



UNIVERSIDAD NACIONAL DE MISIONES



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

TESIS
**PRODUCTIVIDAD SOCIAL,
LA CALIDAD DE LA GESTIÓN DE LA VIDA LABORAL EN
LAS
MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS EN BRASIL**

Autor: Ademir Vicente Da Silva

Director de Tesis: Sebastião Dos Santos Filho

Posadas (AR), SEPTIEMBRE 2015

ADEMIR VICENTE DA SILVA

**PRODUCTIVIDAD SOCIAL,
LA CALIDAD DE LA GESTIÓN DE LA VIDA LABORAL EN LAS
MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS EN BRASIL**

Tesis Doctoral Presentada a la
Universidad Nacional de Misiones – UNAM como requisito para la obtención del Título de Doctor
en Administración

Posadas (AR), SEPTIEMBRE 2015

**PRODUCTIVIDAD SOCIAL,
LA CALIDAD DE LA GESTIÓN DE LA VIDA LABORAL EN LAS
MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS EN BRASIL**

ADEMIR VICENTE DA SILVA

Tesis Doctoral Defendida y Aprobada por el Tribunal Examinador constituido por los doctores que abajo firman

Fecha de Aprobación _____/_____/_____

Composición del Tribunal Examinador:

Prof. Dr.Institución

Prof. Dr.Institución

Prof. Dr.Institución

Posadas (AR),

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

En este acto dejo constancia que el contenido escrito en esta Tesis fue producto de mi trabajo, siendo original e inédito dentro de mi leal saber y entender.

Cuando aparecen conceptos de otros están identificados explícitamente a quién pertenece a través de citas.

Asimismo se aclara que este material no fue presentado en ésta u otra institución.



Ademir Vicente da Silva
Firma del Autor

Agradecimientos

Agradezco a Dios por la salud y despertar cada mañana a mi querido padre (en la memoria) el aliento y coraje, mi madre el amor que late en mí , a mis hijos por razón de ser y de vivir , incluso en ausencia , mi compañera eterna para la construcción de mi vida, mi asesor de tesis, los muchos compañeros de trabajo y estudios , amigos y otros miembros de la familia por su continuo apoyo y la Industria de Servicio Social - SESI la oportunidad de innovar , golpeó, cometer errores y aprender a ir a jugar frente al camino largo y sea feliz.

INDICE GENERAL

	INTRODUCCIÓN	12
	Caracterización y justificación del problema	14
	Preguntas de investigación	34
	Hipótesis	35
	Objetivo general	36
	Objetivos específicos	36
	CAPÍTULO I	
1	IMPORTANCIA ECONÓMICA Y SOCIAL MPE - MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS	37
1.1	Concepto y definición de MPE	37
1.2	MPE en el mundo	39
1.3	Importancia económica y social de la MPE en Brasil	41
1.4	Desafíos sociales y ambientales en las organizaciones empresariales y la MPE	48
1.4.1	Desafíos en materia de salud y seguridad en el trabajo	48
1.4.2	Desafíos en el área ambiental	52
	CAPÍTULO II	
2	EI NEGOCIO GESTIÓN ESTRATÉGICA	58
2.1	La Estrategia: origen y conceptos	58
2.2	Gestión estratégica organizacional	64
2.3	Investigación apreciativa	70
2.3.1	Investigación apreciativa - historia y el origen	70
2.4	El Ciclo 4 D's	75
2.4.1	El Primera D/ Discovery (Descubrimiento)	77
2.4.2	El Segundo D/ Dream (Sueño)	78
2.4.3	Tercera D/ Design (Delineamiento o Planeamiento)	79
2.4.4	Cuarto D/ Destiny (Destino)	80
2.4.5	El desarrollo del liderazgo y gerente de negocios	81
2.4.5.1	Competencia Líder y Gerente de Responsabilidad Social de Empresas y Proyectos Corporativa	86
	CAPÍTULO III	
3	EI MPE Y ESTRATEGIA DE APL	92
3.1	Estructura y funcionamiento del APL	99
3.2	El APL: las ventajas de un sistema de producción local	104

3.3	¿Cómo garantizar el desarrollo de APL	107
	CAPÍTULO IV	
4	RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GESTIÓN EMPRESARIAL Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	113
4.1	La responsabilidad social en el entorno empresarial, reflexiones y conceptos.	113
4.2	Los impactos de las organizaciones	116
4.3	La creciente importancia de la calidad de vida de las empresas	117
4.4	La importancia de las herramientas de gestión para las micro y pequeñas empresas en la generación de desarrollo económico	122
4.5	Gestión sistémica para las empresas: la sostenibilidad basada	124
4.6	La Calidad de Vida en el Trabajo y su correlación con otras prácticas	127
4.7	Calidad de vida: Estilo de vida, la alimentación saludable y la educación para la salud	127
4.8	Salud y calidad de vida	129
4.9	Comida saludable para la calidad de vida	139
4.10	Aprovechamiento Integral de los Alimentos	144
4.11	Estilo de vida saludable	146
4.12	Educación para la Salud para la Calidad de Vida	148
4.13	La calidad de vida como una estrategia de responsabilidad social corporativa para las micro y pequeñas empresas - ETHOS y SEBRAE	151
4.13.1	La calidad de vida en el informe y balance social	152
4.13.2	AA 1000 y la calidad de vida laboral	153
4.13.3	SA 8000 y la calidad e a qualidade de vida laboral	153
4.13.4	Los Objetivos de Desarrollo del Milenio de la ONU - y la calidad de vida en el trabajo	154
4.13.5	El Global Reporting Initiative - GRI y la calidad de vida laboral	155
4.13.6	Organización Internacional de Normalización - ISO 14000 y la calidad de vida laboral	155
4.13.7	SESI calidad del trabajo y la calidad de vida laboral	156
4.13.8	Criterios de excelencia del Premio Nacional de Calidad - PNQ y la calidad de vida laboral	157
	CAPÍTULO V	
5	DENTRO DEL CONCEPTO DE CALIDAD DE VIDA	162
5.1	El reto de la calidad de monitoreo de la vida	168
5.2	Relaciones Sociales de Accidentes de Trabajo y Calidad de Vida	168
5.3	La calidad de vida a la vida escolar y la ciudadanía	173

5.4	Calidad de vida: la autonomía ¹ y la responsabilidad	174
5.5	La calidad de vida de seguridade y salud em el trabajo	178
5.6	Origem do trabalho e da necessidade da segurança e saúde do trabalhador	178
5.7	La seguridad en el trabajo	180
5.8	Seguridad y Prevención de Accidentes	185
5.9	Servicio especializado en Seguridad y Salud en el Trabajo	185
5.10	Normas reguladoras	186
5.11	Riesgos laborales de la actividad laboral	197
5.11.1	Los riesgos físicos	198
5.11.2	Riesgo Químico	199
5.11.3	Peligros Biológicos	199
5.11.4	Riesgos ergonómicos	199
5.11.5	Riesgo de accidentes	200
	CAPÍTULO VI	
6	METODOLOGÍA	202
6.1	Diseño del estudio	202
6.2	Estrategias de búsqueda	206
6.3	Universo de estudio, ámbito geográfico y sector de actividad	206
6.4	Selección de la muestra y la recopilación de datos	207
6.5	Pasos cubiertos durante el trabajo de investigación	210
	CAPÍTULO VII	
7	RESPONSABILIDAD PRÁCTICAS DE LOS RESULTADOS DEL MEDIO AMBIENTE Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS	212
7.1	Perfil de los encuestados	212
7.2	Perfil de las empresas encuestadas	214
7.3	La responsabilidad social y la calidad de vida en el trabajo: el conocimiento y conceptos	219
7.4	La responsabilidad social: acciones y prácticas de calidad de vida en el trabajo	222
8	Confluencias y conexiones em la literatura y el campo	232
	CAPÍTULO VIII	
8	EL MODELO DE REFERENCIA PROPUESTO PARA LA VIDA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD EM EL TRABAJO EM MPE	237

8.1	La estructura jerárquica de las empresas de la MPE	239
8.2	La calidad de vida en el trabajo y la planificación de la estrategia de negocio en MPE	240
8.3	El diálogo apreciativo al objetivo estratégico para la MPE	242
8.4	La priorización de los objetivos estratégicos de la MPE	242
8.5	Los objetivos estratégicos y el establecimiento de objetivos para las PYME	244
8.6	La construcción del ambiente seguro y saludable en el MPE	245
8.7	El diagnóstico de los aspectos de seguridad de los trabajadores del entorno EPC	246
8.8	El diagnóstico de aspecto sanitario relacionado con el medio ambiente EPC	250
8.9	La autonomía y la responsabilidad de los trabajadores en el entorno EPC	252
8.10	La sistematización de la información y los costos de MPE	254
8.11	El plan de acciones y prácticas para la calidad de vida en MPE	254
8.12	Tipos de acciones y prácticas QWL que se pueden hacer por el eurodiputado	258
8.13	Descripción de los indicadores	261
8.13.1	Frecuencia de los trabajadores al lugar de trabajo	262
8.13.2	Frecuencia de los trabajadores satisfechos con el entorno de trabajo	262
8.13.3	Frecuencia de los trabajadores con autonomía en la calidad de vida	262
8.13.4	La sostenibilidad económica y financiera por el hombre hora trabajada	262
8.13.5	Vida índice de calidad del trabajo en MPE	263
8.14	El análisis de los resultados y una mejor calidad de vida de la MPE trabajador	263
8.15	Análisis estratégico de los indicadores	265
8.15.1	Norma arancelaria para cumplir con el análisis crítico	265
8.16	La comunicación o difusión de la calidad de vida laboral de MPE	266
9	CONCLUSIÓN	268
10	BIBLIOGRAFÍA	274
11	Formulario de autorización para la publicación de Tesis	288
12	ANEXOS	290

ÍNDICE DE TABLAS

01	Grado de castigo de los consumidores debido al perfil de liderazgo	25
02	Clasificación de las empresas según el número de empleados	38
03	Brasil – Número de empresas por tamaño y formal 2009 – 2012	42
04	Diez habilidades directivas	88
05	Ocho habilidades directivas	89
06	Respuestas a las partes interesadas	117
07	Encontrar y o retorno de la inversión	120
08	Mortalidad proporcional por categoría de causas y muertes	133
09	Estimativa de gestos do SUS con DCNT	135
10	Distribución proporcional de YII, YLD e DALY	138
11	Recomendaciones nutricionales de la guía de alimento para la población brasileña	141
12	Riesgo factores relacionados con los alimentos	143
13	Elementos e indicadores GRI	155
14	Muestro para móviles región APL Arapongas nombrado como el foco de la investigación de campo	208
15	Regulación de Salud y Seguridad en el Trabajo	247
16	Riesgos, procesos, medidas de control y plan de acción sobre ST fabricante de empresa de muebles	249
17	Plan de Acción matrix 5W2H	258
18	Situación observó y Acciones y prácticas	260
19	Tipos de indicadores de seguimiento de variables de calidad de vida laboral de MPE	262

ÍNDICE DE FIGURAS

01	Desarrollo sostenible – Trípode sostenibilidad corporativa	29
02	El principio de una estrategia de organización orientada de cinco	61
03	Básico modelo conceptual del Mapa estratégico de Negocios	62
04	Matriz BCG	66
05	Ciclo 4 D´s	76
06	Relación entre los principales factores de riesgo y NCD	130
07	Principales factores determinantes de las enfermedades no transmisibles	134
08	Desarrollo sostenible – trípode sostenibilidad corporativa	138
09	Trabajo saludables ambientes modelo de la OMS: influencia de las vías, los procesos y principio esencial	164
10	Sistema de control de referencia de la calidad de vida en el trabajo en la micro y pequeña empresa madre modelo – MPE	239
11	Ciclo de 4 D´s	241
12	GUT Matriz	243
13	Estructura diagrama de Ishikawa	256
14	Diagrama ejemplo Isikawa o causa y efecto en el aclaramiento de RSI y trastornos musculoesquelétricos	257

ÍNDICE DE GRÁFICOS

01	Los jugadores, los Indicadores Ethos de Responsabilidad Social 2000/2007	23
02	actitud castigo a las empresas irresponsables	26
03	La responsabilidad social de las empresas - 2002, 2004 y 2005	27
04	Brasil – Desglose porcentaje de empresas 2012	43
05	Brasil – Distribución de las personas que trabajan en empresas formales por tamaño – 2010/ 2011 (%)	44
06	Brasil – distribución de las personas que trabajan en empresas formales por tamaño y segmento – 2009/ 2012	45
07	Participación en el valor de las exportaciones por tamaño de empresa 2003	46
08	Principales razones para la adopción de medidas de gestión asociada con la gestión ambiental	55
09	Perfil de líderes ECP APL en Arapongas pro grupo de edad	213
10	Género de los líderes encuestados	213
11	Perfil de los líderes entrevistados por nivel de educación	214
12	Clasificación de las empresas encuestadas por tamaño	215
13	Segmento EPC rendimiento – CNAE (%)	216
14	Diversidad en el ambiente de trabajo EPC	217
15	Principales productos de MPE	218
16	EPC facturación Arapongas 2007 x 2006	219
17	Responsabilidad social – RS y calidad de vida: el conocimiento y conceptos de APL MPE Arapongas	221
18	Calidad de vida en el trabajo y la responsabilidad social	225
19	Motivos de error máximo permitido adoptar prácticas de responsabilidad ambiental y calidad de vida laboral	226
20	Enfoque de las inversiones realizadas en 2007 MPE	227
21	La inversión en la calidad de vida y la responsabilidad social en APL visión MSE Arapongas	229
22	Inversión de APL ambiental Arapongas proveedor EPC	230

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la rápida industrialización, con el apoyo de la transformación del conocimiento científico en la tecnología y la revolución de las micro determinó cambios radicales en el mundo del trabajo asociado a otros aspectos como el crecimiento demográfico, la urbanización y la expansión de los medios de comunicación ha cambiado de manera decisiva la vida de hombres individuales y colectivamente. Este contexto ha dado lugar a cambios importantes en las organizaciones empresariales que se han incorporado en sus temas agendas como la calidad de vida, el medio ambiente, la salud, la diversidad cultural, los derechos humanos, la ética y la responsabilidad social, no sólo como una ventaja competitiva, sino como condición de supervivencia (Grayson, Hodges, 2002). Por tanto, es cada vez más difícil hablar sobre el trabajo aislado mundo, como si no hubiera un mundo dentro y otro fuera de las organizaciones empresariales. El mundo es uno y los trabajadores de actuar en consecuencia, transformar y ser transformado mediante la adopción de un estilo de vida determinado y diferenciado en clases sociales históricamente (Tambellini, 1985)².

Comprender el entorno de trabajo y su impacto en la calidad de vida y las condiciones sociales y ambientales de los trabajadores en las demandas de la sociedad moderna que las diversas teorías son desafiados por la vida cotidiana de las personas y las organizaciones. En este sentido, se puede observar que hay muchas dificultades para llevar a cabo la gestión de los recursos y la toma de decisiones informadas y equilibrada en el contexto de una fuerte influencia económica macro. La dificultad del estudio de calidad de vida en el trabajo y la responsabilidad ambiental debido a la falta de cultura preventiva por los líderes

² TAMBELLINI, A. T. Política nacional de salud en el trabajo: análisis y perspectivas. Contribución a la Salud de los Trabajadores National Conference', Rio de Janeiro: ABRASCO, 1985.

empresariales - especialmente situación interesante en el caso de las condiciones objetivas y subjetivas de los diferentes entornos de trabajo que caracterizan a la realidad empresarial. De hecho, las tecnologías de producción deben adaptarse a los desafíos de una gestión basada en el equilibrio del medio ambiente, que permean los diversos sectores de la actividad económica, independientemente del tamaño de las organizaciones y el producto final disponible, lo que se busca es la construcción de un ambiente de trabajo interactivo, seguro y saludable.

En cuanto a la calidad de vida en el trabajo en Brasil, es importante destacar una amplia gama de desafíos, entre ellos: pobre trabajador de la nutrición, degradando la relación con el medio ambiente, el fracaso en la seguridad y salud en el trabajo, pobre trabajador de la educación, la ausencia el ocio y la cultura, los trabajadores de bajos ingresos, y sobre todo, la flexibilización de las relaciones laborales, sociales frutos de la reestructuración productiva y laboral. Estas deficiencias muestran que aún queda mucho por hacer para lograr la excelencia en la gestión de los recursos de la vida económica, social y ambiental.

Para la gestión de la organización, el desarrollo industrial y los avances tecnológicos ocurridos desde la revolución industrial y, más recientemente, la reestructuración de la producción y el trabajo, que comenzó en la segunda mitad del siglo XX, estableció nuevos parámetros de productividad y competitividad y sacó a la luz la retos de la conservación de la calidad de vida de la actividad empresarial y con éstos la comprensión de la necesidad de repensar los impactos de las relaciones sociales de trabajo en el bienestar de las personas y las organizaciones. De acuerdo a Demajorovic (2003)³, avanzar en el desarrollo, que comenzó a amenazar la flora y la fauna, ahora amenaza al ser humano. Sólo en el área de salud y seguridad en el trabajo, según la Organización Internacional del

³ DEMAJOROVIC, J. La sociedad del riesgo y la responsabilidad medioambiental: perspectivas de la educación corporativa. Sao Paulo: SENAC, 2003.

Trabajo - OIT⁴, cuatro personas mueren cada minuto en el mundo a causa de accidentes de trabajo, y en vista de esa entidad, al menos tres de estas muertes podrían evitarse si se toman medidas para prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Según la OMS, en el año 2005 más del 80% de los casos de enfermedades crónicas (cardiovasculares y diabetes) y el 40% de los cánceres se pueden prevenir si se produce un cambio en el estilo de vida.

La mayoría de estas anomalías es el resultado del impacto del crecimiento de la capacidad empresarial y fomentar el consumo desenfrenado que empuja a la gente viven estresados camino y descuidan su salud. Sin embargo, el modelo de desarrollo basado exclusivamente en el aumento de capital social predominante hasta principios del siglo XXI parece ser insuficiente para satisfacer las demandas sociales y ambientales y para enfrentar los desafíos de la construcción de una conciencia de tener calidad de vida. Tenemos que desarrollar nuevas formas de producción, nuevos líderes, nuevos valores de consumo y los nuevos métodos de gestión, que son más transparente, sano y sostenible. Una forma necesaria para iniciar este cambio de comportamiento puede ser la construcción de entornos de trabajo seguros y saludables.

Caracterización y justificación del problema

La gestión de procesos de negocio es un tema ampliamente estudiado desde los objetivos que tienen como objetivo garantizar una mayor rentabilidad económica de las inversiones. Adoptar un sistema de gestión eficiente es una estrategia de competitividad de las empresas. Tienes demanda una gestión eficiente explicar la rentabilidad económica y financiera de las inversiones

⁴ La Organización Internacional del Trabajo (OIT o la OIT, la Organización Internacional del Trabajo Inglés) es un organismo multilateral de las Naciones Unidas, especializado en cuestiones de trabajo, especialmente los estándares internacionales del trabajo (Convenios y Recomendaciones) el trabajo decente. Se compone de 185 Estados miembros, en representación tripartita de gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores organizaciones. Está basado en Ginebra, Suiza, y cerca de 40 oficinas en todo el mundo. Fuente: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Organiza%C3%A7%C3%A3oInternacionaldoTrabalho>

realizadas. Sin embargo, la experiencia acumulada en los métodos y tecnologías operativas ya no refleja la necesidad de medir y controlar el capital social existente en el entorno empresarial. En el desarrollo del mundo se supervisa principalmente del indicador de crecimiento económico llamado PIB - Producto Interior Bruto, que supervisa la evolución de las variables económicas entre las naciones y regiones. También está el Índice de Desarrollo Humano - IDH que tenga en cuenta los indicadores de resultados, de la esperanza de vida al nacer y la educación que reflejan la calidad de vida en la sociedad en general. Sin embargo, el reto de la sostenibilidad corporativa basada en el equilibrio entre los factores económicos, sociales y ambientales propuestos se convirtió en un tema permanente en el entorno de las organizaciones. más recientemente, Arantes (2012)⁵, propone que la calidad del empleado de la vida se evalúa en base a herramientas típicas en el área de finanzas corporativas. Este autor señala que la rentabilidad financiera de los programas de salud y calidad de vida en las empresas debe ser criterio obligatorio para aquellos que quieren convencer a los líderes empresariales a creer que la inversión social de calidad trabajador debido, da resultados. Pero de qué resultados estamos hablando? Demostrar el rendimiento financiero de un programa socio-ambiental en una organización empresarial es igual para mantener el estilo de gestión basado sólo en la ampliación de capital?

Ogata (2012)⁶ señala que la cuestión de la calidad de vida traducida por la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores es una preocupación mundial. Es fundamentalmente tema importante para la competitividad, la productividad y la sostenibilidad de las empresas, las comunidades y las economías nacionales y regionales. Es la garantía de la calidad de vida de los trabajadores en la interacción con la sociedad que las empresas pueden mantener sus equipos motivados y más comprometido con los objetivos de negocio. El cambio tecnológico y la complejidad sitúa a la persona en condiciones óptimas de

⁵ ARANTES, Eduardo F. La rentabilidad financiera de los programas de promoción de la salud y calidad de vida en los negocios. São Paulo: Editora de Arte Brasil, 2012.

⁶ OGATA, Alberto J. N. et al. Sanos, empresas productivas profesionales: cómo promover un estilo de vida saludable en el lugar de trabajo y crear oportunidades para los trabajadores y las empresas. Rio de Janeiro, Editora Campus, 2012.

rendimiento. El volumen de información que circula a través de las nuevas tecnologías ha transformado el lugar de trabajo en espacio reducido en la fatiga. El elemento humano es un factor clave para la competitividad de las empresas. Tener una fuerza de trabajo saludable y seguro es un hueco en el mercado, hace que los trabajadores salen menos de sus actividades, a mantener su creatividad y la producción activa y ayuda a reducir los costos de operación de ausentismo por enfermedad y accidentes o. Pero hay por lo menos dos "monstruos" que frecuentan las empresas: el ausentismo puede ser definida como la ausencia del trabajo; presentismo es un enemigo casi invisible. Se produce cuando el trabajador está presente, pero no en su capacidad garantizada. Los dos casos se dan por factores relacionados con el entorno de trabajo, la salud, estilo de vida poco saludable, social y vida familiar consolidada e incluso debido al estilo de liderazgo en las organizaciones empresariales. Es decir, la llamada sostenibilidad corporativa desde hace 20 años invita a los ciudadanos comunes, lo que lleva o no ser un agente de transformación responsable de la condición saludable de la vida, incluso cuando se encuentra en el espacio colectivo de las organizaciones empresariales. Por lo tanto, la forma de garantizar la calidad de vida de los trabajadores en este escenario?

Voltolini (2011)⁷, los informes de que los mercados sólo incorporar de hecho, una cultura de la sostenibilidad cuando las empresas de fachada, la mayoría de los líderes apasionados sobre el tema. Pero ellos no están brotando en árboles! Nuestras escuelas han evolucionado en la formación en gestión, pero aún no es suficiente para romper la barrera de las demandas particulares de sostenibilidad corporativa. Tener la ONU en un informe 2004⁸, titulado liderazgo globalmente responsable: una llamada a la participación, dijo:

⁷ VOLTOLINI, Ricardo. Las conversaciones con los líderes sostenibles. Lo que hay que aprender de los que han hecho o están haciendo el cambio hacia la sostenibilidad. Editora Senac, São Paulo, 2011.

⁸ Naciones Unidas (ONU) o simplemente Naciones Unidas (ONU) es una organización internacional cuyos objetivos declarados son facilitar la cooperación en el derecho internacional, la seguridad internacional, el desarrollo económico, el progreso social, los derechos humanos y la realización de la paz mundial.
(Fuente: http://pt.wikipedia.org/wiki/Programa_Alimentar_Mundial)

"Los líderes son personas que valoran el desarrollo humano y los recursos naturales por lo que el capital financiero estructural. Más que eso, creen que sus empresas tienen la creatividad y los recursos para resolver los retos sociales y ambientales y que, además de la generación de valor para sus negocios, deben ser responsables de un mayor desarrollo de las comunidades en las que están instalados".

Sin duda, estamos en el pico de una crisis que requiere, sobre todo, la audacia de desafiar el estado de la gestión empresarial actual y reafirma la necesidad de un compromiso de las organizaciones empresariales de la sociedad actual. También es evidente que el cambio pasa por las personas que hacen las organizaciones empresariales en Brasil y en otras partes del mundo. Sin embargo, se puede estructurar un modelo de gestión (herramientas, planes e indicadores) que pueden ser considerados como una referencia para las empresas que buscan tener en cuenta los resultados de la dimensión humana en el trabajo? Por lo tanto, una pregunta que se plantea es cómo estructurar un modelo de referencia para tener herramientas, planes e indicadores para las variables de gestión que puedan corresponder a un índice de calidad de vida en el lugar de trabajo?

En este contexto, una contribución importante a los líderes y directivos de las organizaciones empresariales es la evolución de la discusión para la construcción de una metodología que permite a las organizaciones para monitorear el índice de productividad. No sólo la productividad basado en variables económicas y financieras, sino también aquellas que contribuyen a la formación de un entorno seguro y saludable con una mejor labor de relaciones sociales. Esta herramienta de gestión contribuirá a la creación de un nuevo paradigma en la gestión empresarial responsable, alineado con el concepto de sostenibilidad y proporcionar un ambiente de trabajo saludable con calidad de vida para los trabajadores. Los líderes y sus organizaciones pueden ser agentes activos en la conducción de las relaciones con sus grupos de interés, que van mucho más allá de la inversión y de la gestión económica y financiera, permitir la gestión transparente de los impactos positivos de sus actividades con los empleados, proveedores, clientes, comunidad, medio ambiente, de los accionistas

y el contador de los modelos convencionales medida de la productividad del negocio. Esto no es negar la importancia económica y financiera de las organizaciones empresariales, después de todo sin resultado positivo en esta variable estas organizaciones serán los impactos negativos y sin hijos a los interesados serían aún mayores. Pero ¿por qué deberíamos tratar de desarrollar una metodología que establece un nuevo paradigma en la gestión empresarial?

Hace mucho tiempo, muchos recursos se gastan o al menos están dirigidos a mejorar la calidad de vida a través de la inversión social en salud y seguridad en el trabajo, estilo de vida saludable y exigencias ambientales. Es el reconocimiento común de la importancia de considerar las variables sociales y ambientales, la sostenibilidad y la calidad de vida en el trabajo en la gestión empresarial.

En Brasil, sólo el Sistema "S"⁹ hasta alrededor de diez mil millones de dólares en fondos para el desarrollo social de los empleados de las empresas cada año. La apelación se debe a la contribución obligatoria en la nómina de todas las empresas que se han registrado los empleados, sino también la inversión de las empresas sociales trasciende estas cifras ya que los estudios muestran que el perfil y la forma de gestión de las inversiones sociales y ambientales. De acuerdo con la IPEA¹⁰, "60% de las empresas del país a desarrollar o apoyar acciones sociales y sólo el 2% de las empresas a controlar la asignación de sus recursos, evaluar y supervisar los resultados de sus proyectos sociales; 12% de monitorear los resultados de manera informal; 86% de ellos sólo hacen los fondos disponibles en un mercado de \$ 2.5 mil millones en inversión anual en proyectos de la comunidad ".

⁹ Plazo que define el conjunto de las organizaciones de las personas jurídicas se centró en la formación profesional, la asistencia social, consultoría, investigación y asistencia técnica, que además de tener su nombre comenzó con la letra S. (Fuente: <http://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/sistema-s>)

¹⁰ El Instituto de Investigación Económica Aplicada - IPEA es una fundación pública federal vinculada a la Secretaría de Asuntos Estratégicos de la Presidencia. (Fuente: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=1226)

¹⁰ KAPLAN, Robert S.; NORTON, David P. Estrategia Organización Enfocada. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

como se ha señalado Kaplan & Norton (2001)¹¹, ejecutivos requieren justificaciones detalladas para las inversiones de capital y esperan resultados tangibles de las inversiones en investigación y desarrollo, publicidad, formación de los empleados y la gestión de la calidad total. Sin embargo, estos mismos ejecutivos dejan adormecer su lado analítico cuando se trata de la aplicación de los recursos sustanciales en la forma de dinero, personal y equipo, en los programas comunitarios. En lugar de actuar como fuerzas constructivas de la promoción del cambio, son tolerantes a la falta general de rendición de cuentas y divulgación de información sobre el desempeño de las organizaciones sin fines de lucro y organizaciones no gubernamentales (ONG) que reciben su contribuciones.

Además, una encuesta de 163 industrias de la Federación de Industrias del Estado de Bahía en 2005, reveló que el 53% de los grandes, el 23% de media y 8,5% de las pequeñas empresas tienen una política de responsabilidad social estructurado. También en una encuesta realizada por la Federación de Industrias de Paraná en 2006 llamado Iniciativas Sociales de Paraná Industria reveló que el 64% de las empresas medianas y grandes invierten anualmente en acciones y proyectos ambientales, e invertir en salud y seguridad para sus empleados . También en el estado de Paraná, en 2010, una encuesta realizada por el SESI - Servicio Social de la Industria, del Departamento Regional Paraná titulado Indicadores Industria sociales: Evaluación de la Calidad de Vida de los Trabajadores Industriales¹² señaló que las empresas industriales del estado actual índice de satisfacción del 51,3% con la calidad de vida, programas ofrecidos por esta organización. Esta misma encuesta muestra que la satisfacción con la calidad de la vida fuera del lugar de trabajo es 74.22%. Esto apunta a un deterioro de las relaciones de trabajo social, reduciéndolo a la condición de vida de los trabajadores.

¹² SESI – Serviço Social da Indústria, Departamento Regional do Paraná realizou pesquisa intitulada Indicadores sociais da Indústria: Avaliação da Qualidade de Vida do Trabalhador da Indústria em 2006 nas indústrias do Estado;

En Brasil, en un artículo publicado el 07/11/2013 en el periódico Folha de São Paulo señala que el mayor desafío para el país en relación con el crecimiento y el desarrollo a través del aumento de la productividad. Según los expertos, el PIB entre los años 60 y 80 del siglo XX creció un promedio de más del 7% desde 1980 hasta 2000 el PIB supera ligeramente el 2%, y el siglo XXI, especialmente en las primeras décadas el país tendrá grandes dificultades para superar El crecimiento del PIB por encima del 2%¹³. Las razones de esto se explica por el hecho de que, básicamente, los períodos de mayor crecimiento del PIB coinciden con un alto crecimiento de la población, es decir, una gran oferta de desarrollo de recursos humanos en este país, aunque este trabajo no es cualificada contribuyó en gran medida al crecimiento de la economía. En los próximos años, sin embargo, no hay ninguna experiencia de este mismo fenómeno, es decir, la investigación indica que la población brasileña debe dejar de aumentar el crecimiento y para el año 2040 ya se producirá una reversión y el país tendrá más ancianos que niños.

Según Ogata (2012)¹⁴ en los estudios realizados por el IBGE en la primera década de este siglo la población brasileña añadió aproximadamente 03 años en la esperanza de vida al nacer; la población de edad avanzada pasado del 3,9 al 5,1% de la población general. Así que la única manera de garantizar el desarrollo de la economía brasileña es aumentar la productividad de la mano de obra existente, para esta inversión tanto pública como los del sector privado, tendrán que tener necesariamente un enfoque en la calidad de vida. El reto ahora, y vivir más tiempo es cómo vivir mejor? En este sentido, se plantea otra cuestión a tener un enfoque en la productividad es el desarrollo tecnológico necesario, pero también es necesario para el desarrollo humano (educación básica, formación profesional, seguridad y salud, la nutrición, la innovación y el saneamiento, etc.),

¹³ El producto interno bruto (PIB) es la suma (en términos monetarios) de todos los bienes y servicios finales producidos en regiones determinadas (países, estados o ciudades) durante un período determinado (mes, trimestre, año, etc.) (fuente: http://pt.wikipedia.org/wiki/Produto_interno_bruto).

¹⁴ OGATA, Alberto J. N. et al. Sanos, empresas productivas profesionales: cómo promover un estilo de vida saludable en el lugar de trabajo y crear oportunidades para los trabajadores y las empresas. Rio de Janeiro, Editora Campus, 2012.

es decir, necesariamente el desarrollo de la nación está estrechamente relacionado con la mejora de la calidad de vida en el trabajo.

En estudios de escenarios para la planificación estratégica SESI (2011)¹⁵ señaló que la eliminación sólo del empleado para enfermedades y accidentes en el 2010 le costó al Brasil más del 4% del PIB. En promedio, los trabajadores brasileños se mantuvieron alejados de sus actividades durante cuatro días por año. En este sentido, es importante responder a la pregunta, ¿cuál es el papel de las organizaciones empresariales en relación con la gestión de calidad de vida en el lugar de trabajo? Lo que ya se está haciendo en la dirección de apoyar a las organizaciones empresariales, especialmente aquellos que son micro y pequeñas para reducir el absentismo? O, lo que hace que estos trabajadores se ausentan del trabajo?

Así, se observa que las empresas se enfrentan a un nuevo desafío en la gestión. Y esto se refiere a la necesidad de gestionar el capital para mejorar la vida de las personas en el lugar de trabajo, la promoción de las ganancias de productividad y por lo tanto ser más competitivos en el mercado y mantener el objetivo de contribuir al desarrollo de la nación. Pero cómo manejar estas variables?

Es debido a estos desafíos que las organizaciones empresariales están buscando nuevas formas de gestión que garanticen mercado, retener el talento, produciendo con el equilibrio y promover aumentos de la productividad, junto con la mejora de la calidad de vida en el trabajo. A Grayson e Hodges (2002)¹⁶, agregando valor a la gestión de procesos de negocio se ha vuelto más compleja y algunas cuestiones, tales como: el uso de los recursos naturales, la salud y la seguridad, la educación estilo de vida saludable y la ciudadanía, relaciones comunitarias y de gestión basado en la ética y la transparencia de las acciones,

¹⁵ El Servicio Social de la Industria (SESI) es una red de instituciones privadas brasileñas y activo a nivel nacional. Se estableció en 01 de julio 1946 con el fin de promover el bienestar social, el desarrollo cultural y la mejora de la calidad de vida que opera en industrias, sus familias y la comunidad a la que pertenecen, en general de los trabajadores. (Fuente: http://pt.wikipedia.org/wiki/Servi%C3%A7o_Social_da_Ind%C3%BAstria)

¹⁶ HODGES, A.; GRAYSON, D. Compromiso social y la gestión empresarial. São Paulo: Publifolha, 2002.

no formó parte de la agenda y las decisiones se variables irrelevantes para el éxito, se han convertido en estratégico para la perpetuidad de las empresas. Pero ¿por qué las empresas deberían tener más en este compromiso?

Según Orchis (2002)¹⁷, la empresa debe hacer un compromiso con la sostenibilidad corporativa para asegurar la calidad de la relación con el medio ambiente, la equidad social y los resultados económicos, al tiempo que incorpora los conceptos de calidad de vida y prácticas de responsabilidad social de las empresas como la existencia de principios.

Por la Confederación Nacional de la Industria - CNI¹⁸,

"La responsabilidad social corporativa es un conjunto de iniciativas a través del cual las empresas buscan - voluntariamente - integrar las consideraciones de carácter ético, social y ambiental de sus interacciones con los clientes, empleados, proveedores, competidores, accionistas, gobiernos y comunidades - la llamada" partes interesadas "con el fin de desarrollar negocios sostenibles." (2000, p. 09).

Se observa que la responsabilidad social de relieve por la Confederación Nacional de la Industria propone un nuevo modelo de negocio los resultados esperados satisfacer no sólo al empresario, sino toda una sociedad. Es como una aventura que consiste dejan de ser un patrimonio personal y se convierte en un recurso para el desarrollo de las partes afectadas.

Para la Fundación Nacional de la Calidad - FNQ¹⁹,

¹⁷ ORCHIS, M. A. Impactos de la responsabilidad social en los objetivos y estrategias de negocio. São Paulo: Fundação Armando Álvares Penteado, 2002;

¹⁸ La Confederación Nacional de la Industria (CNI) es la más alta institución de la organización del sector industrial brasileño. Coordina un sistema que consiste en 27 estados federaciones de la industria y el Distrito Federal - que son miembros de asociaciones de 1.016 empleadores - y administra el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI), el Servicio Social de la Industria (SESI) y el Instituto Lodi Euvaldo (IEL).

(Fuente: http://pt.wikipedia.org/wiki/Confedera%C3%A7%C3%A3o_Nacional_da_Ind%C3%BAstria)

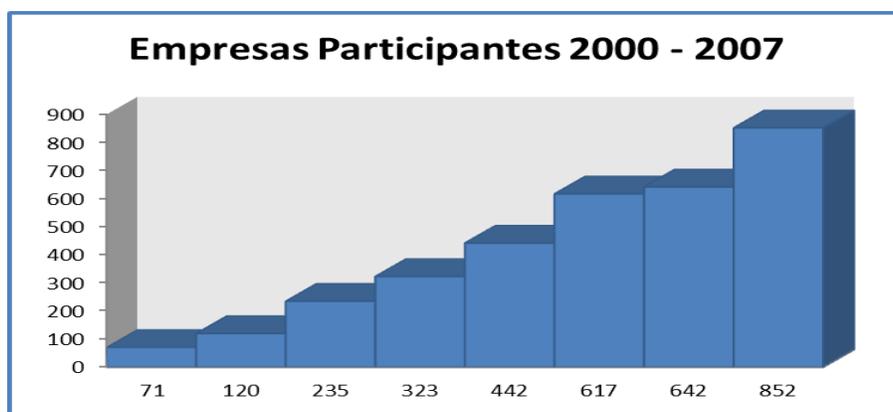
¹⁹ La Fundación Nacional de la Calidad o FNQ es una organización sin fines de lucro brasileña cuyo propósito es el desarrollo de los Fundamentos de la Excelencia en la Gestión. (Fuente :http://pt.wikipedia.org/wiki/Funda%C3%A7%C3%A3o_Nacional_da_Qualidade)

"(..) La responsabilidad social es una relación de organización ética y transparente con todos los interesados, para el desarrollo sostenible de la sociedad, preservando recursos ambientales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales." (2005, p.07)

Al ser una organización socialmente responsable es más que comunicar en sus informes sociales un conjunto de buenas prácticas en el ejercicio. Es la incorporación de la ética en la gestión empresarial, el compromiso con la generación de resultados que beneficien a las partes.

Como puede verse, la responsabilidad ambiental ya no es una opción para las empresas. Es una cuestión de visión, la estrategia, y con frecuencia la supervivencia. Prueba de ello es que el número de empresas que utilizaron los Indicadores Ethos de Responsabilidad Social en sus negocios, según la Tabla 1, pasó de 71 en 2000 a 852 en 2007.

Gráfico 1: Los jugadores, los Indicadores Ethos de Responsabilidad Social 2000/2007



Fonte: Instituto Ethos, 2008 disponível em: http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/Relatorio-de-Sustentabilidade-Ethos-e-Uniethos-2008_pt.pdf

La evolución del número de empresas que se adhieren a los indicadores significa aumentar la aplicación práctica de las herramientas de gestión socialmente responsables en un número creciente de organizaciones. Existe el deseo de transformar la forma de hacer negocios en Brasil. Además, debe desataca el papel de organizaciones como el Instituto Ethos de

Responsabilidad Social en la producción de información y herramientas de calidad para las organizaciones empresariales brasileñas pueden evolucionar para monitorear indicadores de gestión. En este sentido, cuando una empresa adopta una herramienta de gestión que se centra en la sostenibilidad, las señales de su disposición a negociar desde una nueva plataforma estratégica.

Sin embargo cuando se trata de la estrategia de negocios líderes empresariales brasileños todavía tienen que establecer prioridades. A Altheman²⁰, como registro de la revista HSM Management 2007, p. 86, sólo el 10% de las empresas brasileñas que trabajan con la estrategia, y de éstos, sólo el 10% puede calendario previsto. Es decir, a pesar de estar con un aumento en el número de empresas que están reorientando sus estrategias para la acción responsable con las partes afectadas por su negocio, tenemos que admitir que algunas organizaciones a implementar estrategias en la práctica. Por lo tanto, como lo hacemos entonces para estas organizaciones están motivados y tienen las habilidades necesarias para la gestión estratégica de su negocio? ¿Cómo se comportan las micro y pequeñas empresas cuando se trata de la estrategia de negocio?

Otro aspecto creciente e importante en la agenda de la gestión empresarial se refiere al cambio en el comportamiento del consumidor. En busca de la atención con la debida calidad y comportamiento ético ya tienen una fuerte evidencia para adoptar el comportamiento del consumidor responsable. Según Lourenço (2003)²¹, Según la Business para la Investigación de Responsabilidad Social - BSR publicado en 1999, el 76% de los consumidores estadounidenses prefieren las marcas y los productos asociados a algún tipo de acción social y o ambiental.

²⁰ Disponible en: file:///C:/Users/PCHOME/Downloads/HSM_feijao_com_arroz_BSC.pdf

²¹ LOURENÇO, Alex Guimarães et al. Vale la pena invertir en la responsabilidad social: grupos de interés, las ganancias y pérdidas. Rio de Janeiro: UFRJ, 2003.

En Brasil, una encuesta realizada por el Instituto Ethos, valor económico e indicador de la Opinión Pública (2000)²², llamada, presentó las actitudes de las empresas más valoradas por el consumidor: la contratación de personas con discapacidad (46%), la colaboración con escuelas, centro de salud y las organizaciones sociales de la comunidad (43%), el programa de mantenimiento de alfabetización para los empleados y sus familias (32 %) y la adopción de prácticas de lucha contra la contaminación eficaces (27%).

La misma encuesta realizada por institutos Ethos y Akatu 2004²³, encontró que el 29% de los consumidores castigar a las empresas que hacen algo perjudicial para la sociedad, el medio ambiente y las comunidades circundantes y el 30% se unen para corregir el daño causado al medio ambiente. Por otro lado, el 37% de los consumidores premiar las empresas que operan con la responsabilidad ambiental y también la difusión de estas prácticas.

El tema de la misma encuesta realizada en 2006-2007 revela que los consumidores, en el Cuadro 1, asumen una actitud castigo (potenciales y reales) para las empresas que actúan de una manera perjudicial para la sociedad, la comunidad circundante y el medio ambiente .

Tabla 1: Grado de castigo de los consumidores debido al perfil de liderazgo (%)

"El año pasado, se pensó en castigar a una empresa que no pensaste socialmente responsable, dejando a comprar sus productos o criticar a la empresa para que otras personas le dicen: No pienses en hacer esto, pero pensó simplemente no hacer, que realmente hizo este último año ".					
Base: total de la muestra	Total	No participante	Oyentes	Debaters	Líderes
	%	%	%	%	%
No creo que para hacer esto	70	77	72	64	54
Pensado hacer, pero simplemente no hacer	14	10	14	18	21
En realidad se hizo el año pasado	13	9	12	14	22
No sabe / no contesta	3	4	2	4	3

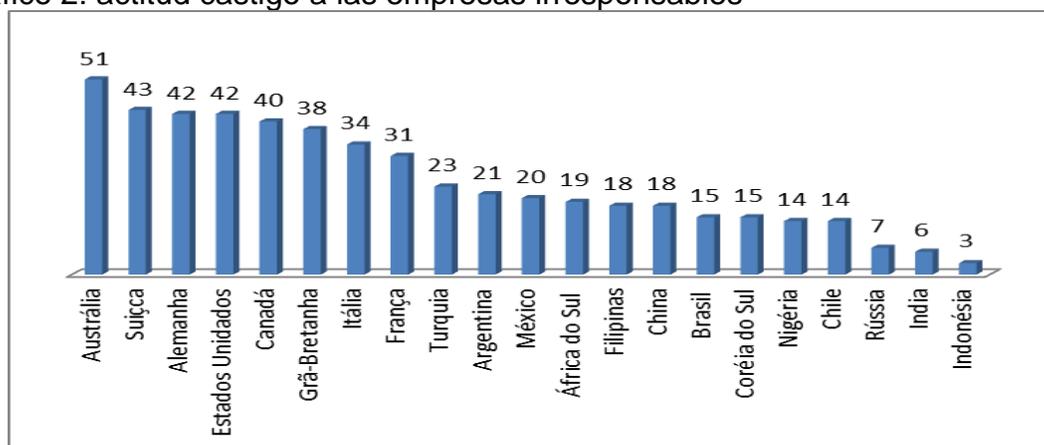
²² INSTITUTO DE EMPRESAS ETHOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL. Disponible en: <http://www.ethos.org.br>

²³ Disponible en: <http://www.akatu.org.br/Publicacoes/Percepcao-do-Consumidor>

Cada vez que un consumidor responsable se opone al comportamiento de una empresa, a menudo el castigo es para evitar su compra. De este modo, sensibilizar a los consumidores es una estrategia para que las empresas adopten comportamientos más seguros y saludables en sus estrategias de negocio.

Al analizar el escenario global, sin embargo, Brasil se encuentra en la 15ª posición de la actitud punitiva de los consumidores a las empresas que dañan la sociedad, la comunidad y el medio ambiente. Como el gráfico 3, en Australia el 51% de los consumidores son más exigentes y en países como Suiza, Alemania, Estados Unidos y Canadá tienen tasas de entre el 40 y el 43% de los consumidores más exigentes, mientras que en Brasil los consumidores efectivamente castigan a las empresas son sólo el 15%.

Gráfico 2: actitud castigo a las empresas irresponsables

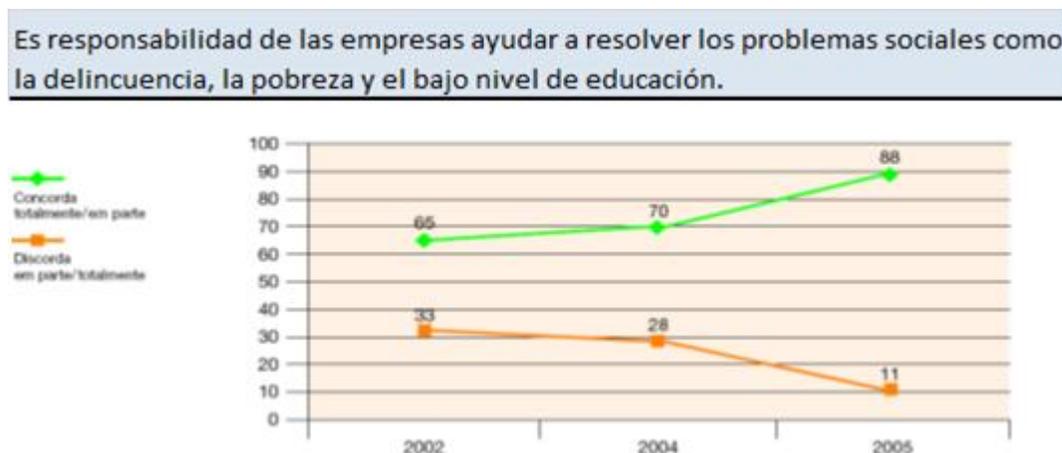


Fuente: "Responsabilidade Social das Empresas: Percepção do Consumidor Brasileiro, pesquisa 2005", Instituto Ethos e Akatu

Además, la encuesta de 2004 también indica que, en opinión del 44% de los consumidores, las empresas deben pagar impuestos, el beneficio, el empleo, los ingresos, cumplir con la legislación y ayudar a construir una sociedad mejor.

Incluso con el compromiso de las organizaciones empresariales, la investigación de Responsabilidad Social Corporativa - Percepción Brasileiro Consumidor 2005 (gráfico 4) revela que el 88% de los encuestados, es la responsabilidad de las empresas actúan en cuestiones sociales brasileños.

Gráfico 3: La responsabilidad social de las empresas - 2002, 2004 y 2005



Fuente: "La Responsabilidad Social Corporativa: Percepción del Consumidor de Brasil, la investigación de 2005," Instituto Ethos y Akatu

Los resultados de estas encuestas muestran que los consumidores son más exigentes y las actitudes de valor de las empresas que van más allá del proceso de producción tradicional y adoptan prácticas socio-ambientales en sus procesos de producción y proporcionan calidad de vida de sus empleados.

Además, las empresas que no adoptan tales prácticas pueden ser castigados por los clientes con el cambio de proveedor o informe negativo sobre la imagen y la actitud de la empresa. Esta percepción puede considerarse una razón de marketing para las organizaciones empresariales que se mantengan alineados con el concepto de responsabilidad social. Grayson e Hodges (2002)²⁴ afirmación de que el tema emergente de la gestión en las comunidades se refiere a los

²⁴ HODGES, A.; GRAYSON, D. Compromisso social e gestão empresarial. São Paulo: Publifolha, 2002.

cambios en las relaciones de asistencia humanitaria y el hecho de que lo que se consideraba oportunidad de marketing promocional para muchos ejecutivos y gerentes de hoy es la estrategia de competitividad. De este modo, las empresas de todo el mundo están incorporando prácticas de calidad de vida como un diferenciador de mercado. Sin embargo, la gestión de los recursos invertidos en la sostenibilidad de las empresas no son los parámetros para las medidas de desempeño de las organizaciones.

A Gray (2003)²⁵, la sostenibilidad es un concepto difícil de aplicar en cualquier corporación individual. Esto es básicamente un concepto global, lo que no significa que no hay uso en las empresas, ya que un número cada vez mayor de empresas, grupos de presión y los consultores están reconociendo rápidamente.

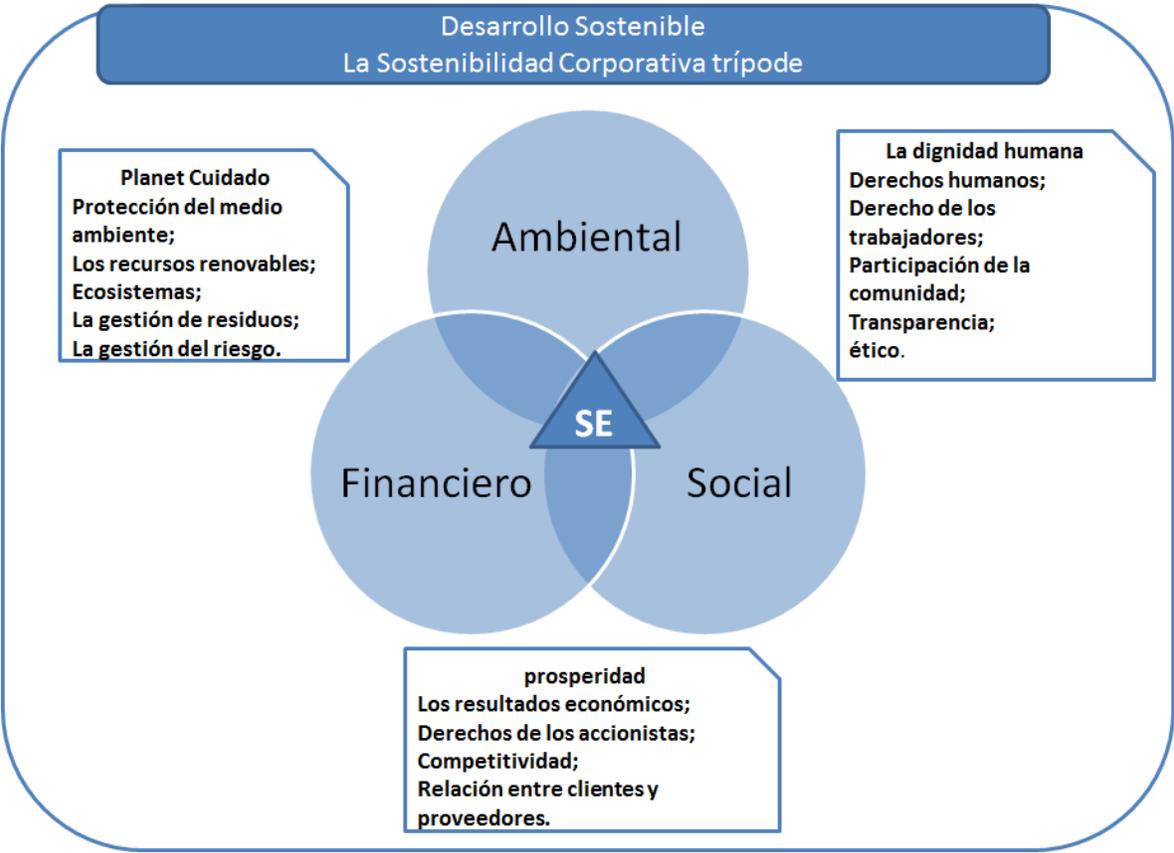
Lo que se puede concluir es que las organizaciones empresariales independientes de su tamaño no pueden ser competitivos si no cumplen con los desafíos de la gestión de la responsabilidad social es para el público interno como al público en general. Es una condición única en la historia del desarrollo de negocios. Cuando el sector privado está en la naturaleza pública de la estrategia de la dependencia para garantizar su perpetuidad. En este caso el veredicto final viene dada por el consumidor. En este sentido, ¿cuál es el camino a seguir para los líderes empresariales?

En el modelo actual, las prácticas sociales y ambientales de las empresas tienen como principal objetivo la búsqueda de la rentabilidad económica. Aunque hay iniciativas de inversión de empresas, como las relacionadas con el bienestar de los trabajadores y la comunidad circundante, es acciones aisladas por la falta de herramientas y parámetros adecuados para la gestión todavía no se plasma una cultura enfocada en la sostenibilidad

²⁵ GRAY, R. Responsabilidade, sustentabilidade e contabilidade social e ambiental: o setor corporativo pode se pronunciar? <http://www.gla.ac.uk/departments/accounting/csear/studentresources/index.html> acesso em 19 de outubro de 2014.

corporativa, produciendo una enorme brecha entre la teoría y la práctica. La comprensión de las organizaciones empresariales como los sistemas de producción en vivo, se propone romper el paradigma de lucro como razón de ser y se muda a un nuevo fundamento de las sociedades en las que el beneficio se convierte en un resultado del equilibrio entre los factores económicos, sociales y ambientales. La figura 1 muestra el concepto central que subyace a este nuevo paradigma para la gestión empresarial.

Figura 1 - Desarrollo sostenible - Trípode sostenibilidad corporativa



Fuente: www.copesul.com.br apud Kraemer (2005)

El modelo propuesto indica la necesidad de que las organizaciones empresariales saben y equilibrar las variables sociales, ambientales y económicos que piensan sobre su sostenibilidad. Por lo tanto es importante y urgente para la compañía de producción y al mismo tiempo de los consumidores de que la información sobre el compromiso y la inversión empresarial en la calidad de vida en el trabajo es conocido y se transmite de forma transparente.

Según Drucker (2003)²⁶, no se puede gestionar lo que no lo sabe ya. Del mismo modo que no puede sentirse comprometido con algo que usted no sabe. Arantes (2012)²⁷ Señala: "Vine a copiar mis propios programas de promoción de la salud y la calidad en el trabajo debido a los programas de Saci Perere. Tuvimos lo intangible, sabíamos que estaba haciendo lo correcto, estábamos seguros del impacto en el clima organizacional de la empresa y lo mejor, practicamos la responsabilidad social corporativa. Pero nunca fue suficiente. Tenido y fueron acusados de razón por parte de empresarios y gerentes que demuestren rentabilidad financiera ".

Ogata (2012)²⁸, señala que en una encuesta realizada en 1248 organizaciones de 47 países que emplean a 13 millones de trabajadores reveló que la razón principal para la implementación de la estrategia y la calidad de vida basado en la salud es mantener el rendimiento del negocio y la productividad de los trabajadores. Informa que el 66% de las organizaciones ya tienen una estrategia formal, pero dos tercios no han aplicado la estrategia en la práctica.

²⁶ DRUCKER, P. F. La administración en la siguiente sociedad. São Paulo: Nobel, 2003.

²⁷ ARANTES, Eduardo F. O retorno financeiro de programas de promoção da saúde e qualidade de vida nas empresas. São Paulo: Editora Arte Brasil, 2012

²⁹ OGATA, Alberto J. N. et al. Profissionais saudáveis, empresas produtivas: como promover um estilo de vida saudável no ambiente de trabalho e criar oportunidades para trabalhadores e empresas. Rio de Janeiro : Editora Campus, 2012.

²⁸ OGATA, Alberto J. N. et al. Sanos, empresas productivas profesionales: cómo promover un estilo de vida saludable en el lugar de trabajo y crear oportunidades para los trabajadores y las empresas. Rio de Janeiro, Editora Campus, 2012.

Este carácter subjetivo de variable social y la calidad de vida laboral que falta serán revelados. Por tanto, es necesario identificar y estructurar las variables sociales en un sistema de gestión empresarial para la implementación de la estrategia y lograr la productividad y su relación con la calidad de vida en las organizaciones empresariales.

En este sentido, una pregunta relevante es si un índice de calidad del indicador o la vida en el trabajo anima a las empresas en la estructuración e implementación de las estrategias planificadas (políticas, planificación de acciones, herramientas de gestión, los indicadores) de variables ambientales, sociales y que forma económica las rutinas de una organización empresarial. Pero a la que de perfil organización empresarial?

En Brasil, la responsabilidad social de las prácticas y la calidad de vida, la calidad de la investigación vida y la sostenibilidad del negocio dependen generalmente de la imagen de las grandes corporaciones que invierten enormes cifras financieras en proyectos sociales, teniendo certificados internacionales, consolidar una imagen de responsabilidad social y, finalmente, , comunicarse a través del informe y el informe social conocido en el mercado como un diferencial de estas organizaciones. De acuerdo con el Ministerio de Desarrollo, Industria y Comercio – MDIC (2003)²⁹, en Brasil, las grandes organizaciones, sin embargo significan sólo el 1% de todas las empresas del país. Ellos crecen en promedio sólo el 2% por año y generan menos del 40% de los puestos de trabajo y que a menudo se encuentran en las regiones más desarrolladas del país que contribuye para aumentar la concentración del ingreso brasileño. Siguiendo la misma lógica, a diferencia de la gran empresa, es el MPE - las micro y pequeñas empresas, que el Servicio Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas – SEBRAE

²⁹ BRASIL. INDUSTRIA MINISTERIO DE FOMENTO Y COMERCIO EXTERIOR - MDIC. Secretario de Fomento de la Producción. Cadena de producción de la madera y el mueble (Foro de Competitividad). Brasília, 2003.

(2005)³⁰, en 2002, MEP representó el 99,2% del número total de empresas formales, el 57,2% del empleo total, el 26% de la masa salarial, más del 20% del PIB y se distribuyen en todo el país. Así, una pregunta que surge es: ¿Hay alguna diferencia entre los compromisos sociales y la calidad de vida laboral en las empresas y medianas microempresas y pequeñas y las grandes corporaciones?

Así, por un lado, las grandes organizaciones empresariales traen con ellos un gran potencial para cambiar y mejorar el entorno social del trabajo, pero su alcance es limitado debido a la mala distribución geográfica, por otro, las micro y pequeñas empresas están generando grandes puestos de trabajo, tienen una alta distribución geográfica, la capacidad de enlace con la comunidad y sobre todo la predisposición a la formación de redes asociativas. de acuerdo con la SEBRAE (2006)³¹ a MPE es una herramienta estratégica para las políticas de desarrollo interno y la distribución del ingreso. La preocupación y las inversiones en las prácticas sociales y ambientales de la zona y la calidad de vida en las grandes organizaciones ya se conocen (Sistema de Gestión Ambiental, ISO14000, OHSAS18000, SA8000, Informe Social, AA1000, social, etc.). En el caso del MEP, el uso de estas herramientas es todavía demasiados goles en su realidad. Por lo tanto, el desarrollo empresarial de las PyMEs puede verse comprometida por la falta de recursos para la inversión, la falta de políticas y estrategias adecuadas a su compromiso con la calidad de vida de los trabajadores de este segmento. Pero hay otras razones por las organizaciones empresariales para invertir en la calidad de los programas de vida en el trabajo.

Arantes (2012)³², en sus estudios sobre la rentabilidad de la inversión en la calidad de vida, mostró que un programa de desarrollo de la conducta llevada a cabo en una empresa con 295 empleados mostró un retorno de la

³⁰ SEBRAE – APOYO DE SERVICIO PARA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA. Boletín Estadístico de las micro y pequeñas empresas - 1. Semestre 2005. Disponible en: <[http://www.sebrae.com.br/estudos e pesquisas.pdf](http://www.sebrae.com.br/estudos_e_pesquisas.pdf).

³¹ SEBRAE – APOYO DE SERVICIO PARA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA. Disponible: <<http://www.sebrae.com.br>;

³² ARANTES, Eduardo F. La rentabilidad financiera de los programas de promoción de la salud y calidad de vida en los negocios. Sao Paulo: Editora Arte Brasil, 2012.

inversión de R \$ 5,22 (cinco dólares con veintidós centavos) por cada dólar invertido . En un programa de inmunización realizada en una empresa de 894 empleados retorno fue de R \$ 3,50 (tres reales y cincuenta centavos) por cada dólar invertido en la acción.

Ogata (2012)³³ cita el documento "Estrategia nacional de prevención", producido por el Consejo Nacional de Prevención en 2011 señalando amplia evidencia de beneficio económico:

- Para cada infección por VIH impidió ahorra un alza de US \$ 355.000 (trescientos cincuenta y cinco mil dólares) en gastos de tratamiento;
- En Estados Unidos, una reducción del 1% en la prevalencia de factores de riesgo relacionados con la calidad de vida (obesidad, hipertensión, diabetes, colesterol alto) puede reducir hasta US \$ 103 (ciento tres dólares) por año por persona.
- Por cada \$ 1 (un dólar) invertido en programas de promoción de la salud en la empresa puede representar una reducción de \$ 3,27 (tres dólares y veintisiete centavos) en costos de atención de salud.
- 4.1días absentismo perdieron por año para personas con ningún factor de riesgo identificado a 12,6 días perdidos para aquellos con 04 o más factores de riesgo.
- El 25% de los gastos de salud están relacionados con 10 factores de riesgo modificables.

La promoción de la calidad de vida laboral puede aportar beneficios tangibles a las empresas en que se trabaja para reducir el ausentismo por enfermedades y accidentes, reducción de la rotación por la insatisfacción con el

ambiente de trabajo, reducir las pérdidas y mejorar el presentismo la imagen y el clima organizacional con un impacto positivo directo en la productividad del negocio.

Se observa que, además de los beneficios sociales que implica invertir en la calidad de vida también hay rentabilidad económica y financiera. La pregunta que surge es cómo planificar y gestionar estos programas para que los beneficios se extiendan a las organizaciones de todos los tamaños.

En este sentido, con fines de estudio, nos centraremos en las organizaciones de micro y pequeña a la vista de su alcance en las ciudades y una fuerte contribución al desarrollo del tejido social y económico de los municipios brasileños. Además, hay pocos estudios sobre la gestión de las variables de calidad de vida de las micro y pequeña empresa brasileña de los trabajadores.

Preguntas de investigación

En vista del contexto descrito, esta tesis trata de profundizar en el estudio de las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuáles son las características de un modelo de referencia para las acciones y prácticas de gestión que proporcionan calidad de vida existentes en el entorno micro y pequeña empresa?

Si hay un modelo de gestión, las razones que llevan a las micro y pequeñas empresas para que lo utilizan en el entorno de negocios para retorno social, económica y financiera, incluso actuando en tales escenarios adversos de la competitividad?

³³ OGATA, Alberto J. N. et al. Sanos, empresas productivas profesionales: cómo promover un estilo de vida saludable en el lugar de trabajo y crear oportunidades para los trabajadores y las empresas. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2012.

Certificación de las prácticas sociales y ambientales habituales de la gran empresa como ISO14000, SA8000, OHSAS18000, informes y equilibrio social, cuadro de mando integral, matrices y proyectos sociales son herramientas que permiten la planificación y gestión de la calidad de vida de la MYPE?

La Organización APL³⁴ (Arreglo Productivo Local) como agente de desarrollo que inducen favorece la incorporación de la dimensión social y la calidad de vida en el trabajo en las organizaciones empresariales?

Hipótesis

Para tratar de responder a las preguntas planteadas, hizo dos hipótesis para este trabajo, se describe de la siguiente manera:

- Dependiendo de la madurez empresarial, los recursos económicos y el grado de desarrollo, la micro y pequeña empresa no utiliza vida de la herramienta de gestión de calidad en el trabajo.

- La organización de las micro y pequeñas empresas en APL - Arreglo Productivo Local contribuye a la aparición de prácticas de desarrollo social y ambiental en el entorno de negocios en este segmento. Desde la experiencia acumulada de los acuerdos permite la creación e implementación de políticas y directrices estratégicas de la calidad de vida en el trabajo, capaz de impulsar el desarrollo sostenible en los sistemas de producción locales, permitiendo la creación de un índice de productividad de las empresas de gestión que incorpora la variable social y consiste en una estrategia de competitividad error máximo permitido en el mercado.

³⁴ El arreglo productivo local (APL) es un conjunto de factores económicos, políticos y sociales, que se encuentra en el mismo territorio, el desarrollo de actividades económicas conexas que tienen vínculos de producción, la interacción, la cooperación y el aprendizaje. Fuente: http://pt.wikipedia.org/wiki/Arranjo_productivo_local

Objetivo general

Diseño de un modelo de referencia para la gestión de la calidad de vida de las organizaciones empresariales de la micro y pequeña.

Objetivos Específicos

- (a) Identificar los objetivos estratégicos de la calidad de vida en el trabajo recomendada para la gestión empresarial de las micro y pequeñas empresas.
- (b) Diseño de un modelo de referencia (variables e indicadores) para el monitoreo de la calidad de vida en las micro y pequeñas empresas;
- (c) Identificar la calidad de vida de las prácticas de trabajo que pueden dar rentabilidad económica y financiera para el MSE para adoptar como estrategia empresarial.

1. IMPORTANCIA ECONÓMICA Y SOCIAL MPE - MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

1.1 Concepto y definición de MPE

De acuerdo con la SEBRAE (2006)³⁵, en Brasil, hay varios MPE ajustes. El Estatuto de la Micro y Pequeña Empresa (Ley N ° 9841, de 5 de octubre de 1999), considera micro empresa, uno con unos ingresos brutos anuales de hasta R \$ 433,755.14 y pequeñas empresas con ingresos brutos anuales de hasta R \$ 2133. 222.00. Para el régimen fiscal especial (Ley N ° 9317, de 5 de diciembre de 1996 - simple), la micro empresa tiene ingresos de hasta R \$ 120 mil y el pequeño a \$ 1,2 millones. Estos valores han sido revisados por la Ley N° 11.196 / 2005 y cambió a R \$ 240 000 y R \$ 2,4 millones, respectivamente.

El BNDES tiene líneas de crédito especiales para la MPE y las definiciones adoptadas, basándose en la resolución del Mercosur son muy diferentes: una micro empresa tiene ventas brutas anuales de R \$ 1,2 millones y el pequeño de hasta R \$ 10,5 millones. Tener SECEX - Secretaría de Comercio Exterior del MDIC considera micro empresa, la que tiene la exportación de hasta \$ 440,000 y el pequeño, con exportaciones de US \$ 3,5 millones. Por lo tanto, en base a un tipo de cambio de R \$ 2,5 / US \$, la pequeña empresa tendría al menos una venta de 8,75 millones dólares.

Además, hay una amplia gama de regulaciones para las pequeñas empresas y gran heterogeneidad de conceptos, definida de acuerdo a su propia situación económica y fiscal de cada estado brasileño. Los estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Paraná y Bahía, tienen un límite máximo de R \$ 2,400,000.00 en ingresos anuales. A efectos fiscales, existen diferentes definiciones utilizadas por cada uno de los Estados en sus programas de apoyo a las micro y pequeñas empresas - Estado simples. Por lo tanto, un pequeño negocio para el gobierno

³⁵ SEBRAE – APOYO DE SERVICIO PARA MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS. Disponible en: <<http://www.sebrae.com.br>

federal no puede ser una pequeña empresa para el gobierno del estado y viceversa. En el ámbito municipal prácticamente no hay una legislación específica para el segmento de las micro y pequeñas empresas.

Todo el mundo y especialmente en Brasil, las micro y pequeñas empresas es una herramienta importante para la inclusión económica y social. El sector tiene un papel destacado en el acceso a oportunidades de empleo y el desarrollo económico del país. Debido a la gran generación de puestos de trabajo, ingresos y distribución geográfica, MSE convertirse en la columna vertebral de la libre empresa y la democracia brasileña.

Además de los criterios adoptados en el estado de la MPE, los Estados y los Municipios o la SEBRAE (2006) sigue utilizando el criterio de los ocupados, especialmente en estudios y encuestas sobre la presencia del error máximo permitido en la economía brasileña, como se describe en la Tabla 02:

Tabla 2: Clasificación de las empresas según el número de empleados

Clasificación para Empresas Número de empleado		
ME - Microempresa	en la industria	hasta 19 empleados
	En el comercio y los servicios	hasta 9 empleados
	en la agricultura	10-50 hectáreas
PE - Pequeña empresa	En el comercio y los servicios	20 - 99 empleados
	En el comercio y los servicios	10 - 49 empleados
	en la agricultura	51 - 100 hectáreas
MDE - Mediana empresa	en la industria	100 - 499 empleados
	En el comercio y los servicios	50 - 249 empleados
GE - Gran empresa	en la industria	por encima de 499 empleados
	En el comercio y los servicios	más de 249 empleados

Fuente: SEBRAE Nacional

Se puede decir a través de las definiciones conceptuales, el uso de criterios de tamaño es un factor importante de apoyo a micro y pequeñas empresas, facilitar a las empresas clasificadas dentro de los límites establecidos para disfrutar de los beneficios e incentivos en la legislación. Estos beneficios ofrecen para el tratamiento diferencial al segmento y tratan de alcanzar objetivos de política pública prioritarios, tales como el aumento de las exportaciones, la generación de empleo e ingresos, la disminución de la informalidad de la pequeña empresa, entre otros.

Sin embargo, para cumplir con el objeto de este estudio se relaciona con el tema de la responsabilidad social y ambiental, se llevará a cabo sobre la base de los trabajadores por cuenta propia definición, sugerida por SEBRAE (2006)³⁶, definiendo: para el sector industrial, la microempresa es aquella que tiene hasta 19 empleados y pequeña empresa es aquella que tiene entre 20 y 99 empleados. Este criterio es fácil de interpretar y segundo SEBRAE impregna la mayor parte de la investigación llevada a cabo en Brasil. Además de la información se obtiene fácilmente a partir de los empresarios del sector y documentos oficiales como RAIS - Información Social Anual y MTE - Ministerio de Trabajo y Empleo.

1.2 MPE en el mundo

El error máximo permitido también está dirigido estudios en todo el mundo, siempre en relación con su impacto económico y social. Como la investigación en la OMC - Organización Mundial del Comercio, Veiga; Markwald (1998)³⁷, tenga en cuenta que los países más abiertos y más desarrollados, las

³⁶ SEBRAE – SERVIÇO DE APOIO A MICRO E PEQUENA EMPRESA. disponível em: <<http://www.sebrae.com.br>

³⁷ VEIGA, P. M. e MARKWALD, R. A. (1998). Las micro, pequeñas y medianas empresas en la exportación: el desempeño en Brasil y las lecciones de la experiencia internacional. Fundación del Centro de Estudios de Comercio Exterior.

pequeñas empresas ocupan posiciones importantes. En Taiwán, el 53% de las exportaciones se llevan a cabo por pequeñas y medianas empresas, una división del trabajo en el que grandes se centran en el mercado interno. En Indonesia, las pequeñas y medianas empresas a desarrollar como subcontratistas de las grandes empresas, la producción de ciertos componentes o productos semi-acabados.

A Ahorn (2005)³⁸ hoy, después de varios años de intensa industrialización en todo el mundo, podemos ver que las pequeñas empresas se han multiplicado significativamente: aproximadamente el 90% de las empresas del mundo son MYPE, que ofrece entre el 50% y el 60% de los puestos de trabajo. En la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), el 95% de las empresas son microempresas y pequeñas empresas, y entre el 60% y el 70% de los empleos son ofrecidos por estas organizaciones. Aún con respecto a la provisión de puestos de trabajo, se estima que en 1998, el 66% del empleo en Europa y el 46% de los estadounidenses vivían en MSE. Estas empresas representan más de la mitad del PIB de la India, y el 51% de los productos fabricados y exportados por Japón (Industry and Environment, 2003)³⁹.

Con respecto a la zona de actuación, gran parte del MSE actúa en el sector terciario, es decir, servicios. Una encuesta realizada en Europa en 2001 por el Observatorio Europeo de MSE (Observatorio de las PYME europeas de), que está conectado con la Comisión Europea, indicó que el 25% de las MYPE dedicada a la fabricación y la construcción, mientras que el resto trabaja en el comercio, el transporte , comunicaciones y servicios (Industria y Medio Ambiente, 2003).

³⁸ AHORN, Marcos R.; DEMAJOROVIC, Jacques. La gestión integrada: cómo son las pequeñas empresas? En: Actas de la 1ª Simposio Internacional sobre la Gestión Ambiental y la Salud - SIGAS - Organizado por el Centro Universitario. Senac en 2005.

³⁹ INDUSTRY AND ENVIRONMENT, Volume 26, N° 4. Paris: UNEP, 2003.

1.3 Importancia económica y social de la MPE en Brasil

El fuerte impacto económico EPC en Brasil funciona como una herramienta de desarrollo que alcanza prácticamente todo el territorio nacional. Su distribución geográfica es inducir la generación de empleo e ingresos en el sector industrial y especialmente en el comercio y los servicios. Esta característica peculiar de MPE genera un impulso de desarrollo clave para el país.

De acuerdo con la MDIC (2005) apud Filho (2006)⁴⁰, MYPE representó el 40% de los salarios pagados a los trabajadores formales y el 96% de los establecimientos creados en los 90 de 4,7 millones de empresas públicas, el 55% eran micro empresa, mientras que las grandes se levantó poco más del 2% de la MPE aumento de más del 25% entre los años 1995 y 2000.

De acuerdo con la SEBRAE (2005)⁴¹, el segmento es nada menos que el 99,2% de todas las empresas del país y contribuyen al 20% del PIB - Producto Interior Bruto. Por otra parte, las pequeñas empresas son responsables del 95% de los nuevos empleos netos cada año. Aún así, el 69% de los empleos formales están en empresas que se ajustan a estos perfiles, sin embargo, alrededor del 60% de ellos desaparece hasta el cuarto año de existencia. En general, las principales causas, entre otras, son las deficiencias en la gestión empresarial y la planificación.

Según Koteski (2004)⁴², las MPE's son uno de los principales pilares de la economía brasileña, por su enorme capacidad de generar puestos de trabajo (14 millones) y el sinfín de establecimientos geográficamente descentralizadas (99,8% de las empresas creadas anualmente).

⁴⁰ FILHO, Sebastião dos Santos. Condiciones y problemas de salud que trabajan en las micro y pequeñas empresas de muebles en Brasil: apoyo a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. Tesis (Máster en Gestión Integrada de Salud Laboral y Medio Ambiente)- Centro Universitário SENAC de São Paulo, 2006.

⁴¹ SEBRAE - APOYO DE SERVICIO PARA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA. Boletín Estadístico de las micro y pequeñas empresas - 1. Semestre 2005. Disponible en: <[http://www.sebrae.com.br/estudos e pesquisas.pdf](http://www.sebrae.com.br/estudos_e_pesquisas.pdf)>

⁴² KOTESKI, M. A. Micro y pequeñas empresas en el entorno económico de Brasil. revista FAE BUSINESS, n. 8, p. 16-18, maio, 2004

Para IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia y Estadística, en 2000 había aproximadamente 4,1 millones de empresas en Brasil, y el MSE ya representaron el 98% de este total. En relación con el mercado de trabajo, había alrededor de 30,5 millones de trabajadores de las empresas formales, en los que representan alrededor del 45% de este total, y la participación de la industria fue de 46,20%, 79,73% en el comercio y servicios de 28,96%.

Em la tabla 3, el SEBRAE (2014)⁴³, es en números la evolución de la cantidad de ME y PPE frente al grupo de empresas en Brasil en el año 2012. El número de empresas da la dimensión de la importancia de este segmento de la economía brasileña.

Tabla 3: Brasil - Número de empresas por tamaño y formal 2009-2012

Evolución del grupo de empresas, en el país				
Porte	2009	2010	2011	2012
MEI	47.987	793.799	1.664.447	2.640.400
ME	4.113.927	4.769.078	4.940.321	5.152.562
EPP	660.594	791.073	891.659	945.070
MGE	127.781	148.977	159.908	167.592
BRASIL	4.950.291	6.502.927	7.656.335	8.905.624

Fuente: LA EVOLUCIÓN DE MICRO Y PEQUEÑA tamaño de la empresa 2009 2012 BRASIL - Estudios y Research Series, 06 2014.

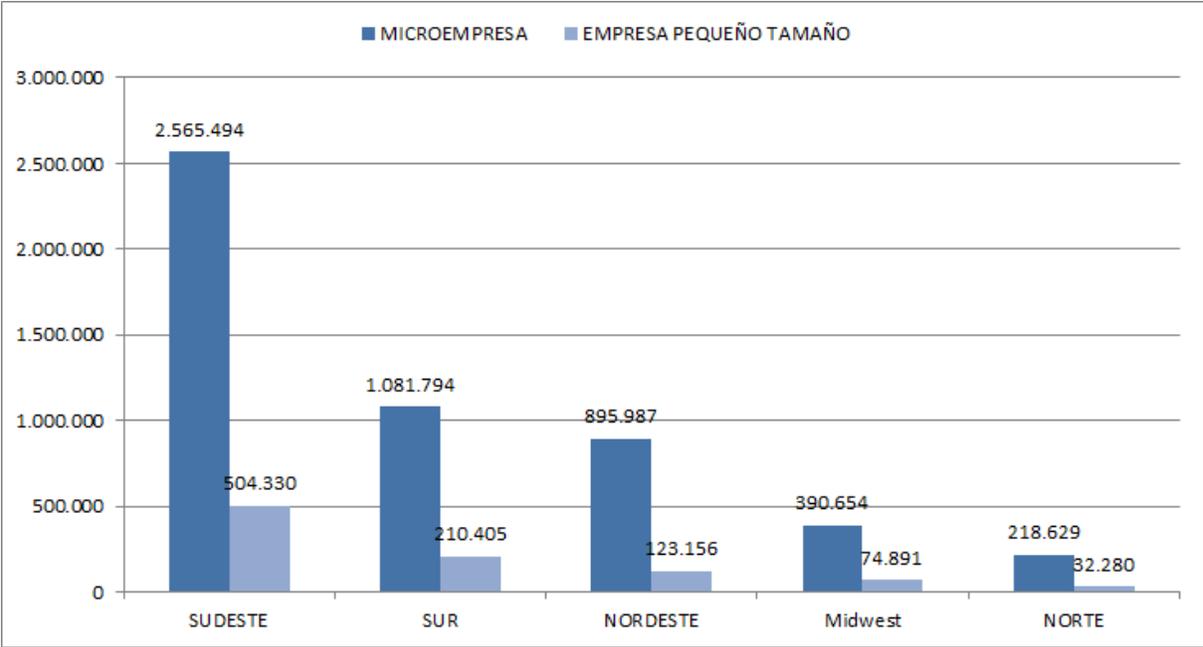
Según SEBRAE Registro de Empresas (CSE), el total de empresas existentes en Brasil pasó de 4,95 millones en 2009 hasta 8.905.000 en 2012, un aumento de casi 80% en tan sólo cuatro años, lo que corresponde a un aumento promedio anual de aproximadamente 22.0%. Este desempeño fue fuertemente

⁴³ SEBRAE - APOYO DE SERVICIO PARA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA. Disponible en: <<http://www.sebrae.com.br>; acceso em 10/01/2015;

influenciado por el aumento de 5.402% en el número de individuales Microempresarios (MEI)⁴⁴, que dejó 47.900 en 2009 a 2,6 millones en 2012.

Durante este período, el número de Micro (ME) en el país aumentó 4.1 millones a 5,1 millones, un 25,2%, y las pequeñas empresas (EPP), que fue de 660 500, en 2009, ascendió a 945,0000 en 2012, hasta el 43,1%, superando el crecimiento de las empresas medianas y grandes (MEG), el 25,2%. Las tasas de crecimiento en el número de empresas registradas, de 2009 a 2010, fueron más significativo, muy probablemente debido a un aumento del 7,5% del PIB en 2010.

Gráfico 4: Brasil - Desglose Porcentaje de empresas 2012

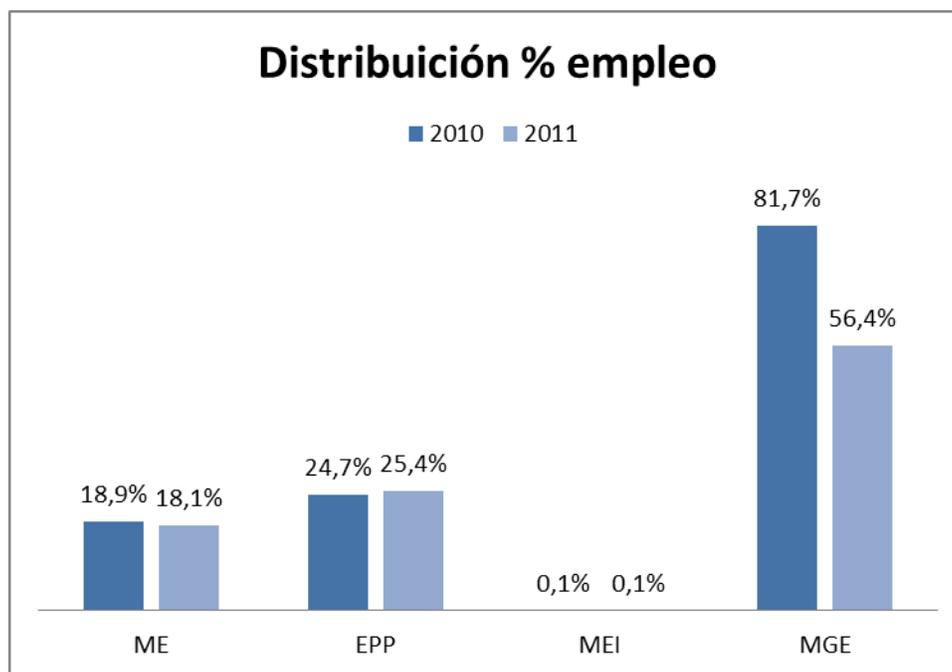


Fuente: LA EVOLUCIÓN DE MICRO Y PEQUEÑA tamaño de la empresa 2009 2012 BRASIL - Estudios y Research Series, 06 2014

⁴⁴ Microempresario Individual (MEI) es la persona que trabaja por su cuenta y que legaliza como pequeña empresa. Para ser un micro-empresario individual, debe facturar al máximo a \$ 60,000.00 por año y no tienen participación en otra empresa como socio o propietario. El MEI también puede tener un empleado por contrato que recibe el salario mínimo o el salario prevaleciente '.

Según Amaro (2002)⁴⁵, Ya en 1998, el 43,8% de los empleos formales se encontraban en la micro y pequeña empresa y en el caso de la industria del MEP representó el 45,3% del empleo formal, 12% más que los empleos formales de la gran empresa que fue equivalente a 32.4 % ese año. Como SEBRAE (2014)⁴⁶ En general, el número de puestos de trabajo en ME y EPP representado el 43,5% del total de puestos de trabajo existentes en el país en el año 2011. Estos datos demuestran que el crecimiento de las empresas de este segmento es continuo y sostenible desde hace más de 10 años de edad.

Gráfico 5: Brasil - Distribución de las personas que trabajan en empresas formales por tamaño - 2010/2011 (%).



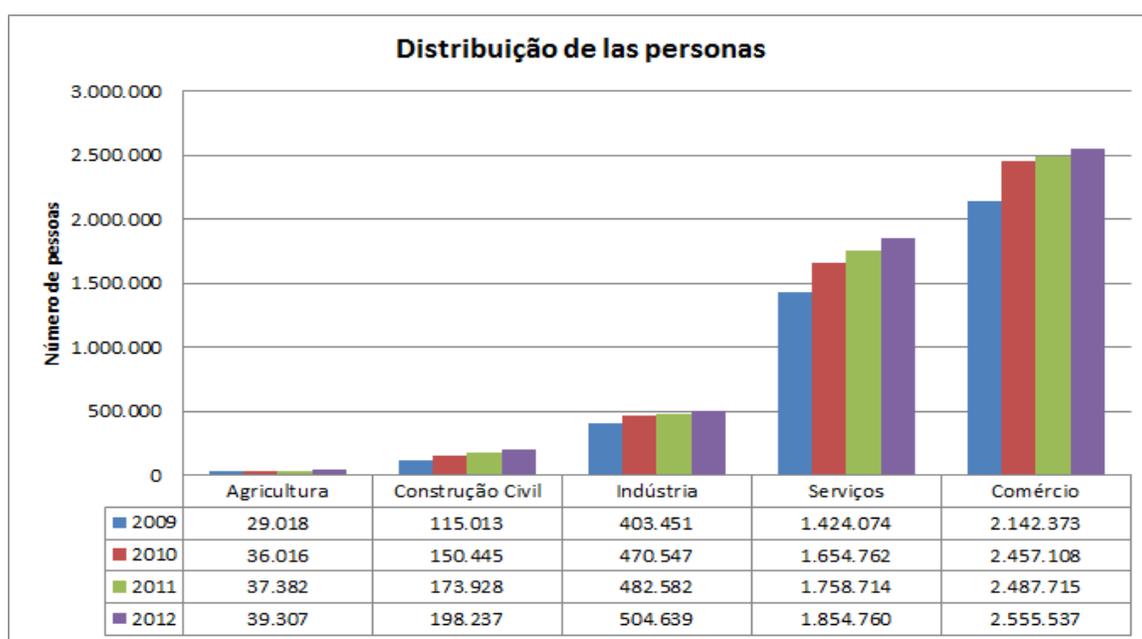
Fuente: LA EVOLUCIÓN DE MICRO Y PEQUEÑA tamaño de la empresa 2009 2012 BRASIL - Estudios y Research Series, 06 2014

⁴⁵ AMARO, Meiriane N.; PAIVA, Sílvia Maria C. Situação das micros e pequenas empresas. Brasília: Consultoria legislativa, 2002.

⁴⁶ SEBRAE - APOYO DE SERVICIO PARA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA. Disponible en: <<http://www.sebrae.com.br>>; acceso em 10/01/2015;

Analizando o gráfico anterior en 2010 y 2011, se encontró que el empleo en ME redujo el porcentaje del 0,8% y del PPE aumentado un 0,7%. Es decir, no es un proceso de migración negocio en curso entre los tamaños de negocios. Contribuir a este fenómeno la creación de MEI - Empresario Individual Micro, la estabilización económica, el crédito para aumentar el acceso trabajó en Brasil como una palanca de formalización empresarial. Se trata de una política de desarrollo social y económico de la iniciativa empresarial que está en curso.

Gráfico 6: Brasil - Distribución de las personas que trabajan en empresas formales por tamaño y segmento - 2009/2012.

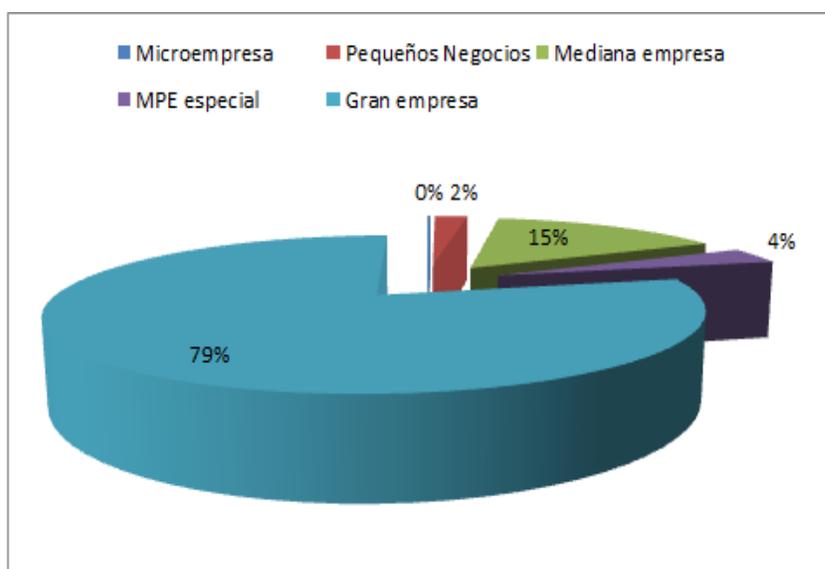


Fuente: LA EVOLUCIÓN DE MICRO Y PEQUEÑA tamaño de la empresa 2009 2012 BRASIL - Estudios y Research Series, 06 del 2014

Aún así, según el ministerio ("micro exportaciones, pequeñas y medianas empresas desde 1990 hasta 2000" Funcex :. 2002), 16.016 empresas exportaron, de los cuales el 63,7% eran MSE, participando con el 12,4% de las exportaciones totales. En cuanto a la SEBRAE (2014), el número de exportadores de MPE

industrial en 2003 supera 7.000, contra 4.000 medianas y grandes. Sin embargo MSE supone sólo el 20% del valor de las exportaciones.

Gráfico 7: Participación en el valor de las exportaciones por tamaño de empresa – 2003



Fonte: IBGE – Pesquisa informal Urbana – ECINF 1997.

De acuerdo con el Instituto ETHOS (2004)⁴⁷, para avanzar en el marco social para generar empleo e ingresos, es necesario fortalecer de la PYME que ya son los principales empleadores, con la mayor capacidad de generación de puestos de trabajo. Son 8,1 millones de empresas formales en las zonas urbanas y rurales, equivalentes al 20% del PIB nacional, el 50% de los alimentos producidos, el 12% de las exportaciones. Sin embargo, el segmento de vivir cada día con las dificultades de acceso al crédito, la baja productividad, la falta de acceso a nuevos mercados y todavía disputan mercados existentes con aproximadamente 9,5 millones de empresas informales y 13 millones de empleados sin registro. Es decir, la expansión del mercado de consumo depende del fortalecimiento de las relaciones en este segmento con grandes corporaciones

⁴⁷ INSTITUTO DE EMPRESAS ETHOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL. Disponible en: <http://www.ethos.org.br>.

que pueden determinar la inclusión social de millones de brasileños, marginados por el mercado de trabajo moderno.

Incluso en el ámbito económico la MPE se enfrenta a las barreras del desarrollo tecnológico por ser una estrategia de mercado, capacidad de competir con la informalidad en el mercado y la expansión del volumen de exportación. El Instituto ETHOS establece que la aplicación de la innovación y la tecnología política pública, también puede contribuir al fortalecimiento de la MPE. Según las investigaciones de MCT - Ministerio de Ciencia y Tecnología en el sector industrial mostró que entre 1998 y 2000, el 31,5% de las empresas en Brasil han implementado algún tipo de innovación; 6,3% en los productos, el 13,9% en los procesos y 11,3% en los productos y procesos. Sin embargo, el ritmo de la innovación es mucho más significativo en las grandes empresas y alcanza el 75,6% entre los que tienen 500 o más empleados. De las empresas más grandes, el 79,9% reportó conducta continua investigación y desarrollo, mientras que el menor este porcentaje es sólo del 27,8%. En el sector industrial, el 68% de las grandes empresas de contratar a personas con carácter exclusivo en el sector de la investigación y el desarrollo. En menor este porcentaje es sólo del 16%. La innovación en procesos y productos es una alternativa al error máximo permitido superar sus desafíos. En este sentido, una alternativa viable es la búsqueda de asociaciones, MSE juntos pueden encontrar las estrategias adecuadas para avanzar en el campo de la innovación empresarial.

De acuerdo con la investigación sobre la competitividad de la industria del BNDES / CNI / SEBRAE (2004)⁴⁸, el porcentaje de error máximo permitido con nuevos productos, es decir, los lanzados en los últimos dos años aumentó de 49% en 1999 al 74,5% en 2003. La región sur tiene el mayor porcentaje de empresas innovadoras (79,3%) y el Norte el más bajo (68,4%). En todos los casos el

⁴⁸ BNDES – BANCO NACIONAL DE DESARROLLO SOCIAL, CNI-NACIONAL CONFEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y SEBRAE - APOYO DE SERVICIO PARA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA. Informe de la Competitividad de la Industria brasileña. Brasilia: BNDES, CNI, Sebrae, 2004.

porcentaje es bastante significativo, pero aún insuficiente para satisfacer el 60% de MPE desapareciendo hasta el segundo año de existencia.

Además de estos problemas, también debemos entender la relación de las pequeñas empresas con el reto de la sostenibilidad corporativa. Después de todo, teniendo en cuenta su creciente importancia como generadora de empleo e ingresos en el escenario actual, se supone que también sus retos sociales y medioambientales están aumentando, especialmente su contribución al proceso de degradación del medio ambiente y el aumento de las tensiones sociales en la salud, la seguridad trabajo y otras.

1.4 Desafíos sociales y ambientales en las organizaciones empresariales y la MPE

1.4.1 Desafíos en materia de salud y seguridad en el trabajo

Como se informó Filho (2009)⁴⁹, en el mundo, en 1999 la Organización Internacional del Trabajo - OIT estima en más de 250 millones de accidentes laborales, 350.000 muertos y 1,1 millones de muertes por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Alrededor de mil personas por día no regresaron con vida de trabajo. Asimismo, la OIT estima que entre 10 y 100 incidentes por accidente de trabajo y de 750 a 1.000 accidentes por cada víctima mortal.

De acuerdo con la OIT⁵⁰, cuatro personas mueren cada minuto en el mundo a causa de accidentes de trabajo, y en vista de esa entidad al menos tres

⁴⁹ ALMEIDA, I. M.; GONÇALVES FILHO, A.P. El análisis de los accidentes de trabajo, la gestión de la seguridad laboral y gestión de la producción. INTERFACEHS - Un Diario de Manejo Integrado de Salud Laboral y Medio Ambiente, v.4, n.1, Abril / Agosto 2009.

⁵⁰ La Organización Internacional del Trabajo (OIT o la OIT, la Organización Internacional del Trabajo Inglés) es un organismo multilateral de las Naciones Unidas, especializado en cuestiones de trabajo, especialmente los estándares internacionales del trabajo (Convenios y Recomendaciones) 1 y el trabajo decente. fuente: http://pt.wikipedia.org/wiki/Organiza%C3%A7%C3%A3o_Internacional_do_Trabalho.

de estas muertes podrían evitarse si se tomaron medidas para prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La estimación de la OIT para el número de trabajadores que perdieron la vida durante el año 2002 es de dos millones de víctimas. Y, según una encuesta realizada en los países industrializados se registró una disminución en las lesiones graves, mientras que en los países en desarrollo, todavía se producen las mayores tasas de muertes y accidentes, cuyo vértice está en los sectores agrícola, forestal y pesquero destacados como mayor riesgo. Importante mencionar que la Comisión señala a la competencia global, la creciente fragmentación del mercado de trabajo y los cambios rápidos en todos los aspectos del trabajo como responsable de la creciente desafío para la protección del trabajador. También de acuerdo con Andrade (2003), el 34% de todos los accidentes y el 41% de los accidentes graves en el mundo se producen en las empresas con menos de 25 empleados.

De acuerdo a Ahorn (2006)⁵¹, en España, la mayoría de los accidentes de trabajo también se producen en las pequeñas empresas. Aunque este hecho es una consecuencia del predominio de las empresas de este tamaño en la economía española, se puede observar que el 56% de los accidentes graves y el 64% de las víctimas mortales se encuentran en las empresas con menos de 100 empleados, aunque esta categoría emplea sólo el 54% mano de obra en el país. Por otra parte, estas empresas informan que el 68% de las horas de trabajo perdidas se deben a accidentes de trabajo. Con respecto a las empresas con menos de 10 empleados, emplean el 23% de la fuerza laboral, el trabajo, y son responsables de 27% de los accidentes mortales.

En lo que respecta a Suecia, es sorprendente observar que las organizaciones con menos de 20 empleados reportaron 44% de los accidentes mortales, aunque ocupan sólo el 27% de la mano de obra del país. Las empresas

⁵¹ AHORN, Marcos R A dimensión ambiental de las pequeñas empresas en el contexto de externalización: debilidades y alternativas. Tesis (Máster en Gestión Integrada de Salud Laboral y Medio Ambiente) - Centro Universitario Senac São Paulo, 2006.

con menos de 10 trabajadores, emplean sólo el 6,7% de la mano de obra, pero representan el 20% de los accidentes que conducen a la muerte.

En el Reino Unido, se realizaron varios estudios sobre la incidencia de lesiones graves en el lugar de trabajo, lo que llevó a la conclusión de que su frecuencia es mayor en las empresas pequeñas que las grandes, en industrias comparables. Ahorn (2006)⁵² muestra que la tasa de lesiones graves disminuye de acuerdo con el aumento del tamaño de la empresa: 1,6 por cada 100 empleados en empresas con 25 a 49 personas, el 0,7 por 100 en las empresas con más de 500 empleados. En la industria manufacturera, las tasas de mortalidad o conducen a amputaciones, ocurrieron en las unidades de producción con menos de 50 empleados tienen el doble de las que se encuentran en las empresas con más de 200 empleados. Este autor señala que las tasas de lesiones graves que requieren tratamiento médico inmediato es aproximadamente 25% mayor en las pequeñas industrias de este sector, que en gran.

Filho (2012)⁵³ informes en su tesis de que la disminución en el número de accidentes de trabajo en la verdad que no se haya notificado del accidente en el trabajo. El mismo autor muestra que las tasas de accidentes de trabajo en la industria va más allá de los sucesos conocidos o comunicados oficialmente y evasión negligente o intencional. Tanto la producción de los accidentes y sus reclamos de ocultamiento presuntos son manifestaciones de violencia impuestas por las relaciones sociales de trabajo y de clase. La determinación es la clase social y el resultado no anónimo del desequilibrio de poder entre las clases sociales en el capitalismo revolución post-industrial.

⁵² AHORN, Marcos R A dimensión ambiental de las pequeñas empresas en el contexto de externalización: debilidades y alternativas. Tesis (Máster en Gestión Integrada de Salud Laboral y Medio Ambiente) - Centro Universitario Senac São Paulo, 2006.

⁵³ FILHO, Sebastião. Condiciones y problemas de salud que trabajan en las micro y pequeñas empresas de muebles en Brasil: apoyo a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. Tesis (Máster en Gestión Integrada de Salud Laboral y Medio Ambiente) - Centro Universitario Senac São Paulo, 2006.

Ahorn (2005)⁵⁴ Por lo tanto, los estados tener claro que de las pequeñas empresas las condiciones del entorno de trabajo dejan mucho que desear con respecto a las normas básicas de seguridad, indicando además que tanto la intensidad como la duración del trabajo en estas empresas tienden a ser más grandes. Según el autor, estos factores, combinados con una dirección generalmente autocrático, un sistema de comunicación deficiente y poca autonomía de los trabajadores, generan una combinación especialmente propicio para el logro de los pobres resultados de estas empresas de tamaño con respecto a la variable de salud y seguridad el trabajo del área socio-ambiental.

En Brasil las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no están estructurados para permitir el seguimiento de la posesión por accidente, sin embargo, se espera que la situación no es muy diferente de otras partes del mundo. En general, el error máximo permitido no cumple adecuadamente las necesidades de sus empleados, con lo que se refiere al respeto de la seguridad y salud en el trabajo. De Acuerdo A FILHO (2006)⁵⁵ citando SEBRAE (2003) 96% estas organizaciones no cumplen con las normas reglamentarias pertinentes.

Las estadísticas generales muestran que en Brasil, de acuerdo con la Seguridad Social, de 1999 a 2003, hubo 1.875.190 accidentes de trabajo, con 15 293 muertes y 72 020 con una discapacidad permanente, y un promedio de 3.059 muertes / año entre los trabajadores formales (media de 22,9 millones en 2002). La tasa media de mortalidad en el período considerado fue 14,84 por cada 100.000 trabajadores (MPS, 2003). La comparación de este coeficiente con el de otros países - como Finlandia: 2,1 (2001); Francia: 4,4 (2000); Canadá: 7,2 (2002)

⁵⁴ AHORN, Marcos R.; DEMAJOROVIC, Jacques. La gestión integrada: cómo son las pequeñas empresas? En: Actas del 1er Simposio Internacional sobre la Gestión Ambiental y la Salud - SIGAS - Organizado por el Centro Universitario Senac en 2005.

⁵⁵ FILHO, Sebastião dos Santos. Disertación sobre las condiciones y los problemas de salud que trabajan en las micro y pequeñas empresas de muebles en Brasil: apoyo a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. Londres: Senac, 2006.

y España: 8,3 (2003). Takala (1999)⁵⁶ muestra que el riesgo de morir a causa de accidentes de trabajo en Brasil es de dos a cinco veces más alta.

Desafortunadamente los registros estadísticos sobre sociambientais impactos sobre MPE en Brasil en el campo de la salud y la seguridad prácticamente sin trabajo, si los hay, son puntuales. Sin embargo, si tenemos en cuenta el panorama mundial del medio ambiente de estas organizaciones de tamaño, la situación de Brasil es por lo menos preocupante debido a la alta concentración de error máximo permitido en la economía brasileña.

1.4.2 Desafíos en el área ambiental

Las principales causas de la desaparición de MPE brasileña identificadas por SEBRAE están en el área de la gestión empresarial. Por lo tanto, gestionar los recursos ambientales en MPE es, con mucho, un desafío que deberá enfrentar estas organizaciones de tamaño. Sólo echa un vistazo al panorama global de unos economías más desarrolladas, como España, EE.UU., Países Bajos, Reino Unido, India, China y Canadá.

En España, el porcentaje de empresas con menos de 50 personas empleadas que tienen un sistema de gestión ambiental formal es del 4,2%, frente al 35% de las empresas que tienen más de 250 empleados. Confirmando la tendencia, parece que el 93% de los españoles las microempresas y el 58% del

⁵⁶ Dr Jukka Takala: Adjunct Professor Tampere University of Technology, Department of Industrial Management Centre for Safety Management and Engineering – Finland. From 1 October 1999 to 15 September 2006, he was Director of the InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment (SafeWork) of the International Labour Office. In that position he was in charge of setting up international law and supervising the implementation of existing Conventions, Recommendations and Resolution, such as Convention 81 on Labour Inspection, C 155 on Occupational Safety and Health, Convention on the Promotional Framework on Occupational Safety and Health and the process leading to the Globally Harmonised System of Classification and Labelling of Chemicals, GHS. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/seminars/healthy-workplaces-summit-on-safe-maintenance/speakers/jukka-takala>.

Estado británico no tiene ninguna estrategia ambiental formalizado (ENSR, 2002)⁵⁷.

Según Ahorn (2005)⁵⁸, es importante tener en cuenta que las pequeñas empresas, especialmente las dedicadas al sector industrial, son particularmente presente en sectores caracterizados por una alta intensidad en el uso de los recursos y la emisión de contaminantes, tales como el acabado de metales, cuero teñido y telas, limpieza en seco, impresión, procesamiento de alimentos, fabricación de textiles, productos químicos, muebles y otros (Industria y Medio Ambiente, 2003).

Aunque no existen datos estadísticos suficientes sobre estimaciones realizadas en los Países Bajos y el Reino Unido indican que aproximadamente el 50% de los residuos industriales es generado por estas empresas (ENSR, 2002). Industria y Medio Ambiente de publicación (2003), informa que hay estimaciones que indican que, en la India, el error máximo permitido producir al menos el 65% de los residuos industriales. En Estados Unidos y Canadá, se encontró que las emisiones tóxicas de las pequeñas empresas crecieron un 32% entre 1998 y 2000, aunque hubo una reducción de la contaminación industrial atmosférica total del 4% en el mismo período. Una encuesta realizada a 116.300 EPC provincia de Jiangsu de China señaló que el 67,7% de ellos generan altos niveles de contaminación, mientras que el 28,5% fueron generando niveles moderados. Sólo el 4% se considera libre de emisiones contaminantes.

Ahorn (2005)⁵⁹ También destaca el importante papel desempeñado por el apoyo del sector público. Los datos obtenidos en Austria mostraron que el 55%

⁵⁷ ENSR : International Corporation provides environmental health and safety management services. The Company offers air and water quality, hazardous waste management, capital permitting, Remediation, and environmental safety services. Disponible em: <http://www.bloomberg.com/profiles/companies/66268Z:US-ensr-international-corp>.

⁵⁸ AHORN, Marcos R.; DEMAJOROVIC, Jacques. La gestión integrada: cómo son las pequeñas empresas? En: Actas del 1er Simposio Internacional sobre la Gestión Ambiental y la Salud - SIGAS - Organizado por el Centro Universitario Senac 2005.

⁵⁹ AHORN, Marcos R.; DEMAJOROVIC, Jacques. La gestión integrada: cómo son las pequeñas empresas? En: Actas del 1er Simposio Internacional sobre la Gestión Ambiental y la Salud - SIGAS - Organizado por el Centro Universitario Senac

de MPE que tienen los sistemas de gestión ambiental en el país, nunca habría sido capaz de aplicarla sin la ayuda financiera pública (ENSR, 2002).

En Brasil, el funcionamiento del sistema público se limita a una mala supervisión, mientras que el segmento de la cultura corporativa es difícil cumplir con los requisitos legales, especialmente en relación con la preservación del medio ambiente. Como la investigación BNDES; CNI; SEBRAE (1998) citado en Ahorn (2005) hay una falta de preparación MPE para atender adecuadamente las preocupaciones ambientales. Acciones relativas a la eliminación adecuada de los residuos sólidos, control de emisiones y formación relativas a las prácticas de gestión ambiental son mucho menos representativo en estas empresas, que en gran: mientras que el 62% de las grandes empresas que adopte medidas encaminadas a la eliminación adecuada de los residuos sólidos, sólo el 30% pequeña son los mismos.

Buscar BNDES, CNI y el SEBRAE (2004)⁶⁰ También indica la proporción de empresas que tienen inversiones ambientales en 1997. Se encontró que el 64% de las empresas han invertido en 1997, de éstas, las inversiones medioambientales representaron no más del 3% de las inversiones totales. Se dio cuenta de que la adopción de prácticas de gestión ambiental no está directamente vinculada a la realización de inversiones en medio ambiente, ya que, mientras que el 84% de las empresas declaró adoptar algún tipo de práctica en este sentido, sólo el 50% efectúa inversiones correspondientes. Según los datos recogidos, sólo el 9% de las grandes empresas han hecho ninguna inversión en el área ambiental, y esta proporción aumenta a aproximadamente 22% en las medianas empresas, el 32% de los pequeños y alrededor del 65% en las microempresas. Así que claramente muestra la estrecha relación entre el tamaño de la empresa y

2005.

⁶⁰ BNDES – Banco Nacional de Desarrollo Social, la Confederación Nacional de la Industria-CNI y SEBRAE - Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas Servicio. Informe de la Competitividad de la Industria brasileña. Brasilia: BNDES, CNI, Sebrae, 2004.

las acciones relacionadas con el medio ambiente, lo que demuestra una de las debilidades del PPE ya ha expuesto anteriormente, ¿cuál es la falta de recursos financieros para la inversión en esta área. Para Ahorn (2005), por lo tanto, dicha información confirma que el interés del error máximo permitido para la práctica de gestión ambiental se centra en las oportunidades que les proporcionan beneficios económicos con baja inversión, como una mayor eficiencia en el uso de materias primas, el reciclaje de chatarra y la reducción de la producción de residuos, como se señaló anteriormente.

Pero los puntos escenario EPC brasileñas a otras prioridades. Según Ahorn (2005), citando el Informe de Competitividad de la Industria brasileña publicada por el BNDES, SEBRAE y CNI en 2004, menciona que el 57,5% de las microempresas no había adoptado ningún procedimiento de gestión del medio ambiente, en comparación con sólo el 5% de las grandes empresas.

La búsqueda "Estudio especial sobre el medio ambiente", publicado en 2004⁶¹ CNI - Confederación Nacional de la Industria menciona las principales razones para la adopción de procedimientos de gestión ambiental en la industria brasileña, con base en los datos obtenidos de 1.007 pequeñas y medianas y 211 grandes empresas industriales. En el gráfico 0, la investigación indica que el 45,2% de los encuestados se centran en la satisfacción de la regulación ambiental, el 40,8% busca de cumplir la política social establecido por la empresa, el 37,8% se refiere a la licencia ambiental. En resumen, el enfoque de las razones para adoptar el sistema de gestión ambiental se centra en las demandas legales.

Gráfico 8: Principales razones para la adopción de medidas de gestión asociada con la gestión ambiental

⁶¹ CNI – Confederación Nacional de la Industria. Encuesta especial sobre el medio ambiente. Brasilia: CNI, 2004.



Fonte: CNI (2004)

Otro preocupante se centra en el campo de la gestión empresarial. Una deficiencia de planificación y gestión de recursos, junto con la falta de crédito y empresarios de conocimiento son las principales causas de pérdida de foco y MPE mercado. En particular, la gestión ambiental en la MPE puede ser prácticamente al margen de la vista de micro y pequeños empresarios brasileños. Hay en Brasil, por ejemplo, una política de SST y Medio ambiente específico para este segmento. La creación de una política de SST - Salud y Seguridad en el Trabajo en Brasil abre un nuevo escenario para las organizaciones pequeñas, pero hasta ahora, los eurodiputados están sujetos a los mismos estándares de las grandes organizaciones. Ahorn (2006)⁶² señala que en Brasil no sólo es el foco de la opinión que, sobre todo es insuficiente debido a la gran cantidad de empresas en el segmento, y, sin embargo, el sector todavía carece de estructura. Drucker (2003)⁶³, Una vez dijiste: "no se puede gestionar lo que no sabe" y, al parecer, las cuestiones sociales y ambientales sigue siendo "desconocido" para estas empresas de tamaño.

⁶² AHORN, Marcos R A dimensão ambiental de las pequeñas empresas en el contexto de externalización: debilidades y alternativas. Tesis (Máster en Gestión Integrada de Salud Laboral y Medio Ambiente) - Centro Universitario Senac São Paulo, 2006.

Por lo tanto, la calidad de vida del trabajador industrial brasileña se ve en las variables de salud, la seguridad y el medio ambiente es una posibilidad de sólo el 50%. El otro, no es sólo el beneficio de la renta como moneda de cambio por su trabajo. Las pequeñas y medianas empresas son de vital importancia en el parque industrial de cualquier nación. Para estas empresas es urgente que sus líderes saben responder a las demandas sociales y ambientales, más allá de la rentabilidad y también se ocupa del bienestar de las partes afectadas por su actividad principalmente para mantener sus relaciones comerciales con las grandes corporaciones empresariales, con el consumidor el final y con los mercados externos, que cada día se vuelve más exigente.

Anteriormente he señalado que la responsabilidad social y la calidad de vida están en la estrategia de negocio. En este sentido, para hacer frente a los desafíos que se presentan, una pregunta que surge es: ¿cuáles son las estrategias y alternativas para superarlos? Como hipótesis de este estudio, se señaló que uno de los elementos que podrían contribuir a la incorporación de la dimensión social y la calidad de vida en los procesos de toma de decisiones de las empresas, es la organización de estas empresas en forma de APL.

La Unión de error máximo permitido en el arreglo productivo local puede ser un canal de desarrollo local y sostenible? Por lo tanto, es necesario profundizar en el debate sobre las principales características del APL en el mundo y especialmente en Brasil. Pero antes de eso, tenemos que contextualizar la gestión estratégica de las empresas.

⁶³ DRUCKER, Peter Ferdinand. La administración en la siguiente sociedad. 1. ed. Sao Paulo: Nobel, 2003.

2. EI NEGOCIO GESTIÓN ESTRATÉGICA

2.1 - La Estrategia: origen y conceptos

No hay duda de que la responsabilidad social ocupa actualmente un lugar destacado en las discusiones de negocios. Si hay nuevos retos de la vista de los líderes, empresarios y ejecutivos de las organizaciones, entonces es cierto que se necesita una herramienta de apoyo a la meta esperada tanto por ellos como las partes interesadas, se reunió. Estamos hablando de la necesidad de las empresas a adoptar uno o más métodos de planificación y estrategia de gestión para que una vez en la forma de mantener el foco donde quieren ir, y más, las empresas necesitan para monitorear el rendimiento de su inversión.

Como se ha señalado Kaplan & Norton (2001)⁶⁴, ejecutivos requieren justificaciones detalladas para las inversiones de capital y esperan resultados tangibles de las inversiones en investigación y desarrollo, publicidad, formación de los empleados y la gestión de la calidad total. Sin embargo, estos mismos ejecutivos dejan adormecer su lado analítico cuando se trata de la aplicación de los recursos sustanciales en la forma de dinero, personal y equipo, en los programas comunitarios. En lugar de actuar como fuerzas constructivas de la promoción del cambio, son tolerantes a la falta general de rendición de cuentas y divulgación de información sobre el desempeño de las organizaciones sin fines de lucro y organizaciones no gubernamentales (ONG) que reciben su contribuciones.

Pero ¿cuál es el método actual capaz de afrontar los retos de las empresas a gestionar su estrategia en el presente sin comprometer las generaciones futuras y garantizar el retorno de la inversión?

El concepto de estrategia se relaciona con el arte de la guerra que ha evolucionado y ha sido apropiado por la teoría de la organización para definir tanto el qué y el cómo una organización logre sus objetivos y metas, con miras a su

⁶⁴ KAPLAN, R. S. Y NORTON, D.P. "Organización Orientada a la Estrategia", 2ª ed., Río de Janeiro: Campus, 2001.

posición en el mercado o en la posición de ser alcanzado en de los mismos. En la estrategia sentido genérico, un conjunto de medios o recursos utilizados para lograr un propósito o meta. A continuación, es necesario entender que la estrategia se centra más en la acción de la organización, su activeness.

La estrategia término proviene de la palabra griega Strategos, que definió el arte de los generales. Estrategias referencias militares son clásicos, destacando las obras de la literatura Sun Tzu⁶⁵ general chino del siglo IV antes de Cristo que influyeron y contribuyeron al cuerpo de conocimientos en el ámbito de la estrategia empresarial.

De ellos 60 Años y los fetos fundamentos de la estrategia que aplican a la Gestión de las Organizaciones estan Empezando a ser malo esta CUANDO constantemente algunos adj autores como trabajan: Chandler (1962)⁶⁶ la investigación de la historia de las grandes corporaciones estadounidenses y observado cómo se relacionan la estrategia adoptada y el consiguiente proceso de adaptación de sus estructuras y estas estrategias;

Ansoff (1965)⁶⁷ que, en su opinión, la estrategia esencialmente consiste en elegir un camino que maximiza el rendimiento económico de las organizaciones;

Andrews (1971)⁶⁸ define la estrategia como un proceso racional de toma de decisiones por lo que los recursos de la organización se enfrentan a las oportunidades que surgen en un mercado competitivo;

⁶⁵ El primer gran maestro en el arte de la guerra ha dejado un gran legado a la humanidad. El arte de la guerra es un documento que debe leerse y tenerse en cuenta no sólo militar, sino para todos aquellos que necesitan para aplicar los conceptos y estrategias de gestión. fuente: Sun Tzu. A arte da Guerra. Ed. Martin Claret. 2003. 130p.

⁶⁶ CHANDLER, A., 1962, *Strategy and Structure*, MIT Press, Cambridge, MA. P.17

⁶⁷ ANSOFF, I., 1965, *Estrategia Corporativa*, McGraw-hill, S. Paulo, 1977,(Trad. ed. 1965).

⁶⁸ Andrews, K.R. El diseño estratégico de las organizaciones. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin, 1971. Fuente: XXIV Nat Reunión de Ingeniería de Producción -. Florianópolis, SC, Brasil, 03 a 05 de nov de 2004. Citado por Oscar Rudy Kronmeyer Filho. Artículo: Dirección Estratégica y BSC: Gaps y Oportunidades de mejora.

Porter (2000)⁶⁹ dice que la esencia de la formulación de la estrategia es analizar y considerar lo que este autor de las llamadas fuerzas competitivas que son los clientes, los proveedores, los nuevos participantes potenciales y productos sustitutos.

Mintzberg (2000)⁷⁰ sostiene que la estrategia se refiere tanto a la organización como al medio ambiente. Una premisa básica de pensar acerca de la estrategia se refiere a la imposibilidad de separar la organización y el medio ambiente. La organización utiliza la estrategia para hacer frente a los cambios en el entorno. Para él, una estrategia mediocre es preferible con una brillante ejecución de una estrategia brillante y una ejecución mediocre.

Para Altheman como registro de la revista HSM Management (2007)⁷¹, sólo el 10% de las empresas brasileñas que trabajan con la estrategia y de ellos, sólo el 10% es capaz de implementar el plan. Pero ¿cuáles son los parámetros de una organización que se guía por una estrategia? Si la responsabilidad social es actualmente una cuestión de estrategia de negocio de la organización para seguir siendo competitivos en el mercado, lo que se deben tomar precauciones?

La respuesta a esta pregunta según los estudiosos, implica el enfoque integrado de metodologías de gestión, combina los requisitos de las normas de gestión de la empresa, las normas de gestión medioambiental, las normas de gestión social con los requisitos de los principios de la gestión estratégica de guía. De todos modos, organización orientada a una estrategia debe seguir una serie de iniciativas que conduzcan a un cambio cultural con enfoque en el futuro sin olvidar el momento presente y no sólo el seguimiento de los resultados con el enfoque del pasado. Por otra parte, la empresa tendrá que adoptar principios y valores

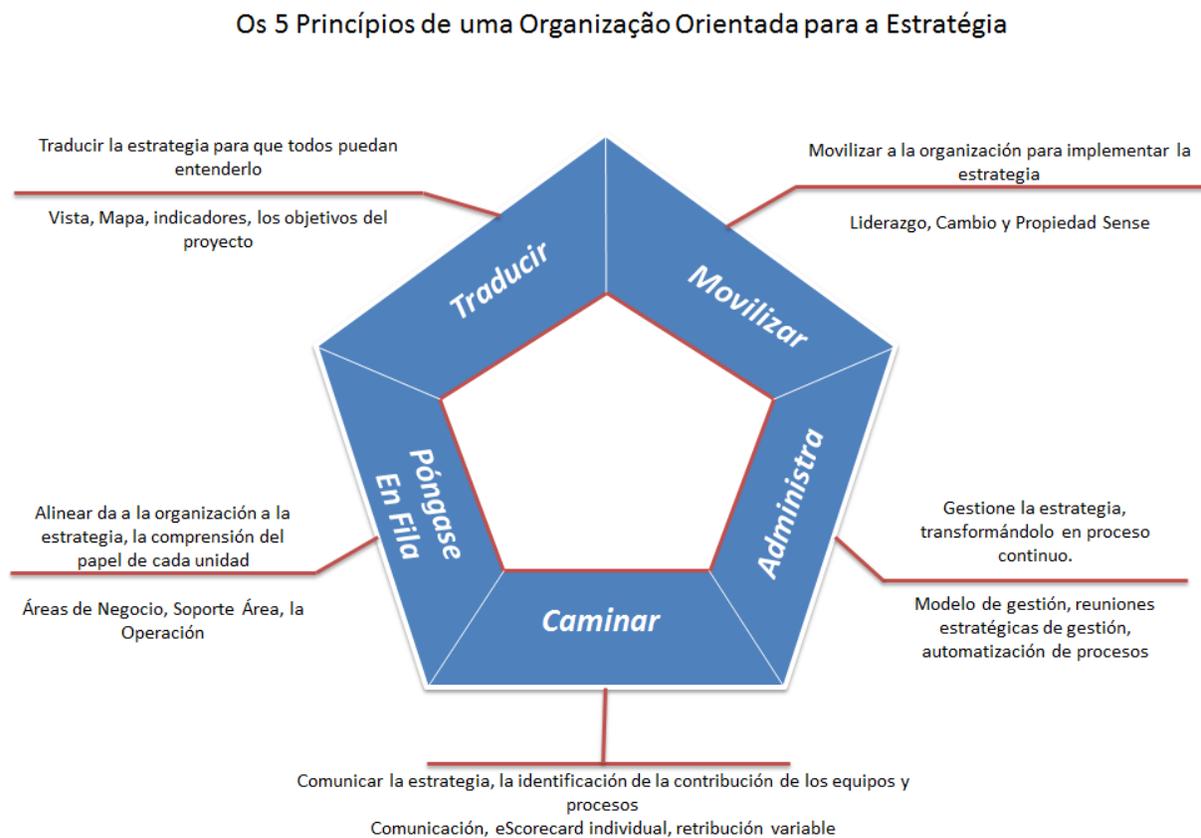
⁶⁹ PORTER, M. A. (2000) - Nueva Estrategia Era. HSM Management. Ed. Especial. São Paulo: mar/abr, p. 18-28.

⁷⁰ MINTZBERG, H. et. al. (2000) - Safári de estratégia: um roteiro pela selva do planejamento estratégico. Porto Alegre: Bookman. Citado no XXIV Encontro Nac. de Engenharia de Produção - Florianópolis, SC, Brasil, 03 a 05 de nov de 2004. Autora: Fernanda Salvador Alves. Artigo: Estratégias no planejamento da produção em um banco de sangue.

⁷¹ HSM Management , revista 2007, p. 86

tales como fronteras para la toma de decisión estratégica y táctica de la gestión operativa. La siguiente figura muestra los 05 principios clave de una estrategia de organización centrado.

Figura 2 - El principio de una estrategia de organización orientada de cinco



Adaptado de: Kaplan, Robert & Norton, David , The Strategy – Focused Organization HBR, 2001, Fonte: 2008 – 3GEN Gestión Estratégica – www.3gen.com.br

De acuerdo a Magalhães et al (2010)⁷², Actualmente, el Balanced Scorecard es una de las herramientas de gestión de la estrategia corporativa

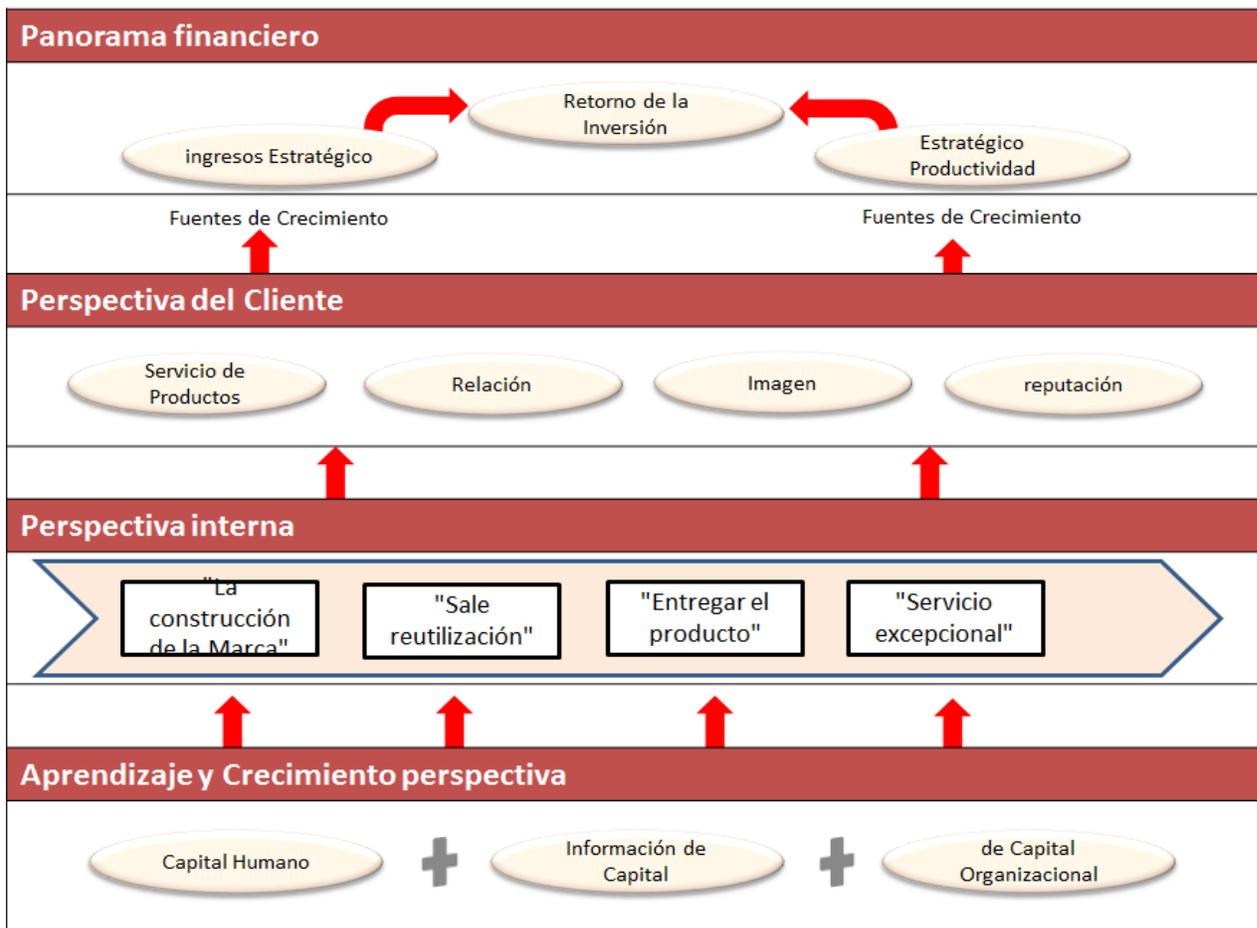
⁷² MAGALHÃES, S.B. et. al. Indicadores sociais da indústria: Avaliação da qualidade de vida do trabalhador da indústria, Brasília-DF: SESI-DN, 2010.

ampliamente utilizados en el mundo. En 1992 Robert S. Kaplan y David P. Norton lanzaron el concepto en el mercado a través de un artículo publicado en Harvard. El BSC fue inicialmente el resultado del desafío de innovar en los sistemas tradicionales de medición de desempeño del negocio. El hecho de que la herramienta es ampliamente utilizada en el mercado de la estrategia de gestión empresarial y ser ampliamente discutido, la aplicación también proporciona una oportunidad para que la gestión de la responsabilidad social corporativa.

Según Kaplan & Norton (2001)⁷³ estrategia de mapeo está en el origen del modelo de la práctica. Esta asignación se realiza tomando en consideración 04 perspectivas integradas que se centran en todos los intereses de las partes. Su aplicación se produce a partir de las preguntas esenciales. Las perspectivas financieras se guía por la siguiente pregunta: ¿Para hacer frente a los socios y accionistas que se deben cumplir metas financieras? La segunda es la perspectiva del cliente: Para lograr nuestros objetivos financieros que satisfagan las necesidades de los clientes? La tercera se refiere a los procesos internos: para satisfacer a nuestros clientes y accionistas en la que los procesos internos deben ser excelente? La cuarta es la perspectiva de aprendizaje y crecimiento, guiado por la siguiente pregunta: ¿para alcanzar nuestros objetivos, ya que nuestra organización debe aprender e innovar? Las respuestas a las preguntas esenciales para la formulación de estrategias se dan en la parte superior a la parte inferior de la pirámide organizacional, mientras que su aplicación se produce en la dirección opuesta, de abajo hacia arriba. Por lo tanto, las perspectivas financieras y los clientes se centran los resultados que se generen por la organización (salidas), mientras que las perspectivas de los procesos internos y aprendizaje y crecimiento se alinean los objetivos responsables de la generación de valor (inputs). Así ocurrirá relaciones de causa y efecto.

Figura 3: Básico Modelo Conceptual del Mapa Estratégico de Negocios

⁷³ KAPLAN, R. S. Y NORTON, D.P. "Organización Orientada a la Estrategia", 2ª ed., Río de Janeiro: Campus, 2001.



Fonte: Balanced scorecard, apud Magalhães et al (2010)

El modelo conceptual de la estrategia de diseño de mapa orientado a los negocios proporciona una visualización gráfica de la estrategia empresarial construido desde diferentes perspectivas. Al considerar que la organización se guía por la estrategia es necesario comprender que los conceptos están relacionados entre sí. En el mapa base debe estar apuntando la estructuración objetivos estratégicos mapa. Es en la perspectiva de aprendizaje y crecimiento que la organización empresarial debería centrarse en la estrategia en el desarrollo humano y la infraestructura (información y producción). Definidos los principios fundamentales de la organización debe añadir la prioridad procesos internos por

lo general relacionadas con la comercialización y las ventas, la logística y la innovación. En la perspectiva del cliente la organización preparará su estrategia para asegurar el desarrollo de productos y servicios adecuados, construir la red de relaciones con los clientes y consolidar su imagen y valores. En las perspectivas financieras, la organización va a añadir en su estrategia de metas de productividad, calidad y rentabilidad de la inversión. Tenga en cuenta que hay una relación directa entre las perspectivas en la composición de la estrategia general de la empresa. Este es, sin reunir los recursos necesarios, la construcción de los procedimientos operativos, relaciones con los clientes no habrá retorno de la inversión. Esto justifica la dinámica de una estrategia en la que las empresas buscan la adaptación continua a permanecer sostenible. Gobernar estos conceptos es necesario que las organizaciones empresariales se encuentran la inspiración de organización necesario para la estrategia adoptada es competitivo.

2.2 – Gestión Estratégica Organizacional

A Motta (1999)⁷⁴, llevar a cabo un proceso de gestión es,

"Una carga inesperada de tareas imprevistas, reuniones, interrupciones y un intenso trabajo administrativo, carácter discontinuo y variable. Su atención está constantemente desviada por los llamados, que rompe su acción y hace parpadear su participación en la toma de decisiones de la organización. Tomar decisiones a través de diversas interacciones, acciones aisladas y opiniones expresadas escasamente, a veces inconsistente. Acercarse a los problemas a medida que surgen en la búsqueda de soluciones basadas en información parcial, imperfecta, de primera mano, a menudo rodeado de grandes incertidumbres".

⁷⁴ MOTTA, P.R. (1999). Transformación Organizacional: la teoría y la práctica de la innovación. Rio de Janeiro: Qualitymark.

Esta exposición continua de los directivos a los extractos imprevistos cotidianos el foco en las decisiones, proyectos y oportunidades que son verdaderamente estratégico para la compañía. La gestión es un arte trasciende la lógica de la racionalidad, la capacidad de análisis y dominio de la técnica, la incorporación de la creación de las dimensiones, la intuición y la ciudadanía. Los actos gerente eficientes destinadas a la sociedad, la comunidad, la organización y el individuo que sugiere reflexionar sobre la teoría y la práctica dicotomía analizar los paradigmas inherentes de este trabajo.

El paradigma de la gestión empresarial, característico de los años 90, es el "enfoque basado en los recursos." Reconoce que algunos atributos relevantes a organizaciones como las habilidades son factores determinantes del éxito o fuente de ventaja competitiva. Años antes de la Sociedad del Conocimiento, precedidos, a su vez, por la Sociedad de la Información.

Algunos de los puntos positivos de los recursos del abordaje basado están en su naturaleza dinámica, esta naturaleza que demanda el entorno competitivo actual sujeto a cambios rápidos y su visión sistémica, considerando las tecnologías, procesos y habilidades de organización como responsable para el fomento de la competitividad de la organización. Nonaka & Takeuchi (1997)⁷⁵ admitir que la estrategia de negocio científicación se ha guiado por el concepto de "efecto de la curva de experiencia"⁷⁶ dada por Boston Consulting Group – BCG (1966).

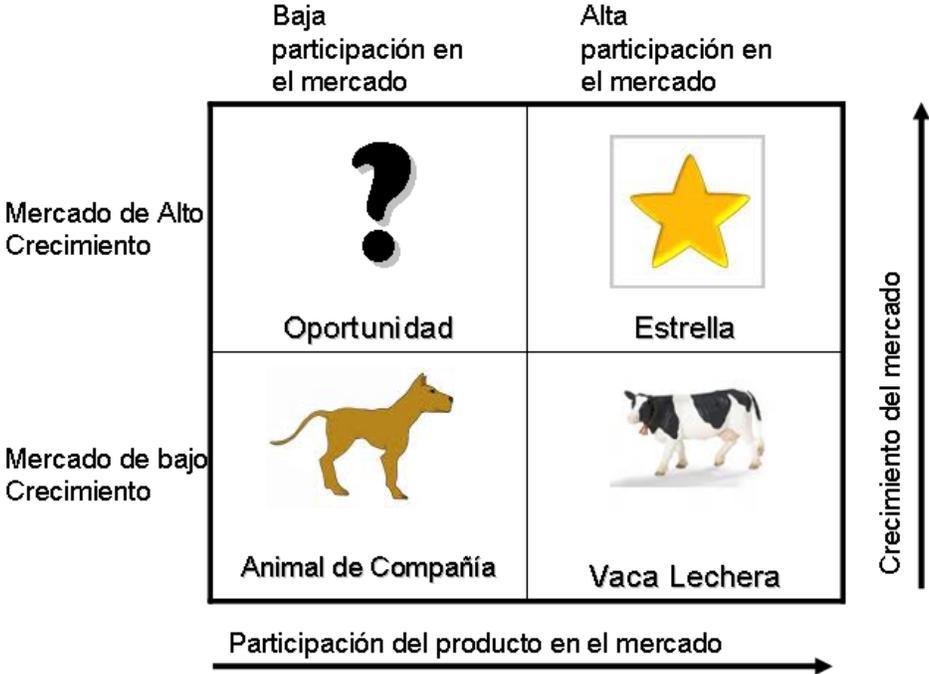
El modelo del Boston Consulting Group, conocido como matriz BCG es el más extendido y fue pionero en la cartera de productos Estratégico. Fue desarrollado por Bruce Anderson, anteriormente miembro del grupo a principios de los años 70. Para usar esta plantilla, primero debe dibujar una matriz entre la

⁷⁵ Nonaka y Takeuchi – 1997, Efecto de la curva de la experiencia” – Ciclo de vida del producto con 4 frases: (a) Introducción; (b) Crecimiento; (c) Madurez; (d) Declive.

⁷⁶ Efecto de curva de experiencia - el ciclo de vida del producto con cuatro etapas: (a) introducción; Crecimiento (B); (C) La madurez; (D) declive.

participación de los productos en el mercado y el crecimiento de este mercado. Se forman así los cuatro cuadrantes en que los productos pueden ser: Oportunidad, Estrella, la vaca lechera y Mascotas:

Figura 4: Matriz BCG (Boston Consulting Group)



Fuente: Boston Consulting Group (BCG) citado por Nonaka e Takeuchi (1997, p.47).

En los años 60 y 70 del siglo 20, cuando el debate hecho por los estudiosos en la estrategia de negocios tema. Se comentó que la estrategia de negocio debe estar preocupado con la empresa a nivel mundial. Esto no sólo tiene que ver con los costos de producción, sino que implican los costos totales de una organización. En este momento, muchas herramientas de planificación estratégica se han creado o mejorado.

Michael Porter (1980) "desarrolló un marco conceptual para la comprensión de cómo las compañías a crear y mantener una ventaja competitiva", a partir de dos opciones: el atractivo del sector y la posición competitiva dentro del sector. Diseñó el modelo de los "cinco fuerzas"⁷⁷ para analizar el atractivo de una industria: las barreras de entrada, el poder de negociación de los compradores, el poder de negociación de los proveedores, la amenaza de productos sustitutos y servicios y la rivalidad entre los competidores. En 1985, propuso otra estructura conceptual llamado modelo de "cadena de valor"⁷⁸, que consiste en una teoría sistemática diseñada para examinar todas las actividades realizadas por una empresa y los vínculos entre ellos.

La falta de atención a la dimensión humana del conocimiento se complementó con estudios sobre la "cultura organizacional" de la misma manera que la teoría de las relaciones humanas complementa la "gestión científica".

En los años 80, algunas empresas occidentales a perder dinamismo y competitividad tiene que ver con el enfoque cuantitativo y "científica" en el desarrollo de estrategias y aparecieron propuestas como Peter e Waterman⁷⁹ que hizo hincapié en un enfoque de "humanista" para la gestión. Ahora las empresas promover el intercambio de valores entre sus empleados, creando así su propia cultura corporativa y la definición de una forma de pensar y comportamiento que los caracteriza. Por lo tanto, se puede decir que la cultura de la organización consiste en creencias y conocimientos compartidos por los miembros de la organización.

⁷⁷ Cinco Fuerzas de Michael Porter - 1980: modelo de análisis de la estructura competitiva de una industria, que tiene en cuenta los cinco carácter estructural básica de las fuerzas que impulsan la competencia y que trabajan en las fronteras de una empresa (a) los proveedores; competidores (B); (C) entrantes potenciales; clientes (d); (D) sustitutos.

⁷⁸ Cadena de Valor de Porter - 1985: las actividades de una empresa se pueden desglosar de la siguiente manera: compras, producción, marketing y ventas, la distribución de los productos terminados, servicios de venta, gestión de recursos humanos, y la investigación y el desarrollo tecnológico.

⁷⁹ Nuevo impulso fue un movimiento comenzó a partir de la década de 1980 y que tiende a renovar las teorías y prácticas administrativas en contra de las nuevas reglas del juego de la productividad, tales como las que existen en Japón, que participaron Peters y Waterman (1982) fuertemente.

Drucker (1993) citado por Nonaka & Takeuchi (1997)⁸⁰ considera que uno de los retos que se han impuesto a las organizaciones de la sociedad del conocimiento es el desarrollo de "prácticas sistemáticas para gestionar la auto-transformación", aprendiendo a crear el nuevo (abandonar obsoleto) teniendo en cuenta tres puntos clave:

- a) la mejora continua de todas las actividades;
- b) el desarrollo de nuevas aplicaciones de sus propios éxitos;
- c) la innovación continua como un proceso organizado.

Aunque Drucker (1993)⁸¹ parece haber reconocido la importancia del conocimiento tácito - cuando argumenta que "una habilidad no se podía explicar con palabras, habladas o escritas. Sólo se pudo demostrar, "y por lo tanto" la única manera de aprender una habilidad sería a través del aprendizaje y la experiencia "- que no menciona la necesidad de" la interacción humana "en el proceso de conversión y el intercambio de conocimientos entre un grupo de personas .

A Beer & Eisenstat (1996)⁸² "entre el ideal de la alineación estratégica y la realidad de la aplicación se encuentran muchas dificultades ". Después de los estudios en los autores organizaciones argumentan que esto no es una realidad observada empíricamente y vienen seis principales obstáculos para la aplicación:

- a) el estilo de gestión de arriba hacia abajo o de laissez-faire - gerentes ignoran la jerarquía para hablar directamente con los operadores de línea, lo que

⁸⁰ Nonaka y Takeuchi – 1997, Efecto de la curva de la experiencia” – Ciclo de vida del producto con 4 frases: (a) Introducción; (b)Crecimiento; (c) Madurez; (d) Declive.

⁸¹ DRUCKER, Peter F. La sociedad post-capitalista. São Paulo: Pioneira, 1993. p 25 a 45.

⁸² BEER, M.; EISENSTAT, R.A. *El desarrollo de una organización capaz de Aplicación de la estrategia y el aprendizaje. Relaciones Humanas. V.49, n.5, p. 597, mayo de 1996. Los asesinos silenciosos de la estrategia de implementación y el aprendizaje. Revisión por la Dirección Sloan. v. 41, no. 4, p.29, 12p, verano de 2000. Citado en XXVI ENEGEP - Fortaleza, CE, Brasil, 9-11 de octubre de 2006. Artículo :. Análisis comparativo de modelos de alineación estratégica: un estudio de casos múltiples. autor. Vanderli Correia Prieto.*

debilita el liderazgo intermedio; los altos directivos del laissez-faire evitar situaciones de conflicto y contribuyen al ambiente de poco más en los grupos de interés.

b) Prioridades conflictivas estrategias - surge cuando las metas se establecen para competir por los recursos dentro de la organización.

c) No es efectiva la alta dirección - evita cooperar por temor a perder el poder.

d) La falta de comunicación vertical, - falta de comunicación consistente y forma asimilable por los distintos niveles de la empresa y definir las implicaciones para estos niveles en términos de objetivos y metas para definir y alinear sus acciones en un día de día a día, con cerca de las estrategias deseadas .

e) Falta de coordinación - teniendo en cuenta los mencionados obstáculos a la coordinación es limitada.

f) Liderazgo malas líneas - una gestión eficaz y eficiente, capaz de responder a las exigencias del proceso de implementación.

Los obstáculos encontrados en la aplicación y gestión de una estrategia junto con la falta de coherencia y alineación técnica y estratégica son factores que implican negativamente la formación de equipos de gestión de cohesión en una organización. Por lo tanto, para la implementación de estrategias de negocios hay necesidad de formación de redes informales o formales en el proceso de implementación de la estrategia de la organización para añadir valor fimde la relación entre trabajadores y directivos. En este sentido podemos decir que la definición de una estrategia está estrechamente relacionado con la capacidad de la organización empresarial generar inspiración para exudar propuesta innovadora

capaz de responder a los nuevos desafíos del liderazgo empresarial. A finales del siglo XX, fue traído a Brasil un nuevo método para promover la inspiración estratégica y creativa en las organizaciones empresariales llamada Appreciative Inquiry⁸³.

2.3 INVESTIGACIÓN APRECIATIVA

2.3.1 Investigación Apreciativa - historia y el origen

A mediados de la década de 1980 llegó el término indagación apreciativa (Apreciativo - AI) a través de la investigación y el trabajo de David L. Cooperrider, Suresh Srivastva y sus colegas en la Universidad Case Western Reserve, Cleveland, EE.UU.. Sus hallazgos iniciales de los casos de éxito y fracaso de los líderes médicos. Cuando el enfoque en el éxito dio a conocer momentos de la cooperación y la innovación nunca antes visto en clínicas médicas.

a Cooperrider (2006)⁸⁴ el Daiana Whitney (2006) la indagación apreciativa es:

"Indagación Apreciativa - AI es una visión diferente de organización y gerenciamiento que transforma la práctica de la gestión del cambio. Se propone [...] organizaciones no son, en esencia, los problemas a resolver, por el contrario. Cada organización se creó como una solución generada en su día para hacer frente a un reto o satisfacer la necesidad de una sociedad. Aún más esencial, las organizaciones son centros de

⁸³ Es una metodología distintiva e innovadora utilizada en los procesos de desarrollo organizacional, planificación estratégica y gestión del cambio. Desarrollado por David Cooperrider y Ronald Fry (Universidad Case Western Reserve). Utiliza las fuerzas de equipos y organizaciones para lograr resultados superiores.

⁸⁴ COOPERRIDER, David L. *Investigação Apreciativa: uma abordagem positiva para gestão de mudanças*/ David Cooperrider e Diana Whitney; tradução de Nilza Freire – Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006, 96p.

conexiones vitales y los posibles donantes de la vida: las relaciones, las asociaciones, alianzas y redes de combinaciones de carga. (Cooperrider; WHITNEY, 2006, P.03) ".

La mirada apreciativa propuesto por el autor no elimina los problemas que enfrenta cada organización en sus operaciones diarias, pero de una manera inspiradora hace que los problemas se minimizan ante la fuerza positiva generada en la organización. Esta forma de ver los desafíos que, de hecho, una forma sorprendentemente innovador para abordar cuestiones tan complejas como es la gestión estratégica de una empresa. En realidad, es una nueva manera de pensar y de actuar, asume que las organizaciones no son un problema en sí mismo, sino que pueden construir la solución esperada, ya que actúa de manera sinérgica de sus experiencias exitosas.

A Diana Whitney⁸⁵,

"Indagación apreciativa es el estudio y exploración de lo que da vida a los sistemas humanos cuando trabajan en su mejor momento ... suponiendo diálogos cualidades, logros, sueños son transformadora".

Históricamente siempre supo que las personas son un gran negocio de una organización. La indagación apreciativa da lugar a esta creencia y se convierte en un principio a seguir. Según los autores, cuando la organización constoi realidad espacios relacionales saludables, también establece relaciones sólidas y fiables, hace que las personas estén facultadas y ponen toda su energía positiva en lo que hace. Es por esto que en el desempeño de la metodología de investigación participantes apreciativos tienen la oportunidad de participar, más que eso, son causadas interacción continua sobre los temas. Este proceso interactivo también es creativo. Dai parece estrategias coherentes con los desafíos que una organización empresarial es en su vida cotidiana.

Por David Cooperrider⁸⁶,

⁸⁵ COOPERRIDER, David L. Investigación Apreciativa: un enfoque positivo de la gestión del cambio / David Cooperrider y Diana Whitney; Traducción Nilza Freire - Río de Janeiro: Qualitymark, 2006, 96p.

"Indagación apreciativa es el estudio de la mejor de las personas y las organizaciones. Sobre la base de la cuestión positiva que mejoran los sistemas de habilidad y de aprendizaje de una persona, anticipar y refuerza su potencial positivo. En lugar de la negación, la crítica y la espiral negativa de diagnóstico, no hay descubrimiento, sueño y destino. Como referencia, el "núcleo positivo", vinculando este poder a cualquier programa de cambio. Por lo tanto, los cambios que nunca fueron considerados posibles son movilizada ".

Con la aplicación de esta metodología para la exploración de oportunidades estratégicas, las empresas pueden involucrar a todos los públicos afectados por su actividad. Para buscar la esencia positiva de las personas, el método apreciativa utiliza el diálogo como principal herramienta de estímulo para inspirar a los participantes a profundizar en el debate sobre el tema para. Estimular se hacen preguntas de diálogo que ayudan a los participantes hacen descubrimientos reveladores y desarrollar proposiciones provocativas que guiarán el plan estratégico de la organización empresarial. Édesta para que el método lleva a los participantes y la interacción, independientemente de su formación, la posición o la clase social que lo importante es que todo el mundo puede participar y construir el futuro de la organización.

La metodología fue traído a Brasil por primera vez en 1997 por la compañía Nutrimental, ubicada en São José dos Pinhais, Paraná - Brasil, que tenía Cooperrider como su asesor durante varios años.

Investigación Apreciativa - AI es una búsqueda cooperativa de la mejor de las personas, sus organizaciones y el mundo que los rodea. Involucra descubrimiento sistemático de lo que da "vida" a un sistema cuando está en su estado más eficiente y capaz en términos humanos, ecológicos y económicos. La IA implica el arte y la práctica de hacer preguntas que fortalezcan la capacidad de un sistema para elevar su potencial positivo.

⁸⁶ COOPERRIDER, David L. Investigación Apreciativa: un enfoque positivo de la gestión del cambio / David Cooperrider y Diana Whitney; Traducción Nilza Freire - Río de Janeiro: Qualitymark, 2006, 96p.

Como el maestro Cameron, Dutton & Quin (2003)⁸⁷ la Universidad de Michigan, indagación apreciativa "[...] es crear una revolución positiva en el campo del desarrollo organizacional y gestión del cambio."

Ritter (2010)⁸⁸ rescata las palabras de Peter Drucker el "gurú" de la gestión, dijo en una entrevista reciente: "[...] la tarea de dirección de la organización es crear una alineación de los puntos fuertes en formas que hacen irrelevantes las deficiencias del sistema."

¿Podría ser que, como Drucker sugiere, el principal cambio tiene mucho que ver con las fuerzas? ¿Por qué una conectada a otra fuerza aérea genera un cambio positivo? ¿Qué significaría para crear una metodología de gestión de la participación de las fortalezas de la economía, la seguridad y la salud en el trabajo? ¿Dónde comienza la acción de los administradores, intermediarios y líderes del cambio? ¿Cuáles deberían ser los pasos de un cambio positivo en la gestión de micro y pequeñas empresas? Y ¿qué se hará con los resultados positivos de los indicadores de una gestión basada en la calidad de vida en el trabajo? Desde el descubrimiento y la fusión de las fuerzas de mejorar y ampliar la capacidad del sistema para adaptarse, aprender y crear espirales ascendentes de desempeño, desarrollo y crecimiento emocionante? (Cooperrider; Whitney) (2006)⁸⁹.

La IA es el arte y la ciencia de hacer preguntas en el proceso de intervención, lo que fortalece la capacidad de un sistema para detener, prevenir y mejorar su potencial positivo, porque da espacio para la imaginación y la innovación, en lugar de la negación, la crítica y el diagnóstico redundante suceder

⁸⁷ Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quin, R. E. (Eds.). (2003). Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline. San Francisco: Berrett-Koehler. Disponible em: <http://inqueritoapreciativo.com/ArtigoIA.pdf>

⁸⁸ RITTER, Eliane. Tesis: Gestión Estratégica de Proyectos: Un Estudio Sobre la Utilización el Diálogo Apreciativo en el Gerenciamiento de Proyectos de Prestación de Servicios Universidad Nacional de Misiones Facultad de Ciencias Económicas Maestría en Administración Estratégica de Negocios, Misiones, Argentina, 2010

⁸⁹ COOPERRIDER, David L. Investigação Apreciativa: uma abordagem positiva para gestão de mudanças/ David Cooperrider e Diana Whitney; tradução de Nilza Freire – Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006, 96p.

descubrimiento, el sueño y la planificación. Eficaz IA unión constructiva entre personas integrales y la totalidad masiva de lo que la gente menciona como pasados y presentes capacidades: logros, recursos, potencial sin explotar, innovaciones, fortalezas, pensamientos elevados, oportunidades, puntos de referencia, puntos altos, los valores vivido , las tradiciones, las competencias estratégicas, historias, expresiones de la sabiduría, ideas en el espíritu empresarial más profunda o alma - y visiones del futuro valorados y posible. (Cooperrider; Whitney) (2006)⁹⁰.

Teniendo en cuenta todos estos factores, la IA trabaja tomando como punto de partida los informes de esta transformación positiva del corazón, en el supuesto de que todo sistema vivo tiene muchas "cuentas ricas e inspiradores no penetró lo positivo". Mediante la conexión de la energía de este núcleo, la agenda de transformación, se convierten en posibles cambios nunca imaginadas, de repente y democráticamente.

El núcleo positivo de los recursos de la organización es enorme y "en gran parte desconocido" porque la rama de gestión del cambio estratégico apenas comienza a arrastrarse en relación con las herramientas de trabajo con el núcleo positivo. Los sistemas humanos crecieron hacia las preguntas que se formulan con insistencia, y esta tendencia es más fuerte y sostenible cuando los métodos y propósitos de una investigación se correlacionan positivamente. (Cooperrider; Whitney) (2006)⁹¹.

Organizaciones de todo el mundo se han hecho la transición de solución de problemas para la IA con el fin de generar un cambio positivo para una serie de propósitos estratégicos, entre ellos los siguientes: la creación de asociaciones y alianzas, la transformación de la cultura corporativa, planificación

⁹⁰ COOPERRIDER, David L. *Investigação Apreciativa: uma abordagem positiva para gestão de mudanças*/ David Cooperrider e Diana Whitney; tradução de Nilza Freire – Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006, 96p.

⁹¹ COOPERRIDER, David L. *Investigación Apreciativa: un enfoque positivo de la gestión del cambio* / David Cooperrider y Diana Whitney; Traducción Nilza Freire - Río de Janeiro: Qualitymark 2006 96p.

estratégica, reduciendo el tiempo de desarrollo de productos, una mejor retención y moral de los empleados, así como la mejora de la productividad, la calidad de vida y finanzas. Cooperrider; Whitney (2006)⁹².

La búsqueda de AI deliberadamente trabajar con la conciencia del núcleo positivo la ampliación de su capacidad de lograr resultados extraordinarios. Se basa en cinco principios básicos de su diseño e implementación. Los principios son: Descubrimiento, Sueño, Planificación, Destiny y así el tema. Son por estos principios que toda indagación apreciativa de la acción se desarrolla.

2.4 – El Ciclo 4 D's

El proceso de indagación apreciativa pasa por cuatro etapas que recibe la descripción del ciclo de un 4-D - Descubrimiento (Discovery), Dream (Sueño), Diseño (Planificación), Destiny (Destino). Es un ciclo de actividades, que puede tener una velocidad variable. Puede ser tan rápida e informal como una conversación con un amigo o compañero de trabajo, o tan formal como un proceso que involucra a toda una organización. La mayoría de los esfuerzos para cambiar las organizaciones han seguido una corriente llamada 4-ciclo D.

La entrevista basada indagación apreciativa. Su objetivo es averiguar lo que da vida a una organización cuando están en su mejor momento. Las personas hacen hincapié en los aspectos positivos, personales y organizativos, lo que más valoran y lo que quieren y esperan aumentar la vitalidad social, económico y ambiental de la organización.

4 D's son bien conocidos:

⁹² COOPERRIDER, David L. Investigación Apreciativa: un enfoque positivo de la gestión del cambio / David Cooperrider y Diana Whitney; Traducción Nilza Freire - Río de Janeiro: Qualitymark 2006 96p.

- (a) **Descubrimiento** - (descubrimiento) ", que da la vida" - las cosas buenas que ofrece la verificación de las buenas prácticas existentes;
- (b) **Dream** - (sueño) "lo que debería ser - el ideal?" - Acerca de las cualidades reales del proceso de mejoras actual y posible;
- (c) **Diseño** - (Planificación) "lo que puede ser" - cuando se traza los caminos para hacer realidad el sueño y;
- (d) **Destino** - (destino) "como el empoderamiento, ajuste / improvisar?" - Ese es el momento de poner en práctica lo que estaba previsto.

Figura 05: Ciclo 4 D's



Fuente: David Cooperrider y Ronald Fry, tanto americano y profesores del Departamento de Comportamiento Organizacional universidad Weatherhead School of Management, Business School Case Western Reserve University, en Cleveland, Ohio (EE.UU.). Fuente: <http://www.formainformatica.com.br/index.php>. Acceso 21/10/08. 21h22.

En el centro del Ciclo Apreciativa es la elección del modo tema (tema). La elección del tema también lo es la parte más importante de una realización agradecida. Si la investigación y el cambio son momentos simultáneos como dice el principio de concurrencia, la primera pregunta que se hace, ya interfiere medida que se descubre. (Cooperrider; Whitney) (2006)⁹³.

Ejemplo: Si mi objetivo es mejorar el servicio al cliente, por lo que el tema puede ser tan: El cliente de la serie. En este tema de manera provocativa y estimula a la persona para crear el ajuste de la calidad y la satisfacción en el servicio.

Tenga en cuenta que se nos presenta primero una metodología donde los dos primeros pasos son de carácter subjetivo. Podemos decir que es el descubrimiento de que el participante obtendrá la inspiración que enriquecerá su contribución en el proceso de planificación, mientras que en el sueño las propuestas adquieren características bien definidas, guiada por las expectativas de los participantes y la capacidad inspiradora hecho el paso de detección .

2.4.1 El primero D / Discovery (Descubrimiento)

La tarea fundamental de esta fase es encontrar la capacidad positiva. El proceso de la entrevista genera curiosidad necesaria para crear un espíritu de investigación. La entrevista apreciativa es el núcleo del descubrimiento y la clave en esta etapa que el demandado identificar las historias, los avances y calidad experimentados por ella o por personas de su entorno. La diferencia entre investigación apreciativa y otros métodos de investigación es que la agradecida a

⁹³ Cooperrider, David L. Apreciativo: un enfoque positivo de la gestión del cambio / David Cooperrider y Diana Whitney; Traducción Nilza Freire - Río de Janeiro: Qualitymark 2006 96p.

todas las preguntas buscan conducir al entrevistado a inspirar y mostrar los aspectos positivos. A medida que las personas que participan en las entrevistas se conectan a estudiar las cualidades, ejemplos y analizar la esencia positiva, la esperanza crece y el sentido de comunidad se expande. (Cooperrider; Whitney) (2006)⁹⁴. Ejemplos de preguntas que facilitan la entrevista provocativa (a) Identificar un momento experimentó algo que ha dejado muy feliz; (B) Busque en sus momentos de recuerdos inspiración puede estar en su trabajo, en su vida familiar. Momentos que viene a su memoria con algo bueno, maravilloso y tienes el deseo de compartir con los amigos.

En esta etapa investiga el núcleo positivo, las fuerzas se alinean a la ventaja competitiva y para compartir las mejores prácticas para aumentar la eficacia y la eficiencia. En resumen, tiene efectividad en los proyectos y procesos es el sueño de cada organización empresarial. Indagación apreciativa en la entrevista es la inspiración necesaria para construir el escenario positivo en el futuro.

2.4.2 El segundo D / Dream (Sueño)

La fase de sueño utiliza las historias y análisis obtenidos durante las entrevistas para poner en marcha la curiosidad e inspirar a la mente. Junto informar acerca de los momentos en los que la organización estaba "vivo" y el futuro se hace visible a través de los ideales, vinculado con las experiencias actuales. El objetivo es ir más allá del estado natural de las cosas y ver valiosa y vital futuro. Durante la fase de sueño de las historias de la fase anterior y luego impresiones generadas son recursos esenciales se utilizan para construir el futuro. "El sueño de fase llamadas a todos a escuchar con atención los momentos de la vida de la organización en su mejor momento y para compartir fotos de sus

⁹⁴ COOPERRIDER, David L. *Investigação Apreciativa: uma abordagem positiva para gestão de mudanças*/ David Cooperrider e Diana Whitney; tradução de Nilza Freire – Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006, 96p.

esperanzas y sueños para su futuro colectivo. Como las posibilidades de futuro se articulan e implementados que cobren vida.” (Cooperrider; Whitney)(2006)⁹⁵.

En esta etapa se crea futuras imágenes, y definir la visión estratégica de la organización. El entrevistado es el tema del estado del arte de modo. En otras palabras, es como si el demandado era un actor en "servicio al cliente Entertainment". Tras la aparición de este método de inserción tiene la visión holística del contexto y por lo que el entrevistado tiene las condiciones adecuadas para la inspiración, la motivación y el conocimiento para la planificación de la calidad.

2.4.3 Tercero D / Diseño (Esquema o Planificación)

Una vez que la visión o enfoque estratégico (sueño) se articula, la atención se desplaza a la creación de la organización ideal, la arquitectura social o el diseño del sistema en relación con su mundo. Otro aspecto que diferencia indagación apreciativa de otras metodologías es que las imágenes del futuro emergen a través de ejemplos basados en la realidad de positivo más allá de la organización, mientras que los métodos convencionales que se enumeran los problemas y lo que está mal. Historias de informes positivos se utilizan para crear proposiciones que incluyen lo mejor que la empresa puede llegar a ser con la aspiración colectiva. Los participantes exploran la pregunta esencial: "¿Cómo se vería a nuestra organización si se esbozó en todo lo posible con el fin de maximizar sus cualidades fundamentales positivos y permitir la pronta realización de nuestros sueños". (Cooperrider; Whitney)(2006)⁹⁶.

⁹⁵ COOPERRIDER, David L. *Investigação Apreciativa: uma abordagem positiva para gestão de mudanças*/ David Cooperrider e Diana Whitney; tradução de Nilza Freire – Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006, 96p.

⁹⁶ Cooperrider, David L. *Apreciativo: un enfoque positivo de la gestión del cambio* / David Cooperrider y Diana Whitney; Traducción Nilza Freire - Río de Janeiro: Qualitymark 2006 96p

En esta etapa articulado valores de la organización, se crea proposiciones provocativas y principios están organizados. Proposiciones provocativas son ideas que se presentan con el fin de proponer un nuevo formato para un diseño de la organización en particular y viene con formato provoca y desafía a hacer. Ejemplo: "Empresas con Liderazgo Sostenible"; "La educación con metodología innovadora"; "La relación con los mercados es un líder en el negocio estratégico".

2.4.4 Sala D / Destino (Destino)

Durante la fase de aterrizaje de los encuestados tomar las acciones necesarias para hacer realidad el sueño. En ese momento, la clave es generar un movimiento inspirador provocando el impulso para el cambio está creciendo asistiendo en el proceso. Indagación apreciativa funciona mejor cuando las partes interesadas participen en la ejecución de sus propias ideas, y sueño que ayudó a construir. Según Ritter (2010)⁹⁷ "Lo mejor que facilitan el proceso tiene que hacer es alejarse y dejar que la agitación positivo sigue tu camino, que ahora es prácticamente imposible de ser bloqueado ´.

Esta fase puede realizar un seguimiento de convocatoria de protesta o estrategia positiva para la acción positiva. Como el destino de la fase indica, debe tener estructuras similares a las redes que liberan no sólo la encuesta diaria de las cualidades y elementos del núcleo positivo de una organización, pero el establecimiento de una zona de convergencia para las partes interesadas conferir poder a la otra - para unirse, cooperar y crear juntos. (Cooperrider; Whitney) (2006)⁹⁸.

⁹⁷ RITTER, Eliane. Tesis: Gestión Estratégica de Proyectos: Un Estudio Sobre la Utilización el Diálogo Apreciativo en el Gerenciamiento de Proyectos de Prestación de Servicios Universidad Nacional de Misiones Facultad de Ciencias Económicas Maestría en Administración Estratégica de Negocios, Misiones, Argentina, 2010.

⁹⁸ Cooperrider, David L. Apreciativo: un enfoque positivo de la gestión del cambio / David Cooperrider y Diana Whitney; Traducción Nilza Freire - Río de Janeiro: Qualitymark 2006 96p.

En este paso actúa para alimentar, difundir y hacer realidad el sueño en alineación con los principios que rigen la cultura organizacional.

Según Cooperrider e Whitney (2006)⁹⁹, familiaridad con estos principios le permitirá adaptar indagación apreciativa con el fin de hacer frente a situaciones nuevas y desafiantes específicas y crear prácticas innovadoras de cambio positivo en las organizaciones. Los actores citan los principios generales que guían el método.

El continuo cambio en las organizaciones requiere aprender a gestionar la calidad organizaciones, la adaptabilidad y la capacidad de desarrollo esencial de los recursos humanos.

2.4.5. El desarrollo del liderazgo y gerente de negocios

Los nuevos retos de negocio requieren nuevas habilidades para la conducción de las organizaciones. Los líderes y gerentes de negocios necesitan desarrollar habilidades que permitan a la creatividad en la gestión de proyectos y planes innovadores. Este desarrollo asegura nuevos resultados y nuevas formas de comportamiento individual y organizacional realineando el colectivo de los cambios propuestos individuales.

El líder y el gerente son agentes de cambio por las habilidades que tienen para cambiar las condiciones de organización y desarrollar una visión estratégica transferir el poder y la iniciativa con la flexibilidad, la transparencia y la autenticidad.

⁹⁹ Cooperrider, David L. *Apreciativo: un enfoque positivo de la gestión del cambio* / David Cooperrider y Diana Whitney; Traducción Nilza Freire - Río de Janeiro: Qualitymark 2006 96p.

Senge (1999)¹⁰⁰ dice:

"Shell descubrió que ayudar a los gerentes a aclarar sus supuestos, para descubrir las contradicciones internas en estos supuestos, y pensar en nuevas estrategias basadas en las nuevas instalaciones, la compañía ganó una sola fuente de ventaja competitiva."

En el caso de Shell, en la medida en que los gerentes dibujan nuevas estrategias de las nuevas instalaciones, que se enfrentaban a una nueva oportunidad de aprendizaje. Esta oportunidad es emocionante para los directivos. Es decir, una organización que opera en continuo proceso de aprendizaje es una organización de aprendizaje y con esto crea un círculo virtuoso, un entorno propicio para la innovación.

Este aprendizaje es importante en el proceso de construcción de modelos mentales compartidos, uno de los pilares del pensamiento sistémico, establecidos por Senge (1990) a través de cinco disciplinas básicas en la construcción de una organización de aprendizaje: los modelos mentales, un dominio, visión compartida, el aprendizaje el personal y los sistemas de pensamiento.

En el factor de visión compartida, Senge (1999), establece:

"¿Cuándo compartir una visión, las personas se sienten conectados por una aspiración común. El poder de las visiones compartidas resultado de un interés común. De hecho nos encontramos con que una de las razones por las que la gente busca visiones compartidas es su deseo de sentirse conectado a una sola empresa.

Tenga en cuenta que el ciclo virtuoso instalado en una demanda de la organización de aprendizaje para un proceso de liderazgo para poder compartir sus puntos de vista. Por encima de todo, los líderes que pueden ser fuente de inspiración para sus seguidores y co-inspirador. No estamos hablando de las organizaciones empresariales en el estilo de los líderes tradicionales. Se sugieren

¹⁰⁰ SENGE, P. A quinta disciplina: arte, teoria e prática da organização de aprendizagem. São Paulo: Best-Seller, 1999 p. 234-235 e 2000 p. 205. SENGE, Peter *et alli*. A Dança das Mundaças. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

para esta organización, los líderes y gerentes capaces de actuar como un equipo, ser cooperativa y comprometida con los valores que trascienden los requisitos económicos y financieros y avanzar a los supuestos de responsabilidad social corporativa. Esto es sólo un proceso de liderazgo sostenible sería capaz de liderar una organización estructurada para aprender e innovar con la ética y la transparencia.

"Estas visiones individuales fueron realmente compartidos por la gente en todos los niveles de estas empresas - concentrar la energía de miles de personas y la creación de una identidad común entre personas totalmente diferentes ... una visión compartida ... eleva las aspiraciones de la gente. El trabajo se convierte en parte de la búsqueda de un propósito más elevado construido para los productos y servicios de la organización".

En una organización donde el aprendizaje es un valor. Tiene conocimiento su principal fuente de inspiración, no sólo el conocimiento del mundo académico producido por los investigadores, pero el conocimiento construido y transferido a los productos y servicios. Estamos hablando de un nuevo modelo de negocio de las empresas. Bienes y servicios de oficina donde se van a enfrentar los desafíos de una "causa" importante defendido por todos.

Nos damos cuenta de que un elemento esencial en el aprendizaje es *feedback*¹⁰¹ para actuar en la reforma de los modelos individuales y colectivos, las organizaciones individuales y colectivas de aprendizaje, y sobre todo en el proceso de comunicación estratégica.

En el desarrollo del proceso estratégico, el líder tiene aliado importante, la estrategia de dar retroalimentación y generar retroalimentación entre los miembros del equipo lo que pueden construir modelos mentales a través de la

¹⁰¹ Feedback - La retroalimentación es el proceso de proporcionar datos a una persona o grupo para ayudar a mejorar su desempeño con el fin de lograr sus objetivos. fuente: www.attender.com.br/publico/dicas/comun-feedback.htm. Acessado em 18/11/08. 14h05.

puesta en común de la visión. El mapeo de las votaciones en la estrategia genera una dinámica cíclica y retroalimentación al capital humano y organizacional.

El término (a) de capital humano - destrezas y habilidades estrategias - la disponibilidad de habilidades, talentos, conocimientos técnicos necesarios para cumplir con la estrategia y; por (b) El capital organizacional - liderazgo - la disponibilidad de líderes calificados en todos los niveles para movilizar a la organización hacia su estrategia.

Según Kaplan & Norton (2001)¹⁰² una visión basada en la estrategia de capital humano puede ser la guía para el modelo de construcción y movilización del capital humano de la estrategia.

Mejor que sirve de ejemplo, podemos ver que los activos de acuerdo con los contadores de clasificar el activo del balance en categorías tales como efectivo, cuentas, inventarios, activos fijos por cobrar e inversiones a largo plazo. Los activos se clasifican por el grado de liquidez, o la facilidad de que se convierten en dinero en efectivo. Y los activos intangibles - capacidades y la alineación de los empleados, la tecnología de la información, el clima y la cultura organizacional. El valor de estos resultados de la alineación de la eficacia de la estrategia de la organización. El capital humano es un activo intangible y el más alineado más vuestro valor a la organización, que debe ser convertido en tangible.

A Kaplan e Norton (2004)¹⁰³

"La inversión en formación genera retornos mucho más altos cuando se alinea con la estrategia de la organización."

Haciendo uso de lenguaje contable, acción consume costo de construir, y las existencias no desembolsados no generar una ventaja competitiva, sin

¹⁰² KAPLAN, Robert S.; NORTON, David P. La Estrategia en Acción. 21 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000. 344 p.

¹⁰³ KAPLAN, Robert S.; NORTON, David P. Mapas Estratégicos: Convirtiendo los activos intangibles en resultados tangibles. 7 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004. p. 205-218.

embargo. Si decimos que el conocimiento es el flujo, no la acción, entonces es necesario movimiento, acción. Así que el conocimiento sin aplicación es de valores.

Kaplan y Norton (2004) están comprendidas en el concepto de disposición estratégica como medio de describir el estado de preparación de los activos intangibles para apoyar la estrategia de la organización. La disposición estratégica es similar a la liquidez. Cuanto mayor es el nivel de preparación estratégica, más rápidamente los activos intangibles contribuyen a generar dinero en efectivo.

Cuando desplegamos los activos intangibles de una organización empresarial, nos preguntamos por qué no estamos haciendo dinero?

Stewart¹⁰⁴ responde diciendo:

"La inteligencia se convierte en un activo cuando se crea una orden útil a partir de la capacidad intelectual general - es decir, cuando se asume de manera consistente (una combinación de correspondencia, una base de datos, una agenda para una reunión, la descripción de un proceso) cuando fue capturado en una manera que permite que se describe, compartida y operado; y cuando se puede aplicar y algo que no podía ser logrado por la continua fragmentado como monedas en un pozo de registro. El capital intelectual es el conocimiento útil en un nuevo paquete ".

En este sentido, una organización se convierte en un ambiente de aprendizaje continuo en el que el conocimiento puede ser un muy accesible a todos los que deseen. Esto requiere que los miembros de esta organización soltaron de la condición de poseer el conocimiento. Es el conocimiento acumulado que hará la diferencia en una organización de aprendizaje, pero las aplicaciones que cada individuo será capaz de dar con especial conocimiento. Una vez más instalamos las características de los procesos de negocio innovadores.

¹⁰⁴ STEWART, Thomas A. El capital intelectual: la nueva ventaja competitiva de las empresas. traducción Ana Beatriz Rodrigues, Priscilla Martins Celeste. 2.ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998. p.61.

La gestión de estas competencias ha sido ampliamente tratado en la literatura, sobre todo después de que el reconocimiento de los activos intangibles como el principal responsable y la movilización de la creación de la creación de valor y riqueza en las organizaciones y las cadenas de suministro de negocios. Habilidades como la tecnología, sólo crean valor cuando se despliega en el contexto de la estrategia de creación de valor para los interesados.

2.4.5.1 Competencia Líder y Gerente de Responsabilidad Social de Empresas y Proyectos Corporativa

Dirigir y gestionar esta área requiere de habilidades profesionales y una mirada humana que desafían los modelos convencionales. Voltolini (2011)¹⁰⁵, cuando hablas con Guilherme Leal¹⁰⁶ Natura Cosméticos fabricante que establece que el líder sostenible debe, sobre todo, tener el sentido de entender la interdependencia de los sistemas económicos, sociales y ambientales. Según él, el cuidado del planeta es cuidar de sí mismo. La atención comunitaria donde usted vive es cuidar de sí mismo. No sirve de nada, así que tenga cuidado pedir? Sólo usted, su familia o su negocio. Allí, el exterior y el interior. Todos estamos interconectados y todo. Dependen unos de otros y el sistema natural que garantiza nuestra vida. El líder de estos tiempos debe tener la sensibilidad para percibir lo esencial. Esto significa que conduce con valores.

La competencia palabra ha tomado diferentes significados en el mundo del trabajo, y algunos de ellos están dirigidos a las personas - los conocimientos, habilidades y actitudes y otra para tareas - Resultados, según el Diccionario de Términos de Recursos Humanos.

¹⁰⁵ VOLTOLINI, Ricardo. Conversas com líderes sustentáveis. O que aprender com quem fez ou está fazendo a mudança para a sustentabilidade. Editora Senac, São Paulo, 2011.

¹⁰⁶ Guilherme Peirão Leal é um dos empresários mais bem sucedidos do Brasil. Atuante na política nacional, filiado ao Partido Verde, candidato a vice presidente do Brasil em 2010, possui 25% das ações da Natura, maior empresa de cosméticos do país, Guilherme Leal é co presidente do Conselho de Administração da companhia que ajudou a fundar.

El concepto de competencia surge como las sumerge cualificación y más allá, con énfasis en la capacidad cognitiva y el aprendizaje, y tiene como objetivo satisfacer las nuevas exigencias en relación con el desempeño del trabajador, lo que implica el aprendizaje y el comportamiento situacional. A Fleury e Fleury (2001)¹⁰⁷, competencia se asocia con:

"... Los verbos como saben cómo actuar, movilizar recursos, integrar conocimientos múltiples y complejas, saber aprender, aprender a participar, asumir la responsabilidad, tienen visión estratégica".

Para él, la competencia se refiere a las entregas efectuadas por el empleado y no la acumulación de información. Por lo tanto, es una competencia que es capaz de hacer entregas simples y complejas, las organizaciones estratégicas, tácticas y operativas y, sobre todo, puede dar cuenta de sus responsabilidades.

Por lo tanto, el poder debe agregar valor económico a la organización, el valor ambiental y social para el conocimiento de articulación individual (conocimiento) con el know-how (conocimientos) saber cómo actuar (actitudes) y la forma de ser (relacionar). Esto nos lleva a darnos cuenta de que la competencia se da en la acción para obtener resultados con valor añadido.

Las organizaciones tienen en sus estrategias con el propósito claro de lo que necesitan para crear valor y una fuerte inversión en la educación y formación de su personal en la búsqueda de la competencia necesaria para el desarrollo de sus estrategias. Los profesionales pueden o no pueden encontrar un lugar para movilizar sus conocimientos. Si el profesional no cumple con su espacio y se siente satisfecho de que inicien un proceso de retención mediante la generación de una inversión muy alta para mantener su inventario de los conocimientos. Cuando esto ocurre, decimos que nuestros líderes de negocios no

¹⁰⁷ FLEURY, C. C.; FLEURY, M. T. L. Estratégias empresariais e desenvolvimento de competências. São Paulo: Atlas, 2001.

se comprometen lo suficiente para conducir un proceso de aprendizaje organizacional y desarrollo.

Las habilidades en la gestión se refieren al medio ambiente de comportamiento, relación personal y el ámbito de las capacidades para influir en las personas para el bien de la organización empresarial.

En Kerzner estudios citados por 1992 Rabechini Jr. 2005¹⁰⁸ Se identificaron diez importantes capacidades de gestión inherentes a la gerente.

Tabla 4- Diez habilidades directivas

Habilidades	Características
Construcción de equipos	Capacidad de formar y gerenciar equipos de trabajo
Lideranza	Capacidad de influir al equipo y a los stakeholders del proyecto
Resolución del conflicto	Capacidad de identificar y resolver los conflictos en el ámbito del proyecto
Competencia técnica	Capacidad de coordinar las acciones técnicas del proyecto
Planeamiento	Capacidad de elaborar planes y ejecutarlos
Organización	Capacidad de establecer los criterios de trabajo en el ámbito del proyecto
Emprendedor	Capacidad de generar y administrar negocios para el proyecto
Administración	Capacidad de desarrollar técnicas de control, presupuesto, etc
Soporte gerencial	Capacidad de gerenciar las conexiones con los stakeholders – principalmente con la alta administración
Establecer recursos	Capacidad de establecer recursos necesarios para las diferentes fases del proyecto

Fuente: Kerzner (1992) citado por Rabechini Jr. (2005, p. 72-73)

A Shtub et al. (1994) citado por Rabechini Jr. (2005)¹⁰⁹ fueron identificados en términos de capacidad de gestión, ocho habilidades gerenciales de relevancia el desarrollo de acciones de integración de un programa o proyecto de responsabilidad social de la empresa o no.

¹⁰⁸ RABECHINI Jr. Roque. El Director de Proyectos de la empresa. Ed. Atlas. 2005. p.73

¹⁰⁹ RABECHINI Jr. Roque. El Director de Proyectos de la empresa. Ed. Atlas. 2005. p.74.

Tabla 5 - Ocho habilidades directivas

Habilidades	Características
Liderazgo	Capacidad de establecer metas y de hacerlas cumplir.
Administrados de tiempo	Capacidad de gerenciar el plazo de las actividades del proyecto.
Negociador	Capacidad de negociar con varias entidades que participan del proyecto.
Técnico	Capacidad de definir el objetivo y la intención del proyecto.
Comunicación	Capacidad de establecer un sistema de información.
Relación com cliente	Capacidad de contratar proveedores y de relacionarse con clientes.
Relación humana	Capacidad de gerenciar las relaciones humanas, resolviendo conflictos y estimulando a las personas.
Presupuesto	Capacidad de elaborar y gerenciar planes financieros y de desembolso del proyecto

Fuente: Shutb et al. (1994) citado por Rabechini Jr. (2005, p. 72-73)

En las tablas de arriba vemos la preocupación con las habilidades técnicas muy involucrado con los aspectos de gestión y la interconexión con las partes interesadas. Cuando señalamos a las inversiones en materia de responsabilidad social de las empresas en Brasil es un gran desafío, incluso la gestión de los recursos invertidos, principalmente en el campo de las micro y pequeñas empresas. Las habilidades normalmente aplicados a la gestión en otras áreas que no se representan cuando la inversión está relacionada con la cuestión social.

Según Rabechini (2005)¹¹⁰ habilidades en proyectos deben referirse al campo de los procesos de gestión y áreas de conocimiento en gestión de proyectos. Como sigue:

1. **Ámbito de Gestión - trabajo de planificación del Proyecto utilizando la herramienta adecuada como WBS (Work Breakdown Structure) ¹¹¹;**

¹¹⁰ RABECHINI Jr. Roque. El Director de Proyectos de la empresa. Ed. Atlas. 2005. p.74-96.

¹¹¹ WBS – é uma Estrutura Analítica de Projetos (EAP), do Inglês, **Work breakdown structure (WBS)** é uma ferramenta de decomposição do trabalho do projeto em partes manejáveis. É estrutura em árvore exaustiva, hierárquica (de mais geral para mais específica) de entregáveis (*deliverables*) e tarefas que precisam ser feitas para completar um projeto. Fonte: <http://pt.wikipedia.org/wiki/EAP>. Acesso: 12/10/08. 21h12.

2. Gestión plazo - desarrollar programas de proyectos, con el origen de la red de todas las actividades del proyecto, la identificación de acompañar el más crítico de los términos con el progreso de los costos;
3. Gestión de Recursos Humanos - Dos puntos a tener en cuenta el duro que implica la distribución de los recursos humanos del proyecto a tiempo especifican las funciones y responsabilidades de las personas y expresarlos en una matriz (de responsabilidad) y el lado suave conectado a técnicas de motivación, clima y la formación de equipos;
4. Gestión del Riesgo - enfoque metodológico que implica las posibilidades de evaluación de riesgos, como el árbol de decisiones;
5. Gestión de la calidad - gestionar todos los elementos asociados al proyecto, que se entregarán en la mejor forma posible. La gestión profesional de proyectos debe dominar las técnicas de control de calidad, desarrollar diagramas de piezas, entre otros;
6. Gestión de contratos - involucra los procesos requeridos para adquirir bienes y servicios de terceros y negociaciones;
7. Gestión de costes - dominar las técnicas de estimación de costos, el desarrollo del concepto de costo por ciclo de vida y proporcionar el presupuesto del proyecto, la realización de análisis de los valores de ganancia de tiempo de ejecución del proyecto, que implica tiempo y costo ;
8. Gestión de la Comunicación - la capacidad de generación de un sistema de información eficaz y eficiente capaz de garantizar que la información se recoge, difunde, almacenados y eliminados correctamente y el tiempo para que muchos de los involucrados en el proyecto, distribución y preparación de informes de rendimiento el proyecto;

9. proyectos comienzan la acción - supuestos establecidos y las limitaciones del proyecto, así como entender sus objetivos y establecer su alcance general. Fue entonces cuando el proyecto necesita para asegurar el compromiso de los involucrados, por lo que es necesario para vender el proyecto, utilizando políticas capacidad para garantizar la participación de personas con diferentes expectativas, con las contribuciones;
10. Proceso de Planificación - etapa clave donde se organiza el control del progreso del proyecto;
11. Procedimiento de ejecución - equipos de desarrollo apropiadas;
- 12 de control de procesos - se debe a esta acción que el director lleva tiempo y costos de las decisiones (tablas, gráficos) que interpretan la información que muestra la situación real del proyecto;
13. Proceso de Ejecución Hipotecaria - que termina con la liberación de los equipos y sus calificaciones.

Estas habilidades de liderazgo y gestión global del proyecto deben ir acompañadas de habilidades en los negocios. Históricamente la inversión en programas y o la calidad de vida en los proyectos de trabajo de la zona fueron tratados en el campo de la filantropía, es decir, el propio posicionamiento inversor como donante. En este nuevo tiempo del negocio, el tema se incluyó directrices corporativas como una estrategia de negocio, es decir, ya no la filantropía para convertirse en negocio sostenible.

3. EI MPE Y ESTRATEGIA DE APL

Los estudios sobre las aglomeraciones empresariales (APL, Clusters, Distrito, Polo) ganan fuerza a finales del siglo XX, afectado por la dinámica de la globalización mundial, hubo un despertar a la economía industrial como estrategia de desarrollo local y regional. Según Stainsak (2005)¹¹² parece estar sucediendo derecho de intersección entre las esferas de la economía industrial y el desarrollo local y regional. Se refiere a varios enfoques para sistemas industriales ubicadas:

- 1 - Se basan en la experiencia de los distritos industriales italianos y europeos en general;
- 2 - que se basa en la naturaleza localizada de la innovación tecnológica en la dinámica industrial;
- 3 - que se basa en la ciencia regional para establecer la relación entre la geografía económica y el rendimiento industrial;
- 4 - centrándose en las estrategias de las empresas en la búsqueda geográficamente restringidas ventajas competitivas.

Acerca de las aglomeraciones en Brasil, Diniz (1999)¹¹³ señala que la definición de una agenda de investigación sobre este tema es relevante porque la dinámica de la geografía económica del país ha mostrado la aparición de nuevas zonas industriales que fortalezcan concentraciones geográficas y de la industria de industrias. Además, la investigación indica una sorprendente gama de agrupaciones industriales eficaces.

¹¹² STAINSAK, Cristiane. Dissertação sobre Imbituva: APL das malhas. Curitiba: Sistema FIEP, 2005.

¹¹³ DINIZ, C.C. (1999). A nova configuração urbano-industrial no Brasil. ANPEC, XXVII Encontro Nacional de Economia, Belém, 7-19 de diciembre 1999. Anais, vol II.

Pero, ¿qué es una aglomeración de negocios o APL? ¿Cuáles son las ventajas de un clúster para el desarrollo local y regional?

Las asociaciones empresariales a través de la configuración local Arreglo Productivo - APL, el nombre de Brasil para el movimiento conocido mundialmente como distrito o racimos es nombrado por el Sebrae, CNI, IEL y BNDES como movimiento estratégico en la búsqueda de la competitividad de las MPE y fuente de desarrollo económico y social . por diversas regiones del país los términos (APL, Clusters, de distrito) puede definirse como la agrupación del mismo segmento que une en la búsqueda de empresas de objetivos comunes, como central de compras, asesoría, búsqueda de nuevas tecnologías, el acceso al crédito y la capacitación.

En el caso de los distritos industriales, clusters, o APL, hay varios estudios de caso de autores que tratan sobre el desarrollo regional en torno a estas experiencias. Stainsak (2005)¹¹⁴ se destaca entre ellos Becattini (1994)¹¹⁵, Garofoli (1994). Más recientemente, encontramos Cassiolato e Lastres (2003) e Costa (2006)¹¹⁶. Todos los aportes teóricos son esenciales para el análisis y desarrollo de clusters industriales en una economía global.

Como ejemplo de los casos estudiados por los autores en diversas regiones del mundo, se pueden encontrar las economías de aglomeración, como la Tercera Italia (Emilia-Romagna, Toscana, Véneto, Bolonia, etc.) en Italia; Sur-Oeste Flanderns en Bélgica; Baden-Württemberg, en Alemania; Oeste de Jutlandia, en Dinamarca; el Cholet, el valle del río Arve, Oyonnax y Thiers, en Francia; Trujillo, en Perú; Vale dos Sinos en Brasil; León y Guadalajara, en

¹¹⁴ STAINSAK, Cristiane. Disertación sobre Imbituva: APL das malhas. Curitiba: Sistema FIEP, 2005;

¹¹⁵ BECATTINI, Giacomo. El distrito marshalliano: una noción socioeconómica. In: BENKO, Georges; LIPIETZ, Alain (dirs.). Las regiones que ganan. Espanha: Edicions Alfons El Magnànim, 1994. p. 39-5.

¹¹⁶ COSTA, Maria Carolina Maggiotti. Seguridad y la salud en el trabajo: la experiencia de arreglo productivo local del sector metal-mecánico de la región de São Paulo de gran ABC. 2006. 184 f. Tesis (Máster en Gestión Integrada de Salud Laboral y Medio Ambiente) - Centro Universitario Senac São Paulo, 2006.

CASSIOLATO, J. E.; LASTRES, H. M. M. El enfoque en arreglos productivos e innovadores de micro y pequeñas empresas locales, pequeñas empresas: la cooperación y el desarrollo local. Brasília, DF: Relume, Dumará, 2003.

México; Ludhiana en India, (metalúrgica) de los fabricantes de cristal alrededor de Blumenau (SC) y metal-mecánico de la región de São Paulo de gran ABC en Brasil y Silicon Valley, Hollywood, en California, Nueva Jersey y Pennsylvania (productos farmacéuticos) en los EE.UU.

Sin embargo, hay autores que son diferentes características en funcionamiento de cada fabricación de briquetas. En estas diferencias, presentamos:

Para Eivaldo Lodi - IEL (2006)¹¹⁷, APL es el término que utiliza para definir un grupo de empresas con la misma experiencia de producción y se encuentra en el mismo espacio geográfico. El APL mantener vínculos conjunta, la interacción, la cooperación y el aprendizaje mutuo, también con el apoyo de las instituciones locales como el gobierno, las asociaciones empresariales, entidades de crédito, la docencia y la investigación.

A Cassiolato e Lastres (2003)¹¹⁸, Arreglos Productivos Locales son aglomeraciones territoriales de los agentes económicos, el enfoque político y social en un conjunto específico de las actividades económicas que tienen vínculos, incluso si es incipiente. Por lo general, con la participación y la interacción de las empresas que pueden ir desde los productores de bienes y servicios finales a los proveedores de insumos y equipos, proveedores de consultoría y de servicios, vendedores, clientes, entre otros, y sus diversas formas de representación y de asociación. También incluya varias otras instituciones públicas y privadas dedicadas a: la formación de los recursos humanos (como colegios y universidades); investigación, desarrollo e ingeniería, la política, la promoción y financiación.

¹¹⁷ IEL. Instituto Eivaldo Lodi. Paraná de APL. Disponible en: <http://www.ielpr.org.br/apl.htm> consultado el 12 de diciembre de 2006.

¹¹⁸ CASSIOLATO, J. E.; LASTRES, H. M. M. El enfoque en arreglos productivos e innovadores de micro y pequeñas empresas locales, pequeñas empresas: la cooperación y el desarrollo local. Brasilia, DF: Relume, Dumará, 2003.

Según Fairbanks (2001)¹¹⁹, uno Arreglos Productivos Locales - APL se caracteriza por la existencia de aglomeración de un número significativo de empresas que operan en torno a una actividad productiva principal. Para esto, debemos tener en cuenta la dinámica del territorio en el que operan estas empresas, dado el número de puestos de trabajo, el volumen de negocios, el mercado, el potencial de crecimiento, diversificación, entre otros.

Según Courlet e Pecqueur (1994)¹²⁰, la noción de distrito industrial se refiere al funcionamiento efectivo de una organización industrial específica que puede coexistir con la producción a gran escala: es un sistema de la pequeña empresa, especializada en diferentes funciones de producción, que resulta de la división del trabajo y ampliación del mercado. Este grupo particular de numerosas pequeñas empresas con características similares, favorece la transmisión de conocimientos técnicos específicos y el libre intercambio de nuevas ideas necesarias para la flexibilidad y la innovación.

En las palabras de Becattini (1994)¹²¹, el distrito industrial se define como una entidad socio-territorial caracterizada por la presencia activa de una comunidad de personas y una población de empresas en un espacio geográfico e histórico dado. Estos medios no es la creación de una ósmosis perfecta entre la comunidad local y las empresas.

Ya Lins (2000a)¹²² llegado a la conclusión de que los distritos: son concentraciones geográficas de empresas especializadas por sector, especialmente las pequeñas y medianas empresas (PYME), donde la producción

¹¹⁹FAIRBANKS, M. Innovar y cooperar: el nuevo mundo de los negocios. Cluster: Diario de Competitividad, Belo Horizonte, año 1, párrafo 1, P. 6-9, abril / julio de 2001. Entrevista del "cluster".

¹²⁰ COURLET, Claude, PECQUEUR, Bernard. Sistemas industriales locales en Francia: un nuevo modelo de desarrollo. In: BENKO, Georges; LIPIETZ, Alain (dirs.). Las regiones que ganan. Espanha: Edicions Alfons El Magnànim, 1994. p. 81-101

¹²¹ BECATTINI, Giacomo. El distrito marshalliano: una noción socioeconómica. In: BENKO, Georges; LIPIETZ, Alain (dirs.). Las regiones que ganan. Espanha: Edicions Alfons El Magnànim, 1994. p. 39-57.

¹²² LINS, Hoyêdo Nunes. Clusters industriais, competitividade e desenvolvimento regional: da experiência à necessidade de políticas de promoção. Est. Econ., São Paulo, 30 (2): p.233-265, abr./jun, 2000a.

tiende a ocurrir desintegrado verticalmente (debido a la especialización de las empresas en las diferentes etapas del proceso de producción) y en medio de las relaciones entre empresas, aguas arriba y aguas abajo (proveedores, clientes), de mercado o no de mercado y, simultáneamente, cooperativo y competitivo. Estos entornos contienen servicios especializados, tanto para apoyar las actividades productivas como centrado en la comercialización en mercados distantes (incluso en el extranjero), y las redes de instituciones públicas y privadas que apoyan las acciones de los agentes con el fin de representar / involucrar a la auto-organización -help (autoayuda). En muchos casos, no es la presencia de la identidad socio-culturales, relacionados con el pasado común de los miembros de las sociedades locales, lo que contribuye a impulsar las relaciones entre los agentes, que tienden a actuar sobre código de comportamiento a través de regla implícita.

Becattini (1994)¹²³ señala que el proceso general de engendrar un distrito presentan características diferentes de otro distrito, lo que significa que cada unidad de producción en una actividad de distrito debe ser considerado al mismo tiempo como una historia propia, en principio inseparable de su territorio de origen, y como particular, pieza en un distrito en particular.

Ya Costa (2006)¹²⁴ establece que los clusters son agrupaciones de empresas que compiten pero también cooperan entre sí. El cúmulo es una red para que se desarrolla en una zona geográfica determinada. Schmitz (1997), afirma que el proceso de aglomeración se produce en la búsqueda de la eficiencia colectiva, variable fundamental considera una ventaja competitiva en el mundo de los negocios y, por último, las aglomeraciones puede considerarse organización

¹²³ BECATTINI, Giacomo. El distrito marshalliano: una noción socioeconómica. In: BENKO, Georges; LIPIETZ, Alain (dirs.). Las regiones que ganan. Espanha: Edicions Alfons El Magnànim, 1994. p. 39-57

¹²⁴ COSTA, Maria Carolina Maggiotti. A gestão da segurança e saúde no trabalho: a experiência do arranjo produtivo local do setor metal-mecânico da região paulista do grande ABC. 2006. 184 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e meio Ambiente) - Centro Universitário SENAC de São Paulo, 2006.

dinámica, es decir, los cambios deben ser considerados con el tiempo el que significa estar expuesto a la crisis de su proceso de evento.

La formación de agrupaciones es un factor facilitador, si no es una condición necesaria para el desarrollo de la eficiencia colectiva. De Acuerdo a Schmitz (1997)¹²⁵ la formación de clusters es, sin embargo, un factor importante para facilitar, si no es una condición necesaria para varios acontecimientos posteriores (que puede o no puede ocurrir): división del trabajo y especialización de los pequeños productores; provisión de sus productos especializados en el corto plazo y con gran rapidez; aumento de los proveedores de materia prima o componentes, maquinaria nueva o de segunda mano y piezas de repuesto; aparición de los agentes que venden a los mercados nacionales e internacionales distantes; surgimiento de servicios especializados para el productor de aspectos técnicos, financieros y contables; aparición de una aglomeración de trabajadores previstos con cualificaciones específicas del sector; y la formación de consorcios para las tareas y los proveedores de asociaciones de servicios y en el vestíbulo para sus miembros específicos. Cuanto más estos elementos están presentes, más real se convierte en la noción de eficiencia colectiva.

Así, según Stainsak (2005)¹²⁶, a finales de los años 80 hubo una serie de artículos que muestran que el éxito y el crecimiento de las regiones industriales debido haría esencialmente a su dinámica interna.

Benko e Lipietz (1994, p. 30-31)¹²⁷ indicar que:

"El punto de partida tiene que ser hecho por las investigaciones de Arnaldo Bagnasco,

¹²⁵ SCHMITZ, H. Eficiência coletiva: caminho de crescimento para a indústria de pequeno porte. Ensaios FEE, Porto Alegre, v.18, n. 2, p. 164-200, 1997.

¹²⁶ STAINSAK, Cristiane. Disertación sobre Imbituva: APL puntadas. Curitiba: Sistema FIEP, 2005.

¹²⁷ BENKO, Georges; LIPIETZ, Alain (dirs.). Las regiones que ganan. Espanha: Edicions Alfons El Magnã nim, 1994, p. 30-31.

Carlo y Sebastiano Brusco Trigilia en la Tercera Italia; Becattini (1979) señaló que el tipo de organización industrial de estas regiones mezcla y la competencia de emulación de cooperación dentro de un sistema de pequeñas y medianas empresas, pero el golpe de genio de Michael Piore y Charles Sabel (1984) quien, refiriéndose a la teoría de la regulación, afirmó que la producción en masa fordista, rígidamente estructurada, ocurre un régimen basado en la especialización flexible, la forma espacial sería el distrito, así como el circuito de derivación era una forma espacial de despliegue fordismo. Al mismo tiempo, algunos geógrafos californianos, Allen Scott, Michael Storper y Richard Walker llegaron a conclusiones similares a partir de una línea de base un poco diferente. Ellos comenzaron a interesarse en las ciudades, o incluso megalópolis, en el que posteriormente reconocida racimos distritos " .

Curiosamente, el sistema industrial global desarrollado en el siglo XX debería ser, por el momento, el sistema de producción a gran escala inaugurado por Ford a principios de siglo, desde finales del mismo siglo los sistemas de especialización flexible a crear un espacio para fortalecimiento de miles de organizaciones de micro y pequeños empresarios, sin embargo, lo que se busca con la consolidación de agrupaciones empresariales, fundamentalmente es de nuevo las economías de escala sólo que esta vez el foco de las organizaciones es el mercado mundial y la búsqueda de alta adaptabilidad exige para la calidad y la eficiencia con alta productividad. Ahorn (2006)¹²⁸ señala que el proceso de relajación del sistema fordista se produjo a finales del siglo XX se inducir el fenómeno de la subcontratación, proceso crítico por el que las grandes empresas están transfiriendo a estas pequeñas organizaciones mucho más demandas productivas, sino también los impactos sociales y ambientales negativos. Aún así, Stainsak (2005) se indican, de acuerdo con varios autores, la consolidación de las regiones de crecimiento formados por pequeñas unidades de producción con alta capacidad de flexibilidad de cara a los cambios y exigencias del mercado, indica que la solución a la crisis del desarrollo industrial fordista radica en la flexibilidad

¹²⁸ AHORN, Marcos R La dimensión ambiental de las pequeñas empresas en el contexto de externalización: debilidades y alternativas. Tesis (Máster en Gestión Integrada de Salud Laboral y Medio Ambiente) - Centro Universitario Senac São Paulo, 2006.

de la producción, desarrollado por el parque de la pequeña empresa. Hay que añadir que el principio de eficiencia colectiva citado por Schmitz (1997)¹²⁹ y referenciado por otros autores define prácticamente la razón de la existencia de agrupaciones de empresas. Desde un punto de vista económico, hay ventajas claras que apoyen el desarrollo de la teoría de las aglomeraciones, sin embargo, en el campo del medio ambiente no es total falta de significación de la información.

3.1 Estructura y funcionamiento del APL

Otro aspecto a considerar en las aglomeraciones empresariales se refiere a cómo funciona. Stainsak (2005) afirma que las formas de organización presentes en estos distritos varían de acuerdo a las particularidades y diferencias en la organización industrial de cada territorio.

Piore y Sabel (1984)¹³⁰ distingue de la evaluación de las formas de organización presente en sectores industriales de Italia, Japón y Alemania Occidental, tres tipos de sistemas: el enfoque municipal, el capitalismo de bienestar social o el paternalismo y la familia, y comentar que el sistema municipal consiste por pequeñas empresas con un aporte de capital inicial bajo y alrededor de una coordinación que suele ser representado por una gran empresa, en representación también de una compleja relación entre los pequeños subcontratistas y sus empleados. El paternalismo, aunque la producción de concentrados en las grandes unidades de producción, tales como la maquinaria o la producción de acero y textil, se asemeja a una serie de pequeños talleres concentrados en la misma planta y en el mismo lugar de producción con alta la

¹²⁹ SCHMITZ, H. La eficiencia colectiva: senda de crecimiento de la pequeña industria. Costo de la prueba, Porto Alegre, v.18, n. 2, p. 164-200, 1997.

¹³⁰ PIORE, M. J., SABEL, C. F. The second industrial divide: possibilities for prosperity. New York: Basic Books, 1984.

flexibilidad interna. Y, por último, el sistema de la familia que es un tipo de sistema que abarca la alianza entre las pequeñas y medianas empresas en ciertas etapas de la actividad productiva. También conocido como "Sistema Motte", ya que fue diseñado por una industria textil francesa llamado Alfred Motte, indica una integración entre los miembros de la familia, a través de alianzas informales, que promueve la flexibilidad para adaptarse a la competencia y los constantes cambios del mercado capitalista.

Schmitz (1997)¹³¹ "Distingue productores geográficas dispersas y productores sectoriales que forman racimos de pequeñas empresas". En el primer caso, se observa que la división de las oportunidades laborales para las economías de escala son pequeñas, pero en el caso de las agrupaciones de pequeñas empresas, por lo general hay , amplias oportunidades para la división del trabajo entre las empresas y por lo tanto a la especialización y la innovación esencial para competir fuera de los mercados locales. También es sustancialmente mayores oportunidades para la acción conjunta.

A Garofoli (1994)¹³²:

“A área de especialização produtiva caracteriza-se pela supremacia de um setor de produção, que, contudo, não gera fenômenos de inter-relações produtivas conseqüentes entre as empresas.(...) Constituem estruturas que, em geral, não têm possibilidades de dirigir os seus processos de desenvolvimento e de transformação. Na medida em que apenas desenvolvem meras estratégias de adaptação, jogando com os baixos custos do trabalho e com a sua flexibilidade. (...) Os sistemas produtivos locais caracterizam igualmente pela predominância de pequenas empresas pertencentes a um mesmo setor, muitas das quais produzem a mesma mercadoria. (...) No entanto, as relações entre as empresas são já suficientemente extensas, embora, na prática, se limitem a inter-relações de tipo intra-setorial (englobando sempre maior quantidade de subcontratação

¹³¹ SCHMITZ, H. La eficiencia colectiva: senda de crecimiento de la pequeña industria. Costo de la prueba, Porto Alegre, v.18, n. 2, p. 168-169, 1997.

¹³² GAROFOLI, Gioacchino. Los sistemas de pequeñas empresas: un caso paradigmático de desarrollo endógeno. In: BENKO, Georges; LIPIETZ, Alain (dirs.). Las regiones que ganan.93 Espanha: Edicions Alfons El Magnànim, 1994. p. 60-80

de especialidade), na medida em que não existe uma integração produtiva substancial entre os diferentes setores industriais. (...) O tipo mais evoluído das áreas de especialização produtiva integradas por pequenas empresas é o das áreas-sistemas, que possui como característica fundamental a presença de uma intensa divisão do trabalho entre as empresas, com uma progressiva diversificação do sistema produtivo local e a indução de uma complexidade crescente; as relações entre as empresas são muito fortes, tanto intra-setorial como intersetorialmente. (...) O processo de desenvolvimento desse tipo de área é baseado na utilização de recursos locais. Noutros termos, tudo isto significa que o sistema produtivo local é capaz de dirigir o seu próprio processo de desenvolvimento e de transformação.”

Já um estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Aplicada – IPEA, citado por Stainsak (2005)¹³³, que se ocupa de las experiencias de industrialización local cree que los asentamientos pueden ser definidos de acuerdo con el grado de interacción y coordinación entre las unidades de producción en función de su morfología y ubicación territorial. Las unidades pueden estar en una o en varias ciudades predominantemente con o sin núcleo. Este estudio ha adoptado una tipología que, si bien no agota todas las posibilidades de clasificación de estos grupos - ya que cada situación puede presentar características muy propias-, capta las características esenciales de varios de tipo casos. La tipología presentada por el IPEA identifica las situaciones siguientes grupos de empresas:

La agrupación de potencial - cuando hay la concentración local de las actividades productivas con alguna característica en común, lo que indica la existencia de la tradición técnica o productiva (incluyendo hecha a mano), aunque inexista organización (es decir incipiente) o la interacción entre los agentes de esas actividades.

Emergentes agrupación - cuando se mira en la presencia local de empresas (de cualquier tamaño) con características comunes (por ejemplo, una definición común de la industria) para permitir el desarrollo de la interacción entre sus agentes, la presencia de instituciones como centros de formación,

investigación de la tecnología, etc., así como la actividad incipiente de la articulación o de la organización de los agentes locales.

Grupo maduro - cuando hay la concentración local de las actividades con la característica común, la existencia de importantes antecedentes tecnológicos, y toma nota de la existencia de relaciones de los agentes productivos entre sí y con los actores institucionales locales que ofrecen la generación de externalidades positivas, pero también con la presencia de conflictos de interés y / o que denota un bajo grado de desequilibrios de coordinación.

Agrupación Avanzada - es un grupo maduro con un alto nivel de cohesión y organización entre los agentes.

La aglomeración (cluster) - presenta maduran caracteres de agrupamiento en el grado de cohesión, aunque con menor entidad, en referencia a, pero la sub-región y la participación de un mayor número de localidades o zonas urbanas, de forma contigua y que constituye un espacio económico pobremente diferenciado en cuanto a las actividades productivas y los factores de producción actuales.

Tecnópolis - se refiere a aquellos lugares en los que se cumplen las empresas intensivas en conocimiento o de base tecnológica, así como las universidades y / o instituciones de investigación. Montaje madura presenta características, aunque las actividades pueden tener poca semejanza, por ejemplo, en términos de sectores.

Hay varios tipos de agrupaciones de empresas que se encuentran, ninguno de ellos, sin embargo, no logra establecer y fortalecer la búsqueda de asociaciones empresariales centradas en la obtención de economías de escala para la promoción del desarrollo local. Sin embargo lo que se puede concluir es que el APL es una amalgama de organizaciones empresariales que tienden a

¹³³ STAINSAK, Cristiane. Disertación sobre Imbituva: APL puntadas. Curitiba: Sistema FIEP 2005

buscar economías de escala a través de la cooperación y la participación. Esta participación se produce de manera diferente en cada aglomeración. En el caso del distrito industrial interacción ocurre en forma más refinada con asignación de especialidades, como si la PPA fueron una gran corporación y cada micro empresa, a su vez trabajó como un proceso de producción especializada macro. En el grupo dominado por la interacción de las alianzas para hacer frente a un problema que es colectivo. En ambos casos las aglomeraciones (distrito y Cluster) prevalecerán los principios de la asociación. En general, estos grupos se componen de micro y pequeñas empresas que vienen juntos por objetivos comunes de ganancias de competitividad.

E este respecto, Stainsak (2005)¹³⁴ afirma que es esencial distinguir entre la definición de clusters y distritos industriales a la comprensión y el uso correcto de los términos. Los favores de racimo manera e induce la acción conjunta y las relaciones entre empresas, pero de ninguna manera es "sinónimo" de estos. Según Schmitz (1997)¹³⁵, aunque un distrito industrial es siempre un cluster, lo contrario no siempre es cierto. Esto se debe a que en los distritos industriales existe una profunda división del trabajo entre las empresas, lo que implica una gran posibilidad de que la existencia de la cooperación, pero ya el grupo se refiere específicamente sólo a una concentración sectorial y geográfica de las empresas. De todos modos, Lins (2000b)¹³⁶ observa que la concentración geográfica y sectorial de las empresas - Cluster - consta de elemento básico de acuerdo socio-productiva relacionada con la forma "distrito industrial" se habla en la literatura.

Acerca de tipo estructural y de funcionamiento, Schmitz (1997)¹³⁷,

¹³⁴ STAINSAK, Cristiane. *Disertación sobre Imbituva: APL puntadas*. Curitiba: Sistema FIEP 2005.

¹³⁵ SCHMITZ, H. *La eficiencia colectiva: senda de crecimiento de la pequeña industria*. *Costo de la prueba*, Porto Alegre, v.18, n. 2, p. 164-200, 1997.

¹³⁶ LINS, Hoyêdo Nunes. *Reestruturação industrial em Santa Catarina: pequenas e médias empresas têxteis e vestuaristas catarinenses perante os desafios dos anos 90*. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2000b.

¹³⁷ SCHMITZ, H. *Eficiência coletiva: caminho de crescimento para a indústria de pequeno porte*. *Ensaio FEE*, Porto Alegre, v.18, n. 2, p. 164-200, 1997.

señala además que la eficiencia colectiva se puede diferenciar entre planificada, consciente perseguidos, y no planificada, incidental. El último suceda espontáneamente por proximidad geográfica (economías externas) simples y la planificada, vendría por la acción conjunta de las instituciones gubernamentales y no, se centró en la cooperación. Así, las ganancias por la acción conjunta de estas instituciones y las inter-empresas firmaría competitivos asegurando nuevas demandas. Para él, la noción de eficiencia colectiva no excluye la existencia de un conflicto o la competencia entre las empresas del clúster. En lugar de ello, la agrupación hace que el mercado sea más transparente e induce rivalidad local.

3.2 El APL: las ventajas de un sistema de producción local

En los estudios de Souza (1995)¹³⁸, la asociación se destaca como una de las formas de superar las limitaciones económicas y financieras a las que las pequeñas empresas están sometidas. Considera que los problemas no van a desaparecer, pero pueden tener sus efectos neutralizados o mitigarse mediante la acción colectiva de las pequeñas empresas. Estos pueden contar o no con el apoyo de los gobiernos o agencias gubernamentales, pero este apoyo sólo tendrán resultados si los empresarios ya han desarrollado una conciencia de la importancia de su movilización en torno a las medidas colectivas. Este aspecto es el diferencial para formar una red capaz de generar ventajas competitivas de la cooperación social.

Sobre la posibilidad de ventajas de aglomeración obtenida en los procesos Stainsak (2005)¹³⁹ Los Estados:

¹³⁸ SOUZA, M. C. A. F. pequenas e médias empresa na reestruturação industrial. Brasília: SEBRAE, 1995.

¹³⁹ STAINSAK, Cristiane. Disertación sobre Imbituva: APL puntadas. Curitiba: Sistema FIEP 2005. P. 10.

"La idea de que hay avances en la formación de grupos de la industria en una zona geográfica determinada se introdujo en la economía industrial por Alfred Marshall en sus "Principios de Economía ", publicado por primera vez en 1890, en la que un análisis de los distritos industriales británicos. Marshall dijo que las economías externas que están garantizados por la concentración de las pequeñas empresas con características similares y en particular localidad".

Ya Benko y Lipietz (1994)¹⁴⁰ describir el evento de dos revoluciones en la organización de los procesos de producción: la primera afecta a las relaciones profesionales, la relación capital-trabajo, y la segunda, la organización industrial. Es sobre todo un sistema local de circulación y enriquecer las capacidades técnicas y profesionales donde hay relaciones de subcontratación y cooperación entre las empresas. Y este sistema no es necesariamente urbano.

De acuerdo con el SEBRAE (2006), otra razón, no menos importante, para implementar un programa integral de desarrollo de APL en Brasil, es la necesidad de estructurar un proceso de incremento de la producción de bienes de consumo para la gran masa de la población con el fin de cumplir con los esfuerzos ahora verificadas en el país en el camino de la redistribución del ingreso. Todos sabemos que el proceso de redistribución de la renta será esencial en las próximas décadas. Es más necesidad política, como medio para mitigar los problemas sociales acumulados graves, sino también de la necesidad económica, lo que permite disfrutar más intensamente el amplio mercado brasileño como un recurso potencial para el desarrollo.

De acuerdo con el SEBRAE, hay otras buenas razones para incitar a la MPE para organizar de manera asociativa. La realización sistemática de APL es en la estrategia de internalización de desarrollo para el país, el desarrollo de APL se basa en un sistema de estímulo amplia del sector privado, que va desde el apoyo a la iniciativa empresarial individual y colectiva para la transferencia

sistemática e incluso masiva habilidades en la gestión empresarial y que en la LPA, organización que trabaja-productiva, diseño de productos, la innovación tecnológica, diseño y estrategias de mercado que faciliten la consolidación de las pequeñas empresas.

A Stainsak (2005)¹⁴¹:

"De hecho, en las agrupaciones locales, atributos como la mano de obra calificada, suministros y servicios suelen ser de fácil acceso, la información fluye más rápido y las innovaciones puede ser estimulada. En conocido pasaje sobre la localización industrial, MARSHALL (1982) pone de relieve estos temas: tales son las ventajas que las personas que siguen la misma profesión especializada, conseguir un radio de cerca y proporcionó una industria elegir un lugar que se fija, queda un largo período de tiempo. Los secretos de la profesión hay secretos más largos, y, por así decirlo, se liberan en el aire, (...). Se aprecia correctamente un trabajo bien hecho, es discutir inmediatamente los méritos de invenciones y mejoras en la maquinaria, los métodos y la organización general de la empresa. Si uno proyecta una nueva idea, se recogió inmediatamente por otros, que combinan con sus propias sugerencias y por lo tanto esta idea se convierte en una fuente de otras nuevas ideas surgen última instancia, cerca de este lugar, entidades dependientes de actividades que proporcionan industria los principales instrumentos y materias primas, organizar su comercio y, por muchos medios, darle economía de material".

Sin embargo, la ventaja, Marshall (1982 citado Stainsak 2005)¹⁴² describe:

"El uso económico de máquinas de alto precio a menudo se puede lograr en una región donde hay una gran producción conjunta de la misma especie, aunque ninguna de las fábricas, dedicándose cada uno a una pequeña rama del proceso de producción y el trabajo para muchos las grandes fábricas de sus vecinos, se emplean

¹⁴⁰ BENKO, Georges, LIPIETZ, Alain. El nuevo debate regional. In: BENKO, Georges; LIPIETZ, Alain (dirs.). Las regiones que ganan. Espanha: Edicions Alfons El Magnànim, 1994. p. 19-36.

¹⁴¹ STAINSAK, Cristiane. Disertación sobre Imbituva: APL puntadas. Curitiba: Sistema FIEP 2005. P. 37.

¹⁴² STAINSAK, Cristiane. Disertación sobre Imbituva: APL puntadas. Curitiba: Sistema FIEP 2005. P. 38.

continuamente máquinas muy especializadas, llegar a utilizarlas de manera productiva, aunque su costo original es alta y es muy rápida depreciación. (...) Una industria localizada obtiene gran ventaja porque para proporcionar un mercado estable para la mano de obra calificada”.

A Stainsak (2005)¹⁴³ el enfoque marshalliano contenía ya al final del siglo XIX, elementos importantes del análisis contemporáneo de los grupos territorializados. Se puede decir que la aglomeración industrial tiene grandes ventajas a la especialización y la diferenciación de los productos, la aparición de nuevas técnicas y nuevas tecnologías de la tecnología de alta participación en los costos, la absorción de mano de obra calificada existente en la región, los mejores precios de los insumos utilizados, elevando el nivel de la modernidad tecnológica y organizativa, la financiación de las necesidades de recursos, las instituciones de apoyo dirigidas al desarrollo del sector en el SEBRAE, SENAI, SESI, es decir, una mayor integración y cooperación de las empresas ubicadas en un centro industrial.

Otras ventajas como las economías de escala de la producción, la comercialización, el acceso a las nuevas tecnologías, centros de servicio, etc. puede ser identificado como razones loables para la implementación y expansión de este movimiento asociativo en el entorno empresarial. Además, tal como se propone en este estudio para investigar la variable colectivo común en las aglomeraciones debería favorecer el fortalecimiento de la gestión ambiental.

3.3 ¿Cómo garantizar el desarrollo de APL

Aunque los autores están de acuerdo en el desarrollo de EPC a través de las agrupaciones locales, todos también apuntan a la necesidad de apoyo y capacitación para el personal y herramientas de desarrollo de los mismos. en este sentido Stainsak (2005)¹⁴⁴ cita la importancia de las políticas para promover la competitividad de las empresas, Schmitz (1997), pone de relieve el papel de los gobiernos y las instituciones

¹⁴³ STAINSAK, Cristiane. Dissertação sobre Imbituva: APL das malhas. Curitiba: Sistema FIEP, 2005.

¹⁴⁴ STAINSAK, Cristiane. Dissertação sobre Imbituva: APL das malhas. Curitiba: Sistema FIEP, 2005.

gubernamentales personaje en la función de promover el entorno de la innovación para facilitar el desarrollo. A modo de ejemplo: facilitando o la organización de ferias comerciales, pero la clave es comenzar un proceso de competencia cooperativa. La multiplicidad de asociaciones e instituciones tecnológicas, la duplicación y superposición de servicios, tales como cursos de formación, las pruebas técnicas y consultoría son beneficiosas. Schmitz (1997)¹⁴⁵ comillas, por el Vale dos Sinos, dos agentes transformadores en el desarrollo de este sector: una institución pública, la Fenac, y otros agentes privados, de exportación. Schmitz (1997) también indica el estudio realizado por Hermine Weijland (1994), que ofrece un análisis comparativo estadístico de los pequeños grupos firmes en Indonesia. En este estudio se muestra que el crecimiento de este arreglo sitio se asoció con la presencia de los agentes de comercialización, lo que confirma la importancia de establecer un vínculo comercial sin mercados locales con el fin de iniciar una nueva etapa de crecimiento. Porter (1999) señala la necesidad de aglomeraciones buscan obtener una ventaja competitiva y la especialización a través del uso de los recursos locales.

Lins (2000a)¹⁴⁶, destaca la especialización de estímulo y la complementariedad de las empresas hacia el aumento de la innovación y la eficiencia. Sin embargo, este objetivo requiere más que la instalación de infraestructuras, ya que es esencial para impulsar vínculos basados en la confianza mutua, impregnado la dirección de compartilhãõ, la participación en los agentes comunitarios. Así que la piedra angular de cualquier estrategia de promoción de clusters debe ser la promoción de las relaciones de cooperación.

A pesar de que Costa (2006)¹⁴⁷, La combinación de estos factores es el concepto de eficiencia colectiva. En el caso de APL, dice: la participación en estas

¹⁴⁵ SCHMITZ, H. La eficiencia colectiva: senda de crecimiento de la pequeña industria. Costo de la prueba, Porto Alegre, v.18, n. 2, p. 164-200, 1997.

¹⁴⁶ LINS, Hoyêdo Nunes. Los distritos industriales, competitividad y desarrollo regional: la experiencia de la necesidad de políticas de promoción. Est Econ, São Paulo, 30 (2): .. P.233-265, abril / junio de 2000..

¹⁴⁷ COSTA, Maria Carolina Maggiotti. Seguridad y la salud en el trabajo: la experiencia de arreglo productivo local del sector metal-mecánico de la región de São Paulo de gran ABC. 2006. 184 f. Tesis (Máster en Gestión Integrada de Salud Laboral y Medio Ambiente) - Centro Universitario Senac São Paulo, 2006.

aglomeraciones es la estrategia para las empresas de todos los tamaños, pero especialmente para las pequeñas empresas, ya que favorecen no sólo la superación de los obstáculos a su crecimiento como la producción y comercialización de sus productos en los mercados nacional e internacional.

De acuerdo a Bianchi; Tommaso (1998)¹⁴⁸ para crear un entorno propicio para el crecimiento de la MPE es necesario:

- a) Crear la infraestructura local;
- b) Permitir el acceso al crédito y los servicios financieros;
- c) Facilitar y promover el acceso al mercado internacional y ofrecer servicios de apoyo a la producción y promover la adquisición y desarrollo de conocimientos técnicos;
- d) La prestación de los servicios básicos y
- e) Simplificar la relación con los gobiernos nacionales y locales.

En este sentido, la aglomeración como Costa (2006)¹⁴⁹ se evidencia de agrupación, sin embargo, para obtener beneficios serán requeridos otras características tales como:

- La división del trabajo y especialización de los productores;
- Establecimiento de la especialidad de cada productor;
- Aparición de los proveedores de materias primas, maquinaria y equipo;

¹⁴⁸ BIANCHI, Patricio; TOMMASO, Marco R. di. Política industrial para ellos Pyme en la economía global. Comercio Exterior, México, V.48, n.8, p. 617-623, agosto 1998.

¹⁴⁹ COSTA, Maria Carolina Maggiotti. Seguridad y la salud en el trabajo: la experiencia de arreglo productivo local del sector metal-mecánico de la región de São Paulo de gran ABC. 2006. 184 f .. Tesis (Maestría en Manejo Integrado de Salud Ocupacional y Medio Ambiente) - Centro Universitario Senac São Paulo, 2006.

- Aparición de los proveedores de las empresas de consultoría;
- Aparición de los trabajadores con las habilidades y cualificaciones específicas para el sector;
- Aparición de asociaciones y consorcios, de la cooperación entre las distintas empresas o entre grupos de empresas para realizar tareas específicas y el interés colectivo.

Además de estas acciones para aumentar la competitividad de las empresas, otro aspecto es señalado por varios autores. Se refiere a la búsqueda de una solución para el sector informal, que es responsable de las distorsiones de la competencia en beneficio de las empresas informales, lo que inhibe la capacidad de la rentabilidad y el crecimiento de la economía formal. Esta cadena de micro y pequeñas empresas, instituciones públicas, la promoción de la tecnología y el desarrollo del mercado de que Costa (2006), prefirió llamar "red" se señaló por los autores como esencial para reforzar el desarrollo de las agrupaciones locales. Además, esta red es rico entorno interactivo para el desarrollo de prácticas ambientales.

El error máximo permitido es de hecho un cuerpo dinámico y flexible. Incluso en la adversidad de la globalización, la liberalización económica y los cambios en la moneda que tuvo lugar en Brasil en la última década del siglo XX, este segmento es APL alternativa de formación para promover y potenciar el desarrollo en el país.

La importancia de estos asentamientos para el desarrollo local en Brasil se puede encontrar en cantidad. Según Puga (2003)¹⁵⁰, cartografía brasileña los grupos, basados en los métodos de cociente de localización y Gini locacionnal resultaron en la identificación de la LPA 193 en 152 microrregiones. Identificado 77.000 tiendas con 680.000 empleados, pertenecientes a sectores tales arreglos finales de 2001. Sin embargo, el SEBRAE en 2004 trabajó con 229 de APL con el fin de promover la competitividad y la sostenibilidad de las micro y pequeñas empresas.

4. RESPONSABILIDAD SOCIAL DE GESTIÓN EMPRESARIAL Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

El contexto histórico de la responsabilidad social y calidad de vida laboral en Brasil.

Se puede decir que la sociedad brasileña discutió intensamente y expresó sus principales preocupaciones en relación con el contexto social de las empresas en la década entre 1940 y 1950. El hecho notable fue la iniciativa de los empresarios como Roberto Simonsen y Euvaldo Lodi que dirigió la creación del Sistema “S”¹⁵¹, formada por instituciones como el SENAI - Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial, una institución centrada en el desarrollo de la educación y formación profesional SESI - Servicio Social de Industria, una institución centrada en el desarrollo de la educación básica y la asistencia social a los trabajadores en las industrias. Es esta misma década la creación de SENAC - Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial y el SESC - Servicio Social Commerce. Trabajar con diferentes clientes, pero con los mismos objetivos, podemos decir que estas instituciones son el primer gran relevancia de las iniciativas de responsabilidad social empresarial para el desarrollo del sector productivo de Brasil a través de la inversión social privada. La acción de estas instituciones se mantiene hasta nuestros días con el apoyo de fondos del sector privado brasileño y están en la cuna principal de discusión de la gestión de la responsabilidad social y la sostenibilidad empresarial en Brasil.

Hay discos del año 1965 en la formalización de los plazo responsabilidades sociales de las empresas por parte de un documento de ADCE - Asociación de Oficiales de Negocios Cristianos. Por supuesto, el panorama

¹⁵⁰ PUGA, F. P. Apoyar alternativas MYPE ubicadas en las agrupaciones locales, texto al BNDES discusión, no. 99, Río de Janeiro: junio de 2003. Disponible en <http://www.bndes.gov.br/conhecimento/publicações/catalogo>.

¹⁵¹ Sistema “S”: Denominação brasileira para um conjunto de instituições que começaram a ser fundados na década de 40 do século XX (SENAI, SESI, SESC, SENAC e outras) com a finalidade de promover o desenvolvimento empresarial, a educação e o bem estar do trabalhador da indústria e do comércio. Mais tarde outros “S’s” foram criados (SEBRAE, SEST, SENAT, SESCOOP) para atender os segmentos empresariais tais como: Micro e pequena empresa, empresas de transporte e empresas cooperativas.

político impuesto por la dictadura militar a la sociedad brasileña no favoreció el desarrollo del concepto de la misma década. Desde 1964, el país vivió una intensa período de represión y la minimización de la libertad de expresión, que duró hasta el año 1984 con la caída de la dictadura militar. Básicamente, el movimiento sindical estaba presente en 20 años de dictadura como la principal iniciativa social de la sociedad brasileña, principalmente por las huelgas de los trabajadores que obligaron a las empresas a abrir un diálogo con los líderes de los trabajadores y por lo tanto conseguir algunos logros sociales relacionados con la calidad de vida trabajador. Después de 02 décadas, se inició en el país luego de un nuevo período de desarrollo socioeconómico vino a comenzar a convertirse en realidad 10 años después del lanzamiento del llamado plan real. Aunque el punto de vista económico 80 ha sido considerado como una década perdida, con la caída de la dictadura en la política fue la apertura para el surgimiento de nuevos actores sociales como base para la construcción de un nacional de un país democrático. El punto relevante fue la publicación de la Constitución Federal en 1988. En este período hasta el final del siglo XX, diversas instituciones y organizaciones no gubernamentales han surgido en todo el país, como Grupo de Institutos, Fundaciones y empresas GIFE, Fundación para el Desarrollo Social y económicas - FIDES, Pensamiento Nacional de las Bases de negocios - Instituto PNBE brasileño de Análisis Social y Económico - IBASE, Compromiso Empresarial para Reciclaje - CEMPRE, Consejo Empresarial brasileño para el Desarrollo Sostenible - CBD, Fundación Abrinq por los Derechos del Niño, Instituto Ethos Responsabilidad Social Corporativa. Estas y otras organizaciones locales y regionales que actúen ayudaron a expandir las prácticas análogas a la publicación de informes y el equilibrio social corporativa de las empresas brasileñas, las empresas de certificación en normas de gestión empresarial en el impacto ambiental y social de la creación de leyes en materia de gobierno corporativo como las Normas reguladoras del ministerio del Trabajo con la seguridad y salud en el trabajo para centrarse compañías tienen herramientas creadas y los indicadores de gestión de proyectos ambientales y ayudaron a

difundir los conceptos y procedimientos relacionados con el tema. Principalmente a finales del 90mo y principios de este siglo, Brasil discutió ampliamente sobre los retos y los impactos de la gestión social en foro de negocios, sino también el entorno de las universidades con el aumento de cursos de postgrado lato sensu y la búsqueda de la formación expertos en rendimiento en el lugar de trabajo.

4.1 La responsabilidad social en el entorno empresarial, reflexiones y conceptos.

Hace tiempo que ha observado que las empresas que perpetúan más son los que se reinventan a través de la innovación en productos, procesos de gestión y producción, comunicación y marketing. Los factores de competencia que los motivan son los objetivos relacionados con el mantenimiento y la expansión de los resultados. En las últimas décadas está en curso una nueva preocupación. La razón de esto está relacionado con la posibilidad real de orden o la escasez de los recursos naturales y la estabilización del crecimiento de la población en muchas regiones del mundo. Este nuevo escenario mundial ha causado varias ideas. Gran parte de la responsabilidad reflexiones turnos para los líderes y las instituciones públicas, sin embargo, el mundo es uno y rápidamente las organizaciones empresariales se dieron cuenta de que estas variables sociales y ambientales son afectados en modo alguno por la actividad productiva. El cambio en el perfil del mercado de consumo que ahora tiene más conciencia en cuanto a la calidad y la rendición de cuentas, la idea de que la capacidad de producción humana puede ser limitada debido al descenso de la población y el envejecimiento de la población mundial y proporciona a las organizaciones empresariales a la preocupación nuevas formas de producción, la atracción y retención del talento y de los consumidores, es decir, estamos frente a una nueva revolución, la revolución que ofrece la innovación social. Uno que implica valores humanos, incluso en un momento de intensa innovación tecnológica nuestros indicadores

económicos y financieros no son suficientes para el reto de la sostenibilidad empresarial y la promoción de la calidad de vida laboral. Cómo agregar valor a los procesos de producción y gestión empresarial?

Según Voltolini (2011)¹⁵², preocupados por el desarrollo sostenible, todo el mundo sabe que un buen proyecto siempre que - como informar definido Gro Brundtland Nuestro Futuro Común Coordinador - que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades. Para ellos, los buenos gerentes son importantes para cualquier negocio y mercado. Pero los líderes con principios y valores son esenciales en un mundo de transformación constante y rápida.

Según Costa (2007)¹⁵³ como empresarios o líderes de negocios, a veces oscilar entre el pragmatismo de la gestión por resultados y una llamada estrategia de concepto abstracto que nos enfrenta y poner verifique para el futuro. Ya segundo Soumodip Sarkar citado por la revista World Class 2009-2010¹⁵⁴ el concepto de innovación está activada, por lo tanto, la aplicación de nuevas ideas o aplicación existente con una nueva utilidad, siempre con el objetivo de agregar valor sostenible a la organización. De hecho, lo que vemos es una clara señal de que las empresas están preocupadas por el futuro. Quieren superar la barrera cultural de los trabajadores y de ganancia de tiempo de cambio financieros para el dinero, tratar de construir entornos de producción seguros y saludables capaces de retener el talento, promover la vida sana y lograr ganancias de productividad.

A Grayson & Hodges (2002)¹⁵⁵ agregando valor a la gestión de procesos de negocio se ha vuelto más compleja y algunas cuestiones, tales como:

¹⁵² VOLTOLINI, Ricardo. Las conversaciones con los líderes sostenibles. Lo que hay que aprender de los que han hecho o están haciendo el cambio hacia la sostenibilidad. Editorial Senac São Paulo, 2011.

¹⁵³ COSTA, Maria Carolina Maggiotti. Seguridad y la salud en el trabajo: la experiencia de arreglo productivo local del sector metal-mecánico de la región de São Paulo de gran ABC. 2006. 184 f. Tesis (Máster en Gestión Integrada de Salud Laboral y Medio Ambiente) - Centro Universitario Senac São Paulo, 2006.

¹⁵⁴ Revista World Class - publicado en noviembre de cada año por la Fundación Nacional de la Calidad;

¹⁵⁵ GRAYSON, David; HODGES, Adrian. Compromiso social y la gestión empresarial. 1. ed. Londres: Publifolha 2002.

el uso de los recursos naturales, la salud y la seguridad, la educación y la ciudadanía, relaciones comunitarias y gestión basados en la ética y la transparencia de las acciones que no eran parte de la agenda de las decisiones y fueron variables irrelevantes para el éxito, se han convertido en estratégico para la perpetuidad de las empresas. Según Orchis (2002), la empresa debe hacer un compromiso con la calidad ambiental, la equidad social, el retorno económico, al tiempo que incorpora los conceptos y prácticas de responsabilidad social de las empresas y la calidad de vida como la existencia de principios.

Así que, ¿cuál es la responsabilidad social, la sostenibilidad corporativa o la calidad de vida? ¿Cuáles son los conceptos que subyacen y diferencian o las organizaciones empresariales, prácticas comerciales, indicadores y resultados que conducen a una organización para asimilar estos conceptos en su estrategia de negocio?

Para el Instituto Ethos (2006)¹⁵⁶, La responsabilidad social corporativa es una forma de hacer negocios que hace socio y co-responsables del desarrollo social. La empresa socialmente responsable es aquella que tiene la capacidad de escuchar a los intereses de las distintas partes (accionistas, empleados, contratistas, proveedores, consumidores, comunidad, medio ambiente, gobierno y sociedad) y puede incorporarlos en la planificación de sus actividades, buscando satisfacer las demandas de todos, no sólo los accionistas o propietarios.

Para FNQ - Fundación Nacional de la Calidad (2005)¹⁵⁷, La responsabilidad social es una relación de organización ética y transparente con todos los interesados, para el desarrollo sostenible de la sociedad, preservando recursos ambientales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales.

¹⁵⁶ INSTITUTO DE EMPRESAS ETHOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL. Disponible en: <http://www.ethos.org.br>> Acceso el 10 de junio 2006, el 28 de octubre de 2006 06 de diciembre 2006.

¹⁵⁷ FNQ - CALIDAD FUNDACIÓN NACIONAL. Hacia la excelencia: criterios para la evaluación del desempeño y el diagnóstico organizacional. São Paulo - 2005.

Según Grayson & Hodges (2002)¹⁵⁸, el tema emergente de la gestión en las comunidades se refiere a los cambios en las relaciones de asistencia humanitaria y el hecho de que lo que fue considerado por muchos ejecutivos y gerentes ya que "es bueno hacer" hoy "que se requiere para hacerlo."

Sin embargo, la responsabilidad social se refiere en general a la imagen de las grandes empresas que invierten en proyectos sociales y se comunican a través del informe y el informe social conocido en el mercado como un diferencial de estas organizaciones.

Las grandes organizaciones empresariales, en la capital se acumulan, traen consigo un gran potencial para cambiar y mejorar el entorno social, mientras que la micro y pequeña lucha por permanecer en funcionamiento asegurar ingresos para miles de ciudadanos brasileños, tienen capacidad conjunta Comunidad y sobre todo una predisposición a la formación de redes asociativas.

4.2 Los impactos de las organizaciones

El compromiso social de las empresas es de naturaleza holística, es decir, implica una serie de partes interesadas en la actividad empresarial que va más allá de los socios y accionistas, muchos están relacionados con los negocios, están en la comunidad circundante y se mantienen o debido a la recaudación de impuestos requerido por la ley.

En este contexto de la responsabilidad social corporativa es el compromiso de las organizaciones empresariales con los empleados (público interno). Este compromiso puede ser visto como compromiso corporativo con la

¹⁵⁸ GRAYSON, David; HODGES, Adrian. Compromiso social y la gestión empresarial. 1. ed. Londres: Publifolha 2002.

calidad de vida de sus trabajadores, así como las responsabilidades de los empleadores y los empleados en las relaciones sociales laborales.

SESI en 2008 en la publicación: evaluación de la vida del trabajador Calidad Industrial contesta estableció un marco para las partes interesadas sobre la base de la definición de las partes interesadas del Instituto Ethos 2006 y Grayson y Hodges 2002 siguiente:

Tabla 6: Respuestas a las partes interesadas

Partes	Intereses	Acciones
Acionistas	Facturación	gobernanza ética
		Las inversiones éticas
		Controlar los riesgos operativos, sociales y medioambientales de la imagen
Empleados	Empleo, trabajo, reconocimiento y calidad de vida	Estabilidad y permanencia en el sitio
		Salud y bienestar
Proveedores	Orden y pagos regulares	Conocé los temas ambientales y las condiciones de trabajo
Los consumidores	Productos o seguro, calidad, tiempo de entrega confiable y precio	Los derechos ambientales, humanos condiciones de trabajo en el trabajo
Gobierno	La generación de empleo e ingresos y la recaudación de impuestos	Fuera de la atracción de inversiones
		Pública - privada
		El alivio de las áreas de servicio cobrados
Comunidad	La generación de empleo e ingresos	Beneficios con la mano y el apoyo local
	Conservación del Medio Ambiente	Patrocinio de la infraestructura local en la educación, la salud y el medio ambiente
Medio ambiente	Conservación de los recursos	Minimizar el uso de recursos

Fuente: Adaptado por el autor sobre la base de Grayson y Hodges 2002 Instituto Ethos 2006 y 2008 SESI

Con esta configuración de las partes interesadas, la organización de las empresas deben definir estrategias y planes de acción para garantizar el respeto a cada uno. Una de las principales herramientas para satisfacer las expectativas de los interesados es el diálogo constante con el fin de mantener la información de la interacción y actualización.

4.3 La creciente importancia de la calidad de vida de las empresas

La calidad de vida es un tema fundamental para la competitividad, la productividad y la sostenibilidad de las empresas. Según la Organización Mundial de la Salud - OMS, la seguridad, la salud y el bienestar son actualmente motivo de preocupación a miles de profesionales de todo el mundo. Los estudios realizados en cada esquina analizan el impacto de la ausencia y la asistencia de la competitividad de las organizaciones. El absentismo puede ser entendida como la ausencia del trabajador en el lugar de trabajo y el presentismo como estar físicamente en el trabajo, pero no plenamente productivo. Es casi un problema invisible ser abordado por las organizaciones empresariales.

Es necesario analizar cuidadosamente las causas de cada uno de estos problemas. Las razones de las ausencias pueden ser agravados por problemas de problemas de salud física y psicosocial por única familia y carácter social, los problemas financieros, el estrés, la falta de armonía entre la vida personal y profesional, e incluso por la baja motivación para trabajar influenciados por estilos mala dirección prepara, y por las tensiones de las relaciones sociales en conflicto en el lugar de trabajo.

En el caso de presentismo, aunque invisible, hay que considerar que muchos de estos trabajadores pueden estar trabajando, pero están comprometidos por problemas de salud de carácter crónico (hipertensión, diabetes, etc.). O puede estar contaminada con el virus de la gripe y ni siquiera el bienestar puede seguir trabajando para no alejarse. La evaluación de presentismo es considerado el más difícil.

Chapman (2002)¹⁵⁹ llevado a cabo una revisión de 42 estudios con más de 300.00 empleados y llegaron a la conclusión de que los programas bien estructurados, de comunicación, actividades de grupo, evaluaciones integradas pueden traer un retorno de la inversión de US \$ 2.15 (dos dólares con quince

¹⁵⁹ CHAPMAN, L. Proof positive: An Analysis of the Cost-Effectiveness of Worksite Wellness. 5a. ed, Washington DC: Summex, 2002.

centavos) a US \$ 5.64 (cinco dólares, sesenta y cuatro centavos) por cada dólar invertido en un período de tres a cinco años.

Bosi et al. (2008)¹⁶⁰, analizaron los costos con asistencia médica y llegó a la conclusión de que el 70% de los costes se producen en el último año de vida con hospitalizaciones y cirugías.

La gente está realmente trabajando en ritmo muy rápido. Esto ha ampliado las manifestaciones de personas que afirman que destacar que, de acuerdo Filho (2012)¹⁶¹ no son enfermedades como típicos de trabajo. No relacionados con el trabajo que no están, pero de acuerdo a la dificultad médica en la identificación del sufrimiento mental y el rechazo por parte de la empresa como una enfermedad relacionada con el trabajo. Darse cuenta de que la mayoría de las empresas viven menos tiempo en el trabajo de sus propios trabajadores. Mientras que un trabajador necesita 35 años de actividad laboral para jubilarse y muchos trabajan más tiempo debido a las actividades informales durante toda la vida, pocas empresas en Brasil superar la marca de treinta años de operación.

Sin embargo, existen varios estudios que muestran la importancia de un estilo de vida saludable. Según Nahas, 2010¹⁶² – el término estilo de vida: "el conjunto de acciones habituales que reflejan las actitudes, valores y oportunidades en la vida de las personas." En él se destacan los cinco factores que son importantes para la vida sana de una persona: hábitos alimentarios, actividad física, manejo del estrés y las conductas preventivas. Tenga en cuenta que prácticamente todos los factores están directamente relacionados con el entorno de trabajo, teniendo en cuenta que permanecen más de un tercio de nuestras actividades profesionales con un plazo establecido.

¹⁶⁰ BOSI, M. F. et al. "Health care costs in the last four years of life for private promotion beneficiaris in Brazil. Pan. Am. J. Public Health, 2008.

¹⁶¹ FILHO, Sebastião dos Santos. Condiciones y problemas de salud que trabajan en las micro y pequeñas empresas de muebles en Brasil: apoyo a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. Tesis (Máster en Gestión Integrada de Salud Laboral y Medio Ambiente) - Centro Universitario Senac São Paulo, 2006.

¹⁶² NAHAS, M.V. La actividad física, salud y calidad de vida: Conceptos y sugerencias de estilo de vida activo. Quinto. Ed Londrina. Midiograf, 2010.

Por un lado, es el punto más preocupante que la responsabilidad de las organizaciones empresariales, debemos tener en cuenta que también hay varios estudios que demuestran que la calidad de vida, programas de trabajo puede proporcionar una rentabilidad de la inversión para las empresas, ya que se obtiene con un empresa exitosa joven. Consulte la siguiente tabla:

Tabla 7 - Encontrar y o Retorno de la Inversión

El autor y año de publicación	Encontrar y o Retorno de la Inversión
Goetzal, 2009	25% de los gastos de salud están relacionados con 10 factores de riesgo
Boles, 2004	El absentismo va de 0 a 6,3%, respectivamente para el cero a ocho personas con factores de riesgo
	El presentismo varía de 1.5 a 25,9%, respectivamente, a cero a ocho personas con factores de riesgo
Burton, 2006	El rendimiento varía desde 11,9 hasta 28,3% para el cero a siete personas con factores de riesgo. La pérdida de 2,4% se observó en la productividad de cada factor de riesgo.
	Funcionarios de riesgo medio (03-04 factores) son 6,2% menos productivo que el de bajo riesgo (de cero a dos factores). El alto riesgo (cinco o más factores) son 12,2% menos productivos.
Pelletier et al., 2004	Mejora de 9% en presentismo para cada reducción en el número de factores de riesgo.
National Prevention Council, 2011	Para cada infección por VIH impedido ahorra trescientos cincuenta mil dólares adicionales con los costos de tratamiento.
	Las personas que aumentan el nivel de actividad física y perder del 5 al 7% del peso corporal reduce el riesgo de desarrollar diabetes tipo 2 hasta en un 58%.
	En relación con los no fumadores, los fumadores cuestan dos mil dólares más, el costo obesos un mil cuatrocientos y diabéticos cuestan seis mil seiscientos dólares más.
	Una reducción de 1% en la prevalencia de factores de riesgo (sobrepeso, hipertensión, diabetes y colesterol alto) puede reducir hasta \$ 103 por año por persona.
	Los costos de salud se pueden reducir de tres dólares y veintisiete centavos por cada dólar invertido en programas de promoción de la salud en la empresa.
	Los costos de salud se pueden reducir de tres dólares y veintisiete centavos por cada dólar invertido en programas de promoción de la salud en la empresa.
Arantes, 2012	Los trabajadores con diabetes faltan 02 veces más trabajo.
	Calidad de vida, programas puede reducir dos dólares con setenta y tres centavos por cada dólar invertido.
	Una campaña de inmunización (vacunas) puede proporcionar un retorno de la inversión de tres reales y cincuenta centavos por cada dólar invertido.
Chapman, 2003	Un programa de desarrollo de la conducta puede proporcionar un retorno de la inversión de cinco dólares, veintidós centavos por cada dólar invertido.
	Un programa de reducción de riesgo cardíaco puede proporcionar un retorno de la inversión de un real, sesenta y dos centavos por cada dólar invertido.
	El retorno de la inversión en la promoción de la salud del trabajador puede alcanzar una reducción de hasta 30% en costos médicos y el ausentismo dentro de tres años y seis meses: reducción media del 26% en la licencia por enfermedad; Coste del 26% en la atención de salud; Reducción del 32% en concepto de indemnización de los trabajadores; 25% de las bajas laborales.
	Con esto, tuvo un retorno de cinco dólares, ochenta y un centavos por cada dólar invertido.

Fuente: creada por el autor en noviembre 2014

La promoción de la calidad de los programas de vida en la empresa tiene un papel estratégico en la reducción de los impactos en la salud del trabajador y de la rentabilidad de la empresa, así como proporcionar una reducción del gasto público en salud curativa. Según Arantes (2012)¹⁶³, la OMS (2008) informó de que en 2005 las enfermedades crónicas no transmisibles representan el 60% de todas las muertes en el mundo, con un 80% de ellos se produjo en los ingresos bajos y medios per cápita. El top 05 son: enfermedades del corazón, derrames cerebrales, cáncer, enfermedades respiratorias crónicas y la diabetes. Con la excepción del cáncer, otras enfermedades podrían prevenirse con la práctica de actividad física continuada 30 minutos al día 05 veces a la semana. Además, el 40% de los cánceres y el 80% de otras enfermedades podrían evitarse mediante intervenciones de la vigilancia de factores de riesgo.

También hay que señalar la evidente aumento en las enfermedades relacionadas con el trabajo psicosocial. Según Shmidt et Al (2011)¹⁶⁴ el estrés, el consumo de drogas lícitas e ilícitas, depresión, psicosis, diversos trastornos llegar hasta el 30% de la población.

En una encuesta realizada por el SESI (2009), coordinado por el profesor Markus Nahas¹⁶⁵ v (Goetzel (2000); O`dnell (2000))¹⁶⁶ os programas de promoção a saúde e qualidade de vida no trabalho podem representar benefícios para as empresas no que tange a redução de gastos médicos, redução de absenteísmo e presenteísmo, maior produtividade e trabalhador mais satisfeito.

¹⁶³ ARANTES, E.F. La rentabilidad financiera de los programas de promoción de la salud y calidad de vida en los negocios, São Paulo: Brasil Arte 2012.

¹⁶⁴ SCHMIDT, Maria Inês ; DUNCAN, Bruce Bartholow ; e Silva, Gulnar Azevedo ; Menezes, Ana Maria ; MONTEIRO, Carlos Augusto ; BARRETO, Sandhi Maria ; Chor, Dora ; Menezes, Paulo Rossi . Chronic noncommunicable diseases in Brazil: burden and current challenges. *Lancet (British edition)* , v. 377, p. 1949 - 1961, 2011.

¹⁶⁵ NAHAS, M.V. La actividad física, salud y calidad de vida: Conceptos y sugerencias de estilo de vida activo. Quinto. Ed Londrina. Midiograf 2010.

¹⁶⁶ GOETZEL, R.Z. & OZMINKOWSKI, R.J. "Health and productivity management: emerging opportunities for health promotion professionals for the 21 century". *American Journal Of Health Promotion*, 2000. O'DONNELL, M.P. "Health and productivity management: the concept, impact, and opportunity: commentary to Goetzel, 2000.

Ogata (2012)¹⁶⁷ se refiere a la presentación de Marc de Greef en el Congreso Europeo VI de Promoción de la Salud en el Trabajo, que se celebró en Italia señalando que los planes en esta área deben considerar las acciones de promoción de la vida sana y la creación de medio ambiente y condiciones de trabajo beneficiarse promoción de la salud para garantizar un trabajador sano para construir una sociedad sostenible.

Según SESI en Ogata, 2012 - Análisis de los datos entre el Programa de Gimnasia y los indicadores de estilo de vida y el bienestar muestra que, en Brasil, un trabajador industrial empleado por una empresa que ofrece el programa de bienestar corporativo tiene un 37% más posibilidades de practicar actividades físicas durante el tiempo libre, el 26% más probabilidades de tener una percepción positiva de la salud y el 14% más propensos a sentir que al final del día, incluso después de trabajar durante ocho horas.

Ver que no existen estudios convincentes sobre la importancia de la calidad de vida laboral para las empresas. El reto ahora es evolucionar el reconocimiento de significado a la acción para apropiarse las mejores prácticas que cumplen la estrategia de la empresa y garantizar la satisfacción de las personas.

4.4 La importancia de las herramientas de gestión para las micro y pequeñas empresas en la generación de desarrollo económico

Según Drucker (2003)¹⁶⁸, no se puede gestionar lo que no lo sabe ya. Por lo tanto es necesario relacionar, de acuerdo con las bibliografías existentes y medidas alternativas o corporativos de gestión de responsabilidad social que se recomienden para la micro y pequeña empresa.

¹⁶⁷ OGATA, Albert. Profissionais saudáveis, empresas produtivas. 1ª ed. Rio de Janeiro; SESI 2012.

¹⁶⁸ DRUCKER, Peter Ferdinand. A administração na próxima sociedade. 1. ed. São Paulo: Nobel, 2003.

A Krüger (2003)¹⁶⁹, pocos se dan cuenta de que una de las mayores fuerzas de las unidades de producción capitalistas - y como resultado del sistema capitalista - es tener como objetivo y propósito, obtener un resultado unificado y se mide por medio de una sola variable, y totalmente cuantitativa , es decir, la cantidad monetaria adecuada como ganancia.

Pero un indicador no debería tratar sólo el factor financiero y cuantitativamente, hay otros factores que deben ser considerados. Entre ellos, variable social. No parece posible medir adecuadamente la satisfacción y realización personal y profesional o simplemente tener el control de lo cuantitativo financiera. Pero, ¿cómo medir esto subjetiva variable en la naturaleza?

Según Jannuzzi (2003)¹⁷⁰, un indicador social es una medida cuantitativa en general dotado de significado sustancial sociales, usado para reemplazar, cuantificar u operacionalizar un concepto social abstracta de interés teórico (para la investigación académica) o programática (de la política). Es un recurso metodológico, empíricamente dicho, que dice algo acerca de un aspecto de la realidad social y sobre los cambios que se están procesando la misma.

Para la medición social es necesario comprobar en donde se inserta el dinero. La investigación con el concesionario puede traducir cuantitativamente y cualitativamente el sentido de la acción para los afectados.

Magalhães et. al.(2010)¹⁷¹ considera indicadores como variables definidas para medir un concepto abstracto, relacionado con la importancia social, económica o ambiental, con la intención de orientar las decisiones acerca de un fenómeno de interés. Actuar como un termómetro que permite guiar la

¹⁶⁹ KRÜGER, Carlos Arthur Passos. Indicadores, ONG's e Cidadania: contribuições sócio-políticas e metodológicas. 1. ed. Curitiba: GT Indicadores, 2003.

¹⁷⁰ JANNUZZI, Paulo de Martino. Indicadores sociais no Brasil: conceitos, fontes de dados e aplicações. 2. ed. Campinas, SP: Alínea, 2003.

¹⁷¹ MAGALHÃES, S.B. et. al. Indicadores sociais da indústria: Avaliação da qualidade de vida do trabalhador da indústria, Brasília-DF: SESI-DN, 2010.

comprensión y el curso de las acciones y son fundamentales para evaluar los objetivos, metas y resultados propuestos cuantitativa y cualitativamente.

Con los indicadores establecidos para traducir el fenómeno estudiado o monitorear el proyecto implementado es posible conocer los matices de cada acción. Indicadores bien definidos ayudan a la gestión de recursos para el resultado esperado. Con ellos, usted puede tomar decisiones, establecer las etapas de la planificación realizada e incluso atreverse a conquistar nuevos retos.

A KRÜGER (2003)¹⁷², Los indicadores son instrumentos de mediación, en que se utilizan para capturar aspectos de los fenómenos y procesos de la realidad social, la totalidad de lo que es imposible de entender.

Los indicadores son herramientas adecuadas para el proceso de gestión. Incluso cuando no se logran los resultados esperados, si hay fuertes indicadores del proceso realizado, se puede decir que hubo aprendizaje con esta acción. En las empresas la falta de indicadores que dan el contorno exacto de los fenómenos que se ejecutan las transferencias de la responsabilidad exclusiva para las personas, esto puede provocar la desestabilización del clima organizacional y el motivo de la toma de decisiones inadecuadas. No se puede inferir que hay un proceso de dominio en la realización de cualquier actividad empresarial. Por otro lado, cada vez que un programa, proyecto o acción y es adecuadamente bajo control de sus líderes y participantes tener una condición de autonomía instalada para el manejo de la información, se dice que el proceso está bajo control. Esto favorece la construcción de ambientes seguros y saludables para el desarrollo de las personas, la organización empresarial y la sociedad.

4.5 Gestión sistémica para las empresas: la sostenibilidad basada

¹⁷² KRÜGER, Carlos Arthur Passos. Los indicadores, las ONG y Ciudadanía: Las cotizaciones sociales y políticos y metodológico. 1. ed. Curitiba: Indicadores GT 2003.

A Gray (2003)¹⁷³, la sostenibilidad es un concepto difícil de aplicar en cualquier corporación individual. Se trata básicamente de un concepto global. Pero esto no quiere decir que no se ha aplicado en las empresas - como un número creciente de empresas, grupos de presión y los problemas de negocios solucionadores están reconociendo rápidamente.

La sostenibilidad en las organizaciones es principalmente por el compromiso que cada empresa tiene que llevar a cabo la gestión de su negocio con la ética y la transparencia en las acciones tanto para el entorno doméstico como en relación con la sociedad y el medio ambiente. El tema de nivel estratégico de las empresas. Su realización se produce en el nivel operativo, en los procesos de producción, como los productos y servicios alineados con los valores institucionales sostenibles.

Según Bateson (1987)¹⁷⁴, un sistema vivo no puede sostenerse sólo con la energía que recibe desde el exterior, pero sobre todo para la organización de la información que el proceso del sistema.

Las empresas, por Capra apud Callenbach (1993)¹⁷⁵, son sistemas vivos cuya comprensión no sólo es el prisma económico. Como un sistema vivo, la empresa puede no ser estrictamente controlada a través de la intervención directa, sin embargo, puede ser influenciada por las pautas de transmisión y salida de impulsos. Este nuevo estilo de gestión es conocida como la administración sistémica.

En este sentido, las organizaciones empresariales modernas deberían emprender estilo de gestión conjunta que fomenta las relaciones sociales en el lugar de trabajo, la comunidad y con el respeto al medio ambiente. Por ejemplo,

¹⁷³ GRAY, R. Responsabilidad, la sostenibilidad y la contabilidad social y medioambiental: el sector empresarial puede gobernar? Disponible en: <http://www.gla.ac.uk/departments/accounting/csear/studentresources/index.html> acceso 23 de febrero 2007.

¹⁷⁴ BATESON, G. Naturaleza y Espíritu. Lisboa: Don Quijote, 1987.

¹⁷⁵ CALLENBACH, E. et. al. Manejo Ecológico: Elmwood Instituto guía eco-auditoría y de negocio sostenible. Londres: Cultrix, 1993.

pueden ser organizaciones más activas en la calidad de vida de las personas que trabajan en la empresa, que viven alrededor y o consumir sus productos.

En Brasil, según el IPEA - Instituto de Investigación Económica Aplicada (2002), citado por la Revista Exame (2003)¹⁷⁶, 60% de las empresas del país a desarrollar o apoyar acciones sociales y sólo el 2% de las empresas a controlar la asignación de sus recursos, evaluar y supervisar los resultados de sus proyectos sociales; 12% de monitorear los resultados de manera informal; 86% de ellos sólo hacen los fondos disponibles en un mercado de \$ 2.5 mil millones en inversiones en proyectos de la comunidad cada año.

Lo que se observa es que las organizaciones inviertan en el desarrollo social, pero la inversión no está alineada con la estrategia de negocio, no responde a una visión sistémica. En este sentido, la inversión es de un sólo funciona como donante no produce el aprendizaje organizacional, son irrelevantes y poco contribuye a la formación de una nueva cultura organizacional.

Por lo tanto entendemos que la ganancia financiera justifica el esfuerzo económico, entonces, gestionar y medir el resultado de la tensión social de las micro y pequeñas empresas se justifica mediante la presentación de la "ganancia" social. Todavía creemos que las herramientas e indicadores a sabiendas de apoyo a los administradores en la consideración de la gestión de las micro y pequeñas empresas brasileñas. El cambio de comportamiento que hay que partir de dentro de las organizaciones fuera. Esto sugiere que las empresas que quieran crear una estrategia de negocio sostenible, con ambientes seguros y saludables para sus empleados, con una gestión socialmente responsable de sus recursos pueden hacer un paso importante en la gestión de los recursos internos que beneficien a la relación con sus equipos. Esta onda positiva interna puede repercutir en el medio ambiente y por lo tanto tienen un impacto positivo en la sociedad.

¹⁷⁶ Examen REVISTA. 2003. São Paulo. Su proyecto social da resultado? Disponible en:<http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/808/noticias/seu-projeto-social-da-resultados-m0050387>

4.6 La Calidad de Vida en el Trabajo y su correlación con otras prácticas

En los últimos 25 años en Brasil y en el mundo, los temas que reflejan la calidad adecuada en el trabajo están presentes directamente en todas las buenas prácticas, herramientas y estándares de gestión, certificación y la gestión y la responsabilidad social y ambiental de las empresas. Los requisitos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, la libertad de expresión y participación de los trabajadores, la autonomía y la rendición de cuentas, el seguimiento de las acciones y prácticas, y la notificación de los resultados están en los pasos fundamentales que debe cumplir cualquier organización naturaleza pública o privada, independientemente del tamaño.

4.7 Calidad de vida: Estilo de vida, la alimentación saludable y la educación para la salud

La preocupación por la salud de los trabajadores y el estilo de vida es una cuestión de monitoreo para toda la sociedad brasileña. Hay varias razones para esto. Por ejemplo, el poder se ha convertido en un tema de creciente interés para nuestra sociedad, especialmente en los últimos tiempos, no es el aumento de los problemas de la salud-enfermedad asociada a los malos hábitos alimenticios.

Se puede observar que la modernidad facilitó el modo de alimentación, a través de los productos industriales y las comidas en el modelo de comida rápida. Sin embargo, este poder tiene bajo valor nutricional, es altamente calórica y contener el exceso de grasas saturadas, azúcares y sal, que influyen en gran medida el estado de salud del trabajador brasileño.

También hay una falta de disposición para la actividad física como una forma de mantener un estilo de vida saludable. Los factores culturales y el cambio en el consumo de los ciudadanos perfil de plomo para ser cada vez más inactiva

en el trabajo e incluso en su tiempo de ocio, la falta de seguridad pública y las densidades más altas es un obstáculo para salir de la casa y disfrutar al aire libre (calles, plazas, bosques), el tiempo invertido en el transporte entre el hogar - trabajo - la casa del trabajador, el tiempo disponible para la actividad física y para la acumulación de tareas y la presión para obtener resultados cada vez mayor de trabajadores de la fuerza para tomar el trabajo a domicilio y o tiene que utilizar su tiempo libre para actualizar y calificación profesional. Estas situaciones y otras condiciones que surgieron con la vida moderna contribuyen a la formación ciudadana cada vez más sedentaria y expuestos a factores de salud y calidad de vida en riesgo.

Como resultado de una dieta inadecuada y el escenario de la inactividad física asociada con otros factores de riesgo de las personas de estilo de vida se ha producido un cambio en el perfil epidemiológico de la población. Enfermedades silenciosas que degradan la salud de los ciudadanos en el largo plazo son preocupantes las organizaciones internacionales y nacionales. Los estudios indican que las enfermedades no transmisibles representan más de la mitad de la morbilidad y mortalidad en el mundo y es un problema grave de salud pública en los países ricos como en los de ingresos medios y bajos.

Las enfermedades no transmisibles (enfermedades cardiovasculares, hipertensión, diabetes, obesidad, cáncer y otros) y los trastornos psicosociales (estrés, trastornos de alcohol y drogas) son enfermedades que pueden tardar años en manifestarse, que afectan a las personas en edad de trabajar y llevar un alto costo de mantenimiento para el estado. Esto ha preocupado a los sectores productivos y los sectores público por su alta incidencia, causando la muerte prematura, alta rotación, ausentismo y presentismo en el trabajo, que influye negativamente en la competitividad empresarial.

Estos hallazgos dan cuenta del inmenso desafío que enfrenta Brasil. También destacamos el papel de las organizaciones empresariales para contribuir a que el empleado es capaz de cuidar de su salud y calidad de vida. Hay por lo menos dos (02) razones para esto: La primera razón es que los empleados tienen

una esperanza de vida aumenta, la segunda es que la empresa tendrá su productividad mantenida por la falta de compromiso de su capacidad personal.

Las organizaciones empresariales, con el fin de mejorar la salud de los trabajadores y por lo tanto utilizar todo su potencial en el trabajo, se han implementado programas destinados a promover la salud, incluidas las campañas de sensibilización sobre la importancia de la buena nutrición, la actividad física y la prevención de la adicción. Estos programas han logrado resultados positivos que reflejan económicamente de los ingresos de la compañía. Pero estas acciones no siempre son comunes a las organizaciones empresariales de todos los tamaños.

Se sabe que el papel de la promoción de la salud crece en importancia como una estrategia clave para enfrentar los problemas del proceso de salud-enfermedad y su determinación. La dirección, en este caso, es el fortalecimiento de la promoción y prevención, el aumento de la complejidad de la atención primaria a través de elementos que aún se considera como un reto.

4.8 Salud y calidad de vida

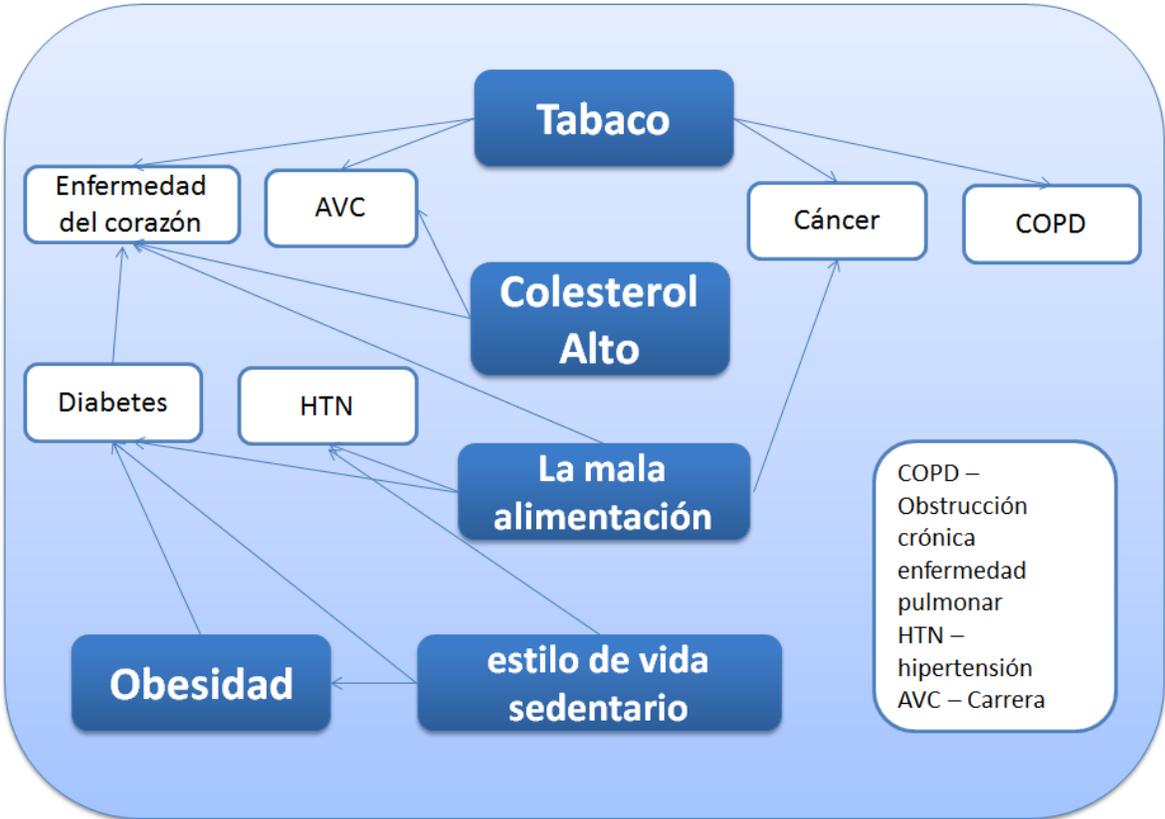
Las enfermedades crónicas no transmisibles (ENT) son un grupo de enfermedades cuya instalación proceso en el cuerpo por lo general comienza con los cambios, no percibidas por el individuo, y que tardan años en manifestarse.

En general no existe una cura, porque los daños causados son irreversibles, lo que lleva a complicaciones con diferentes grados de discapacidad o la muerte, y las principales son: el sistema circulatorio (hipertensión, infarto de miocardio, accidente cerebrovascular y otras enfermedades del corazón), los diversos tipos de cáncer, diabetes, enfermedades pulmonares obstructivas crónicas (tales como el enfisema y la bronquitis crónica), enfermedades osteoarticulares (tales como osteoporosis y osteoartritis), la obesidad, la dislipidemia (exceso de grasa en la sangre), entre otra.

Las enfermedades no transmisibles son multifactoriales y tienen en común, los factores de riesgo de comportamiento no se pueden modificar (el sexo, la edad y la herencia genética) y los factores conductuales de riesgo modificables (la comida, las actividades deportivas, la recreación, la vida sana, etc ...).

Entre los factores conductuales de riesgo modificable, destacan el tabaquismo, el consumo excesivo de alcohol, la obesidad, la dislipidemia (determinada principalmente por el consumo excesivo de grasas saturadas de origen animal), la ingesta insuficiente de frutas y verduras y la inactividad físico. La figura 1 muestra la relación entre los factores de riesgo y las enfermedades no transmisibles.

Figura 6 – Relación entre los principales factores de riesgo y NCD



FUENTE: Banco Mundial, 2005

El Ministerio de Salud (2012) señala que las estimaciones de la Organización Mundial de la Salud - OMS (2002)¹⁷⁷ señalan que las enfermedades no transmisibles representan actualmente el 58,5% de todas las muertes en el mundo y para el 45,9% de la carga mundial de la enfermedad y es un problema grave de salud pública en los países ricos como en los de ingresos medios y bajos

En Brasil, como en los países desarrollados, el enfoque de las políticas de acción y de salud uno ha recurrido cada vez más a las enfermedades no transmisibles - DNT de. uno de los factores que contribuyen a este es el cambiante perfil demográfico de la población que va claramente en las últimas 03 décadas a la mayor esperanza de vida y la inversión de la pirámide de población hace que el país tiene la población cada vez más envejecida. El crecimiento de la DNT de es un fenómeno global. La Organización Mundial de la Salud - OMS estima que el 60% de los 58 millones de muertes que se produjeron en 2005 fueron causadas por enfermedades crónicas, el 80% de estas muertes ocurrieron en bajos y medianos ingresos. Según la OMS, en 2005, Brasil perdió 2.7 mil millones dólares debido a los casos de la enfermedad cardíaca, accidente cerebrovascular y diabetes.

Estudios del Ministerio de Salud de Brasil (2010)¹⁷⁸ señala que ambas enfermedades no transmisibles como los factores de riesgo que influyen presentados directamente evolución del riesgo para la salud y calidad de vida en personas mayores de 15 años. La prevalencia de la hipertensión alcanza el 36,4% de la población mayor de 40 años de edad; diabetes en promedio por debajo de 16% en la población mayor de 40 años; las enfermedades isquémicas del corazón representan el 11% de media de la población mayor de 40 años. En cuanto a los

¹⁷⁷ BRASIL. Ministerio de Salud cónico Enfermedades No Transmisibles: Vigilancia de las enfermedades crónicas. Salud Portal de 2012. Disponible en: http://portal.portal.saude.gov.br/salud/profesional/visualizar_texto.cfm?idtxt=31877> Acceso en 15 de marzo 2012.

¹⁷⁸ BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa. Vigitel Brasil 2009: Vigilância de Fatores de Risco e Proteção para Doenças Crônicas por Inquérito Telefônico / Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde, Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa. – Brasília: Ministério da Saúde, 2010. 150 p.: il. – (Série G. Estatística e Informação em Saúde). [Disponível em: <portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/vigitel_2009_preliminar_web.pdf>](http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/vigitel_2009_preliminar_web.pdf) Acesso em: 17/09/2010.

factores de riesgo de fumar es una amenaza para un máximo de 25,2% de la población en la región sur; sobrepeso (obesidad + sobrepeso) alcanzaron un máximo de 46% de la población en el estado de Río de Janeiro, en la región sureste del país Recordando que estos factores de riesgo también son responsables de varias otras enfermedades de alto costo, tales como. El infarto agudo de de miocardio y la insuficiencia renal.

También destaca el papel de las organizaciones empresariales para contribuir a que el empleado es capaz de cuidar de su salud y calidad de vida. La primera razón es que los empleados tienen una esperanza de vida aumenta, la segunda es que la empresa tendrá su productividad mantenido por el mantenimiento de su capacidad de producción de los equipos.

SESI (2007)¹⁷⁹ analizado 4.818 trabajadores de las industrias brasileñas en los estados de Alagoas, Mato Grosso do Sul, Río de Janeiro, Rio Grande do Sul y Tocantins, la búsqueda de un 28,7% de la población con hipertensión, el 51,7% de sobrepeso (obesidad + sobrepeso), el 18,4% del consumo de tabaco, el 9,4% del consumo de alcohol, 5,7% padecía diabetes mellitus, 10,4% con cambios de colesterol, el 34,9% con la inactividad y los bajos niveles de actividad física, 44,7% sin el consumo de frutas y verduras, antecedentes familiares de diabetes mellitus hasta 31,5% de la población encuestada.

Según la Organización Panamericana de la Salud - OPS (2005)¹⁸⁰, alrededor del 80% de las enfermedades crónicas se producen en países de bajos y medianos ingresos. La OPS estima que en 10 años, en todo el mundo, 388 millones de personas morirán a causa de enfermedades crónicas.

La Tabla 2 presenta las causas de mortalidad en el período de 2002 a 2004, en Brasil. Los resultados presentados en este período indican que las

¹⁷⁹ SESI - Serviço Social da Indústria. Departamento Nacional. Estudo SESI: Perfil Epidemiológico de Fatores de Risco para Doenças Não-transmissíveis em Trabalhadores da Indústria do Brasil. SESI/DN. – Brasília SESI/DN, 2007. Disponível em: <www.sesigo.org.br/.../Perfil_Epidemiologico_trabalhador_%5B1_%5D.pdf> Acesso em: 21/09/2010.

¹⁸⁰ . OPS - Panamericano de Salud Disponible en: <www.opas.org.br> Acceso en: 2010.

causas no transmisibles son responsables de la mayor parte de la mortalidad en Brasil.

Por lo tanto, la prevención y control de enfermedades no transmisibles y sus factores de riesgo son esenciales para evitar el crecimiento de la epidemia de estas enfermedades y sus consecuencias para la calidad de vida y el sistema de salud en el país.

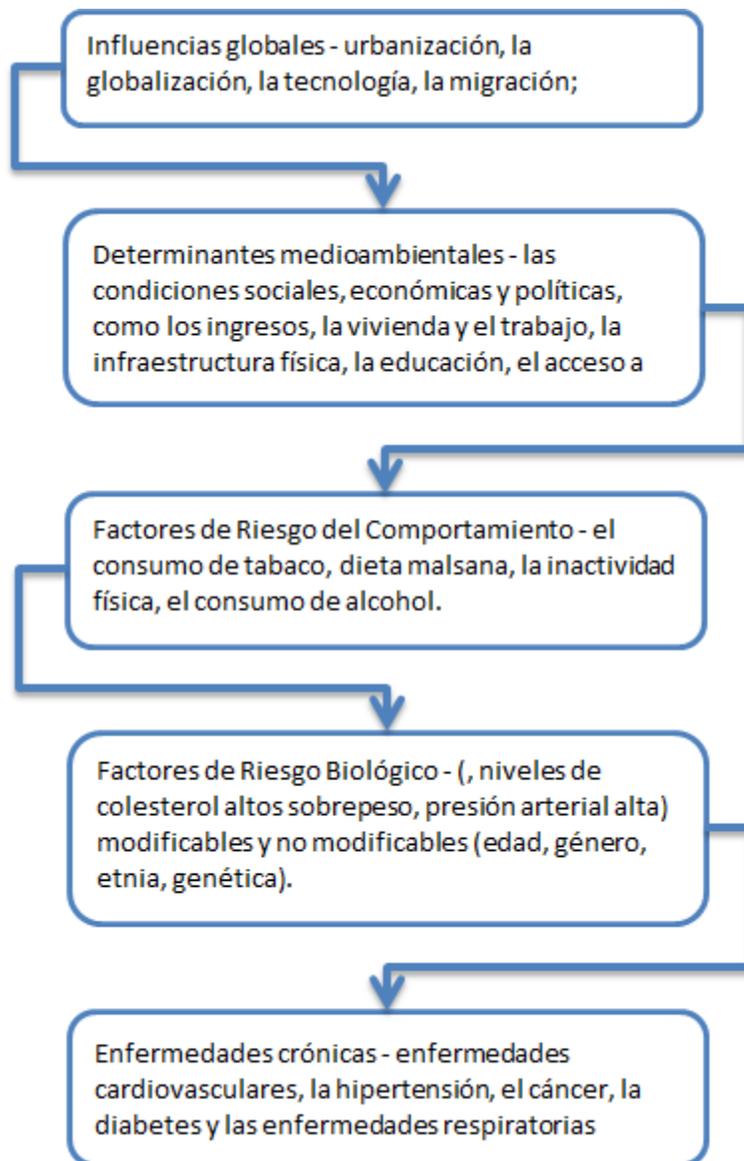
Tabla 8 - Mortalidad proporcional por categoría de causas y muertes

CAUSAS	2002	2003	2004	TOTAL
Transmisibles, maternas, perinatales y nutricionales	129.795	131.774	132.000	393.569
	-13,20%	-13,20%	-12,90%	-13,10%
No Transmisibles	725.628	743.902	764.603	2.234.133
	-73,90%	-74,20%	-74,70%	-74,30%
Las causas externas	126.241	126.657	127.470	380.368
	-12,90%	-12,60%	-12,40%	-12,60%
Total	981.664	1.002.333	1.024.073	3.008.070
	-100%	-100%	-100%	-100%

Fuente: BRASIL, 2006.

Epidemiología de riesgos significa la probabilidad de que las personas sanas expuestas a ciertas condiciones, para adquirir una enfermedad. Estos son los llamados factores y condiciones de riesgo, para una enfermedad dada, situaciones o "causas" que conducen a la enfermedad. Los principales factores de riesgo de enfermedades no transmisibles se muestran en la Figura 5.

Figura 7 - Principales factores determinantes de las enfermedades no transmisibles



Fuente: OPS, 2007.

En Brasil, las enfermedades crónicas no transmisibles ha causado la morbilidad y la mortalidad, siguiendo el modelo de los países desarrollados. Aproximadamente el 63% de todas las muertes son causadas por el NCD, y el

47,3% de las muertes se concentran en el norte y el 72,5% en la región sur (BRASIL, 2006)¹⁸¹.

El informe *WHO Preventing Chronic Disease: a Vital Investment (2008)*¹⁸² Brasil presenta con las siguientes características: más del 60% de las muertes están relacionadas con enfermedades crónicas. En el período de 2005 a 2015, el país registrará aumento del 82% de las muertes por diabetes y debe perder \$ 3000 millones de la totalidad de su producción nacional debido a la muerte prematura por enfermedades del corazón, derrames cerebrales y la diabetes (OMS, 2005).

Los costos de la salud de las empresas brasileñas aumentaron gradualmente en los últimos años como resultado de las inversiones falta para prevenir las enfermedades no transmisibles como la hipertensión y la diabetes, lo que resulta en un aumento de los índices de absentismo.

Según los datos de Watson Wyatt (2008), se estima un crecimiento de 10.8% anual en los costes sanitarios. Este aumento es preocupante porque el 34,2% de las empresas brasileñas han costado la salud 9% de la nómina, sin incluir los gastos (Mercer Health, 2005). El Sistema Único de Salud (SUS) gasta el 69,1% con las enfermedades no transmisibles, como se muestra en la Tabla 3.

Tabela 9 – Estimativa de Gestos do SUS com DCNT

GASTO SUS	R\$	%	R\$/HAB
La estimación de gastos ambulatorios	R\$ 3.824.175.399,40	35	22,2
Los costos de la hospitalización	R\$ 3.738.515.448,92	34,2	21,7
Total de las ENT gasto	R\$ 7.562.848,32	69,1	44
Total de gastos ambulatorios y hospitalarios	R\$ 10.938.741.553,89	100	63,6

Fuente: BRASIL, 2005.

¹⁸¹ BRASIL Secretaría de Salud, Secretaría de Vigilancia de la Salud, Departamento de Salud Análisis de la Situación en Salud Brasil 2006 :. Un Análisis de la Situación de Salud en Brasil. Brasilia: MS; 2006.

¹⁸² OMS - Organización Mundial de la Salud. Plan de Acción 2008-2013 de la Estrategia Mundial para la Prevención y Control de Enfermedades no transmisibles: Prevención y Control de las Enfermedades Cardiovasculares, cáncer, enfermedades respiratorias crónicas y la diabetes. ISBN 978 92 4 159 741 8. 2008. Disponible en: <www.who.int/nmh/ publicaciones / ncd_action_plan_en.pdf> Acceso: 15/09/2010.

Según la OMS, 2,7 millones de muertes, el 31% de la cardiopatía isquémica, el 11% de la enfermedad cerebrovascular y el 19% de los cánceres gastrointestinales se producen en el mundo se atribuyen al bajo consumo de frutas y verduras. Por otra parte, la dislipidemia, causada principalmente por el alto consumo de grasas animales saturadas, determinará cada año, 4,4 millones de muertes, lo que representa 18% de la enfermedad cerebrovascular y el 56% de la enfermedad isquémica del corazón (OMS, 2002) .

En los países desarrollados, alrededor de mil millones de personas sufren de mala nutrición, el sobrepeso y la obesidad. Los problemas cardiovasculares y la diabetes están asociadas con la obesidad y estas enfermedades se producen en los grupos de edad más jóvenes, sobre todo en los hombres de mediana edad (Wanjek, 2005)¹⁸³.

De acuerdo con una encuesta realizada por el SESI / DN (2007)¹⁸⁴, en las empresas registradas en RAIS¹⁸⁵ - Información Social Anual en relación con el perfil epidemiológico de los trabajadores, las enfermedades no transmisibles tienen mayores factores de riesgo en: las grandes empresas y se caracteriza por obesidad central y la falta de actividad física en las mujeres; y la hipertensión, el tabaquismo, el consumo excesivo de alcohol, la diabetes y el sobrepeso en los hombres.

La Encuesta de Presupuestos Familiares - POF 2008 y 2009, dado a conocer por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística - IBGE, muestra que en todas las regiones del país, en todas las edades y todos los niveles de ingresos, aumentó de forma considerable y porcentaje de personas con sobrepeso y obesos. Alcances sobrepeso más de 30% de los niños entre 5 y 9

¹⁸³ Wanjek, C. alimentación en el trabajo: Soluciones en la obra de desnutrición, la obesidad y las enfermedades crónicas. Londres: Oficina Internacional del Trabajo. (2005). Disponible en: <[Http://www.healthgeneration.com/index.php?option=com_content&task=view&id=37](http://www.healthgeneration.com/index.php?option=com_content&task=view&id=37)> Acceso: 18/08/2010.

¹⁸⁴ SESI - Servicio Social de la Industria. Departamento Nacional. Estudio SESI: Perfil Epidemiológico de Factores de Riesgo para Enfermedades No Transmisibles en Trabajadores de la Industria de Brasil. SESI / DN. - Brasilia SESI / DN, 2007. Disponible en: <www.sesigo.org.br/.../Perfil_Epidemiologico_trabalhador%5B1%5D.pdf> Acceso: 21/09/2010.

¹⁸⁵ RAIS - Resumen anual de información social. Un instrumento para la recolección de datos establecida por el Gobierno Federal para el suministro de datos e información sobre la relación de mercado de trabajo y de capital de trabajo en Brasil. Todas las empresas formales están obligados por ley a presentar anualmente RAIS.

años de edad, aproximadamente el 20% de la población entre 10 y 19 años y no menos de 48% de mujeres y 50,1% de los hombres mayores de 20 años. Entre el 20% más rico, alcanza el 61,8% de sobrepeso en la población mayor de 20 años. En este grupo se concentra el mayor porcentaje de obesos: 16,9%. El IBGE sigue los parámetros de la Organización Mundial de la Salud en la conceptualización sobrepeso (IMC mayor de 25%) y la obesidad (IMC superior a 30%) (IBGE, 2010).

De acuerdo con la Oficina Internacional del Trabajo - OIT (2010)¹⁸⁶, en 2001, las enfermedades no transmisibles relacionadas con la dieta contribuyeron aproximadamente el 46% de las enfermedades del mundo y 60% de las muertes mundiales, y las enfermedades cardiovasculares representan el 30% de las muertes. Se espera para el 2020 que las enfermedades relacionadas con la mala dieta subida al 57%.

Schramm *et al.* (2004)¹⁸⁷ estudiado en 1998, el patrón epidemiológico de la población, la adopción de los AVAD (años de vida ajustados por discapacidad o de años de vida perdidos ajustados por discapacidad) para medir el impacto de los problemas de mortalidad y de salud que afectan a la calidad de vida los individuos. Se encontró que: NTCDs responden a 66,3% de la carga de la enfermedad en Brasil; enfermedades infecciosas representaron el 23,5% y las causas externas representaron el 10,2%. Las enfermedades cardiovasculares ocupan el primer lugar en los años de vida perdidos por muerte prematura en el grupo de las enfermedades no transmisibles.

Según Formeti (2007), el 61% de las muertes que ocurren en el país son causadas por enfermedades no transmisibles. De estas muertes, el 27,5%

¹⁸⁶ La Organización Internacional del Trabajo (OIT o la OIT, la Organización Internacional del Trabajo Inglés) es un organismo multilateral de las Naciones Unidas, especializado en cuestiones de trabajo, especialmente los estándares internacionales del trabajo (Convenios y Recomendaciones) 1 y el trabajo decente. Fuente: Wikipedia, la enciclopedia libre. http://pt.wikipedia.org/wiki/Organiza%C3%A7%C3%A3o_Internacional_do_Trabalho; 01.10.15; 23h53.

¹⁸⁷ Schramm, J.M.A. et. al. La transición epidemiológica y el estudio de carga de enfermedad en Brasil. Ciencia y público no.4 vol.9 salud de Río de Janeiro, 2004.

son causadas por trastornos cardiovasculares (FORMENTI, 2007 *apud* ARELLANO, 2008)¹⁸⁸.

El NCD puede ser una de las causas de ausentismo y presentismo responsable en las empresas. El absentismo es una expresión utilizada para definir la ausencia o ausencias de los empleados a trabajar. Sus principales causas son probados y no probados enfermedades, accidentes en el trabajo, problemas familiares, retrasos involuntarios, culturales o factores intraempresariais adicionales (por ejemplo, modificación de fiesta), baja motivación para trabajar provocados por la falta de estimulación, problemas financieros e incluso derechos legales como la donación de sangre y de la licencia de maternidad.

La tabla 4 muestra que las enfermedades no transmisibles representan la mayor proporción de años de vida perdidos por muerte prematura (AVP - Años de Vida Perdidos), por años de vida vividos con discapacidad (AVD - los años vividos con Disability) y años de vida ajustados por discapacidad perdidos (AVAD - vida ajustados por discapacidad años de).

Tabela 10 – Distribuição proporcional de YLL, YLD e DALY.

CAUSAS	YLL	YLD	DALY
Las enfermedades infecciosas / parasitarias, maternas, perinatales y nutricionales.	26,00%	19,80%	23,50%
Las enfermedades no transmisibles	59,00%	74,70%	66,30%
Causas externas accidentales e intencionales.	15,00%	55,00%	10,20%

Fuente: SCHRAMM *et al.*, 1998.

La falta de una alimentación adecuada se manifiesta en los trabajadores por síntomas tales como sensación de fatiga y mareos, empeorando a medida que se aleja el momento de la última comida, lo que puede causar un

¹⁸⁸ ARELLANO, EB Evaluación de la Calidad de Vida en los programas de trabajo - Análisis crítico de las prácticas de las organizaciones de honor en Brasil. Tesis Doctoral. USP. São Paulo. 2008. Disponible en: <www.teses.usp.br/teses/disponibile/.../11082008.../TESE_Eliete.pdf> Acceso: 30/08/2010.

mayor número de accidentes. Lo mismo ocurre si, después de un largo período sin tomar alimentos, comer en exceso o comer algo difícil de digerir los alimentos, puede causar somnolencia y la amortiguación de la disponibilidad de la producción del organismo, la hora de la digestión necesario (Barros, 1989; Grandjean, 1998)¹⁸⁹.

Por ello, la vigilancia de ENT debería funcionar tanto a nivel interno dentro de la prevención y promoción de la salud enfermedad sector salud abogando, y en el entorno externo, el establecimiento de alianzas con sectores de la administración pública (educación, medio ambiente, agricultura, mano de obra, industria y comercio, entre otros), empresas y organizaciones no gubernamentales con el objetivo de inducir cambios sociales, económicos y ambientales que favorecen la reducción de estas enfermedades.

4.9 Comida saludable para la calidad de vida

La influencia de los alimentos en la salud de las personas siempre ha sido considerado por la mayoría de las culturas. Los vínculos entre la dieta y la salud forman la base de muchas teorías y prácticas médicas y de salud considerados como resultado de un estado de equilibrio para que el poder ha contribuido de manera decisiva. Incluso hoy en día, en las sociedades tradicionales, el poder es visto como un componente clave de la conservación y restauración de la salud, a través de un estricto código de elección y combinación de alimentos (Reichembach, 2007)¹⁹⁰.

¹⁸⁹ BARROS, S. C. R. La desnutrición puede generar accidentes de trabajo. Rev. Notebook Noticias Prevención de Accidentes. Sao Paulo, n. 119, año X, p. 20-36, 1989.

GRANDJEAN, E. Manual de Ergonomía: Adaptar el trabajo al hombre. 4ª ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998. 338p.

¹⁹⁰ REICHEMBACH, M.T. (2007). Historia y poder: el advenimiento de la comida rápida y el cambio de los hábitos alimentarios en Curitiba (1960-2002). 169F. Tesis (Doctorado) - graduado en el Programa de Historia de la Universidad Federal de Paraná, Curitiba.

La POF¹⁹¹ de 2002/2003 mostraron que las familias están reemplazando gradualmente a la comida tradicional en la dieta brasileña - arroz, frijoles, verduras - por bebidas y alimentos como refrescos, galletas, carnes procesadas y comida rápida. Todo lo demás en calorías y en muchos casos menos nutritivos (IBGE, 2010)¹⁹².

A Philippi (2004)¹⁹³, La comida sana está diseñado para alimentar una variedad de alimentos de origen conocido, preparado con el fin de preservar el valor nutritivo y aspectos sensoriales. La comida debe ser cualitativa y cuantitativamente apropiado para los hábitos de alimentación, comidas consumidas, ambientes tranquilos, con el objetivo de satisfacer las necesidades nutricionales, emocionales y sociales, para promover un estilo de vida saludable.

Dado el avance de las enfermedades crónicas, que adoptó en 2004 la Estrategia Mundial sobre Régimen Alimentario, Actividad Física y Salud. Entre las recomendaciones, se encuentra el aumento del consumo de frutas y verduras (World Healthy Organization, 2004)¹⁹⁴.

Hábitos alimentarios estimaciones de residentes brasileños en el show de capital que alrededor del 24% consumen carne con exceso de grasa, y el 53,8% consumen grasa de la leche entera, teniendo en cuenta toda la población adulta (BRASIL, 2007¹⁹⁵).

De acuerdo con la Interestatal Ordenanza 66/2006, las comidas principales deben proporcionar 30-40% del valor energético total diario, basado en una dieta de 2.000 kcal. Para establecer que el colesterol adecuado, examinado las recomendaciones establecidas por el Ministerio de Salud, hasta 300 mg / día.

¹⁹¹ Encuesta de Presupuestos Familiares - POF es una encuesta de hogares cuyo principal objetivo obtener información sobre la estructura de los presupuestos de los hogares, es decir, la ganancia (su ingreso) y lo que la asignación de dinero (sus gastos). Fuente: <http://www.sei.ba.gov.br; 01.10.15; 00h38;>

¹⁹² IBGE - Instituto Brasileño de Geografía y Estadística. POF 2008-2009: Desnutrición Cai y el peso de los niños brasileños Excede Norma Internacional. Disponible en: www.ibge.gov.br/home/.../noticia_visualiza.php?id...1 acceso: 13/10/2010.

¹⁹³ PHILIPPI, S.L., La educación nutricional y la pirámide alimentaria. Barueri. SP. Manole. 2004.

¹⁹⁴ La Organización Mundial de la Salud o de la Salud (OMS) es un organismo especializado en salud, fundada el 7 de abril de 1948, y con sujeción a las Naciones Unidas. Su sede se encuentra en Ginebra, Suiza. El director general es, desde noviembre de 2006, Margaret Chan ahonconguesa.

Por lo tanto, el valor correspondiente al 40% de la oferta diaria es equivalente a 120 mg de colesterol (Tabla 5). El mismo decreto también recomienda que los menús deben ofrecer al menos una porción de fruta y una verdura o verduras en las comidas principales.

Así, el Ministerio de la recomendación de la Salud para proporcionar al menos 5 porciones al día de frutas y verduras - el equivalente a 400 g / día - se adaptó a dos porciones de frutas y verduras, o 160 g por comida, según lo recomendado por la Ordenanza.

Tabla 11 - Recomendaciones nutricionales de la Guía de Alimentos para la población brasileña.

NUTRITIVO	RECOMENDACIÓN (% Del total de calorías) a
carbohidrato	55 a 75
Proteína	10 a 15
El total de grasa	15 a 30
Las grasas saturadas	< 10
Las grasas poliinsaturadas	6 a 10
Las grasas trans	< 1
Colesterol	300 mg/día
Los azúcares libres	< 10
Frutas y hortalizas	400 g/día

FUENTE BRASIL, 2005. valor calórico total = 2.000 calorías diarias.

Factores relacionados con la alimentación, representan para nuestra sociedad y cultura mucho más que la enfermedad, la pérdida de productividad, la muerte prematura, el absentismo escolar y laboral y hospitalización. El poder es relacionado con el placer, el tiempo de la vida familiar y social, y no puede ser regulado por otro, es un ritual satisfacción personal. Por lo tanto, el acto de elegir qué comer y cómo asociar debería ser una opción exclusivamente propio del tema que sigue la dinámica de la sociedad.

¹⁹⁵ BRASIL. Ministerio de Estrategias de Promoción de la Salud. Alimentos Saludables para el nivel local. Brasilia, 2007. Disponible en: <http://lenguado.saude.gov.br/nutricao/oficina_pas_nivel_local.php> Acceso: 31/08/2010.

Las encuestas realizadas en Brasil revelan un aumento significativo en el consumo de grasas, las dietas altas en energía, y reducción en el consumo de frutas y verduras, los factores asociados con la falta de actividad física, han aumentado el número de enfermedades crónicas en el país (BRASIL, 2002).¹⁹⁶ El aumento de los factores de riesgo de enfermedades no transmisibles se puede relacionar a la alimentación, como se muestra en la Tabla 9.

Tabla 13 – Riesgo factores relacionados con los alimentos

Componente	Comida	Riesgo
Las grasas saturadas, trans y colesterol	Grasa vegetal hidrogenado, grasa, carne de embutido, queso amarillo, mariscos, niños, yema de huevo.	De mama, colon, próstata, la aterosclerosis, accidente cerebrovascular, infarto de miocardio.
La sal (sodio)	Preparar comida, alimentos enlatados, embutidos, listo condimento.	Cáncer do estomago, hipertensão, doenças cardiocirculatórios.
Las nitrosaminas, nitrito y nitrato, sulfato	Ahumado, barbacoa, jugo de fruta en botellas.	Cáncer del tracto digestivo (estómago y colon)
La aflatoxina (hongos), almacenamiento inadecuado	Alimentos mohosos (cacahuets y otros granos).	El cáncer de hígado
Alcohol	Pinga, cerveza, whisky, vodka.	Cáncer de hígado, la boca, el esófago, el cerebro accidente cardiovascular, hipertensión.

FUENTE: OMS (1990/2003); HALLIWELL (1994/1997); WILLET (1994/1998); LARSEN (1999) *apud* CVE, 2008.

Las dificultades generadas por el poco tiempo disponible para la preparación y consumo de alimentos, la creciente necesidad de alimentos fuera de casa lleva al individuo a decidir qué comer cada día y rápidamente. Esta situación es creada por los cambios sociales y el nuevo mundo del trabajo, que generan determinantes cambios de humor comer sociedad.

La preocupación por el ser humano en el lugar de trabajo ha llevado a las organizaciones para orientar, educar y crear conciencia de combate y la prevención de la obesidad y las enfermedades relacionadas con ella, como las organizaciones comienzan a darse cuenta de que su gran capital es el hombre.

¹⁹⁶ BRASIL. Ministerio de Salud Prevención y el Control de las Enfermedades No Transmisibles en Brasil / Ministerio de Salud -. Brasilia :. Ministerio de Salud de 2002. 36 p .. - (Serie B. Fundamentos textos de la Salud). ISBN 85-334-0619-3. Disponible en: <bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cd05_15.pdf> Acceso: 18/09/2010.

Si su poder es un requisito previo fundamental para el desarrollo económico contemporáneo. El ingreso del trabajador está directamente relacionada con su estado nutricional y esto, con el caso, ayuda a aumentar la productividad. La nutrición adecuada a los esfuerzos físicos de los trabajadores, incluyendo la reducción de espectáculos en el número de accidentes de trabajo y disminución del absentismo (Barros, 1989; Wada, 1993)¹⁹⁷.

Para una dieta saludable, usted debe invertir en educación para la salud, que se solapa con el concepto de promoción de la salud, tales como una definición más amplia de un proceso que incluye la participación de toda la población en el contexto de su vida cotidiana y no sólo los en riesgo de enfermar. Wanjek (2005) sugiere que la mejor manera de proporcionar una alimentación sana está en el trabajo, aunque sea al menos una comida saludable.

Debido al aumento de la prevalencia de las enfermedades crónicas, la alimentación sana, completa, variada y agradable es de gran importancia para la promoción de la salud, prevención y control de enfermedades (BOOG, 2006 *apud* Oliveira; Alves, 2008)¹⁹⁸.

Una buena nutrición asegura un crecimiento y desarrollo normales y también aumenta la resistencia a la enfermedad, permite la prevención de enfermedades crónicas degenerativas y el cáncer, retrasa el envejecimiento, asegurar el bienestar mental y protege al hombre de las toxinas ambientales (PROENÇA, 2005 *apud* Oliveira; Alves, 2008).

La OMS y sus miembros asociados en el contexto de la promoción de la alimentación saludable, adoptó la Estrategia Mundial sobre Régimen Alimentario, Actividad Física y Salud, con los objetivos principales (OMS, 2004):

¹⁹⁷ BARROS, S. C. R. La desnutrición puede generar accidentes de trabajo. Rev. Notebook Noticias Prevención de Accidentes. Sao Paulo, n. 119, año X, p. 20-36, 1989.

WADA, C. C. B. B. Salud: un determinante básico de rendimiento. Revista de Alimentación y Nutrición. Sao Paulo, No 56, p. 36-38, 1993.

¹⁹⁸ OLIVEIRA, C. dos S. de; ALVES, F.S. Educação Nutricional em Unidade de Alimentação e Nutrição, Direcionada para Consumo de Pratos Protéicos: um Estudo de Caso. Alim. Nutr., Araraquara v.19, n.4, p. 435-440, out./dez. 2008. ISSN 0103-4235. Disponível em: <serv-bib.fcfar.unesp.br/seer/index.php/ alimentos/article/viewFile/653/549> Acesso em: 17/08/2010.

- Reducir los factores de riesgo de enfermedades no transmisibles a través de la acción en la promoción de la salud y las medidas preventivas;
- Aumentar la atención y el conocimiento sobre la alimentación saludable y la actividad física;
- Fomentar el desarrollo, fortalecimiento e implementación de políticas y planes de acción a nivel mundial, nacional y de la comunidad que son sostenibles, incluida la sociedad civil, el sector privado y los medios de comunicación;
- Monitorear los datos científicos y fortalecer los recursos humanos necesarios para calificar y mantener la salud;

Las recomendaciones específicas sobre la alimentación, presentes en el documento de la Estrategia Global son (OMS, 2004):

- Mantenga el equilibrio energético y un peso saludable;
- Limite la ingesta de energía procedente de las grasas, sustituir las grasas saturadas por insaturadas y eliminar las grasas trans;
- Aumentar el consumo de frutas, verduras, cereales integrales y legumbres;
- Limite la ingesta de azúcar;
- Limite el consumo de sal de todos los méritos y consumir sal yodada.

4.10 Aprovechamiento Integral de los Alimentos

La cultura del derroche incorporó a la vida brasileña, y poco se ha hecho para revertir los números absurdos que se pierde, lo que hizo Brasil campeón del mundo en los residuos. Según las Naciones Unidas, Brasil envía a perder el 30% de todo lo que produce, es decir, 160 mil millones de dólares al

año, lo que podría aliviar el hambre de más de 8 millones de familias (FINACENTER, 2010).¹⁹⁹

Es de destacar que los residuos se caracteriza por cualquier alimento en buenas condiciones fisiológicas que se desvía de consumo que perder, como ocurre en las sobras para comer en los platos en los hogares y restaurantes, el uso parcial de frutas, raíces y hojas, la eliminación de los productos frescos en buen estado físico, en el caso de vencimiento del período de validez estipulado e incluso en ausencia de formas alternativas de uso.

Los datos del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE) muestran que, en la capital del país diez de la parte superior, el ciudadano consume 35 libras de alimentos por año, que es de dos libras menos del total que se tira a la basura. Los residuos promedio en Brasil está entre 30% y 40%. En Estados Unidos, esta cifra no llega al 10%. Recordando que los residuos es un factor negativo persistente en la economía brasileña. En Brasil, la pérdida de alimentos en el sector de la alimentación colectiva alcanza el 15% y en las cocinas domésticas alcanza el 20% (Dias, 2003)²⁰⁰.

Las campañas educativas y la plena utilización de los alimentos se deben hacer a través de técnicas de cocción adecuados, que sin duda puede mejorar la ingesta de vitaminas y minerales comidas, teniendo en cuenta los principios de una alimentación saludable. Programas de reducción de residuos deben añadir los cambios de comportamiento, principalmente educación y sensibilización tanto de los comensales como manipuladores de alimentos (Bradacz, 2003)²⁰¹.

¹⁹⁹ FINACENTER. Los efectos del consumismo. Disponible en: http://finacenter.erra.com.br/index.cfm/fuseaction/secao/id_secao/431 Acesso em: 30/09/2010.

²⁰⁰ BRADACZ, D. C. Modelo de gestión de calidad para el control de residuos en los alimentos y la nutrición. 2003. 110 f. Tesis (Maestría en Ingeniería de Producción) - Universidad Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003. Consultado el 08/01/15.

²⁰¹ BRADACZ, D. C. Modelo de gestión de calidad para el control de residuos en los alimentos y la nutrición. 2003. 110 f. Tesis (Maestría en Ingeniería de Producción) - Universidad Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003

La plena utilización de los alimentos es el uso de un alimento en particular en su totalidad. La falta de información sobre los principios nutricionales y el uso de los residuos de alimentos genera toneladas de recursos alimenticios.

A través de la plena utilización de los alimentos, puede cambiar esta situación, ya que utiliza la corteza, tallos, hojas, pulpa y semillas. Por lo tanto, disminuye el gasto de alimentos, reduce el desperdicio de alimentos y mejora la calidad nutricional de preparación, ya que para muchos alimentos el contenido de nutrientes de la cáscara o los tallos es mayor que la pulpa (Gondim *et al.*, 2005)²⁰².

4.11 Estilo de vida saludable

El estilo de vida es uno de los principales factores que influyen directa o indirectamente a la pérdida de la calidad adecuada inducida por NCD de. Los estudios realizados por la Organización Mundial de la Salud indican que las estrategias multidisciplinarias se recomiendan para la acción preventiva. Estas estrategias se basan en programas de alimentación saludable y los continuos programas de actividad física y la prevención de las adicciones (alcohol, tabaco y otras). Esto significa que las organizaciones de carácter público, no gubernamentales y de negocios están centrando sus recursos en acciones preventivas en búsqueda de la forma de vida más sana edificio tanto el pueblo de beneficios directos, como una estrategia para ampliar la rentabilidad económica y financiera en su negocio.

En una encuesta realizada por el SESI en 2009 en el estilo de vida y hábitos de ocio de los trabajadores de las industrias brasileñas, se observó que los trabajadores de las micro y pequeñas tenían negativo índice de percepción de la salud de 17.4%, el tamaño medio de 16, 3% y grande 16%. La misma investigación indica que, en promedio, 20% de los trabajadores tienen la

percepción negativa de sueño, el 13% tiene una percepción negativa de la tensión, el 5,5% tiene una percepción negativa de la tristeza y la depresión, el 33,7% no está satisfecho con sus actividades de ocio. La prevalencia de fumadores en el entorno de la industria fue de 13,1% en promedio 33% informó de alcohol con potencial de alcohol, el 51% informó que nunca y rara vez usan protector solar. 45,4% informó que no llevan a cabo ningún tipo de actividad física. En relación con la actividad física en la empresa 65,9% reportó practicar gimnasia ofrecidos por el empleador. Ya el 38,3% de los trabajadores se mantienen informados al menos 02 horas al día viendo la televisión entre semana. La encuesta también mostró que el 40,5% de los trabajadores tenían sobrepeso (7,9% obesidad) de acuerdo con la verificación de IMC - índice de masa corporal. En este aspecto el 37,9% de las pequeñas empresas los trabajadores tenían sobrepeso. En cuanto a la actuación de brunch, es decir, 25% de los trabajadores no desayune en el trabajo esta semana 05 días. Por otra parte el 59,2% de los trabajadores no reportan comer frutas o jugos en 05 días de la semana, el 47,9% informó no consumir verduras y ensalada de verduras en 05 días la semana, el 45% de los trabajadores consumen carne roja al menos 05 días de la semana, el 14,8% consume golosinas, dulces, helados, tartas y el 21,4% consume refrescos durante cinco o más días a la semana. En general, la investigación también mostró que los trabajadores de micro y pequeñas empresas tienden a tener mayor consumo de alcohol es más físicamente inactivos y tiene los peores hábitos alimenticios. Las grandes empresas tienen los trabajadores con mayores empresas de índice y medianas sobrepeso trabajadores tienen mayores tasas de tabaquismo. Todos los principales índices son predominantes en las regiones norte y noreste del país.

La práctica de hábitos saludables y combatir los factores de riesgo de traer resultados que la gente y las empresas. Es en los momentos de ocio que la

²⁰² GONDIM, J. A. M. et al. Composición aproximada y mineral en la piel del fruto. Ciencia y Tecnología de Alimentos, vol. 25, no. 4, p. 825-827, 2005.

gente alivian el estrés y renuevan la energía para el ejercicio de la creatividad y las buenas relaciones.

Existen numerosos estudios que recomiendan la cantidad e intensidad de los hábitos para una vida saludable. El programa de ocio activo SESI indica los ejercicios físicos en 05 días de la semana con intensidad moderada durante al menos 30 minutos al día es suficiente para eliminar el riesgo de inactividad, consumir 05 porciones de frutas y verduras al día variada promueve equilibrio nutricional necesario para el mantenimiento de la energía consumida. Y reservar 05 minutos todos los días para usted es suficiente para aliviar el estrés cotidiano. Además, debe asegurarse de 05 comidas diarias, evitar el consumo de refrescos, reducir el consumo de carne roja, y minimizar o eliminar el consumo de alcohol, eliminar el tabaquismo y otras drogas y promover relaciones saludables en la familia, en el trabajo y en la sociedad.

4.12 Educación para la Salud para la Calidad de Vida

La educación es un proceso que tiene por objeto permitir al individuo a actuar conscientemente en nuevas situaciones de la vida, aprovechando las experiencias anteriores. Tener educación para la salud tiene como objetivo la auto-empoderamiento de los individuos. Por lo tanto, la educación nutricional y la educación física se convierte en parte esencial de la educación para la salud, como la salud física y mental depende del estado nutricional del individuo (Turano, 1999).²⁰³

Las actividades educativas no deben confundirse con las actividades de difusión de información sobre la salud y la nutrición. La información sobre los principios de una alimentación sana y la actividad física son fundamentales para ejercer la opción, pero se diferencia de los procesos educativos son los que

²⁰³ TURANO, W.; ALMEIDA, C. C. C. Educación Nutricional. En: Gouveia, ELC Nutrición, Salud y Comunidad. 2 ed. Río de Janeiro: Revinter, 1999. cap. 3, p. 57 77.

promueven espacios de reflexión sobre todos los factores, que influyen, prácticas individuales y colectivas la salud y la nutrición en la sociedad. ¿No son mera transmisión de conocimientos de un grupo a otro - los profesionales de la población, por ejemplo -, pero el intercambio de experiencias y la construcción conjunta de estrategias para hacer la dieta más saludable y adoptar hábitos de vida saludables en diversos ámbitos de la sociedad, en atención individual y grupal en el sistema de salud, escuelas y jardines de infantes, en el lugar de trabajo, las organizaciones sociales y las políticas públicas en general (CNSAN, 2004).²⁰⁴

La educación es un instrumento de transformación social, no sólo la educación formal, sino a toda la acción escolar que desencadena hábitos de refundición, la aceptación de nuevos valores y fomenta la creatividad (Rezende, 1986)²⁰⁵.

La educación y la motivación son los procedimientos que generan el cambio de comportamiento. Sin embargo, es muy difícil de lograr debido a la diversidad cultural, social y de gobierno el cambio de hábito (Buichi, 1994 *apud* Garcia, 2000).

La promoción de la salud y la educación caída en el primer nivel de la prevención, es decir, en la prevención primaria. La prevención es "el acto de evitar que suceda" (Fletcher; Wagner, 1996). Promoción de la salud es la capacidad de tener una comunidad de actuar para mejorar su calidad de vida y la salud, incluida una mayor participación en el control de este proceso (Costa, 2000)²⁰⁶.

Educación hace del trabajador un sujeto activo y participante, conocedor de su propia salud. Promover la salud es dar nueva estructura a la visión de asistencia al empleado. Es un proceso mediante el cual, a través de

²⁰⁴ CNSAN – Conferencia Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutrición. Alimentación Saludable y Vidas modos de promoción. Alimentos y Promoción. 2004

²⁰⁵ REZENDE, Ana Lúcia Magela de. Salud: la dialéctica de pensar y hacer. Sao Paulo: Cortez, 1986.

²⁰⁶ COSTA, M. A. F. da. Calidad en Bioseguridad. Río de Janeiro: Qualitymark 2000.

acciones, la población que le permite buscar medios para evitar contraer vulnerables a la enfermedad, que afecta a su calidad de vida (Westphal, 2001).²⁰⁷

La promoción y educación para la salud en el trabajo incluyen: consulta y servicio al cliente, la solicitud de pruebas y procedimientos adicionales, la enseñanza y la orientación de los trabajadores en relación con la nutrición, hidratación, descanso, el ejercicio, la postura, los órganos de trabajo, electrodomésticos y sistemas, la familia y el amor sexual vida, recreación, física y el estado del medio ambiente. Puede ser implementado a través de consultas, conferencias, debates, grupos educativos, gimnasia, distribución de material educativo (Carvalho, 2001)²⁰⁸.

Las empresas que invierten en la educación y promoción de la salud de sus trabajadores han aumentado la calidad de vida, la reducción de la morbilidad y mortalidad por enfermedades y accidentes; reducir el absentismo; aumento de la productividad y el cambio en el patrón de utilización de los servicios de salud (Morello, 2005)²⁰⁹.

La prevención de las enfermedades no transmisibles se puede hacer a través de la educación y orientación, en busca de las estimaciones y proyecciones en el mejor de salud. Educación para la salud, según la OMS, afirma que "los objetivos son desarrollar en las personas un sentido de la responsabilidad de su propia salud y la salud de la comunidad a la que pertenecen y la capacidad de participar en la vida comunitaria de una manera constructiva".

Educación para la salud debe promover, por un lado, el sentido de la identidad individual, la dignidad y la responsabilidad y, por otra parte, la responsabilidad de la comunidad solidaria. En caso de ser una parte esencial de la promoción de salud, prevención de enfermedades, sino que también

²⁰⁷ WESTPHAL, M.F. et. al. Gestión de los servicios de salud, São Paulo, EDUSP 2001.

²⁰⁸ CARVALHO, L. M. de. La educación ambiental y la formación del profesorado. En: MEC; SEF, Panorama de la educación ambiental en la educación primaria / Secretariade Educación Primaria - Brasília: 2001.

²⁰⁹ MORELLO, I.N. Las acciones de Educación y Promoción de la Salud de las Empresas en los desarrollados trabajador del cuero y del calzado en el municipio de Estancia Velha - RS en el período de julio de 2004 a junio de 2005. Feevale. Nuevo Hamburgo. 2005.

contribuyen a un tratamiento oportuno y eficaz de las enfermedades, reduciendo al mínimo el sufrimiento y la discapacidad.

La actividad educativa en la atención primaria se estableció a partir de ciertos programas verticalmente, o vinculada a la promoción de salud y prevención de enfermedades en la comunidad, los individuos o grupos sociales, densamente impregna las actividades que los profesionales sanitarios realizan dentro unidades, en casa, en otras instituciones y espacios comunitarios (Witt, 2005)²¹⁰.

Las situaciones en las que se aplica la educación para la salud son los que requieren la participación activa del sujeto, lo que permite la transformación de sus actitudes, conocimientos y habilidades para lidiar con problemas de salud. La educación es un obstáculo en el proceso de construcción de conductas saludables capaces de sostener la calidad de vida.

4.13 La calidad de vida como una estrategia de responsabilidad social corporativa para las micro y pequeñas empresas - ETHOS y SEBRAE

El Instituto Ethos de Responsabilidad Social Corporativa y el SEBRAE publicaron los "Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial de la Micro y Pequeña Empresa" (2003), basado en siete lineamientos que coinciden con el público definido por Ethos para el tratamiento de la responsabilidad social de las empresas, a saber, el gobierno y la sociedad, el medio ambiente, la comunidad, los consumidores y los clientes, proveedores, trabajadores, los valores, la transparencia y la gobernabilidad.

El documento elaborado por el Sebrae y Ethos indica la adopción paso a paso de la responsabilidad social en la micro y pequeña empresa. Se estructura en siete directrices que forman un conjunto de frases positivas y elogiosas, a

²¹⁰ WITT, R. R. Las competencias de la enfermera en la atención primaria: contribución a la construcción de las Funciones Esenciales de Salud Pública. 2005. 336 f. Tesis (Doctorado en Enfermería de Salud Pública) - Ribeirao Preto Escuela de Enfermería de la Universidad de São Paulo. Ribeirao Preto, 2005.

saber: "establecer valores y trabajar con transparencia, mejorar los empleados y colaboradores, siempre lo más a través de los entornos, la participación de socios y proveedores, proteger a los clientes y consumidores, fomentar su comunidad y comprometerse con el bien común".

Como ejemplo de la aplicación de tales indicadores, citar su aplicación específica a la fuerza de trabajo: cuidado de la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo en dos niveles:

1. Nivel básico - el cumplimiento de la legislación;
2. Alto Nivel - indicadores de gestión y participación de la elaboración del plan estratégico de la agenda de la empresa.

4.13.1 La calidad de vida en el informe y balance social

El Instituto ETHOS también proporciona guías con las directrices y modelos para las empresas que quieran presentar a su público afectados un informe y revisión anual de responsabilidad social corporativa. Para los expertos y el propio ETHOS, el informe social constituye una de las herramientas más importantes de la gestión ética y transparente de las organizaciones, así como un excelente diagnóstico para el seguimiento de la evolución de los resultados de los indicadores.

El modelo de informe ETHOS y relación social está dividido en 15 áreas: Introducción, estructura de la relación social, la misión y la visión del mensaje del presidente de la compañía, el perfil de proyecto, sector de la economía, la historia, principios y valores, estructura y funcionamiento, gobierno corporativo, el diálogo entre las partes interesadas, los indicadores de resultados económicos, sociales y ambientales (cualitativos y cuantitativos), la seguridad y

salud en el trabajo, la demostración de las iniciativas de informes sociales de interés para la sociedad (proyectos sociales) y las notas generales.

El Instituto Ethos mismas recomienda los nueve principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas - las Naciones Unidas, que trata del respeto de los derechos humanos, el trabajo y el medio ambiente que puede ser adoptado y monitoreado como indicadores para la gestión empresarial, a saber: el respeto y la protección de los derechos humanos, prevenir violaciones de derechos humanos, apoyar la libertad de asociación para trabajar, la abolición del trabajo forzoso y el trabajo infantil, eliminar la discriminación en el lugar de trabajo, apoyar el enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente y la promoción de la responsabilidad ambiental y fomentar tecnologías que no dañen el medio ambiente.

4.13.2 AA 1000 y la calidad de vida laboral

También en el contexto de la responsabilidad social es AA1000 - un estándar que no certifique, pero que da consistencia a las acciones de responsabilidad social de la empresa que adopta el modelo de gestión. Fue desarrollado por ISEA - Instituto de Servicios Sociales de Responsabilidad ética, y establece algunas de las mejores prácticas de rendición de cuentas de los principios de responsabilidad social corporativa. La aplicación de la norma se produce en 05 fases: planificación, contabilidad auditoría de calidad de tercero. de ética y balance social publicado. Su aplicación está pensado para promover la participación de las partes interesadas. Puede ser adoptada conjuntamente con otras normas de gestión.

4.13.3 SA 8000 y la calidad e a qualidade de vida laboral

De acuerdo con la Guía para la Sustentabilidad y Ciudadanía Corporativa (2005), no es la norma SA 8000 SAI - Responsabilidad Social Internacional, cuyo objetivo es certificar las empresas que cumplan una serie de requisitos sociales, tales como la terminación del trabajo infantil, forzoso, la discriminación o prácticas de gestión abusivas, la discriminación, la salud y la seguridad, la libertad sindical, la negociación colectiva, la limitación de las horas extraordinarias y una remuneración justa. SA8000 es la primera norma destinada a mejorar las condiciones de trabajo, que comprende los principales derechos de los trabajadores. La certificación de cumplimiento se produce a través de auditores independientes. La norma sigue la ISO 9000 e ISO 14000, lo que facilita su aplicación por las empresas que están familiarizados con este sistema. SA8000 intenta medir el grado de responsabilidad social de las empresas con respecto a la aplicación y el mantenimiento de las condiciones de trabajo con la calidad de vida.

4.13.4 Los Objetivos de Desarrollo del Milenio de la ONU - y la calidad de vida en el trabajo

La guía también aborda los ODM - Ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio establecidos por la ONU en septiembre de 2000, a los efectos de la definición de las principales metas globales. Ellos son: la reducción de la pobreza, las desigualdades sociales y promover el desarrollo sostenible. Los ocho objetivos son: erradicar la pobreza y el hambre, el acceso universal a la educación básica, la igualdad de género, reducir la mortalidad infantil, mejorar la salud materna, combatir el SIDA, la malaria y otras enfermedades, la sostenibilidad y el desarrollo del medio ambiente asociaciones para el desarrollo mundial.

4.13.5 El Global Reporting Initiative - GRI y la calidad de vida laboral

En los años 90 llegó la GRI - Global Reporting Initiative, con el objetivo de convertirse en un estándar internacional de sostenibilidad. Sobre la base de los indicadores de gestión empresarial GRI ya es adoptado por más de 250 empresas en el mundo y es considerado uno de los modelos más completos de relación social.

Tabla 13- Elementos e indicadores GRI

Económico	Incluye, por ejemplo, los costos y los beneficios, la productividad del trabajo, la creación de empleo, el gasto en servicios externos, el gasto en investigación y desarrollo, las inversiones en educación y otras formas de capital humano. El aspecto económico incluye, pero no se limita sólo a él, la información financiera y los estados relacionados.
Ambiental	Incluye, por ejemplo, el impacto de los procesos, productos, servicios en el aire, el agua, el suelo, la biodiversidad, la salud humana y la seguridad.
Social	Incluye, por ejemplo, el tratamiento que se da a los grupos minoritarios y las mujeres, el trabajo realizado en nombre de menores de edad, la salud y seguridad en el trabajo, la estabilidad de los empleados, los derechos laborales, los derechos humanos, los salarios y las condiciones de trabajo en las relaciones exteriores.

Fuente: <http://www.globalreporting.org> citado por Kraemer (2005).

4.13.6 Organización Internacional de Normalización - ISO 14000 y la calidad de vida laboral

Aunque la serie ISO 14000 - norma internacional que establece los requisitos y normas para el comportamiento ambiental de las organizaciones. El estándar es un excelente recurso para estimular el desarrollo de políticas ambientales, auditorías, gestión de residuos, vigilancia del medio ambiente, la comunicación y difusión de información. Sin embargo, los indicadores seleccionados deben estar relacionados con los aspectos ambientales significativos de la organización para influir en el desempeño ambiental y reflejar

las opiniones de las partes interesadas en el negocio. La norma se basa en la lógica de la PDCA - plan (plan), la (pista), Check (revisión) y Acción (actuar de manera correctiva) y tiene en cuenta la gestión, operativos y medioambientales condiciones indicadores, así como los aspectos culturales y económicos.

4.13.7 SESI calidad del trabajo y la calidad de vida laboral

En el sector industrial se encontró el SESI Calidad en el Trabajo se puede definir como una campaña nacional desarrollada por el Servicio Social de la Industria - SESI, cuyo objetivo es fomentar la responsabilidad social de las empresas de la industria brasileña, despertando los empleados y los empleadores para el ejercicio de la ética y la transparencia en las relaciones laborales.

El premio se basa en cinco áreas temáticas (gestión, educación / desarrollo, la salud / seguridad y el medio ambiente, las actividades sociales y de ocio / cultura). Los exámenes tienen lugar en el entorno empresarial de acuerdo con siete motivos, a saber:

1. Introducción procesos innovadores para la gestión de personas;
2. La mejora constante en la calidad de vida del empleado;
3. Aumentar la calidad y la competitividad;
4. Mejora de la calidad en el trabajo;
5. Recuperación de las relaciones interpersonales;
6. Satisfacción del cliente interno y el aumento de la inversión en el capital social.

La información recogida en las evaluaciones se consolidará en un informe indicador denominado "retroalimentado Premio SESI". Podrán ser adoptadas por las empresas como parámetros de reflexión del ambiente de

trabajo y la imagen de la compañía (comunicado y percibida) por los trabajadores en el SESI y representantes de instituciones relacionadas con temas laborales que son parte de un jurado responsable de definir las empresas ganadoras.

4.13.8 Criterios de excelencia del Premio Nacional de Calidad - PNQ y la calidad de vida laboral

Encontramos también a disposición de las empresas en la Fundación Nacional de la Calidad - FNQ²¹¹ (2005), el documento hacia la excelencia - criterios para la evaluación del desempeño y el diagnóstico organizacional. Los criterios ayudan a identificar el grado de adherencia a los fundamentos de las organizaciones empresariales de excelencia, que son los valores y las pautas establecidas en las organizaciones exitosas reconocidas como de "clase mundial". Los criterios se basan en los fundamentos de la excelencia PNQ - Premio Nacional de Calidad: sistémico, aprendizaje organizacional, agilidad, innovación, liderazgo y constancia en el propósito, visión de futuro, enfoque en el cliente y el mercado, la responsabilidad social, la gestión basada en los hechos, valoración de las personas, enfoque basado en procesos y orientación a resultados.

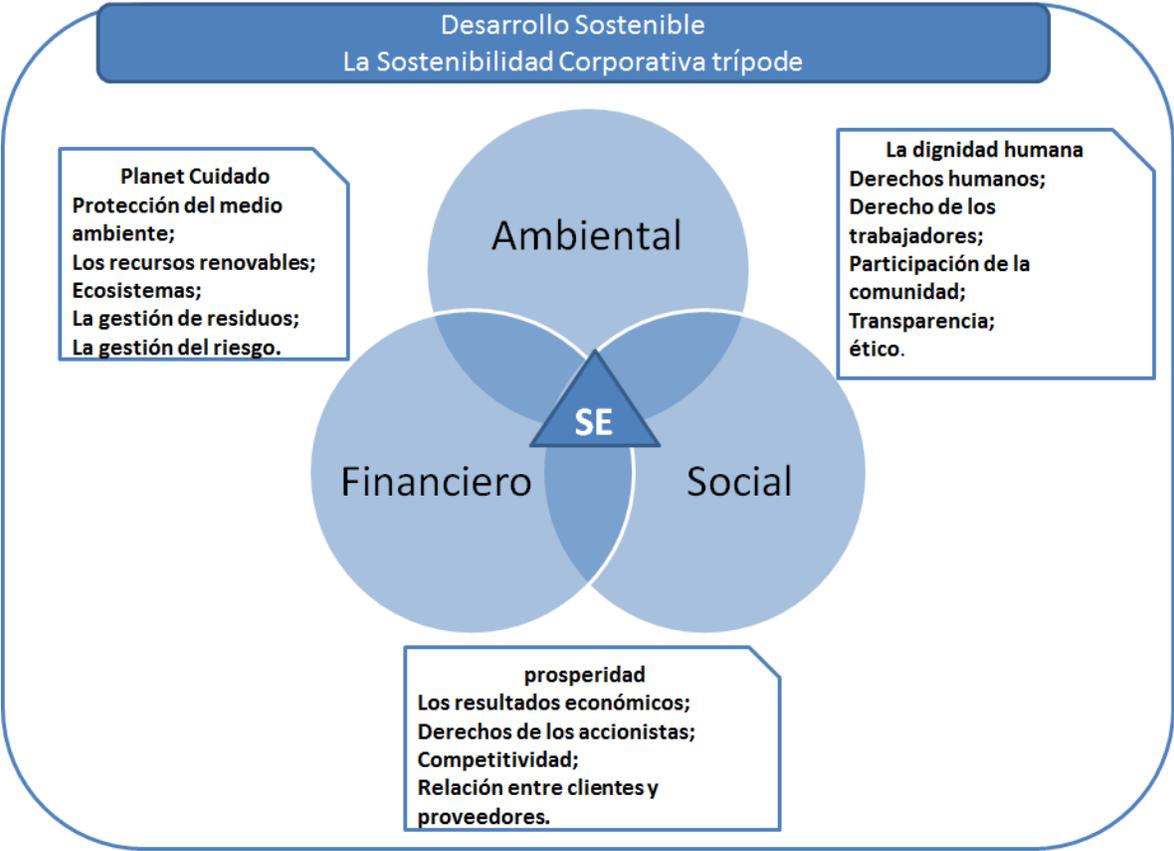
Es el criterio de cuatro (empresa) que el documento examina cómo la organización contribuye al desarrollo económico, social y ambiental sostenible, reduciendo al mínimo los impactos negativos potenciales de sus productos, operaciones en la sociedad y cómo la organización interactúa con la sociedad y como un público interno de manera ética y transparente.

²¹¹ FNQ – Fundación Nacional de la Calidad: Es un centro de estudio y conocimiento de excelencia en la gestión. Es una organización sin fines de lucro no gubernamental, creada en 1991 por las organizaciones públicas y privadas, para administrar el Premio Nacional de Calidad (PNQ). Promueve la calidad de la gestión empresarial, contribuyendo a la mejora de las organizaciones en Brasil y es responsable de Gestión Modelo de Excelencia (MEG) utilizado por cientos de empresas.

Según el FNQ (2005), la excelencia es una gestión situación excepcional y el desempeño de la organización, logrado a través de la práctica continua de los fundamentos del modelo del sistema.

En general, las herramientas y los indicadores adoptados por empresas socialmente responsables se estructuran en torno al equilibrio entre los aspectos ambientales, sociales y financieros.

Figura 8 - Desarrollo sostenible - Trípode sostenibilidad corporativa



Fuente: www.copesul.com.br citado por Kraemer (2005).

La figura anterior muestra la dimensión del reto de las organizaciones empresariales en la búsqueda de un modelo de herramientas e indicadores que pueden definir el modelo de gestión de la responsabilidad social, y la calidad de vida de los negocios que cumplen con las exigencias de su público impactado.

Las herramientas e indicadores brevemente descritos indican la riqueza de alternativas que pueden ser adoptadas por la empresa brasileña en la gestión empresarial socialmente responsable. Gestión empresarial Lógicamente no sólo puede ocurrir en el campo de la reflexión, pero es fundamental que los líderes y gerentes de empresas reflejan y percibir de forma natural los caminos a la incorporación de los principios de la responsabilidad social y la calidad de las acciones prácticas de la vida en la gestión empresarial que tiene un fuerte impacto en la sociedad brasileña.

En este sentido, un paso importante para la pequeña empresa, sus limitaciones de recursos, debe comenzar en la responsabilidad social corporativa a través de un diagnóstico reflexivo sobre el medio ambiente de trabajo, observando la legislación social relacionada con su actividad. En este contexto, observar el cumplimiento de las Normas Regulatoras de la Consejería de Trabajo y Empleo, SA 8000 requisitos y la observación / adaptación impactando la ley ambiental en la actividad empresarial. Más que eso, la organización independiente de su tamaño debe repensar su propio modelo de negocio para asegurar la construcción de medio ambiente seguro y saludable para público afectado por su actividad empresarial.

No descartó la posibilidad de micro y pequeñas empresas que buscan una certificación ISO 14000 o SA 8000. No podemos negar la importancia de los proyectos sociales con la comunidad circundante cuyo objetivo principal es consolidar la imagen corporativa además de beneficiar a la comunidad local. Fundamentalmente, creemos que una de las principales oportunidades de desarrollo es un reflejo de cómo los gerentes y trabajadores de micro y pequeñas

empresas están llevando a cabo sus procesos de producción. Esta reflexión debe ser tal que permita la gestión para garantizar la calidad de la vida laboral, la relación con la comunidad que la rodea, así como las tecnologías y procesos de producción para garantizar la preservación del medio ambiente.

Sin embargo, las micro y pequeñas empresas deben integrar los principios de responsabilidad social en su sistema de gestión estratégica por elegir herramientas e indicadores sociales que respondan a los objetivos estratégicos de su empresa para garantizar mejores condiciones de competitividad, ética, la transparencia y la justicia social en negocio.

para Drucker (2003)²¹² cambio social puede ser más importante que los hechos económicos para el éxito o fracaso de una organización y sus directivos ". Según él, tenemos 02 principales tareas de esta nueva sociedad. La primera es que tenemos que tener en nuestras organizaciones para aprender la alfabetización en información. La segunda es que tenemos que utilizar nuestra capacidad de procesar los datos que están fuera de nuestro medio ambiente. Saber interpretar la información que no se encuentra en nuestra base de clientes determinará nuestro éxito.

Hablamos de sostenibilidad del planeta muy fácilmente, sin embargo no estamos dispuestos a renunciar a ninguna comodidad día en nombre de la preservación del planeta, hablamos de responsabilidad social en nuestras organizaciones, pero poco sabemos cómo vivir en comunidad, fideicomisos falta y por lo general somos cada vez más predispuestos a consumir salvajemente. Del mismo modo también buscamos la calidad de vida, pero no sabemos por qué, incluso con acceso a tanta herramienta tecnológica que no tenemos tiempo para cuidar de nuestra propia salud, y la mayoría sabe poco acerca de la calidad que queremos para nuestras vidas. Todo lo que sabemos es que no hemos aprendido

²¹² DRUCKER, Peter Ferdinand. La administración en la siguiente sociedad. 1. ed. Sao Paulo: Nobel, 2003.

a aprender a vivir nuestro día para satisfacer las necesidades humanas que somos.

Además, constantemente preguntarnos qué es la calidad de vida?

5. DENTRO DEL CONCEPTO DE CALIDAD DE VIDA

Hay un gran interés en la comprensión del concepto con el fin de apropiarse de esta bondad. Sin embargo, dada la naturaleza subjetiva del término es cada vez más complejo para ser claros de la aplicación. Para la Asociación Brasileña de la calidad de vida, la calidad de vida se define como el nivel de placer en la vida de una persona. En general, se basa en varios factores. Por lo menos las necesidades básicas de una persona se deben cumplir para que tengan una alta calidad de vida - que debe estar sano, tener suficiente para comer y un lugar para vivir. Una vez satisfechas estas necesidades, la calidad de vida de una persona está determinada por su propia personalidad, sus deseos y su nivel de realización personal. Una persona con una alta calidad de vida tiende a sentirse como si se habían cumplido todos sus deseos y necesidades. Por lo general son felices y se sienten a menudo como si su vida era buena. Una persona sin calidad de vida es deficiente en una o más áreas básicas de su vida. Por ejemplo, los enfermos, los que ya no son capaces de cuidar de sí mismos o hacer actividades que disfrutan debido a las limitaciones físicas, mentales o financieros a menudo son considerados de baja calidad de vida.

para Magallanes et AL (2010)²¹³ “La calidad de vida es un fenómeno esencialmente humano, relacionado con la satisfacción en la vida amorosa, la estética sociales, ambientales y existenciales. Un concepto que abarca muchos significados, a partir de la convergencia de los elementos que una cultura particular considera su nivel de comodidad y bienestar”.

²¹³ MAGALHÃES, S.B. et. al. Los indicadores sociales de la industria: la calidad de vida de la Evaluación de los trabajadores industriales, Brasilia-DF: SESI-DN, 2010.

Arantes (2012)²¹⁴ señala el carácter ambiguo del término calidad de vida. Es decir, cuando un conjunto de palabras indica muchos significados. Así que cuando decimos que la calidad de vida puede estar hablando de bienestar personal, posesiones materiales, la participación en las decisiones colectivas, la seguridad y la salud, el saneamiento, la educación y otras muchas aplicaciones. El examen previsto por los autores se hace desde la perspectiva de la salud pública, sugiere que la calidad de vida es la salud y viceversa. Esta opinión es compartida bastante por el campo de la medicina.

También de acuerdo Arantes (2012) la Organización Mundial de la Salud - OMS a través de la Calidad de Vida de Grupo El Grupo WHOQOL (1995), desarrolló un conjunto de esfuerzos, añadiendo los científicos de todo el mundo, para establecer un consenso sobre la definición de calidad de vida como "la percepción de su posición en la vida en el contexto de la cultura y sistema de valores en el que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones "

Esta definición apunta a la naturaleza subjetiva del tema para incluir las dimensiones de físicos, psicológicos, conexiones sociales, aspectos de la espiritualidad, la religión y las creencias personales. Especialmente OMS sitúa a la persona en el centro de la cuestión. En este sentido, podemos entender que habrá más calidad de vida cuando el individuo ha adquirido su multidimensionalidad contestado. De acuerdo con todavía Arantes (2012)²¹⁵ apud Calman (1984), "buena calidad de vida está presente cuando las esperanzas y las expectativas se cumplen por la experiencia ". Estas expectativas son modificados por edad y problemas de salud o, deben tener en cuenta los diversos aspectos de la vida, su mejora está relacionada con la capacidad para identificar y alcanzar las

²¹⁴ ARANTES, E.F. La rentabilidad financiera de los programas de promoción de la salud y calidad de vida en los negocios, São Paulo: Brasil Arte 2012..

²¹⁵ ARANTES, E.F. La rentabilidad financiera de los programas de promoción de la salud y calidad de vida en los negocios, São Paulo: Arte Brasil 2012.

metas y objetivos realistas. Además, sólo el individuo puede describir la calidad de vida.

Otro factor importante a tener en cuenta es que el concepto de calidad de vida se ha utilizado ampliamente para la promoción de la salud y estilo de vida y el entorno de trabajo.

La OMS (2010)²¹⁶ características en el documento: entornos de trabajo saludables: Un Modelo para la Acción "Un ambiente de trabajo saludable es aquel en el cual los trabajadores y jefes colaboran con el uso de un proceso de mejora continua de la protección y promoción de la salud, la seguridad y el bienestar. de todos los trabajadores y la sostenibilidad del medio ambiente de trabajo ".

Aunque la definición se refiere al ambiente de trabajo de la OMS también coloca el enfoque individual y más allá cuando se agrega en el documento de la participación de la organización empresarial en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y otros miembros de la comunidad que la rodea.

OMS (2010) presenta una propuesta de modelo de acción integral, dividido en cuatro aspectos principales: entorno físico de trabajo, recursos para la salud personal, la participación comunitaria de la empresa y entorno de trabajo psicosocial.

Figura 9: Trabajo Saludables Ambientes Modelo de la OMS: influencia de las vías, los procesos y principio esencial.

²¹⁶ OMS - Organización Mundial de la Salud ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción: para los empleadores, los trabajadores, los responsables políticos y profesionales .. Traducción OMS SESI -DN 2010.



Fuente: OMS 2010

También se centra en el escritorio, França (1997)²¹⁷ afirma que la calidad de vida en el trabajo es el conjunto de acciones desarrolladas por una empresa de la mejora de los procesos de gestión de las acciones, innovaciones en las tecnologías sociales y de la producción, para fomentar la construcción de entornos de trabajo seguros y saludables. Los ambientes deben considerar factores biopsicosociales como diferencial en la prestación de servicios y mejores prácticas (diagnóstico social, campañas educativas, las relaciones sociales en el lugar de trabajo) a los trabajadores.

Igualmente França (1997) asume que la calidad de la vida laboral y requiere un compromiso con la ética en las relaciones humanas a partir de la identificación, neutralización, eliminación y control de riesgos ocupacionales observadas en el lugar de trabajo, la construcción de relaciones saludables, la carga física y mental necesaria para la actividad laboral ,, estilo de liderazgo político y gestión de los recursos de una organización empresarial.

²¹⁷ FRANÇA, A. C Limongi. Calidad de Vida en el Trabajo: conceptos, enfoques, innovaciones y desafíos en las empresas brasileñas, Journal of Psychosomatic Medicine. Río de Janeiro, Vol. 1, no. 2, P. 79-83, abr./mai./jun. 1997.

Arantes (2012)²¹⁸ establece que un programa de calidad de vida en el trabajo cuando está debidamente propuesto tiene como objetivo principal para convertirse en la empresa más humana, en la que el trabajo implica tanto relativo grado de responsabilidad y autonomía en el nivel de empleo, característica votaciones de la recepción de la rendimiento, con tareas apropiadas, la variedad, el enriquecimiento del trabajo con énfasis en el desarrollo personal del individuo.

El reto de la calidad de vida en las organizaciones involucra todos los procesos estratégicos, debe estar presente en todos los niveles y más, debe ser difundida en toda la empresa como un principio que desea reafirmar cada operación realizada. En este sentido, los líderes y gerentes de negocios tiene papel clave en el mantenimiento de que invertir en la calidad de vida como estrategia de negocios es un posicionamiento de la organización y no sólo un plan de acción en funcionamiento.

Del mismo modo Michael Porter (1999)²¹⁹, dice que los empleadores deberían estar preocupados en la generación de la salud y calidad de vida en el trabajo en lugar de la gestión de los costos. Sugiere que los empleadores deben apoyar, motivar, estimular, alentar a los empleados a tomar buenas decisiones en la gestión de su propia salud. Para él, las organizaciones deben ofrecer planes de salud, educación financiera con el fin de ahorrar para una posible futura inversión en la salud y para medir y dar cuenta de los resultados de los beneficios y de la salud de su organización. Otros expertos también citados por Arantes (2012) señala que la calidad de vida en el trabajo se produce cuando el trabajo satisface las necesidades higiénicas, hay identidad del trabajador con la tarea, el trabajo es ciclos completos (principio, medio y final), se autoridad sobre el proceso, que puede ser creativo en el proceso, tener una retroalimentación (retroalimentación) y hay flexibilidad en los sistemas de toma de decisiones de la organización.

²¹⁸ ARANTES, E.F. La rentabilidad financiera de los programas de promoción de la salud y calidad de vida en los negocios, São Paulo: Brasil Arte, 2012.

²¹⁹ PORTER, Michael. Clusters y competitividad. HSM Management. São Paulo, n.15, p.100-110, jul./ago. 1999.

La calidad de vida laboral está específicamente relacionado con el nivel de felicidad que viene de la carrera de una persona. Cada persona tiene necesidades diferentes cuando se trata de su carrera y el nivel de calidad de vida laboral está determinada por el cumplimiento de estas necesidades. Si bien algunas personas pueden ser contenidos con un simple trabajo de salario mínimo, ya que ayuda a pagar las cuentas, otro se encuentra este trabajo muy tedioso o mucho trabajo de campo, por lo que es muy insatisfactorio. Por lo tanto, los requisitos para tener una alta "calidad de vida en el trabajo" puede variar de persona a persona. Independientemente de su nivel, los que tienen una alta calidad de vida laboral en general hacen lo suficiente para vivir cómodamente, considere su interesante o atractivo el trabajo y alcanzar un nivel de satisfacción personal o el cumplimiento del trabajo que realizan. En otras palabras, los empleados que están generalmente satisfechos con su trabajo, dice que tiene una alta calidad de vida en el trabajo, ya que los que son infelices o insatisfechos con su trabajo dicen que tienen una baja calidad de vida²²⁰.

Drucker (2003)²²¹ Y añade: "todo el mundo tiene que saber qué hacer, qué hacer y cómo hacerlo." Por lo tanto, una cuestión relevante cuando hablamos de calidad de vida es si nuestro corporativos, gubernamentales y organizaciones no gubernamentales están trabajando en este camino? Lo que tenemos que hacer para tener el ambiente adecuado para el proceso de aprendizaje que nos llevará a vivir mejor y no sólo en el trabajo sino en todos los ambientes sociales que necesidad? Nuestras escuelas, nuestros líderes, nuestras políticas públicas y nuestras políticas de la empresa, normas y procedimientos contribuyen a mejorar la calidad de vida? Después de todo, lo que puede observarse a partir de la expresión de los diversos autores ha señalado anteriormente, es que la calidad de vida sólo se puede ver, sentir y o medida del valor percibido por las personas independientemente de su ubicación, región, edad o clase social.

²²⁰ Disponible en: <http://www.abqv.com.br/imprensa/Content.aspx?id=384>. Acceso 08/20/2013

5.1 El reto de la calidad de monitoreo de la vida

Una mirada panorámica abreviatura de la literatura e identificar evidencia del impacto de la calidad de vida que tenemos acceso. Según una estimación de la Calidad de la Asociación Brasileña de la Vida (ABQV), el 53% de la salud depende de la forma de vida, el 20% del medio ambiente en el que vive la persona 12% de la herencia genética y sólo el 10% de la atención de salud. Sâmia Aguiar Brandão Simurro²²² analiza la importancia de revisar el estilo de vida de la cultura social. Según ella, a partir de la década de 1950, la empresa aumentó en gran medida la carga psicológica de trabajo y la disminución de la carga física. En consecuencia, la inactividad física, la obesidad y el estrés se han convertido en epidemias. La gente está viviendo más tiempo gracias a la medicación, pero están enfermando a más temprana edad. Ya es hora de revertir este proceso.

Los cambios pueden ocurrir en la medida en que las empresas se dan cuenta de la importancia de una acción sinérgica en el trono de un definido y se centraron en la calidad de la estrategia de vida. Para ello, es esencial para mantener relaciones sanas y respetuosas en un ambiente de trabajo.

5.2 Relaciones Sociales de Accidentes de Trabajo y Calidad de Vida

²²¹ DRUCKER, Peter Ferdinand. La administración en la siguiente sociedad. 1. ed. Sao Paulo: Nobel 2003

²²² Sâmia Aguiar Brandão Simurro es Psicólogo, Master en Neurociencias y Comportamiento, Socio de be - Psicología. Vicepresidente de ABQV. Co-organizador y co-autor del libro: Premio Nacional a la Calidad de Vida: La trayectoria de una década. Premio Auditor SESI Calidad en el Trabajo (PSQT) y el Premio Nacional de Calidad ABQV Vida. Profesor del MBA de la Universidad de São Camilo en Gestión de la Calidad de Vida y el Curso de Extensión PUC de Programas de Bienestar y Calidad de Vida. Especialista Psicosomática, Estrés, Psicología de la Salud y el Hospital. Responsable de la evaluación del estrés en la Calidad del Programa Ejecutivo de Allianz Life Insurance. Consultor y conferencista en temas de estrés, salud mental y calidad de vida. Acreditado por la Nacional. Wellness Institute; Bienestar, Salud y Instituto -Recursos Humanos Cultura Entrenamiento Trainer - Judd Allen. <http://zerohora.clicrbs.com.br/rs/vida-e-estilo>.

En el entorno de las organizaciones empresariales de Brasil, sólo en 2011 se registraron 711.164 accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores asegurados del Seguro Social. Se observa que esta alarmante número no incluye a los trabajadores por cuenta propia (contribuyentes individuales). Estos acontecimientos causan gran impacto social y económico y en la salud pública en Brasil. Estos registros se contabilizaron 15.083 enfermedades relacionadas con el trabajo y, de estos accidentes y enfermedades como resultado la eliminación de las actividades de los 611.576 trabajadores, incapacidad temporal (hasta 15 días 309 631 301 945 y con el tiempo perdido de más de 15 días), 14.811 trabajadores incapacidad permanente y 2.884 muertes.

Tan importante es el de la Salud y Seguridad en el tema de trabajo que las estadísticas de Brasil, en 2011, muestra que cada 3 horas se produjo 1 muerte, impulsados por el riesgo derivado de los factores ambientales en el trabajo y cerca de 81 accidentes de trabajo y enfermedades profesionales cada hora las horas de trabajo diarias. En 2011 el promedio fue de 49 trabajadores / día, que no volvió a trabajar debido a una discapacidad o la muerte.

Otra cuestión importante se refiere a los altos costos debido a la baja calidad de vida. El pago de las prestaciones debidas a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el INSS, sumado al pago de las pensiones especiales derivadas de las condiciones ambientales de trabajo en el año 2011, el valor encontrado es de aproximadamente R \$ 15.9 mil millones / año. Otros gastos añadidos como el costo operativo de las INSS más gastos en salud y en relación alcanza el valor de R \$ 63,60 mil millones (datos preliminares). El tamaño de estas cifras muestra la urgencia en la adopción de políticas públicas destinadas a la prevención y la protección contra los riesgos relacionados con las actividades de trabajo. Mucho más allá de las cantidades abonadas, es la

cantidad de casos y la gravedad presenta a menudo como resultado de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, confirman la necesidad urgente para el desarrollo de las políticas públicas y las acciones de ejecución para cambiar este escenario.

De acuerdo con el Ministerio de Seguridad Social (2011)²²³, la enfermedad ayuda (AD) a las "enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo" eran 83.837 y para los "trastornos mentales y del comportamiento" 12.337, ocupando el segundo y tercer lugar en la lista de la ayuda. Estos datos, monitoreo de la calidad de vida en el lugar de trabajo, y más allá? ¿Cómo están los miles de personas que trabajan de manera informal, pero su enfermedad no se incluyen en estos indicadores?

Según Arantes (2012)²²⁴ una de las variables que influyen en la calidad de la vida de la población significa que la inversión de la pirámide de población. En 2000, había 12 personas económicamente activas por cada persona mayor de 65 años en 2050, la proporción debe ser 03 activos para cada uno. En particular, hay un aumento en la esperanza de vida, pero también hay la mayor incidencia de enfermedades. Vivimos más tiempo, pero no estamos viviendo así.

El cambio en el perfil de la población también señala otros campos que afectan a la calidad de vida. El Ministerio de Salud, en el año 2010 muestra que el 75% de los costos de salud están relacionados con enfermedades crónicas como la diabetes, hipertensión, cáncer, asma, etc. Es importante destacar que la mayor parte de estas enfermedades pueden tener sus efectos eliminados / minimizados o exacerbados por el comportamiento y estilo de vida. Los factores de riesgo como la mala alimentación, la falta de actividad física regular, un aumento del estrés, el aumento del consumo de drogas lícitas e ilícitas son cruciales para el aumento del riesgo. Al parecer, hay un nuevo estilo de vida actual, los nuevos

²²³ Disponível em:
http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Apresentacao%20DPSSO%20em%20Alegr%20ete%20RS_Agosto2012.pdf.

sistemas de trabajo, nuevas formas de organización de las sociedades y, por tanto, nuevos riesgos que afectan a la calidad de vida.

Los estudios también indican que la escasa innovación tecnológica en la salud, la baja inversión en la educación, la falta de formación e información clara a las políticas públicas de población e ineficientes contribuyen negativamente a la mejora de la calidad de vida.

Arantes (2012), También señala que las compañías de seguros de encuestas de salud en los cinco continentes apuntan a la tendencia al alza del 10,5% en los costos relacionados con la salud en el año 2011. Por otra parte, la investigación muestra que más del 70% de las empresas están ofreciendo programas de educación y la promoción de la salud y más del 60% de evaluar el estado de salud de las personas. Sólo en los Estados Unidos el gasto en salud de la población en 10 años en un 140%. según Porter (2007)²²⁵, 96% de los altos ejecutivos de las empresas estaban preocupados por los crecientes costos de atención de salud.

Como se puede ver, otra cuestión relevante en la calidad de vida son las herramientas de monitoreo y evaluación. Gran parte de los instrumentos tiene poca longevidad en algunos casos evaluar los contextos locales y, o trabajo específico. Las herramientas anteriores son sólo vuelven a aplicar y no siempre son referencias para la construcción de escenarios para la formación de la base de planificación a medio y largo plazo. Una buena herramienta para la evaluación y la gestión puede apoyar la toma de decisiones asertivas cuando se trata de la prevención en la calidad de vida. Falta estudios epidemiológicos fiables en esta área y hay opiniones azar montón sobre el tema.

²²⁴ ARANTES, E.F. La rentabilidad financiera de los programas de promoción de la salud y calidad de vida en los negocios, São Paulo: Arte Brasil 2012.

²²⁵ PORTER, M; TEISBERG, E. *Repensar la salud: estrategias para mejorar la calidad y reducir los costos*. Porto Alegre: Bookman, 2007.

Como Magallanes et al.(2010)²²⁶, en la literatura, se adopta el indicador más conocido y el IDH - Índice de Desarrollo Humano. Creado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD tiene como objetivo ampliar el debate sobre el desarrollo de los aspectos económicos y sociales. Su composición tiene en cuenta las siguientes variables: El Producto Interno Bruto - PIB per cápita, la esperanza de vida al nacer, la tasa de alfabetización de adultos y matriculación en los niveles educativos. Por lo tanto, el IDH considera los ingresos, la salud y la educación permite la lectura de las capacidades humanas. Aunque hay desacuerdo en cuanto al modelo propuesto por el IDH es un hecho que se ha adoptado en todo el mundo.

Magalhães et AL (2010); Arantes (2012); Minayo et al (2000)²²⁷ todavía relacionar muchas otras herramientas que se utilizan para el seguimiento y evaluación de la calidad de vida. Ellos son: condiciones de vida Índice - ICV de la Fundación João Pinheiro; Índice de Calidad de Vida - ICV - Diario Folha de Sao Paulo; Organización Mundial de la Salud Calidad de Vida Instrumentos - WHOQOL - Organización Mundial de la Salud - OMS; Indicadores Ethos de Responsabilidad Social Corporativa e indicadores sociales para la industria: Evaluación de la Calidad de Vida de los Trabajadores Industriales.

Si bien es evidente la importancia de la calidad de vida de las personas, las comunidades y las organizaciones empresariales, es evidente la falta de herramientas para el monitoreo y evaluación de los impactos de esta actividad a la sociedad. Cuando se refiere a la vigilancia de la calidad de vida laboral en entornos productivos de las organizaciones de micro y pequeñas prácticamente no hay instrumentos aplicables.

²²⁶ MAGALHÃES, S.B. et al. Los indicadores sociales de la industria: la calidad de vida de la Evaluación de los trabajadores industriales, Brasilia-DF: SESI-DN, 2010.

²²⁷ MINAYO, M.C.S. et al. La calidad de vida y la salud: un debate necesario. Ciencia y Salud Pública. 5 (1): 7-18, Río de Janeiro, 2000.

5.3 La calidad de vida a la vida escolar y la ciudadanía

Como podemos ver, la literatura sobre la calidad de vida está estrechamente vinculada a los parámetros de comportamiento del individuo y la capacidad de adoptar un estilo de vida adecuado para el medio ambiente que vive. Si esto es cierto, entonces podemos establecer que existe una relación directa entre los niveles de educación (formal e informal) de un individuo o de una población y su capacidad para tomar posesión de los niveles esperados de calidad de vida.

Por otra parte, los estudios muestran que hay una falta de herramientas adecuadas para la supervisión y la gestión de la calidad de vida de esta manera, hay un inmenso campo de la investigación y el desarrollo a seguir con el fin de construir o consolidar herramientas e indicadores que puedan sostener o el seguimiento y la gestión de la calidad de la vida laboral en todas sus dimensiones. Además, el brasileño parece no darse cuenta de la necesidad de incluir la calidad de vida de la agenda en su lista de citas diarias.

Por lo tanto, es pertinente reflexionar y actuar para promover la mejora de la calidad de vida de las personas. Esta estructura puede ser un centro de excelencia en la innovación, la formación y el desarrollo de las tecnologías sociales aplicadas a nuestra vida cotidiana. Por encima de todo, el tema de la calidad de vida requiere un pensamiento creativo y la voluntad de aprender a aprender y aprender de nuevo a vivir más la calidad que está en armonía. El aprendizaje nos lleva al entorno de aprendizaje, la construcción del conocimiento y el compromiso de desafiar el status quo. El aprendizaje nos invita a romper paradigmas, nos lleva a lo desconocido y al mismo tiempo nos permite desentrañar los misterios de nuestra vida, relacionarse y llevarse bien con los demás con confianza.

5.4 Calidad de vida: la autonomía ²²⁸ y la responsabilidad

Una condición para la construcción de un ambiente de trabajo seguro y saludable es garantizar la participación de los trabajadores independientes de sus funciones en la organización empresarial. La participación está regulada por el grado de autonomía concedido por el liderazgo, políticas y procedimientos implementados en las rutinas de la empresa y la propia capacidad del individuo para ejercer este poder en sus vidas diarias. Por supuesto, toda autonomía es precedida por la responsabilidad.

En Ciencias Políticas, la autonomía de un gobierno o de una región presupone el desarrollo de sus propias leyes y reglas sin interferencia de un gobierno central en la toma de decisiones.

En Filosofía, la autonomía es un concepto que determina la libertad del individuo en administrar libremente su vida, por lo que racionalmente sus propias decisiones.

La educación, la autonomía del estudiante revela capacidad de organizar sus estudios por sí solo, sin número total de maestros dependencia, la gestión eficaz de su tiempo dedicado al aprendizaje y la elección de manera eficiente las fuentes de información disponibles. Cuando se trata de la educación e-learning o educación a distancia - El aprendizaje a distancia se pretende que el estudiante aplica el concepto de autonomía en la educación.

El término también se aplica a la autonomía de funcionamiento de un dispositivo de longitud de tiempo sin recurrir a la fuente de alimentación externa. En los dispositivos electrónicos que funcionan con baterías, autonomía significa la duración en horas que trabajará el dispositivo sin necesidad de recarga de nuevo.

Dar libertad a los empleados es la clave para tener un equipo productivo. Esto se muestra por los resultados de una encuesta realizada por la

²²⁸ La autonomía es un término de origen griego cuyo significado está relacionado con la independencia, la libertad y la autosuficiencia.

consultora Fellipelli²²⁹ con 300 profesionales en el segundo semestre de 2009. La encuesta dice que el 58% de los profesionales brasileños exigen autonomía en el trabajo y se sentiría más cómodo trabajando de forma independiente.

Entre los encuestados, el 75% mostró acto a favor de los intereses colectivos y la facilidad que se presentan en el trabajo en equipo. Pero cuando se trata de sus necesidades reales de motivación, las respuestas de los empleados llevan a otros resultados. En total, 44% de los profesionales necesita obtener ventajas y reconocimiento individual. Los empleados que parecen creer que la recompensa colectiva es más importante que el individuo, sólo el 17% en realidad necesitan un ambiente idealista y de cara al bien común se sientan motivados.

"Las características que muestran a los demás y nuestras necesidades de motivación son naturalmente diferentes, porque en que vivimos en la sociedad, ciertos deseos se pueden ver negativamente por la mayoría de las personas, tales como el individualismo y la competitividad excesiva", dice psicóloga Adriana Fellipelli, socio director de Fellipelli. "En el entorno empresarial actual, el trabajo en equipo es inevitable y trae resultados positivos para la empresa, lo que explica por qué la mayoría de la gente está dispuesta a mostrar este tipo de práctica, a pesar de sus necesidades de motivación no se mueve en la misma dirección."

El estudio también mostró que la mayoría de los empleados pueden perder la motivación si están involucrados en una intensa demanda de mano de obra y no hay tiempo para la planificación, sintiéndose presionados en decisiones complejas. Los indicadores muestran que cuando los profesionales tienen cierto control sobre las exigencias y plazos para permitir reflexiones y análisis, se sienten estimulados y pueden generar mejores resultados.

Otro factor que puede generar una mayor productividad en el trabajo, de acuerdo con Adriana, es la flexibilidad de las actividades. Según la encuesta, el 70% de los profesionales son adaptables a la mayoría de los entornos regrados, generalmente se organizan y funcionan dentro de las normas establecidas.

²²⁹ Consultoría Fellipelli consultora especializada en desarrollo organizacional, coaching, y otras iniciativas destinadas a la formación humana.

Cuando nos fijamos en sus necesidades de motivación, sin embargo, sólo el 28% necesitan este tipo de ambiente. "Los datos indican que las personas trabajan mejor si tienen la oportunidad de expresar su individualidad, actuando de manera innovadora e independiente", dice el psicólogo.

En opinión de Adriana, los líderes deben dirigir su atención a las necesidades y características de cada miembro del equipo. Sólo de esta manera para formar una estructura equilibrada, donde cada complementos profesionales y contribuye al éxito del negocio. "Uno de los mayores desafíos de los líderes de hoy es para atraer y retener el talento a los resultados de apalancamiento. Para esto, usted necesita saber lo que mantiene a sus empleados motivados y comprometidos, incluso en la cara de los crecientes desafíos ", explica²³⁰.

Inevitablemente, estamos sujetos al informe a alguien, pero si no tenemos la oportunidad de hacer aportaciones, con el tiempo perdió interés en el trabajo. Y este caso no es sólo el empleado que pierde, sino también la organización. La compañía pierde que podría haber ganado con la inteligencia, la motivación y el pensamiento innovador de la persona que acaba de decidir dejar.

Muchos líderes tienen miedo de dar autonomía confundiéndolo con el poder. Y muchos empleados tienen miedo de tomar por miedo a más trabajo. La verdad es que la autonomía es buena para ambos extremos de la gestión empresarial.

El aspecto más interesante del movimiento de autonomía es que se da a los empleados la confianza para hacer algo para cambiar las circunstancias en que se encuentran. En lugar de sentirse triste o infeliz en el trabajo, hacen la misma cantidad de trabajo en algo significativo y la generación de valor propio.

Autonomía significa que las personas son libres de tomar decisiones que beneficien a toda la empresa y los clientes. También significa, por supuesto, que las cuestiones de responsabilidad y la autoridad superior deben ser discutidos y buscaron un consenso.

²³⁰ www.revistapegn.globo.com.br - acceso en el 03/03/14 21h20.

De hecho, la autonomía es como una carretera de dos vías. Los empleados con autonomía movimiento sin esperan que el "jefe" les dice qué tareas son. El líder, a su vez, es siempre alrededor para dar las coordenadas estratégicas y dejar que el equipo de seguridad sobre el rumbo que ha tomado.

Para crear una cultura efectiva de autonomía en su empresa, algunos puntos son esenciales:

- Análisis de los aspectos que pasan por el comportamiento gerencial (incluida la suya, señor empresario con superpoderes);
- Hacer un mapeo de las capacidades de gestión;
- Compruebe la cultura de la empresa;
- Tenga en cuenta la capacidad que tienen las personas para compartir información;
- ¿Cómo las interacciones ocurren;
- ¿Qué grado de diversidad;
- ¿Cuál es su estructura;
- Tenga en cuenta la capacidad que tienen las personas para trabajar en equipo.

Esta lista tendrá suficiente trabajo para su empresa y para los empleados a hacer lo que ellos creen y saben está generando derecho mejor calidad, el servicio y la productividad. Recuerde que siempre hay margen de mejora y la motivación para esto es ser continua²³¹.

En este universo surge la concentración especialmente factor en la autonomía de la responsabilidad de los funcionarios. Estos, teniendo la oportunidad de exponer sus días en el trabajo de la manera que mejor se adapte a sus necesidades, el sentido común nos dice que el trabajo en niveles significativamente más altos.

²³¹ www.lounge.empreender.com.br - autonomía es también 08.06.13 estrategia - Acceso 03/03/14 - 21h23

Este tema nos ofrece un marco atractivo y consistente para un rendimiento optimizado y una vida con más calidad, ya sea en el entorno profesional o personal.

Creemos que uno mismo sentir se conecta directamente con nuestra calidad de vida laboral. Es una gran combinación. Un poco desconcertante, pero con el sonido y consejos prácticos, que nos permite gestionar mejor nuestra autonomía frente al crecimiento de la demanda en un mundo cada vez más complejo.

En Brasil, la calidad de vida en el trabajo mantiene una relación directa con el tema de la seguridad y salud en el trabajo. Hay una serie de requisitos legales contenidas en 36 normas reglamentarias publicadas por el Ministerio de Trabajo de Brasil. Es decir, construir un entorno de trabajo seguro y saludable en Brasil además de tener iniciativa también es necesario interactuar con la legislación vigente.

5.5 La calidad de vida de seguridad y salud em el trabajo

La Organización Internacional del Trabajo - OIT señala que la globalización ha dado lugar a la reorganización del proceso de producción y la reestructuración de la gestión de la mano de obra, el carácter común entorno económico cada vez más competitivo y con cambios importantes en las agendas de trabajo y empleo. Estos cambios han colocado los trabajadores en situaciones precarias y servicios temporales. Las nuevas formas de trabajo, intenso, de usos múltiples más fragmentado, subcontratista y la aceleración de las tasas de producción han causado enormes efectos sobre las condiciones físicas y psicológicas de los trabajadores y en extremo difícil mantener la calidad de vida laboral en los niveles esperados.

5.6 Origem do trabalho e da necessidade da segurança e saúde do trabalhador

Desde el comienzo de la humanidad el hombre comenzó a realizar esfuerzos físicos e intelectuales para satisfacer sus necesidades y para mantenerse a sí mismos. Por lo tanto, las diversas formas de trabajo están identificados y desarrollados por los propios seres humanos.

El hombre primitivo buscó constantemente alimentos y medios para su propia subsistencia; por lo tanto, su trabajo fue hecho sin ninguna intención de recompensa o rentabilidad. Y para facilitar esta tarea, el hombre entonces llegó a crear y refinar herramientas tomadas de la naturaleza.

Con los años, el crecimiento demográfico, el hombre comenzó a interesarse en otras formas de actividades, también implica el trabajo, tales como las actividades industriales. Así que si lanzado los nuevos inventos, que se tradujo en nuevas fuerzas mecánicas.

Desde entonces, comenzaron a aparecer las primeras industrias y pocos trabajadores estaban organizando. Así surgieron las diferencias entre jefe / empleador y el empleado dentro de las organizaciones. Esto marcó el inicio de la relación capital-trabajo.

La aparición de nuevas formas y herramientas, y maquinaria y equipo hasta ahora poco conocida, expuesto el trabajador a los problemas de los accidentes y enfermedades profesionales en las organizaciones.

Las máquinas en los primeros días de la civilización eran muy pobres, y, como el hombre nunca fue dotado con imperfecciones, el riesgo de accidentes fuera constante, debido a que aún no eran las ideas de capacitación y desarrollo profesional. Con el desarrollo industrial fue la aparición de toda una maquinaria que no están equipados con los métodos de seguridad, por lo que eran peligrosos y fácil causar desgracia de los trabajadores Costa (2003)²³². Además, el equipo de modernización también trajo los nuevos tipos de problemas. Cambiado de manera significativa las relaciones sociales en el lugar de trabajo, el aumento de la representación sindical ya su vez la automatización de los procesos de producción

permiten ahora un trabajador puede ser manipulado por el aumento del ritmo de trabajo en que se expande la demanda de productos.

Se hizo cada vez más los trabajadores expuestos a los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, así como la empresa se expone a pérdidas relacionadas con los problemas de la seguridad y la calidad de vida de sus empleados.

¿Cuál es, por tanto, causó la participación directa de la empresa con el tema de la seguridad en el trabajo, no sólo una cierta visión social de los trabajadores de asistencia social, pero sobre todo en una vista en gran parte económica y financiera de las consecuencias de este problema.

La causa de la magnitud del problema era la relación constante entre "hombre y la máquina" directamente relacionada con la falta de conocimiento acerca de sus funciones. En el diseño de Costa (2003), se lee:

“La imperfección humana era una característica que se alzaba en la relación que el hombre sostenía a diario con su máquina, que le llevará a un cierto descuido en el manejo, lo que resulta en la sucesión inevitable de reclamaciones. El trabajador que vive con su máquina ofrece una visión íntima y, a menudo, como se olvida que es peligrosa y agresiva, por lo que es seguro que el desenlace fatal, no tarde en llegar. Indiscutible que habitualmente forma entre el trabajador y su máquina produce negligencia y descuido del operador, lo que aumenta considerablemente el riesgo de infortunio laboral”.

5.7 La seguridad en el trabajo

La calidad de vida laboral está directamente relacionada con ambientes seguros. No se puede pensar que no puede haber satisfacción y calidad cuando las personas trabajan en un entorno Periculoso sin control.

²³² COSTA, Hertz J. Accidentes de Trabajo en el presente. Porto Alegre: Síntesis, 2003.

Según Cardella (1999)²³³, cada empresa tiene su propia cultura organizacional, que se caracteriza directamente por ciertos valores individuales y colectivos de los grupos de personas dentro de la organización, involucrando a las creencias, costumbres, patrones de comportamiento, hábitos y otros valores que se pasan a las relaciones entre los grupos y la empresa:

Cada organización se caracteriza por un complejo de patrones de comportamiento, creencias y valores espirituales y materiales de transmisión colectivamente. Este complejo llamado cultura, de organización consiste en las formas de expresión del grupo social. Una parte de la cultura de la manera de pensar y de vivir, las costumbres, las creencias, los valores, las actitudes, los rituales, mitos, tabúes, héroes, historias, arte, formas de comportamiento, hábitos, lenguaje. La cultura organizacional refleja la forma en que las personas de la organización responden a los estímulos.

La cultura organizacional surge de la necesidad de perpetuación. Para lograr este objetivo, el grupo adopta un conjunto de premisas básicas que se establecieron, descubierto y desarrollado en el proceso de aprendizaje, resolución de problemas, la adaptación externa e integración interna. (Cardella, 1999)²³⁴.

En este contexto, se concluye que la organización es un grupo de personas / empleados con una misión, de forma individual y / o colectivamente, y de procurar que la misión de los materiales y equipos son necesarios, y los esfuerzos personales. De ahí que parte del concepto de que las personas son el núcleo de la organización.

Porque, en cierto modo, a valorar las personas y el trabajo realizado por ellos es necesario estudiar los fenómenos que causan daños y pérdidas a las personas y los bienes en su conjunto.

²³³ CARDELLA, Benedito. Seguridad y Prevención de Accidentes: un enfoque integral: seguridad integrada a la misión de la organización con la productividad, la calidad, la conservación y el desarrollo de las personas del medio ambiente. São Paulo: Editora Atlas, 1999, página 49; 25)

²³⁴ CARDELLA, Benedito. Seguridad y Prevención de Accidentes: un enfoque integral: seguridad integrada a la misión de la organización con la productividad, la calidad, la conservación y el desarrollo de las personas del medio ambiente. São Paulo: Editora Atlas, 1999, página 49; 25.

para Cardella (1999) es necesario estudiar el estado en el que la seguridad de la organización se encuentra, por lo que las personas se centran, equipos y maquinaria, instalaciones, procesos, insumos y productos utilizados en las tareas de la empresa. El mismo autor también informa de que la reducción de accidentes y percances en el trabajo es un gran desafío para la inteligencia del ser humano y requiere, además de una gran cantidad de trabajo físico y mental, grandes cantidades de recursos más que suficientes para estudiarlos y así evitar ellos.

Aún así, con todos los estudios y el trabajo conjunto, el objetivo principal, no sólo la organización, sino de la sociedad en su conjunto no se ha logrado satisfactoriamente y problemas con los infortunios en el trabajo seguirán ocurriendo y la participación cada vez más el hombre mismo (Cardella 1999).

El autor también destaca el abuso de modernización que, contrariamente a lo que debería disponer que están más allá de toda la vida de seguridad y calidad, plantea riesgos demasiado y poca preocupación por la integridad física y mental del trabajador que opera las máquinas y equipos. Así ha dicho Cardella (1999):

"El hombre crea altamente peligrosas condiciones para introducir avances tecnológicos proporcionados por cartesiano (altas velocidades, temperaturas, presiones) y en el control de riesgos, usa demasiado, consciente o inconsciente, instrumentos subjetivos como" la esperanza de tener éxito "y las explicaciones de tipo 'era inevitable "," fuera de suerte' ".

En la misma línea teórica, Zocchio (2004)²³⁵ proporcionará subvenciones para la comprensión y el análisis de los mecanismos de prevención de accidentes y enfermedades profesionales. En el diseño de Zocchio, lee:

²³⁵ ZOCCHIO, Álvaro. Las víctimas y cómplices causas de los accidentes de trabajo. Londres: LTr, 2004.

"La prevención de los accidentes de trabajo se institucionalizó en Brasil a finales de los años cuarenta. A partir de ahí comenzó a desarrollarse y evolucionar las acciones y medidas de seguridad en el trabajo que se requiere; a veces tropezando, golpeado por otras decisiones oficiales, con alta y baja, de manera que no siempre es el más apropiado. Muy discutido por diversas entidades y reuniones con diversos títulos, seguridad en el empleo todavía sujetos nebuloso para muchos: los empresarios, líderes empresariales, funcionarios de gobierno, líderes sindicales e incluso algunos de los que trabajan profesionalmente en actividades de prevención de los problemas de mano de obra ".

El autor identifica como seguridad en el trabajo de un conjunto de medidas y acciones para prevenir accidentes. Estas medidas y acciones son de naturaleza técnica, educativa, médica, psicológica y motivacional, con las medidas de fundamento indispensable y decisiones administrativas favorables. Además de ser una obligación legal para la empresa y también un valor de actividad técnica, administrativa y económica para la organización, beneficios para empleados y la sociedad:

Sin embargo, lo que se observa es que en muchas empresas, incluso con la evolución tecnológica aplicada a las zonas de operaciones, las instalaciones como los recursos de comunicación y difusión de información y el acceso a la acción educativa, no se espera que interactuar con esos recursos puede ser que el beneficio para el empleado, la empresa y la sociedad. En cambio, lo que vemos es un aumento en la eliminación por accidentes de trabajo y enfermedades. Al parecer no se está produciendo la propiedad de las empresas de aprendizaje necesario para la formación de una cultura preventiva.

Así, en las empresas de todos los tamaños aún domina el cumplimiento de los requisitos legales, divorciado de la estrategia de negocio y sin enfoque en la cultura de la prevención.

A Zocchio (1996)²³⁶ [...] mantenido algunas empresas simplemente por ministerio de la ley, la seguridad del trabajo a veces es sólo la actividad simbólica

²³⁶ ZOCCHIO, Álvaro. Practique la Prevención de Accidentes: ABC de la seguridad. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas, 1996.

o sector funcionalmente marginados. Estas situaciones son el resultado de la falta de preparación y la falta de percepción de los gerentes que no atinan con el valor real de las actividades de prevención de accidentes de trabajo en el contexto técnico, compañía administrativa y económica. Seguridad en el trabajo es un asunto de la más completa. Se requiere la participación de todos - personas y sectores que componen el organigrama de una empresa. Cada uno tiene su papel que desempeñar y responsabilidades que determinan este papel. Es necesario, sin embargo, para entender todo. [...]

Por lo tanto, en opinión del autor es clara la responsabilidad de la compañía, no sólo para invertir en equipos, sino también en la formación y la preparación y el aumento de la conciencia de todas las partes implicadas - empleadores y empleados - con respecto al uso de los medios de prevención.

En relación con la salud y la seguridad en todo el esfuerzo colectivo y trabajo personal para evitar un accidente que se requiere. En la empresa existe también la responsabilidad de los empleados, quienes entonces informados y conscientes de la importancia de la prevención deben poner en práctica los métodos aprendidos y también el uso de equipos para el bienestar de sí mismo y de la organización no debería ser actores responsables sólo por actuar siempre bajo el principio de un entorno seguro y saludable, pero principalmente articuladores, la participación de los interesados y de transformación del equipo que se comprometan a cuidar de sí mismos y cuidar a los demás.

Además, el autor señala, que, afortunadamente, hay empresarios y líderes que reconocen la seguridad de trabajo como parte de las actividades de la empresa y comprende, en la mayor medida, el valor de la prevención de accidentes en el trabajo. Estos dan seguridad y sus profesionales, la oportunidad de mostrar lo mucho que son capaces de coincidir con los otros sectores en los objetivos de búsqueda de negocios.

El reto de las organizaciones empresariales se la comparte la construcción de una cultura organizacional orientada a la preservación de la vida en el lugar de trabajo. La estrategia para este implica la difusión de información y

sensibilización de la población activa en la importancia de observar y respetar las normas de seguridad en el desempeño de las actividades de trabajo.

5.8 Seguridad y Prevención de Accidentes

Según Zocchio (1996), no todas las empresas pueden dar fe de la experiencia personal, pero puede garantizar la seguridad, racionalmente aplicada, los resultados en la estabilidad operativa, la mejora de la productividad, un menor número de reparaciones en maquinaria e instalaciones, una mayor estabilidad en los costos de operación, mejor ambiente social en la empresa y una mejor imagen corporativa en la comunidad y ante las autoridades competentes.

Por lo tanto, se concluye que en la anterior, la inversión en seguridad en el trabajo trae beneficios sociales y económicos para ambas empresas, los empleados y la sociedad en su conjunto. Después de todo, no hay ninguna razón por la que un día de trabajo de los trabajadores de la final no puede regresar a sus hogares en condiciones de seguridad y en condiciones saludables.

5.9 Servicio especializado en Seguridad y Salud en el Trabajo

Los primeros servicios de seguridad de trabajo se organizaron de actividades iniciadas por CIPA - Comisión Interna de Prevención de Accidentes.

Zocchio (1996) cree que, debido a la falta de planificación y definición de responsabilidades en el inicio del servicio de seguridad laboral, muchas empresas no aceptan la seguridad en el trabajo como actividad en el contexto administrativo, lo que lleva a las ideas falsas, que hoy reflejan negativamente :

Con los años la seguridad en el trabajo ha evolucionado y actualmente se encuentran presentes en las organizaciones empresariales de todas las regiones

Brasil y las empresas de todos los tamaños. Es una condición legal. Además de requerir una serie de servicios técnicos para garantizar la seguridad de los trabajadores, también hay una amplia formación y desarrollo de las relaciones en este ámbito. Incluso entrenado y bien intencionado, el profesional no siempre tiene la oportunidad de obtener mejores resultados en relación con la seguridad. La indecisión de las empresas o de sus dirigentes por lo que pueden esperar y la demanda de su servicio de seguridad es una de las barreras para el desarrollo de actividades de prevención. Si la empresa y líderes entienden lo que pueden esperar y la demanda y definir una política adecuada para muchas actividades de prevención, garantizará el éxito de la prevención de accidentes a lo largo de la longitud y profundidad. (Zocchio, 1996).

El logro de las metas y objetivos establecidos en materia de seguridad y salud del trabajo requiere conocimientos técnicos, la atención a las normas reglamentarias, la inversión en soluciones innovadoras y proceso de aprendizaje continuo. La seguridad es una de las premisas con validez infinito, y el valor individual, es decir, cada trabajador debe estar comprometido con las reglas, no hay actividades de trabajo colectivo de factor intrínseco. En Brasil, el Ministerio de Trabajo publica y mantiene una lista actualizada de los 36 la seguridad reglamentaria y la salud en el trabajo. Todas las empresas deben basar sus procesos de producción en estas normas y están sujetas a la supervisión.

5.10 Normas reguladoras

Las Normas Reguladoras²³⁷, relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, son obligatorios para las empresas públicas y privadas y organismos públicos de la administración directa e indirecta, así como todos los organismos

²³⁷ No [Brasil](#), as Normas Regulamentadoras, também conhecidas como NRs, regulamentam e fornecem orientações sobre procedimentos obrigatórios relacionados à segurança e medicina do trabalho. Essas normas são citadas no Capítulo V, Título II, da [Consolidação das Leis do Trabalho](#) (CLT). Foram aprovadas pela Portaria N.º 3.214, 8 de junho de 1978, são de observância obrigatória por todas as empresas brasileiras regidas pela CLT e são periodicamente revisadas pelo [Ministério do Trabalho e Emprego](#). São elaboradas e modificadas por comissões tripartites específicas compostas por representantes do governo, empregadores e empregados.

que tienen los empleados cubiertos por la Consolidación de las Leyes Laborales - CLT²³⁸.

Además, también conocido como NR, son normas que regulan, proporcionan parámetros e instrucciones sobre Salud y Seguridad. Son treinta y seis reglamentos que rigen los sectores productivos, cinco de estas normas regulan la actividad rural. Las rupias son elaboradas por una comisión tripartita integrada por representantes del gobierno, los empleadores y los empleados, y son los siguientes:

NR 1 - Disposiciones generales: Establece el alcance de todas las normas de seguridad reglamentarios y Medicina del Trabajo Urbano, y los derechos y obligaciones del gobierno, los empleadores y los trabajadores con respecto a este tema en particular. La base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, los artículos 154 a 159 de la Codificación de las Leyes del Trabajo - CLT.

NR 2 - Inspección Previa: Establece las situaciones en las que las empresas deben solicitar al Ministerio de Trabajo y Empleo - MTE vista previa realización en sus establecimientos, y la forma de su realización. La base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, es el artículo 160 del Código del Trabajo.

NR 3 - Embargo o Interdicción: Establece las situaciones en que las empresas susceptibles de sufrir una parálisis de sus servicios, maquinaria o equipo, y los procedimientos que deben observarse por la inspección del trabajo, la adopción de tales medidas punitivas en materia de seguridad y la Medicina del Trabajo. La

²³⁸ CLT é a sigla da Consolidação das Leis do Trabalho. A CLT é uma norma legislativa de regulamentação das leis referentes ao Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho no Brasil. A CLT foi aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e sancionada por Getúlio Vargas, o presidente do Brasil na época. Constitui o principal instrumento de regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho. Desde a sua criação, sofreu várias alterações no sentido de criar uma legislação trabalhista atualizada, observando todas as necessidades de proteção do trabalhador e defesa dos seus direitos.

base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, es el artículo 161 del Código del Trabajo.

NR 4 - Servicios Especializados en Ingeniería de Seguridad y Medicina del Trabajo: Se establece la obligación de las empresas públicas y privadas que tienen los empleados cubiertos por el Código del Trabajo, para organizar y seguir corriendo, Servicios Especializados en Ingeniería de Seguridad y Medicina del Trabajo - SESMT, con el fin de promover la salud y proteger la integridad del trabajador en el lugar de trabajo. La base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, es el artículo 162 del Código del Trabajo.

NR 5 - Comisión Interna de Prevención de Accidentes - CIPA: Se establece la obligación de las empresas públicas y privadas para organizar y mantener en funcionamiento mediante el establecimiento de un comité constituido por los empleados con el fin de evitar los problemas de mano de obra, mediante la presentación de sugerencias y recomendaciones al empleador para mejorar las condiciones de trabajo mediante la eliminación de las posibles causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, los artículos 163-165 del Código de Trabajo.

NR 6 - Equipos de Protección Personal - PPE: Establece y define los tipos de PPE que las empresas están obligadas a proporcionar a sus empleados en las condiciones de trabajo lo requieran, con el fin de salvaguardar la salud y la integridad física de los trabajadores . La base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, los artículos 166 y 167 del Código del Trabajo.

NR 7 - Programa de Control Médico de Salud Ocupacional: Establece el requisito para el desarrollo y aplicación, por todos los empleadores y las instituciones que admiten los trabajadores como empleados, el Programa para el Control de Salud Ocupacional Profesional - PCMSO, con el objetivo de promover y la preservación de la salud de todos sus trabajadores. La base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, los artículos 168 y 169 del Código de Trabajo.

NR 8 - Edificios: se prevén los requisitos técnicos mínimos que deben observarse en los edificios para garantizar la seguridad y comodidad a los que trabajan en ellos. La base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, los artículos 170 a 174 del Código del Trabajo.

NR 9 - Programa de Prevención de Riesgos Ambientales: Establece un requisito para el diseño e implementación, por todos los empleadores y las instituciones que admiten los trabajadores como empleados, el Programa de Prevención de Riesgos Ambientales - PPRA, con el fin de preservar la salud y la integridad trabajadores físicas a través de la anticipación, reconocimiento, evaluación y consecuente control de la ocurrencia de los riesgos ambientales o que puedan existir en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta la protección del medio ambiente y los recursos naturales existentes. La base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, los artículos 175 a 178 del Código del Trabajo.

NR 10 - Instalaciones y Servicios en Electricidad: Establece las condiciones mínimas necesarias para garantizar la seguridad de los empleados que trabajan en las instalaciones eléctricas, en sus diferentes etapas, incluyendo el diseño, implementación, operación, mantenimiento, renovación y expansión, así como la seguridad usuarios y terceros en cualquiera de las etapas de generación, transmisión, distribución y consumo de electricidad, observándose, por tanto, las

normas técnicas oficiales y, en su defecto, las normas técnicas internacionales. La base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, los artículos 179 a 181 del Código del Trabajo.

NR 11 - Transporte, Manipulación, Almacenamiento y Manejo de materiales: Establece los requisitos de seguridad que deben observarse en el lugar de trabajo en lo que respecta al transporte, manipulación, almacenamiento y manejo de materiales, tanto mecánica como manualmente, el objetivo de la prevención de los infortunios laborales. La base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, los artículos 182 y 183 del Código del Trabajo.

NR 12 - Maquinaria y Equipo: Establece las medidas de seguridad e higiene de los preventores a adoptar por las empresas respecto a la instalación, operación y mantenimiento de maquinaria y equipo, para la prevención de accidentes de trabajo. La base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, los artículos 184 y 186 del Código de Trabajo.

NR 13 - Calderas y recipientes a presión: Establece todos los requisitos técnicos y legales para la instalación, operación y mantenimiento de calderas y recipientes a presión, a fin de evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo. La base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, los artículos 187 y 188 del Código del Trabajo.

NR 14 - Hornos: Establece las recomendaciones técnicas y legales relacionadas con la construcción, operación y mantenimiento de hornos industriales en el lugar de trabajo. La base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, es el artículo 187 del Código del Trabajo.

NR 15 - Actividades Insalubres y Operaciones: Describe las actividades, operaciones y agentes no saludables, incluyendo sus límites de tolerancia,

definiendo así las situaciones, cuando experimentó por los empleados en el lugar de trabajo, causar caracterización sindicatura de ejercicio poco saludable, y también el medios para proteger a los trabajadores de dichas exposiciones perjudiciales para su salud. La base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, los artículos 189 y 192 del Código del Trabajo.

NR 16 - Actividades y Operaciones peligrosas: Regula las actividades y legalmente considerado operaciones peligrosas, estipulando las recomendaciones preventores correspondientes. Específicamente en relación con el Anexo No. 01: actividades y operaciones peligrosas Explosivos, y el Anexo No. 02: Actividades y Operaciones peligrosos inflamables, tiene su existencia legal garantizado por los artículos 193 a 197 del Código del Trabajo. La base jurídica, común y específica, lo que da fundamento jurídico a la caracterización de la electricidad como la tercera Periculoso agente es la Ley N° 7369 de 22 de septiembre de 1985, el establecimiento de la prima de riesgo para los profesionales de la electricidad . El MTB Ordenanza N° 3393 de 17 de diciembre de 1987, en el estudio y la actitud resultante del famoso accidente del cesio 137 en Goiânia, llegaron a enmarcar la radiación ionozantes ese máximo grado ya eran poco saludables, como el cuarto Periculoso agente, este es impugnada marco legal, en la medida en que no hay ley autorizadora para tal.

NR 17 - Ergonomía: Visa establecer parámetros que permitan la adaptación de las condiciones a las condiciones psicofisiológicas de trabajo de los trabajadores con el fin de ofrecer el máximo confort, seguridad y rendimiento eficiente. La base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, los artículos 198 y 199 del Código del Trabajo.

NR 18 - Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Industria de la Construcción: Establece los lineamientos administrativos, planificación de la organización, encaminadas a la aplicación de medidas de control y sistemas de

seguridad preventiva en los procesos, en las condiciones y medio ambiente de trabajo en industria de la construcción. La base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, es el artículo 200 fracción I del Código del Trabajo.

NR 19 - Explosivos: Establece las disposiciones reguladoras del depósito, manejo y transporte de explosivos, se centra en la protección de la salud y la integridad física de los trabajadores en sus lugares de trabajo. La base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, es el artículo 200 del Código Laboral, sección II.

NR 20 - Combustibles Líquidos y fulminante: elaborar las normas relativas al almacenamiento, manipulación y transporte de líquidos inflamables y combustibles, con miras a la protección de la salud y la integridad física de los trabajadores en sus lugares de trabajo. La base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, es el artículo 200 del Código Laboral, sección II.

NR 21 - Trabajar para Cielos Abiertos: tipifica las muchas medidas de prevención relacionadas con la prevención de accidentes en las actividades desarrolladas al aire libre, tales como en las minas y canteras al aire libre. La base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, es el artículo 200 fracción IV del Código del Trabajo.

NR 22 - Seguridad y Salud Ocupacional en Minería establece los métodos de seguridad que deben seguir las empresas que desarrollan labores de interior a disposición de sus empleados condiciones favorables de Seguridad y Medicina del Trabajo. La base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, los artículos 293 a 301 y el artículo 200, fracción III, todos de la CLT.

NR 23 - Protección contra incendios: Establece las medidas de protección contra incendios, que deben tener los lugares de trabajo, para la prevención de la salud y la integridad física de los trabajadores. La base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, es el artículo 200 fracción IV del Código del Trabajo.

NR 24 - Condiciones Sanitarias y comodidad en el trabajo: Disciplina de los preceptos de la higiene y la comodidad que se deben observar en el lugar de trabajo, especialmente en relación con: baños, vestuarios, comedores, cocinas, alojamiento y agua potable, con el objetivo la higiene del lugar de trabajo y la protección de la salud de los trabajadores. La base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, es el artículo 200 de la sección VII del Código Laboral.

NR 25 - Residuos Industriales: Establece las medidas preventivas que deben ser observadas por las empresas en el destino final que se dará a los residuos industriales resultantes del entorno de trabajo para proteger la salud y la integridad física de los trabajadores. La base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, es el artículo 200 de la sección VII del Código Laboral.

NR 26 - Señales de seguridad: establece la normalización de los colores que se utilizarán como señales de seguridad en el lugar de trabajo con el fin de proteger la salud y la integridad física de los trabajadores. La base jurídica, común y específica, lo que da base legal para la existencia de NR, es el artículo 200 de la sección VIII del Código del Trabajo.

NR 27 - Profesionales de Registro Técnico de Seguridad del Trabajo en el Ministerio de Trabajo: Establece los requisitos que debe cumplir el profesional que

desea ejercer las funciones técnicas de la seguridad en el empleo, especialmente en relación con su récord profesional como tal, a lo largo el Ministerio de Trabajo. La base jurídica, común y específica, tiene su fundamento jurídico previsto en el artículo 3 de la Ley N° 7410 27 de noviembre 1985, regulado por el artículo 7 del Decreto N° 92530 del 9 de abril de 1986.

NR 28 - Ejecución y Sanciones: Establece los procedimientos que adopte por seguridad la inspección del trabajo y Medicina del Trabajo, tanto en lo que respecta a los plazos de las concesiones a las empresas para la corrección de irregularidades técnicas, sino también en relación con el procedimiento evaluación por la violación de las Normas reguladoras de Seguridad y Medicina del Trabajo. La base jurídica, común y específica, tiene su existencia legal asegurado en relación con la legislación ordinaria, por el artículo 201 del Código del Trabajo, en su forma enmendada dado a él por el artículo 2 de la Ley N° 7855 de 24 de octubre 1989 el establecimiento de los Bonos del Tesoro Nacional - BTN como valor monetario que se utilizará en el cobro de multas, y más tarde por el artículo 1 de la Ley N° 8.383 de 30 de diciembre de 1991, específicamente con respecto a la creación de la Unidad Fiscal Referencia - UFIR como valor monetario que se utilizará en el cobro de multas para reemplazar la BTN.

NR 29 - Seguridad y Salud en el Trabajo Puerto norma reglamentaria: Su objetivo ordinaria de protección obligatoria contra accidentes y enfermedades profesionales, facilitar los primeros auxilios a los heridos y alcanzar las mejores condiciones posibles de seguridad y los trabajadores portuarios de la salud. Las disposiciones contenidas en el presente NR se aplican a los trabajadores portuarios en las operaciones tanto a bordo como en tierra, así como a otros trabajadores que participan en las actividades organizadas puertos e instalaciones portuarias de uso privado y retro-puerto, que se encuentra dentro o fuera de la zona portuaria organizado. Su existencia legal está garantizada a nivel de la legislación ordinaria por la Medida Provisoria N° 1575-6, de 11.27.97, el artículo

200 del Código del Trabajo, el Decreto N ° 99.534, de 19.09.90, que adopta la Convenio N° 152 de la OIT.

NR 30 - Seguridad Norma reglamentaria y la Salud en el Trabajo Hidrovía: Se aplica a los empleados de todo buque comercial utilizados en el transporte de mercancías y de viajeros en el envío de largo recorrido, el cabotaje, las vías navegables, el servicio de remolque alta mar, así como las plataformas marinas y fluviales, mientras se mueve, vasos de apoyo marítimo y portuario. El cumplimiento de esta norma no exime a las empresas de cumplir con otras disposiciones legales con respecto a los asuntos que surjan y otros convenios, acuerdos y contratos colectivos de trabajo.

NR 31 - Norma Reguladora de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Agricultura, ganadería, silvicultura, acuicultura y exploración: Establece los principios que deben observarse en la organización y en el lugar de trabajo, con el fin de hacer compatible la planificación y desarrollo de las actividades de la agricultura, la ganadería, la silvicultura, la silvicultura y la acuicultura a la seguridad y la salud y el ambiente de trabajo. Su existencia jurídica está garantizada por el artículo 13 de la Ley núm. 5889, al 8 de junio de 1973.

Sin embargo, vamos a tratar el fondo sólo algunos de los que se sometan a la comprensión y el análisis de los mecanismos de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, más específicamente los RN 4, 5, 6, 7, 9:17.

NR 32 - Seguridad y Salud en el Trabajo en Establecimientos de Salud: Es una norma reglamentaria que se establecen los lineamientos básicos para la aplicación de medidas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores de servicios de salud.

SERVICIOS DE SALUD: cualquier edificio para la prestación de asistencia sanitaria a la población, y TODO ACCIONES DE PROMOCIÓN, RECUPERACIÓN, ASISTENCIA, INVESTIGACIÓN Y EDUCACIÓN EN SALUD en cualquier nivel de complejidad (cubre todos los trabajadores de salud, incluyendo los de la educación y buscar no sólo el área hospitalaria). Ella recomienda para cada riesgo la adopción de medidas preventivas y de formación de los trabajadores para un trabajo seguro.

NR 33 - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN ESPACIOS CONFINADOS: Esta norma tiene por objeto establecer los requisitos mínimos para la identificación de los espacios confinados y de reconocimiento, evaluación, seguimiento y control de los riesgos con el fin de garantizar permanentemente la seguridad y salud de los trabajadores que interactúan directamente o indirectamente en estos espacios.

Espacio confinado es cualquier área o ambiente no está diseñado para la ocupación humana continua, lo que ha limitado los medios de entrada y salida, la ventilación existente es insuficiente para eliminar los contaminantes o donde no podría ser una deficiencia o enriquecimiento de oxígeno.

NR 34 - Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en Industria de la Construcción y reparación de buques: Su propósito es establecer los requisitos mínimos y las medidas de protección de la seguridad, la salud y el medio ambiente de trabajo en las actividades de la construcción naval y de la reparación.

Las actividades de expresión de la industria de la construcción naval y la reparación de todas las desarrolladas dentro de las instalaciones utilizadas para este fin o en sus propios buques y estructuras, como los buques, barcos y las plataformas fijas o flotantes, entre otros.

NR 35 - TRABAJO EN ALTURA: Esta norma establece los requisitos mínimos y medidas de protección para trabajos en altura, que implica la planificación, organización y ejecución, con el fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores que participan directa o indirectamente con esta actividad. Se considera tiempo de trabajo todas las actividades de más de 2,00 m (dos metros) de la planta baja, donde hay riesgo de caída.

Esta norma se complementa con las normas técnicas oficiales establecidos por los órganos competentes y en ausencia y omisión de las normas internacionales aplicables.

NR 36 - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LAS EMPRESAS DE MATANZA Y PROCESAMIENTO Y DERIVADOS DE LA CARNE: El objetivo de esta Norma es establecer los requisitos mínimos para la evaluación, control y seguimiento de los riesgos en las actividades desarrolladas en la industria de la masacre y el procesamiento de carne y derivados para el consumo humano, con el fin de garantizar permanentemente la seguridad, la salud y la calidad de vida en el trabajo, siempre que se cumplan las disposiciones de otras normas reglamentarias - NR Ministerio de Trabajo y Empleo.

5.11 Riesgos laborales de la actividad laboral

El treinta y seis seguridad de NR de gobierno y salud de los trabajadores de 05 categorías de riesgos típicos profesionales: Riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y accidentes.

Todo el trabajo de los servicios especializados en seguridad y salud ocupacional de trabajo con la misión de identificar estos riesgos en el ambiente de trabajo, desarrollar medidas para eliminar o controlar y con el fin de evitar accidentes y daños a la salud y el bienestar del trabajador.

Los riesgos laborales son los derivados de la organización, procedimientos, equipo o maquinaria, procesos, entornos y relaciones laborales, lo que podría poner en peligro la seguridad y la salud de los trabajadores, en función de la naturaleza, la concentración, la intensidad y el tiempo de exposición.

5.11.1 Los riesgos físicos

Los agentes de esta clase son: ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes, la humedad, el calor y el frío.

El ruido puede causar daños en el equilibrio, el sueño, problemas psicológicos y sociales, cambios en el sistema circulatorio, los sistemas digestivos y reproductivos, por lo demás claro que es la pérdida de la audición inducida por el ruido - pérdida de la audición. En la construcción de edificios, varias máquinas como excavadoras, martinete, sierra circular, taladro, lijadora, amoladora, arma finca-pin, vibrador de inmersión, taladro eléctrico generan ruido en diversas actividades de todos los pasos.

La vibración puede causar trastornos musculoesqueléticos, laberintitis, la pérdida de audición por conducción ósea y el síndrome de Raynaud. Los trabajadores pueden desarrollar este síndrome cuando desarrollan actividades de compactación del suelo, martillos y vibrador de hormigón.

La radiación no ionizante (UV) puede causar cambios en la piel, quemaduras, lesiones oculares y otros órganos. La exposición ocurre en la soldadura y los servicios o actividades a la intemperie por la exposición al sol.

La exposición a la humedad puede causar problemas en la piel y la respiración. Ocurre en la ejecución de actividades en lugares inundados remojadas o expuestos a garoas amortiguación prendas.

El calor puede causar fatiga, disminución del rendimiento, errores de percepción y razonamiento, agotamiento, postración, la deshidratación y los calambres.

El frío puede cambiar la eficiencia de la salud, la comodidad y el trabajador. Los principales efectos son: heridas, erupciones cutáneas, propenso a los accidentes y las enfermedades respiratorias.

5.11.2 Riesgo Químico

En esta categoría están los agentes que interactúan con los tejidos humanos clasificado, provocando cambios en su estructura y puede entrar en el cuerpo a través de contacto con la piel, ingestión e inhalación de polvo, humos, vapores, nieblas, gases y vapores. Ocurre con el polvo resultante de trabajo con cal, cemento, yeso, corte de madera; humos metálicos resultantes de soldadura y corte en caliente; vapores orgánicos separados de pinturas, solventes y mantas asfálticas; sustancias corrosivas utilizadas en la limpieza y otros productos químicos.

5.11.3 Peligros Biológicos

Los agentes de esta clase son los virus, bacterias, hongos, bacilos, parásitos, protozoos y otros que pueden penetrar el cuerpo humano a través de la piel, digestivo y el sistema respiratorio puede causar diversas infecciones. Las actividades de limpieza sanitarias, ambientes que manejan material biológico, sólido salud manejo de residuos, servicios envalas, aguas residuales y otros.

5.11.4 Riesgos ergonómicos

Consulte para adaptar las condiciones de trabajo a las características psicofisiológicas del trabajador y se refieren a la organización del trabajo, el ambiente de trabajo y el trabajador.

Los factores de la organización están relacionados con la tasa de producción, el proceso de trabajo, los descansos y relés, la distribución de tareas, la excesiva duración de la jornada laboral y las instrucciones de uso.

Los factores ambientales implican características espaciales y dinámicas de la tarea y también las condiciones de los pisos, carreteras, iluminación, temperatura, ruido y polvo, entre otros.

Factores relacionados con el trabajador involucran tres dimensiones: personal, psicosocial y biomecánicos. Riesgos ergonómicos son una mala postura, lo que requiere fuerza física excesiva, movimientos repetitivos, levantamiento y transporte de cargas, la reducción del espacio de trabajo o las barreras, la presión del tiempo y el ritmo de trabajo intenso.

5.11.5 Riesgo de accidentes

En esta categoría se encuentran los agentes clasificados resultantes de las condiciones adversas en el medio ambiente y en trabajos que entrañen la disposición física, el uso de maquinaria, equipos y herramientas, condiciones de las carreteras, la organización y la limpieza de ambientes, los métodos de trabajo y las prácticas entre otros. Se producen cuando un trabajador está expuesto a entorno de almacenamiento mal diseñado, espacios con mantenimiento descuidado, disposición física inapropiada con barreras de circulación, instalaciones eléctricas improvisadas, trabajos en altura sin el uso de equipo de protección personal, la ausencia total o parcial de los sistemas de protección colectiva.

Los riesgos laborales dar una dimensión de la importancia de la seguridad y de la salud tiene que garantizar la calidad de vida de los trabajadores. La construcción de un ambiente de trabajo seguro y saludable es un ejercicio

continuo de la planificación, el control, la vigilancia y el aprendizaje sobre todo por vida. La calidad de vida en el trabajo requiere la participación de todos los actores del sistema de trabajo productivo.

6 METODOLOGÍA

6.1 Diseño del estudio

En los capítulos anteriores, hemos tratado por medio de la literatura conoce el escenario en el que se encuentra el error máximo permitido, su estrategia social, económico y su desarrollo mediante la creación de APL y discutir los impactos y los retos sociales y ambientales de la actividad productiva este segmento. Además, si se habla de gestión estratégica empresarial, herramientas de gestión de la calidad de la vida laboral y los desafíos de las organizaciones empresariales. La revisión de la literatura destinada a sistematizar la materia a través de la recopilación de información en libros, artículos, tesis, investigaciones, sitios web y revistas de la zona.

Teniendo en cuenta el objetivo general de la identificación de un modelo de referencia para la gestión de la productividad del medio ambiente a las organizaciones empresariales, se encontró que la literatura de investigación y la naturaleza descriptiva, ha demostrado ser insuficiente para sostener las preguntas e hipótesis presentadas anteriormente. Por lo tanto, en este estudio, se utilizó el estudio de campo de los recursos para sostener que se recomiendan las prácticas, herramientas e iniciativas o indicadores sociales, ambientales y de calidad de vida para su aplicación en el proceso de gestión, "... o aislamiento las variables principales o clave..." LAKATO & MARCONI (2001)²³⁹. Además, el estudio se bifurca en dos dimensiones: una teórica, la otra Vergara práctica (2000)²⁴⁰. Dimensión teórica porque considera los matices en la comprensión de los determinantes, las variables de gestión de prácticas de responsabilidad social

²³⁹ LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Metodología del trabajo científico: procedimientos básicos, la literatura, el diseño y la presentación de informes, publicaciones y trabajos científicos. 4. ed. revisada y ampliada. São Paulo: Atlas, 1992.

²⁴⁰ VERGARA, S. C. Proyectos e informes de investigación en la administración. São Paulo: Atlas, 2000.

y ambiental y la calidad de vida en el trabajo utilizado por empresas de cualquier tamaño. Además, se buscó la apropiación de las herramientas de gestión ya estudiado e incluso aplicada al contexto socio-ambiental, la sostenibilidad y la calidad de vida en el trabajo. Dimensión aplicada porque genera ayudas para la adopción de la gestión en términos de eficiencia y eficacia en relación con la calidad de la vida laboral de micro y pequeñas empresas de los sistemas de producción locales.

De este modo, la literatura asume el papel de liderazgo para facilitar el diálogo entre el investigador y el universo investigado y así facilitar la comprensión de la realidad de las organizaciones empresariales, sus procesos de liderazgo y gestión a través de sus desafíos.

A Lakatos & Marconi (1992)²⁴¹, "Toda la investigación implica la recolección de datos en el lugar donde se producen los fenómenos. Estos datos se puede lograr de dos maneras: a través de la investigación de campo o investigación de laboratorio ". En este trabajo se utiliza la investigación de campo, mediante la observación de la política amplia, que según Lakatos y Marconi (1992), puede ser "a través del cuestionario, la forma de opinión y mide las actitudes y técnicas de marketing" y el logro la práctica de instrumentos de encuesta segundo caso Gil (2002)²⁴², "Las encuestas por muestreo gozan de gran popularidad hoy en día entre los investigadores sociales. La mayor parte de la investigación se selecciona una muestra representativa de todo el universo que se toma como objeto de investigación ".

Por lo tanto, para cumplir con los objetivos específicos de este estudio y responder a las hipótesis presentadas anteriormente, de acuerdo con Andrade

²⁴¹ LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Metodología del trabajo científico: procedimientos básicos, la literatura, el diseño y la presentación de informes, publicaciones y trabajos científicos. 4. ed. revisada y ampliada. São Paulo: Atlas, 1992.

²⁴² GIL, Antonio C. Cómo desarrollar proyectos de investigación. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

(2002)²⁴³ la investigación se resume de la siguiente manera: en cuanto a su naturaleza, es un enfoque cuantitativo de la investigación debido a que los datos recogidos son analizados en los gráficos que permiten la lectura de los resultados cuantificados. En cuanto a los objetivos, se caracteriza por ser descriptiva, ya que utiliza un cuestionario para identificar las prácticas y la calidad de vida de trabajo social y ambiental. En cuanto a los procedimientos se llama investigación de campo, que se adaptarán a conocer las mejores prácticas de las micro y pequeñas empresas de muebles de Arapongas APL.

La investigación consiste en la búsqueda activa de información como una forma de aprehensión de los hechos y las variables investigadas, exactamente dónde, cuándo y cómo se producen. Los datos recogidos en el campo fueron obtenidos mediante cuestionario de auto-explicativo que fue enviado a las empresas que conforman el grupo de muebles condado Arapongas²⁴⁴ clasificado en la categoría de microempresas y pequeñas en las personas discreción empleadas (véase el cuadro 1, p.). La información recogida es sistematizada y organizada en tablas con el fin de permitir el análisis estadístico.

Entre las diversas condiciones de recogida de datos, destacamos como favorable para el investigador: fácil acceso a las empresas que participan en el Arapongas APL para el envío del cuestionario, la participación de los miembros de APL para trabajar juntos por el bien de su empresa, más libertad y la seguridad en las respuestas debido al anonimato, el ahorro de tiempo, menos riesgo de distorsión, no influir en el investigador, entre otras ventajas, según Lakatos y Marconi (1992)²⁴⁵. También, como Gil (2002)²⁴⁶ presenta como ventajas de este

²⁴³ ANDRADE, M. M. de. Introducción a la metodología de trabajo científico. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

²⁴⁴ Atribuí-se a denominação de AP L – Arreglo Productivo Local de la ciudad de Arapongas debido a la alta concentración fabricantes de muebles de la región. Alrededor del 70% de las empresas se encuentran en el territorio de dicho municipio.

²⁴⁵ LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Metodología del trabajo científico: procedimientos básicos, la literatura, el diseño y la presentación de informes, publicaciones y trabajos científicos. 4. ed. revisada y ampliada. São Paulo: Atlas, 1992.

²⁴⁶ GIL, Antonio C. Cómo desarrollar proyectos de investigación. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

tipo de conocimiento de la investigación de la realidad directa en la medida en que las personas informan sobre su propia realidad sin la interferencia de los investigadores y la posibilidad de cuantificación de los datos en tablas y gráficos para el análisis estadístico.

Por otra parte, existen desventajas con este método, ya que, según Lakatos y Marconi (1992), "en promedio los cuestionarios enviados por el investigador alcanzan 25% de reembolso." Además, siempre existe el riesgo de preguntas mal diseñados y difícil de entender por el demandado, el retraso en la devolución o la entrevista se llevó a cabo con persona no calificada para responder a todas las preguntas correctamente. Además, el estrés puede ocurrir en las percepciones de causar un exceso de respuestas subjetivas de poca profundidad en el estudio y la lectura del contexto estático de las personas. Por lo tanto, existía la necesidad de una planificación elaborada, tanto en la formulación de las preguntas, como en el envío de cuestionarios a las personas adecuadas, y puso siempre disponible para responder preguntas por e-mail o teléfono.

De esta manera, se apartó de el carácter empírico de la investigación cuantitativa para identificar las prácticas, herramientas de gestión e iniciativas presentes en la industria del mueble de la APL Arapongas y su contexto real - los procedimientos que, en comparación con la literatura identificada y evaluar las contribuciones el universo estudiado para incorporar la dimensión social en la gestión de las micro y pequeñas empresas, sobre todo las que se organizan en la LPA. Sin embargo, el estudio cuantitativo de investigación no tiene intención de convertirse en un fin en sí mismo y puede señalar otras formas de entender el fenómeno estudiado.

6.2 Estrategias de búsqueda

Tener la perspectiva de que la estrategia consistió en una investigación de campo mediante el uso de cuestionario de auto-explicativo fueron enviados a los dueños de negocios y ejecutivos a través de Internet de acuerdo con las empresas de muestreo predefinidas. Sin embargo, este enfoque no era eficiente e incluso después de que el contacto telefónico de establecimiento el regreso de las empresas era pequeño, por lo que la estrategia más eficiente para la recolección de datos fue la investigación a través de visitas in situ. Para el análisis de las respuestas obtenidas en la investigación de campo se utilizó software Esfinge Millenium. Los resultados se expresan en las tablas y gráficos se presentan en este estudio llamado Resultados de la búsqueda "Prácticas de Responsabilidad Social y Calidad de Vida en Pequeñas y Medianas Empresas".

6.3 Universo de estudio, ámbito geográfico y sector de actividad

A medida que el universo de este estudio comprende el error máximo permitido por la clasificación por tamaño, según variables personales ocupados ubicados en el municipio de Arapongas en el estado de Paraná - Brasil. Spies es la principal ciudad de los muebles APL que se compone de los municipios: Apucarana, Arapongas, Camberley, Rolândia y SABAUDIA. Todos están ubicados en el Estado de Paraná, en el sur de Brasil. En cuanto a los fabricantes de muebles proporcionados por SIMA (2007), el municipio de Arapongas tiene 159 empresas en la industria del mueble, 130 son micro y pequeñas. De ellos, 17 han registrado empleados. Está, por lo tanto, 113 empresas se clasificó para la investigación de campo. A partir de esta clasificación y los objetivos definidos el caso de Arapongas muebles APL será analizada por la información obtenida en las micro y pequeñas empresas, es decir, aquellos con 01 a 99 empleados.

En cuanto a la esfera de la actividad, el sector de interés - muebles - se selecciona de los Grupos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (95). En este caso, la investigación se centra en la formación de la MPE grupo llamado grupo 361 - Fabricación de artículos de los muebles. Qué destacan a continuación:

3611-0 Fabricación de muebles con predominancia de madera

3612-9 Fabricación de muebles con predominancia de metal

3613-7 Fabricación de muebles de otros materiales

3614-5 Fabricación de colchones

Dado que la investigación está en el ámbito del universo de micro y pequeñas empresas en la industria del mueble de muebles APL situado en Arapongas. Por lo tanto, no ofrece comparaciones con información obtenida de otras agrupaciones empresariales con un predominio de las empresas industriales micro y pequeñas.

6.4 Selección de la muestra y la recopilación de datos

Para el campo de investigación se consideró que la población de estudio es finito y el nivel de medición es ordinal, ya que se conoce la cantidad de micro y pequeñas empresas en el APL y tiene como objetivo ordenar el error máximo permitido de acuerdo a su perfil, el nivel de conocimiento, la participación y la cooperación y la adopción de prácticas de gestión ambiental. En cuanto a la clasificación de la variable, es el tipo cualitativa nominal, teniendo en cuenta que los datos no obedecen cualquier orden. Para el cálculo de la muestra considera que la población y también la muestra sigue una distribución normal de frecuencia (curva de la campana), y sus principales características son: la simetría de las

frecuencias de la existencia de las principales medidas de tendencia central (media, mediana y moda) y unos patrones de uso indebido de la curva normal.

Para la definición de la muestra, mientras que la población finita, según Martin (2002 citado Seo 2006, p. 78) adoptó la siguiente ecuación:

$$n = \frac{Z^2 \cdot \bar{p} \cdot \bar{q} \cdot N}{E^2 (N - 1) + Z^2 \bar{p} \cdot \bar{q}}$$

Donde:

Z = desviación estándar;

\bar{p} = proporción de la muestra;

$\bar{q} = 1 - \bar{p}$;

N= Universo a estudiar;

E = El error de muestreo;

n= Tamaño de la muestra aleatoria.

OBS.: \bar{p} (proporción de la muestra) e \bar{q} (desconocido). Adoptar 0,50.

Con base en la ecuación anterior fue posible construir la tabla ??? (Abajo), que muestra a modo de ilustración de los diferentes parámetros de muestreo posibles para el universo MSE elegido para la investigación.

Tabla 14: Muestreo para móviles región APL Arapongas nombrado como el foco de la investigación de campo.

Nivel de confianza	99%	95%	90%	80%	68%
z(confianza)	2,58	1,96	1,65	1,28	1
N (universo)	113	113	113	113	113
E (error máximo)	5%	5%	7%	10%	10%
n (Tamaño de la muestra)	97	87	62	30	21

Fuente: elaborado por el autor sobre la base de Martins (. 2002 apud Seo, 2006, p 78)

Dado el grado de dificultad que presenta el APL MPE para responder a los cuestionarios se obtuvo una muestra de 30 empresas que representan el 26,5% del total de 113 muebles APL industrias elegibles para el estudio. Así, en este trabajo el nivel de confianza del 80% (z desviación estándar = 1,28), ya que es una investigación social con el fin de identificar la contribución de APL a la incorporación de la dimensión social en la gestión de MPE, por lo se cree que el uso de alto nivel de confianza (90%, 95%, 99%) aumentar demasiado el número de empresas para ser entrevistado y no añadiría ganancias significativas en cuanto a la fiabilidad del resultado, sin embargo, este aumento se retire la Búsqueda por los altos costos y la falta de disponibilidad de tiempo investigador y baja rentabilidad de las respuestas investigadas. Siguiendo el mismo razonamiento, como puede verse en el Cuadro 12, se utilizó un valor de 10% para el máximo permitido error estándar.

Entre las 113 listadas por SIMA en representación de la selección de la muestra universo investigado 30 empresas se llevaron a cabo mediante un simple método de muestreo aleatorio, a fin de que la misma probabilidad de elección para todas las empresas de las empresas incluidas en el universo de estudio, lo que permite hacer inferencias o inducciones en la población a partir de los conocimientos realidad muestra.

Los cuestionarios fueron respondidos por los propietarios y gerentes de las micro y pequeñas empresas pertenecientes a los muebles APL Arapongas región durante los meses de octubre y noviembre de 2007. El cuestionario (Apéndice ???) consta de 90 preguntas abiertas y cerradas que son 05 grupos temáticos (perfil del entrevistado y la empresa los conocimientos y conceptos,

acciones y prácticas, desafíos a la adopción social de la actitud, la participación y la cooperación en la sociedad y temas generales) para facilitar el análisis de los resultados. Se organizaron las preguntas para permitir el levantamiento de la información siguiente: grado de conocimiento del error máximo permitido en la responsabilidad ambiental, tipos de prácticas de gestión social y ambiental EPC (SA8000, OHSAS 18000, ISO 14000, las normas reglamentarias del Ministerio de Trabajo, las empresas la elaboración del informe social) , la participación del error máximo permitido en la LPA, sindicatos y otras instituciones, las contribuciones de APL a la gestión social y ambiental, el uso de los recursos naturales, gestión de residuos y otras iniciativas.

La primera alternativa a la encuesta de la información de la MPE enviaba el cuestionario por vía electrónica. Esta forma no era muy efectivo, porque nos dieron el regreso de sólo 04 empresas. También la elección por teléfono para fomentar la participación de las empresas de investigación no registró el éxito, ya que sólo más 3 dio la información solicitada. Así que, como último recurso, se optó por realizar entrevistas en el lugar, lo que resulta en 23 empresas. En total, 30 empresas de micro y pequeña Arapongas del municipio participaron en la encuesta, es decir, el 26,5% de las micro y pequeñas empresas que se han registrado los empleados y están ubicadas en la ciudad de Arapongas.

A través del sistema de pestañas eran gráficos producidos muestran los resultados de la búsqueda. La información se consolida y se presentan en el capítulo 6, que contiene el campo de resultados de búsqueda llamado prácticas de responsabilidad ambiental y calidad de vida en MPE.

6.5 Pasos cubiertos durante el trabajo de investigación

En relación con las etapas de investigación de desarrollo:

Fase I: Sótano Teórica de la lectura de la literatura y la participación en seminarios sobre los temas: Gestión, Responsabilidad Social, de calidad derecho, de sostenibilidad corporativa, herramientas e indicadores de gestión, Corporativo Productividad Social y de Desarrollo Sostenible y de investigación de campo

Fase II: Descripción de un modelo de indicadores de gestión y de supervisión de la calidad de vida en el micro y pequeña empresa.

Fase III: Dirigido revisión de los fundamentos teóricos, análisis de documentos para la estructuración, corrección y ajustes a la propuesta, el análisis de datos y la conclusión.

Fase IV: presentación y defensa del trabajo.

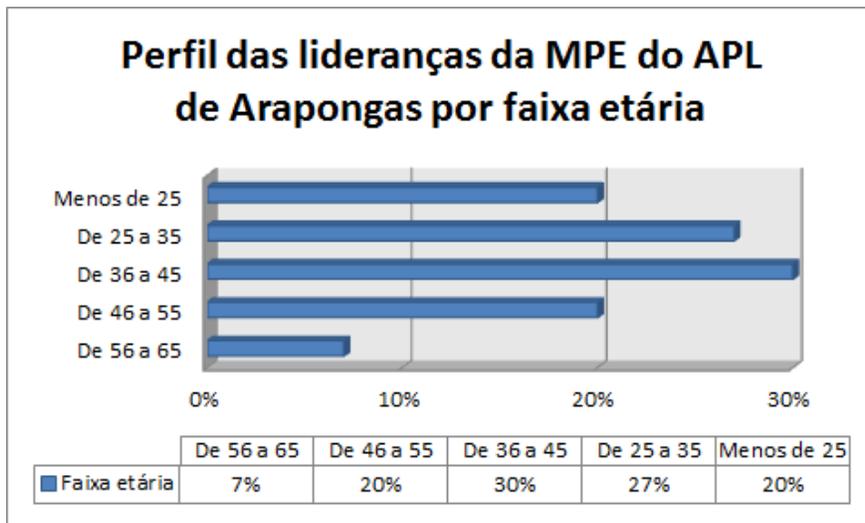
7 RESPONSABILIDAD PRÁCTICAS DE LOS RESULTADOS DEL MEDIO AMBIENTE Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

Los resultados que se presentan a continuación reflejan el esfuerzo de micro y pequeña empresa en el sector del mueble ubicado en el arreglo productivo local de Arapongas en la promoción del desarrollo económico, social y ambiental en la región a partir de iniciativas individuales y colectivas en el contexto de las asociaciones empresariales.

7.1 Perfil de los encuestados

En cuanto al perfil de las personas entrevistadas empresas en la encuesta, el 90% trabaja en el sector de la administración, el 5% de la producción y el 3,3% no reportó la industria de trabajar en la empresa. En cuanto a la edad de los encuestados, ya que el cuadro 14, el 46,7% tienen hasta 35 años de edad, el 50% tienen entre 36 y 55 años y el 6,7% entre 56 y 65 años de edad.

Gráfico 9: Perfil de líderes EPC APL en Arapongas por grupo de edad



Fuente: Silva (2008).

Otro punto interesante planteada en la encuesta es que, en relación con el género de los líderes entrevistados como la figura 15, 23,30% son hombres y mujeres y el 76,70%.

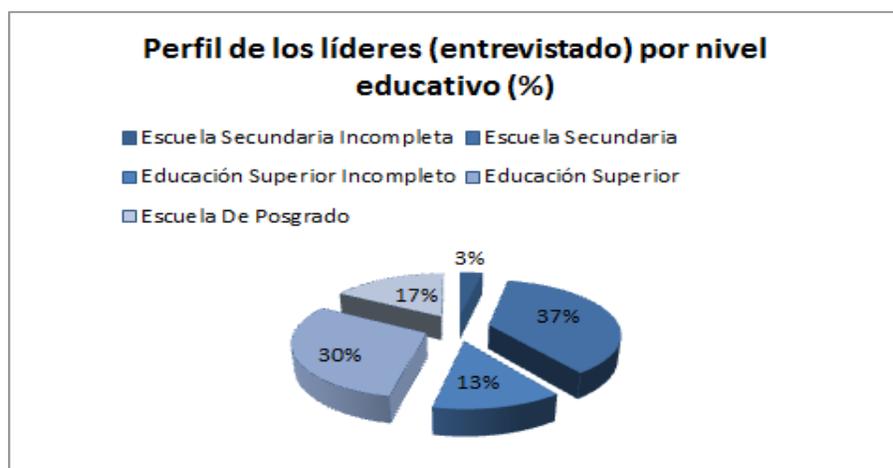
Gráfico 10: Género de los líderes encuestados.



Fuente: Silva (2008).

Como se observa el nivel de la educación en el gráfico 16, el 36,7% de los líderes encuestados han completado la escuela secundaria, el 13,3% superior incompleta, el 30% de la universidad completa, el 16,7% de retención de grado y 3,3% no habían terminado la escuela secundaria.

Figura 11: Perfil de los líderes entrevistados por nivel de educación



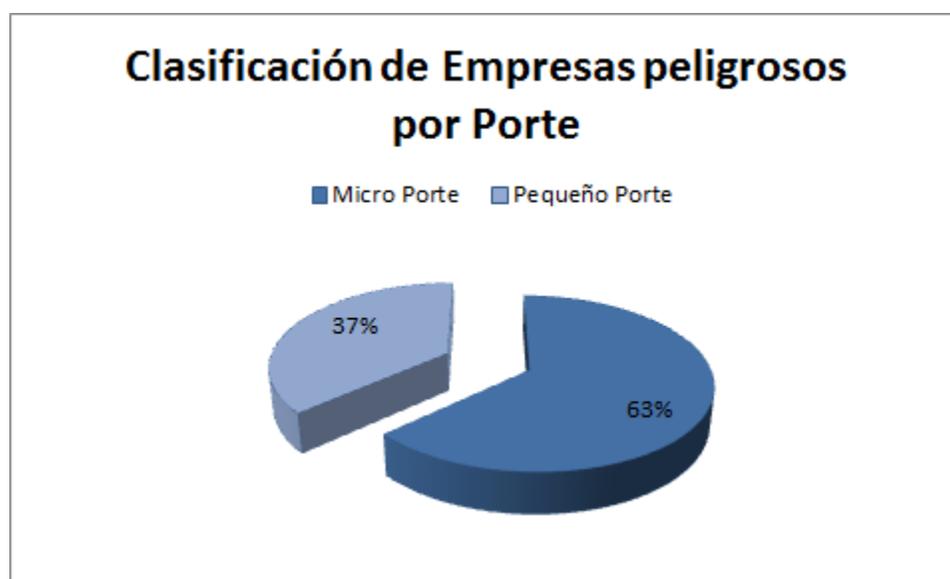
Fuente: Silva (2008).

Entre los encuestados que poseen un título universitario y de posgrado, 06 son del área de administración de empresas y 08 de otras áreas (derecho, educación, psicología, contabilidad, matemáticas). Estos líderes que fueron entrevistados representan una muestra de la MPE cuyo perfil se describe a continuación.

7.2 Perfil de las empresas encuestadas

En cuanto al perfil de las empresas encuestadas con referencia a los criterios de las personas empleadas (SEBRAE), ya que el cuadro 17, se clasifican en: 36,7% son de tamaño micro, o tener un máximo de 19 empleados registrados y 63.33% son pequeñas empresas tamaño con los empleados de entre 20 y 99 registrados.

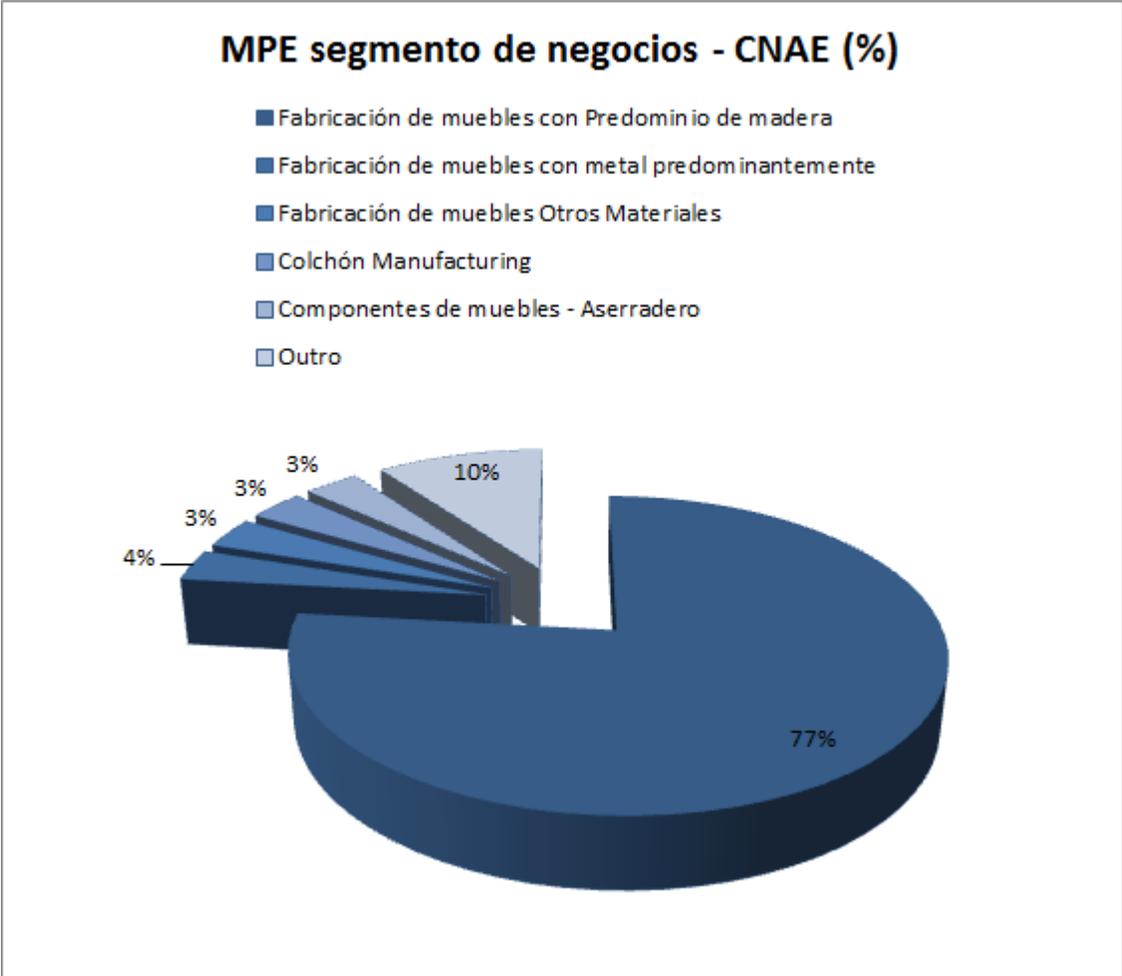
Gráfico 12: Clasificación de las empresas encuestadas por tamaño.



Fuente: Silva (2008).

La mayoría de estas organizaciones empresariales como la figura 18 se concentra su actividad económica en la base forestal: el 76,7% de las empresas son empresas de fabricación de muebles con un predominio de la madera, el 3,3% fabricación de muebles con un predominio de metal, un 3,3% de fabricación otros materiales móviles (plásticos, fibras), un 3,3% colchones de fabricación, 3,3% en los aserraderos para la fabricación de componentes para muebles, y 10% otros.

Gráfico 13: Segmento EPC rendimiento – CNAE (%)²⁴⁷



Fuente: Silva (2008).

El estudio de campo también muestra que el 40% de las empresas tienen menos de 05 años de actividad productiva, de estos el 50% son menores de 02 años. 30% están en la actividad entre 5:15 año 16,7% entre 15 y 39 años

de actividad, 6.7% tenían más de 40 años de actividad y el 6,7% no informaron el tiempo de actividad.

En las 28 empresas que reportan el número de empleados correctamente sólo 03 no tienen ninguna mujer en la fuerza laboral. Entre otros, se encontró que 24,82% de los empleados son mujeres y 75,18% hombres como gráfico 19. 02 empresas sólo informaron el número total de empleados sin desglose por sexo. En las 30 empresas encuestadas trabajo 946 empleados, lo que equivale a un promedio de 31,5 empleados por empresa.

Gráfico 14: Diversidad en el ambiente de trabajo EPC.



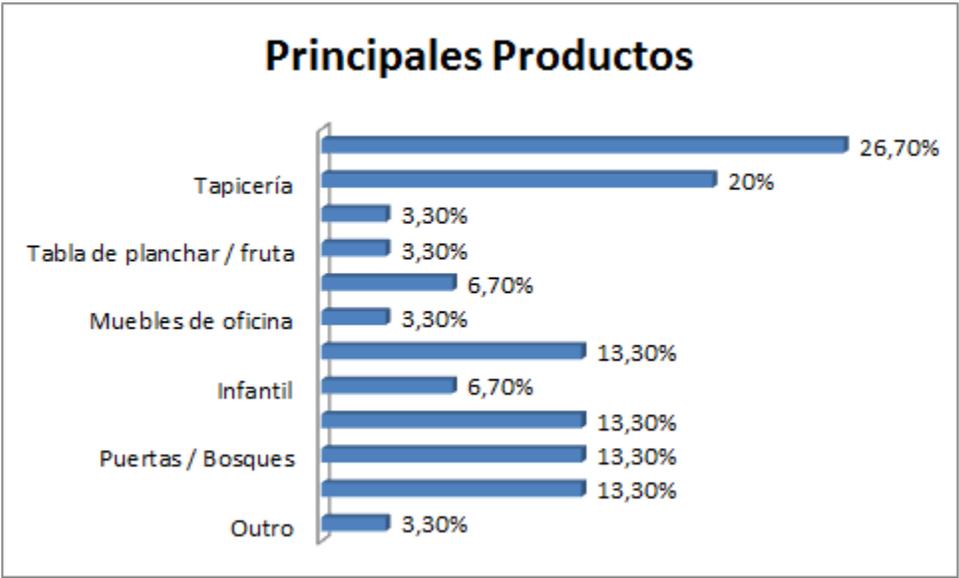
Fuente: Silva (2008).

Estas empresas se centran en la fabricación de muebles, sus principales productos, como el gráfico 20 son: Mobiliario general, tapicería,

²⁴⁷ CNAE – Código Nacional de Actividad Económica: es una clasificación usada para estandarizar el país de unidades de producción de códigos de identificación en la gestión de documentos y registros públicos que contribuyen a mejorar la calidad de la información en los sistemas que apoyan las decisiones y acciones públicas y privado.

colchones, sillas, muebles de oficina, cocina, niños, accesorios para muebles, puertas de madera y otros.

Gráfico 15: Principales productos de MPE

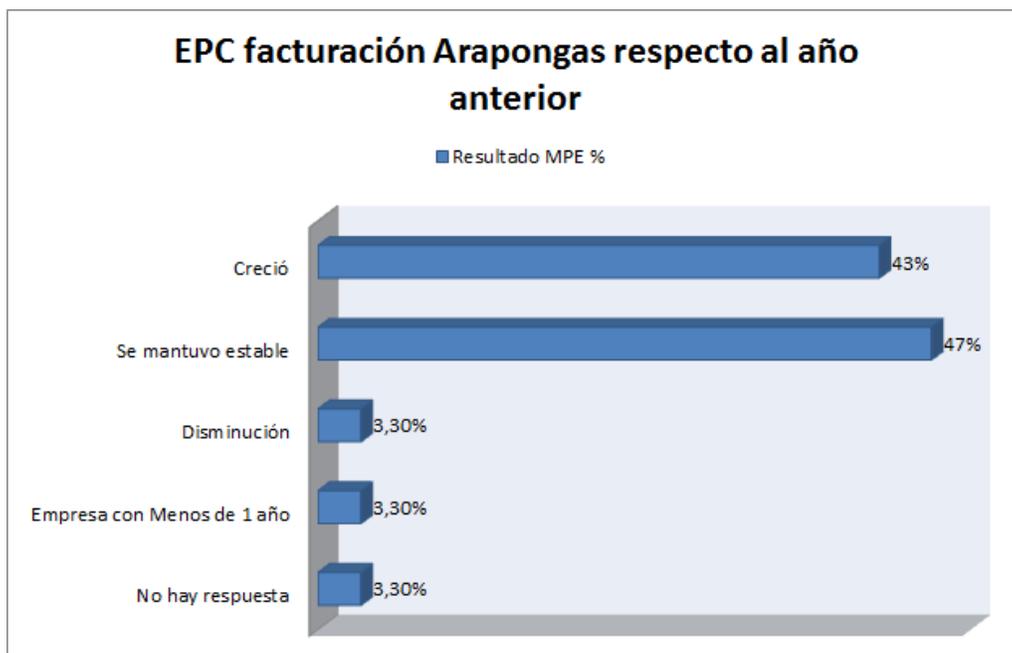


Fuente: Silva (2008).

En cuanto a las exportaciones, el 20% de las empresas encuestadas están exportando, 3,3% quiere exportar en el próximo 02 años y el 76,7% trabaja sólo en el mercado interno. Las exportaciones son: África (Angola, Johnnesburgo), América Latina, EE.UU., México, Uruguay, Portugal, Argentina, Chile, El Salvador, Colombia y Guyana y Chile. Como se puede ver que hay empresas que participan en una asociación para la exportación: CONEXIÓN.

En cuanto a los ingresos de las empresas encuestadas, ya que el cuadro 21, el 43,3% tuvo un crecimiento en ingresos en 2007 en comparación con 2006, el 46,7% se mantuvo estable, se redujo hasta el 3,3% en los ingresos y el 6,6% de las empresas no respondieron a la pregunta.

Gráfico 16: EPC facturación Arapongas 2007 X 2006.



Fuente: Silva (2008).

Esta información constituye el perfil del error máximo permitido integrar el mobiliario APL Arapongas y dar una demostración de la importante contribución de estos proyectos para el desarrollo local. Sin embargo, estas organizaciones compiten en un mercado global y por lo tanto expuestas a las variables de marketing tradicionales. En este sentido, la investigación demuestra ser eficaz en la identificación de las contribuciones de acuerdo en relación con la dimensión ambiental y calidad de vida laboral.

7.3 La responsabilidad social y la calidad de vida en el trabajo: el conocimiento y conceptos

La investigación de campo muestra que el universo micro y pequeñas empresas tienen conocimientos suficientes para poner de relieve los beneficios y características de las actividades sociales de una organización empresarial. El gráfico 22 que trata de presentar el conocimiento de conceptos acerca de la dimensión y la calidad de vida en el trabajo social y ambiental, indica que el 73,3% de los encuestados, la responsabilidad social y ambiental, calidad de vida y la filantropía no es el mismo tipo de acción 6.7% considera lo mismo y el 20% no podía distinguir. En cuanto a la relación con el público que son impactados por la empresa para el 83,3%, se refieren a las acciones éticas e interactivos con los empleados, proveedores, accionistas, clientes, gobiernos, competidores, el medio ambiente, las comunidades de los alrededores y las generaciones futuras, el 16,6% no están de acuerdo con esta declaración o respuesta.

En relación con el consumo responsable, el 80% de los encuestados coinciden en que hay un mercado de consumo que da preferencia a las empresas de productos que tengan en cuenta la variable ambiental y se preocupan por la calidad del trabajador de la vida, el 20% está en desacuerdo o no hay respuesta.

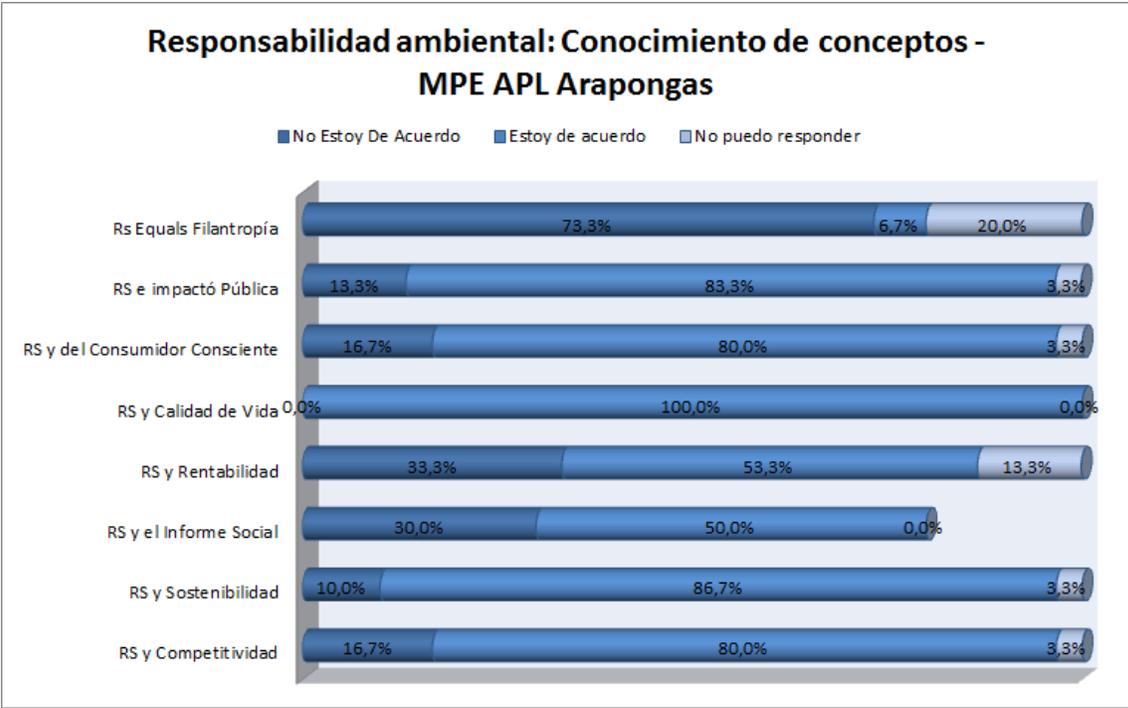
En cuanto a la calidad de vida de los empleados y la sostenibilidad, el 100% de las empresas de acuerdo en que la acción responsable garantiza un entorno empresarial de calidad y garantiza el compromiso con las generaciones futuras. Además, el 80% de los encuestados iniciativas sociales de la calidad de vida a favor de la atracción y retención del talento en la empresa, el 13,3% está en desacuerdo y el 6,7% no sabe.

La variable de la rentabilidad, el 53,3% está de acuerdo en que la dimensión ambiental y la calidad de vida es sinónimo de rendimiento de las inversiones y considera que haya aumentos de rentabilidad para MPE, el 33,3% está en desacuerdo y el 13,3% no sabe .

En relación con las herramientas de gestión social y ambiental, el 50% de los encuestados entiende el equilibrio social como herramienta de presentación de las estrategias y los resultados de una organización empresarial, el 46,7% no sabía y el 3,3% no estuvo de acuerdo con esa opinión. Entre los encuestados había 02 empresas ya informados mediante el equilibrio social.

El concepto de sostenibilidad, el 86,7% de los encuestados entiende RS y CVL como el equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental. 10% está en desacuerdo y el 3,3% no sabe. 80% de los empresarios considera que el segmento RS es esencial para la competitividad de las empresas, el 16,7% está en desacuerdo y el 3,3% no sabe.

Gráfico 17: Responsabilidad Social - RS y Calidad de Vida: el conocimiento y conceptos de APL MPE Arapongas.



Fuente: Silva (2008).

Los resultados muestran que la Arapongas APL MPE tiene una buena comprensión de los conceptos socioambientales alineados la calidad de vida laboral, especialmente en el reconocimiento de la importancia de esta dimensión como estrategia de competitividad empresarial. Las preguntas más importantes se refieren a la aplicación de la auditoría social como herramienta de gestión. Por lo tanto, es importante tener en cuenta que esta herramienta es típico en las grandes corporaciones contra los recursos que necesita para su preparación y publicación. Cuando se trata de rendimiento de la inversión, el 50% de desacuerdo y la adopción de la calidad de vida en las prácticas laborales y la responsabilidad social puede significar el retorno de inversión para el negocio. La pregunta es si esta comprensión de los conceptos puede traducirse en prácticas utilizadas por estas empresas y si esto tiene que ver con la forma de organización de estas empresas.

7.4 La responsabilidad social: acciones y prácticas de calidad de vida en el trabajo

Con respecto a las acciones prácticas en la calidad social y de la vida en el entorno de los muebles APL MPE Arapongas, la investigación como la tabla 23 muestra que el 83,3% de los encuestados tiene control médico y programa de salud ocupacional y el 16,7% no lo hizo usar. Hubo una manifestación espontánea relacionada con el tema "no está obligado por ley a tener pocos empleados," la declaración es engañosa y muestra la ignorancia de la ley. Del mismo modo, adoptamos la práctica de PPRA - Programa de prevención de riesgos ambientales, el 76,7% dice que se desarrollan en sus empresas y el 16,7% no utiliza esta práctica y el 6,7% no sabe. Los empresarios citan el SIMA y el IEF.

Otra práctica adoptada por la comunidad empresarial local es el uso de PGR - gestión del programa de residuos sólidos. 73,3% de los encuestados utiliza esta práctica, el 23% no adoptan y 3.3% no sabe. Y, sin embargo, en el área del medio ambiente, el 90% de los encuestados tiene la práctica de licenciamiento ambiental, 3,3% no tiene y el 6,7% no sabe. En cuanto a la existencia de ubicación adecuada para el envío de residuos industriales 100% de los encuestados respondió que sí y decirle a todos a enviar el IEF. Como la mayoría de los entrevistados, la principal referencia en estas prácticas para las empresas del APL es el IEF - Centro de Tecnología Ambiental.

En cuanto a la materia prima utilizada en la fabricación de muebles de madera especialmente muebles, uso el 76,7% madera certificada en sus procesos de producción. 16,7% no utiliza materias primas certificadas. A partir de los entrevistados alrededor del 50% de la madera consumida están certificados ninguna declaración sobre el uso de la madera nativa.

En cuanto al consumo de energía, el 60% de los encuestados ya tiene una acción práctica dirigida a la reducción del consumo de energía, el 36,7% dijo que no tienen iniciativa y el 3,3% no sabe. Algunas empresas informaron de que están utilizando un sistema de administración de energía.

Aunque el consumo de agua en las industrias se considera bajo por los empresarios, el 56,7% tienen acciones prácticas para reducir el consumo de agua y el 43,3% no tiene iniciativa.

Ya en el caso de la práctica de la prevención de los accidentes de trabajo, el 83,3% de las empresas dicen que los planes para evitar la ocurrencia de accidentes en el trabajo en el entorno empresarial y el 16,7% no tienen un plan preventivo. En cuanto al ruido en el lugar de trabajo, el 43,3% dice que las empresas tienen dificultades para reducir el ruido en el lugar de trabajo y el 56,7% dicen que tienen esta dificultad.

Sobre la salud del personal EPC de Arapongas, el 66,7% tiene planes de acción para reducir los problemas de salud de los empleados y el 33,3% dijo que no lo hacen. En el lugar de trabajo, el 53,3% de APL MPE tiene empleados formados en CIPA - Comisión Interna de Prevención de Accidentes trabajar, el 46,7% dice que no tienen personal con esta calificación. En este caso, las empresas se refieren a la actuación de SESI - Servicio Social de Industria en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Cuando se trata investigado se refiere a la obtención de la certificación, informe del 26,7% que se están preparando. 01 ya cuenta con la certificación ISO 9000, 02 tratarán de obtener la ISO14000, 03 tratan de 9000, 01 de manera informal la preparación para las certificaciones, pero debería ocurrir sólo en el largo plazo. Esto significa que la mayoría de Arapongas APL MPE no aborda esta alternativa como una estrategia de negocio de la calidad de vida en el trabajo y las prácticas de gestión ambiental.

En otras prácticas, parece que el 83,3% de los encuestados hacer donaciones de productos o dinero para acciones sociales o ambientales, y que el 36,7% de las empresas encuestadas mantienen aprendices en la fuerza laboral, el 13,3% tienen personas con discapacidad menores de 60% evalúa la satisfacción de sus clientes, sólo el 20% de evaluar el clima organizacional y el 23,3% ofrece becas para los empleados.

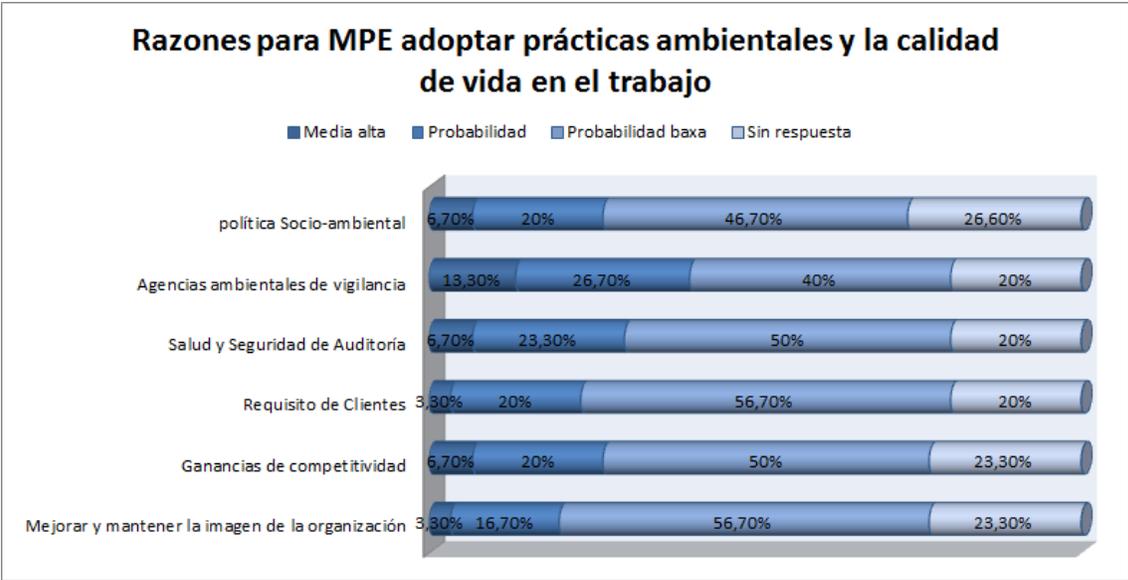
Gráfico 18: Calidad de Vida en el Trabajo y la responsabilidad social: acciones y prácticas de MPE APL Arapongas.



Fuente: Silva (2008).

Esta cartera de prácticas que son parte de la APL móvil MPE se produce en función de 05 razones principales de todos los días. Incluidos los requisitos de los clientes y la necesidad de mejorar o preservar la imagen de la organización en el mercado son las 02 razones principales para el 56,7% de los encuestados (véase gráfico 24).

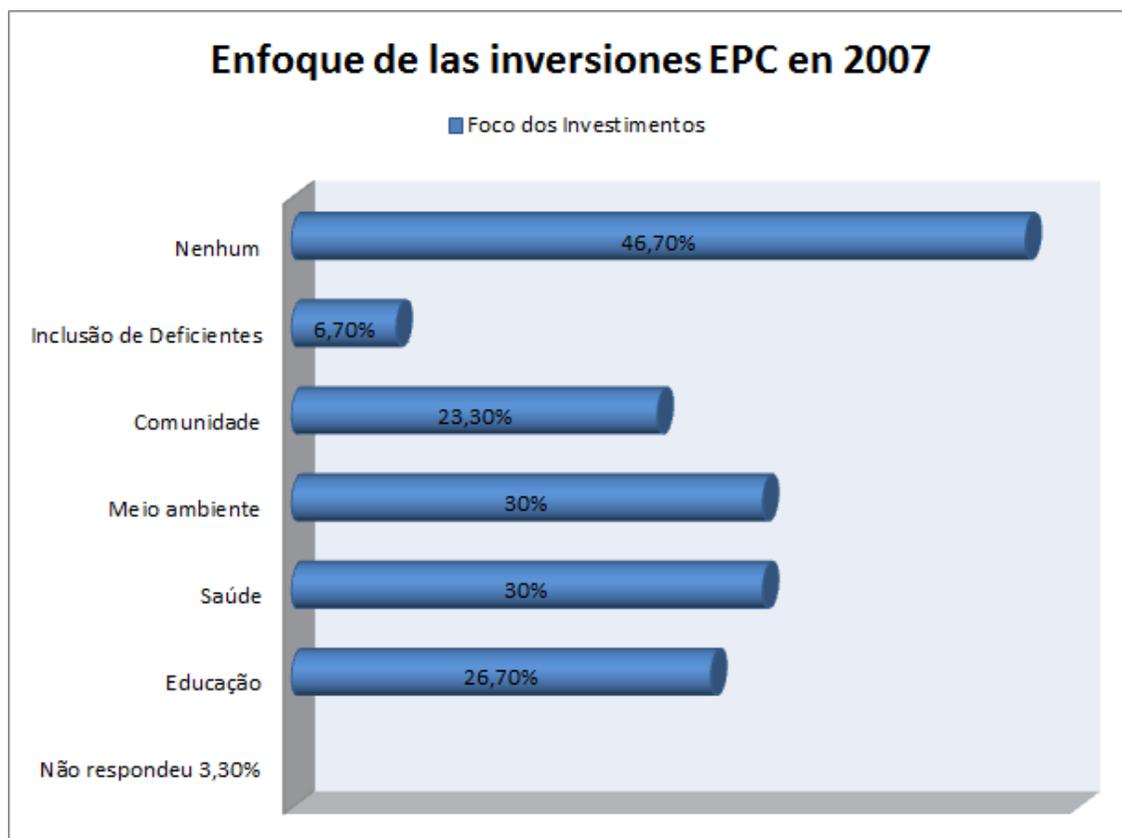
Gráfico 19: Motivos de error máximo permitido adoptar prácticas de responsabilidad ambiental y calidad de vida laboral.



Fuente: Silva (2008).

En cuanto a la práctica de la inversión, el 63,3% de las empresas cree que el segmento de EPC es capaz de invertir en acciones de calidad de vida y la responsabilidad ambiental, sin embargo, 30% de los encuestados considera MPE que las organizaciones de este tamaño no pueden darse el lujo de invertir en el área de desarrollo sostenible y el 6,7% no sabe. En este escenario, como el gráfico 25, los últimos 12 meses el 50% de error máximo permitido realizar inversiones en las siguientes áreas: 26,7% invertido en educación, 30% en salud, 30% en el medio ambiente, el 23,3% en la comunidad, 6 7% en la inclusión de personas con discapacidad, pero el 46,7% no invertir en cualquiera de estas acciones.

Gráfico 20: Enfoque de las inversiones realizadas en 2007 MPE



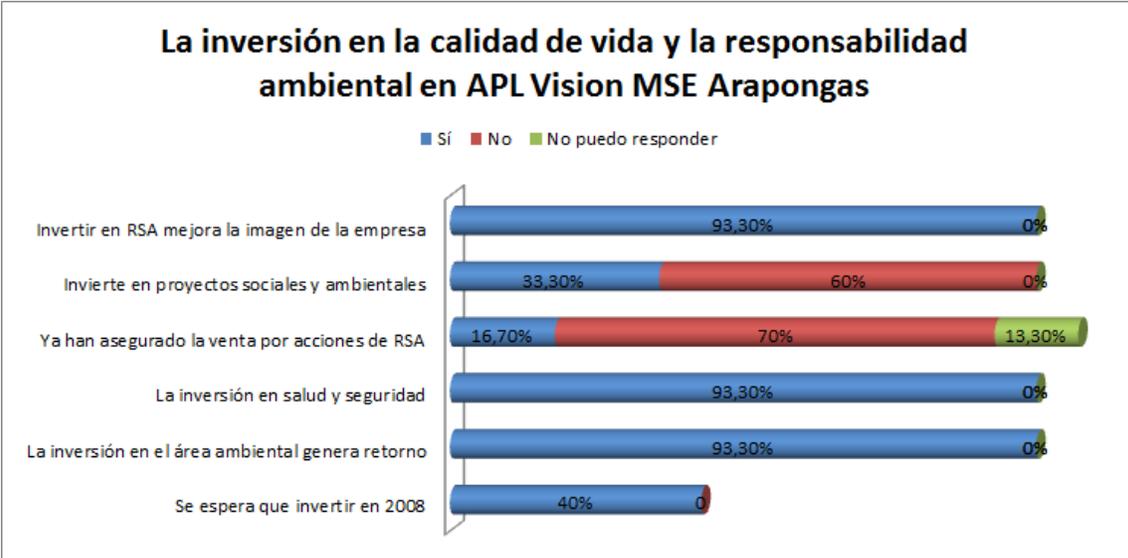
Fuente: Silva (2008).

Otra forma importante al desarrollo de las acciones previstas se refiere a la cultura del plan de inversiones se centra en la declaración. En este sentido, la investigación ha mostrado resultados mixtos en un tema cerrado como el gráfico 27, el 33,3% de las empresas informan que invierten en proyectos sociales y ambientales para la comunidad, otras no invierten o no hay respuesta. La inversión la hace tan sólo un tercio del error máximo permitido, por tanto, un porcentaje menor que el indicado arriba. Por otro lado, el 93,3% de los encuestados, dicen que la inversión en la responsabilidad ambiental y la calidad de vida mejora la imagen en el mercado, el 6,7% está en desacuerdo con la

declaración. Durante la entrevista, muchos empresarios comentaron que la ganancia de la imagen es mayor para las empresas que ya trabajan con la exportación hacia un mercado de consumidores más exigentes. Y sólo un hombre de negocios tiene una posición contraria a la inversión y dice: "Tengo todos los certificados y no regreso."

Con respecto a la rentabilidad de la inversión, el 93,3% considera que la inversión en el área de medio ambiente y salud y seguridad trae beneficios a la empresa, pero no tienen la gestión de los resultados. El enfoque de la generación de negocios, el 16,7% de los encuestados ya han asegurado al menos una venta debido a las acciones de gestión ambiental, el 70% no lo experimentó y el 13,3% no sabe. Pesar de que creían en el retorno de la inversión ambiental en los próximos años, sólo el 40% de los encuestados se prevé invertir en esta área. En este caso, se observa que a medida que el gráfico 26 (anteriores) sociales y ambientales inversiones en 2007 se llevaron a cabo en un 50% de las empresas, en comparación con el de 2008 (gráfico 26), se obtiene una reducción del 10% en las inversiones en el área ambiental.

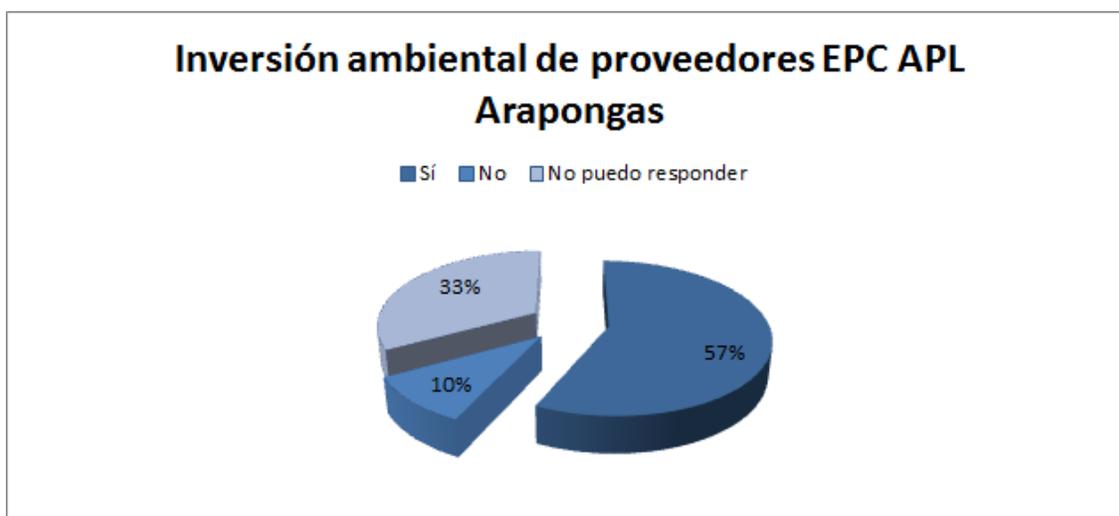
Gráfico 21: La inversión en la calidad de vida y la responsabilidad social en APL Vision MSE Arapongas



Fuente: Silva (2008).

En relación con las prácticas llevadas a cabo por los proveedores como la carta 27, el 57% de los encuestados informan que sus proveedores invierten a proveedores 10% no invierten y el 33% no pudieron responder a la pregunta.

Gráfico 22: Inversión de APL ambiental Arapongas proveedor EPC.



Fuente: Silva (2008).

Gran parte de los proveedores es de grandes empresas que proporcionan madera certificada y otros productos como el cuero y la tinta. Los proveedores citados como algunos de los proveedores de APL son: Masisa, Duratex, placas Paraná y IEF.

En relación con las prácticas sociales y ambientales de éxito que se pueden encontrar en la industria del mueble en general, los encuestados indicaron: IEF que convierte empresas de residuos en las materias primas, la preservación de las fuentes de los ríos, de materia prensa reforestación, gestión de residuos de la SIMA, proyectos la inclusión social, el control de los residuos, la preservación del medio ambiente, el reciclaje y certificaciones. Sobre esta cuestión, el 53,3% no respondió o respondió y que no conoce la práctica de la industria del mueble.

En el contexto anterior, vemos que las MPE experiencia prácticas sociales y ambientales, sin embargo, es en el campo de la calidad de vida laboral (medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo) que estas empresas invierten

más. Incluso en carácter cumplen la legislación, pero hay estas prácticas una contribución significativa al mantenimiento de la salud y la calidad de vida de los trabajadores y la consolidación del desarrollo local.

8 Confluencias y conexiones en la literatura y el campo

La sistematización de los resultados de la investigación mostraron la importancia social y económica del error máximo permitido en Brasil en relación con los retos de este segmento en la búsqueda de su desarrollo, aunque de forma embrionaria, la configuración Arapongas APL ha contribuido al área socio-ambiental, principalmente en cuanto al uso de la calidad de vida en las prácticas de trabajo se incorporará a la cultura corporativa de este segmento de negocio. Esta diversidad de iniciativas tiene su base basada en el principio de las asociaciones empresariales que además de promover el desarrollo económico de la región también cuenta con importantes contribuciones a los líderes empresariales a tomar decisiones estratégicas para apoyar a las empresas de este perfil.

En la caracterización de APL Arapongas identificado la existencia de diversas instituciones que operan en la ciudad de Arapongas (SIMA, IEF, CETMAM, SESI, SEBRAE, SIMFLOR, el Ayuntamiento, ETC). Estas organizaciones o iniciativas institucionales han confirmado sus actuaciones en la investigación de campo por las distintas acciones que promueven a favor del desarrollo local, en particular, el desempeño de SIMA, una institución empleador por más de 40 años promovió el cambio de la cultura agrícola a la cultura tecnología industrial y se añade a la competitividad y la capacidad de articulación estratégica. Este articulado, integrado y en red lo que el rendimiento se caracteriza por ser una de las principales ventajas de esta conurbación capaz de generar resultados positivos y sostenibles.

Otro aspecto observado en la investigación es la clave para el desarrollo de la cultura ambiental en el entorno micro y pequeña empresa. Es el papel del gobierno. En este sentido el 43,3 %% de los encuestados identificados Arapongas ayuntamiento como la tercera institución que estimula el tema de esa

ciudad. Comentando durante una visita a la investigadora SIMA se informó: "El gobierno municipal valora las industrias que utilizan el IEF para el tratamiento de residuos y acelerar la aprobación de los permisos de licencias / operativos, trabajamos en colaboración, que se basan en el trabajo técnico en el área de ambiente hecha por IEF ". Además, el residuo público resultante de la poda de árboles de la vía pública (contiene más humedad) se añade al residuo de la madera utilizada en la fabricación de muebles (contiene escasa humedad). Esta mezcla se convierte en la materia prima de mayor calidad para la producción de briquetas a partir de residuos. En este sentido, el papel de las instituciones públicas ganar espacio para operar en conexión con entornos asociativos. Así que todas las prácticas identificadas sólo se perciben desde el punto de vista colectivo. Es decir, el APL tiene una imagen y más consolidado como la representación sectorial de lo que los diputados individualmente.

La responsabilidad ambiental no significa un recorte en los beneficios financieros, por el contrario, el factor económico constituye un desarrollo sostenible. En este sentido la mayoría de los diputados de acuerdo en que hay un mercado de consumo responsable y considera la práctica esencial para la competitividad, pero según ellos, esto no se traduce en beneficios para sus empresas. En este sentido, es la falta de información y estrategias de marketing para la MPE puede asimilar estas prácticas en los negocios y el valor añadido y la marca o producto. Este nuevo enfoque, necesario para MSE Arapongas debe ocurrir sólo de la evolución de la acción de la filantropía para la práctica planificada y la gestión de los indicadores de seguimiento de resultados efectivos en las prácticas sociales y calidad de vida laboral. De hecho, el pequeño error máximo permitido darse cuenta del valor de la confluencia de iniciativas sociales, ambientales y de calidad de vida en el trabajo y los resultados obtenidos en los negocios de las empresas.

La encuesta también mostró que hay en la LPA Arapongas un número significativo de prácticas disponibles centrado en las áreas de salud, la seguridad

y el medio ambiente y la educación-enseñanza profesional como ejemplo incluyen: el uso del control médico y programa de salud ocupacional, programa prevención de riesgos ambientales, la gestión del programa de residuos sólidos, lo que reduce el consumo de energía y el programa de cursos de formación profesional en gestión y producción de muebles. Estas prácticas son reconocidas como valiosas para las organizaciones, sin embargo, tienen sesgo económico que es, a pesar de la disposición MPE tiene en sus prácticas de eliminación cuyo resultado es la productividad no reconoce la importancia de la gestión de estas prácticas como estratégico para el desarrollo del negocio. Lógicamente, la generación, mantenimiento del empleo y el ingreso a la región de la industria del mueble es significativo pero toma nuevas miradas, que necesita para mejorar las relaciones laborales, fomentar EPC empleado como agente de transformación, especialmente para el diálogo con los proveedores que se originan de la materia prima para la producción de muebles, en especial muebles de madera.

En un sistema económico tradicional el principal indicador de la viabilidad de los proyectos es el retorno de la inversión. En este sentido, la literatura muestra que la naturaleza social de la calidad de vida en los programas de trabajo son capaces de dar retorno financiero para el inversor, ya que la investigación de campo produce un escenario paradójico menos mientras la mayoría confirma que no hay retorno de la inversión ambiental, y mejorar la imagen de la organización, sólo un tercio de las empresas informan que invertir en proyectos ambientales y la calidad de la vida laboral. Una razón de esto se relaciona con la falta de información e indicadores de gestión APL, es decir, supervisar los resultados es un factor importante para asegurar que las medidas son aún más extendido y diverso en todas las empresas de muebles que conforman el APL no como filantropía sino como estrategia de competitividad.

En el contexto anterior, vemos que el error máximo permitido prevén medidas sociales, ambientales y de calidad de vida en el trabajo. En el área social acciones donaciones de recursos tienen carácter filantrópico, sin embargo, es en

el campo del medio ambiente y la salud y la seguridad de que estas empresas invierten más. Las prácticas destacadas aquí su mayoría están diseñados para cumplir con las normas y procedimientos legales, tales como la norma adecuada de la Secretaría del Trabajo y tener el foco en el personal de la empresa. Con respecto a las inversiones lo que se observa es que algunas de las acciones que se realizan en el PPE no se prevén resultados de inversión pero las iniciativas específicas, de ahí su filantrópica. Con esta característica de las prácticas que se encuentran en Arapongas APL son de carácter endógeno, es decir, son acciones que promuevan el desarrollo personal de las personas que trabajan en el MPE y las empresas del APL. Esta condición, aunque no es lo ideal, se presenta como un hecho positivo los innumerables desafíos de error máximo permitido en Brasil.

El estudio confirmó que los desafíos de micro y pequeñas empresas están en proporción a su importancia. No son los desafíos tradicionales, como la informalidad de la economía brasileña, escasez de personal calificado, la falta de materia prima certificada y los altos costos y también otros agregados desafía el escenario actual, como la falta de información sobre el tema del medio ambiente y la calidad de vida, grado de demanda de los consumidores, incluso en el área ambiental, los factores culturales en el trabajo y la falta de herramientas para la gestión de las prácticas y calidad de vida en el perfil correcto funcionamiento y la capacidad de inversión EPC sociales y ambientales. Para estas empresas los recursos técnicos utilizados por las empresas medianas y grandes no cumplen con las necesidades del sector y requieren por lo menos un proceso de adaptación para los Micor y pequeños empresarios pueden hacer uso en la gestión de su negocio.

Este escenario desafiante aumentó la demanda de acción colectiva en el contexto de MPE el resultado es una configuración asociativa de empresas y organizaciones públicas y privadas que planifican y desarrollan acciones enfocadas a las necesidades locales. Por lo tanto, la lectura de una encuesta en forma integrada de las prácticas de todos los actores empresariales e

institucionales que región, ayudó a visualizar las muchas caras de la capital instalado en Arapongas muebles APL. Hay una fuerte adhesión a los principios de la sostenibilidad corporativa, incluso en la infancia, pero una base consolidada para que los indicadores presentados demuestran que hay un crecimiento y desarrollo continuado en el arreglo productivo local. Esto no pretende resolver todos los impactos de la actividad de producción de muebles, pero los efectos de ser neutralizado. Este hallazgo se produce en contra de la consolidación de la región Arapongas como el segundo centro de producción de muebles de Brasil, un resultado colectivo obtenido por las empresas estructuradas de acuerdo productivo local.

Además de las inversiones en la coordinación de las empresas con las instituciones de investigación públicas y privadas ha demostrado que otros dos monedas son comunes en Arapongas muebles APL, es la participación y cooperación que son comportamientos típicos de las agrupaciones. Hay un número significativo de instituciones y acciones que se toman el tiempo y la dedicación de los líderes empresariales. Esta preferencia por las asociaciones empresariales es esencial para los intereses colectivos se superponen individualismo.

Por último, destacamos que esta investigación podría responder definitivamente a su tema central. No podemos afirmar categóricamente que todas las agrupaciones locales pueden contribuir a la difusión de la cultura formada por un comportamiento seguro, saludable y sociambientalmente responsable de las micro y pequeñas empresas. Sin embargo, si se detecta un gran potencial de evidencia importante que estas configuraciones productivas prevén la incorporación de la dimensión social en las organizaciones pequeñas, dando lugar a iniciativas que difícilmente podrían llevarse a cabo por las distintas organizaciones. Estas iniciativas son importantes contribuciones al desarrollo sostenible de otros sistemas de producción locales.

8. EL MODELO DE REFERENCIA PROPUESTO PARA LA VIDA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD EM EL TRABAJO EM MPE

Hemos observado que el tema de la calidad de vida ha sido objeto de debate durante mucho tiempo. Los estudiosos de todo el mundo tienen tiempo y recursos dedicados a definir lo que es la calidad de vida laboral, y para identificar las razones que convencerán a los empresarios a invertir en este campo. La investigación bibliográfica y de campo demuestra la relevancia de las empresas independientes de su tamaño para responder a las necesidades humanas también en el lugar de trabajo para que puedan estar seguros de la dimensión de calidad de vida como condición para aumentar la productividad y contribuir a para ser más competitivos en el mercado. En este caso, la productividad está estrechamente vinculada a las competencias de los trabajadores. Esto no es necesariamente nueva. Pero traduce la esencia de por qué se discute mucho sobre la importancia de la calidad de vida de las empresas y nos invita a desafiar el status de las organizaciones empresariales.

Es cierto que las empresas están estructurados de forma jerárquica rígida. El estilo de liderazgo y la gestión sigue la línea de "top Dow"²⁴⁸ donde el más alto cargo tiene el poder y él también se le da la responsabilidad de desarrollar, innovar, decidir crecer los ingresos de la organización empresarial. También destaco que en Brasil, el error máximo permitido, objeto de este estudio adolece de los retos de gestión causados por la falta de acceso a los recursos tecnológicos, la legislación financiera, excesiva y también por el bajo nivel de cualificación de los empresarios y los trabajadores como consecuencia de la precariedad del sistema educativo base y otros desafíos sociales de la sociedad brasileña.

Para MSE, la mayoría de negocios se inicia sin el uso de herramientas básicas para el manejo y la estabilidad del negocio (plan de negocios,

²⁴⁸ De arriba hacia abajo: significa un enfoque de arriba hacia abajo. En los negocios organizaciones hacen que las decisiones se toman por la posición más alta sin la participación de las funciones más pequeñas en la jerarquía.

planificación estratégica, plan de marketing). Estas herramientas se consideran recursos poco prácticas y académicas. Hay allí, un factor cultural que se presenta como una barrera popularmente conocido en Brasil como "habilidad brasileña". La deficiencia de la planificación a corto, mediano y largo plazo desafía la lógica del éxito empresarial. Además, las herramientas son complejas y la demanda de conocimientos para su aplicación.

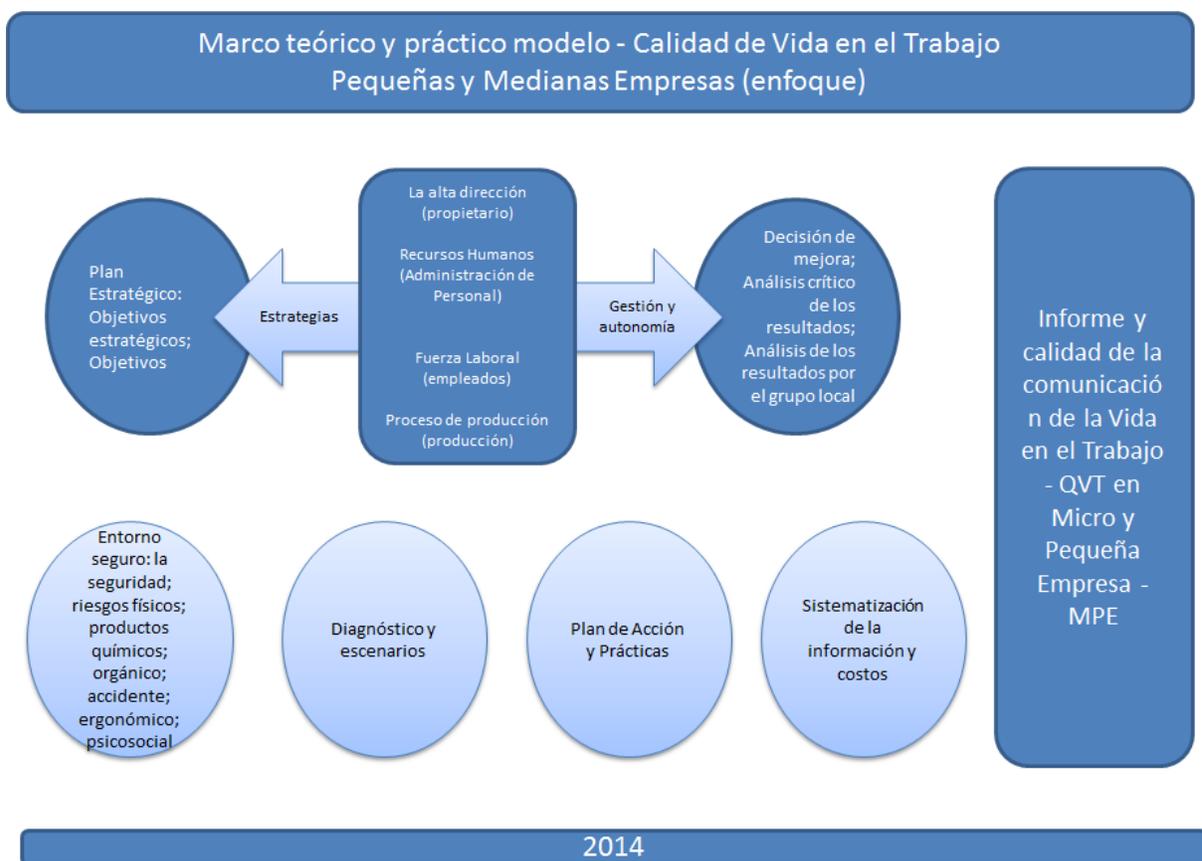
El estudio teórico y de campo nos permite afirmar que existe el conocimiento disponible para buscar de indicadores de calidad de vida en el trabajo en las organizaciones empresariales, pero no es fácil de aplicar, sin embargo, carecen de la toma de decisiones y la responsabilidad de la aplicación de los conocimientos en la vida diaria de estas empresas . A menudo, el tema sigue siendo sólo en el campo teórico de los acontecimientos políticos, técnicos, de marketing y otros de una sola vez. El problema de la aplicación es aún más evidente cuando tratamos el caso de las micro y pequeñas empresas. Sus escasos recursos son las razones de la no realización de buenas prácticas en la calidad de vida en el área de trabajo como estrategia de desarrollo empresarial.

Figura 10 Demuestra la herramienta propuesta para el seguimiento de la estrategia operativa de la calidad de vida laboral en el entorno de EPC. La idea central es proporcionar un modelo llamado calidad de la ruta estratégica de la vida en MPE. Al llevar a cabo su gestión de esta manera, el error máximo permitido adoptar los supuestos de la calidad de vida en el trabajo en el proceso de gestión estratégica y la operación del negocio.

Esta ruta fortalece el concepto de planificación de la estrategia de negocio a través de un compuesto de medidas que permitan a la empresa para responder eficazmente a las demandas de cumplimiento de los requisitos legales y de negocios. Con la aplicación, la compañía tendrá disponible un panel de indicadores para el seguimiento de los resultados en materia de calidad de vida como parte de la empresa cuyo principal objetivo es ganar la productividad al reducir la distancia y el aumento de la calidad de vida de los trabajadores que está influenciado por varios factores: los accidentes de trabajo, enfermedades

profesionales, la insatisfacción por la falta de autonomía y la responsabilidad o la falta de estilo de vida saludable y la caída de resultados de la compañía.

Figura 10 - Sistema de Control de referencia de la Calidad de Vida en el Trabajo en la Micro y Pequeña Empresa Madre Modelo – MPE



Fuente: elaboración propia.

8.1 La estructura jerárquica de las empresas de la MPE

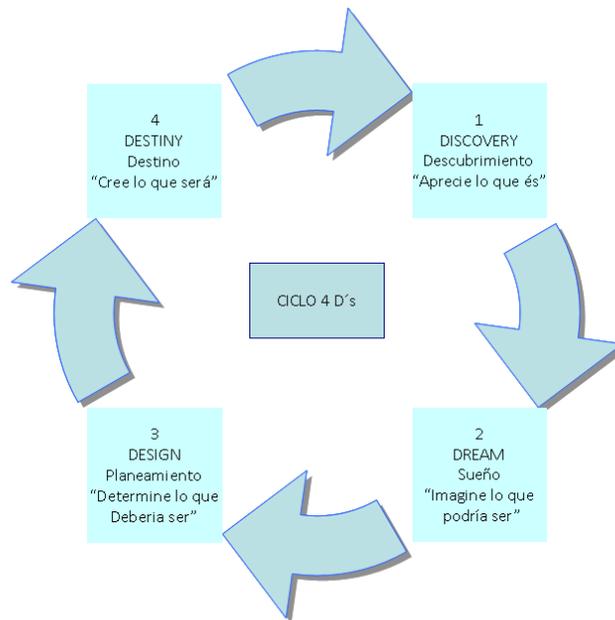
El modelo mantiene que, independientemente del tamaño de las organizaciones, que tendrá una estructura organizativa. Esta estructura puede ser formal o informal, pero existe. Error máximo permitido en la estructura que se encuentra normalmente tiene el papel de la alta dirección (grandes corporaciones) ejercida por el propietario del negocio. Él es el que toma las decisiones principales

en los procesos de compra, de venta, de corto, mediano y largo plazo de inversión, la contratación de los recursos propios y de terceros, define las directrices y otros temas que pueden ser considerados estratégicos en una organización. Incluso en las pequeñas empresas, cuando ya existe una estructura de gestión de la formación del embrión el papel de "dueño de la empresa" está generalmente preservada. Este es un desafío cultural que superar por el dueño del negocio micro y pequeñas. Sin embargo, no hay estribillo de planificación. Es decir, todas las organizaciones de micro o pequeñas necesitan tener un plan de negocios, plan estratégico, plan de marketing, plan operativo, plan de producción. Cualquiera que sea la nomenclatura adoptada, esta organización tiene que ser guiada por una acción de planificación.

8.2 La calidad de vida en el trabajo y la planificación de la estrategia de negocio en MPE

Es en la planificación radica la oportunidad de consolidar la calidad de vida laboral en las organizaciones de micro o pequeñas. Es necesaria la participación de los interesados en la estrategia de negocio de la construcción. Para esta etapa de planificación recomendar la adopción de la metodología de investigación apreciativa, que sigue el modelo de ciclo de 4d:

Figura 11: Ciclo de 4D.



El Ciclo de 4D utilizado en la metodología de la investigación apreciativa ofrece una oportunidad para la interacción de los participantes, ofrece diálogo apreciativo en el descubrimiento de la etapa (Discovery). Este proceso de la inspiración y la inspiración co hace que la creatividad puede estar presente en el diálogo entre las partes interesadas, lo que permite la construcción de sueños (sueño) y más cerca de nuestra realidad a través de experiencias relacionadas. Es una forma sencilla y divertida para hacer frente a la planificación cuestión. También le da al participante independiente del trabajo realizado sentido EPC de pertenencia, una connotación que "esta empresa es la mía."

A través de un protocolo (Anexo) que comienza con la definición de un tema afirmativa, la metodología lleva al participante que se inspira en los momentos positivos de gran satisfacción y plenitud. No hay forma de un ser humano pasa por este tiempo sin recordar o identificar y experiencias de satisfacción y realización personal. Es decir, la metodología de redimir la calidad de las experiencias de vida en la empresa. En la mayoría de los casos, este evento se informó en forma de experiencias familiares, actividades de ocio y

deportes, logros personales, bodas y otros. Tenga en cuenta que la esencia positiva de estos eventos tiene que ver con el bienestar del individuo y el grupo al que pertenece.

8.3 El diálogo apreciativo al objetivo estratégico para la MPE

Cada resultado (sueño) obtenido con la aplicación de la herramienta de ciclo de la 4d debe ser visto por la organización como un objetivo estratégico de negocios.

Por ejemplo, un sueño puede ser: Soñé que esta empresa era la mía y nos estábamos celebrando los resultados positivos de la compañía en 2014. Todos se encontraban en buen estado de salud, no hubo accidentes y nuestro equipo ya estaba celebrando el segundo año juntos.

Objetivo Estratégico: Para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para los trabajadores para evitar el absentismo por enfermedad o accidentes en el trabajo y aumentar la productividad de la empresa.

Tenga en cuenta que para activar el sueño de la gente en el objetivo estratégico de su negocio, usted va a crear el sentimiento de pertenencia de sus trabajadores. Consulte su sueño incorporado en la planificación de la empresa le da al trabajador la condición de la autonomía y la responsabilidad de los resultados esperados. Por lo tanto, es esencial para asegurar que todas las personas que conforman la organización participan de la misma manera, es necesario que sus manifestaciones son tratados en términos de contexto. Esto no quiere decir que el error máximo permitido es capaz de realizar todos los sueños, sino que debe ser considerado.

8.4 La priorización de los objetivos estratégicos de la MPE

Una organización de la micro y pequeña no siempre cumple con las condiciones necesarias para una cartera de docenas de objetivos estratégicos.

Usted debe tener el foco. En este caso, es necesario priorizar los objetivos estratégicos que podrían ser manejados por la organización en el corto, mediano y largo plazo. Existen las herramientas para priorizar mercado. Como ejemplo, podemos destacar la matriz GUT - La gravedad, urgencia y tendencia (que se describe en el Apéndice).

Figura 12: GUT Matrix - La gravedad, la urgencia y la tendencia...

Puntos	Gravedad G	Urgencia U	Tendencia T
5	Las pérdidas o dificultades son de extrema gravedad	Se necesita una acción inmediata	Si no se hace nada, habrá una gran e inmediato empeoramiento del problema
3	Las pérdidas o dificultades son graves	Es necesario actuar lo antes posible	Si no se hace nada, habrá un empeoramiento del problema en el mediano plazo
1	Las pérdidas o dificultades no son graves.	No hay prisa para actuar.	Si no se hace nada, no puede haber un empeoramiento del problema e incluso puede mejorar.

Nota	Gravedad	Urgencia	Tendencia (si no se hace nada)
5	extremadamente grave	necesita acción inmediata	empeorará rápidamente
4	muy grave	¿Es urgente	empeorará pronto
3	grave	el más rápido posible	empeorará
2	poco serio	no urgente	empeorará el largo plazo
1	no es grave	esperado	no va a cambiar

Fuente: <http://www.sobreadministracao.com/wp-content/uploads/2011/11/Matriz-GUT.jpg>

Los objetivos estratégicos priorizados conforman la ruta estratégica error máximo permitido para la calidad de la vida laboral y se añadirán a otros objetivos estratégicos de la organización. Cada organización tiene su herramienta de gestión estratégica, sino todas las herramientas tiene la prerrogativa de definir los objetivos. Por lo tanto, los objetivos mencionados aquí pueden caber fácilmente la herramienta utilizada por la organización. Para MYPE que aún no

han adoptado una herramienta de gestión de la estrategia, se recomienda utilizar la referencia Balance Scorecard descrito previamente (DONDE ??). Por lo tanto, los objetivos estratégicos deben estructurarse de 04 perspectivas: perspectivas de las personas y tecnologías, Perspectiva de Procesos Internos, Perspectiva de Relaciones con el Cliente y Sostenibilidad Perspectiva.

Los sueños que se han traducido en objetivos estratégicos, priorizados según su gravedad, la urgencia, la tendencia y estructurados en el mapa como las perspectivas nos pueden decir que la micro y pequeña empresa está dando los primeros pasos para una calidad de ruta estratégica de la vida en el trabajo.

8.5 Los objetivos estratégicos y el establecimiento de objetivos para las PYME

Una ruta estratégica estructurada requiere los objetivos de la micro y pequeña empresa de ajuste para sus desafíos que coinciden con sus objetivos estratégicos. En cada objetivo requiere objetivo de asignación. Se deben cumplir los siguientes requisitos:

- 1 - **Específico**: El objetivo es tener enfoque bien definido;
- 2 - **Medible**: Sé cuantificable y capaz de monitoreo;
- 3 - **Alcanzables**: algo se puede lograr por la organización;
- 4 - **Activos**: ser alcanzables con los recursos disponibles;
- 5 - **Hora**: Debe tener un término definido que se puede controlar.

Ejemplo de un objetivo: Aplicar los requisitos de NR de 07, 09, 12, 17 a través de la formación, procedimientos médicos, monitorear los resultados y reducir el ausentismo por accidentes y enfermedades en un 50% en 31/12/2015.

Tenga en cuenta que un objetivo estratégico es cuando realmente puedes asignarle una meta. Puede haber casos en que para cumplir una meta necesaria para definir más de un gol.

En el caso del objetivo estratégico utilizado en este estudio. La construcción de ambientes de trabajo seguros y saludables en MPE está estrechamente relacionada con el cumplimiento de los requisitos legales ya guiadas por de NR - Normas Regulatoras del Ministerio de Trabajo de Brasil. Sin embargo, el error máximo permitido que tiene en su plantilla experto en seguridad, salud ocupacional y la vida sana es poco común. La norma en sí sugiere la externalización de estos servicios a proveedores del mercado especializado. Es decir, en el escenario de MPE este servicio tiende a realizarse por un tercero. Esto hace que las instalaciones -Si del punto de vista económico y financiero, sino que crea una distancia entre el especialista y el empleado. Una forma de abordar el experto lo que realmente sucede en el lugar de trabajo, es la participación de los proveedores especializados de ciclo de aplicación de 4D seguidos por la definición y objetivos de la organización en el mapa estratégico acompañado de objetivos bien definidos. Esta iniciativa mantiene el enfoque de los recursos disponibles en MPE, promueve la alineación de la comunicación y permite la monitorización del proceso y los resultados por los expertos, incluso cuando no están presentes en el entorno de producción.

8.6 La construcción del ambiente seguro y saludable en el MPE

Para construir entorno EPC seguro y saludable tendrá que recurrir a profesionales obligatorias de reconocida experiencia que operan en el mercado como especialistas en seguridad en el trabajo, los expertos en salud ocupacional, expertos en ergonomía, expertos de estilo de vida saludables (alimentación sana , continuó la actividad física, las relaciones sociales y los bienes culturales) y por encima de tener una nueva actitud del empresario a considerar la calidad de vida en el trabajo como una inversión y no como costes adicionales. En este caso particular, MPE segmento de fabricación de muebles instalado en APL Arapongas, la investigación bibliográfica y de campo ha demostrado que existen recursos técnicos y tecnológicos disponibles en la ciudad para cumplir con el reto

de la calidad de vida laboral. También indica que hay empresas conscientes y preocupados por tratar el tema de la calidad de vida en su proceso de gestión.

8.7 El diagnóstico de los aspectos de seguridad de los trabajadores del entorno EPC

El ambiente seguro sugiere el diagnóstico de los riesgos en el lugar de la actividad de producción y el trabajo. Ver el objetivo de evitar la liquidación de usuario está directamente relacionada con la seguridad y salud en el trabajo. En Brasil, esta zona se rige por las reglas tal como se describe en los capítulos anteriores. Los resultados demostraron que en promedio el 80% de arreglo productivo MSE que ya cumple con algunos de los requisitos legales establecidos en la norma adecuada. Esto no es todo, pero es una gran iniciativa. En este caso, por lo que se puede determinar la evolución del proceso es necesario para llevar a cabo el cumplimiento de diagnóstico EPC con la normativa de seguridad y salud en vigor en Brasil.

Matriz adhesiva de una industria de muebles de la NR 36 del existente en Brasil.

Tabla N° 15 – Regulación de Salud Y Seguridad em el Trabajo

N°	Regulación de Salud y Seguridad en el Trabajo	La adherencia a las Micro y Pequeñas Empresas	Segmento de la fabricación de muebles Empresas	Empresas de Alimentos y Bebidas segmento
1	Disposiciones Generales	x	x	x
2	Vista previa de inspección	x	x	x
3	Embargo o prohibición	x	x	x
4	Servicios especializados en Ingeniería de Seguridad y Medicina del Trabajo	x	x	x
5	Comisión Interna de Prevención de Accidentes	x	x	x
6	Equipo de protección personal - EPP	x	x	x
7	Programas para el Control Médico de Salud Ocupacional - PCMSO	x	x	x
8	Edificios			
9	Programas de Prevención de Riesgos Ambientales	x	x	x
10	Equipo de Seguridad y Servicios en Electricidad	x	x	x
11	Transporte, Manipulación, Almacenamiento y Manejo de materiales	x	x	x
12	Seguridad en el Trabajo de Maquinaria y Equipo	x	x	x
13	Calderas y Recipientes a Presión	x	x	x
14	Hornos	x		
15	Actividades Insalubres y Operaciones	x	x	x
16	Actividades peligrosas y Operaciones	x	x	x
17	Ergonomía	x	x	x
18	Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Industria de la Construcción	x		
19	Explosivos	x		
20	Seguridad y Salud en el Trabajo con Inflamables y Combustibles	x	x	x
21	Trabajar en el cielo abierto	x	x	x
22	Salud y Seguridad Ocupacional en la Minería	x		
23	Protección contra Incendios	x	x	x
24	Las condiciones sanitarias y el confort en el lugar de trabajo	x	x	x
25	Desechos industriales	x	x	x
26	Seguridad Señalización	x	x	x
27	Registro de Profesionales de Seguridad Technician en MTB	x		
28	Inspección y Sanciones	x	x	x
29	Norma para la Seguridad y la Salud en el Trabajo Portuario	x		
30	Norma para la Seguridad y la Salud en el Trabajo Hidrovía	x		
31	Norma para la Seguridad y Salud en la Agricultura, Forestal Ganadería, Silvicultura y Acuicultura	x		
32	Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Salud	x		
33	Seguridad y Salud en el Trabajo en Espacios Confinados	x	x	x
34	Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Industria de la Construcción y reparación de buques	x		
35	Trabajo en altura	x	x	x
36	Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa Matanza y Procesamiento de Carne y Derivados	x		x

Fuente: Elaborado por el autor

La matriz muestra que la mitigación de los riesgos de accidentes y promover la salud y calidad de vida MPE sector del mueble ir a través de los requisitos de 24 de la fuerza el 36 de NR. Es evidente que el set de NR es una carga para la mayoría de estas organizaciones de tamaño. Esto no quiere decir que estas empresas no son capaces de cumplir con los requisitos legales, pero es

necesario en la organización del proceso de producción y el cuidado en el control de las etapas de planificación para que el resultado puede ser eficaz.

La mesa presenta los resultados del análisis en el PPRA - Programa de prevención de riesgos ambientales (NR 9) y PCMSO - Programa de Control Médico y Salud Ocupacional empresas CNAE - fabricante de muebles. Estos dos documentos de referencia son herramientas esenciales para un trabajo eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Son identificar los peligros típicos de la actividad productiva de cada organización. En el caso analizado la empresa está expuesta a riesgos 05: químicos, físicos, biológicos, ergonómicos y accidentes de trabajo. A partir de estos peligros identificados y se graduó de acuerdo con los parámetros definidos por NR es posible desarrollar medidas de control y mantenimiento de la salud de los trabajadores. Es decir, mientras que el PPRA califica y cuantifica los peligros se centra en la construcción de un entorno seguro, la PCMSO se centra en el ser humano en la búsqueda de la construcción de un medio ambiente sano. Estas 02 estrategias no son suficientes para resolver todos los problemas, pero cuando se aplica correctamente y gestionado puede traer resultados efectivos para la organización de microempresas y pequeñas.

Tabla 16 - riesgos, procesos, medidas de control y plan de acción sobre SST
Fabricante de empresa de muebles

Riesgos	Proceso	Medida de Control	Plan de Acción
Ruido	Motores de alta velocidad, componentes de vibración, la falta de mantenimiento de maquinaria y equipo, la falta de elementos que absorben los impactos y el tipo de instalación física.	EPC: máquinas de atrapamiento / EPI: protectores de Despliegue tipo concha auricular o el enchufe	1 - capacitación Conducta para el uso, mantenimiento, limpieza, conservación y mantenimiento de los EPI; 2 - Desplegar el protector tipo pabellón auricular para las actividades donde hay contacto con el polvo de madera y los agentes químicos y las situaciones de tipo pug demias; 3 - La protección de todo el sistema de transmisión de energía, tales como poleas, correas y engranajes; 4 - En caso de tener que quitar la protección, por ejemplo, para el mantenimiento, debe ser sustituido inmediatamente después del servicio; 5 - Aislar o encerrar maquinaria y equipos ruidosos, utilizando material no lisa para evitar la reverberación del sonido; 6 - Coloque las pantallas hechas de materiales adecuados (lana de vidrio, espuma de poliestireno, corcho) para crear una barrera al ruido;
Humedad	Partes de teñido	PPE: guantes, delantales y botas para realizar la actividad es	1 - Ingeniería de medidas para que el líquido teñido por desbordamiento accidente de contenedores o de drenaje partes se elimina del medio ambiente mediante canales
Radiaciones No Ionizantes	U.V. proceso de Pintura (ultravioleta)	EPC: Pantallas / PPE: Máscara de soldador, lentes de seguridad y botas, delantal, guantes, polainas y mangueras Zest.	u otro sistema a prueba de agua; 2 - Ofrecer a los trabajadores de equipos de protección personal como guantes, batas y botas de agua para llevar a cabo esta actividad.
Vibraciones	Cualitativamente se observó que las máquinas como el hacha, taladro horizontal oscilando, manual lijadora orbital y sierra para metales manual, son las fuentes de vibración ubicados, mientras que los vehículos, tales como camiones, montacargas y tractores son las fuentes de vibración generalizadas	Ausente	1 - uso de acoplamientos flexibles, hechas de material elástico, es decir, material plástico que absorbe las ondas sonoras de baja frecuencia; 2- correcto mantenimiento de las máquinas, con atención a la lubricación y sustitución de piezas desgastadas. 3 - El mantenimiento adecuado de los vehículos; 4 - Mejora aortecimiento máquinas;
Disolventes orgánicos (tolueno, xileno, n-hexano, acetona, acetatos y metil etil cetona)	Diversos productos químicos para proteger, collar y acabado de las superficies de móvil y fijo.	EPC: Sistemas de Escape / PPE: guantes, mangueras, delantal, gafas protectoras y mascarillas apropiadas;	1 - Sustitución de productos, siempre que sea posible, por otros menos tóxicos para los trabajadores y un menor impacto sobre el medio ambiente; 2 - Contención de las fuentes de riesgo químicos para prevenir la iniciación del proceso de propagación de agentes químicos en el medio ambiente. Este tipo de medida incluye sin costo de las actitudes hacia la empresa, como el hábito de mantener cerrados los contenedores de productos químicos, las medidas que exijan inversiones, tales como el aislamiento de las piezas de equipo y la separación física de los sectores que generan este factor de riesgo ; 3 - Extracción de ambientes químicos mediante el uso de equipos de protección colectiva (CPE), tales como: pintura cabinas, equipadas con cortina de agua y de tratamiento de efluentes. Sistemas de extracción de aire saturado con capacidad de insuflación de aire externo de 5% a 10% más alto que los gases de escape para permitir una presión positiva. Un equipo de extracción de polvo cerca de las fuentes de generación; 4 - Suministro de equipos de protección personal (EPP) necesario y adecuado, como respiradores para vapores orgánicos y polvo, guantes, gafas de seguridad y ropa adecuada, observando el período de validez de los filtros.
Las tintas pigmentadas (plomo, cromo hexavalente, zinc, níquel y aluminio)			
Polvo de madera	Tallado y acabado de piezas y materiales.		
Los microorganismos diversos biológica	Baños de limpieza y recolección de basura	EPI: guantes de látex y zapatos de seguridad;	1 - Proporcionar al trabajador que está expuesto a agentes biológicos del equipo de protección personal adecuado para sus actividades, tales como guantes, botas, mascarillas, gafas, delantal y uniforme; 2 - Promover la formación en los fundamentos de buenos procedimientos para los trabajadores involucrados en la limpieza de los baños.
Riesgos ergonómicos relacionados con la organización del trabajo, el ambiente de trabajo y el trabajador	Ritmo de sobrecarga producción / músculo / postura inadecuada / Uso de excesivos movimientos de fuerza / repetición;	Ausente	1 - Adaptación de la producción de procesos, equipos y mobiliario; 2 - Organización general del trabajo y la adopción de una postura cómoda y correcta;
Riesgos de Accidentes (cortes / raids / lesiones / laceraciones / perforación)	1 Piezas móviles de maquinaria, equipos y herramientas (poleas, correas, conexiones ejes, engranajes); 2 - Rebobina la madera durante la operación de corte; 3 - El contacto accidental con la hoja de corte; 4 - Contacto mecanismo de transmisión de la fuerza de la máquina; 5 - Una descarga eléctrica; 6 - proyección de partículas.	PPE: actividades guantes, zapatos de seguridad, gafas de seguridad.	1 - Preparación de instrucciones de trabajo a la formación de los trabajadores, que contienen los procesos de trabajo, la formación del trabajo, el EPC y recomendado PPE; 2 - La inspección periódica de la instalación eléctrica por un profesional cualificado, que se encargará del mantenimiento de las instalaciones dentro de las especificaciones establecidas en el NR-10; 3 - Orientación para el almacenamiento y manipulación de productos químicos según MSDS y NR-20; 4 - Desarrollo del programa de mantenimiento preventivo y correctivo (construcción, maquinaria y equipo); 5 - Adecuación de la disposición física como el flujo de producción; 6 - Ajuste de nivel de iluminación a diferentes puestos de trabajo, mediante la instalación de tejas translúcidas, iluminación adicional y mantenimiento de los mismos. Haga la aplicación de CIPA a través de la elección o nombramiento de un evento designado no tiene número suficiente de empleados para llevar a cabo el proceso electoral.

Fuente: Elaboración propia con base en el programa de prevención de la empresa de muebles PPRA- riesgo ambiental - SESI-PR, 2013.

La gestión de los riesgos ambientales de la PPRA es clave para reducir los impactos negativos en la vida de los trabajadores y la reducción de los gastos de traslado a las organizaciones empresariales que pueden ser traducidos por las siguientes variables sociales y económicas:

- 1- accidentes de trabajo
- 2 - muertes por accidentes
- 3 - días fuera
- 4- gastos de mudanza
- 5- entre otros.

8.8 El diagnóstico de aspecto sanitario relacionado con el medio ambiente EPC

En el caso específico de NR7 tratar con control médico y la salud ocupacional de los riesgos señalados en el entorno de producción, es de destacar que el objetivo principal es la salud de los trabajadores. En este caso, la consulta ocupacional, manejo médico a hacer la entrevista (Anexo ????) con los trabajadores está dando lugar a la creación de acciones y prácticas destinadas a la construcción de un medio ambiente sano. Por tanto, es crucial para el error máximo permitido que el cuidado de la salud hecha al trabajador se cuida de no sólo se centra en la identificación de problemas de salud que ya están instalados, pero principalmente en la predisposición de los trabajadores para identificar los problemas de salud que todavía se producen. Hacemos hincapié en la necesidad de que la anamnesis es el instrumento de la encuesta para identificar el estilo de vida del trabajador (dieta, actividad física, aspectos psicosociales) y factores de riesgo (tabaquismo, inactividad física, etc.), la vida anterior, los antecedentes familiares, las enfermedades transmisibles (enfermedades de transmisión sexual, tuberculosis, etc.) y (diabetes, hipertensión, trastornos mentales y abuso de sustancias psicotrópicas y otros) no transmisibles. Esta información se puede obtener a partir de la consulta de medicina del trabajo

(admisión, periódico, el despido, el cambio de función y volver al trabajo) requerido por la ley en Brasil:

Las variables sociales y económicas que se pueden diagnosticar por la historia de registro:

1. Sedentario;
2. La obesidad;
3. IMC - índice de masa corporal
4. Diabetes
5. Hipertensión
6. estrés
7. eliminación por enfermedades
8. El alcoholismo
9. Fumar
10. Entre otros ...

Tenga en cuenta que la información recogida en el diagnóstico de las condiciones de trabajo a través de PPRA - Programa de Prevención de Riesgos Ambientales (NR 9) y la información acerca de la salud y estilo de vida de los trabajadores recogidos en el formulario de historia médica y ASO certificación salud en el trabajo, que es parte de la implementación de PCMSO - Programa de Control Médico y Salud Ocupacional (NR7) son recursos clave para la planificación y gestión de la calidad de vida en el trabajo en las organizaciones empresariales de la micro y pequeña. Estas iniciativas son impulsadas por la legislación, pero hay variables relacionadas con la autonomía y la responsabilidad del empleado y de la empresa que se encuentran bajo el control de la gestión empresarial. Cuando está bien articulado contribuir a la productividad del negocio y puede promover la calidad de vida laboral.

8.9 La autonomía y la responsabilidad de los trabajadores en el entorno EPC

Uno de los factores importantes para la calidad de vida laboral es la existencia de clima organizacional favorable. Es decir, las organizaciones con entornos de trabajo seguros y saludables tienden a construir el clima favorable a una mayor productividad. Hay varios factores que influyen en este campo del desarrollo organizacional. En el caso de la calidad social variable de los estudios de la vida de trabajo que apunte a un entorno en el que el empleado tiene espacio para el ejercicio de la autonomía. Esto significa que las organizaciones a crear un clima en el que crear instrumentos de empoderamiento de los trabajadores. Es decir, el hecho de que la empresa alientan y promueven la propuesta de valor de la presentación a cargo de los propios trabajadores crearán empoderamiento en las partes afectadas en el lugar de trabajo y en la sociedad. Esta autonomía transferencias de acción y responsabilidad para mantener trabajador - centrado en sus actividades.

Organizaciones empresariales de las grandes adoptar metodologías de investigación a medio y organizativa y gestión que se aplican cada dos años con el fin de seguir los indicadores. Esta asignación por lo general está a cargo de las empresas de recursos humanos.

En el caso de error máximo permitido, que no cumple con los recursos técnicos y tecnológicos y en la mayoría de los casos no tienen los recursos financieros para llevar a cabo la inversión a través de la contratación de terceros. La investigación de campo en APL señaló que el 20% de las empresas encuestadas había usado la herramienta de encuesta de clima. Sin embargo, fuera de la práctica del APL esto no ocurre. Los pocos casos de pequeñas empresas Arapongas muebles APL que hicieron una encuesta de clima organizacional, dejado de seguir el plan de tratamiento de la acción, o no tenía aliento para una nueva aplicación de la investigación. Así, para garantizar un

control mínimo de satisfacción interna de los trabajadores con las cuestiones estratégicas de la autonomía y la responsabilidad como: Liderazgo (Liderazgo), Salarios, beneficios, comunicación, infraestructura, seguridad y salud, el MPE llevará a cabo una encuesta de satisfacción cuyo indicador general de satisfacción o indicador favorabilidad debe reflejar el estado de satisfacción en el ambiente interno de la empresa.

Las variables sociales identificados a través de la encuesta de satisfacción sobre la responsabilidad empresarial y la autonomía.

1. Estilo de Liderazgo
2. Compensación y beneficios
3. Comunicación y difusión de información
4. Disponible Infraestructura
5. Salud y seguridad en el trabajo
6. Entre otros.

La investigación realizada anualmente con los trabajadores es una herramienta de verificación de la evolución de los resultados de las 05 variables estudiadas. Es una forma de transmitir al público interno que los líderes empresariales se comprometen a sus expectativas y demandas. Al mismo tiempo es una oportunidad para identificar potenciales riesgos psicosociales en las relaciones sociales de trabajo (estrés causado por el estilo de liderazgo, la presión para aumentar la productividad, reducir el tiempo de producción, la insatisfacción con los beneficios, el sistema de control electrónico de la producción veces, actividades periculosas insalubres y, exceso de horas extraordinarias y las condiciones físicas del trabajo desfavorable) que pueden ser causados por el perfil y el estilo de liderazgo existente en la empresa y, o por el propio trabajador. Este entorno social inadecuada ha llevado a los trabajadores a los problemas de salud (depresión, trastornos mentales, adicciones y otros) difíciles de recuperar y con gran pérdida para todas las partes afectadas (empresa, familiares, laborales, del gobierno y de la sociedad). Además, los impactos psicosociales contribuyen a

ampliar los otros factores de riesgo para la salud humana en el lugar de trabajo y más allá.

La información recogida en los factores de riesgo (la inactividad física, la obesidad, la diabetes, la hipertensión, el estrés), enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, la satisfacción y la autonomía organizativa son variables sociales y económicas que se pueden cuantificar y agrupadas en forma de indicadores para el seguimiento y la gestión de estilo de vida de los trabajadores.

(Ajuste este bloque los indicadores de hoja)

8.10 La sistematización de la información y los costos de MPE

La construcción de una ruta estratégica para la calidad de vida de trabajo para el diputado del objetivo estratégico para la que fue galardonado con un objetivo que será gestionado por un conjunto de indicadores de seguimiento. En este sentido, los indicadores deben traducir con claridad el escenario actual, la evolución y el resultado esperado en la ruta estratégica del negocio de la calidad de vida en el trabajo para la MPE.

Tenga en cuenta que a excepción de la encuesta de satisfacción y autonomía organizativa del modelo propuesto utiliza prácticas obligatorias que están disponibles en la mayoría de las regiones de Brasil. Esta elección se debe al hecho de que el PPE tiene pocos recursos técnicos y financieros disponibles. En Arapongas- PR-BR investigación arreglo productivo local ha demostrado que existe un Centro de SESI Seguridad de los trabajadores y de Referencia de Salud con los recursos técnicos disponibles sobre las condiciones y la capacidad para satisfacer las demandas, pero esto no es la realidad para las empresas no están organizadas en formas asociativas.

8.11 El plan de acciones y prácticas para la calidad de vida en MPE

A partir del diagnóstico del medio ambiente, estilo de vida y salud de los trabajadores de la industria, la verificación de la autonomía satisfacción y organizacional se construye el ajuste inicial para la gestión de calidad de vida en el medio ambiente de estas organizaciones. A continuación, puede desarrollar planes de acción que sustentarán la práctica de la calidad de vida en el trabajo para evitar que el trabajador fuera de sus actividades productivas.

Por ejemplo, cuando identificamos un porcentaje de los trabajadores sedentarios se enfrentan a un gran reto que hay que superar. Tiene que comprobar las causas y efectos de este desafío. Con esto podemos hacerlo más accesible, se pueden superar. Vamos a ser capaces de enfocar los recursos, la tecnología y buscar o identificar las prácticas que pueden llevar a esta organización para afrontar el reto de un estilo de vida sedentario. Por ejemplo: puede ofrecer un programa de actividad física.

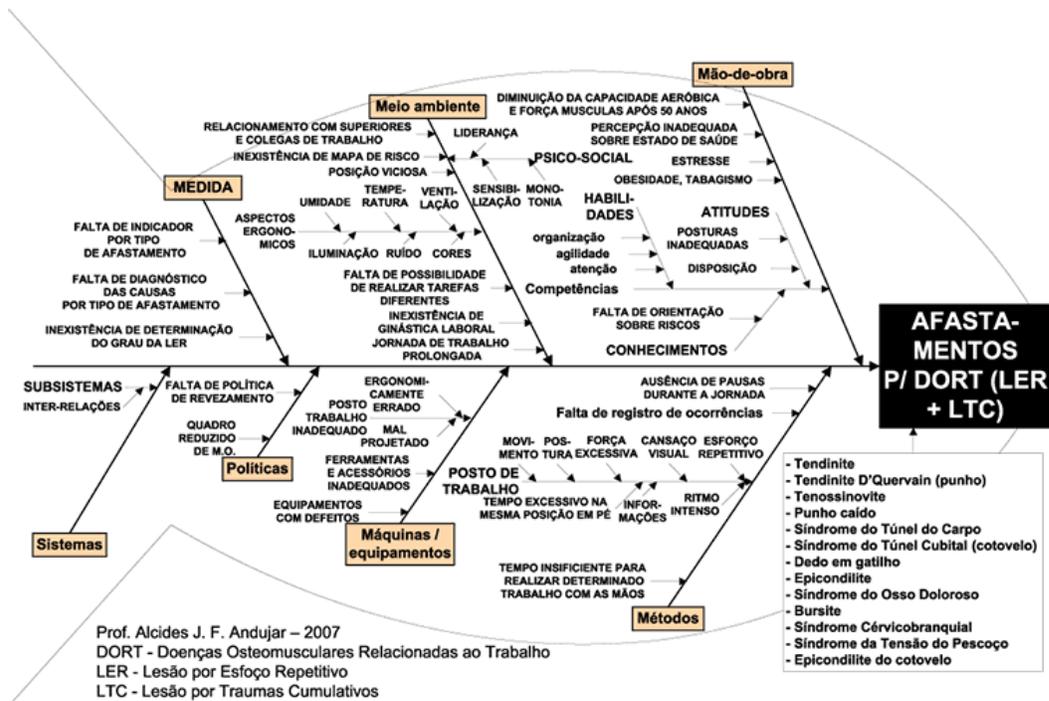
Para este paso de la calidad de la ruta estratégica de la vida, se recomienda utilizar la herramienta llamada diagrama de Ishikawa o de causa y efecto.

Figura15: estructura diagrama de Ishikawa (causa y efecto).



Fuente: Elaboración propia. Ilustración

Figura 16: diagrama Ejemplo Ishikawa o causa y efecto en el aclaramiento de RSI y trastornos musculoesqueléticos



Fuente:

<https://www.google.com.br/url?sa=i&ict=j&q=&esrc=s&source=images&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0CAcQjRw&url=http%3A%2F%2Fwww.ciclocapd.com.br%2Fpaginas%2Fcapd%2Fc%2Fc9%2F&ei=oyqxVOradsmnggSBolLIaw&bvm=bv.83339334,d.eXY&psig=AFQjCNGK-L4KVxA6tDvPk7oki46ypdsig&ust=1420983308330580>, Consultado el: 11/12/2013.

Además de identificar las causas y efectos de los retos que hay que superar es necesario planificar soluciones. Un buen plan puede extraerse de la conocida como 5W2H herramienta (Apéndice). para la planificación de acciones de las empresas deberían centrarse en los desafíos que coinciden con el mayor impacto en términos de causar salida de la empresa de sus entornos. Tras los ajustes Burton (2006), los trabajadores con hasta 02 factores de riesgo se pueden clasificar como de bajo riesgo; los trabajadores con 03 o 04 factores de riesgo son consideradas de riesgo medio y los trabajadores con 05 o más factores de riesgo están clasificadas como de alto riesgo. Para la categoría de bajo riesgo deben centrarse las acciones encaminadas a la prevención. Aunque hay excepciones, en general tienen un marco sano y pueden ser voluntarios facilitadores, responsables de estimular a otros colegas para practicar conductas

saludables. Ellos pueden tener para la práctica del deporte y fomentar la actividad física y la construcción de relaciones saludables.

Los trabajadores que son 03 a 04 factores de riesgo deben tener el plan de salud acompañada de profesionales técnicos en el área de salud. Son algo más susceptibles a las complicaciones que le pueden empujar fuera de las actividades laborales. Las medidas preventivas pueden impedir el avance de las lesiones, pero en la mayoría de los casos se exigirán para el tratamiento curativo.

Los trabajadores con más de 05 factores de riesgo deben entrar en el proceso de tratamiento y para reducir o controlar el riesgo. Usted todavía puede tomar medidas preventivas sin el uso de drogas, pero la tendencia es que los procedimientos se combinan el uso de medicamentos con un cambio de comportamiento. Siempre habrá una manera de prevenir daños a la salud, por lo que siempre es el momento adecuado para empezar a prevenir. Para las empresas, la prevención pasa por un plan de acción eficaz.

Con la aplicación de la matriz 5W2H, usted puede preparar fácilmente interpretado plan de acción.

Tabla 17: Plan de Acción Matrix 5W2H.

Plan de Acción 5W2H										
Fecha de creación del plan			Responsable		Meta			Meta		
Fecha de creación del plan			Responsable		Indicador					
Que	Cómo	Quién	Cuándo		Donde	Cómo	Cuánto Cuesta	% Completo	Hoy	Situación actual
			Comenzar	Fin						

Suscripciones

Fuente: Elaboración propia.

La construcción de la calidad estratégica EPC ruta de la vida se produce con el uso de herramientas: Investigación apreciativa (ciclo de 04 D's), la

priorización de los objetivos estratégicos con la matriz GUT, la fijación de objetivos SMART diagrama de Ishikawa (causa y efecto) y plan de acción (5W2H de). A partir de este proceso, los MPE planes de acción y mejores prácticas como el indicador calculado.

8.12 Tipos de acciones y prácticas QWL que se pueden hacer por el eurodiputado

Tener calidad de vida laboral es una ecuación compuesta de conductas seguras y saludables, combinada con prácticas de gobierno corporativo y la mejora de la participación de los empleados. Los hábitos cotidianos de los seres humanos, tales como: Comer correctamente al menos 03 veces al día todos los días de la semana, hacer actividad física durante al menos 30 minutos 03 a 04 veces por semana, con capacidad desde 07 hasta 10 horas al día, asistir médicos y dentistas regularmente por lo menos una vez cada año, evitar el consumo de alcohol y otras drogas psicotrópicas son actitudes de comportamiento que deben incluirse en el conjunto de valores individuales de cada ciudadano y que influirá en la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo. En el entorno colectivo, actitudes que respeten las normas de seguridad, hablan todos los días acerca de los comportamientos seguros y saludables, mantener puestos de trabajo limpio y organizado, el respeto a las relaciones sociales de trabajo y sanos humanos y directos son iniciativas que contribuyen a la calidad de vida laboral . Otro factor importante son los resultados económicos y financieros de las organizaciones. Ninguna organización independiente de tamaño sobrevive sin su operación es rentable. Del mismo modo, ningún trabajador está dispuesto a trabajar para una empresa que está en peligro de quiebra. Hay una responsabilidad compartida entre el empleado y la organización.

Para construir y mantener activos seguros y comportamientos saludables por los empleados de la MPE, se recomienda el desarrollo de plan de acción operativo.

Tabla 18: Situación observo X Acciones y prácticas

	Situación Observó	Acciones y prácticas
Ambiente de trabajo seguro	La falta de indicadores de gestión de las condiciones ambientales;	Supervisar periódicamente el cuadro de indicadores sobre la calidad de vida;
	Los riesgos para la seguridad de los trabajadores;	Preparación de la PPRA e implementar el plan de acción;
	La partida de trabajador de actividades profesionales de los accidentes;	Cumplir con los requisitos legales que afectan a la empresa;
	No cumplir con los requisitos legales.	La seguridad de diálogo semanal; Comunicación radial en el entorno empresarial;
Ambiente de trabajo sano	La falta de diagnóstico y tratamiento de condiciones de salud ocupacional	Preparación de PCMSO e implementar el plan de acción;
	La partida de trabajador de actividades profesionales para las enfermedades crónicas,,, sistema infecciosa contagiosa mentales musculoesquelético y otros;	Vigilar el indicador de enfermedades y factores de riesgo a partir del análisis de documento de consulta clínica ocupacional;
	La falta de iniciativas que animen a los trabajadores a adoptar hábitos de vida saludables	Estimular la actividad física en el entorno empresarial;
	Las iniciativas de prevención de la salud de los trabajadores;	Implementar programa de alimentación saludable para los trabajadores;
	El estilo de liderazgo que desalienta el trabajador;	Implementar el programa de prevención de alcohol, tabaco y otras drogas;
	Sistema de compensación y beneficios	La implementación de programas de capacitación y orientación en materia de seguridad, salud y calidad de vida;
La infraestructura inadecuada	Empoderar a los líderes formales e informales en el comportamiento y la calidad de vida segura.	
La insatisfacción con la seguridad y salud en el trabajo.		
Autonomía y responsabilidad del trabajador y de la empresa	Bajo nivel de educación de los trabajadores;	La capacitación en liderazgo y los trabajadores en el trabajo en equipo y la calidad de vida;
	Trabajadores sedentarios;	Las reuniones del Grupo de calendario con representantes de los trabajadores;
	Fumar práctica en el lugar de trabajo;	Implementar el sistema de información y recogida de sugerencias de mejora a los procesos de negocio;
	Los trabajadores con la obesidad;	Hacer la inversión social en actividades de la comunidad, junto con los empleados;
	La participación y la implicación del trabajador en QWL iniciativas prácticas de la empresa y la relación con la comunidad	Implementar calendario con la celebración de los resultados de programación y reunión familiar.
La sostenibilidad económica y financiera	Crecimiento de los ingresos;	Implementar calendario crítico reuniones de análisis de los resultados;
	Evolución de los gastos;	Difundir los resultados de la organización de los trabajadores y discutir soluciones a los problemas;
	Evolución del coste de la expulsión del trabajador	Publicar un informe anual sobre las medidas adoptadas.

Fuente: Elaboración propia.

Después de planificar acciones y exigió prácticas para mejorar el ambiente de trabajo, el EPC debería centrarse en las acciones que realizan. Para ello, necesita disciplina, organización y motivación de los equipos a seguir centrándose en el logro de los resultados esperados. Todas las acciones previstas deben centrarse en la mitigación de los riesgos para la calidad de vida de los trabajadores. Es en la fase de implementación de prácticas destinadas a promover la calidad de vida de los trabajadores que muchas organizaciones fallan y no se logran los resultados esperados. Es necesario involucrar y motivar a los

líderes y los equipos para mantener la concentración en la implementación de su estrategia.

El modelo de referencia presenta una ruta estratégica en etapas sobre lo que hay que hacer para que el error máximo permitido se puede avanzar hacia la construcción de un ambiente seguro y saludable. Central a lo que esta organización tiene un cierto control de las medidas adoptadas. Es decir, no es una estrategia operativa para el desarrollo que nos conducirá al resultado deseado. Sin embargo, tenemos que seguir la evolución de los resultados y de acuerdo con ellos, ajustamos los planes y prácticas de acción establecidos para este propósito. La investigación bibliográfica y de campo revela que hay una gran debilidad en la gestión de los recursos invertidos en la calidad social y de la vida. La forma encontrada para satisfacer esta necesidad gestión está monitoreando 20 variables traducidas a 04 indicadores (según la tabla 16) que a su vez hará que el índice de calidad de vida en el trabajo para el error máximo permitido. Composición del panel sigue una lógica establecida a partir de la finalidad y los objetivos estratégicos. En la medida que se propone el error máximo permitido para construir entorno seguro y saludable para eliminar la salida del trabajador desde el entorno de la empresa y aumentar la productividad, es necesario para el proceso de seguimiento continuo con el fin de mantener los planes en marcha, promover aprendizaje y mejora continua.

Tabla 19: Tipos de indicadores de seguimiento de variables de calidad de vida laboral de MPE

Objetivo estratégico	Indicador estratégico	Indicador de control operacional de las variables sociales de calidad de vida en el trabajo	resultado esperado	Importancia de grado	QVT índice
Ambiente de trabalho Seguro	Segurança no trabalho	1) Accidente con perdido de hasta 15 días		FTAT*	3
Ambiente de trabalho Saudável	Saúde do trabalho	2) Accidentes con más de 15 días derecha del retiro	H		
		Enfermedad 3) Paso por hasta 15 días			
		4) la eliminación de las enfermedades de más de 15 días	H		
Autonomia e responsabilidade do trabalhador e da empresa	Estilo de vida	5) Estilo de Liderazgo		FTSAT*	2
		6) Los salarios			
		7) Comunicación	%		
		8) Infraestructura			
		9) Beneficios			
Resultado Económico e Financeiro	Educação	10) Seguridad y salud en el trabajo		FTAEVs*	2
		11) Edad			
		12) IMC por encima del ideal			
		13) La hipertensión	%		
		14) Diabetes			
		15) otras drogas El consumo de alcohol			
		16) Sedentaria			
		17) Fumar			
18) Fuente de alimentación: consumo de frutas y verduras					
Resultado Económico e Financeiro	Sustentabilidade econômica e financeira	19) Nivel de educación	%	SEF/HHT*	3
		20) Trabajo hombre Tiempo	H		
		21) Receta	V		
		22) Gastos	V		

Fuente: Elaboración propia.

8.13 Descripción de los indicadores

8.13.1 Frecuencia de los trabajadores al lugar de trabajo

El resultado esperado para el indicador estratégico de la seguridad y salud de los trabajadores, está destinado a permitir la organización para medir y monitorear la frecuencia de los trabajadores en sus actividades de trabajo. Su medición debe hacerse en horas de trabajo hombre para el análisis de las pruebas de costo-beneficio del impacto de la frecuencia de los trabajadores en los resultados operativos de la compañía. Los movimientos en este indicador se apuntan a un ambiente de trabajo seguro y saludable.

8.13.2 Frecuencia de los Trabajadores satisfechos con el entorno de trabajo

El resultado esperado para el indicador estratégico de del clima organizacional, está destinado a permitir la organización para medir y monitorear la satisfacción del empleado con el lugar de trabajo. Su medición deberá tener en cuenta las variables de control social, estudiados (Estilo de Liderazgo, salario, beneficios, comunicación, infraestructura, seguridad y salud en el trabajo) con los trabajadores. Su análisis se llevará a cabo mediante la comprobación de la favorabilidad de todos los indicadores de la variable de control social. La evolución de este indicador apuntará a medida que el clima organizacional favorece la calidad de vida laboral.

8.13.3 Frecuencia de los Los trabajadores con autonomía en la calidad de vida

El resultado esperado para el estilo de vida indicador estratégico y la educación, tiene por objeto permitir a la organización medir y monitorear la autonomía y la responsabilidad de los trabajadores en relación con su estilo de vida y cómo la organización puede apoyarlos en la difícil tarea de la ciudadanía . Su análisis se hará por el porcentaje de trabajadores que tienen factores de riesgo controlados por el trabajador y la empresa. La evolución de este indicador apuntará a que el empleado está contribuyendo como ciudadano con la construcción de un ambiente de trabajo seguro y saludable.

8.13.4 La sostenibilidad económica y financiera por el hombre hora trabajada

El resultado esperado para la sostenibilidad económica y financiera indicador estratégico, está destinado a permitir la organización para medir y monitorear el desempeño económico y financiero de las micro y pequeñas empresas por el hombre hora trabajada. Su análisis debe tener en cuenta los

resultados de los demás indicadores relacionados con la calidad de vida laboral. Por otra parte, el resultado de la organización está influenciada por otra variable de mercado. Es decir, la evolución de este indicador no es un hecho que sólo se refiere a la calidad de la vida laboral, sino todo el contexto en el que opera la empresa.

8.13.5 Vida índice de calidad del trabajo en MPE

El índice de calidad de vida en el trabajo es la medida del efecto causado por las buenas prácticas llevadas a cabo por la organización para mantener la calidad del medio ambiente de la vida laboral. El análisis debe tener en cuenta el índice anterior de la empresa. Esto significa que usted puede comparar sólo después de un ciclo completo de consolidación de los indicadores de control de variables sociales. Su evolución sugiere que las buenas prácticas están produciendo retornos para los trabajadores, a la organización ya la sociedad.

8.14 El análisis de los resultados y una mejor calidad de vida de la MPE trabajador

Además de la información controlada por un conjunto de indicadores que siempre habrá temas pertinentes, sugerencias y mejoras creativas en el entorno de trabajo como resultado de la experiencia y la cultura de los trabajadores. La comunicación de los indicadores se celebrara en 02 veces: En los grupos focales que implican la industria y los trabajadores o sus representantes y las reuniones de revisión estratégica de los resultados. La comunicación de los grupos de enfoque, la interactividad oportunizará y el empoderamiento de los trabajadores. Por otra parte, la mayoría de las soluciones para los problemas de las organizaciones del mundo real son conocidos por los

trabajadores de la base. Del mismo modo, también cabe destacar que no siempre un trabajador de nivel operativo se sienta libre de expresar sus opiniones si es antes de que el "dueño de la empresa" una reunión estratégica. Una mejor práctica aquí se encuentra en el grupo de los llamados DDS de NR - Seguridad Diálogo diario. De hecho, los trabajadores tienen que hablar constantemente, pero no es sólo acerca de la seguridad. Se espera que la conversación en el lugar de trabajo tiene problemas más amplios en el marco del programa de la calidad de vida laboral y más allá. La conversación no puede ser una norma impuesta por el liderazgo empresarial, sino que debe ser alentado para que ocurren naturalmente en el ambiente. En este sentido, la recomendación es que el error máximo permitido adoptar la práctica de alentar a los equipos para realizar la calidad de la conversación diaria de la vida laboral - CDQVT. Una buena oportunidad para la conversación puede surgir de una parada para tomar un café, barbacoa de fin de semana, partido, celebraciones de cumpleaños, las vacaciones y el programa continuo de la actividad física. Ex. La actividad diaria de la gimnasia en el escritorio.

Según Humberto Maturana (2009, p. 234), "Desde el know mira, sabemos que sabemos que la vida humana está en el espacio relacional como vivir en el flujo de la vida cultural en redes de conversaciones de sensibilización abierto de la vida que vivimos. Para él, la charla de liberación, y no quitar o cambiar el dolor que la persona que pide ayuda vivía, pero su realización surge espontáneamente una vida que trae a la mano, tal como existía, manteniendo el don cambio continuo viviendo su aceptación inconsciente de legitimidad cultural de relacional íntima se siente la negación de la configuración y la devaluación de ustedes que vivió algún tiempo en el pasado ". Cuando hablamos abrimos nuestras mentes a lo nuevo, una conversación es siempre inspirador. A través de la conversación humana construir espacios de relación y cuando hay espacios relacionales saludables, hay aprendizaje, hay vida.

Así, el MPE tendrá dos canales de comunicación y difusión de información. A las reuniones formales que formen grupo de trabajo local y una informal, que son conversaciones mensuales o periódicas.

8.15 Análisis estratégico de los indicadores

Además, el EPC debería celebrar una reunión de revisión y mejora de procesos a nivel estratégico para el propósito de la toma de decisiones sobre los resultados obtenidos en relación con la planificación elaborada. Esta reunión de revisión estratégica debería reunir a representantes de la clase obrera. Esta persona podría ser un facilitador de la zona de producción, un representante de la CIPA, el liderazgo formal o informal de la base productiva. Se necesita esta participación continua de los trabajadores en la toma de decisiones EPC para crear armonía en el entorno empresarial y facilitar la comunicación transparente sobre los objetivos y resultados esperados. Las reuniones de análisis críticos deben ser formales. Es decir, debe seguir un programa estándar y proporcionar la toma de decisiones sobre la base de técnicas, de marketing y de los parámetros estratégicos.

8.15.1 Norma arancelaria para cumplir con el análisis crítico:

1. 1. Apertura de la reunión;
2. 2. Agenda 2. día de la presentación;
3. 3. Verificación de las acciones derivadas de la reunión anterior;
4. 4. Presentación de la evolución de los indicadores;
5. 5. Manifestación espontánea de los participantes;
6. 6. Clausura.

Para todas las reuniones deberán contener un registro, un registro de temas relevantes y las acciones de mejora que surgen. Una buena práctica es convertir el plan de reunión demandas acción. Una reunión de análisis crítico que

no se traduzca en acciones de mejora de la organización es casi una pérdida de tiempo.

Así, el MPE tendrá dos canales de comunicación y difusión de información. A las reuniones formales que formen grupo de trabajo local y una informal, que son conversaciones mensuales o periódicas.

8.16 La comunicación o difusión de la calidad de vida laboral de MPE

Al informar sobre la calidad supervisado de indicadores de vida, el error máximo permitido también debe presentar el contexto histórico o escenario y las acciones y prácticas llevadas a cabo durante el año en año y dar una opinión sobre los efectos percibidos con el proceso de gestión de las variables contribuir a la construcción de un ambiente seguro y saludable.

El informe debe incluir los siguientes pasos:

1. Portada: Debe contener el nombre de la empresa, el título del informe y el año año
2. Nombre de la compañía: Debe contener el nombre de fantasía de la empresa, nombre de la empresa, de identificación fiscal, dirección, correo electrónico y página web, teléfono y directores ejecutivos de la razón social y el nombre de la persona responsable del informe.
3. Resumen Ejecutivo: Deben presentar un resumen del informe en una página con el fin de despertar el interés de los lectores por todo el contenido del informe.
4. Contexto histórico: Se debe proporcionar un contexto histórico de la compañía y los principales indicadores de la empresa cuando se tomó la decisión de hacer que la calidad de vida en el trabajo como una acción estratégica.
5. Indicadores de calidad de vida en el trabajo: Usted debe presentar una hoja de cálculo con los resultados de los indicadores y una revisión crítica y comentar cada uno de ellos.

6. Informe de acciones y prácticas: Informe en iniciativas y prácticas implementadas por la empresa para transformar la calidad del trabajador de la vida de texto y registro fotográfico.
7. Percepción (declaración) de la empresa sobre los beneficios observados.
8. Los pasos siguientes.

El uso continuado del modelo de referencia es una iniciativa capaz de generar nuevas oportunidades de aprendizaje en el entorno empresarial. Esto significa que cada organización tendrá en el mediano plazo un modelo adaptado a su realidad, incrementos de sus propias experiencias y validado por la gente que hace la organización suceda. Esta retroalimentación sistémica está permitiendo a las micro y pequeñas empresas para comparar con sus propios indicadores de escenarios y aprender a aprender continuamente.

9 CONCLUSIÓN

Estudios bibliográficos han demostrado que los desafíos de las organizaciones empresariales de microempresas y de pequeñas dimensiones trascienden brasileño la necesidad de producir más y mejor para asegurar su condición de permanencia y desempeño del mercado. Se integra la agenda de estas empresas, que forman una gran red de desarrollo social distribuida en casi todo el territorio nacional, los problemas relacionados con la calidad de la vida laboral. Sin embargo, el hecho de que la importancia de estas organizaciones que generan 06 de cada 10 empleos formales en Brasil, su capacidad estructurante en arreglos productivos locales, más de 200 que operan en el país, puede también ser anclas para el desarrollo de la calidad de vida trabajador.

En el caso de MPE, podemos decir que la calidad de la vida laboral es el principal foco de inversión responsabilidad ambiental, se debe principalmente a la necesidad de estas organizaciones para cumplir con los requisitos legales definidos por las normas reguladoras del Ministerio del Trabajo de Brasil que definen los parámetros básicos para asegurando ambiente seguro y saludable. Esta armonización con la legislación actual crea una oportunidad para que los eurodiputados, cuya capacidad de gestión se limita a unos pocos recursos (financieros, de recursos humanos, materiales y otros). Control de la calidad de vida laboral en EPC debe estructurarse de una forma sencilla, construida en forma de estrategia de negocio en respuesta a los requisitos legales y las normas técnicas de producción y entorno de gestión. No significa que el EPC trabajador tiene menos necesidad de satisfacción y protección, pero hay que reconocer que no hay lugar en el error máximo permitido para soluciones complejas que requieren grandes inversiones y expertos a la interpretación, sobre todo la calidad de vida en estos ambientes debe ser monitoreado de manera didáctica y la enseñanza para que el empresario y director general o es capaz de incorporar las

acciones planificadas y verificar los resultados obtenidos en la estrategia operativa de su negocio.

Al transformar esta necesidad en oportunidad, EPC va más allá de los requisitos legales y los avances en la construcción de lo que llamamos modelo de gestión de la calidad de vida en el trabajo para la MPE. Con el modelo de gestión y seguimiento de indicadores de calidad de vida para el trabajo en MPE puede ser referenciado en otras grandes organizaciones que ya acompañan a estos indicadores y exploran las obligaciones legales en oportunidades para optimizar sus recursos y reducir los costos de operación. Además, el error máximo permitido romper uno de los paradigmas de que una de sus principales debilidades es la gestión de sus recursos. Al aplicar el modelo, el error máximo permitido dará una importante contribución para ser reconocido como un innovador recurso para el desarrollo de negocios.

Sin embargo, el error máximo permitido sin duda no solo cumple con las condiciones para la aplicación de la escala del modelo. Sus limitaciones son culturales y pocos rompen la barrera de tomar su condición de éxito. Más del 60% de estas organizaciones no completan el tercer año de vida. Así que podemos decir que es necesario que los nuevos actores entran en escena para apoyar una nueva aplicación del modelo a escala nacional. En este sentido, es de destacar el importante papel de la S Sistema Brasileño (SEBRAE, SESI, SESC, SENAI, SENAC, SESCOOP, SEST, SENAT, SENAR) que son organizaciones del sector privado involucrados papel de liderazgo con un gran potencial para la difusión de las tecnologías en Brasil. Carecen del Sistema S comprometerse con el error máximo permitido y el papel integrador de procesamiento de datos para la difusión de información. El error máximo permitido es capaz de realizar el seguimiento de los indicadores QWL en su entorno, pero tiene poco o incluso ninguna capacidad de influir en el otro MSE. El Sistema S a su vez es capaz de ser el catalizador de esta unidad de datos y convertirlos en información sectorial local, estatal y nacional. Además, el Sistema S también cumple la comunicación técnica,

tecnológica, financiera y necesaria para la QVT modelo de gestión EPC no sólo en este estudio y se convierten en una solución tecnológica para la gestión QVT en el entorno EPC .

En el caso de MPE APL Arapongas, Estado de Paraná en Brasil, no es un factor determinante para su desarrollo en segunda. Muebles de Polo en el país. Se trata de las asociaciones empresariales. Aunque no intencional, la región goza de una condición inusual. Existe claramente el protagonismo de SIMA - Sindicatos de Arapongas Furniture Industries y su liderazgo en otros valores se agregan al proceso de desarrollo local. -Si Pone de relieve la creación y mantenimiento de sistemas de gestión de residuos sólidos, servicios de formación y profesionales de la tecnología y la innovación industrial realizado por el SENAI - Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial, actuando con servicios especializados en la calidad de vida realizada por el SESI de los trabajadores - Industria de Servicios sociales, el rendimiento del SEBRAE en la formación de los empresarios y los programas de gestión empresarial. Además, hay otros agentes se centraron en el desarrollo local, como asociación de la industria del comercio, el sindicato de los trabajadores, el ayuntamiento y otros. Pero esta estructura social orientada al desarrollo no se encuentra en todo el Brasil. Esta condición confirma una de las hipótesis de este trabajo. Micro y pequeñas empresas organizadas en grupos locales son un ambiente fértil para el desarrollo de unas tecnologías sociales para la vida de gestión de la calidad en el trabajo.

Otro aspecto a destacar, es que esta región por su peculiaridad de alta concentración de empresas de un mismo sector, la capacidad de expandir sus mercados (nacionales e internacionales), abierta a las nuevas tecnologías de producción y con una sólida experiencia en las asociaciones empresariales reconocido, reúne las condiciones necesarias para obtener la acreditación regional. En este sentido, el seguimiento de los indicadores de calidad de vida en el trabajo debe contribuir significativamente al reconocimiento de los organismos de certificación como una región alto valor y se centra en la sostenibilidad agregó.

También destaco el innegable papel de la administración pública brasileña. Fue capaz de crear un marco normativo en las relaciones entre el capital y el trabajo de las normas reglamentarias, construido en tres formas, pero no reciben la misma eficacia en la ejecución, casi no hay un desarrollo del sistema de desarrollo y aplicación de tecnologías de la innovación y sociales micro y pequeñas organizaciones. Además, el modelo de auditoría y supervisión adoptado en Brasil asigna todas las responsabilidades al empresario "dueño del negocio" cuando no es responsabilidad de otros niveles de liderazgo dentro de la organización, el propio trabajador, el gobierno legalmente establecido y proveedor de servicios especializados. Por lo tanto, el error máximo permitido queda cautivo de un sistema de regulación no puede asignar la participación y la rendición de cuentas a todas las partes involucradas en la actividad productiva. En cierto modo, el estudio revela que el ambiente de trabajo EPC ofrece poca protección a los trabajadores tanto de la calificación de sus líderes como la falta de vigilancia o monitoreo e indicadores en las empresas de este segmento.

Otro factor en este estudio es que la calidad de la vida laboral está estrechamente relacionado con el estilo de vida del trabajador desde su nacimiento. Su comida, la cantidad inadecuada de sueño, el consumo de alcohol de una manera exagerada, la falta de actividad física, factores genéticos, el riesgo de tráfico, las condiciones sociales de la vida en la sociedad son los comportamientos que afectan directamente en sus condiciones de salud física y mental. Sucede que un trabajador brasileño (macho) que inicia su actividad profesional a los 18 años, se habrá completado su ciclo de actividad laboral activa a los 53 años. Si tenemos en cuenta el tiempo de vida antes del trabajo, el tiempo disponible fuera del trabajo durante la edad laboral verá que el tiempo dedicado al trabajo corresponde al 22% del ciclo de 53 años. Aún así, como se presenta en esta investigación el estilo de vida representa el 53% de la longevidad y la salud humana, el medio ambiente corresponde en un 20%, la herencia del 17% y sólo el 10% depende de un tratamiento médico. Por lo tanto, cuando contabilizaremos el impacto del estilo de vida en la salud de los trabajadores y el tiempo de trabajo

parece que la responsabilidad asignada al titular por la legislación brasileña es inversamente proporcional. Es decir, el sistema de regulación tiende a transferir toda la responsabilidad de la salud laboral a la empresa en la que se emplea en el momento que se pone una enfermedad y mantiene en la distancia. El más joven es la enfermedad de los trabajadores y alejarse, es decir, antes de completar el ciclo de 35 años de actividad laboral durante el empresario es culpado injustamente. En los casos de trastornos del sistema nervioso, enfermedades del aparato locomotor, enfermedades del corazón, crónicas no transmisibles, cuya aparición está fuertemente influenciada por el comportamiento y estilo de vida de los trabajadores es poco probable que una organización empresarial no tiene que asumir los costos y las implicaciones legales para la expulsión de los trabajadores sus actividades de trabajo.

Además, se hizo hincapié en que prácticamente no hay estudios sobre el estilo de liderazgo adoptado por micro y pequeñas empresas. Estas organizaciones a pesar de los grandes empleadores de mano de obra en la economía brasileña no ha dado la atención necesaria a la formación de ejecutivos para micro y pequeños empresarios en el ámbito de la calidad de vida de los trabajadores. Un equipo bajo presión, sin entender los objetivos estratégicos de la organización y que no tienen acceso a la información y el contacto directo con el liderazgo empresarial está expuesto al riesgo psicosocial y la pérdida de productividad por la falta de compromiso con los resultados organizacionales. Esto aumenta el volumen de negocios de la mano de obra e implica costos adicionales para las organizaciones de micro y pequeñas. Por lo tanto, la falta de calidad de vida de los trabajadores aumenta el ausentismo y presentismo en empresas cuyo principal impacto es el aumento en los costos de operación.

Una alternativa a la MPE va en la asociación del concepto y el rendimiento en las cadenas de suministro. La investigación muestra que la organización del MSE en disposición productiva favorece la implementación de prácticas saludables en la calidad de la vida laboral. Del mismo modo, la

participación en las cadenas de suministro productivas para las grandes corporaciones puede promover un ambiente de trabajo saludable para estas empresas. Basarse en las tecnologías sociales, recursos técnicos y empresas ancla de crianza tecnológica la transferencia de conocimiento y el comportamiento saludable para los trabajadores y dirigentes. Esto puede crear un círculo virtuoso, en el que el error máximo permitido se puede encontrar un ambiente propicio para la implementación del modelo estándar favorecido por el establecimiento de una cultura centrada en la prevención y promoción de la calidad de vida laboral.

Tenga en cuenta que a pesar de la calidad del modelo de gestión de la vida en el trabajo es fácil de aplicar, que compite directamente con uno de los mayores desafíos que enfrenta la MPE y de hecho por las organizaciones de todos los tamaños. Es el desafío cultural de la gestión empresarial a través de las herramientas apropiadas y se centró en el medio y largo plazo. Es común que los "dueños del negocio", principalmente en MPE abandonan los métodos y estrategias de negocios a la primera señal de dificultad financiera. Esto ocurre más a menudo cuando hablamos de una tecnología de carácter social.

Por lo tanto creemos que el modelo de referencia para el seguimiento de la calidad del trabajador de la vida en MPE no es una solución definitiva en sí misma, es un importante y realista contribución al desarrollo de las microempresas y pequeñas en Brasil. Su aplicación puede mejorar enormemente la contribución de las organizaciones micro y pequeños empresarios como herramienta de desarrollo social y económico en Brasil.

En calidad de titular de los derechos de autor de la mencionada publicación, **autorizo** a la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Misiones, **a publicar, sin resarcimiento de derechos de autor**, conforme a las condiciones arriba indicadas, en medio electrónico, en la red mundial de computadoras, en la biblioteca y en la Revista Científica Visión de Futuro de la Facultad de Ciencias Económicas y sitios en las que ésta última haya otorgado licencias, para fines de lecturas, impresión y/o descarga por Internet, **a título de divulgación de la producción científica generada por la Universidad**, a partir de la fecha.-

Se deslindará a la Facultad de Ciencias Económicas y a la Universidad Nacional de Misiones de toda responsabilidad legal que surgiera por reclamos de terceros que invoquen la autoría de la obra de tesis cuya publicación se efectúe.-

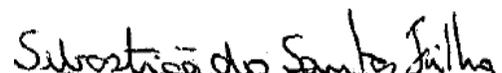
Además se le informa que Ud puede registrar su trabajo de investigación en el Registro de la Propiedad Intelectual, no siendo responsable la Universidad Nacional de Misiones y/o Facultad de Ciencias Económicas por la pérdida de los derechos de autor por falta de realización del trámite ante la autoridad pertinente.-

Asimismo, notificamos que para obtener el título de "Patente de Invención" es necesario presentar la solicitud de patente dentro del año de la publicación o divulgación. (art. 5 Ley 24.481).-


Ademir Vicente da Silva

Firma del Autor

Curitiba


Sebastião dos Santos Filho

Firma del Director de Tesis

12/03/2015

¹ En caso de autorizar la publicación puede optar que la misma sea parcial o total después de un año a partir de la fecha de defensa.² Aplicable a compromisos de índole institucional, acuerdos con terceros, etc.; esta especificación podrá ser mantenida durante un año a partir de la fecha de defensa.-

10 REFERÊNCIAS

Abimóvel - ASOCIAÇÃO BRASILEÑA DE INDUSTRIA DEL MUEBLE, Descripción de la Industria de muebles de 2005. Disponible en: <http://www.abimovel.org.br/panorama/htm>> golpea el: 05/05/06, 17/02/07

Abimóvel - ASOCIAÇÃO BRASILEÑA DE INDUSTRIA DEL MUEBLE, Panorama de la Industria del Mueble de 2005. Disponible en: <http://www.abimovel.org.br/panorama/htm>> impacta en: 12 de diciembre de 2005, 05 de mayo 2006, 11 de Diciembre 2006 26 de enero de 2007, 17 de febrero 2007 27 de diciembre de 2007

AHORN, Mark AR dimensión ambiental de las pequeñas empresas en el contexto de externalización: debilidades y alternativas. Tesis (Máster en Gestión Integrada de Salud Laboral y Medio Ambiente) - Centro Universitario Senac São Paulo, 2006

AHORN, Mark AR dimensión ambiental de las pequeñas empresas en el contexto de externalización: debilidades y alternativas. Tesis (Máster en Gestión Integrada de Salud Laboral y Medio Ambiente) - Centro Universitario Senac São Paulo, 2006

ALLI, Sergio et. al. ¿Cómo fortalecer la responsabilidad social en las relaciones entre empresas grandes y pequeñas. São Paulo: Instituto Ethos, 2004

ALMEIDA, Juliana. Herramientas Guía de compatibilidad. São Paulo: Instituto Ethos, 2004

Amari, Meiriane N.; Paiva, Silvia Maria C. Situación de las micro y pequeñas empresas. Brasilia: Legislativo Consulting, 2002

ANDRADE, Louis Estrategias RB para el desarrollo de acciones de salud y seguridad en el trabajo en pequeñas y medianas empresas. En: SALIM, Celso A .; CARVALHO, Luiz F.; FREITAS, María N. C.; FREITAS, Marta. Salud y seguridad en el trabajo: nuevas perspectivas y conocimientos. Belo Horizonte: Fundacentro / Federal Univesrsidade John Del'Rei 2003

ANDRADE, M. M .. Introducción a la metodología de trabajo científico. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2002

ARANTES, EF La rentabilidad financiera de los programas de promoción de la salud y calidad de vida en los negocios, São Paulo: Brasil Arte 2012

ARELLANO, EB Evaluación de la Calidad de Vida en los programas de trabajo - Análisis crítico de las prácticas de las organizaciones de honor en Brasil. Tesis Doctoral. USP. São Paulo. 2008. Disponible en: <www.teses.usp.br/teses/disponivel/11082008.../TESE_Eliete.pdf> Acceso: 30/08/2010

Bacellar, José Edson Jr. et. al. Herramientas de gestión: la responsabilidad social corporativa. 1.ed. São Paulo: Instituto Ethos, 2003

Barros, Mendonça; Goldenstein, JR Evaluación de la reestructuración industrial brasileño. Journal of Political Economy, vol. 17, no. 2 (66), p. 11-31, Abril / junio, [S.D.]

Barros, Ricardo L. P .; Paiva, María de Fátima F .; SISINNO, Cristina LS Cleaner retos de producción en brasileño PYME. Industria y Medio Ambiente, Volumen 26, No. 4, p. 26-28. París: PNUMA, 2003

BARROS, SCR desnutrición puede generar accidentes de trabajo. Rev. Notebook Noticias Prevención de Accidentes. Sao Paulo, n. 119, año X, p. 20-36, 1989

BARROS, SCR desnutrición puede generar accidentes de trabajo. Rev. Notebook Noticias Prevención de Accidentes. Sao Paulo, n. 119, año X, p. 20-36, 1989

Bateson, G. Naturaleza y Espíritu. Lisboa: Don Quijote, 1987

Becattini, Giacomo. El distrito marshalliano: Noción socioeconómico Una. En: BENKO, Georges; Lipietz, Alain (dirs.). Las Regiones que Ganan. España: Edicions Alfons El Magnànim, 1994. p. 39-57

BENKO, Georges Lipietz, Alain. El nuevo debate regional. En: BENKO, Georges; Lipietz, Alain (dirs.). Las Regiones que Ganan. España: Edicions Alfons El Magnànim, 1994. p. 19-36

BENKO, Georges; Lipietz, Alain (dirs.). Las Regiones que Ganan. España: Edicions Alfons El Magnànim, 1994. p. 39-57

BIANCHI, Patricio; TOMMASO, Marco R. di. Política industrial para ellos Pyme en la economía global. Comercio Exterior, México, V.48, n.8, p. 617-623, AGM. 1998

BNDES, CNI, Sebrae. Buscar en Gestión Ambiental en la industria brasileña. Brasilia: BNDES, CNI, Sebrae, 1998

BNDES, CNI, Sebrae. Informe de la Competitividad de la Industria brasileña. Brasilia: BNDES, CNI, Sebrae, 2001

BOSI, M. F. et al. "Costos de la atención sanitaria en los últimos cuatro años de vida para beneficiarios de promoción privada en Brasil. Pan. Am. J. Salud Pública, 2008

BRASIL Secretaría de Salud, Secretaría de Vigilancia de la Salud, Departamento de Salud Análisis de la Situación en Salud Brasil 2006 :. Un Análisis de la Situación de Salud en Brasil. Brasilia: MS; 2006

BRASIL. Ministerio de Estrategias de Promoción de la Salud. Alimentos Saludables para el nivel local. Brasilia, 2007. Disponible en: <http://linguado.saude.gov.br/nutricao/oficina_pas_nivel_local.php> Acceso: 31/08/2010.

BRASIL. Ministerio de Salud Prevención y el Control de las Enfermedades No Transmisibles en Brasil / Ministerio de Salud -. Brasilia :. Ministerio de Salud de 2002. 36 p - (Serie B. Fundamentos textos de la Salud). ISBN 85-334-0619-3. Disponible en: <bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cd05_15.pdf> Acceso: 18/09/2010

BRASIL. Ministerio de Salud. Departamento de Vigilancia. Salud Secretaría de Gestión Estratégica y Participativa. Vigitel Brasil 2009: Factores de Riesgo y Protección para Enfermedades Crónicas de vigilancia a través de teléfono / Ministerio de Salud, Secretaría de Vigilancia en Salud, Secretaría de Gestión Estratégica y Participativa. - Brasilia: Ministerio de Salud, 2010. 150 p: il.. - (Estadísticas de la serie G e Información de la Salud). Disponible en: <portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/vigitel_2009_preliminar_web.pdf> Acceso: 17/09/2010

BRASIL. Ministerio de Saúde. Doenças cónicas No Transmisibles: Vigilancia de las enfermedades crónicas. Salud Portal de 2012. Disponible en: [HTTP://portal.saude.gov.br/portal/saude/profissional/visualizar_texto.cfm?idtxt=31877](http://portal.saude.gov.br/portal/saude/profissional/visualizar_texto.cfm?idtxt=31877)> visitada el 15 de marzo de 2012

BRASIL. INDUSTRIA MINISTERIO DE FOMENTO Y COMERCIO EXTERIOR - MDIC. Secretario de Fomento de la Producción. Cadena de producción de la madera y el mueble (Foro de Competitividad). Brasilia, 2003

BRASIL. MINISTERIO DE DESARROLLO, INDUSTRIA Y COMERCIO EXTERIOR. Las micro y pequeñas empresas en Brasil. Brasilia, 2003. Disponible en <http://www.mdic.gov.br>. Consultado el 17 de mayo de 2007

BRASIL. MINISTERIO DE TRABAJO. Lista anual de información social - RAIS: CD-ROM 2001, 2002, 2003 y 2004. Brasilia, 2005

BRASIL. MINISTERIO DE TRABAJO. Lista anual de información social - RAIS: CD-ROM 2001, 2002, 2003 y 2004. Brasilia, 2005

BRESSAN, Flávio. El método del caso. Londres: FEA-USP, 2000

Callenbach, E. et. al. Manejo Ecológico: Elmwood Instituto guía eco-auditoría y de negocio sostenible. Londres: Cultrix, 1993

CAMARA, Marcia R. G. et al. muebles de racimo en el norte de Paraná y el sistema local de difusión de innovaciones. VI SEMEAD, Londrina: UEL 2003

CAMARA, Marcia R. G. et al. muebles de racimo en el norte de Paraná y el sistema local de difusión de innovaciones. VI SEMEAD, Londrina: UEL 2003

CAMERON, KS, Dutton, JE, y Quin, RE (Eds.). (2003). Beca organizacional positivo: Fundamentos de una nueva disciplina. San Francisco: Berrett-Koehler. Disponible en: <http://inqueritoapreciativo.com/Artigo1A.pdf>

CAMERON, KS, Dutton, JE, Quin, RE & Wrzesniewski, A. (2003). El desarrollo de la disciplina de positivo

CAMPOS, Vicente Falconi. Gestión de rutina del día a día. Ed Belo Horizonte :. DG, 1998

Cardella, Benedicto. Seguridad y Prevención de Accidentes: un enfoque integral: seguridad integrada a la misión de la organización con la productividad, la calidad, la conservación y el desarrollo del medio ambiente pessoas.São Paulo: Editora Atlas, 1999

CARVALHO, L. M .. La educación ambiental y la formación del profesorado. En: MEC; SEF, Panorama de la educación ambiental en la educación primaria / Secretariade Educación Primaria - Brasilia: 200

CASILHA, Antonio C. et. Al industria del mueble y de los residuos sólidos. Consideraciones para el equilibrio ambiental. Revista Educación y Tecnología, Río de Janeiro: CEFET, 2003

CASILHA, Antonio C. et. Al industria del mueble y de los residuos sólidos. Consideraciones para el equilibrio ambiental. Revista Educación y Tecnología, Río de Janeiro: CEFET, 2003

Cassiolato, J. E.; LASTRES, HMM El enfoque en arreglos productivos e innovadores de micro y pequeñas empresas locales, pequeñas empresas: la cooperación y el desarrollo local. Brasilia, DF: Relume Dumará 2003

Cassiolato, José E.; LASTRES, Helena M. M. El capítulo I del libro de la pequeña empresa: la cooperación y el desarrollo local, el enfoque en arreglos productivos e innovadores de micro y pequeñas empresas locales, Brasilia: Relume Dumará Editorial, 2003

CHAPMAN, L. Prueba positiva: un análisis del coste del lugar de trabajo bienestar Effetiveness. 5a. ed, Washington DC: Summex 2002

Cline, W. La economía del cambio climático. Washington, DC: Instituto de Economía Internacional, 1992

CNI - Confederación Nacional de la Industria. Encuesta especial sobre el medio ambiente. Brasilia: CNI, 2004

CNSAN - Conferencia Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutrición. Alimentación Saludable y Vidas modos de promoción. Alimentos y Promoción. 2004

COSTA, J. Hertz Accidentes en el Presente. Porto Alegre: Síntesis, 2003

COSTA, M. A. F. de. Calidad en Bioseguridad. Río de Janeiro: Qualitymark 2000

COSTA, María Carolina Maggiotti. Seguridad y la salud en el trabajo: la experiencia de arreglo productivo local del sector metal-mecánico de la región de São Paulo de gran ABC. 2006. 184 f. Tesis (Máster en Gestión Integrada de Salud Laboral y Medio Ambiente) - Centro Universitario Senac São Paulo, 2006

Courlet, Claude, Pecqueur, Bernard. Locales Industriales sistemas en France: Modelo de Desarrollo de Nuevo Naciones Unidas. En: BENKO, Georges; Lipietz, Alain (dirs.). Las Regiones que Ganan. España: Edicions Alfons El Magnànim, 1994. p. 81-101

Demajorovic, Jacques. La sociedad del riesgo y socio ambientales de responsabilidad: perspectivas de la educación corporativa. Londres: Senac, 2003

DIAS, Elizabeth Costa. Trabajadores de la salud en el sector de la salud (SUS) en Brasil: la realidad, la fantasía o utopía? 1994. Tesis (Doctorado en Salud Pública) - Departamento de Medicina Social y Preventiva de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Estadual de Campinas, Campinas

DINIZ, C. C. (1999). El nuevo entorno urbano-industrial en Brasil. ANPEC, XXVII Reunión Nacional Económico, Belén, 7 al 19 diciembre 1999. Proceedings, Vol II

DINIZ, C. C. (2000). La nueva geografía económica de Brasil: determinantes e implicaciones. Foro Nacional XII, Instituto Nacional de Estudios Avanzados. Río de Janeiro, 15-17 de mayo de 2000

Drucker, Peter Ferdinand. La administración en la siguiente sociedad. 1. ed. Sao Paulo: Nobel, 2003

ECKER, V; CUNHA A. B.; MODESTI, LG Evaluación del proceso productivo de una industria de paneles sarrafeados. En: CONGRESO FORESTAL DE BRASIL, 8, 2003. Sao Paulo, Actas ... Sao Paulo, 2003

ECKER, V; CUNHA A. B.; MODESTI, LG Evaluación del proceso productivo de una industria de paneles sarrafeados. En: CONGRESO FORESTAL DE BRASIL, 8, 2003. Sao Paulo, Actas ... Sao Paulo, 2003

ENSR - Red Europea de las PYME de investigación / beobachtungsnetz der europäischen KMU. Europäische KMU und und soziale umweltebezogene Verantwortung. Bélgica: Comisión Europea, 2002

Fairbanks, M. Innovar y cooperan: el nuevo mundo de los negocios. Cluster: Diario de Competitividad, Belo Horizonte, año 1, párrafo 1, P. 6-9, abril / julio de 2001. Entrevista del "cluster"

Fairbanks, M. Innovar y cooperan: el nuevo mundo de los negocios. Cluster: Diario de Competitividad, Belo Horizonte, año 1, párrafo 1, P. 6-9, abril / julio de 2001. Entrevista del "cluster"

Fairbanks, M.; LINDSEY, S. Cranberry mar - el fortalecimiento de las fuentes ocultas de crecimiento en los países en desarrollo. Río de Janeiro: Qualitymark 2000

FELIX, Luiz Fernando Fortes. El círculo virtuoso de desarrollo responsable. Belo Horizonte: João Fundación Pinheiro, 2004

HIJO, Sebastián de. Condiciones y problemas de salud que trabajan en las micro y pequeñas empresas de muebles en Brasil: apoyo a la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. Tesis (Máster en Gestión Integrada de Salud Laboral y Medio Ambiente) - Centro Universitario Senac São Paulo, 2006

FINACENTER. Los efectos del consumismo. Disponible en: <http://FinanCenter.terra.com.br/index.cfm/fuseaction/secao/id_secao/431> Acceso: 30/09/2010

FNQ - CALIDAD FUNDACIÓN NACIONAL. Hacia la excelencia: criterios para la evaluación del desempeño y el diagnóstico organizacional. São Paulo, 2005

FRANCIA, A. C Limongi. Calidad de Vida en el Trabajo: conceptos, enfoques, innovaciones y desafíos en las empresas brasileñas, Journal of Psychosomatic Medicine. Río de Janeiro, Vol. 1, no. 2, P. 79-83, abril, / mayo / junio 1997

Furtado, Celso. Brasil, la construcción se detuvo. Londres: Paz e Terra, 1992

GARCIA, Bruno Gaspar. et. al. La responsabilidad social corporativa. 1. ed. Londres: Fundación Peirópolis 2002

GAROFOLI, Gioacchino. Los sistemas de pequeñas empresas: el caso paradigmático de las Naciones Unidas de Desarrollo endógeno. En: BENKO, Georges; Lipietz, Alain (dirs.). Las Regiones que Ganan. España: Edicions Alfons El Magnànim, 1994. p. 59-80

Gil, Antonio C. Cómo desarrollar proyectos de investigación. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002

Gil, Antonio C. Cómo desarrollar proyectos de investigación. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996

Goode, WJ y Hatt, Métodos de PK en la investigación social. São Paulo: Editora Nacional, 1969

GORINI, Ana Paula Fontenelle. Panorama de la industria textil en Brasil y en el mundo: la reestructuración y perspectivas. BNDS Sector, Río de Janeiro, n. 12, marzo, 2000

Manual GRANDJEAN, E. Ergonomía: Adaptar el trabajo al hombre. 4ª ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998. 338p

GRAY, R. La responsabilidad, la sostenibilidad y la contabilidad social y medioambiental: el sector empresarial puede gobernar? Disponible en: <http://www.gla.ac.uk/departments/accounting/csear/studentresources/index.html> consultado el 23 de febrero, 2007

Grayson, David; Hodges, Adrian. Compromiso social y la gestión empresarial. 1. ed. Londres: Publifolha 2002

Guillory, William A. La empresa viviente: la espiritualidad en el lugar de trabajo. 1. ed. Londres: Cultrix 2000

HÜEBLIN.HJModelo para la aplicación de la metodología Zeri.Sistema pleno uso de árboles de reforestación biomasa .Curitiba. 2001.139 f.Dissertação de mestrado.CEFET.PR.Disponível de:

IEL. Eivaldo Lodi. Paraná de APL. Disponible en: <http://www.ielpr.org.br/apl.htm> consultado el 12 de diciembre de 2006

FIN AMBIENTE INDUSTRIA, Vol 26, no. 4. París: PNUMA, 2003

GEOGRAFÍA DEL INSTITUTO BRASILEÑO Y ESTADÍSTICAS - IBGE. Banco de datos agregados. Disponible en <[http:// www.sidra.ibge.gov.br/bda/](http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/)> Acceso: 27 de septiembre 2005

INSTITUTO BRASILEÑO DE CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD Paraná - IBQP. Análisis de la competitividad de la cadena de producción de madera en el estado de Paraná. Curitiba: IBQP, 2002, 345 f. Informe final

INSTITUTO DE EMPRESAS ETHOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL. Disponible en: [http:// www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br)> Acceso el 10 de junio 2006, el 28 de octubre de 2006 06 de diciembre 2006 y el 23 de abril de 2007, 19 de enero 2008

INSTITUTO DE EMPRESAS ETHOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL. Indicadores Ethos de Responsabilidad Social Corporativa 2005. São Paulo: Instituto Ethos, 2005.
INSTITUTO ETHOS. Herramientas de administración de 2002: la responsabilidad social corporativa. Sao Paulo: 2002

IPARDES. Paranaense Instituto de desarrollo. Lecturas regionales. Disponible en: acceso http://www.ipardes.gov.br/pdf/leituras_regionais.pdf 30 de noviembre 2006

Jannuzzi, Paul Martin. Los indicadores sociales en Brasil: conceptos, fuentes de datos y aplicaciones. 2. ed. Campinas, SP: La letra, 2003

JUNIOR, Roberto dos Santos Bartholo. et al. Preparación y seguimiento de proyectos sociales. 1. ed. Brasilia: SESI, 2002

KOTESKI, Mark A. micro y pequeñas empresas en el contexto brasileño. Las pequeñas empresas que generan empleo e ingresos, a pesar del apoyo gubernamental insuficiente. FAE Business Magazine, no. 8, p. 16-18, mayo de 2004

KRAEMER, S.E.M. Responsabilidad social: una palanca para la sostenibilidad. Revista Gestión Industrial. Itajaí, SC, p.1-15. 2005

Kruger, Carlos Arthur Pasos. Indicadores, ONG y ciudadanía: contribuciones socio-políticas y metodológicos. 1. ed. Curitiba: Indicadores GT 2003

Kupfer, D. Los patrones de competencia y la competitividad. Río de Janeiro: UFRJ-IE, 1991. 31 p

Lakatos, Eva María; MARCONI, Marina de Andrade. Metodología del trabajo científico: procedimientos básicos, la literatura, el diseño y la presentación de informes, publicaciones y trabajos científicos. 4. ed. revisada y ampliada. São Paulo: Atlas, 1992

- Lins, Hoyêdo Nunes. Los distritos industriales, competitividad y desarrollo regional: la experiencia de la necesidad de políticas de promoción. *Est Econ, São Paulo*, 30 (2): ... P.233-265, 2000a abril / junio
- Lins, Hoyêdo Nunes. La reestructuración industrial en Santa Catarina: empresas textiles pequeñas y medianas empresas y vestuaristas Santa Catarina para afrontar los retos de la 90 Florianópolis Ed UFSC, 2000b
- LORENZO, Alex Guimarães et al. Vale la pena invertir en la responsabilidad social: de las partes implicadas, las ganancias y pérdidas. Río de Janeiro: UFRJ, 2003
- MACHADO, JMH y MINAYO GOMEZ, C. Accidentes de trabajo: conceptos y datos. En: MINAYO, MCS Los muchos Brasiles (Org.): La salud y la población en el 80 São Paulo / Río de Janeiro: Hucitec / ABRASCO 1995, p.117-142
- MAGALHÃES, S. B. et. industria al.Indicadores sociales: la calidad de vida de la Evaluación de los trabajadores industriales, Brasilia-DF: SESI-DN 2010
- MARSHALL, Alfred. Principios de Economía: tratado introductorio. Londres: Cultural 04 1982.
- MENDES, Jude Grassi. Economía de la empresa. Curitiba: Cargraphics 2002.
- MINAYO, M.C.S. et. al. La calidad de vida y la salud: un debate necesario. *Ciencia y Salud Pública*. 5 (1): 7-18, Río de Janeiro, 2000
- MORELLO, i.n. Las acciones de Educación y Promoción de la Salud de las Empresas en los desarrollados trabajador del cuero y del calzado en el municipio de complejo Old-RS, en el período de julio de 2004 a junio de 2005. Feevale. Nuevo Hamburgo. 2005
- Nadvi, Khalid. El filo: la eficiencia colectiva y competitividad internacional en Pakistán. Documento de debate, Brighton, Universidad de Sussex / ids, n.360, julio de 1997
- NAHAS, la actividad física MV, salud y calidad de vida: Conceptos y sugerencias de estilo de vida activo. Quinto. Ed Londrina. Midiograf de 2010
- OLIVEIRA, C. de S .; ALVES, Unidad de Educación Nutricional FS en Alimentación y Nutrición, proteína reconocida por el consumo de alimentos: Un estudio de caso. *Alim. Nutr., Araraquara* v.19, n.4, p. 435-440, mayo. / Diciembre 2008. ISSN 0.103 a 4235. Disponible en: <serv-bib.fcfar.unesp.br/seer/index.php/ comida / article / Verfile / 653/549> Acceso: 17/08/2010
- OPS - Panamericano de Salud Disponible en: <www.opas. org.br> Acceso: 2010

ORCHIS, Marcelo A. et. al. Impactos de la responsabilidad social en los objetos y estrategias de negocio. Londres: Fundação Armando Alvares Penteado, 2002

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT / GINEBRA. DIRECTRICES SOBRE SISTEMAS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL MANEJO DE TRABAJO: PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE. 2001. COPIA DE FORMACIÓN

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT. Anuario estadístico de la mano de obra. Suiza: OIT. PINOS, A.; Halfon, ST & ANTERIORES, accidentes R. ocupacional en la industria de construcción de Israel. Diario de Accidentes de Trabajo, 9: 225-243, 1987

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT. Directrices sobre gestión de la seguridad y de los sistemas de salud: programa de salud en el trabajo. Ginebra-Brasília, 2002

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. CONVENIO 161/85.

Piore, MJ, SABEL, CF La segunda ruptura industrial: posibilidades de prosperidad. Nueva York: Basic Books, 1984

Porter, Michael. Clusters y competitividad. Gestión de HSM. Sao Paulo, n.15, p.100-110, julio / AGM. 1999

PUGA, FP MYPE Apoyar alternativas ubicadas en las agrupaciones locales, texto al BNDES discusión, no. 99, Río de Janeiro: junio de 2003. Disponible en <http://www.bndes.gov.br/conhecimento/publicações/catalogo>

Examen REVISTA. 2003. São Paulo. Su proyecto social da resultado? Disponible en: <http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/808/noticias/seu-projeto-social-da-resultados-m0050387>

RIZZI, Fernanda. Acciones de responsabilidad social y sociales de las empresas. Londres: CEUNSP, 2003

RODRIGUEZ, M. V. R .. (org). La evaluación como una herramienta de gestión de proyectos de responsabilidad social corporativa. Revista Exame. Sao Paulo, p. 08-10. 2003 (Guía de la buena ciudadanía corporativa. Edición Especial)

SANTA RITA. L. P.; Sbragia. PR clusters productivos: acuerdos de cooperación y alianzas estratégicas como condicionamiento para moveleiras billetes de PYME, en un proceso de desarrollo sostenible. Facultad de Economía, Empresa y Contabilidad de la Universidad de Sao Paulo. Centro de Política y Gestión de la Tecnología. Disponible en <http://www.campus-oei.org/salactsi/santarita.pdf>. Acceso 09/06/2006

SANTOS.RM, Diseño como factor de competitividad en la industria de muebles. Campinas, 1999.Convênio: SEBRAE / FINEP / Abimóvel / FECAMP / UNICAMP / IE / NEIT.Disponível en <http://www.mct.gov.br>. Acceso 05/09/2005

Schmitz, H. eficiencia colectiva: senda de crecimiento de la pequeña industria. Costo de la prueba, Porto Alegre, v.18, n. 2, p. 164-200, 1997

Schmitz, H. pequeñas shoemarkers y gigantes fordistas: historia de un supercúmulo. Inglaterra: Instituto de Estudios del Desarrollo, Universidad de Sussex, 1993

Schramm, J.M.A. et. al. La transición epidemiológica y el estudio de carga de enfermedad en Brasil. Ciencia y público no.4 vol.9 salud de Río de Janeiro, 2004

SEBRAE - APOYO DE SERVICIO PARA MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

SEO, Emilia SM Estadística aplicada a la gestión. Londres: Senac, 2006

SESI - Servicio Social de la Industria. Departamento Nacional. Estudio SESI: Perfil Epidemiológico de Factores de Riesgo para Enfermedades No Transmisibles en Trabajadores de la Industria de Brasil. SESI / DN. - Brasilia SESI / DN, 2007. Disponible en: <[www.sesigo.org.br /.../ Perfil_Epidemiologico_trabalhador% 5B1% 5 d.pdf](http://www.sesigo.org.br/.../Perfil_Epidemiologico_trabalhador%5B1%5D.pdf)> Acceso: 21/09/2010

INDUSTRIA SESI SERVICIO SOCIAL -DN - DEPARTAMENTO NACIONAL.
Reglamento y manual para las empresas industriales de primera calidad Sesi que participan en el trabajo de 2006. Brasilia, 2006

SEVERINO, Antonio Joaquim. Metodología del trabajo científico. 22. ed. São Paulo: Cortez, 2002

SIMA - UNION DE Arapongas Furniture Industries. Disponible en: <<http://www.sima.org.br>> visitada el: 17 de julio de 2006 19 de noviembre 2006 y 11 de febrero de 2007 20 de agosto 2007 y 18 de enero, 2008

SOUSA, NV Plantar bibliográficas chimeneas históricoe con el proyecto de los muebles de espías parque. Spies, 1998

SOUZA, FHH empresa pequeña y mediana empresa en la reestructuración industrial. Brasilia: SEBRAE, 1995

STAINSAK, Cristiane. Disertación sobre Imbituva: APL puntadas. Curitiba: Sistema FIEP 2005

Suzigan Wilson. Los distritos industriales como un enfoque de la política. Diario de la Economía Política. Sao Paulo, Vol. 21, no. 3 (83), p.27-39, julio. / SET 2001

TAKALA, J. Informe Preliminar de la Oficina Internacional del Trabajo, 1999. Disponible en: <<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cis/oshworld/xvwc/intrep.htm#top>>. Acceso el 10 de noviembre 2005

Tambellini, A. T. et al. Política nacional de salud en el trabajo: análisis y perspectivas. Contribución a la Conferencia Nacional de Salud Ocupacional, Río de Janeiro: ABRASCO, 1985

VEIGA, Peter M.; Markwald, Ricardo. Las micro, pequeñas y medianas empresas en la exportación. Diario de Comercio Exterior - RBCE. Fundación Centro de Estudios Sobre Comercio Exterior - FUNCEX. Río de Janeiro, n. 56, p. 36 - Botón Jul / SET. 1998

Vergara, Proyectos SC e informes de investigación en la administración. São Paulo: Atlas, 2000

Voltolini, Ricardo. Las conversaciones con los líderes sostenibles. Lo que hay que aprender de los que han hecho o están haciendo el cambio hacia la sostenibilidad. Editorial Senac São Paulo, 2011

AMA, CCBB Salud: determinante básico de actuación. Revista de Alimentación y Nutrición. Sao Paulo, No 56, p. 36-38, 1993

Walters, David. Salud y Seguridad en el mercado de las PYMES de lana en Europa - Hacia un Sistema Sostenible Participación y Representación de los Trabajadores. Bruselas: CES 2002

Wanjek, C. alimentación en el trabajo: Soluciones en la obra de desnutrición, la obesidad y las enfermedades crónicas. Londres: Oficina Internacional del Trabajo. (2005). Disponible en: <http://www.healthgeneration.com/index.php?option=com_content&task=view&id=37> Acceso: 18/08/2010

WESTPHAL, M. F. et. al. Gestión de los servicios de salud, São Paulo, EDUSP 2001

OMS - Organización Mundial de la Salud. Plan de Acción para 2008-2013 de la Estrategia Mundial para la Prevención y Control de Enfermedades no transmisibles: prevenir y controlar las enfermedades cardiovasculares, cáncer, enfermedades respiratorias crónicas y la diabetes. ISBN 978 92 4 159 741 8. 2008. Disponible en: <[www.who.int/nmh/publicaciones / ncd_action_plan_en.pdf](http://www.who.int/nmh/publicaciones/ncd_action_plan_en.pdf)> Acceso: 15/09/2010

Zocchio Alvaro. Practique la Prevención de Accidentes: ABC de la seguridad. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas, 1996

Zocchio Alvaro. Las víctimas y cómplices causas de los accidentes de trabajo. Londres: LTr 2004.

11 ANEXOS

11.1 Anexo 1

PROYECTO: SOLICITUD DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN APRECIATIVA

GESTIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS: ANTECEDENTES

Así Tema: SI ESTE FUE MI EMPRESA

Propósito:

Fomentar la autonomía y la responsabilidad de las personas que trabajan en las organizaciones empresariales de la micro y pequeña;

Identificar experiencias positivas buena calidad de las prácticas de la vida en el trabajo en micro y pequeñas empresas de la experiencia de la vida, el conocimiento y las expectativas de los trabajadores, los dirigentes y los interesados en la construcción de un ambiente de trabajo seguro y saludable técnico, con autonomía y participación.

¿Qué entender cómo la calidad de vida en el trabajo:

Un conjunto de comportamientos y prácticas individuales y colectivas que contribuyan a la construcción del ambiente de trabajo seguro y saludable con la autonomía y la participación de los trabajadores y el regreso a la organización empresarial.

¿Qué quiero decir con indicadores de gestión:

Son formas de medir, vigilar, referencia, comparar, guiar e información perspectiva sobre una acción realizada, un escenario, rendimiento, configuración, proyectos y programas para la toma de decisiones, etc.

¿Qué quiero decir con autonomía, la participación y la responsabilidad:

Fue entonces cuando participo en el proceso colectivo, expresar mis opiniones, el diálogo apreciativo de la forma con las partes interesadas y cualquier responsabilidad por los resultados individuales y colectivos que conforman una organización empresarial.

1. Entrevista Apreciativa: (Trabajo individual de tomar unos 20 minutos)

A. En el lugar de trabajo (empresa), la familia y / o de la sociedad que han vivido momentos especiales (feliz, agradable, motivador, saludable y seguro), que añade valor a su calidad de vida (alimentación saludable, una práctica de la actividad física una visita al médico para comprobar su estado de salud, etc.), donde era esencial para el resultado "positivo" satisfaga las expectativas de las partes afectadas por sus actividades de interacción con los demás y la suma de los conocimientos de las personas. Recuerda las muchas experiencias positivas de las que has participado, maneras de valores e innovadoras que contribuyeron a la integración y garantizada la participación de diferentes personas. Los momentos de gran felicidad cuando su participación y la de sus parejas fue momentos cruciales de entusiasmo, cuando se sintió orgulloso (a) de sus acciones y sigue considerando la dedicación y el deseo en su pareja para asegurarse de que su proyecto profesional o se llevaron a cabo el personal. Reflexionar sobre una situación específica en la que se sintió profundamente involucrado (a), cuando trabajaba como parte del todo, la integración con experiencia con otros y compartió los resultados tanto con el día, esta experiencia que se sentía seguro, la gente que estaba con ustedes vivieron saludable, y proporcionan efectos positivos para la sociedad y / o de la sociedad. Por favor, comparta su experiencia.

Que pasó? Cuándo? ¿Dónde? ¿Quién estaba involucrado? Describir la experiencia. Debido a que usted se sentía a salvo? ¿Cuál fue la experiencia que te hace sentir bien? ¿Cuál fue el punto culminante de la experiencia? ¿Cuáles son sus sentimientos? ¿Qué aprendió en ese momento de la integración? Lo que ha añadido en este experimento?

Mi respuesta:

Respuesta Socio:

B. Si ahora teníamos una conversación con personas que conocen su potencial y talento y les preguntamos por tres de los mejores comportamientos que encuentran en ti (habilidades y competencias), o incluso, las características positivas en relación con su capacidad para interactuar en el escritorio, si les preguntó cuál sería el comportamiento de la calidad de vida que usted practica (atención de la salud, la actividad física, la alimentación saludable, etc. lo que iban a hablar? ¿Cuáles son sus comportamientos que apuntaría ?

Mi respuesta:

Respuesta Socio:

2. Sueño: (persona, tiempo estimado 20 minutos)

Imagínese que se quedó dormido en este momento soñará despierto y en unos 05 años es decir, en 2020. Durante su sueño todos sus sueños se hacen realidad, y muchas cosas positivas ocurrieron. Nuestro ambiente de trabajo ha cambiado, nuestra relación se hizo más fuerte, nuestros indicadores de salud son muy positivas, las inversiones en seguridad, salud materializó, nuestros clientes están satisfechos, usted y sus colegas están satisfechos con el ambiente de trabajo y los resultados del negocio , de equipo y de acuerdo motivado con el propósito de la empresa, los empleados y otras partes interesadas. Su vida cambió, se convirtió en una referencia para su familia, sus amigos y compañeros de trabajo, el rendimiento y la satisfacción de las personas que es su sueño se hizo realidad la forma que más te gusta ver que suceda - para usted, su familia, su negocio, sus empleados, socios y la sociedad. Ahora ya está despierta y da una visión panorámica de su empresa. ¿Está contento con lo que ve. Aspectos de Acciones que se destacan: ¿Qué ves sucediendo lo que es nuevo, mejor, saludable, positivo para las personas y la familia de negocios? ¿Cómo es tu vida en términos de salud? ¿Cómo es su dieta? ¿Cómo sus clientes se han beneficiado de estos cambios? Como contribuyeron parejas? A medida que la compañía ha contribuido a esto? Al igual que sus colegas que participan en este proceso? Lo que fortaleció las relaciones que proporcionaron más objetivos y salud de calidad para usted? ¿Cuál es su visión de la empresa? ¿Cuáles son las acciones prácticas, innovador líder en su empresa a resultados tan impresionantes? ¿Qué acciones concretas se produjo? ¿Qué indicadores / información fueron controlados? ¿Qué características de liderazgo fueron fundamentales para el éxito de la empresa?

Mi respuesta:

Respuesta Socio:

3. ¿Qué nos mantienen: (tiempo estimado 20 minutos)

Con su empresa de prácticas de calidad de vida exitosas (programas de seguridad en el trabajo en los programas de atención de salud, programas de atención nutricional, programas de actividad física, reuniones participativas con los líderes de la empresa, puede manifestar -Si en silencio sobre las oportunidades y desafíos de la vida diaria de la empresa? Hay numerosas prácticas exitosas iniciativas de valor, relaciones saludables establecidos que permiten producir buenos resultados hasta ahora. Sin embargo, sabemos que se están produciendo cambios en el escenario económico, ambiental, social y político y en especial en su vida personal, familiar y profesional. Estos aspectos positivos, hay que tener porque eran importantes para el éxito de la compañía hasta el momento.

¿Cuáles son los tres aspectos principales? características que se deben tener o hicieron posible en su empresa a medida que avanzamos hacia el sueño deseado?

Mi respuesta:

Respuesta Socio:

4. Historia del Oro: (tiempo estimado 20 minutos)

Usted probablemente conoce a una empresa, organización y / o personas que experimentan diversas acciones y actividades que son positivas para la gente en el lugar de trabajo y en el desempeño de la organización. ¿Cuáles fueron estas iniciativas pueden ser fortalezas que permitieron a los resultados?

Piense en su sueño e identificar una "historia de oro" de las empresas, organizaciones o personas que participaron o participan en el éxito de la gestión de la empresa, haciendo o trabajar en un entorno similar a lo que has soñado. Comparte con nosotros esta tu testimonio!

Mi respuesta:

Respuesta Socio:

5. Esencia Positivo (fortaleza): (tiempo estimado 10 minutos)

Imagínese que usted está volando por encima de su región en helicóptero. Al mirar hacia arriba, se ve que su empresa es un organismo vivo, con acciones y calidad de las actividades de la vida en el trabajo que causan impactos positivos (satisfacción) a todos sus socios (clientes, empleados, medio ambiente, comunidad etc.).

Identificar un factor positivo de su empresa sin la cual no se alcanzarían los objetivos y metas establecidos. Sin este factor positivo que su empresa no sería el mismo. ¿Qué es este factor?

Mi respuesta:

Respuesta Socio:

6. Durante este viaje, se identifican 03 actividades / acciones de calidad de vida que fueron críticos para su negocio. Con estas acciones y la información que se ven los resultados de su empresa.

Mi respuesta:

Respuesta Socio:

7. Mi aportación:

Ahora que usted ha visto a su empresa como un todo, sin duda ha identificado varios aspectos positivos en la calidad de vida y que todavía se puede mejorar es en la implementación, alcance, definición, etc. entonces pienso: si esto fuera Google, qué contribución puedo dar? ¿Cómo podría hacer para que este ambiente de trabajo puede ser más saludable? A medida que mi vida puede ser más saludable? ¿Qué contribución para que su empresa puede lograr la meta esperada? ¿Qué se puede agregar? Cite al menos una posibilidad

Mi respuesta:

Respuesta Socio:

11.2 ANEXO 2

El campo cuestionario de la encuesta

RESPONSABILIDAD AMBIENTAL PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN MPE

I - PERFIL DEMANDADO

Opera en el sector: () Gestión () Producción	
Edad: Nacionalidad:	Sexo: () Hombre () Femenino
Tipo de estudios:	Área de entrenamiento:

II – PERFIL DE LA EMPRESA

Su compañía opera en (s) segmento (s): () 3611-0 (Fabricación de muebles, con un predominio de la madera) () Otro: _____ () 3612-9 (Fabricación de muebles con predominancia de metal) () 3613-7 (muebles Fabricación de otros materiales) () 3614-5 (colchones Fabricación)
El tiempo de actividad de la empresa:
Número de empleados
De Los Hombres:
Mujer:
En comparación con el año anterior, sus ventas: () Aumento () se mantuvo estable () disminuyó

III - RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL: conocimiento de los conceptos

Las siguientes declaraciones comprobar si está de acuerdo, en desacuerdo o no puede responder.

1 - La responsabilidad social, calidad de vida y la filantropía son los mismos.

De acuerdo En desacuerdo No puedo responder

2 - La responsabilidad social y la calidad de vida de trabajo están relacionados con las acciones éticas e interactivos con los empleados, proveedores, accionistas, clientes, gobiernos, los competidores, el medio ambiente, la comunidad y las generaciones futuras.

De acuerdo En desacuerdo No puedo responder

3 - Hay un mercado formado por los consumidores que prefieren productos de empresas que trabajan con responsabilidad social y ambiental.

De acuerdo En desacuerdo No puedo responder

4 - Actuar con responsabilidad ambiental contribuye a mejorar la calidad de vida de la gente de hoy y las generaciones futuras.

De acuerdo En desacuerdo No puedo responder

5 - Las micro y pequeñas empresas son capaces de invertir en la responsabilidad ambiental y calidad de vida laboral.

De acuerdo En desacuerdo No puedo responder

6 - La empresa que actúe con responsabilidad ambiental y la calidad de vida en el trabajo retiene y atrae talento en el mercado.

De acuerdo En desacuerdo No puedo responder

7 - Invertir en la responsabilidad ambiental y la calidad de la vida laboral y mejora la imagen de la empresa.

De acuerdo En desacuerdo No puedo responder

8 - En el actual entorno económico responsabilidad ambiental y la calidad de la vida laboral es sinónimo de rentabilidad.

De acuerdo En desacuerdo No puedo responder

9 - El Balance Social es una herramienta de gestión que se utiliza para presentar las estrategias y herramientas de gestión de una empresa.

De acuerdo En desacuerdo No puedo responder

10 - Responsabilidad social y ambiental es el equilibrio entre los aspectos económicos, sociales y ambientales.

De acuerdo En desacuerdo No puedo responder

11 - acciones de responsabilidad ambiental y calidad de vida laboral son esenciales para mejorar la competitividad de su negocio.

De acuerdo En desacuerdo No puedo responder

IV - RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL Y CALIDAD DE VIDA: Acciones y Prácticas

12 - La compañía tiene PCMSO - Control médico del programa de salud ocupacional?

Sí No No puedo responder

13 - La compañía tiene PPRA - Programa de prevención de riesgos ambientales?

Sí No No puedo responder

14 - La compañía tiene PGR - Programa de gestión de residuos?

Sí No No puedo responder

15 - La empresa obtiene licencia ambiental en el momento adecuado?

Sí No No puedo responder

16 - La compañía tiene a dónde enviar sus residuos industriales?

Sí No No puedo responder

17 - En la empresa hay planes para prevenir y reducir los accidentes de trabajo?

Sí No No puedo responder

18 - La empresa compra materia prima con certificado ambiental?

Sí No No puedo responder

19 - En la empresa hay acciones para reducir el consumo de energía?

Sí No No puedo responder

20 - En la empresa hay acciones para reducir el consumo de agua?

Sí No No puedo responder

21 - En la empresa hay un plan para prevenir y reducir los problemas de salud de los empleados?

Sí No No puedo responder

22 - La empresa tiene dificultades para reducir el ruido en el lugar de trabajo?

Sí No No puedo responder

23 - En su compañía de empleados formados en CIPA?

Sí No No puedo responder

24 - La compañía está luchando para competir con el mercado informal?

Sí No No puedo responder

25 - La compañía se está preparando para las certificaciones como: ISO9000, ISO14000, OHSAS18001, SA8000?

Sí No No puedo responder

Cúal? _____

26 - Su empresa invierte en proyectos sociales y ambientales para la comunidad?

Sí No No puedo responder

27 - Su empresa ya se ha asegurado una venta para el desarrollo de las acciones de manejo en el área social y ambiental?

Sí No No puedo responder

28 - Sus proveedores inviertan en proyectos de responsabilidad social y ambiental y calidad de vida en el trabajo?

Sí No No puedo responder

Si es así, ¿qué?: _____

29 - ¿Cuáles son las prácticas sociales, ambientales y de calidad de vida proporcionados por la industria móvil que se tiene en cuenta el éxito?

30 - Si su empresa utiliza prácticas ambientales y la calidad de vida en el punto de trabajo en una escala de prioridades de las razones para la adopción de estos procedimientos.

Puntuación: 1 para menos hasta 6 más importante.

Política social y ambiental de la empresa	1	2	3	4	5	6
Agencias ambientales de vigilancia	1	2	3	4	5	6
Órganos de control relacionados con la salud y la seguridad	1	2	3	4	5	6
El requisito de clientes	1	2	3	4	5	6
Ganancias de competitividad	1	2	3	4	5	6
Mejorar o preservar la imagen de la organización	1	2	3	4	5	6

Responsabilidad social: Desafíos para la adopción posturas sociales

31 - Falta de información, orientación sobre cómo adoptar prácticas de responsabilidad ambiental y calidad de vida en el trabajo?

Sí No no puede responder

32 - Los costos de establecimiento y mantenimiento de proyectos de responsabilidad social y ambiental y la calidad de la vida laboral son altos en relación con las ventas?

Sí No no puede responder

33 - Hay incentivo técnico y financiero para la acción ambiental social y calidad de vida en el trabajo colectivo en APL Arapongas?

Sí No no puede responder

34 - El nivel de los requisitos de la legislación y los órganos son altos en el campo del medio ambiente?

Sí No no puede responder

35 - Los requisitos de la legislación y los órganos son altos en el campo de la calidad de vida en el trabajo (salud y seguridad, etc.)?

Sí No no puede responder

36 - Hay una gran cantidad de resistencia (culturales) por los empleados a adoptar procedimientos sociales y ambientales y la calidad de vida en el trabajo?

Sí No no puede responder

36 - No hay línea de crédito para animar a mi empresa a invertir en iniciativas y calidad de vida en el trabajo del medio ambiente?

Sí No no puede responder

38 - cree que la inversión en el área de salud y seguridad genera algunos ingresos para la empresa?

Sí No no puede responder

39 - cree que la inversión en el área ambiental genera algunos ingresos para la empresa?

Sí No no puede responder

40 - No hay tiempo para desarrollar estas prácticas sociales y ambientales y la calidad de vida en el trabajo en el día a día?

Sí No no puede responder

41 - considera importante adoptar prácticas ambientales y la calidad de vida en el trabajo en su empresa?

Sí No no puede responder

42 - Usted puede cobrar más por el producto cuando se tiene en cuenta la inversión social y ambiental y la calidad de vida en el trabajo?

Sí No no puede responder

43 - Hay supervisión que requiere mejoras en el ámbito del medio ambiente (salud, seguridad)?

Sí No no puede responder

44 - Los clientes están exigiendo la implementación de acciones en el ámbito del medio ambiente?

Sí No no puede responder

45 - Las prácticas sociales, ambientales y de calidad de vida en el trabajo habitual de una gran empresa como ISO14000, SA8000, OHSAS 18000, proyectos sociales equilibrio social y son apropiados para el entorno de negocios de su empresa?

Sí No no puede responder

46 - Hay otras razones que impiden o dificultan la adopción de prácticas de gestión ambiental y calidad de vida en el trabajo en su negocio, ¿qué?

Sí No no puede responder

Si es así, Quai?

47 - Se espera que su empresa a invertir en el área ambiental en el próximo año?
() Sí () No () no puede responder

48 - Controlar las principales áreas de inversión en el campo del medio ambiente y la calidad de vida en el trabajo el año que viene.

El control del ruido	
La eliminación de los residuos sólidos	
Tratamiento de aguas residuales	
Para reducir el consumo de materias primas y de energía por unidad fabricada	
El reciclaje o la reutilización de los residuos	
Creación de capacidad y capacitación a los empleados en la gestión ambiental	
Creación de capacidad y capacitación para los empleados en la salud y seguridad en el trabajo	
No quiero hacer inversiones en el medio ambiente	
Bucar certificación OHSAS 18001	
Buscar la certificación ISO 14001	
No quiero hacer inversiones en salud y seguridad	
Ampliar la comercialización de muebles hechos de madera certificada	

IV - RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL: Participación y cooperación en la sociedad

49 - su compañía está asociada con la asociación de empleadores?
() Sí () No () no puede responder

50 - La compañía ha ayudado a resolver un problema social o ambiental en una comunidad vecina?
() Sí () No () no puede responder

51 - ¿Participa en las actividades desarrolladas por la asociación de la industria?

Sí No no puede responder

52 - Su empresa utiliza los servicios de SESI - Servicio Social de la Industria?

Sí No no puede responder

53 - Su empresa utiliza los servicios de SENAI - Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial?

Sí No no puede responder

54 - Su compañía trabaja en asociación con otras empresas e instituciones?

Sí No no puede responder

55 - Su empresa integra región Arapongas móvil de APL?

Sí No no puede responder

56 - ¿Usted o su empresa ya ha recibido invitación para participar en cualquier acción en el área social o ambiental?

Sí No no puede responder

57 - ¿Qué acciones colectivas se llevan a cabo en los temas sociales y ambientales en Arapongas que favorece el desarrollo social y ambiental de su empresa? (Cursos / conferencias, planta de reciclaje, centros de salud, convenciones, escuelas de comercio, ferias, APL, etc.)

58 - ¿Qué instituciones estimulan el tema socio-ambiental y calidad de vida laboral en Arapongas?

Unión (SENAI) Universidad (SESI) Prefectura Gobierno del Estado IEL
 SEBRAE APL Otros. Qué?

59 - Arapongas muebles APL beneficia a su empresa?

Sí No No puedo responder

Cómo? _____

60 - ¿Considera que existe la participación y la cooperación entre las micro y pequeñas empresas de espías en los últimos años?

Sí No No puedo responder

61 - En Arapongas hay trabajo de capacitación de mano para la industria del mueble?

Sí No No puedo responder

62 - Hay misiones comerciales a otras regiones, estados o países?

Sí No No puedo responder

63 - Usted puede hacer uso compartido de equipos en Arapongas?

Sí No No puedo responder

64 - Hay un transporte (logística) colectiva central en Arapongas?

Sí No No puedo responder

65 - ¿Participa en eventos como ferias, seminarios, exposiciones industria del mueble en Arapongas?

Sí No No puedo responder

66 - Hay un plan estratégico para el desarrollo de la industria local?

Sí No No puedo responder

67 - ¿Conoce usted o utiliza el IEF - centro de tecnología en el medio ambiente?

Sí No No puedo responder

68 - Su compañía utiliza o ha utilizado la planta de reciclaje existentes en Arapongas?

Sí No No puedo responder

69 - Su negocio sabe, usa o ha usado el centro de salud en el trabajo?

Sí No No puedo responder

70 - ¿Considera que APL Arapongas facilita el acceso de sus empresas a la nueva tecnología?

Sí No No puedo responder

71 - Existe la posibilidad de acceder a la consultoría especializada en la gestión y producción en Arapongas?

Sí No No puedo responder

72 - Hay oportunidades para recibir orientación y acceso a exportar?

Sí No No puedo responder

73 - se ofrecen gestión y capacitación en ventas en Arapongas?

Sí No No puedo responder

74 - Hay oportunidades de capacitación en gestión social y ambiental en Arapongas?

Sí No No puedo responder

75 - Ya sabes, consume o ha consumido la cooperativa de compras en Arapongas?

Sí No No puedo responder

76 - ¿Crees que el APL Arapongas contribuye a la difusión del conocimiento en el área de medio ambiente para su empresa?

Sí No No puedo responder

77 - En cuanto a la materia prima utilizada en la fabricación de muebles, por lo tanto, su materia prima?

78 - ¿Cuáles son las contribuciones que instituciones como: Unión, APL, SENAI, SESI, IEL, Sebrae, la Universidad, los gobiernos municipales, estatales y federales pueden hacer a las micro y pequeñas empresas pueden mantener un programa de responsabilidad social y ambiental y la calidad de vida en trabajar?

79 - Después de haber comprometido a mantener la confidencialidad de identificación, su empresa se compromete a proporcionar información social y ambiental cada 06 meses para que los indicadores de gestión ambiental de la micro y pequeña empresa?

Sí No no puede responder

RESPONSABILIDAD AMBIENTAL Preguntas generales

80 - En sus aprendices de trabajo de la empresa?

Sí No No puedo responder

81 - En su compañía para las personas con discapacidad a trabajar?

Sí No No puedo responder

82 - En su empresa de proyectos de ocio y estilo de vida para los empleados?

Sí No No puedo responder

83 - ¿En qué áreas de su empresa ha invertido en los últimos 12 meses?

Educación Salud medio ambiente comunidad la inclusión de personas con discapacidad no

84 - Su empresa dona productos, dinero, etc. para el desarrollo social y ambiental o acciones?

Sí No No puedo responder

85 - Hay personas que desarrollan el trabajo voluntario en su empresa?

Sí No No puedo responder

86 - Su empresa evalúa la satisfacción de sus clientes internos y externos?

Sí No No puedo responder

87 - ¿Tu empresa financia la campaña electoral?

Sí No No puedo responder

88 - Su negocio es siempre personal cualificado que necesitan contratar?

Sí No No puedo responder

89 - Su empresa utiliza encuesta de clima organizacional?

Sí No No puedo responder

90 - Su empresa ofrece becas (parcial o total) como estímulo y apoyo a la educación de los empleados?

Sí No No puedo responder

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS:

Gracias.

11.3 ANEXO 3

HOJA DE TRABAJO CLÍNICA

Empresa	
Nombre:	
Dirección completa:	

Identificación del trabajador		
Nombre:		Sexo: <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F
Fecha de nacimiento: / /	Edad: Años	
Renta individual (SM):	Educación:	Estado Civil:

() 1 hasta 3 () 3 a 5 () 5 a 10 () >10	() analfabeto () fundamental incompleto () fundamental completo () promedio incompleto () promedio completo () superior incompleto () superior completo	() solo(a) () casado(a) () vidoúvo(a) () divorciado(a) () unión estable () otro
Dirección completa:		
Teléfono:	Portador habilitado discapacitados / PDH <input type="checkbox"/> Beneficiario Rehabilitados / BR <input type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>	
nacionalidad:	Estado:	Fecha de ingreso: / /
RG:	CPF:	

Información sobre la llamada actual	
Fecha: / /	Tipo de servicio: () PPRA () PPRA/PCMSO () PCMAT/PCMSO () PCMSO
Tipo de examen: () Admisión () Periódico () Cambiar la función () Regreso al trabajo () Demisional	

HISTORIA OCUPACIONAL					
Historia previa ocupacional					
Empresa	Sector	Rol y Función	Período	Riesgos Laborales	EPI /EPC
					<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sí Especificar: _____
					<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sí Especificar: _____
					<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sí Especificar: _____
observaciones:					

Estado actual Retrospectiva Ocupacional		
Sector:	Puesto:	Función:
Tiempo de Papel: años mes	Función cambiado desde el último examen? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sí	
Normas de trabajo: Turno <input type="checkbox"/> durante el día <input type="checkbox"/> todas las noches		
Descripción de las actividades:		
¿Qué hace usted?		
¿Cómo hacer?		
¿Con qué productos y herramientas?		
¿Cómo hacer?		
¿Dónde?		

¿En qué condiciones?

¿Hace cuánto tiempo?

¿Cómo se siente y lo que piensa de su trabajo?

Conozca otros empleados con problemas similares a los tuyos?

Obs.:

Gajes del oficio presentes en el lugar de trabajo:		Especificar
Productos químicos:	<input type="checkbox"/> Gases <input type="checkbox"/> Polvo <input type="checkbox"/> nieblas <input type="checkbox"/> Los vapores <input type="checkbox"/> Los humos <input type="checkbox"/> Solventes <input type="checkbox"/> Hidrocarburos <input type="checkbox"/> cemento <input type="checkbox"/> Ácidos <input type="checkbox"/> Álcalis	
Física:	<input type="checkbox"/> Ruido <input type="checkbox"/> Radiaciones Ionizantes <input type="checkbox"/> Radiaciones no ionizantes <input type="checkbox"/> Vibração <input type="checkbox"/> Frio <input type="checkbox"/> Calor <input type="checkbox"/> Humedad	
Bio:	<input type="checkbox"/> Vírus <input type="checkbox"/> Hongos <input type="checkbox"/> Bactérias <input type="checkbox"/> Protozoos <input type="checkbox"/> Parásitos	
Ergonómico:	<input type="checkbox"/> Posturas Inadecuadas <input type="checkbox"/> Movimiento Repetitivo <input type="checkbox"/> Muebles Inadecuado <input type="checkbox"/> Esforço Física <input type="checkbox"/> Iluminación Inadecuada	
Accidentes / Mecánica:		
EPI/EPC: Qué:		
Accidente de Enfermedades / Ocupacional: <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No		
<input type="checkbox"/> Accidente Típica <input type="checkbox"/> Sendero de Accidentes <input type="checkbox"/> Enfermedad profesional	Período ocurrió (probablemente) _____ mes/ _____ año	
No había espacio libre? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	Afinación Tiempo	_____ dia(s)
No hubo emisión de CAT? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	Hubo INSS reenvío? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	
Descripción:		

CLÍNICA ANAMNESIS

Antecedentes Morbid: Mark X en caso afirmativo observaciones de perforación y campo					
Virosis de la Infancia	<input type="checkbox"/>	Traumas	<input type="checkbox"/>	Patologías de Ap genitourinario	<input type="checkbox"/>
Hipertensión	<input type="checkbox"/>	Patologías Syst. hematológico	<input type="checkbox"/>	Patologías del sistema	<input type="checkbox"/>

			nervioso	
Diabetes o altos niveles de glucemia	<input type="checkbox"/>	Patologías Syst. Trastornos musculoesqueléticos	<input type="checkbox"/>	Trastornos psíquicos <input type="checkbox"/>
Dislipidemia	<input type="checkbox"/>	Asma	<input type="checkbox"/>	Hepatitis <input type="checkbox"/>
Obesidad	<input type="checkbox"/>	Rinitis	<input type="checkbox"/>	Hernia <input type="checkbox"/>
Trastornos de la tiroides	<input type="checkbox"/>	Otras enfermedades del Ap. Respiratorio	<input type="checkbox"/>	DST <input type="checkbox"/>
Alergias	<input type="checkbox"/>	Trastornos gastrointestinales de Ap	<input type="checkbox"/>	Neoplasia <input type="checkbox"/>
admisiones clínicas	<input type="checkbox"/>	Varices	<input type="checkbox"/>	Lepra <input type="checkbox"/>
Cirugías	<input type="checkbox"/>	Enfermedades del Cardiovascular Ap	<input type="checkbox"/>	Otro <input type="checkbox"/>
Las transfusiones de sangre	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medicación: <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> para HAS <input type="checkbox"/> para Diabetes <input type="checkbox"/> para el colesterol alto <input type="checkbox"/> para la obesidad <input type="checkbox"/> Utilice otro medicamento Especificar:				

Vacuna Situación:
Anti-Tétanos: Esquema de Vacunas completa Vacuna Esquema incompleto
 Necesidad de refuerzo

Otros intereses profesionales o de salud pública (Especificar):

Observaciones:

Ginecológicos y obstétricos antecedentes (este módulo sólo puede aparecer en mujeres):			
La menarquia en	años.	Ciclos menstruales:	
		<input type="checkbox"/> Regulares	<input type="checkbox"/> Irregulares
Número de embarazos:	Número de Nacimientos:	Número de Abortos:	
Use la anticoncepción: <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sí: Especificar		Fecha de la última menstruación	/ /
Observaciones:			

Antecedentes Familiares			
Patología	Grado de parentesco	Patología	Grado de Parentesco
<input type="checkbox"/> Hipertensión		<input type="checkbox"/> Trastornos psiquiátricos	
<input type="checkbox"/> Diabetes		<input type="checkbox"/> Enfermedades del aparato respiratorio	
<input type="checkbox"/> Enfermedad del corazón		<input type="checkbox"/> Historia de Atopia	
<input type="checkbox"/> Infarto		<input type="checkbox"/> Tuberculosis	
<input type="checkbox"/> Accidente Cerebrovascular (derrame)		<input type="checkbox"/> Neoplasias	
<input type="checkbox"/> Patología Tiroidea		<input type="checkbox"/> Otro	
<input type="checkbox"/> Patología del Sistema Nervioso			
Observaciones:			

Hábitos de Vida

Tabagismo: <input type="checkbox"/> Não Fumante	<input type="checkbox"/> Fumante Fuma há _____ anos Quantidade: _____ unidades/dia	<input type="checkbox"/> Ex Fumante Fumou durante _____ anos Abstêmio há _____ semanas() meses() anos() Quantidade: _____ unidades/ dia
Uso de bebidas alcoólicas: <input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Sim Bebe há _____ anos Consumo/ 2 últimas semanas: Tipo de Bebida:	<input type="checkbox"/> Atualmente não Abstêmio há _____ semanas() meses() anos () Bebeu durante _____ anos Consumo/semana: Tipo de Bebida:
Uso de outras drogas: <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim - Qual (is)		
Atividade Física: <input type="checkbox"/> Nenhuma ou esporádico (sedentário) <input type="checkbox"/> Ativo (30 minutos/5 vezes semana) Especificar:		
Alimentação: Dieta Especial: <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim Especificar: Dieta rica em Gordura: <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sim (≥5 vezes/semana) Dieta pobre em Fibra: <input type="checkbox"/> Não (ingere diariamente) <input type="checkbox"/> Sim (ingere < 1 vez/dia) Sal (Extra) Adicional: <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Quase sempre <input type="checkbox"/> Sempre		
Ritmo de sono: <input type="checkbox"/> Normal <input type="checkbox"/> Alterado Especificar:		
Lazer: <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Esporadicamente <input type="checkbox"/> Frequentemente Especificar:		

História Clínica Atual

Queixas atuais:

Interrogatório Sistemático	N	A		N	A
Sistema Respiratório	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sistema Osteoarticular	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sistema Córdio-Vascular	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sistema Nervoso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sistema Genito-urinário	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Outros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sistema Digestivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
N = Normal A = Alterado					
Observações:					

EXAME CLÍNICO

Dados Vitais	FC: _____ bat/min	PA1: _____ x _____ mmHg	PA2: _____ x _____ mmHg
Peso : _____ Kg		Altura: _____ cm	IMC: _____ Kg/cm ²
FR: _____ inc. resp./min		Temp: _____ °C	Circ. Abdominal: _____ cm

Exame Segmentar:	(N= Normal A= Alterado Ø= Não examinado)				(N= Normal A= Alterado Ø= Não examinado)		
	N	A	Ø		N	A	Ø
01. Aspecto Geral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11. Abdome	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02. Marcha	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12. Tórax/ Mamas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03. Mucosas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13. Vasos Periféricos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04. Pele e Fâneros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14. Sistema Córdio-Vascular	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05. Tecido Subcutâneo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15. Sistema Respiratório	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

06. Cabeça (olhos, nariz, ouvidos)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16. Sistema Genito-urinário	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07. Pescoço	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17. Sistema Músculo-Esquelético	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08. Gânglios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18. Sistema Nervoso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09. Boca e Dentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19. Extremidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Orofaringe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20. Psiquismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Descrição:							

EXAMES DE AUXÍLIO DIAGNÓSTICO:

Exame	Data	Resultado	Conclusão (Normal/Alterado)
-------	------	-----------	-----------------------------

Acuidade Visual	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
-----------------	-----	--	-------------------------------------------------------

Audiometria	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
	Ouvido Direito <input type="checkbox"/> N	Ouvido Esquerdo <input type="checkbox"/> N	
	<input type="checkbox"/> Rebaixamento auditivo nas frequências 250Hz e/ou 6000Hz e/ou 8000Hz	<input type="checkbox"/> Rebaixamento auditivo nas frequências 250Hz e/ou 6000Hz e/ou 8000Hz	
	<input type="checkbox"/> Perda auditiva condutiva	<input type="checkbox"/> Perda auditiva condutiva	
	<input type="checkbox"/> Perda auditiva mista	<input type="checkbox"/> Perda auditiva mista	
	<input type="checkbox"/> Perda auditiva sensorineural:	<input type="checkbox"/> Perda auditiva sensorineural:	
	<input type="checkbox"/> sugestiva de PAIRO	<input type="checkbox"/> sugestiva de PAIRO	
	<input type="checkbox"/> não - sugestiva de PAIRO	<input type="checkbox"/> não - sugestiva de PAIRO	
Gerenciamento audiométrico			

Exames toxicológicos

Fenol urinário	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
Ácido hipúrico urinário	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
Ac metil hipúrico urinário	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
ALAU urinário	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
Chumbo sanguíneo	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
Outros	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A

Radiografias

Radiografia do Tórax	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
Outras			

Espirometria	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
--------------	-----	--	-------------------------------------------------------

ECG	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
-----	-----	--	-------------------------------------------------------

EEG	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
-----	-----	--	-------------------------------------------------------

Dinamometria	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
Outros	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
Observações:			

Exames de análises clínicas				
Exame	Ocupacional	Data	Resultado	Conclusão (Normal/Alterado)
Hemograma	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
Glicemia	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
Colesterol Total	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
LDL	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
HDL	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
Triglicérides	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
Uréia	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
Creatinina	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
TGO/AST	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
TGP/ALT	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
Gama GT	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
Parcial de urina	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
Parasitológico de fezes	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> N	/ /		<input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> A
Observações:				

HIPÓTESES DIAGNÓSTICAS:	
Condição Clínica	CID 10 (tabela)

CONCLUSÃO:	
<input type="checkbox"/> Apto	<input type="checkbox"/> Apto com restrições: _____
<input type="checkbox"/> Inapto Temporário	<input type="checkbox"/> Inapto Definitivo
<input type="checkbox"/> Exame não concluído	
Observações:	

CONDUTA:	
<input type="checkbox"/> Emissão do ASO	<input type="checkbox"/> Encaminhamento para especialista
<input type="checkbox"/> Deverá retornar para atendimento após _____ dias	<input type="checkbox"/> Investigação denexo causal
<input type="checkbox"/> Emissão de CAT	<input type="checkbox"/> Outra. Especificar: _____

Recomendações educativo-preventivas:

<p>() Seguir orientações sobre hábitos saudáveis de vida de acordo com folhetos explicativos</p> <p>() Medir a pressão arterial com mais frequência</p> <p>() Praticar exercícios físicos regularmente</p> <p>() Aumentar a atividade física gradativamente, até chegar a pelo menos, 30 minutos ao dia, 5 dias na semana</p> <p>() Reduzir a ingestão de sal</p> <p>() Reduzir a ingestão de gorduras</p> <p>() Reduzir a ingestão de doces, massas, pães, bolos</p> <p>() Aumentar a ingestão de vegetais, frutas e fibras</p> <p>() Usar medicação conforme prescrição médica</p> <p>() Repetir exames</p> <p>() Evitar o hábito de fumar</p> <p>() Abandonar o hábito de fumar</p> <p>() Reduzir o consumo de bebidas alcoólicas</p> <p>() Não ingerir bebidas alcoólicas</p> <p>() Aumentar a ingestão de líquidos</p> <p>() Fazer controle da glicemia</p>	<p>() Evitar contato com animais domésticos</p> <p>() Evitar contato com poeira doméstica</p> <p>() Não realizar esforço físico intenso</p> <p>() Não realizar tarefas que exijam flexão da coluna</p> <p>() Usar protetor auricular em ambientes ruidosos</p> <p>() Usar máscara em atividades com exposição a poeiras</p> <p>() Usar luvas de proteção</p> <p>() Usar óculos de segurança</p> <p>() Fazer acompanhamento médico</p> <p>() Evitar exposição ao sol</p> <p>() Uso de protetor solar</p> <p>() Outras</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Local: _____

Data de conclusão do exame: / /

<p>_____</p> <p>Assinatura do médico examinador CRM -</p>	<p>_____</p> <p>Assinatura do médico coordenador CRM -</p>
---------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------

Assinatura do empregado

ANEXO 4

FORMULARIO DE ENCUESTA DE DATOS - CLIMA ORGANIZACIONAL

Gracias por su atención. En cuestión de minutos, usted proporcionará información cualitativa acerca de nuestra empresa, y que se utilizará para la calidad de los indicadores de la composición de la micro y pequeña vida empresarial. Su identidad permanecerá en el anonimato y usted tendrá acceso a los resultados de búsqueda después de la consolidación.

Por favor, elija a continuación la mejor opción para usted:

1 - ¿Cuál es su satisfacción con el estilo de liderazgo de su liderazgo y la empresa?

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Indiferente
- Poco satisfecho
- Insatisfecho

2 - ¿Cuál es su satisfacción con el salario pagado por la sociedad?

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Indiferente
- Poco satisfecho
- Insatisfecho

3 - ¿Cuál es su satisfacción por las acciones de comunicación de su empresa?

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Indiferente
- Poco satisfecho
- Insatisfecho

4 - ¿Cuál es su satisfacción con la infraestructura (máquina / equipo / edificios / vehículos) proporcionada por la empresa?

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Indiferente
- Poco satisfecho
- Insatisfecho

5 - ¿Cuál es su satisfacción con los beneficios ofrecidos por la empresa (vales de comida, transporte, salud, etc.)?

- Muy satisfecho
- satisfecho
- Indiferente
- Pouco satisfecho
- Insatisfecho

6 - ¿Cuál es su satisfacción por las actividades de seguridad y salud en el trabajo?

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Indiferente
- Poco satisfecho
- Insatisfecho