

Estudio impacto acción social en la Pyme en España

Noviembre 2017



Metodología de investigación

Este estudio se ha llevado a cabo en el 2º semestre del año 2017 a través de encuestas estructuradas dirigidas a más de 350 Pymes de España.

La clasificación en cuanto al sector sería:

53 % SERVICIOS



4% CONSTRUCCIÓN



6 % AGRÍCOLA



21 % INDUSTRIAL



6 % COMERCIO MINORISTA



VENTA

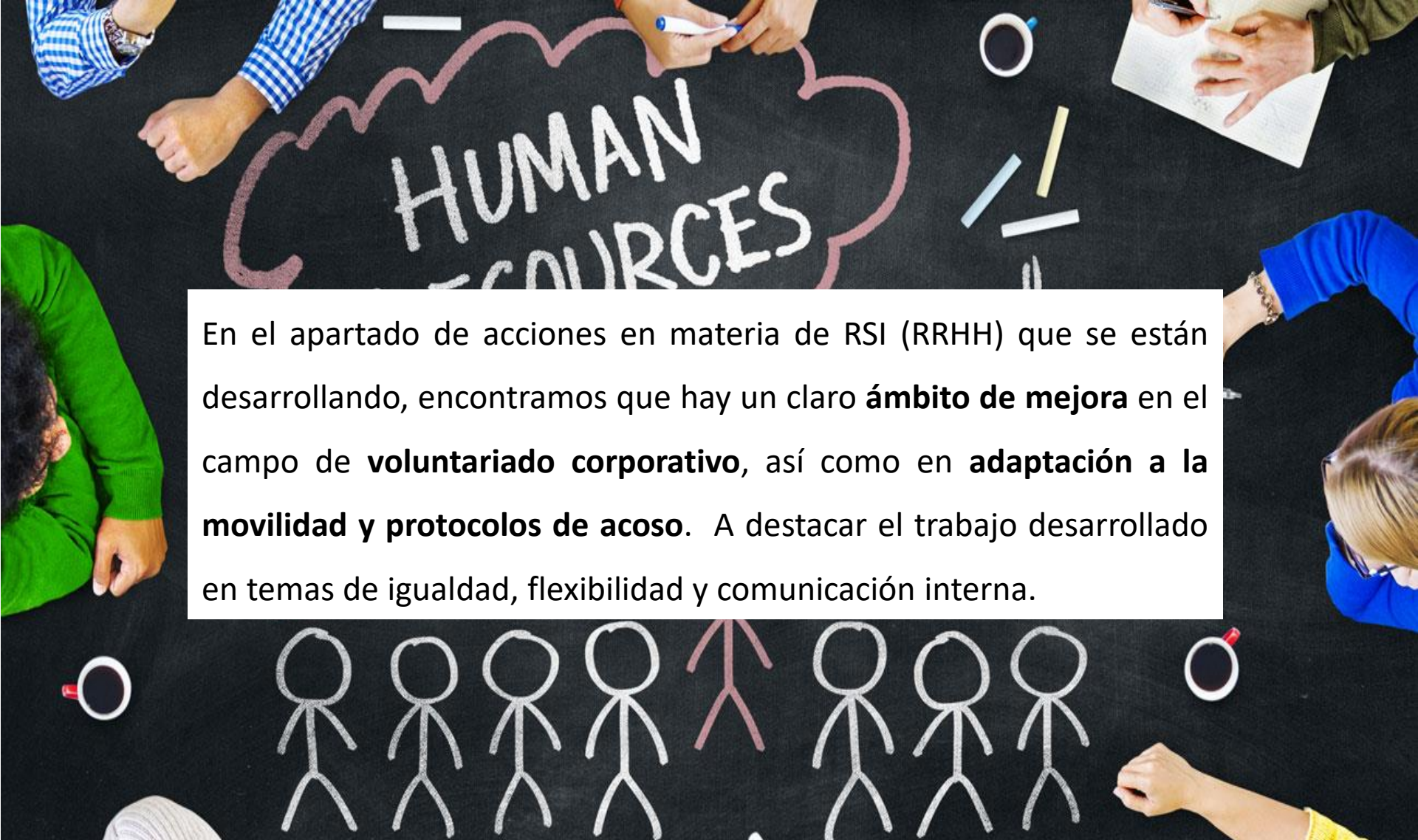


10 % COMERCIAL

Resultados



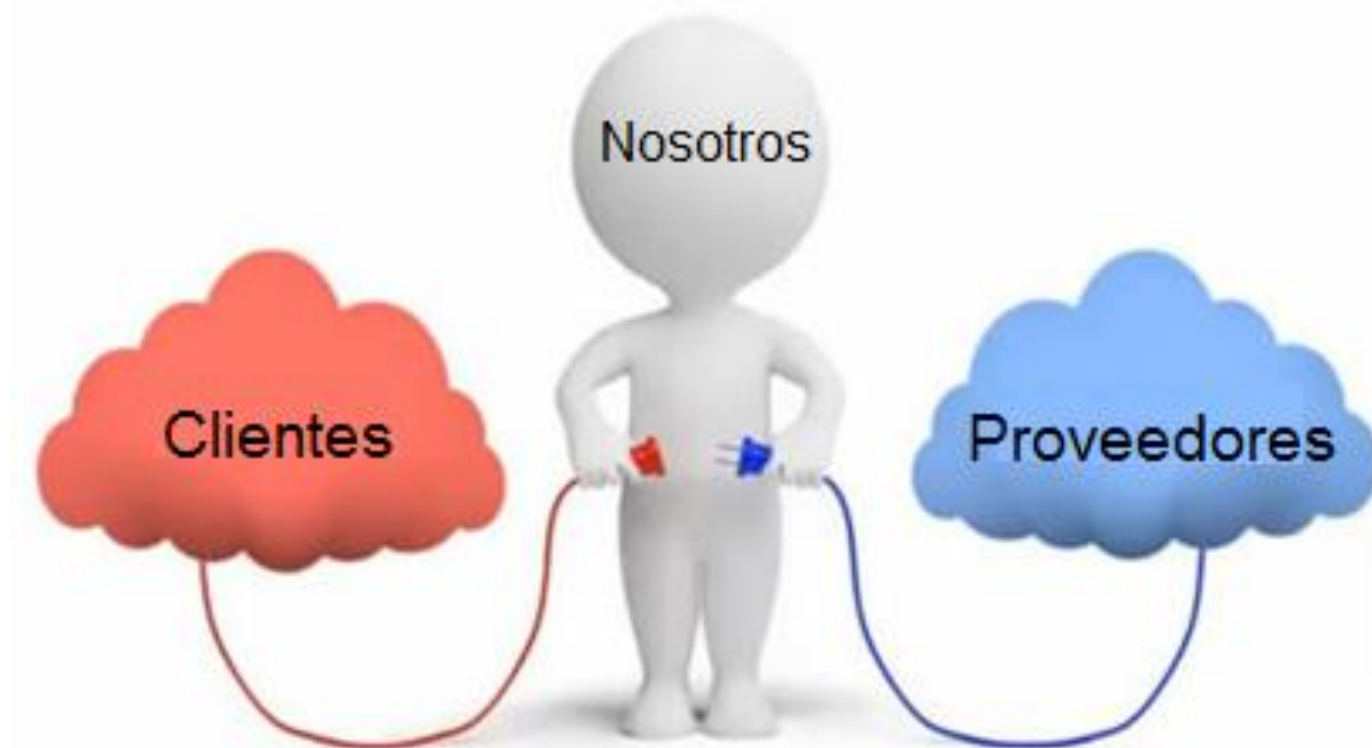
Responsabilidad social interna (con RRHH)



En el apartado de acciones en materia de RSI (RRHH) que se están desarrollando, encontramos que hay un claro **ámbito de mejora** en el campo de **voluntariado corporativo**, así como en **adaptación a la movilidad y protocolos de acoso**. A destacar el trabajo desarrollado en temas de igualdad, flexibilidad y comunicación interna.

Responsabilidad social con proveedores

La gestión con proveedores establece dos indicadores claros. Por un lado, una **oportunidad de crecimiento** en la evaluación de las prácticas sociales y medioambientales y por otro, un interesante posicionamiento en cuento a la **utilización** de proveedores locales frente a los globales




Responsabilidad social con clientes



En el apartado de clientes se produce una puntuación general alta, más concretamente en la adecuada **respuesta** a las incidencias de clientes y a la transparencia con ellos.

Una de las ventajas competitivas de la Pyme respecto a la gran empresa es la capacidad de **adaptabilidad y cercanía** en la gestión con sus clientes. Se produce una alta **fidelización** entre empresa y cliente que permite poder realizar productos y servicios con unas garantías de medio-largo plazo.

Responsabilidad social medioambiental



Medioambientalmente las Pymes del estudio **aprueban** en su gestión global, si bien, minimización de emisiones de CO2 y implantación de sistemas de gestión ambiental son aspectos a desarrollar en medio plazo.

Gobierno Corporativo



En el apartado de Gobierno Corporativo se ha realizado un esfuerzo recientemente en la **mejora de la transparencia** de la información, derivada de la exigencia de los clientes (ver apartado de clientes).

Sin embargo, hay **dos aspectos de mejora** importante como son control sobre el directivo y compliance. Las modificaciones en el código penal recientes ha hecho que estos ámbitos comiencen a instaurarse en las pymes, aunque es un punto donde se debe trabajar de manera intensiva

Motivaciones para implantar RSE

Un aspecto esencial en la implantación de políticas de **RSE** es la motivación que lleva a su desarrollo en las empresas.

En las pymes se desprende una clara **motivación interna** (valores, ética, responsabilidad) **y no externa** (competencia, ayudas, presión sociedad) que es una oportunidad para hacerla crecer dentro de las empresas al formar parte ya de la cultura interna.

En cambio, hay que intensificar el trabajo con ellas para que asuman como ámbito importante trabajar la RSE de cara ser más competitivo, respetuoso con los proveedores, mejora de reputación, nuevas oportunidades de negocio, satisfacción de clientes.



Frenos para implantar RSE



Los frenos que la Pyme tiene actualmente para desarrollar políticas de RSE son: falta de **dinero, tiempo, apoyos y presión**. En este sentido el trabajo a desarrollar nace de transmitir de manera clara y transparente que la RSE no es “cara” y que la dedicación en tiempo es una inversión de cara a la competitividad. Por otro lado, a nivel institucional, grandes empresas y sociedad **no hay la suficiente presión** sobre las que no lo hacen que supone un freno.

Como aspectos a destacar una vez más queda de manifiesto que internamente es una herramienta motivadora (trabajadores) y no supone una pérdida de competitividad ni económica

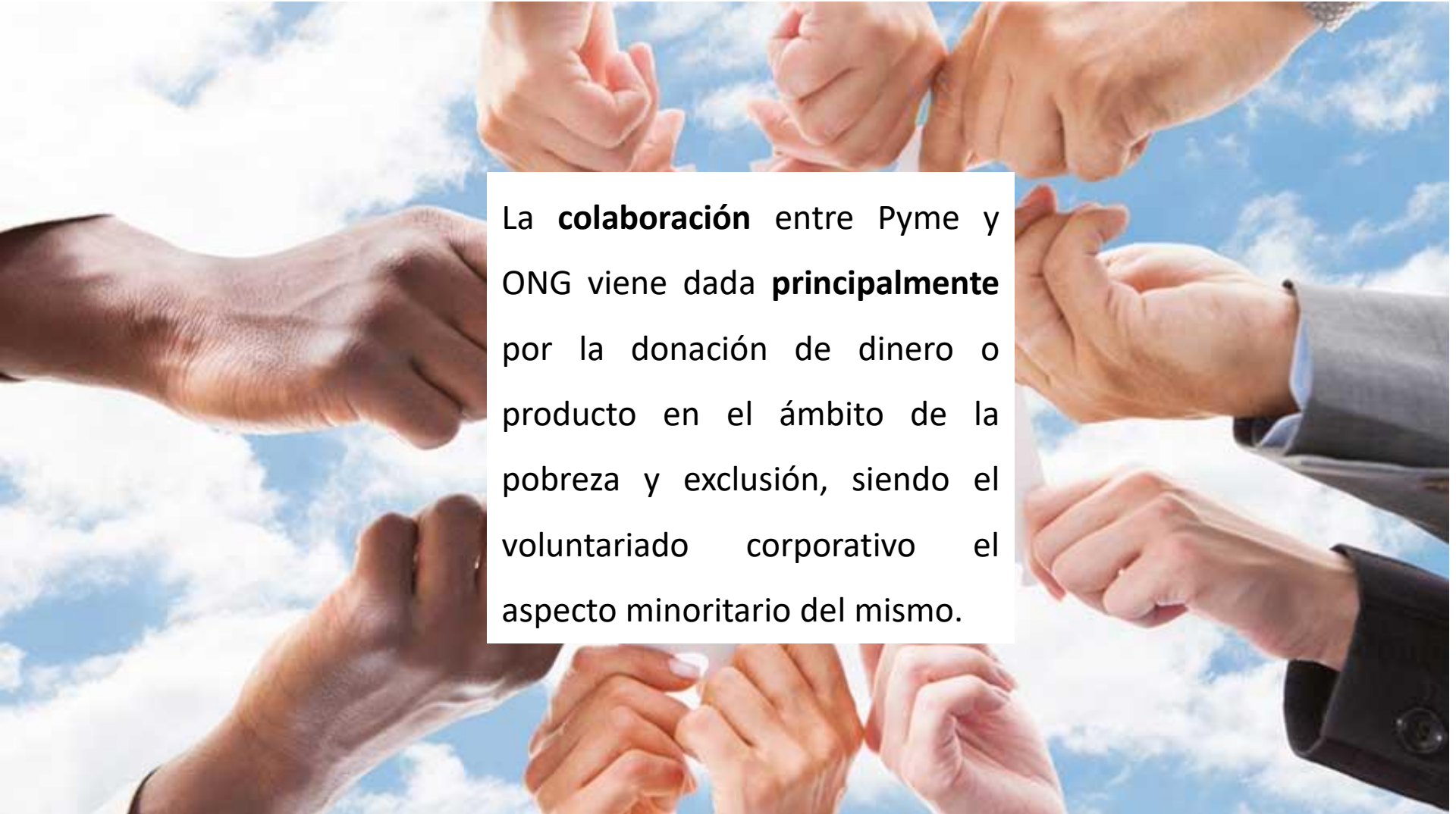
Políticas de RRHH (% empresa practican)



A nivel de RRHH las **acciones más prácticas por las pymes** son: Análisis y Descripción de puestos de trabajo, Formación, Selección y Desempeño.

Dos **aspectos a destacar como área de mejora** son: Desarrollar Planes de Sucesión, un momento cuando se produce (la sucesión) que genera grandes conflictos internos por su falta de organización y en la que cada vez se producen más debido al cambio generacional; Desarrollo de Talento, aspecto de gran actualidad que en breve tiempo será un ámbito de competitividad donde las empresa con personal con talento

Colaboración con ONGs



La **colaboración** entre Pyme y ONG viene dada **principalmente** por la donación de dinero o producto en el ámbito de la pobreza y exclusión, siendo el voluntariado corporativo el aspecto minoritario del mismo.

Anexos

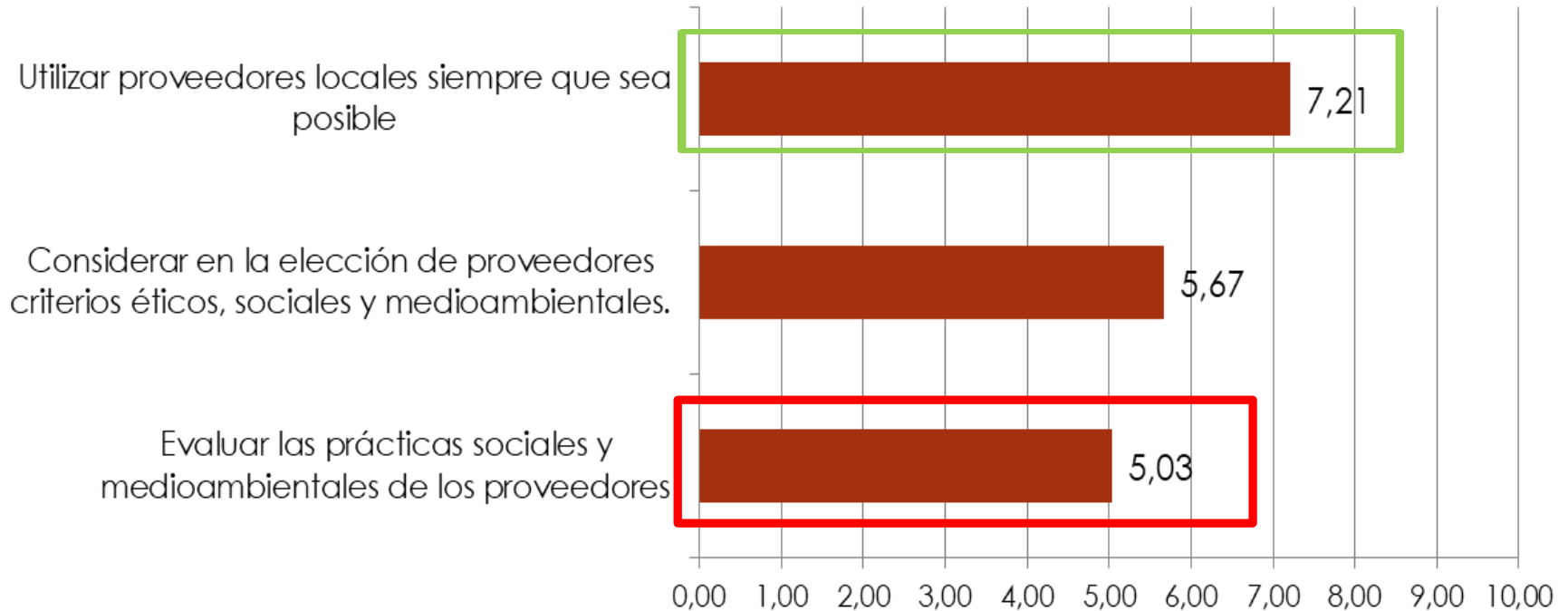


Responsabilidad social interna (con RRHH)



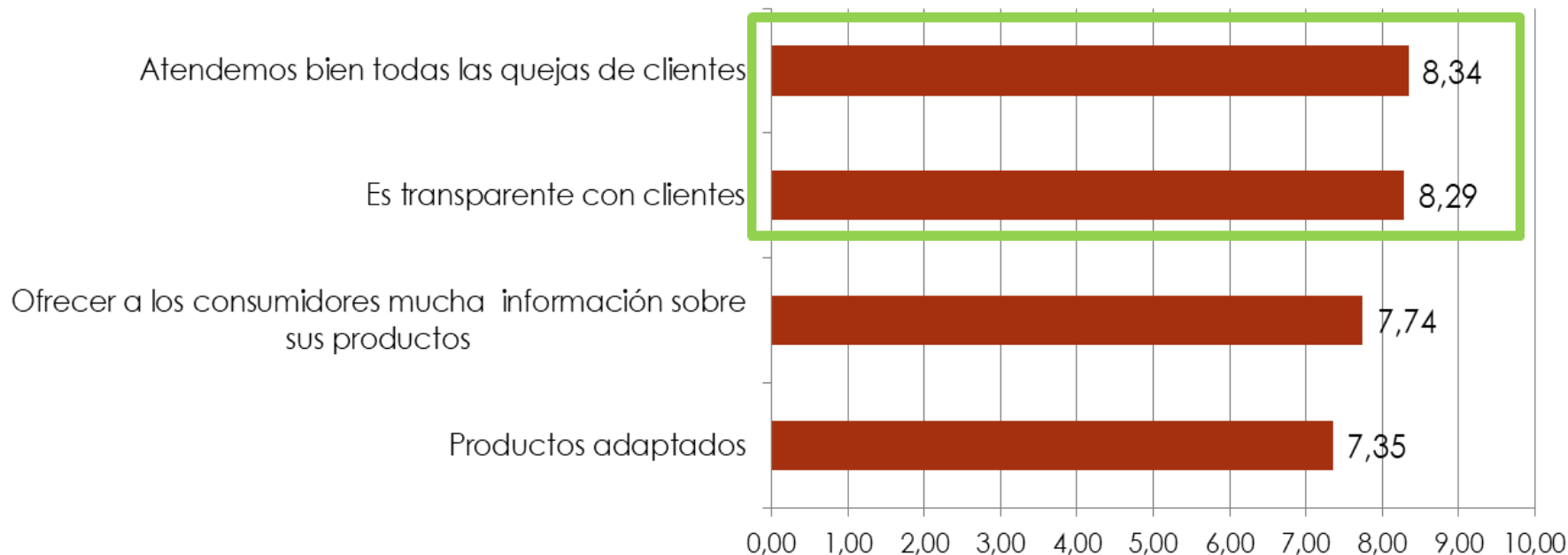
En este apartado se atendía a las acciones en materia de RSI (RRHH) que se están desarrollando. Hay un claro ámbito de mejora en el campo de **voluntariado corporativo**, así como en adaptación a la movilidad y protocolos de acoso. A destacar el trabajo desarrollado en temas de igualdad, flexibilidad y comunicación interna.

Responsabilidad social con proveedores



La gestión con proveedores establece dos indicadores claros. Por un lado, una oportunidad de crecimiento en la evaluación de las prácticas sociales y medioambientales y un interesante posicionamiento en cuanto a la utilización de proveedores locales frente a los globales

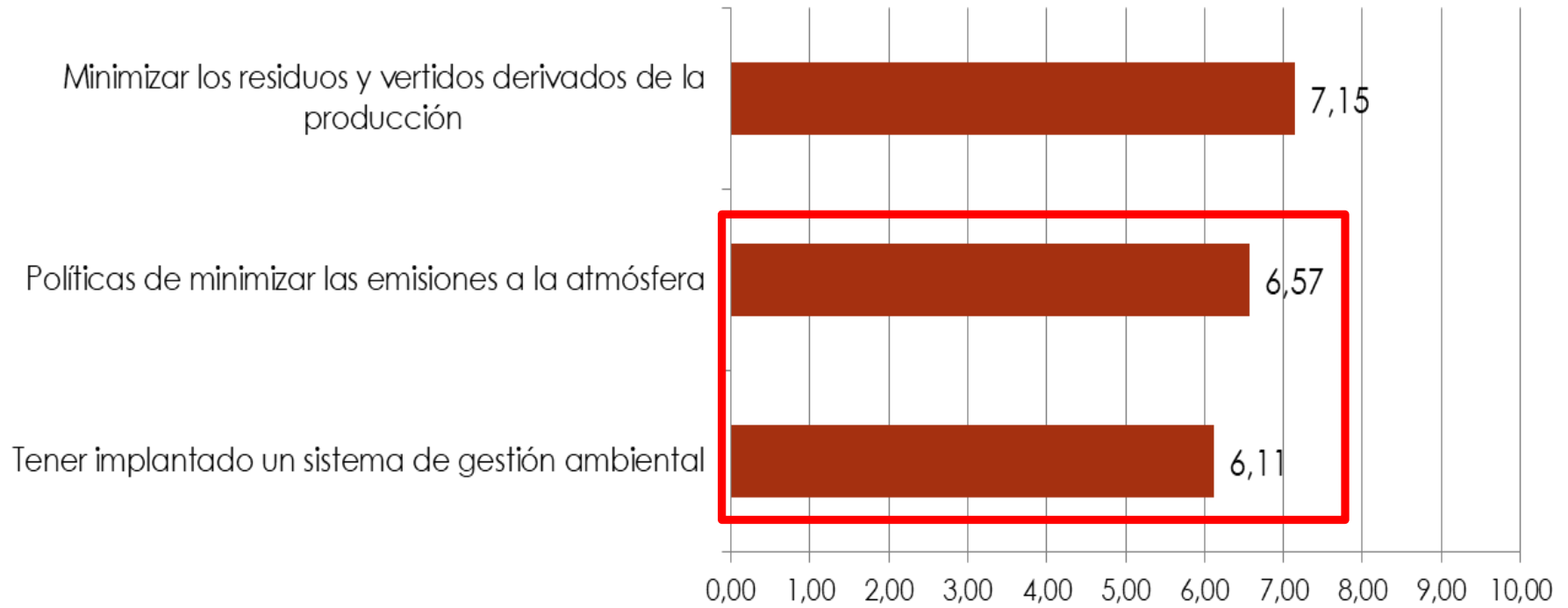
Responsabilidad social con clientes



En el apartado de clientes se produce una puntuación general alta, más concretamente en la adecuada respuesta a las incidencias de clientes y a la transparencia con ellos.

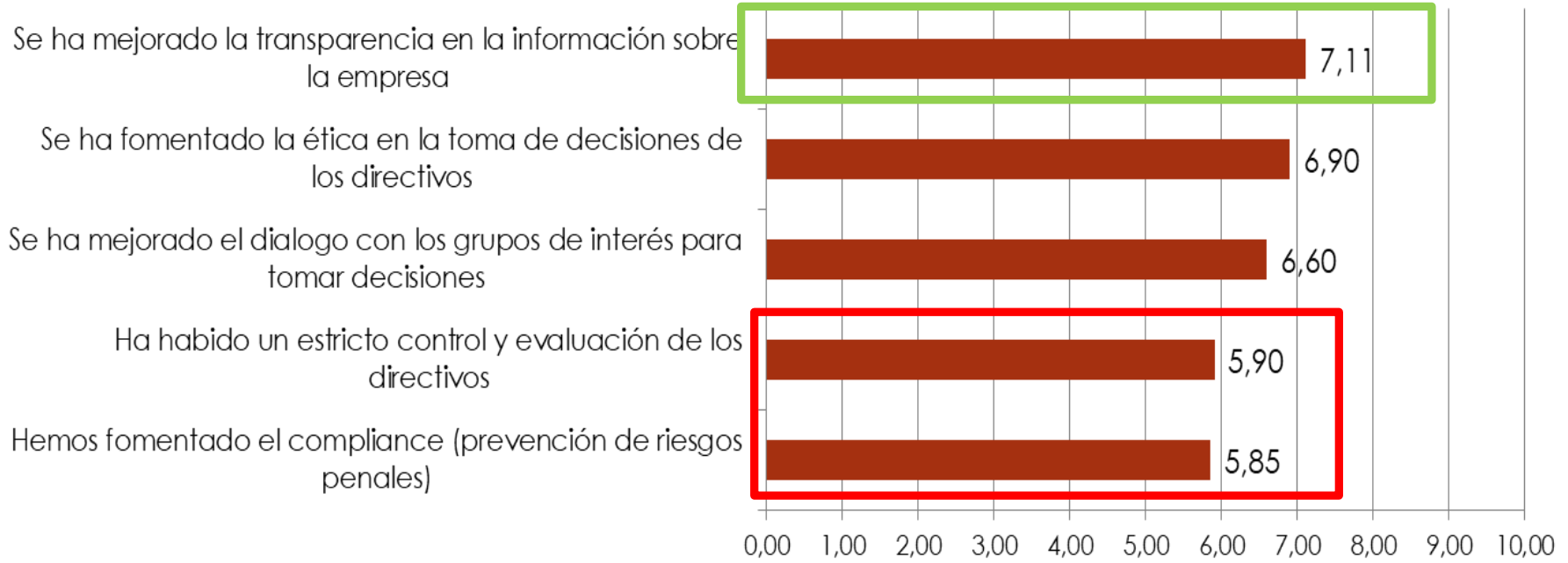
Una de las ventajas competitivas de la Pyme respecto a la gran empresa es la capacidad de adaptabilidad y cercanía en la gestión con sus clientes. Se produce una alta fidelización entre empresa y cliente que permite poder realizar productos y servicios con unas garantías de medio-largo plazo.

Responsabilidad social medioambiental



Medioambientalmente las Pymes del estudio aprueban en su gestión global, si bien, minimización de emisiones de CO2 y implantación de sistemas de gestión ambiental son aspectos a desarrollar en medio plazo.

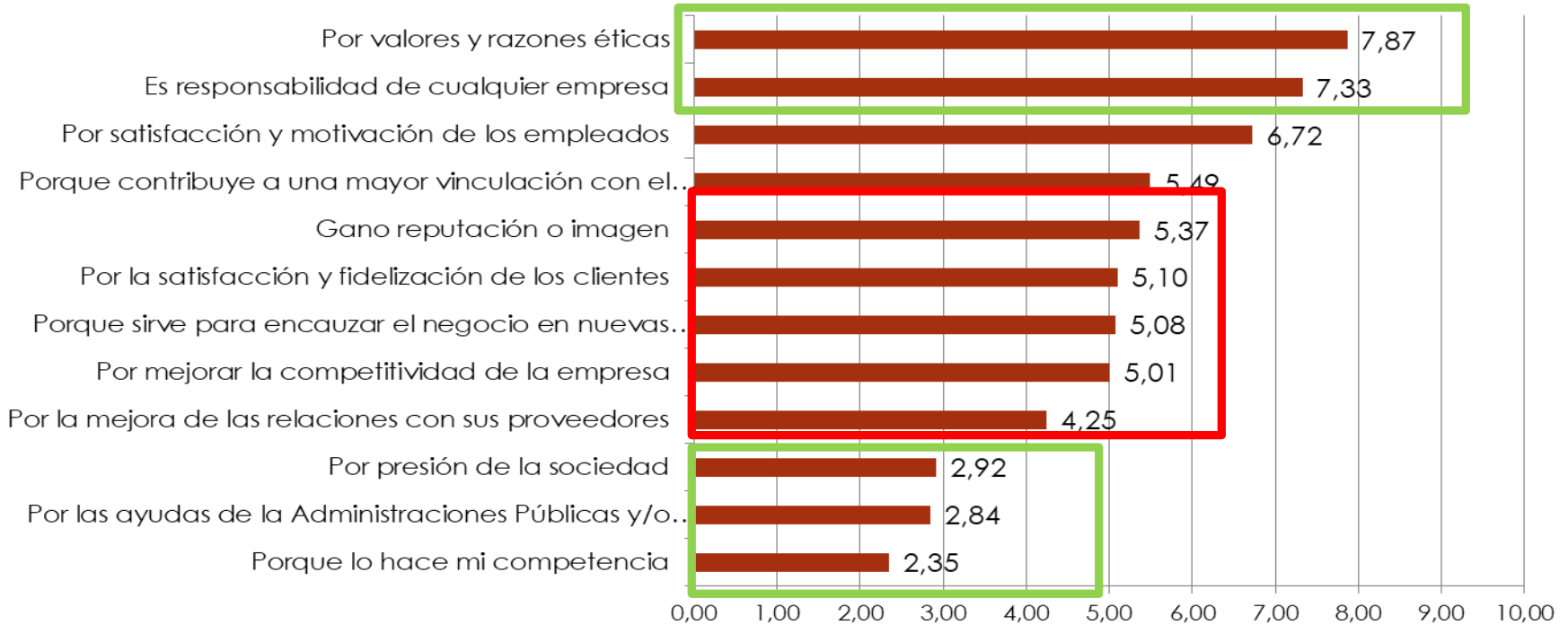
Gobierno Corporativo



En el apartado de Gobierno Corporativo se ha realizado un esfuerzo recientemente en la mejora de la transparencia de la información, derivada de la exigencia de los clientes (ver apartado de clientes).

Sin embargo, hay dos aspectos de mejora importante como son control sobre el directivo y compliance. Las modificaciones en el código penal recientes ha hecho que estos ámbitos comiencen a instaurarse en las pymes, aunque es un punto donde se debe trabajar de manera intensiva

Motivaciones para implantar RSE

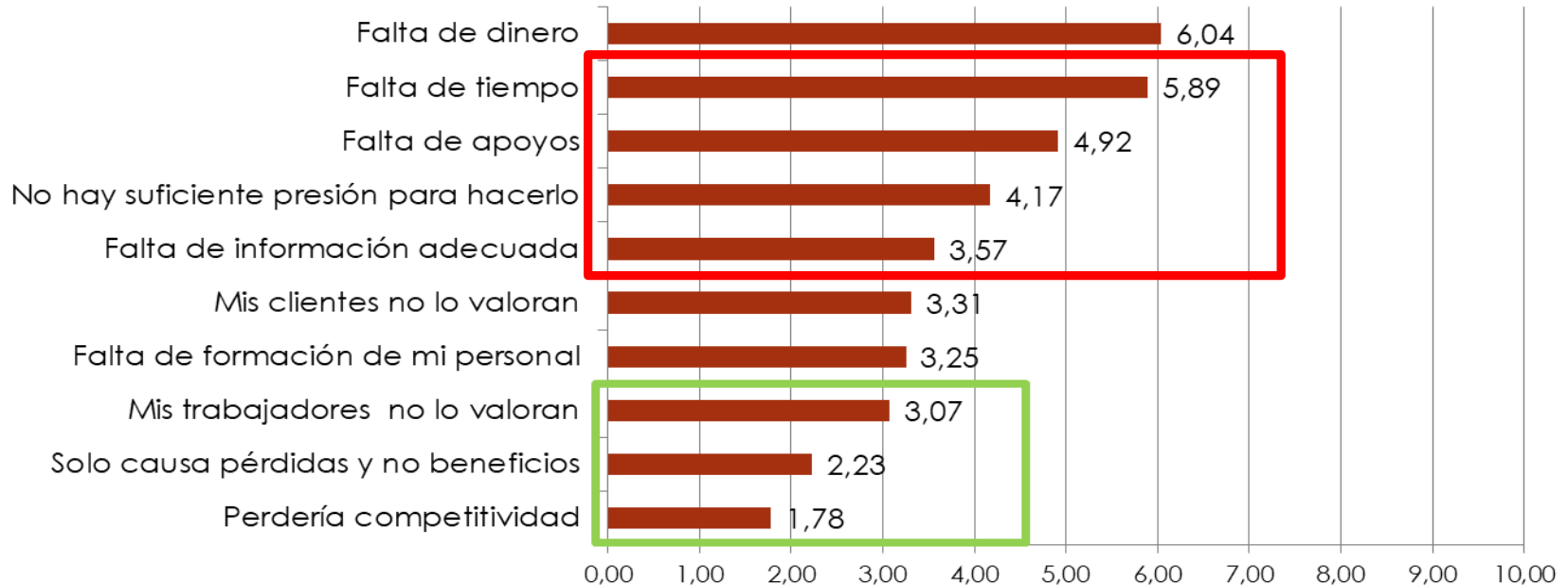


Un aspecto esencial en la implantación de políticas de RSE es la motivación que lleva a su desarrollo en las empresas.

En las pymes se desprende una clara motivación interna (valores, ética, responsabilidad) y no externa (competencia, ayudas, presión sociedad) que es una oportunidad para hacerla crecer dentro de las empresas al formar parte ya de la cultura interna.

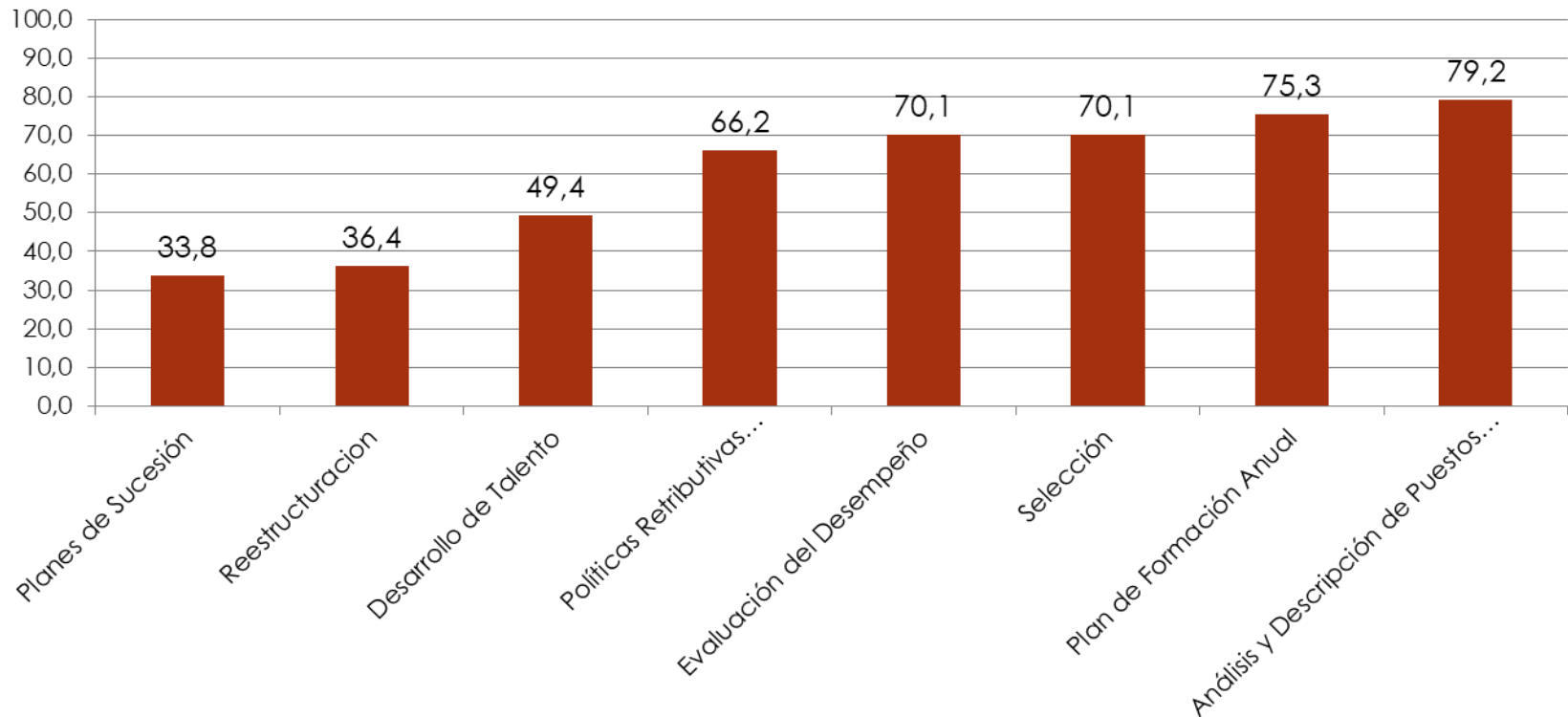
En cambio, hay que intensificar el trabajo con ellas para que asuman como ámbito importante trabajar la RSE de cara ser más competitivo, respetuoso con los proveedores, mejora de reputación, nuevas oportunidades de negocio, satisfacción de clientes

Frenos para implantar RSE



Los frenos que la Pyme tiene actualmente para desarrollar políticas de RSE son: falta de dinero, tiempo, apoyos y presión. En este sentido el trabajo a desarrollar nace de transmitir de manera clara y transparente que la RSE no es “cara” y que la dedicación en tiempo es una inversión de cara a la competitividad. Por otro lado, a nivel institucional, grandes empresas y sociedad no hay la suficiente presión sobre las que no lo hacen que supone un freno. Como aspectos a destacar una vez más se deja de manifiesto que internamente es una herramienta motivadora (trabajadores) y no supone una pérdida de competitividad ni económica.

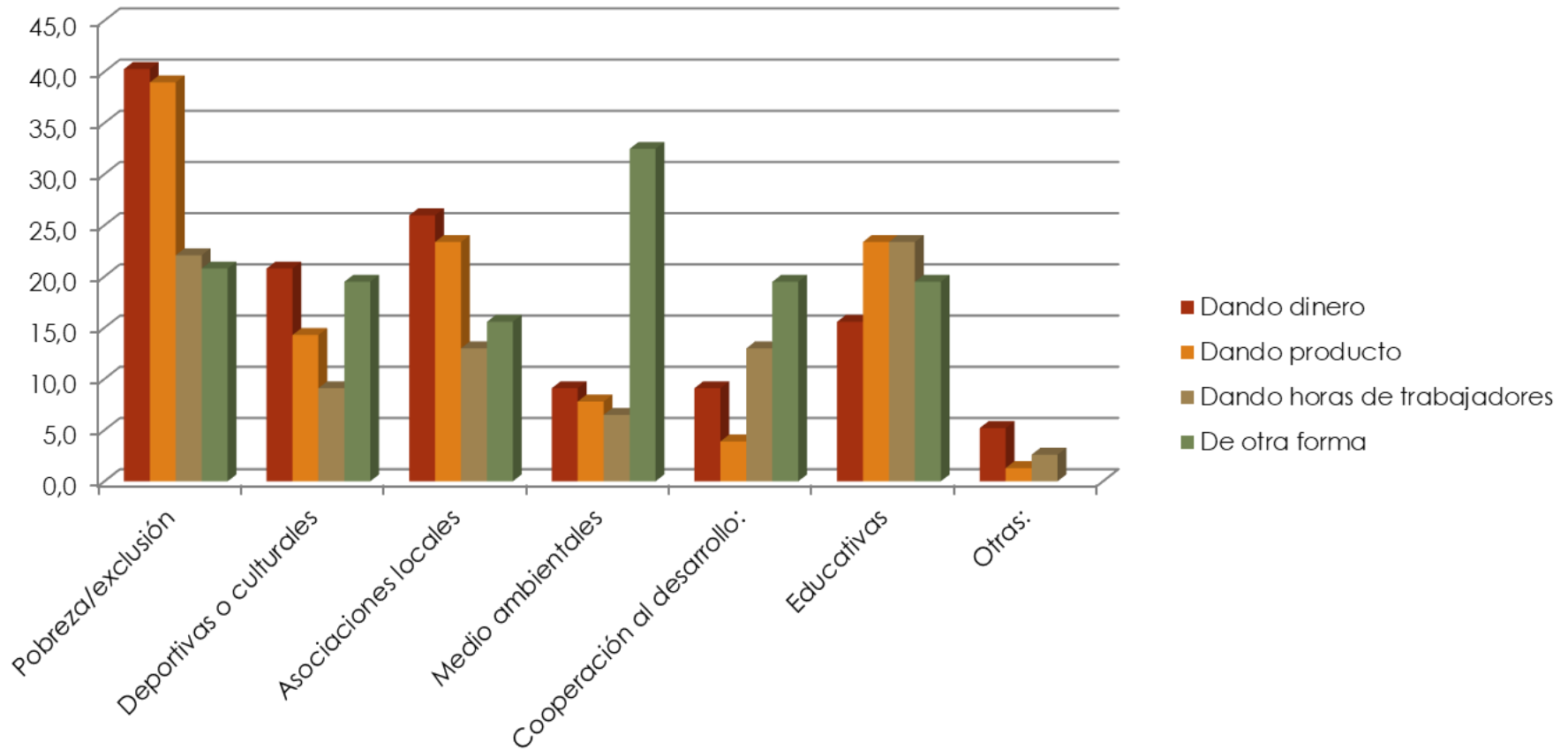
Políticas de RRHH (% empresa practican)



A nivel de RRHH las acciones más prácticas por las pymes son Análisis y Descripción de puestos de trabajo, Formación, Selección y Desempeño.

Dos aspectos a destacar como área de mejora son: Desarrollar Planes de Sucesión, un momento cuando se produce (la sucesión) que genera grandes conflictos internos por su falta de organización y en la que cada vez se producen más debido al cambio generacional; Desarrollo de Talento, aspecto de gran actualidad que en breve tiempo será un ámbito de competitividad donde las empresa con personal con talento

Colaboración con ONGs



La colaboración entre Pyme y ONG viene dada principalmente por la donación de dinero o producto en el ámbito de la pobreza y exclusión, siendo el voluntariado corporativo el aspecto minoritario del mismo.