

Entrevista a Asunción Galera Rodrigo

Guía MIESES #41 Profit | El orgullo de ser pyme. Buenas prácticas esenciales

Objetivo de la entrevista: explicar el sentido de la guía, acercar su aplicación práctica a las pymes y reforzar el propósito de MIESES Global: ayudar a construir organizaciones saludables, sostenibles, éticas, competitivas y con rostro humano.

Preguntas clave

1. La guía se titula **El orgullo de ser pyme. ¿Por qué era importante hablar ahora de “orgullo pyme” desde MIESES Global?**

Porque a veces me da la sensación de que cuando se habla de empresa en los medios, en calle, entre la gente, pensamos en empresas medianas o grandes: en un imaginario en el que no entran las tiendas de toda la vida del barrio, desde la joyería o la óptica hasta la farmacia, la carnicería, la tienda de ropa o el taller de automoción. Es como si quedaran excluidos aquellos negocios en los que no hay un departamento comercial, uno de compras, de recursos humanos, etc. porque todos ellos recaen en una sola persona o en un pequeño equipo.

El cine también nos ha generado una imagen de empresa donde hay CEO's, no jefes o jefas, directores de marketing, responsables de grandes cuentas, directore/as de finanzas, comidas de negocios, viajes, códigos de vestimenta, mails corporativos, asistencia a congresos, etc. Una imagen, en definitiva muy profesional, en la que no creo que se sienta reconocido el empresario que día a día provee a nuestro barrio de pescado fresco, nos da servicios de peluquería o nos recomienda un buen libro que acaba de salir.

Parece como si las pymes quedaran relagadas al autoempleo, a las empresas que no han podido o sabido crecer. Cuando en realidad dan unos servicios personalizados, de proximidad, sin trampa ni cartón, con una serie de atributos naturales de sostenibilidad social y de transparencia, incluso ambiental, de los que ahora las grandes empresas hacen gala.

2. **¿Cómo ha sido el proceso de elaboración de la guía y qué experiencias, fuentes o aprendizajes han sido más determinantes para construirla?**

Ha sido sencillo porque yo viví una experiencia en mi propia piel de ayudar en la empresa familiar a hacer la ISO 9001 y plantear la 14000. Vi que en la empresa familiar, una pyme pura y dura, el lenguaje de la norma les era absolutamente ajeno, no se sentían interpelados; sólo veían un formulario que debía rellenarse y aportar un montón de papeles. Me di cuenta que se trataba de traducir al lenguaje coloquial y al de la empresa todo aquel léxico de escuela de negocios y de consultora. Traducir eso a un lenguaje coloquial y entendible no es tan difícil.

La prueba fue la facilidad con la que obtuvimos la 9001. Pensé entonces que sencillamente hay que traducir. Y con esa enfoque se ha elaborado la guía.

3. **Una de las ideas más potentes de la guía es que muchas pymes ya hacen sostenibilidad, responsabilidad social, transparencia o salud laboral sin llamarlo así. ¿Cómo puede una pyme reconocer y poner nombre a lo que ya hace bien sin perder autenticidad?**

Esta pregunta tiene dos partes, la primera es Reconocer si se hace o no algo es sencillo, se pregunta “usted hace tal cosa?” y la empresa reconoce o no “tal cosa”; la segunda es cómo se le llama a ESA COSA en el mundo de la sostenibilidad, aquí la respuesta es que alguien se lo dice. Lo podrías tener en una especie de fichas tipo trivial: cartoncillos de doble cara en la que en una cara se formula una pregunta de respuesta si/no y en la otra cara se

dice el nombre técnico. Por ejemplo “Usted a sus empleados les deja salir un poco antes si tienen un asunto familiar importante?” y en la otra cara “Conciliación familiar”; Usted explica a sus empleados que hay que depositar residuos en su lugar correspondiente y pone contenedores separados? /política ambiental.

4. La guía propone cinco ejes: transparencia comunitaria, responsabilidad social de proximidad, sostenibilidad ambiental aplicada, salud laboral y bienestar, y gobernanza ética y local. ¿Cómo debería usar una pyme estos ejes para hacer un diagnóstico sencillo de su situación?

Habría que darles facilidades. No creo que la pyme tenga tiempo para estudiarse ni esta guía, tiene cosas más importantes que hacer! Creo sinceramente que tendría que ser algo sencillo, una especie de check list que funcionara como una muestra de sangre que luego se analiza y se genera un informe. Pues lo mismo, un check list del que se pudiera generar un diagnóstico y luego un informe útil o interesante para la empresa. Por ejemplo, “usted ha dado positivo en todas estas prácticas y es elegible para préstamos verdes, o para trabajar con la administración, etc.

Creo que necesitan apoyo externo para informarles de las ventajas de comunicar su nivel de desempeño social, ambiental y de transparencia y buenas prácticas en la gobernanza. No sé si es función de las oficinas de promoción económica de los Ayuntamientos, de las cámaras de comercio o de cualquier otro tipo de ente relacionado con la actividad empresarial. En este sentido creo que Mises juega un papel importante.

5. En salud laboral y bienestar, la guía habla de una prevención con rostro humano y de superar una prevención meramente formalista o externalizada. ¿Qué cambio de mirada necesita la pyme para integrar de verdad la prevención en su día a día?

Lamentablemente para muchas pymes el tema de la PRL “me la lleva la gestoría”, esta realidad es una constatación del fracaso de la integración REAL de la PRL en el día a día de las empresas. Se ha facilitado una PRL documental y claro, la gente no está para rollos y papeleo. Está para cosas útiles, que tengan y aporten valor de verdad. Siempre hay excepciones tanto en empresas como en servicios de prevención ajenos que realizan una labor de comunicación y sensibilización importante.

Una buena empresaria sabe que no se puede permitir perder una buena empleada/o. Cuando ésta tiene un problema gordo, por ejemplo de cuidar a una persona dependiente, hace y deshace, busca y rebusca para ayudar. Eso se llama conciliación, responsabilidad social etc. Lo hace, si más, porque el bienestar de sus empleada es crítico para su tienda o su negocio.

En ese sentido no necesita ningún cambio de mirada la pyme. Quien tiene que cambiar la mirada es la administración y reconocer esas buenas prácticas de facto y no sugerirle modelos de sostenibilidad, que están pensados para grandes empresas. Por ejemplo si trabajas en una gran entidad bancaria y has pasado por una enfermedad que te ha tenido apartada muchos meses (por ejemplo un cáncer de mama del que afortunadamente te has recuperado), pues bien, cuando vuelvas al trabajo seguro que esa entidad bancaria tiene un programa de reincorporación tras larga enfermedad. Pero si estuviéramos hablando de una zapatería de barrio a buen seguro que no hay tal programa, pero igual esa zapatería ha dado apoyo a esa trabajadora de un modo tan o más eficiente: cuando la han llamado para ver cómo estaba, cuando han quedado para tomar un café y charlar, cuando le han asegurado que se tome su tiempo y que su puesto de trabajo está ahí esperándola. Esas acciones informales que no quedan registradas en un programa - con objetivos, actividades, indicadores, temporización y recursos- esas acciones, digo, tienen que reconocerse.

6. Si una pyme lee la guía y quiere empezar mañana, ¿cuáles serían los tres primeros pasos que le recomendarías para pasar de la conciencia a la acción?

Primero ha de concienciarse de lo que ya hace bien y segundo ponerlo en valor. Tan sencillo como eso.

Recomendaría que diera un vistazo a un check list de sostenibilidad para ver si ya hace algunas cosas, luego le convencería que eso que ya hace le puede reportar ventajas competitivas, finalmente le orientaría sobre las múltiples opciones que tiene para conseguir dinero para dar brillo y ponerlo todo en una web, que le haga más elegible para su mercado.

Es como hacer una actualización de tu imagen y de tu nivel de competitividad.

Hoy día con herramientas de inteligencia artificial es muy fácil hacer un relato de lo que una pyme ya hace y traducirlo al lenguaje ESG (de sostenibilidad ambiental, social y de gobernanza) y convertirlo en un pequeño informe de sostenibilidad donde se ponga de manifiesto lo que ya se hace y se comuniquen los pasos siguientes que se van a dar para recorrer el camino que queda por delante.

Preguntas de apoyo

Pueden utilizarse para enriquecer la entrevista, extraer titulares o preparar cortes para LinkedIn:

- ¿Qué prejuicio o complejo deberían superar las pymes cuando se comparan con las grandes empresas en materia de sostenibilidad y buen gobierno?
- ¿Qué buena práctica sencilla te gustaría ver más reconocida en las pymes? La promoción de la salud. Promover la buena forma física y emocional es una forma de dignidad que acaba alcanzando las condiciones laborales.
- ¿Qué papel deberían asumir las grandes empresas, administraciones y asociaciones para acompañar a las pymes en este camino?

Las administraciones de proximidad tienen un papel principal que debe ser financiado públicamente.

- Si tuvieras que resumir la guía en una frase dirigida a una persona empresaria de una pyme, ¿cuál sería?
- La reputación es un activo de primer orden y tiene que ser visibilizada y demostrada.

Materiales que necesitamos

- **Fotografía:** una fotografía profesional, preferiblemente en formato horizontal y vertical, con buena luz y fondo limpio. Ideal: JPG o PNG en alta resolución.
- **Bio breve:** texto de 4-6 líneas con su trayectoria, cargo actual, especialidad y vinculación con MIESES. También puede facilitar una versión más corta de 2 líneas para LinkedIn.
- **Cargo y firma exacta:** confirmar cómo quiere aparecer: nombre completo, organización, área, cargo y vinculación con MIESES Global.
- **Enlaces:** perfil de LinkedIn, web profesional, entidad o proyectos que quieras referenciar.
- **Autorización de uso:** confirmación de que MIESES puede utilizar la foto, bio y respuestas para web, LinkedIn, newsletter y piezas de difusión vinculadas a la guía.
- **Cita destacada:** una frase breve que resuma la esencia de la guía o su mensaje principal para pymes. Puede servir para imagen, titular o entrada.
- **Plazo y extensión:** respuestas de 8-12 líneas por pregunta, con lenguaje claro y ejemplos.

Orientación para las respuestas

- Tono cercano, claro, institucional y aplicable; sin exceso de tecnicismos.
- Enfoque dirigido a que una pyme se reconozca en la guía y vea posible dar un primer paso.
- Mejor respuestas concretas que respuestas demasiado largas.

- Incluir ejemplos cotidianos cuando sea posible: confianza, reputación, conciliación, cuidado del entorno, participación, transparencia o buenas prácticas preventivas.
- Cerrar, si es posible, con una frase inspiradora que refuerce que lo pequeño no es menos riguroso; puede ser más cercano, más humano y más comunitario.