “notables altos”, en los ítems relativos a la gestión económica, aquellos relativos a productividad, eficacia, eficiencia, y ligados a la función comercial y la satisfacción del cliente, lo cual da fe de la clara vocación de nuestras empresas en la búsqueda de este apartado de la excelencia empresarial.

De la misma forma, resaltar la valoración “media” obtenida frente a los aspectos ambientales, así como la “mínima” obtenida respecto a aspectos relacionados con la responsabilidad social. Resaltar el suspenso más absoluto obtenido, sobre todos aquellos ítems relacionados con la Comunidad y Sociedad, así como todos aquellos relacionados con el entorno.

Como principal conclusión, no sin cierta pena, podemos afirmar que las empresas si implementan sistemas que permitan mejorar su cuenta de resultados anual, pero quedan muy lejos de “creerse” y por lo tanto de hacer efectivos aquellos sistemas de gestión ambiental y sobre todo los referentes a responsabilidad social, implementándose en ellas solo como una imagen a terceros.

REFERENCIAS

- [1] Sistemas de gestión ambiental. Requisitos con orientación para su uso. **ISO 14001, 1-34, (2004).**
- [2] Social Accountability International. **SA8000, 1-8, Octubre 1997.**
- [3] Ética. Sistema de gestión de la responsabilidad social Corporativa. **PNE 165010 (Norma experimental).**

CONSEJO EDITORIAL

COMPONENTES	
Director	Javier Francés Vilaplana
Editores adjuntos	Víctor Gisbert Soler
	María J. Vilaplana Aparicio
	Carolina Arroyo Catalá
	Vicente Sánchis Rico

COMITÉ CIENTÍFICO TÉCNICO

ÁREA TEXTIL	Prof. Dr. Josep Valdeperas Morell Universidad Politécnica de Cataluña
ÁREA FINANCIERA	Prof. Dr. Juan Ángel Lafuente Luengo Universidad Jaume I, Castellón de la Plana
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y RRHH	Prof. Dr. Francisco Llopis Vañó Universidad de Alicante
ESTADÍSTICA, INVESTIGACIÓN OPERATIVA	Prof. Dra. Elena Pérez Bernabéu Universidad Politécnica de Valencia
DERECHO	Prof. Dra. María del Carmen Pastor Sempere Universidad de Alicante
INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA	Prof. Dr. David Juárez Varón Universidad Politécnica de Valencia
TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN	Prof. Dr. Manuel Llorca Alcón Universidad Politécnica de Valencia



empresa

info@3ciencias.com

www.3ciencias.com