

Integración del desarrollo sostenible en las PYMES catalanas

Mercè Roca
Silvia Ayuso

Documento de trabajo nº 21
Enero 2015



Càtedra de Responsabilidad
Social Corporativa

Los contenidos de este documento son propiedad de sus autores y de ESCI, y queda prohibido su uso para finalidades comerciales. Se permite su difusión para finalidades formativas, de promoción y sensibilización, siempre haciendo referencia a la fuente original y autoría.

<http://mango.esci.es>

Depósito legal: B-02224-2015

Integración del desarrollo sostenible en las PYMES catalanas

Mercè Roca

Silvia Ayuso

Escola Superior de Comerç Internacional – Universitat Pompeu Fabra

Cátedra MANGO de Responsabilidad Social Corporativa

Documento de trabajo nº 21

Enero 2015

Índice

0. Resumen / Resum / Summary	3
1. Introducción.....	5
2. Marco conceptual.....	6
3. Objetivo y metodología.....	9
3.1. Objetivo.....	9
3.2. Metodología.....	9
3.2.1. Descripción de la recogida de datos y de la muestra	9
3.2.2. Descripción del cuestionario	10
3.3. Limitaciones.....	11
4. Presentación y análisis de resultados	13
4.1. Las prácticas empresariales de desarrollo sostenible	13
4.1.1. Prácticas medioambientales	13
4.1.2. Prácticas de gestión de recursos humanos.....	15
4.1.3. Prácticas de implicación en la comunidad.....	17
4.2. Compromiso con las prácticas de desarrollo sostenible	19
4.3. Políticas públicas para el desarrollo sostenible	21
5. Conclusiones.....	24
Referencias	26
Notas	28
Información sobre las autoras	29

Tablas

Tabla 1: Factores que obstaculizan o facilitan la implantación de la RSC en las PYMES.....	7
Tabla 2: Datos de la muestra	10
Tabla 3: Estructura del cuestionario	11
Tabla 4: Prácticas de desarrollo sostenible con respecto al medio ambiente ..	14
Tabla 5: Valoración de las prácticas medioambientales por nivel de facturación y de emprendimiento.....	15
Tabla 6: Prácticas de desarrollo sostenible con respecto a la gestión de recursos humanos.....	16
Tabla 7: Valoración de las prácticas de gestión de recursos humanos por nivel de facturación y de emprendimiento	17
Tabla 8: Prácticas de desarrollo sostenible con respecto a la implicación en la comunidad.....	18
Tabla 9: Valoración de las prácticas de implicación en la comunidad por nivel de facturación y de emprendimiento	19
Tabla 10: Grado de compromiso con el desarrollo sostenible.....	19
Tabla 11: Percepción del desarrollo sostenible.....	20
Tabla 12: Motivaciones para adoptar prácticas de desarrollo sostenible	21

Tabla 13: Enfoques gubernamentales para estimular el desarrollo sostenible	22
Tabla 14: Valoración de las políticas públicas para el desarrollo sostenible por nivel de facturación y de emprendimiento	23

0. Resumen / Resum / Summary

RESUMEN:

El estudio aquí presentado permite conocer las principales prácticas de desarrollo sostenible llevadas a cabo por parte de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) catalanas y las principales motivaciones para llevarlas a término, así como la valoración que las empresas emiten acerca de las políticas públicas para la promoción del desarrollo sostenible. Las áreas de actuación estudiadas conciernen a las actividades relativas al medio ambiente, la gestión de los recursos humanos y la implicación en la comunidad. El estudio analiza el compromiso que respalda la adopción de estas prácticas y la opinión que tienen las empresas acerca de las políticas públicas que deben realizarse para estimular las mismas.

De los resultados se desprende que las prácticas con una mayor dedicación son las relacionadas con los recursos humanos y que el grado de desarrollo de las distintas prácticas se relaciona positivamente con el nivel de emprendimiento y facturación de la empresa. Así mismo, las prácticas de desarrollo sostenible se perciben como un deber de la empresa que se establece como un objetivo de por sí por encima de otras motivaciones como el responder a las exigencias legales o conseguir un impacto económico positivo en la empresa.

Por último, las empresas indican que las políticas públicas que se perciben más eficientes para la promoción del desarrollo sostenible son las que proporcionan incentivos financieros para la mejora de las prácticas y sensibilizan a la opinión pública. En menor medida, se consideran también efectivas la formación acerca del desarrollo sostenible o la creación de redes de promoción del desarrollo sostenible.

RESUM:

L'estudi que es presenta a continuació permet conèixer les principals pràctiques de desenvolupament sostenible que es duen a terme per part de les petites i mitjanes empreses (PIMES) catalanes i les principals motivacions per a efectuar-les, així com la valoració que les empreses emeten sobre les polítiques públiques per a la promoció del desenvolupament sostenible. Les àrees d'actuació estudiades tenen a veure amb les relatives al medi ambient, la gestió dels recursos humans i la implicació en la comunitat. L'estudi analitza el compromís que recolza l'adopció d'aquestes pràctiques i l'opinió de les empreses sobre les polítiques públiques que s'han de dur a terme per a estimular-les.

Dels resultats es desprèn que les pràctiques amb una major dedicació són les relacionades amb els recursos humans i que el grau de desenvolupament de les

diverses pràctiques es relaciona positivament amb el nivell d'emprenedoria i facturació de l'empresa. Així mateix, les pràctiques de desenvolupament sostenible es perceben com un deure de l'empresa que s'estableix com un objectiu de per si mateix per damunt d'altres motivacions com pot ser respondre a les exigències legals o aconseguir un impacte econòmic positiu a l'empresa.

Per últim, les empreses indiquen que les polítiques públiques que es perceben més eficients per la promoció del desenvolupament sostenible són les que proporcionen incentius financers per la millora de les pràctiques i sensibilitzen a l'opinió pública. En menor mesura, es consideren també efectives la formació sobre el desenvolupament sostenible o la creació de xarxes de promoció del desenvolupament sostenible.

SUMMARY:

This study presents the main sustainable development practices that are undertaken by small and medium-sized enterprises (SMEs) in Catalonia and the main motivations to put them into practice, as well as the perception of companies with regards to the public policies promoting sustainable development. The areas of activity that have been studied are those related with the environment, human resources management and community involvement. The study analyses the commitment that backs the adoption of these practices and the opinion that companies have about the public policies that should be put into place to stimulate them.

The results show that the most frequent practices are those related with human resources and that the degree of development of the different practices is positively related with the level of entrepreneurship and company turnover. Moreover, sustainable development practices are perceived as a duty of the company that is understood as a goal in itself, above other motivations such as responding to legal requirements or achieving a positive economic impact for the company.

Finally, companies indicate that public policies that are perceived as more efficient in promoting sustainable development are those that provide financial incentives for improving practices and raise public opinion awareness. To a lesser extent, training on sustainable development or the creation of networks to promote sustainable development are also considered effective.

1. Introducción

Ante los desafíos del mundo actual, las empresas juegan un papel importante para contribuir al logro de un desarrollo sostenible y cada vez se les exige más responsabilidad por el impacto económico, social y ambiental de sus actividades. Pero hasta el momento, el debate sobre cómo integrar el desarrollo sostenible en la gestión empresarial se ha centrado principalmente en las prácticas de las grandes empresas. Sin embargo, son las pequeñas y medianas empresas (PYMES) las que conforman la mayor parte del tejido empresarial y por lo tanto generan un impacto conjunto significativo sobre la sociedad y el planeta.

Muchas PYMES ya están llevando a cabo numerosas acciones de sostenibilidad y responsabilidad social, aunque no utilicen el mismo lenguaje que las grandes empresas para describirlas. Suelen ser actividades de escala reducida, en proporción al tamaño de la empresa, y centrarse en los temas más sensibles para sus grupos de interés más próximos: seguridad, bienestar y buen trato de los empleados, cumplimiento de los contratos con los clientes, acciones de “buen ciudadano” en la localidad, etc. Las PYMES no suelen alardear de estas acciones y, a menudo, ni siquiera las comunican a sus propios empleados, por lo que se suele decir que practican una “responsabilidad social silenciosa” (Argandoña, 2008).

El presente estudio pretende profundizar en el análisis de esta “responsabilidad social silenciosa” de las PYMES, basándose en un análisis empírico de las pequeñas y medianas empresas de Cataluña. La investigación forma parte de un proyecto internacional llamado "Encuesta internacional sobre la responsabilidad social corporativa y el desarrollo sostenible en las PYMES", que pretende generar conocimiento sobre la integración de las prácticas de desarrollo sostenible en las PYMES en diferentes países y regiones del mundo e identificar los medios más eficaces para fomentarlas (Observatoire international du développement durable en PME, 2013).

El informe está estructurado de la siguiente manera: El Capítulo 2 introduce el marco conceptual del estudio y en el Capítulo 3 se describen el objetivo y la metodología de la investigación realizada. En el Capítulo 4 se da paso a la presentación y al análisis de los resultados con respecto a las prácticas empresariales de desarrollo sostenible, el compromiso que respalda la adopción de estas prácticas y la opinión sobre las políticas públicas para estimular las mismas. Finalmente, en el Capítulo 5 se extraen las principales conclusiones del estudio.

2. Marco conceptual

Tras la aparición del concepto de desarrollo sostenible hace más de veinte años, concretamente en 1987 cuando la Comisión Brundtland publicó los resultados de su trabajo bajo el título “Nuestro Futuro Común”, éste sigue siendo un concepto vigente en el actual escenario mundial político, económico y social. Definido por el Informe Brundtland como “aquel desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”, el concepto unía por primera vez la preocupación por la capacidad de carga de los sistemas naturales con los retos sociales y económicos a los que la humanidad se enfrenta (WCED, 1987, p. 43). Durante la Cumbre de la Tierra en Río de Janeiro en 1992, el concepto fue tomando más forma, poniendo el énfasis en lo que se conoce como los tres pilares del desarrollo sostenible - eficiencia económica, equidad social y protección del medio ambiente - y haciendo un llamamiento a todo tipo de organizaciones para trabajar en su conciliación.

Para las empresas, esto implica la adopción de estrategias y actividades que respondan tanto a sus propias necesidades como a las expectativas actuales y futuras de la sociedad. Generalmente se utiliza el término Responsabilidad Social Corporativa (RSC) o Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para referirse a la contribución activa y voluntaria de las empresas al desarrollo económico, social y ambiental. En particular, el modelo de la empresa socialmente responsable requiere que ésta responda de manera satisfactoria a las preocupaciones de sus diversos grupos de interés o *stakeholders* como empleados, clientes, proveedores y comunidad en la que opera.¹

A pesar de que la investigación en torno a las prácticas de responsabilidad social en las empresas se ha centrado principalmente en las experiencias de las grandes empresas, existe un creciente interés en el comportamiento socialmente responsable de las pequeñas y medianas empresas (PYMES). La investigación de la RSC y la sostenibilidad en las PYMES es pertinente por al menos dos razones. En primer lugar, las PYMES integran el tipo de organización de la producción más frecuente en cualquier economía: en España como en el conjunto de la Unión Europea más del 99% de las empresas son de tamaño pequeño y mediano (Dirección General de Industria y de la PYME, 2014). En segundo lugar, las prácticas de RSC en las PYMES son significativamente diferentes de aquellas establecidas por las grandes empresas, debido a una serie de peculiaridades. Por ejemplo, la mayoría de las PYMES están directamente gestionadas por los propietarios, están estrictamente ligadas a socios comerciales y a la comunidad local, y carecen de recursos y apoyo para aplicar la RSC. La Tabla 1 resume los factores que obstaculizan y facilitan la implantación de prácticas de responsabilidad social o desarrollo sostenible en las PYMES, identificados por la literatura académica.²

Tabla 1: Factores que obstaculizan o facilitan la implantación de la RSC en las PYMES

Barreras	Facilitadores
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Escasez de recursos financieros y humanos ▪ Escasez de tiempo ▪ Falta de formación/capacidades ▪ Percepción de costes ligados a la RSC ▪ Percepción de falta de valor generado por la RSC ▪ Falta de presiones de <i>stakeholders</i> internos y externos ▪ Falta de incentivos o escasez de apoyo ▪ Cultura de empresa ▪ Escaso interés por la RSC ▪ Visión a corto plazo ▪ Baja competitividad de los mercados ▪ Burocracia ligada a la RSC ▪ Tamaño 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creencias, ética y valores de los propietarios/gerentes ▪ Presiones que pudieran ejercer los <i>stakeholders</i> internos y externos ▪ Percepción que la RSC contribuye a una mejora de la imagen/reputación ▪ Impacto sobre el resultado económico de la empresa ▪ Mejora o creación de fuertes vínculos con redes para fomentar la RSC ▪ Cumplimiento con la normativa vigente ▪ Nivel de formación ▪ Flexibilidad para adaptarse a los requerimientos del mercado ▪ Otros, p.ej. influencia de los miembros de la familia, motivación de los empleados

Fuente: Adaptado de Larran et al. (2011)

A diferencia de las actuaciones de RSC de las corporaciones multinacionales o empresas grandes, las prácticas adoptadas por las PYMES suelen ser menos sistematizadas, estructuras y formalizadas (Russo y Tencati, 2009). Con respecto a las motivaciones para la puesta en práctica de actividades de RSC en las PYMES, la literatura señala la importancia de los valores éticos de los propietarios/gerentes (Jenkins, 2006; Preuss y Perschke, 2010). Por otro lado, debido a sus limitados recursos financieros, humanos y de tiempo, las PYMES esperan un mayor impulso por parte de las Administraciones Públicas para promover estas actividades (Murillo y Lozano, 2006; Rivera y Muñoz, 2010).

En consecuencia, la especificidad de las PYMES condiciona su comportamiento socialmente responsable e implica que el mero traslado de las fórmulas y modelos de RSC aplicados a la gran empresa no sea válido. De acuerdo con la literatura, uno de los factores más influyentes a la hora de configurar el tipo de actuaciones socialmente responsables es precisamente la (reducida) dimensión empresarial. Varios estudios han confirmado que el mayor tamaño de las empresas incide de forma directa y positiva en las prácticas de RSC y sostenibilidad que llevan a cabo

(Perrini et al. 2007; Preuss y Perschke, 2010), principalmente por el mayor nivel de recursos de los que disponen y que pueden destinar a este tipo de acciones.

Otro factor determinante, muy poco investigado hasta el momento, es el espíritu emprendedor de las compañías. Si bien no encontramos en la literatura trabajos específicos que relacionen la orientación emprendedora con actuaciones de RSC o sostenibilidad, algunos estudios sugieren un impacto positivo de las actitudes y estrategias que sustentan la iniciativa empresarial de las PYMES sobre las actuaciones de carácter filantrópico (Mickiewicz et al., 2010, Schaper and Savery, 2004).

3. Objetivo y metodología

3.1. Objetivo

El presente estudio tiene por objetivo analizar la integración de prácticas de desarrollo sostenible por parte de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) catalanas, y en particular investigar las prácticas concretas llevadas a cabo en cuanto al medio ambiente, la gestión de los recursos humanos y la implicación en la comunidad, el compromiso que respalda la adopción de estas prácticas y la opinión sobre las políticas públicas para estimular las mismas.

3.2. Metodología

3.2.1. Descripción de la recogida de datos y de la muestra

El estudio se ha realizado mediante una encuesta telefónica a una muestra representativa de PYMES ubicadas en Cataluña, segmentada por tamaño, sector y provincia. En total se ha entrevistado a 300 empresas con más de 10 y menos de 300 trabajadores.³ Las personas entrevistadas eran los propietarios o gerentes de la empresa o, en su defecto, sus adjuntos más próximos. La entrevista se realizó por teléfono con aplicación de un cuestionario estructurado y asistido por ordenador (CATI) y fue llevada a cabo por una empresa especializada (PSYMA Ibérica) durante los meses de Febrero y Marzo de 2014. Los cargos de las personas encuestadas y la composición de la muestra por sectores de actividad, número de empleados y facturación se recogen en la Tabla 2.

Entre las empresas encuestadas, un 77,3% afirma haber oído hablar alguna vez de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), Responsabilidad Social Empresarial (RSE) o desarrollo sostenible en el contexto empresarial, 22,0% afirman no haber oído hablar de estos conceptos y un 0,7% no sabe/no contesta la pregunta.

Un 10,3% de las empresas encuestadas indican que forman parte de una red (asociación o grupo) implicada en cuestiones medioambientales, sociales o de la sociedad, 87,7% afirman no formar parte de tales redes y un 2% no sabe/no contesta la pregunta.

Finalmente, un 24,0% de las empresas indican que han adoptado o están actualmente dando pasos hacia la implantación de prácticas de desarrollo sostenible reconocidas o que dan lugar a una etiqueta o certificación (p.ej. ISO26000, ISO 14000, EMAS, EFR, SGE21, etc.). Mientras, el 73,65% indica no estar en este proceso y un 2,35% no sabe/no contesta la pregunta.

Tabla 2: Datos de la muestra

Cargo del entrevistado	%
Propietario	23,0
Gerente	24,0
Director General/ Adjunta de dirección	0,0
Otros	53,0
Sectores de actividad	%
Sector Primario	4,0
Producción de bienes	19,3
Comercio	17,7
Servicios	59,0
Número de empleados	%
Menos de 10	15,0
De 10 a 19	37,3
De 20 a 49	31,3
De 50 a 99	9,7
De 100 a 199	5,3
De 200 o más	1,3
Facturación (millones de euros)	%
De 1 a 1.00.000€	8,0
De 100.001 a 1.000.000€	32,0
De 1.000.001 a 10.000.000€	43,3
De 10.000.001 a 50.000.000€	9,0
50.000.001€ o más	1,0
NS	4,7
NC	2,0

3.2.2. Descripción del cuestionario

El cuestionario utilizado ha sido desarrollado por Courrent, Labelle y Spence (2013) para el proyecto de investigación “Encuesta internacional sobre la responsabilidad social corporativa y el desarrollo sostenible en las PYMES”, con el objetivo de desarrollar conocimiento sobre el compromiso de las PYMES con las prácticas de desarrollo sostenible y de identificar los medios más eficaces de apoyarlas (Observatoire international du développement durable en PME, 2013). El cuestionario de 28 preguntas y 104 subpreguntas fue traducido al castellano y catalán. Como se aprecia en la Tabla 3, el cuestionario consta de 6 apartados que hacen referencia tanto a datos generales de las PYMES como a las prácticas de desarrollo sostenible llevadas a cabo en la actualidad y su opinión sobre las políticas públicas necesarias para fomentarlas.

Tabla 3: Estructura del cuestionario

Parte 1: Introducción - conocimiento sobre RSC o desarrollo sostenible y características de la empresa (preguntas filtro sobre condición de PYME)
Parte 2: Las prácticas empresariales de desarrollo sostenible A. La empresa y el medio ambiente B. La empresa y la gestión de recursos humanos C. La empresa y su implicación en la comunidad
Parte 3: Compromiso con prácticas de desarrollo sostenible A. Planificación y grado de compromiso B. Percepción del desarrollo sostenible C. Motivaciones para adoptar prácticas de desarrollo sostenible
Parte 4: Políticas públicas para el desarrollo sostenible
Parte 5: La empresa A. Innovación, proactividad y asunción de riesgos B. Los resultados de la empresa C. Las características de la empresa (perfil demográfico, forma jurídica, pertenencia a red de desarrollo sostenible, etiqueta o certificación de desarrollo sostenible)
Parte 6: El propietario A. Perfil del propietario B. Objetivos personales del propietario

3.3. Limitaciones

El estudio sufre de la limitación impuesta por la falta de medidas objetivas de las prácticas de desarrollo sostenible en las PYMES. Los resultados de este estudio deben interpretarse con cautela en cuanto se basan en medidas auto-reportadas por las empresas. De esta forma, los resultados acerca del nivel de implicación que tienen con el desarrollo sostenible emergen de la valoración altamente subjetiva de los encuestados. No es descartable que al tratarse de responsables de las empresas, los mismos tuvieran cierta motivación a sobrevalorar sus actividades. Así, los valores obtenidos para los distintos indicadores deben tomarse con cierta precaución.

No obstante, la subjetividad implícita en las medidas no necesariamente resta validez a las interrelaciones encontradas. Por ejemplo, el análisis del efecto que el nivel de facturación de la empresa puede tener sobre las prácticas de desarrollo sostenible no debería estar directamente afectado por la subjetividad implícita de las medidas. Así mismo, el ranking de actividades de desarrollo sostenible (en cuanto a su ordenación) tampoco parece tener que verse necesariamente afectado por el hecho que sean medidas auto-reportadas.

Una limitación adicional del estudio emerge del hecho que éste se centra en el contexto regional catalán, por lo que la generalización de sus resultados a un ámbito geográfico más amplio es cuestionable.

4. Presentación y análisis de resultados

4.1. Las prácticas empresariales de desarrollo sostenible

En este primer apartado analizamos las respuestas de las empresas encuestadas referentes a las prácticas empresariales de desarrollo sostenible. En concreto, analizamos su valoración de cuán sistemáticamente realizan actividades de desarrollo sostenible en cuanto al medio ambiente, la gestión de recursos humanos, y la implicación de la empresa en la comunidad.

4.1.1. Prácticas medioambientales

La Tabla 4 muestra la valoración de las empresas respecto a cuán sistemáticamente realizan prácticas empresariales de desarrollo sostenible relacionadas con el medio ambiente. Las afirmaciones que obtuvieron una mayor valoración promedio fueron “se separan los residuos (recuperación de materiales: papel, plástico, vidrio y metal)” con un valor promedio de 4,3 sobre 5; “se da prioridad a equipos que consuman menos energía y/o agua” con una valoración de 4 y “se sensibiliza y/o forma a los empleados en el ahorro de energía y/o de agua” con una valoración de 3,8. Por consiguiente, las actuaciones se centran principalmente en la gestión de residuos y la reducción del consumo de energía y agua en las operaciones propias de la empresa – todas ellas actividades que pueden traducirse en un ahorro de costes. Por el contrario, las afirmaciones sobre la realización de consultas y comunicación a los grupos de interés reciben valoraciones bajas o muy bajas.

Tabla 4: Prácticas de desarrollo sostenible con respecto al medio ambiente

En cuanto a prácticas medioambientales, en su empresa...

	Media	n	NA	NS
1. se separan los residuos (recuperación de materiales: papel, plástico, vidrio y metal).	4,3	298	2	0
2. se da prioridad a los materiales reutilizables, usados o reciclados.	3,5	279	18	3
3. se sensibiliza y/o forma a los empleados en el ahorro de energía y/o de agua.	3,8	293	7	0
4. se da prioridad a equipos que consuman menos energía y/o agua.	4,0	286	12	2
5. se da prioridad a los vehículos o modos de transporte menos contaminantes y/o se optimiza la red de distribución.	3,0	253	46	1
6. se alienta y apoya a los empleados a utilizar alternativas al coche de uso individual para sus desplazamientos (p. ej., uso compartido del coche, transporte público, bicicleta, etc.).	2,2	259	41	0
7. se contribuye a actividades de organizaciones involucradas en la protección del medio ambiente.	2,3	280	19	1
8. se integran criterios medioambientales en las decisiones de compra y en la evaluación de proveedores.	3,0	278	21	1
9. se consideran aspectos medioambientales en el diseño y desarrollo de productos o servicios en todas las fases de su ciclo de vida (ecodiseño y análisis del ciclo de vida).	3,1	234	65	1
10. se consulta a los grupos de interés (p.ej., empleados, proveedores, clientes, acreedores, etc.) para las decisiones relacionadas con el medio ambiente.	2,4	282	18	0
11. se han establecido indicadores que se miden (p.ej., medición de riesgos, de la contaminación, del consumo de energía, de los residuos, etc.).	2,6	279	19	2
12. se comunican las acciones a los grupos de interés externos (p.ej., sitio web, informe, etc.).	2,0	277	22	1
13. se comunican las acciones a los grupos de interés internos (p.ej., reunión con el personal, intranet, informes, etc.).	2,4	283	16	1

Nota: Media = Promedio de valoración de 1 'nunca' a 5 'sistemáticamente', NA =No aplica a nuestras actividades, NS = No sabe

La Tabla 5 por su lado muestra la interrelación que el nivel de facturación y la iniciativa emprendedora tienen sobre la valoración promedio de las prácticas empresariales de desarrollo sostenible medioambiental medidas como el resultado promedio de las 13 preguntas realizadas. Del análisis de esta tabla vemos una clara relación positiva entre la valoración de la actividad medioambiental y el nivel de emprendimiento y la facturación, respectivamente.

La valoración de la práctica medioambiental es con pocas excepciones más alta para las empresas con más facturación que para las que menos facturan y más alta para las empresas con alta capacidad emprendedora que con baja capacidad emprendedora.

Tabla 5: Valoración de las prácticas medioambientales por nivel de facturación y de emprendimiento

		Emprendimiento		
		Bajo	Alto	Total
Facturación	De 1 a 100.000 €	2,94	2,79	2,85
	De 100.001 € a 1.000.000 €	2,71	3,09	2,92
	De 1.000.001 € a 10.000.000 €	2,74	3,11	2,98
	De 10.000.001 € a 50.000.000 €	2,81	3,53	3,26
	De 50.000.001 € y más	3,42	3,50	3,47
	Total	2,76	3,12	2,98

Nota: Promedio de valoración de 1 'nunca' a 5 'sistemáticamente'

4.1.2. Prácticas de gestión de recursos humanos

La Tabla 6 muestra la valoración de las empresas respecto a cuán sistemáticamente realizan prácticas empresariales de desarrollo sostenible relacionadas con la gestión de recursos humanos. Las afirmaciones que obtuvieron una mayor valoración promedio fueron “se organizan cursos de formación sobre temas de salud y seguridad en el trabajo” con una valoración media de 4,1 sobre 5; “se organiza el trabajo teniendo en cuenta las limitaciones personales de los empleados” y “se promueve y ayuda a los empleados a recibir formación” ambas con una valoración media de 4 sobre 5. En este sentido, se priorizan las actividades relacionadas con la formación (obligatoria) de los empleados y la conciliación de su vida laboral y personal – factores básicos para asegurar la motivación y productividad del personal. De nuevo, las afirmaciones sobre la realización de consultas y comunicación a los grupos de interés reciben valoraciones bajas o muy bajas.

Tabla 6: Prácticas de desarrollo sostenible con respecto a la gestión de recursos humanos

En cuanto a prácticas de gestión de recursos humanos, en su empresa...

	Media	n	NA	NS	NC
1. se trata de obtener una gran diversidad entre los empleados (jóvenes, mayores, inmigrantes, personas con discapacidad, personas en reinserción, hombres, mujeres, etc.).	3,6	283	15	1	1
2. se organiza el trabajo teniendo en cuenta las limitaciones personales de los empleados.	4,0	288	11	1	0
3. se ofrecen beneficios sociales y programas de seguros.	2,3	292	8	0	0
4. se organizan cursos de formación sobre temas de salud y seguridad en el trabajo.	4,1	297	3	0	0
5. se promueve y ayuda a los empleados a recibir formación.	4,0	298	2	0	0
6. se informa a los empleados sobre la orientación estratégica de la empresa.	3,5	296	3	1	0
7. se involucra a los empleados en la toma de decisiones.	3,1	296	4	0	0
8. se ofrece a los empleados una participación en los beneficios o en el capital (p.ej., bonificaciones, participación accionarial).	1,8	284	15	1	0
9. se consulta a los grupos de interés (empleados, proveedores, clientes, acreedores, asociaciones, ONG, etc.) para las decisiones relacionadas con la gestión de los recursos humanos.	2,1	287	13	0	0
10. se han establecido indicadores que se miden (p.ej., medición de costes de formación, absentismo, gestión de carrera profesional, equidad, accidentes laborales, etc.).	2,7	291	7	2	0
11. se comunican las acciones a los grupos de interés externos (p.ej., sitio web, informe, etc.).	2,0	300	12	0	0
12. se comunican las acciones a los grupos de interés internos (p.ej., reunión con el personal, intranet, informes, etc.).	2,7	300	7	0	0

Nota: Media = Promedio de valoración de 1 'nunca' a 5 'sistemáticamente', NA = No aplica a nuestras actividades, NS = No sabe, NC = No contesta

Por otro lado, la Tabla 7 muestra la interrelación que el nivel de facturación y la iniciativa emprendedora tienen sobre la valoración promedio de las prácticas empresariales de desarrollo sostenible respecto a la gestión de recursos humanos (media de las 12 preguntas). Del análisis de esta tabla destaca una relación positiva entre la valoración de la práctica de gestión de recursos humanos y al nivel de emprendimiento. Por otro lado, la valoración de la actividad orientada a los recursos humanos es mayor en las empresas de mayor facturación. Esto es

sobre todo cierto para aquellas empresas con alto nivel de emprendimiento, ya que para las empresas con baja emprendimiento los resultados no siguen este patrón general.

Tabla 7: Valoración de las prácticas de gestión de recursos humanos por nivel de facturación y de emprendimiento

		Emprendimiento		
		Bajo	Alto	Total
Facturación	De 1 a 100.000 €	2,57	2,77	2,68
	De 100.001 € a 1.000.000 €	2,63	3,13	2,91
	De 1.000.001 € a 10.000.000 €	2,69	3,28	3,08
	De 10.000.001 € a 50.000.000 €	2,50	3,48	3,12
	De 50.000.001 € y más	2,18	3,58	3,12
	Total	2,63	3,22	2,99

Nota: Promedio de valoración de 1 'nunca' a 5 'sistemáticamente'

4.1.3. Prácticas de implicación en la comunidad

La Tabla 8 muestra la valoración de las empresas respecto a cuán sistemáticamente realizan prácticas empresariales de desarrollo sostenible relacionadas con su implicación en la comunidad y el desarrollo local. Las afirmaciones que obtuvieron una mayor valoración promedio fueron “se favorece la creación de empleo en la región”, “se favorecen los proveedores locales”, ambas con una valoración media de 3,7 sobre 5 y “se ofrecen prácticas y se contribuye a la formación de estudiantes” con una valoración de 3,0 sobre 5. Por consiguiente, en este ámbito las empresas encuestadas priorizan las actuaciones dirigidas a la creación de puestos de trabajo y de negocio en el entorno local o regional por encima de actuaciones de carácter filantrópico. En este ámbito, las afirmaciones sobre la realización de consultas y comunicación a los grupos de interés también reciben valoraciones bajas o muy bajas.

Tabla 8: Prácticas de desarrollo sostenible con respecto a la implicación en la comunidad

En cuanto a prácticas de implicación en la comunidad y el desarrollo local...

	Media	n	NA	NS	NC
1. se contribuye a actividades de organizaciones comunitarias, culturales, deportivas o educativas (de asociaciones u organismos públicos de carácter social, benéfico, cultural, deportivo o educativo).	2,5	289	11	0	0
2. se consulta a los grupos de interés (empleados, proveedores, clientes, acreedores, asociaciones, ONG, etc.) para las decisiones relacionadas con el desarrollo local.	1,9	285	15	0	0
3. se ofrecen prácticas y se contribuye a la formación de estudiantes.	3,0	292	8	0	0
4. se favorece la creación de empleo en la región.	3,7	290	8	1	1
5. se favorecen los proveedores locales.	3,7	294	6	0	0
6. se han establecido indicadores que se miden (p.ej., cantidades gastadas, tiempo dedicado, tipos de beneficiarios, etc.).	2,3	286	11	3	0
7. se comunican las acciones a los grupos de interés externos (p.ej., sitio web, informe, etc.).	1,8	287	12	1	0
8. se comunican las acciones a los grupos de interés internos (p.ej., reunión con el personal, intranet, informes, etc.).	2,3	290	9	1	0

Nota: Media = Promedio de valoración de 1 'nunca' a 5 'sistemáticamente', NA =No aplica a nuestras actividades, NS = No sabe, NC = No contesta

La Tabla 9 muestra la interrelación que el nivel de facturación y la iniciativa emprendedora tienen sobre la valoración promedio de las prácticas empresariales de desarrollo sostenible respecto a la implicación en la comunidad (media de las 8 preguntas realizadas). Del análisis de esta tabla destaca una relación positiva entre la valoración de la práctica de implicación en la comunidad y el nivel de emprendimiento. Por otro lado, la valoración de la actividad respecto a la comunidad es mayor en las empresas de mayor facturación. Esto es sobre todo cierto para aquellas empresas con alto nivel de emprendimiento, ya que para las empresas con baja emprendimiento los resultados no siguen estrictamente este patrón general.

Tabla 9: Valoración de las prácticas de implicación en la comunidad por nivel de facturación y de emprendimiento

		Emprendimiento		
		Bajo	Alto	Total
Facturación	De 1 a 100.000 €	2,13	2,44	2,30
	De 100.001 € a 1.000.000 €	2,30	2,92	2,65
	De 1.000.001 € a 10.000.000 €	2,40	2,82	2,68
	De 10.000.001 € a 50.000.000 €	2,09	3,42	2,93
	De 50.000.001 € y más	2,38	4,13	3,54
	Total	2,31	2,90	2,67

Nota: Promedio de valoración de 1 'nunca' a 5 'sistemáticamente'

4.2. Compromiso con las prácticas de desarrollo sostenible

La Tabla 10 muestra los resultados de la valoración de los encuestados acerca de la planificación y el grado de compromiso de la empresa con las prácticas de desarrollo sostenible, diferenciando prácticas medioambientales, prácticas de gestión de recursos humanos (RRHH) y prácticas de implicación en la comunidad. Se observa que la integración de estas prácticas en la estrategia de la empresa es el enfoque con mayor valoración para los tres campos de actividad de desarrollo sostenible contemplados. En cambio, la integración de estas prácticas en una política explícita y el compromiso de ir más allá de lo exigido por la legislación reciben valoraciones menores. Por otro lado, el compromiso con los recursos humanos es el campo que recibe una valoración superior para todas las cuestiones planteadas.

Tabla 10: Grado de compromiso con el desarrollo sostenible

Como se ha descrito anteriormente, las prácticas que su empresa ha implantado en materia de medio ambiente, gestión de recursos humanos, implicación en la comunidad y apoyo al desarrollo local...

	Medio ambiente				RRHH				Comunidad			
	Media	n	NS	NC	Media	n	NS	NC	Media	n	NS	NC
1. se integran en la estrategia (formal o informal) de la empresa.	3,3	294	5	1	3,5	293	6	1	2,6	293	6	1
2. se integran en una política explícita con objetivos, planes de acción y procedimientos.	2,8	292	7	1	3,1	293	6	1	2,4	293	6	1
3. van más allá de lo exigido por las normas y reglamentos del sector de actividad.	2,6	291	7	2	2,8	292	7	1	2,3	293	6	1

Nota: Media = Promedio de valoración de 1 'totalmente en desacuerdo' a 5 'totalmente de acuerdo', NS = No sabe, NC = No contesta

La siguiente Tabla 11 muestra la valoración de los encuestados en cuanto a la percepción del desarrollo sostenible en la empresa, diferenciando entre prácticas medioambientales, prácticas de gestión de recursos humanos y prácticas de implicación en la comunidad. En general, se observa una percepción más positiva que negativa de las prácticas de desarrollo sostenible implantadas en los tres campos. En particular, los resultados muestran que las prácticas de desarrollo sostenibles se perciben sobre todo como una responsabilidad o deber para la empresa, con una valoración superior a las demás percepciones propuestas para todos los campos de sostenibilidad.

Tabla 11: Percepción del desarrollo sostenible

Como se ha descrito anteriormente, las prácticas implantadas en materia de medio ambiente, gestión de recursos humanos, implicación en la comunidad y apoyo al desarrollo local son para su empresa...

	Medio ambiente				RRHH				Comunidad			
	Media	n	NS	NC	Media	n	NS	NC	Media	n	NS	NC
1. cuestiones que le preocupan poco.	2,1	299	0	1	2,0	297	2	1	2,3	291	6	3
2. fuentes de gastos importantes que prefiere evitar.	2,3	292	7	1	2,1	292	7	1	2,3	283	12	5
3. una responsabilidad (un deber).	4,2	297	1	2	4,2	294	4	2	3,4	288	9	3
4. una oportunidad de desarrollo económico a aprovechar (p.ej., mayor atracción de mano de obra, fuente de ventajas competitivas, etc.).	3,4	287	12	1	3,7	287	12	1	3,0	282	14	4
5. el centro de las motivaciones para hacer el bien.	3,4	290	8	2	3,6	285	13	2	3,2	280	14	6

Nota: Media = Promedio de valoración de 1 'totalmente en desacuerdo' a 5 'totalmente de acuerdo', NS = No sabe, NC = No contesta

La Tabla 12 muestra la valoración de los encuestados en cuanto a la motivación de la empresa para adoptar prácticas de desarrollo sostenible, diferenciando nuevamente entre prácticas medioambientales, prácticas de gestión de recursos humanos y prácticas de implicación en la comunidad. De entre las motivaciones propuestas, la que más valoración obtiene para todos los campos de sostenibilidad es la que anuncia que los resultados en materia de desarrollo sostenible son un objetivo en sí mismo (enunciado 7), seguido del intento de responder a las exigencias legales (enunciado 1) y conseguir un impacto económico positivo a corto o medio plazo (enunciado 6). En cambio, otras motivaciones de carácter ético (responder a las demandas de los grupos de

interés) o estratégico (competir y desarrollar nuevos mercados) son valorados en menor medida.

Tabla 12: Motivaciones para adoptar prácticas de desarrollo sostenible

Como se ha descrito anteriormente, las prácticas implantadas en materia de medio ambiente, gestión de recursos humanos, implicación en la comunidad y apoyo al desarrollo local fueron para su empresa...

	Medio ambiente				RRHH				Comunidad			
	Media	n	NS	NC	Media	n	NS	NC	Media	n	NS	NC
1. para responder a las obligaciones legales o reglamentarias.	3,5	294	4	2	3,5	293	5	2	2,7	284	14	2
2. para responder a la demanda de algunos de sus grupos de interés (p.ej., clientes, proveedores, empleados, colegas, asociaciones, comunidades, etc.)	2,8	295	3	2	2,9	290	8	2	2,4	288	10	2
3. para alinearse con lo que están haciendo los competidores.	2,2	291	7	2	2,3	287	10	3	2,0	285	13	2
4. para diferenciarse de los competidores.	2,5	292	6	2	2,6	287	11	2	2,2	287	11	2
5. para desarrollar nuevos mercados.	2,5	287	10	3	2,8	284	14	2	2,3	283	15	2
6. porque proporcionan un impacto económico positivo a corto o medio plazo.	3,1	293	5	2	3,4	290	7	3	2,7	289	9	2
7. porque los buenos resultados en materia de medio ambiente (o de gestión de recursos humanos o de implicación en la comunidad) son, para Usted, un objetivo en sí mismo.	3,6	293	4	3	3,8	290	7	3	3,2	289	8	3

Nota: Media = Promedio de valoración de 1 'totalmente en desacuerdo' a 5 'totalmente de acuerdo', NS = No sabe, NC = No contesta

4.3. Políticas públicas para el desarrollo sostenible

La Tabla 13 muestra el grado de acuerdo de las empresas respecto a los enfoques gubernamentales para estimular el compromiso de las PYMES con el desarrollo sostenible. De entre las políticas planteadas, las que obtuvieron una mayor valoración promedio fueron “proporcionar incentivos financieros para la mejora de las prácticas de desarrollo sostenible (préstamos en condiciones favorables, subvenciones, ventajas fiscales, etc.)” y “sensibilizar la opinión pública sobre el desarrollo sostenible y la responsabilidad social en las empresas (publicidad, documentación, sitios web)”, ambas con una valoración de 4,3; y “ofrecer formación sobre la implantación del desarrollo sostenible y la

responsabilidad social en las empresas (talleres, coaching específico por sector, etc.)” y “crear y/o apoyar redes para intercambiar y compartir recursos, conocimientos y tecnologías, etc. sobre desarrollo sostenible y responsabilidad social en las empresas”, las dos valoradas con un 4,1 en promedio. Estos resultados indican que las PYMES encuestadas prefieren instrumentos económicos facilitadores (incentivos financieros), de información (sensibilización, formación) y de partenariado (redes) por encima de instrumentos legales o instrumentos económicos penalizadores.

Tabla 13: Enfoques gubernamentales para estimular el desarrollo sostenible

Indique su grado de acuerdo con respecto a los siguientes enfoques gubernamentales para estimular el compromiso de las PYMES con el desarrollo sostenible:

	Media	n	NS	NC
1. Endurecer la regulación e imponer multas a las empresas que no cumplan con las leyes medioambientales, sociales y de sociedad.	3,3	294	5	1
2. Establecer un sistema de límites y de comercio de derechos de contaminación en un mercado regulado (p.ej. mercado del carbono), e imponer cuotas a las empresas.	3,3	295	3	2
3. Desarrollar impuestos o sanciones financieras (p.ej. impuesto sobre el carbono, impuesto para el reciclaje, etc.).	2,6	294	5	1
4. Exigir a los bancos y fondos de inversión la obligación de integrar consideraciones de desarrollo sostenible en sus criterios de inversión.	3,9	290	7	3
5. Proporcionar incentivos financieros para la mejora de las prácticas de desarrollo sostenible (préstamos en condiciones favorables, subvenciones, ventajas fiscales, etc.).	4,3	297	1	2
6. Exigir que las empresas elaboren un informe anual sobre desarrollo sostenible.	3,0	295	2	3
7. Integrar criterios de desarrollo sostenible en los procesos de contratación pública.	3,7	287	9	4
8. Promover la adopción de certificaciones y normas voluntarias de desarrollo sostenible o de responsabilidad social (p.ej. ISO 26000, SGE21, etc.).	3,5	292	6	2
9. Financiar investigación destinada a desarrollar conocimientos sobre el desarrollo sostenible y la responsabilidad social en las empresas.	4,0	294	4	2
10. Sensibilizar la opinión pública sobre el desarrollo sostenible y la responsabilidad social en las empresas (publicidad, documentación, sitios web).	4,3	293	4	3
11. Ofrecer formación sobre la implantación del desarrollo sostenible y la responsabilidad social en las empresas (talleres, coaching específico por sector, etc.)	4,1	294	4	2
12. Crear y/o apoyar redes para intercambiar y compartir recursos, conocimientos y tecnologías, etc. sobre desarrollo sostenible y responsabilidad social en las empresas.	4,1	295	3	2

Nota: Media = Promedio de valoración de 1 ‘totalmente en desacuerdo’ a 5 ‘totalmente de acuerdo’, NS = No sabe, NC = No contesta

La Tabla 14 muestra la interrelación que el nivel de facturación y la iniciativa emprendedora tienen sobre la valoración promedio de las políticas públicas de desarrollo sostenible (media de las 12 preguntas realizadas). Del análisis de esta

tabla destaca una relación positiva entre la valoración de las políticas públicas y el nivel de emprendimiento así como, con pocas excepciones, del nivel de facturación.

Tabla 14: Valoración de las políticas públicas para el desarrollo sostenible por nivel de facturación y de emprendimiento

		Emprendimiento		
		Bajo	Alto	Total
Facturación	De 1 a 100.000 €	3,27	3,44	3,37
	De 100.001 € a 1.000.000 €	3,72	3,68	3,69
	De 1.000.001 € a 10.000.000 €	3,51	3,69	3,63
	De 10.000.001 € a 50.000.000 €	3,82	3,85	3,84
	De 50.000.001 € y más	4,33	4,13	4,19
	Total	3,60	3,69	3,66

Nota: Promedio de valoración de 1 'totalmente en desacuerdo' a 5 'totalmente de acuerdo'

5. Conclusiones

El estudio aquí presentado permite conocer las principales prácticas de desarrollo sostenible llevadas a cabo por parte de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) catalanas y las principales motivaciones para llevarlas a término, así como la valoración que las empresas emiten acerca de las políticas públicas para la promoción del desarrollo sostenible. Las áreas de actuación estudiadas conciernen a las actividades relativas al medio ambiente, la gestión de los recursos humanos y la implicación en la comunidad, el compromiso que respalda la adopción de estas prácticas y la opinión sobre las políticas públicas para estimular las mismas.

Entre las prácticas medioambientales, las que se realizan con más frecuencia son la separación de residuos (recuperación de materiales: papel, plástico, vidrio y metal); el ahorro energético y de agua de los equipos y la sensibilización de los empleados en este ahorro. Se trata en todos los casos de prácticas que pueden traducirse en una reducción de costes.

Entre las prácticas relacionadas con la gestión de recursos humanos las más frecuentes son la existencia de cursos de formación en salud y seguridad, la organización en función de las limitaciones personales de los empleados y la promoción y ayuda para la formación de los empleados. De alguna forma pues, se priorizan prácticas que potencian la motivación y productividad de los empleados.

Entre las prácticas relacionadas con la implicación de la empresa en la comunidad se indican como más frecuentes la creación de empleo en la región, la preferencia por proveedores locales y la oferta de prácticas y formación a estudiantes. Se prefieren pues prácticas directamente relacionadas con la actividad de la empresa por encima de otras actividades de carácter filantrópico.

Las respuestas de las empresas encuestadas referentes a las prácticas empresariales de desarrollo sostenible revelan una visión de la RSC o sostenibilidad como actuaciones intrínsecas a la actividad habitual de la empresa. Las prácticas de desarrollo sostenible se relacionan en los tres ámbitos - medioambiental, recursos humanos e implicación en la comunidad - de forma positiva con el nivel de emprendimiento y la facturación de la empresa. En este sentido, los resultados del estudio confirman la relevancia del nivel de recursos económicos y de la orientación emprendedora para llevar a cabo actuaciones socialmente responsables – tal y como se sugiere en la literatura académica.

De la encuesta se deriva también que las empresas integran en su estrategia los tres campos de actividad de desarrollo sostenible, si bien el área con un mayor compromiso demostrado es el relacionado con los recursos humanos. Las prácticas de desarrollo sostenible se perciben sobre todo como una responsabilidad o deber para la empresa, por encima de otras posibles

interpretaciones. De entre las motivaciones propuestas, la que más valoración obtiene para todos los campos de sostenibilidad es la que anuncia que los resultados en materia de desarrollo sostenible son un objetivo en sí mismo para la empresa, por encima de motivaciones como son el responder a las exigencias legales y conseguir un impacto económico positivo. Otras motivaciones de carácter ético (responder a las demandas de los grupos de interés) o estratégico (competir y desarrollar nuevos mercados) son valorados en menor medida. Consecuentemente, estos resultados corroboran las observaciones de la literatura de que las principales motivaciones para poner en práctica actividades de RSC en las PYMES están enraizadas en una orientación moral o normativa, y ligadas a los problemas más cercanos a la empresa (preocupación por la salud y el bienestar de sus trabajadores).

En cuanto a la valoración de las políticas públicas para la promoción del desarrollo sostenible, las empresas valoran como más efectivas aquellas que proporcionan incentivos financieros para la mejora de las prácticas y sensibilizan a la opinión pública. En menor medida, se consideran también efectivas la formación acerca del desarrollo sostenible o la creación de redes de promoción del desarrollo sostenible. Así, desde el punto de vista de la empresa, los instrumentos más efectivos son aquellos que generan incentivos económicos positivos y sensibilización, por encima de la posibilidad de establecer penalizaciones y restricciones legales.

Referencias

Argandoña, A. (2008) La responsabilidad social de las empresas pequeñas y medianas. Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo, Nº 1, Junio 2008.

Courrent, J.M. Labelle, F. y Spence, M. (2013) International survey on sustainable development in SMEs: questionnaire.

Dirección General de Industria y de la PYME (2014) Retrato de las PYME 2014, Enero de 2014, disponible en http://www.ipyme.org/Publicaciones/Retrato_PYME_2014.pdf (consultado 24/11/2014).

Larrán, M., Giner, Y., Herrera, J. y Lechuga, P. (2011) La responsabilidad social en las PYMES andaluzas. Análisis de la percepción del empresariado andaluz, Comunicación del XVI Congreso AECA, Granada, 21-23 de septiembre de 2011.

Jenkins, H. (2006) Small business champions for corporate social responsibility, *Journal of Business Ethics* 67 (3). pp. 241-256.

Mickiewicz, T., Sauka, A. y Stephan, U. (2010) Entrepreneurial orientation and philanthropy in SMEs, Katholieke Universiteit Leuven, Working Paper OR 1007.

Murillo, D. y Lozano, J.M. (2006). SMEs and CSR: An approach to CSR in their own words, *Journal of Business Ethics*, 67 (3), pp. 227-240.

Observatoire international du développement durable en PME – International observatory on sustainable development in SMEs (2013) International survey on corporate social responsibility and sustainable development in SMEs. Charter of Collaborative Commitment

Perrini, F., Russo, A. y Tencati, A. (2007) CSR strategies of SMEs and large firms. Evidence from Italy, *Journal of Business Ethics* 74 (3), pp. 285–300.

Preuss, L. y Perschke, J. (2010) Slipstreaming the larger boats: Social responsibility in medium-sized businesses, *Journal of Business Ethics* 92 (4), pp. 531–551.

Rivera, J.M. y Muñoz, M.J. (2010) Sustainable development in the Spanish region of Valencia and the social responsibility of SMEs. A multistakeholder vision on the role of public administrations, *Journal of Environmental Planning and Management* 53 (5), pp. 573 – 590.

Russo, A. y Tencati, A. (2009) Formal vs informal CSR strategies: Evidence from Italian micro, small, medium-sized and large firms, *Journal of Business Ethics* 85 (2), pp. 339–353.

Schaper, M. y Savery, L. (2004) Entrepreneurship and philanthropy: the case of small Australian firms, *Journal of Development Entrepreneurship* 9 (3), pp. 239-250.

World Commission on Environment and Development (WCED) (1987) *Our Common Future*. Oxford: Oxford University Press.

Notas

¹ Ver apartado 'Marco conceptual de la RSC' en la página web de la Cátedra Mango de Responsabilidad Social Corporativa (<http://mango.esci.es>).

² Se trata de un estudio bibliométrico llevado a cabo por Larran et al. (2011) sobre una revisión de 71 trabajos empíricos a nivel internacional y nacional (centrados en los ámbitos de la responsabilidad social y/o ética empresarial en empresas de menor dimensión) pertenecientes a revistas científicas indexadas en las bases de datos ABI hasta el año 2010.

³ El tamaño de la muestra tiene un margen de error de $\pm 5,8$ %, con un nivel de confianza del 95,5% (dos sigma), bajo el supuesto de máxima indeterminación ($p/q=50/50$).

Información sobre las autoras

Mercè Roca: Doctora en Economía y Empresa por la Leeds University Business School (Reino Unido), Master en Management y Licenciada en Economía y en Administración y Dirección de Empresas por la Universitat Pompeu Fabra. Actualmente es coordinadora académica de Marketing e Investigación de Mercados en ESCI-UPF y Directora del Máster of Science in International Business ofrecido conjuntamente por ESCI y la Barcelona School of Management de la UPF. Es miembro del Grupo de Investigación en Economía y Empresa Internacional en ESCI-UPF y de los Grupos de Investigación del Laboratorio de Economía Experimental (LeeX) y el Grupo de Business Analytics (BARG) de la Universidad Pompeu Fabra. Ha publicado varios artículos y capítulos de libro de carácter académico en revistas y editoriales de reconocido prestigio y ha participado en numerosos proyectos de consultoría para empresas e instituciones públicas relacionados con los negocios internacionales y la investigación de mercados. Su investigación se centra en el área del marketing y el estudio de las organizaciones empresariales con especial interés por, su aplicación al estudio del comportamiento del consumidor y la toma de decisiones.

Silvia Ayuso: Doctora en Ciencias Ambientales por la Universidad Autónoma de Barcelona, Ingeniera de Tecnología Ambiental por la Universidad Técnica de Berlín y Diplomada en Filosofía por la Universidad Técnica de Berlín. Es la directora académica e investigadora principal de la Cátedra MANGO de Responsabilidad Social Corporativa de la Escola Superior de Comerç Internacional (ESCI-UPF). Antes de trabajar en ESCI-UPF ha sido investigadora post-doctoral en el Center for Business in Society y la Cátedra 'la Caixa' de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo de IESE Business School y colaboradora académica de la Universitat Oberta de Catalunya. También ha trabajado como consultora ambiental y auditora de sistemas de gestión ambiental (ISO 14001). En el ámbito de la investigación académica, su principal área de interés es la responsabilidad y sostenibilidad empresarial, y ha llevado a cabo numerosos proyectos de investigación relacionados con la gestión internacional de la RSC, la gestión responsable de la cadena de suministro y las prácticas de sostenibilidad en PYMES. Recientemente ha participado como investigadora de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras en el proyecto "Medición y valoración de la responsabilidad social de la empresa (RSE) en las empresas del IBEX 35".



Escola Superior de Comerç Internacional
Passeig Pujades, 1
08003 Barcelona
Tel.: 93 295 4710
Fax: 93 295 47 20
www.esci.upf.edu