

# **PROPUESTA DE INDICADORES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL PREVENTIVA**

## **Montserrat Núñez Chicharro**

Profesora Asociada del Área de Economía Financiera y Contabilidad  
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales  
Universidad de Castilla la Mancha - UCLM  
Ronda de Toledo, s/n  
13071 Ciudad Real - Espanha  
Email: montserrat.nchicharro@uclm.es  
Teléfono: 926 29 53 00

## **Inmaculada Alonso Carrillo**

Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales la UCLM  
Profesora Titular del Área de Economía Financiera y Contabilidad  
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales  
Universidad de Castilla la Mancha - UCLM  
Ronda de Toledo, s/n  
13071 Ciudad Real - Espanha  
Email: inmaculada.alonso@uclm.es  
Teléfono: 926 29 53 00

## **RESUMEN**

El trabajo que presentamos se desarrolla en base al Marco Conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa, de manera que asumiendo como punto de partida esta base hemos analizado uno de los elementos o factores de mayor relevancia, la Seguridad y Salud Laboral. En el análisis hemos partido de la identificación y clasificación de los grupos de interés, sus demandas particulares en materia preventiva y las actuaciones u objetivos que las organizaciones en base a estas demandas deben mantener. Identificados los objetivos y propuestas las actuaciones, la empresa necesita una herramienta eficaz de control interno que permita el seguimiento de dichas actuaciones. Planteamos como herramienta de seguimiento y resultados, un cuadro de indicadores que nos permite presentar en un formato único variables de distinta naturaleza en cuanto a las unidades de medida, de manera que nos encontramos con variables financieras, no financieras cuantitativas y no financieras cualitativas, cuya información pretendemos que ofrezca una imagen detallada del comportamiento social de la empresa en materia preventiva.

Palabras clave: Responsabilidad social. Cuadro de indicadores. Prevención de riesgos laborales.

## **RESUMO**

O trabalho se desenvolve com base no marco conceitual da Responsabilidade Social Corporativa, de maneira que, assumindo como ponto de partida esta base, analisa um dos elementos ou fatores da maior relevância, a segurança e saúde no trabalho. Na análise, parte da identificação e classificação dos grupos de interesse, suas demandas particulares de prevenção e as ações ou metas que as organizações com base nestas demandas devem manter. Identificadas as metas e as propostas de ações, a empresa necessita de uma ferramenta eficaz de controle interno que permita acompanhar tais ações. Propõe-se, como ferramenta de

acompanhamento e de resultados, um quadro de indicadores que permite apresentar, em um formato único, variáveis financeiras, não-financeiras quantitativas e não-financeiras qualitativas, cujo resultado pretende oferecer uma imagem detalhada do comportamento social da empresa em matéria preventiva.

Palavras-chave: Responsabilidade social. Quadro de indicadores. Prevenção de risco no trabalho.

## ABSTRACT

The study has been developed drawing on the concept of corporate social responsibility, which served as the starting point to analyze one of the most relevant elements or factors, i.e., Labour Safety and Health. The analysis departs from the identification and classification of the groups of interest, their specific demands of prevention and actions or goals that the organizations should maintain according to these demands. Having identified the goals and the proposals for actions, the company needs an effective tool of internal control to allow the supervision of such actions. As such a tool of accompaniment and of results, a set of indicators that allows to group in a unique format variables of different nature has been proposed. Such variables as financial, non-financial quantitative and non-financial qualitative are intended to provide information to compose a detailed image of the company's social behavior concerning prevention matters.

Keywords: Social responsibility. Set of indicators. Labour Risk Prevention.

## 1 INTRODUCCIÓN

Para entender el alcance de la responsabilidad social corporativa, que pasamos a definir, primero se hace indispensable describir a grandes rasgos el entorno empresarial actual. La globalización debe ser asumida para las empresas de un modo responsable, en cuanto al uso de los recursos naturales y humanos, y de su comportamiento deben responder ante los grupos con los que de forma natural se relacionan.

Actualmente los grupos de interés o stakeholders ejercen una fuerte presión a las empresas que condicionan en gran medida sus actuaciones. Esta situación se deriva entre otras causas, del aumento del tamaño de las empresas, en especial las multinacionales, que tienen una fuerte influencia en el potencial inversor de los países en vías de desarrollo y ante las que determinados grupos sociales han buscado distintas formas de control, entre las que se encuentra el desarrollo de ciertos patrones de conducta de aceptación general para fomentar en las empresas el mantenimiento de unos mínimos de ética en sus negocios.

Concretamente algunos de los cambios sufridos por el entorno económico mundial son los siguientes (FORÉTICA, 2002):

- a) la mejora de la comunicación debido al desarrollo de las nuevas tecnologías y al acceso de un mayor número de clientes y proveedores, hace que la reputación sea cada vez más vital para la supervivencia de todos los negocios, ya sea la imagen corporativa de una multinacional o la reputación de una tienda local;
- b) la mayor movilidad del trabajo obliga a las empresas a desarrollar políticas que atraigan y retengan el talento de los mejores profesionales, para permanecer competitivas;
- c) la existencia de mercados más dinámicos donde, además de la innovación, el éxito depende de la respuesta de las comunidades y culturas locales;
- d) las expectativas crecientes tanto de los inversores, cada vez más comprometidos con una colocación socialmente responsable de sus fondos, como de los

consumidores, mejor preparados para cambiar sus preferencias si las empresas no son transparentes en cuanto a las condiciones sociales en las que fabrican sus productos o prestan sus servicios.

Superado, en nuestra opinión, la identificación de la maximización del beneficio como único objetivo para las empresas, actualmente el punto de mira está en el concepto y delimitación de la Responsabilidad Social Corporativa, ya que si bien, nos encontramos en este momento, después de varias décadas de lucha, con una conciencia generalizada respecto a la necesidad del cuidado y fomento de ciertos aspectos sociales vinculados con el desarrollo de las actividades empresariales, el contenido de la responsabilidad social es ampliamente debatido; esto es así porque, tal y como expone Valor (2001, p. 29), “lo característico de la responsabilidad social de la empresa es que se trata de un concepto relativo, que depende de las demandas concretas de una sociedad”.

## 2 CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC)

La responsabilidad social corporativa puede ser definida desde distintos ámbitos:

- a) Sí consideramos las demandas actuales de los grupos de interés, y el contenido de las propuestas de sistemas de medición de la responsabilidad social corporativa, se puede definir como el modo en el que las empresas contribuyen voluntariamente a conseguir una sociedad mejor en un entorno medioambiental más limpio;
- b) Desde un punto de vista semántico, “la responsabilidad social de la empresa o corporativa es la obligación ética o moral, voluntariamente aceptada por la empresa como institución hacia la sociedad en su conjunto, en reconocimiento y satisfacción de sus demandas o en reparación de los daños que pueden haber sido causados a está o a sus personas en su patrimonio común por la actividad de la empresa” (CASTILLO CLAVERO, 1988, p. 35);
- c) Atendiendo a las áreas que conforman su contenido, la responsabilidad social corporativa consiste según el Libro Verde: Fomentar un marco Europeo para la responsabilidad social de las empresas, de la Comisión de las Comunidades Europeas (2001, p. 7) como “*la integración voluntaria, por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores*”.

Para la Comisión de las Comunidades Europeas (2001), una empresa socialmente responsable es aquella:

- a) cuyos productos y servicios contribuyen al bienestar social;
- b) cuyo comportamiento va mas allá del estricto cumplimiento de la normativa vigente y las prácticas de libre mercado;
- c) cuyos directivos tengan un comportamiento ético;
- d) cuyo desarrollo contempla el apoyo a las personas más desfavorecidas de las comunidades en las que opera..

Sobre el concepto de responsabilidad social corporativa, cabe realizar algunas matizaciones (AGUIRRE SÁDABA; CLAVERO CASTILLO; TOUS ZAMORA, 1999):

- a) la responsabilidad social de la empresa abarca áreas fundamentales de su actividad y no puede ser traducida en aportaciones a instituciones altruistas de manera esporádica;
- b) Para que una organización sea socialmente responsable necesita gestionar la responsabilidad social a través de un sistema adecuado de gestión y control de las actuaciones en esta materia;

- c) El contenido de la responsabilidad social debe mostrar los valores, deseos e intereses de los distintos grupos sociales;
- d) La responsabilidad social debe representar una actitud institucional de la entidad en su conjunto.

De la misma forma, el concepto de responsabilidad social corporativa, está estrechamente relacionado con el desarrollo sostenible. Las empresas contribuyen al desarrollo sostenible, desde el momento que buscan su crecimiento económico y una posición competitiva en el mercado sin dañar el medio ambiente y sin pasar por encima de los derechos e intereses de los agentes sociales.

La empresa sostenible se deriva del concepto de desarrollo sostenible, definida en el Código de Gobierno para la empresa sostenible, como:

aquella empresa que, además de lograr una cuenta de resultados económicos satisfactorios y maximizar su valor, es viable a corto y a largo plazo por su contribución a un desarrollo sostenible tanto en su entorno inmediato como de nuestro planeta, todo ello con pleno respeto a los derechos individuales y colectivos (JANE NELSON, 2002, p. 2002).

La Responsabilidad Social contribuye sin duda, al desarrollo sostenible pero debe integrarse en la estrategia empresarial, por dos motivos fundamentales, el primero para que no se quede en simples acciones altruistas que solo pueden permitirse empresas que obtengan grandes beneficios y el segundo, para que no se convierta en una moda pasajera, a la que se apunten algunas empresas exclusivamente por cuestiones de imagen. La responsabilidad social debe ser compatible con la maximización de beneficios, la función social de la empresa se tiene que integrar con la económica y para ello los directivos tienen que demostrar la relación entre el incremento de valor para los accionistas y la responsabilidad social, de manera que esta sea percibida y valorada por la sociedad.

En el plano estratégico, pueden definirse algunos factores determinantes de la excelencia en Responsabilidad Social Corporativa (JANE NELSON, 2002):

- a) Integración de la Responsabilidad Social Corporativa en la estrategia y estructuras de la empresa, comenzando por la definición de valores y principios corporativos en todos los niveles de la compañía;
- b) Innovación; entendida la Responsabilidad Social Corporativa como una oportunidad de creación de valor a través de su incorporación en los planes de desarrollo y estudio;
- c) Rendición de cuentas, que es el modo en el que las corporaciones adquieren un compromiso público de su propósito, principios y objetivos. Utilizar indicadores cuantitativos para enfocar las cuestiones críticas, con lo que pretenden medir su rendimiento y hacerlo público de forma coherente y transparente;
- d) Compromiso de la corporaciones a colaborar, consultar y mantenerse en contacto continuo con sus interlocutores sociales.

La responsabilidad social abarca áreas muy amplias relacionadas con la actividad empresarial: la económica, la social y la medioambiental. Conocer el comportamiento de las empresas desde esta triple dimensión es una demanda actual de los diversos interlocutores sociales pero no deja de ser un proyecto ambicioso en el que actualmente participan los gobiernos de las naciones y los líderes en Responsabilidad Social, es decir las multinacionales que ha asumido voluntariamente este rol y que mediante sus ejemplos de aplicación empujan a toda la cadena comercial a integrar la responsabilidad social en sus actuaciones y en sus informes.

En nuestra opinión, además de los valiosos ejemplos de aplicación de comportamientos socialmente responsables y de las herramientas de fomento que estudiaremos más adelante, es conveniente realizar un estudio pormenorizado de las áreas sobre las que debe establecerse una estrecha vigilancia, como es la de Prevención de Riesgos Laborales, incluida en la mayor parte de los protocolos, normas, sistemas de gestión y auditoría de responsabilidad social corporativa.

### 3 IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD LABORAL COMO FACTOR DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

El concepto de responsabilidad corporativa no solo está relacionado con un conjunto de buenas intenciones, es necesario tener en cuenta los recursos necesarios para cumplir con los objetivos y, valorar los efectos positivos. En este sentido, las empresas deben:

- a) Incluir la responsabilidad corporativa en la política general de la empresa;
- b) Establecer un sistema de gestión de responsabilidad corporativa;
- c) Divulgar adecuadamente la información sobre sus actuaciones en esta materia.

Las responsabilidades sociales de la empresa se pueden clasificar en relación con el grado de incidencia sobre el desarrollo de su actividad, en: primarias (inherentes a la actividad), secundarias (incidencia de la actividad sobre los grupos con los que se relaciona) y terciarias (mejora del entorno mediante acciones distintas al desempeño de la actividad) (BESTRAVEN BELLOVÍ; PUJOL SENOVILLA, 2004a; BESTRAVEN BELLOVÍ; PUJOL SENOVILLA, 2004b ).

Según esta clasificación una de las responsabilidades sociales primarias para una empresa es, en el marco del respeto a los derechos humanos, ofrecer un trabajo digno y seguro en el que sus trabajadores puedan desarrollarse a nivel humano y profesional, sin ocasionar externalidades a la comunidad en la que opera, derivadas de negligencias o vacíos legales.

El libro Verde de la Comisión Europea, mencionado anteriormente, reconoce una serie de factores clave sobre los que las empresas deben actuar en esta materia distinguiendo tal y como aparece en lo Cuadro 1, dos dimensiones.

Dimensión Interna	Dimensión Externa
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de recursos humanos</li> <li>• Salud y seguridad en el trabajo</li> <li>• Adaptación al cambio</li> <li>• Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunidades locales</li> <li>• Socios comerciales, proveedores y consumidores</li> <li>• Derechos humanos</li> <li>• Problemas ecológicos mundiales</li> </ul>

#### **Cuadro 1 - Factores clave sobre los que las empresas deben actuar**

Fonte: COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Libro Verde: fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de la empresa. Bruselas, p.7, 2001.

La dimensión interna de la responsabilidad social, está relacionada con las actuaciones de la empresa en las materias expuestas, que se traducen en la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados y el respeto por el medioambiente en sus actividades productivas.

La dimensión externa, tiene que ver con la aportación que realizan las empresas, al bienestar general, mediante la lucha y el respeto por los derechos humanos en su sentido más amplio.

La Seguridad y Salud laboral, se presenta, como uno de los elementos fundamentales a considerar por las empresas en relación con su comportamiento ético y social, que tal y como trataremos de justificar más adelante, suponen un elemento de fuerte carácter

estratégico y de supervivencia en el entorno empresarial actual. La importancia del tema que nos ocupa no solo queda patente por el hecho de que la Comisión Europea lo señale, también la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) (2000), en el documento sobre “Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales”, publicado en el año 2000, menciona el tema de la Seguridad y Salud en el trabajo con la intención de:

- a) Incidir en la obligatoriedad de la aplicación de las reglamentaciones y normas laborales en vigor, para reducir el riesgo de accidente o de enfermedad profesional en el trabajo;
- b) Alentar a las empresas a trabajar para mejorar resultados en cada unidad productiva en materia de prevención aunque no lo exija la reglamentación vigente en el país donde se ejerza la actividad;
- c) Animar a las empresas a que respeten la posibilidad que tienen los trabajadores de abandonar su situación laboral cuando tengan motivos razonables para pensar que existe un riesgo de peligro inminente y grave para la salud o la seguridad.

Por otra parte, cuando comenzamos el estudio en seguridad y salud en el trabajo pudimos comprobar la enorme trascendencia que tenía el tema en los foros nacionales e internacionales en los que se abordaba el fomento de la responsabilidad social. En este sentido nos preguntamos cual es la relación entre la gestión preventiva y la gestión de la responsabilidad social y si una serie de actuaciones voluntarias de las empresas eran eficaces para conseguir los objetivos preventivos.

Para responder a estas cuestiones es necesario considerar que:

- a) el marco normativo es la base para una adecuada gestión preventiva, de hecho es necesario seguir elaborando normas de seguridad e higiene en el trabajo que obliguen a las empresas a considerar el tratamiento de nuevos riesgos;
- b) el cumplimiento de la legalidad puede resultar insuficiente sobre todo para empresas que operen en países con un escaso desarrollo normativo;
- c) la ética empresarial materializada en los códigos de buena conducta, hace responsable a las corporaciones de la falta de salud y seguridad de sus trabajadores por encima de cualquier norma escrita;
- d) La seguridad y salud en el trabajo forman parte de los conceptos de trabajo decente (definido por la Organización Internacional del Trabajo) y de la calidad del trabajo, y ambos a su vez son factores relevantes del bienestar social.

A partir de estas premisas, entendemos que el concepto de responsabilidad en materia preventiva para las empresas y para la comunidad con la que se involucra, se puede abordar desde distintas perspectivas, la económica, la jurídica y la social. En otras palabras, la empresa tiene la responsabilidad de evaluar económicamente la gestión preventiva, cumplir con la legislación vigente y adoptar códigos de buena conducta en materia preventiva que favorezca el objetivo de trabajar en condiciones adecuadas de seguridad y salud para los trabajadores.

#### **4 OBJETIVOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

Los objetivos de Responsabilidad Social Corporativa se establecen en base a las demandas particulares de los grupos de interés identificados para cada empresa. Por este motivo, pasamos a definir en términos generales cuales son los intereses de los distintos colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo, para a continuación señalar los objetivos empresariales que conduzcan a la satisfacción, en la medida de lo posible, de dichas demandas.

#### 4.1 Los grupos de interés

La definición del término responsabilidad social corporativa ha sido planteada por muchos autores desde distintos ángulos pero todas coinciden en dos aspectos:

- a) carácter voluntario;
- b) define la relación con los grupos interesados y/o afectados por la actividad empresarial.

El entorno y las condiciones en las que opera cada empresa son particulares y la relación con los grupos de interés también, sin embargo y con carácter general, nos parece apropiada la clasificación que aparece en el Código de Gobierno de la Empresa Sostenible (2002) en: Foro empresa y desarrollo sostenible. En este documento aparecen tres grandes tipos o niveles:

- a) nivel consustancial: relativo a los grupos de interés imprescindibles para la propia existencia de la empresa, tales como, empleados, accionistas e inversores, socios estratégicos;
- b) nivel contractual: relativo a los grupos con los que la empresa mantiene una relación basada en un contrato formal, tales como, clientes, proveedores y subcontratistas e instituciones financieras;
- c) nivel contextual: relativo a los grupos sociales que aportan credibilidad a las actuaciones de la empresa, tales como, Administración, creadores de opinión y conocimiento y la comunidad local.

Una relación más detallada de los grupos de interés es la que aparece en el Marco Conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa (AECA, 2003) la cual hemos tomado como referencia para identificar las demandas a las organizaciones empresariales, de cada grupo, en relación con las medidas preventivas en relación con la seguridad y salud en el trabajo, como aparece en lo Cuadro 2.

<b>Grupos de interés</b>	<b>Demandas en materia preventiva</b>
Empleados	Seguridad y salud en el lugar de trabajo
Accionistas y /o propietarios	Inversiones socialmente responsables y gestión adecuada de riesgos derivados del trabajo
Clientes	Productos certificados en relación con sus actuaciones en seguridad y salud en el trabajo
Proveedores	Participación en el proceso de mejora continua en relación con las actividades preventivas.
Competidores	Alianzas estratégicas que permitan tomar medidas conjuntas en el campo de la prevención
Agentes sociales	Representación en los órganos de decisión de las sociedades y participación en el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales
Administraciones Públicas	Cumplimiento de la legalidad y participación de las sociedades en los programas propuestos para paliar los desastrosos efectos de la inseguridad en el trabajo.
Comunidad Local	Empresas sin riesgos para la salud de los trabajadores que viven y trabajan en su comunidad
Sociedad y Público en general	Comportamiento socialmente responsable en materia preventiva en cualquier nación en la que desarrolle su actividad, por encima del respeto a las leyes.
Medio Ambiente y Generaciones Futuras	Un entorno limpio y seguro sin riesgos para la salud y que permita preservar el medio ambiente para que las generaciones futuras puedan satisfacer sus necesidades.

#### **Cuadro 2 - Demandas a las organizaciones empresariales de las medidas preventivas en relación con la seguridad y salud en el trabajo**

Fonte: AECA. *Marco Conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa*. Asociación Española de Contabilidad y Auditoría de Cuentas. Documento nº 1. Madrid, 2003.

Unido a estas demandas específicas, los grupos de interés tienen unas demandas genéricas que pueden concretarse en: transparencia informativa, representación en las organizaciones y justicia social sin fronteras.

#### **4.2 Respuesta de las organizaciones a las demandas de los grupos de interés: Objetivos**

Las organizaciones no pueden dar la espalda al nuevo concepto de empresa responsable, por mucho tiempo. Los instrumentos de fomento de la responsabilidad social han propiciado que se extienda la idea de que adquirir ciertos valores intangibles, como la imagen o la reputación de la empresa, es uno de los elementos que marcan la diferencia frente a sus competidores. En otras palabras, cada día más empresas han entendido que no basta con competir con los elementos clásicos como precio, calidad, tecnología o innovación, sino que además deben demostrar que sus productos o servicios no generan ningún daño social presente o futuro para los grupos de interés. Por eso, el primer objetivo en la organización es que la dirección esté convencida de que la responsabilidad social corporativa, es un factor clave para la supervivencia de la empresa en el futuro y puede generar importantes beneficios económicos a largo plazo.

Los objetivos específicos en relación con la Seguridad y Salud en el lugar de trabajo forman parte de un todo que es lo que el libro verde sobre responsabilidad social corporativa, de la Comisión de las Comunidades Europeas (2001), define como Gestión Integrada de la responsabilidad social, en cuyo documento se señala que las empresas en primera instancia adoptan una declaración de principios, un código de conducta o un manifiesto en el que se definen sus objetivos y valores fundamentales así como sus responsabilidades en relación con sus grupos de interés. La estrategia adoptada en relación con las medidas y programas a adoptar, así como sus prioridades van a marcar el ritmo de las actuaciones en esta materia. Es lógico pensar que el sector, la zona en la que opera la organización, el tamaño, el número de empleados, el nivel tecnológico y la cultura empresarial en general, van a condicionar la importancia que cobre la prevención de riesgos sobre otras áreas de interés.

Así pues, considerando lo dicho en el párrafo anterior, vamos a proponer algunas de las medidas que contribuyan al objetivo prioritario en prevención de riesgos laborales, que es eliminar los riesgos para la salud que se derivan del trabajo:

- a) Actuaciones que refuerzan la prevención de riesgos laborales por encima de las normas y leyes, en la organización.
  - Participación en el fomento y desarrollo de una adecuada cultura preventiva, no solo en la organización sino en la comunidad en la que opera (participación en cursos de formación para la comunidad y para los empleados);
  - Incluir los objetivos preventivos en la estrategia general de la empresa;
  - Adherirse a los códigos de buenas conductas y plantearse como objetivo lograr etiquetas sociales para sus productos;
  - Establecer un sistema de gestión de la prevención de riesgos, y sí es posible de carácter auditable;
  - Participar en los planes de innovación tecnológica, mediante el uso de prácticas innovadoras dirigidas a mejorar la calidad del empleo y a ofrecer lugares más seguros y adaptados a los trabajadores;
  - Establecer un sistema de gestión de la Responsabilidad Social;
  - Gestionar adecuadamente el conocimiento adquirido a partir de estos cambios.
- b) Actuaciones de información sobre las anteriores y sobre sus resultados a los grupos de interés
  - desarrollar un canal de comunicación adecuado con los grupos de interés;

- informar a los inversores y a las organizaciones de consumidores sobre las condiciones laborales en las que se ha elaborado y comercializado el producto;
- elaborar una información contable detallada y transparente que permita conocer a sus usuarios la relación de causalidad entre las medidas adoptadas y los resultados económicos de la empresa (valoración de intangibles);
- fomentar el intercambio de experiencias y buenas prácticas en esta materia entre las empresas;
- Informar a los grupos de interés sobre las actuaciones emprendidas y sobre los logros alcanzados, a través del uso de los instrumentos adecuados.

## **5 INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL PROCESO ESTRATÉGICO DE LA EMPRESA**

Las organizaciones empresariales deben orientar su estrategia hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas de los grupos de interés, así como crear un canal de comunicación que se caracterice por una corriente informativa fluida y transparente que permita un estado de mejora continua. En este caso, la política estratégica se define en base a la participación e influencia sobre los resultados de los grupos de interés en relación con los objetivos marcados, es decir se inicia el proceso estratégico desde una perspectiva social, que facilita en gran medida la integración del sistema de gestión preventiva con el resto de los sistemas de gestión de la empresa.

Las etapas del proceso estratégico son las siguientes:

- a) misión, visión y objetivos;
  - b) análisis estratégico - formulación y valoración de estrategias;
  - c) programación del plan de acción;
  - d) implantación del proceso estratégico;
- a) análisis de la información facilitada por las distintas herramientas de medición, control y seguimiento.

Las demandas en materia preventiva se integran en el proceso estratégico general de Responsabilidad Social Corporativa, en el que confluyen intereses de distinta naturaleza, que permiten a las empresas una ventaja competitiva sostenible apoyada sobre factores diferenciales de innovación (AECA, 2004). Antes de implantar el proceso estratégico, es necesario analizar la capacidad real de la organización, en relación con su entorno general y específico y el análisis interno, para adecuar las estrategias a las necesidades reales de los grupos de interés.

El proceso estratégico nos permite obtener una visión general de la gestión de la responsabilidad social desde dos perspectivas:

### **a) Interna**

El cuadro de mando integral de la organización muestra el grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos generales. Uno de ellos es la política de responsabilidad social. El sistema a su vez está soportado por un sistema de gestión específico de Responsabilidad Social que puede ser propio de la empresa o basado en un estándar auditable y certificable como la SGE21 o la SA8000. Por otra parte, la política de responsabilidad social incluye la política de Prevención de Riesgos Laborales, que a su vez tiene como soporte el sistema de Gestión de la Prevención, que como en el caso anterior puede ser propio o estar basado en un estándar auditable.

### **b) Externa**

Uno de los principales aspectos de la responsabilidad social es la comunicación de la compañía con el exterior, tratando de satisfacer las demandas de información por parte de las partes interesadas. Los sistemas de gestión de la responsabilidad social permiten a la empresa conocer mejor el contenido de la información que requiere la sociedad y por otra parte facilitar el acceso a esa información.

En esta fase de comunicación con los grupos de interés se puede utilizar el sistema de reporting de GRI (Global Reporting Initiative) o emplear la metodología AA 1000. Otra posibilidad es la adopción de iniciativas internacionales como el Global Compact.

## **6 EL CUADRO DE MANDO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN MATERIA PREVENTIVA**

El cuadro de mando de la responsabilidad social corporativa muestra a través de sus indicadores la situación de la empresa en relación con su comportamiento socialmente responsable. La información proporcionada por esta herramienta de gestión posibilita a los directivos de las organizaciones una mejora en la toma de decisiones. Por este motivo, en nuestra opinión, se debe realizar un estudio detallado del comportamiento social de cada organización (en la medida que la relación coste/beneficio de la información resulte favorable) por áreas, siempre que la importancia relativa sobre los demás puntos de interés resulte significativa.

El estudio de la incidencia de la prevención de riesgos laborales en el conjunto de factores de responsabilidad social, se ha iniciado con la identificación de los grupos de interés clasificados en función de la relación que mantienen con la empresa y esta estructura la hemos mantenido para realizar el cuadro de indicadores, tal y como se muestra en el Cuadro 3 a la dimensión interna.

<b>Empleados</b>	
Variables	Indicadores
Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de trabajadores formados específicamente en prevención</li> <li>• % de masa salarial invertida en formación específica de prevención</li> <li>• Horas promedio/trabajador dedicadas a formación específica en prevención</li> <li>• Costes de formación en prevención por año</li> </ul>
Organización del sistema preventivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• masa salarial de personas en plantilla dedicadas a la prevención</li> </ul>
Condiciones laborales y análisis de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de accidentes laborales por año</li> <li>• % de jornadas perdidas por absentismo</li> <li>• Nº de infracciones de la inspección de trabajo</li> <li>• Nº de quejas de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo</li> <li>• % de los trabajadores expuestos a contaminantes químicos y biológicos</li> <li>• % de trabajadores expuestos a riesgos importantes de accidentes</li> <li>• % de trabajadores expuestos a riesgos importantes psicosociales</li> </ul>
Comunicación interna sobre actuaciones y resultados y participación en la toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• existencia de canales de comunicación internos</li> <li>• Publicación de un informe periódico para empleados sobre actuaciones y resultados</li> <li>• Nº de reuniones al año de los agentes sociales con los órganos de gobierno para tratar temas relacionados con la prevención de riesgos laborales</li> </ul>
<b>Propietarios/accionistas</b>	
Variables	Indicadores
Transparencia Informativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicación y difusión del informe anual sobre la actividad preventiva y sus resultados</li> </ul>
Inversión Socialmente Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicación y difusión de un informe sobre inversiones (criterios de selección)</li> <li>• Inclusión en ranking de inversiones en los que ponderan las actuaciones positivas en materia preventiva</li> </ul>
Gobierno de las sociedades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación del coordinador de seguridad y salud en las reuniones del consejo</li> <li>• Adscripción a un código de conducta en materia preventiva</li> </ul>
<b>Gestión de inversiones</b>	
Variables	Indicadores
Inversiones materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de inversiones aplicadas a medidas materiales de prevención en relación con los beneficios</li> <li>• Coste de medidas materiales en prevención</li> </ul>
Inversiones inmateriales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de inversiones aplicadas a medidas inmateriales de prevención</li> <li>• Coste de medidas inmateriales en prevención</li> </ul>

### **Cuadro 3 - Prevención de riesgos laborales en el conjunto de factores de responsabilidad social a la dimensión interna**

Fonte: las autoras.

El estudio de la incidencia de la prevención de riesgos laborales en el conjunto de factores de responsabilidad social, a la dimensión externa, tal y como se muestra en el Cuadro 4.

<b>Clientes, proveedores y competidores</b>	
Variables	Indicadores
Productos sin riesgos para la salud tanto en su proceso de producción como en el uso en el lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de etiquetas sociales</li> <li>• Incremento del nº de clientes en relación con el año anterior con requerimientos sobre comportamiento social</li> </ul>
Selección y relación con proveedores y contratistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento del nº de proveedores en relación con el año anterior, adscritos a códigos de conducta o con productos con etiqueta social</li> <li>• Incremento del nº de contratistas en relación con el año anterior, adscritos a códigos de conducta.</li> <li>• Rotación de proveedores</li> </ul>
Colaboración y alianzas con competidores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de alianzas con competidores en relación con las actividades preventivas.</li> <li>• Nº de proyectos relacionados con la seguridad y salud laboral en colaboración con competidores</li> </ul>
<b>Comunidad Local</b>	
Variables	Indicadores
Participación en el fomento de la Cultura Preventiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coste de oportunidad derivado de la cesión gratuita de bienes (instalaciones, herramientas,..)</li> <li>• Horas de trabajo destinadas a la formación de colectivos sociales pertenecientes a la Comunidad Local</li> <li>• Cantidades donadas a proyectos externos de innovación en materia preventiva</li> <li>• Cantidades donadas para campañas publicitarias en las que se fomenta el comportamiento preventivo</li> </ul>
<b>Comunidad Internacional</b>	
Variables	Indicadores
Participación en Proyectos Internacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afiliación a pronunciamientos globales sobre responsabilidad social corporativa (Global Compact, GRI, BSR,..)</li> <li>• Pertenencia a redes internacionales de comunicación e información sobre Prevención de Riesgos Laborales (ejemplo, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo)</li> </ul>

**Cuadro 4 - Prevención de riesgos laborales en el conjunto de factores de responsabilidad social a la dimensión externa**

Fonte: las autoras.

## 7 CONSIDERACIONES FINALES

El importante coste social, humano y económico que se deriva del trabajo inseguro, hace que la prevención de riesgos laborales adquiera un enorme protagonismo en el marco socio-económico y político en el que se desenvuelven las empresas y mantiene esta materia en un estado de permanente evolución.

El estudio de este área desde el punto de vista de la gestión interna, nos ha llevado a identificar dos tipos de actuaciones en materia preventiva, las que se desarrollan para responder a las exigencias normativas y aquellas de naturaleza voluntaria cuyo motor, en la mayoría de los casos es la necesidad de mostrar unos resultados favorables a los grupos de interés con los que la empresa se relaciona, mediante la divulgación de la denominada Memoria de Sostenibilidad.

En nuestra opinión, los directivos deben prestar una atención especial a los factores relacionados con la responsabilidad social y asegurarse de que los factores empleados y los generados se incluyen en los sistemas de gestión y control de la empresa, de manera que no existan despilfarros, tanto desde el punto de vista de las actividades que no añadan valor como

desde el punto de vista de la infrautilización de elementos diferenciadores no identificados ni divulgados por la sociedad.

Con este propósito hemos elaborado un conjunto de indicadores sobre la actividad preventiva de la empresa desde el enfoque Stakeholder, que nos permite conocer el comportamiento preventivo de una organización por encima del cumplimiento normativo y de cuyo análisis a través de estudios comparativos en el tiempo y en una fase posterior, mediante estudios que nos permitan relacionar los resultados preventivos con los resultados en otras áreas, esperamos obtener conclusiones muy interesantes respecto a la eficacia y la rentabilidad de dichas actuaciones.

## REFERENCIAS

AECA - Asociación Española de Contabilidad y Auditoría de Cuentas. *Marco conceptual de la responsabilidad social corporativa*. Documento nº 1. Madrid, 2003.

AGUIRRE SÁDABA, A.; CLAVERO CASTILLO, A.; TOUS ZAMORA A.. *Administración de organizaciones: fundamentos y aplicaciones*. Madrid: Pirámide, 1999.

BESTRAVEN BELLOVÍ, M.; PUJOL SENOVILLA, L. Responsabilidad social de la empresa (I): conceptos generales. *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. NTP 643, 2004a.

BESTRAVEN BELLOVÍ, M.; PUJOL SENOVILLA, L. Responsabilidad social de la empresa (II): tipos de responsabilidades y plan de actuación. *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. NTP 644. p.2, 2004b.

CASTILLO CLAVERO, A. M. Aproximación metodológica al contenido de la responsabilidad social de la empresa. *Cuadernos de ciencias económicas y empresariales*. n.19, p. 34-41, junio, 1988.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. *Libro verde: fomentar un marco Europeo para la responsabilidad social de la empresa*. Bruselas, p. 7, 2001.

FORÉTICA. Responsabilidad social empresarial: situación en España. *Forética*. p.21, 2002.

FORO EMPRESA Y DESARROLLO SOSTENIBLE. Código de gobierno para la empresa sostenible. *IESE*. Navarra, 2002.

JANE NELSON. La responsabilidad social de las empresas en una economía global. Incluido en CSR: it simply works better. *The Copenhagen Centre*, p.15, 2002.

ORGANIZACIÓN DE COOPEREACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE). Líneas directrices para las empresas multinacionales, 2000.

VALOR, M. Responsabilidad social de la empresa, marketing de relaciones y política de recursos humanos: el gasto social de la empresa. *Papeles de ética, economía y dirección*. Madrid, n.6, p. 26-39, 2001.

**Artigo recebido em 09/11/05 e aceito para publicação em 21/12/05.**