



## Jornades de Foment de la Investigació

# ESTUDIO DE CASO EN MATERIA DE RSE

**Autor**

Diego CLIMENT

Desde la Comisión de las Comunidades Europeas se considera que la promoción general de la salud, la mejora del empleo, la calidad y la satisfacción de los trabajadores con las condiciones de trabajo son todavía muy incipientes. Por ello, se ha establecido la calidad del trabajo como uno de los ejes fundamentales de la política social de la Unión Europea. Este punto se ve relevado en el Libro Verde “Fomentar un marco europeo para el desarrollo de la responsabilidad social de las empresas” publicado por la comisión de las comunidades europeas en 2001 [1].

Las Organizaciones, como elementos de la sociedad, presentan unas estructuras y sistemas de valores que permiten fomentar la salud, el bienestar y la capacidad de funcionamiento del individuo y de la colectividad [2][3]. El camino para lograrlo pasa por mejorar el medio ambiente organizacional, ampliando sus recursos, e incrementando su control sobre los determinantes de la salud. En esta apartado es en el que hay que trabajar para llegar a un punto en el que la organización sea saludable, y esto represente mejoras tanto para la organización a nivel colectivo. Como para los trabajadores a nivel individual.

Esto nos lleva a plantearnos el estado actual en España donde la calidad y las condiciones de trabajo, aunque mejorando, se encuentran entre las peores de la Europa de los quince, con unas tasas de siniestralidad laboral elevadas (844 muertos en accidentes de trabajo en España; 1191 sumando los in itinere). [4]

Debida a esta problemática, donde se observa que lo que las leyes de la unión europea no reflejan lo que los datos en siniestralidad nos proporciona. Y dada la oportunidad de poder analizar esta problemática en una multinacional y observar si esta cumple con una política sobre responsabilidad social. Realice el siguiente estudio marcándonos como objetivo principales:

- Conocer la importancia que los trabajadores conceden a diferentes dimensiones para su seguridad y salud laboral
- Observar si estas dimensiones son percibidas por lo empleados en su empresa
- Destacar las dimensiones a las cuales los empleados le dan mayor prioridad para considerar a un empresa socialmente responsable
- Analizar las diferencias entre antigüedades dentro de los trabajadores de la empresa

## **METODOLOGIA.**

Los cuestionarios fueron contestados por los trabajadores durante unas sesiones formativas realizadas en la empresa. El cuestionario fue pasado a todos los participantes en las sesiones formativas, de los cuales fueron completados por 34 trabajadores.

Para realizar el estudio se utilizo el cuestionario creado por García Perdiguero, García Reche, Gimeno y Hortelano (anexo 1) [5]. El cual esta dividido en 3 partes. La primera recoge la importancia que los trabajadores le otorgan a diferentes aspectos organizacionales de cara a considerar una empresa como socialmente saludable. La segunda parte habla, desde la experiencia del trabajador, hasta que punto esas dimensiones están presentes en su empresa. Y por ultimo, la tercera parte, los trabajadores ordenan estas dimensiones según la prioridad que cada trabajador otorga a una dimensión, para considerar a una empresa socialmente responsable.

Las dimensiones en las que se basa el cuestionario son:

- **Seguridad y estabilidad en el empleo:** La importancia que se concede a la seguridad y la estabilidad en el empleo, a la hora de confiar en la empresa.
- **Igualdad y no discriminación:** recoge diferentes aspectos relacionados con la igualdad en las empresas. Así, considera tanto la posibilidad de discriminación por motivos de edad, sexo, etnia o nacionalidad, como la igualdad las promociones, y las diferencias entre los salarios y las posibilidades de participación de todos los trabajadores en los beneficios de la empresa.
- **Formación y empleabilidad.** recoge la importancia que se otorga a la formación y el reciclado de los trabajadores, tanto para su actualización en el puesto de trabajo, como para la promoción interna o la empleabilidad en caso de ser despedidos.
- **Participación en la organización.** hace referencia a aspectos relevantes como son la disponibilidad de información sobre la empresa y sus objetivos, la posibilidad de realizar sugerencias, la flexibilidad laboral, y la posibilidad de conciliar la vida personal y profesional.
- **Condiciones saludables y de seguridad de los entornos de trabajo.** contempla aspectos como son la calidad general del entorno laboral, las condiciones de seguridad general, el cumplimiento de la legislación en seguridad y salud por parte de la empresa, el desarrollo de políticas de promoción de la salud, entre otros.
- **Fortaleza competitiva.** considera la importancia que tiene el hecho de que la empresa tenga capacidad para innovar y para mostrarse competitiva, a la vez que muestre excelencia en su gestión.
- **Reconocimiento y recompensa.** presta atención al trato que se dispensa a los empleados por parte de la dirección, así como al reconocimiento y la recompensa de los méritos.
- **Autonomía y responsabilidad.** Se destaca aquí el nivel de autonomía que cada trabajador/a tiene para desempeñarse en sus tareas, la valoración por parte de la empresa de las iniciativas de sus trabajadores, y su apertura a propuestas de innovación y a la crítica constructiva.
- **Identidad y lealtad.** la importancia que tiene para la cohesión y la satisfacción laboral la identificación de los trabajadores con su empresa, la consideración por parte de ésta de que aquellos son un elementos central para el éxito, y la existencia de unos procedimientos y reglas claros, y de un ambiente sano y agradable.
- **Implicación y motivación.** se considera hasta qué punto es importante el ambiente de trabajo motivador, la preocupación de la empresa por el bienestar de sus trabajadores, y la implicación y compromiso de éstos con su empresa.

Para realizar el estudio diferencial entre diferentes antigüedades, se ha dividido la muestra en tres sectores. Lo primeros son los trabajadores que trabajan menos de 2 años en la empresa. El segundo grupo ha sido los trabajadores que llevaban entre 2 y 10 años. Y el grupo de los más veteranos era a partir de los diez años en adelante.

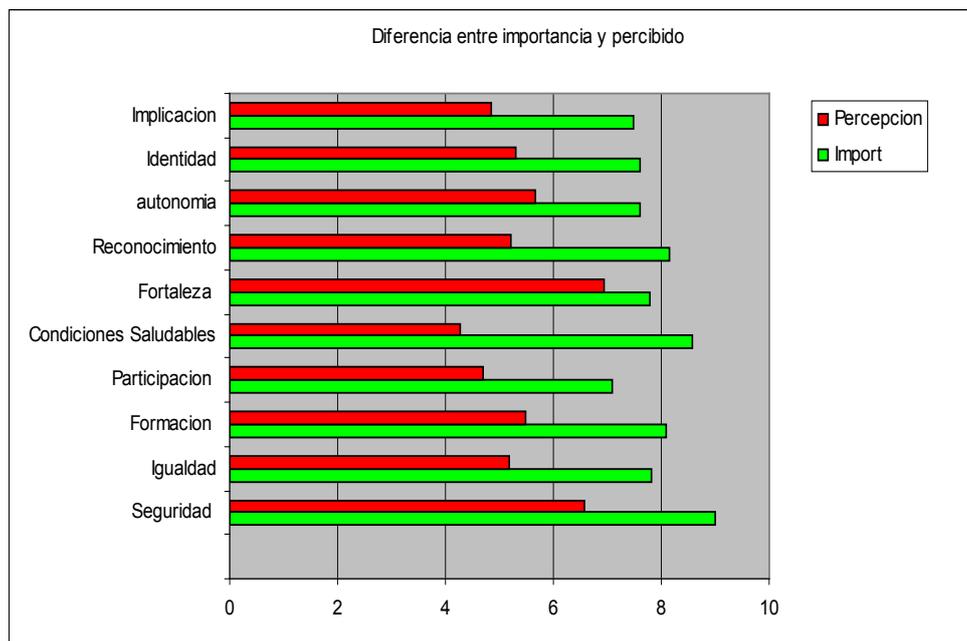
## ANÁLISIS DE RESULTADOS.

En general, los trabajadores opinan que todas las dimensiones valoradas en el cuestionario son importantes dentro de la empresa, destacando por encima de todas *Seguridad y estabilidad en el trabajo*, *Condiciones saludables y de seguridad de los entornos de trabajo*, y *Reconocimiento y recompensa*. A diferencia de participación, a la cual han valorado como la menos importante.

Por otra parte, al analizar lo que perciben en la empresa se observa la gran diferencia de datos en relación con los resultados anteriores. En este caso a lo que mas alto valoran los trabajadores es la *Fortaleza competitiva*, y la *Seguridad y estabilidad en el trabajo*. Y siendo la menos valorada: *Condiciones saludables y de seguridad de los entornos de trabajo*, *Participación en la organización*, e *Implicación y motivación*.

Lo mas destacado de estos resultados es la gran disonancia que hay entre lo que los trabajadores perciben en la empresa, y la importancia que otorgan a las mismas dimensiones (ver grafica 1). Los datos donde se observa que esa diferencia es mayor son en *Seguridad y estabilidad en el trabajo*, *Condiciones saludables y de seguridad de los entornos de trabajo*. En cambio en la dimensión que menos diferencia se observa es en *Fortaleza competitiva*

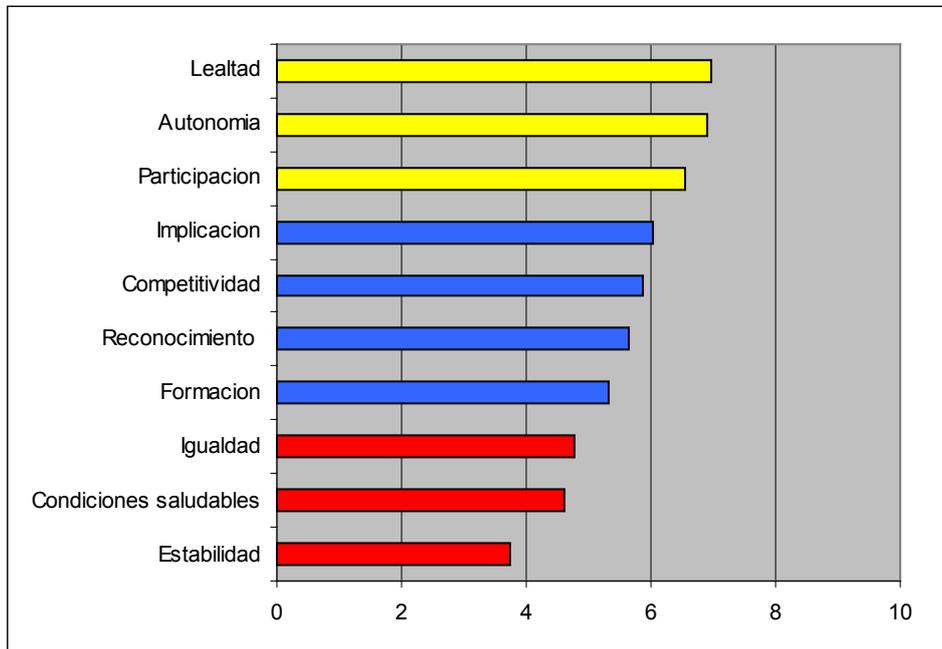
**Gráfica 1.** Diferencias entre la importancia concedida a las dimensiones y la percepción de que existen en la empresa



Por otro lado si analizamos las dimensiones en las que los trabajadores priorizan, para considerar a la empresa como socialmente responsable. Observamos que estos priorizan la estabilidad empresarial, seguido de las condiciones saludables en el trabajo, e igualdad y no discriminación entre los trabajadores.

En el otro lado nos encontramos a lo que menos importancia le dan es a la lealtad de la empresa con sus trabajadores y la autonomía de estos.

**Gràfica 2.** Prioridad concedida a las dimensiones (a menor puntuación mayor prioridad).

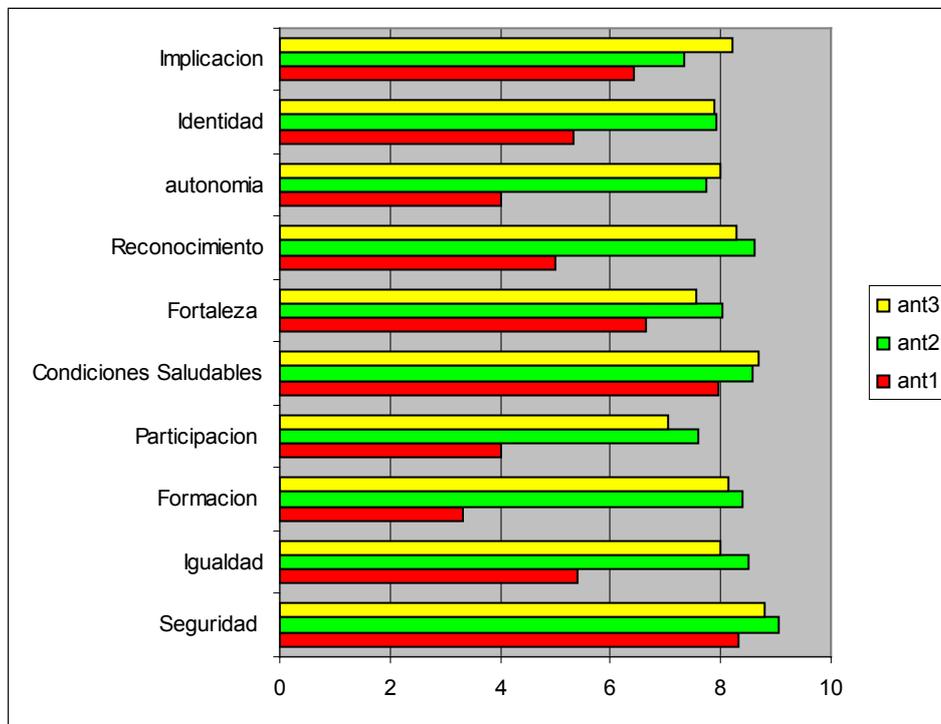


### DIFERENCIAS SEGÚN ANTIGÜEDAD.

Analizando la importancia que otorgan los diferentes grupos a las dimensiones, se observa una gran diferencia entre los trabajadores con menos antigüedad, con los de los otros dos grupos. Estos le otorgan menos importancia en general a todas las dimensiones, destacando por encima de las otras, *la formación, autonomía y la participación.* (Ver grafica 3)

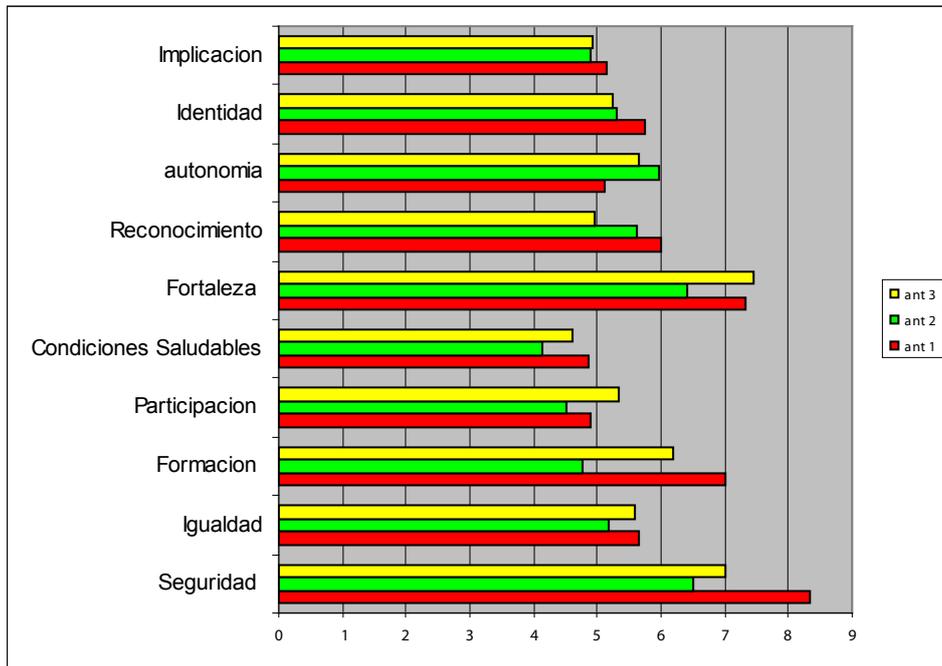
Diferenciando entre los otros dos grupos se observa que sus resultados son muy parecidos y que en general coinciden con lo observado en el estudio general.

**Gráfica 3.** Diferencias en importancia según antigüedad en la empresa



Siguiendo con el análisis entre grupos de diferente antigüedad, en el apartado de la percepción que tienen con respecto a la empresa, también se observa algo muy parecido a lo ocurrido en el apartado anterior. Pero esta vez al caso contrario, son los trabajadores de menor antigüedad los que perciben mejor las diferentes dimensiones dentro de la empresa en general, que los trabajadores más veteranos. El dato más destacado se observa en la seguridad, donde los trabajadores de más reciente incorporación a la empresa, observan un buen nivel en cuanto a seguridad. (ver grafica 4)

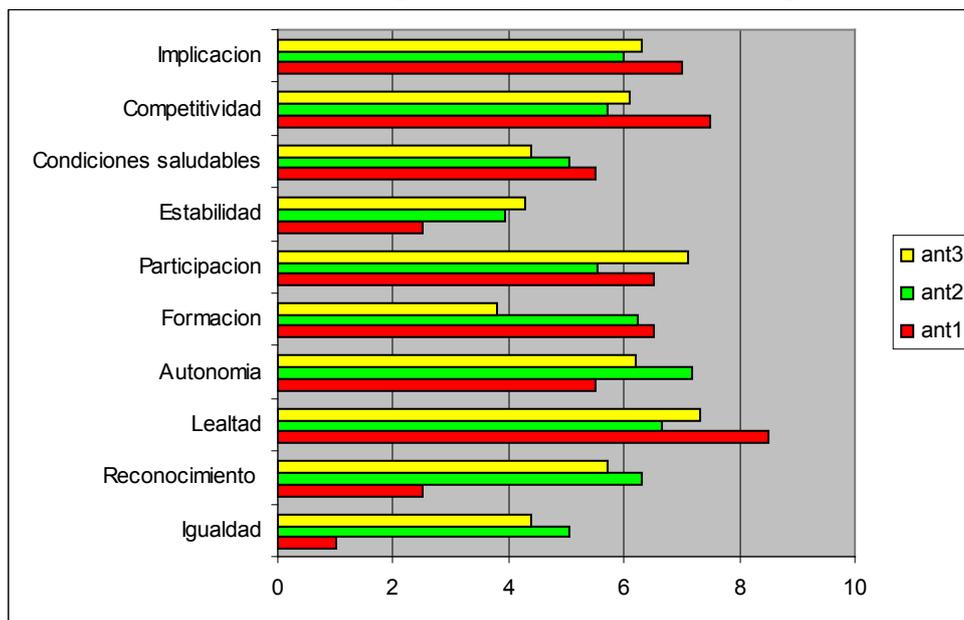
**Grafica 4.** Diferencias en percepción según antigüedad en la empresa



Para finalizar con el estudio entre diferentes grupos por su antigüedad, vamos a fijarnos en la forma en que los trabajadores ordenan las dimensiones en importancia.

En este apartado sigue ocurriendo lo mismo que en los anteriores, la gran diferencia viene marcado por los trabajadores más jóvenes. Y en los apartados donde mas se denota esta diferencia es en la lealtad, donde quizás se observe un poco de desarraigo con la empresa a diferencia de los mas veteranos. Otro aspecto a analizar es la igualdad y el reconocimiento, al cual le dan la máxima prioridad, a diferencia de los otros dos grupos. (ver grafica 5)

**Grafica 5.** Diferencia en prioridad según la antigüedad en la empresa



## CONCLUSIONES.

Como conclusión primera y más llamativa, es el hecho de la gran diferencia que se observa entre lo que los trabajadores conciben como una empresa socialmente responsable, y lo que perciben en su propia empresa. Lo que nos lleva a pensar en que no nos encontramos en una empresa la cual podamos definir como socialmente responsable, bajo la perspectiva del trabajador.

Analizando los datos, se puede observar que la empresa le otorga más importancia a la competitividad empresarial, que a la seguridad laboral de los empleados. Y esto puede ser un claro identificador de la política de la empresa, donde cuentan más los beneficios de la empresa, que el bien estar de los empleados. Siempre hay que tener en cuenta que los datos son extraídos de la opinión de los trabajadores de la empresa.

Las dimensiones sobre las que los trabajadores priorizan para considerar una empresa socialmente responsable, coinciden con la teoría de Maslow de las necesidades básicas. Primando primero las necesidades físicas, plasmadas en este estudio como la estabilidad laboral, que es el hecho que les da de comer. Y en segundo lugar las de seguridad, claramente reflejadas en la seguridad en el puesto de trabajo.[6]

Analizando las diferencias observadas entre los trabajadores de menos de dos años trabajando en la empresa, el primer punto que podríamos destacar es que los trabajadores más veteranos con el tiempo se dan más cuenta de los errores, debido a la experiencia que ellos tienen, tanto dentro de la empresa. Otro punto a analizar es que los trabajadores más jóvenes solamente han conocido este quinto turno, a diferencia de los más veteranos que han conocido la forma de trabajar antiguamente. Y quizás ahí está lo que les hace ver tan diferente, tanto la percepción de la empresa, como el darle importancia a una dimensión o no. Y por último también se podría considerar que estos trabajadores más jóvenes reflejan como es la actual juventud, donde destaca por ser mucho más conformista y por tanto menos exigente a la hora de tener un trabajo más digno. Como conclusión final, el recordar que una empresa socialmente responsable en materia de salud laboral es algo muy importante tanto a nivel individual de los trabajadores, como a nivel empresarial. Y que las empresas tendrían que fomentar unas mejores políticas de salud laboral, hecho que se observa insuficiente, tanto en este estudio, como en otros estudios más amplios como es el de Gimeno, Pinazo, Climent y Martín (2008) [7]. Por tanto es un campo en el cual en un futuro las empresas tendrían que trabajar más para poder mejorar sus deficiencias en estos aspectos.

## BIBLIOGRAFIA

Comisión de las Comunidades Europeas (2001). Libro Verde “*Fomentar un marco europeo para el desarrollo de la responsabilidad social de las empresas*” (Bruselas, 18.07.2001 COM(2001) 366 final).

García, F.R. (1998). La propuesta biopsico-social del ciudadano sano. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 51, 2, 269-278.

Organización Mundial de la Salud (1986). *Carta de Ottawa para la promoción de la salud*. Ginebra: OMS.

Benavides, F. G. (coord.) (2007). *Informe de salud Laboral*. España 2006. Barcelona: Observatorio de Salud Laboral

Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396. Retrieved June 2001, from <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>.

Gimeno, M.A., Pinazo, D., García, T. & García, A. (2008). *Evaluación de las organizaciones saludables. Una propuesta metodológica*. Valencia: UGT-PV.

Gimeno, M.A., Pinazo, D., Climent, D & Martín H. (2008). *Percepción psicosocial de la responsabilidad social en materia de salud en Castellón*. Castelló. Universitat Jaume I



## PARTE I

Valore de 1 a 10 la **importancia que Vd. otorga** a las cuestiones seleccionadas en el siguiente cuadro, como factores que pueden contribuir a la cohesión interna en la empresa, al desarrollo de la confianza y a la mejora de la satisfacción laboral.

Se asigna un valor 10 cuando se estima que el factor considerado tiene la máxima importancia y un valor 1 cuando no tiene ninguna importancia.

	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
1. La seguridad y la estabilidad en el empleo										
2. La no-discriminación en el acceso a un puesto de trabajo por motivos de edad, sexo, etnia o nacionalidad										
3. La igualdad de oportunidades para la promoción a puestos de mayor responsabilidad										
4. La igualdad entre hombres y mujeres, tanto salarial como en las oportunidades de acceso a puestos de mayor responsabilidad										
5. La disminución de las diferencias de ingresos entre los niveles directivos más altos y el resto de las categorías profesionales										
6. La participación de todos los trabajadores en los beneficios										
7. La formación orientada a la actualización de conocimientos para desempeñar con mayor eficacia sus funciones profesionales										
8. La formación orientada a la adquisición de nuevas competencias y habilidades profesionales para favorecer la promoción a puestos de mayor responsabilidad										
9. La formación orientada a favorecer la capacidad de los trabajadores en el desempeño de sus funciones profesionales con carácter general, que favorezca el que pueda ser contratado por otra empresa en el caso de ser despedido										
10. La información que se proporciona a los empleados para favorecer su conocimiento sobre la situación de la empresa y sus objetivos a corto, medio y largo plazo										
11. Los sistemas de sugerencias, consulta, diálogo y participación de los empleados										
12. La flexibilidad de horarios y las facilidades para la reducción de la jornada										
13. Los programas de conciliación entre la vida personal y profesional										
14. La calidad general del entorno de trabajo (ausencia de ruidos, buena iluminación, higiene y salubridad)										
15. La calidad de los equipos de trabajo y de los recursos que se ponen a disposición de los empleados para el desarrollo de sus tareas y funciones										
16. La calidad de las instalaciones colectivas (comedores, vestuarios, baños, zonas de parking y otras)										
17. Las condiciones de seguridad que afectan a los entornos de trabajo										
18. El cumplimiento riguroso de la legislación y las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo										
19. Las políticas positivas impulsadas por la empresa para la promoción de la salud de sus empleados										

	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
20. La capacidad de innovación y desarrollo competitivo de la empresa										
21. La calidad y la excelencia en la gestión										
22. El reconocimiento y la recompensa justa y equitativa de los meritos de todos los empleados										
23. El trato respetuoso y considerado a los empleados por parte de los directivos de la empresa										
24. El nivel de autonomía que tienen los empleados para desarrollar sus funciones profesionales										
25. La valoración, por parte de la empresa, de la iniciativa personal del empleado y del trabajo que ést@ realiza										
26. La apertura de las empresas a nuevas propuestas de innovación y mejora, y a la crítica constructiva										
27. La identificación plena de los empleados con su empresa										
28. La consideración, por parte de la empresa, de que los empleados son el elemento clave para alcanzar el éxito										
29. La existencia de una organización del trabajo basada en unas reglas y procedimientos claros y conocidos por todos										
30. La existencia de un ambiente sano y agradable en la empresa										
31. Disponer de un ambiente de trabajo motivador e interesante										
33. La preocupación constante, por parte de la empresa, por el nivel de bienestar de sus trabajador@s										
34. La implicación y el compromiso de los trabajador@s con la empresa										

## PARTE II

Por su experiencia profesional puede **valorar el grado de importancia que se concede en las empresas** a las cuestiones seleccionadas en el siguiente cuadro, como factores que pueden contribuir a la cohesión interna en las empresas, al desarrollo de la confianza y a la mejora de la satisfacción laboral.

Le pedimos que califique cada pregunta de 1 a 10. Se asigna un valor 10 a la pregunta cuando se estima que el factor considerado tiene el máximo desarrollo en las empresas y un valor 1 cuando se considera que no existe ningún tipo de desarrollo.

SEGÚN SU OPINIÓN, VD CREE QUE ...

	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
1. Con carácter general, las empresas reconocen y recompensan de manera imparcial, justa y equitativa los méritos y resultados de todos sus empleados (en los salarios, las promociones internas,...)										
2. Las personas que desempeñan las funciones de máxima responsabilidad en las empresas tratan de manera respetuosa y considerada a los empleados										
3. Los empleados tienen suficiente autonomía y capacidad de iniciativa en su trabajo										
4. Los empleados se sienten responsables de su trabajo y son conscientes de la importancia del mismo para alcanzar los objetivos colectivos planteados por las empresas										
5. Existe receptividad en las empresas ante las propuestas de nuevas ideas y de innovación de los métodos y procedimientos de organización del trabajo										
6. Con carácter general, los empleados están identificados plenamente con su empresa y la valoran de manera positiva										
7. Las empresas consideran a sus empleados como personas valiosas de los que dependen los resultados y, en definitiva, el éxito o fracaso de un determinado proyecto empresarial										
8. La estructura general de la organización del trabajo, las reglas y procedimientos es considerada de manera positiva por los empleados										
9. En las empresas se realizan los suficientes esfuerzos para que exista un ambiente sano y agradable										
10. En general la gente se siente motivada y a gusto en su trabajo										
11. Las empresas tienen interés sobre el bienestar de sus empleados										
12. Se hacen los esfuerzos necesarios para que los empleados se impliquen y tengan un fuerte compromiso con su empresa										

Para finalizar, ordene los siguientes elementos según la importancia que para Vd. tengan para que una empresa sea considerada como saludable, siendo 1 el de mayor importancia y 10 el de menor importancia.

- \_\_\_\_ . La igualdad entre trabajador@s y la no-discriminación
- \_\_\_\_ . El reconocimiento de los méritos en el trabajo y su recompensa justa y equitativa
- \_\_\_\_ . La lealtad mutua entre empresa y empleado, y la identificación de objetivos comunes
- \_\_\_\_ . La autonomía y responsabilidad en el desarrollo de las tareas laborales
- \_\_\_\_ . La formación y el desarrollo de competencias para el futuro
- \_\_\_\_ . La participación de todos los miembros de la empresa en la organización del trabajo
- \_\_\_\_ . La seguridad y estabilidad en el empleo
- \_\_\_\_ . Las condiciones saludables y de seguridad en el entorno laboral
- \_\_\_\_ . La fortaleza competitiva de la empresa
- \_\_\_\_ . La implicación y la motivación de los trabajador@s

Muchas gracias por su colaboración