

# Correlación entre prevención, responsabilidad social y excelencia empresarial

**Manuel Bestratén Bellovi**

Consejero Técnico del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

**Xavier Poy Quintana**

SGS Tecnos, S.A.

*En este artículo se aportan una serie de reflexiones derivadas de los últimos estudios que ha venido realizando el INSHT en una muestra significativa de empresas excelentes del país para analizar la vinculación entre la Prevención de riesgos laborales, PRL y la Responsabilidad Social Empresarial, RSE, en el proceso de construcción de la Excelencia empresarial.*

## INTRODUCCIÓN: ¿QUÉ ES SER RESPONSABLE Y EXCELENTE?

La Comisión Europea ha definido el concepto de Responsabilidad Social de las Empresas como la integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores. O sea, su sensibilidad ante las cuestiones sociales, ambientales y también económicas, lo que exige una eficaz administración de los recursos con transparencia y honestidad contable y reinvertir buena parte de los beneficios en pro de su sostenibilidad. Así, la primera responsabilidad social de una empresa debiera ser cuidar de su propia pervivencia en condiciones éticamente aceptables. Todos los esfuerzos en esta dirección deberían quedar reflejados en su Memoria anual de triple base que toda empresa debiera realizar y difundir (*Persons, Planet, Profit*) según el mode-

lo más en boga, el GRI (*Global Reporting Initiative*).

A raíz de la publicación, en 2001, del Libro Verde de la Comisión Europea titulado *"Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas"*, se abrió un debate a nivel europeo, y un año después, la Comisión publicó una segunda Comunicación en la que exponía su estrategia comunitaria de promoción de la RSE. Paralelamente, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha venido explorando los vínculos entre ésta y la RSE. Al respecto emitió en el año 2004 un informe referenciado en la bibliografía y en el que se participó en representación del INSHT. Ambas iniciativas demostraron claramente que la RSE es un avance estratégicamente importante para las empresas, debiendo ser la Prevención de Riesgos Laborales uno de sus puntales esenciales. Ello no está aún sucediendo en la mayoría de organizaciones, sobre todo en las

que se vanaglorian de sus, a veces más que discutibles acciones sociales, descuidando responsabilidades éticas y legales, o sea responsabilidades primarias. La PRL se rige fundamentalmente por exigencias reglamentarias y requiere para ser eficaz del compromiso visible de la Dirección, de una organización preventiva formalizada con la participación activa de los trabajadores, y de una serie de actividades preventivas a implementar. La RSE tiene un horizonte que va más allá de lo reglamentario, pero igualmente responde a necesidades de los trabajadores, junto a las de otros interlocutores sociales. De actuar en coherencia, situando a los trabajadores en el punto de mira, la PRL y la RSE se potencian de manera biunívoca tal como más adelante se verá. Pero a pesar de los avances habidos en RSE, la Prevención aún no ha asumido el protagonismo que le debiera corresponder dentro de este ámbito. Ello tal vez suceda por la susodicha diferenciación emanada de la UE entre lo exigible reglamentaria-

mente y la voluntariedad de la acción social. No obstante, ser responsable ante la sociedad a través de comportamientos honestos, más allá de lo definido legalmente, habríamos de reconocer que es algo incuestionable para lograr respeto y consideración social. La reputación de una organización, el principal valor derivado de una marca, no puede ser ganada solo respetando la legalidad vigente, se requiere de mucho más. Es necesario el esfuerzo continuado por cubrir y superar las expectativas de los interlocutores sociales con los que la empresa interactúa, haciéndolo con sinceridad y espíritu de excelencia.

Además, a pesar de los notorios avances en materia de prevención de riesgos laborales, cuya muestra más evidente ha sido el descenso notorio de la siniestralidad laboral desde la aparición de la Ley de PRL, se ha ido produciendo en Europa un empeoramiento gradual de las condiciones de trabajo, acelerado por la coyuntura de crisis que hemos atravesado. Lo que ha puesto en evidencia la necesidad de replantear el modelo de desarrollo empresarial para conjugar plenamente lo que ha ido disociándose con el tiempo: la Responsabilidad Social y la Competitividad. Habida cuenta que ambos elementos son fundamentales para construir la Excelencia y consolidar un modelo de desarrollo empresarial sostenible. Es más, ser excelente no debiera ser contemplado como una meta, es una necesidad insoslayable ante uno mismo y ante la sociedad para poder avanzar dando en todo momento lo mejor al servicio de los demás en un mundo con tantas carencias.

El comportamiento socialmente responsable significa superar el cumplimiento de las obligaciones jurídicas invirtiendo "más" en el capital humano, el medio ambiente y en las relaciones con los interlocutores sociales. Numerosas experiencias



demuestran que ir más allá del cumplimiento de las obligaciones jurídicas puede contribuir a mejorar la competitividad de una empresa y redundar positivamente en la productividad. Por ejemplo, se ha constatado que las empresas que forman parte del Índice bursátil Dow Jones Sustainability del Reino Unido, seleccionadas por su comportamiento ético demostrado, obtienen más beneficios económicos que las que integran otros índices convencionales (un 40% de promedio de revalorización en los últimos diez años).

Milton Friedman (Premio Nobel de Economía en 1976) contribuyó a asentar intelectualmente el modelo productivo / financiero que ha imperado y también fracasado: la maximización del beneficio económico, guiados por el lucro de unos pocos a costa del esfuerzo de muchos otros, con un predominio creciente del valor financiero frente al valor del trabajo. Con el nuevo milenio parece que todo empieza a cambiar. Joseph Stiglitz (Premio Nobel de Economía de 2001) y la mayoría de los que le han sucedido, hacen planteamientos completamente diferentes en vistas a armonizar intereses en pro del bien común. Así, vemos cómo los valores más relevantes de una

organización –intangibles– son medibles, aunque para ello tengamos que cambiar el modelo convencional de análisis del coste-beneficio. La reputación de una empresa, su capacidad innovadora, el liderazgo de directivos y mandos, la competencia e implicación de sus trabajadores, su desarrollo profesional, la atención a sus condiciones de trabajo y, en general, la Responsabilidad Social son valores determinantes para lograr la Excelencia empresarial con visión a medio y largo plazo. También hay consenso en que los factores determinantes de la Competitividad de una organización son esencialmente dos: su capacidad innovadora y la formación continuada del equipo humano que la conforma, estando además ambos componentes interrelacionados, alimentándose mutuamente. El necesario aporte creativo de las personas y su implicación en el proyecto empresarial solo son posibles cuando los trabajadores perciben que sus condiciones de trabajo son dignamente atendidas. O sea, que se evidencie claramente la RSE ante los mismos; ya que en realidad la competitividad depende de ello.

Hemos podido constatar que las empresas excelentes analizadas destacan



por llevar en común tres acciones de valor estratégico:

- Su política fundamentada en valores está especialmente orientada a la gestión del cambio y a la innovación.
- Cuentan con programas que potencian el liderazgo y la comunicación interna y externa.
- La gestión del personal es especialmente cuidada, con políticas de desarrollo humano, de reconocimiento y de implicación. Creen y apuestan por la participación. La PRL va siempre más allá de los mínimos reglamentarios.

## OBJETIVO DEL ESTUDIO, CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA DE EMPRESAS ANALIZADAS Y ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN SEGUIDA

El objetivo del estudio realizado en el año 2013 por el INSHT ha sido triple. Por un lado, analizar la correlación entre el nivel de calidad del sistema de gestión preventivo y el nivel de gestión de la RSE, demostrado en base a criterios inspirados en los estándares más relevantes sobre esta

materia. Otro aspecto perseguido ha sido identificar buenas prácticas en empresas que se supone van más allá de estándares convencionales y de lo legalmente exigible. El tercer objetivo fue la elaboración de un instrumento que facilitase la evaluación de la RSE con la que poder efectuar un plan de acción en este campo.

Este estudio ha sido la continuidad de otro realizado el año anterior en el que se analizó la correlación entre el nivel de PRL y el de Excelencia empresarial alcanzado con un grupo de empresas similar. Muchas de las empresas fueron las mismas en ambos estudios. En total se analizaron 65 empresas. Las empresas que se seleccionaron fueron mayoritariamente *pymes* y pertenecían a diferentes sectores.

A las empresas se les exigió el cumplimiento de los siguientes criterios de excelencia: i) tener índices de siniestralidad inferiores al promedio de su sector; ii) tener más de diez años de vida y haber vivido un proceso de crecimiento con incremento de la plantilla desde su fundación hasta al menos el año 2007; iii) no haber sufrido regulaciones de plantilla desde ese año; iv) no haber tenido denuncias de la Inspección de Trabajo, y v) disponer de distintivos de PRL/Calidad o Excelencia.

Se aplicó un modelo de evaluación simplificada basado en la realización de una serie de entrevistas estructuradas a informantes claves de la organización, junto a un breve cuestionario de validación dirigido a los trabajadores de la empresa. Las entrevistas se dirigieron a dos figuras concretas: directivos con capacidad ejecutora en RSE y los responsables de PRL. Las respuestas a una serie de interrogantes permitió el cruce de los tipos de RSE desarrolladas con los grupos de interés (proveedores, accionistas, clientes/usuarios, comunidad, trabajadores y sistema de gestión de la responsabilidad social), en especial con los trabajadores, con vistas a su cuantificación.

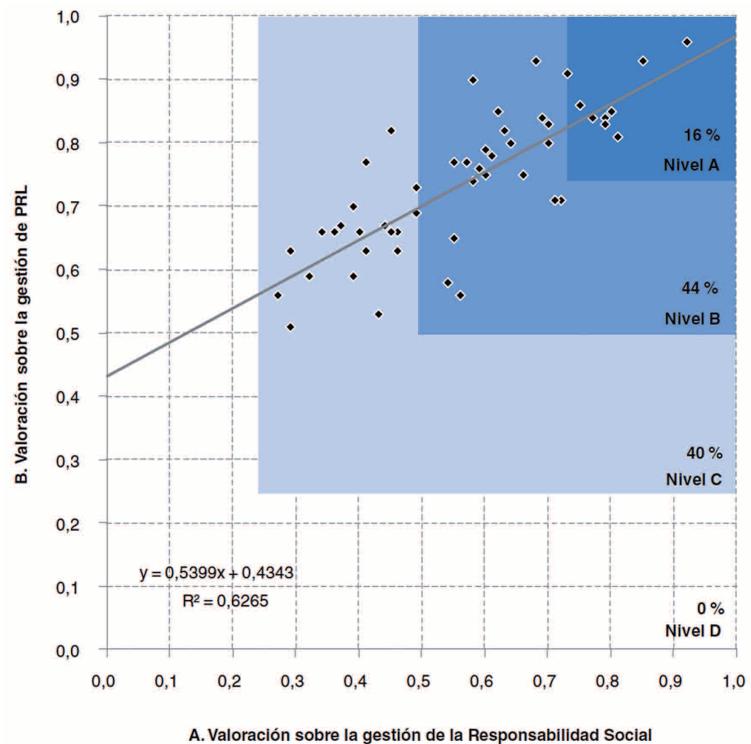
Todas las empresas participantes recibieron un informe de diagnóstico de su situación, en comparación al resto de empresas. Tales informes estimularon a las empresas a la acción, tal como ellas reconocieron.

La propia metodología aplicada con los cuestionarios diseñados para la identificación y evaluación de responsabilidades puede ser de gran ayuda a cualquier organización que quiera adentrarse en esta materia. La lista de cuestiones planteadas que componen este modelo de evaluación se encuentra detallada en el nuevo calculador del INSHT, dentro de las Herramientas para la Prevención, en la disciplina de "Gestión de la Prevención" y bajo la denominación: "Evaluación simplificada de la prevención y la responsabilidad social empresarial". Se recomienda su consulta para una mejor comprensión de tal metodología ([www.insht.es/Herramientas](http://www.insht.es/Herramientas)).

## Clasificación de responsabilidades sociales

Las prácticas de Responsabilidad Social son múltiples. Solo hay que consultar la Guía sobre esta materia, la ISO 26.000-2010, que muestra una amplia relación de

**Gráfica 1 ■ Correlación matemática entre el nivel de PRL y RSE**



buenas prácticas. De lo que se trata es de que la empresa desarrolle una política y un plan de actuación en este campo. El punto de partida sería:

- Analizar las actuaciones de responsabilidad social que la empresa viene aplicando, a veces sin tener suficiente conciencia de ello y sin una gestión al respecto;
- Analizar el impacto social y ambiental de la actividad empresarial;
- Tomar en consideración los intereses de los interlocutores sociales y en especial, los trabajadores; y finalmente;
- Conocer qué están haciendo al respecto otras empresas de referencia, especialmente las del sector.

Ante la diversidad de acciones de responsabilidad social que pueden aplicarse, la empresa debiera saber lo que es prioritario porque responde mejor a obligaciones éticas y a intereses de trabajadores y de empresa. El diálogo con los interlocutores sociales es imprescindible para llegar a acuerdos. Habría para ello, luego, que formular proyectos de actuación en este campo con acciones de RSE seleccionadas, implantarlos, disponer de indicadores para el correcto seguimiento de las acciones emprendidas y evaluar los resultados en un proceso de mejora continua.

Las responsabilidades sociales analizadas se abordan desde la clasificación indicada en la NTP 644 "Responsabilidad Social de las empresas: tipos de responsabilidades y plan de actuación", que las divide en primarias, secundarias y terciarias. Tal clasificación resulta de gran ayuda para la evaluación de necesidades y el establecimiento de un plan de acción.

- **Primarias:** Son inherentes a la actividad específica de la empresa e

influyen directamente sobre sus resultados y su pervivencia. Están relacionadas con requisitos legales y exigencias morales/éticas. No responder a ellas adecuadamente podría llegar a tener graves consecuencias para la continuidad de una empresa.

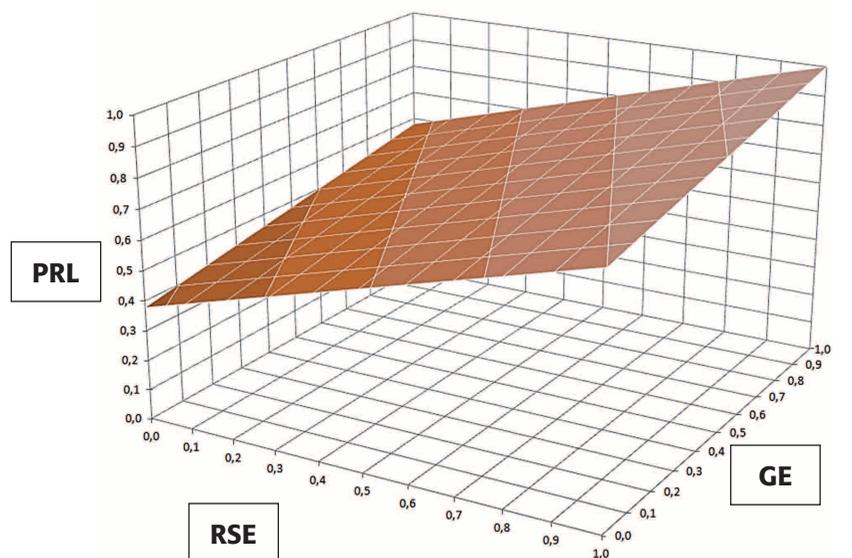
- **Secundarias:** Tienen incidencia sobre la actividad empresarial y de los grupos sociales con los que se relaciona, si bien la incidencia pueda no ser directa. Se sitúan más allá de los mínimos legalmente exigibles y suelen suponer una mejora significativa del buen funcionamiento de la organización y de su entorno laboral y social.
- **Terciarias:** Son actuaciones encaminadas a mejorar aspectos que van más allá de la actividad específica empresarial. Están claramente muy por encima de los mínimos legales

exigibles. Son acciones sociales, esas sí de carácter totalmente voluntario.

## CORRELACIÓN MATEMÁTICA ENTRE PRL Y RSE, Y SU VINCULACIÓN CON LA EXCELENCIA

Los resultados del estudio se muestran en la gráfica 1, en donde se establece la correlación matemática entre el nivel de PRL y el nivel de RSE en organizaciones en el camino de la excelencia. Tales niveles son calculados a partir de los pesos asignados a los bloques, correspondientes a la gestión de la prevención de riesgos laborales y a la gestión de la responsabilidad social, analizados y ligeramente corregidos en función de las valoraciones proporcionadas por la encuesta a trabajadores. Cabe observar que para la construcción de esta gráfica se eliminaron finalmente 15 de las 65 empresas seleccionadas por incumplir alguna

**Gráfica 2 ■ Análisis combinado entre el nivel de PRL, RSE y GE**



$$\text{PRL} = 0,37 + 0,43 \text{ RSE} + 0,20 \text{ GE}$$

(siendo, GE el nivel de excelencia, que puede oscilar también entre 0 y 1)

responsabilidad primaria, algo inaceptable para ser excelente.

Se puede observar que las 50 empresas restantes muestran una clara relación proporcional directa entre ambos bloques. Se ha ajustado una línea recta por el método de los mínimos cuadrados, obteniéndose una expresión que lo confirma. Se observa que si la recta obtenida se prolonga por la izquierda hasta el eje de ordenadas se obtiene un valor de PRL alrededor de 0,45. Ello se interpreta como que cualquier empresa socialmente responsable debe garantizar un sistema preventivo que supere ampliamente los mínimos estrictamente legales, situados alrededor de 0,25.

Para facilitar el análisis se han definido cuatro niveles, denominados A, B, C y D. Las empresas seleccionadas finalmente presentan todas ellas valores elevados en responsabilidades primarias. Las empresas de nivel

A presentan valores superiores respecto a los de nivel B y C en cuanto a responsabilidades secundarias y terciarias. Las empresas de nivel B presentan valores superiores a las de nivel C en cuanto a responsabilidades secundarias. Las empresas de nivel C presentan valores más bajos que las anteriores tanto en responsabilidades secundarias y terciarias, así como en una gestión formalizada de esta materia. Tal clasificación ha permitido también diferenciar las buenas prácticas de los diferentes tipos de empresas. Se observa que superado un umbral aproximado de 50 trabajadores, no hay diferencias significativas en cuanto a los tipos de responsabilidades asumidas A, B o C. Además, se distingue que la gestión formalizada de la responsabilidad social es mejor en empresas que superan los 100 trabajadores.

Se puede concluir que una mejor gestión de la RSE mejora las condiciones de trabajo y contribuye de manera positiva

también a una mejor gestión de la PRL y viceversa. Una empresa socialmente responsable debe garantizar un nivel de calidad en la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales que supere los mínimos legales de una manera clara y evidente.

Si además integramos a tal correlación, la encontrada en el estudio realizado en el año anterior entre PRL y Excelencia, según el Modelo EFQM (*European Foundation Quality Management*), podemos materializar en un esquema tridimensional combinado la ecuación entre los tres campos (PRL, RSE y Gestión empresarial (GE)), en donde se pudo constatar que la buena gestión preventiva favorece la excelencia, que es penalizada cuando la empresa tiene limitaciones en materia de responsabilidad social. Con ello, no se pretende demostrar que exista una relación causa efecto entre tales tres componentes, sino que simplemente, en coherencia al sistema unitario de gestión empresarial, todo está estrechamente interrelacionado y lo que es bueno en un ámbito afecta indefectiblemente y de manera favorable a los otros. Desde luego, el peso de una considerable responsabilidad social empresarial, especialmente con los trabajadores, determina el alto nivel de PRL alcanzado, como se desprende de tal ecuación. Ver gráfica 2

## ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO

### Motivaciones empresariales respecto a la RSE

El motivo principal que tienen las empresas para desarrollar una política de RSE es alcanzar la excelencia como organización. En un segundo nivel se observan dos motivaciones con resultado muy similar: el respeto a valores éticos y morales, junto al aumento del orgullo de pertenencia de los trabajadores. Las empresas del nivel A

apuestan con mayor claridad por alcanzar la excelencia. También dan mayor importancia relativa que el resto de organizaciones tanto a los valores éticos y morales como al liderazgo de la estructura, y menor importancia a la presión de los competidores o a las exigencias del mercado.

## Ejecución de muchas acciones de RSE sin ser percibidas como tales

Una mayoría de las empresas participantes expresaron haber descubierto con este estudio que realizaban acciones de RSE sin que previamente tuvieran tal percepción. Dijeron que tales acciones se habían estado haciendo por costumbre o práctica social, sin darle importancia y sin que hubieran sido percibidas como un beneficio para la organización. Con frecuencia indicaban que los aspectos culturales estaban detrás de tales acciones. Estaban de acuerdo en que se debe progresar en su valoración, tanto por parte de la Dirección como de los trabajadores, para ponerlas de manifiesto y extraerles el máximo valor en el proyecto de empresa. En el estudio realizado se indica una buena muestra de prácticas de RSE, especialmente respecto a los trabajadores.

## Escasa sistematización de la gestión de la RSE

La memoria anual de sostenibilidad siguiendo indicadores GRI es el elemento formal más frecuente con el que las empresas recogen las acciones realizadas. Sin embargo, no se suele disponer de un sistema formalizado para su gestión, ni de una persona o departamento que lo lidere. Con frecuencia, diversas áreas de la empresa realizan acciones no coordinadas que, incluso disponiendo de memoria, quedan a veces sin recoger. Muchos informantes indicaron también que no hay un estándar internacional en materia de RSE que sobresalga ante los modelos que existen, a diferencia



de lo que ocurre con los sistemas de calidad y de gestión medioambiental. También se apreció la opinión generalizada de que en el futuro crecerá la implantación de sistemas de gestión de la RSE dada la tendencia creciente entre multinacionales y grandes empresas de auditar las prácticas laborales y medioambientales de sus proveedores.

## Los trabajadores valoran de manera especial todo lo relativo a la conciliación de la vida laboral

Las empresas analizadas aplican medidas en materia de conciliación, constatándose, según lo manifestado por los trabajadores, que son especialmente valoradas. De la misma manera, los trabajadores valoran muy positivamente que la empresa responda con confianza y celeridad en los momentos críticos para que puedan atenderse necesidades personales extra-laborales, como una enfermedad de un familiar directo o una circunstancia de especial importancia. Es precisamente en

tales momentos en los que la empresa tiene la oportunidad de mostrar su verdadera dimensión moral y, por tanto, no debiera desaprovecharlos. Es bien cierto y asumido aquello de que a los verdaderos amigos se les conoce realmente en los momentos críticos, cuando surge una necesidad crucial.

## Necesidad de coherencia al aplicar políticas de RSE

Las empresas con mayor nivel de excelencia que venían poniendo en práctica políticas responsables durante varios años coincidían en que habían cambiado su enfoque inicial a medida que fueron avanzando. El enfoque inicial suelen ser acciones de tipo terciario, muy publicitadas y con un afán comercial velado, pero con un bajísimo impacto entre los trabajadores y la sociedad. Este hecho puede dar lugar a una discrepancia obvia entre la realidad de la organización y los mensajes externos que difunde, en caso de que se hubieren desatendido responsabilidades primarias o secundarias. Tales discrepancias pueden llegar a ser conocidas, provocando un dete-



rioro de su imagen. El enfoque coherente se centra en priorizar las acciones de tipo primario y secundario que revierten directamente en el beneficio de los trabajadores y del entorno de la empresa. Las acciones de tipo secundario revierten positivamente en la empresa tanto a nivel interno, por mejora del clima social y aumento de la productividad, como a nivel externo, por mejora de su reputación. Sólo cuando las prioridades secundarias han sido acometidas adecuadamente tendría verdadero sentido emprender campañas más abstractas o con alcance global, siendo la participación de los trabajadores en las mismas muy positiva.

## Los valores de los fundadores y propietarios son la piedra angular de la RSE

Era común destacar que quien marcó las líneas directrices en RSE habían sido los fundadores. Esta característica es más contundente en empresas familiares y/o con largo recorrido desde su fundación. La visión inicial del fundador impregna todas las capas y líneas de negocio de la organización, dando lugar a pautas de conducta, no siempre escritas, que definen lo que la empresa considera tolerable o rechazable. Los valores más comunes que fundamentan las políticas de RS suelen incluir la honestidad contable, la lealtad entre personas (incluyendo clientes, trabajadores y provee-

dores), el respeto al medio ambiente y la tolerancia social (no discriminación).

## SÍNTESIS DE BUENAS PRÁCTICAS DE RS RESPECTO A LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS EXCELENTES

En la NTP 1044 referenciada en la bibliografía se indican un conjunto de buenas prácticas relevantes identificadas y ordenadas en función de los diferentes niveles, A, B y C de ambos componentes: PRL y RSE. A continuación se efectúan comentarios sobre aspectos destacables en relación con los trabajadores.

### Valores

Es común que las empresas dispongan de valores y códigos éticos consensuados para orientar pautas de actuación y, sobre todo, limitar comportamientos indebidos.

### Retribución salarial y ventajas económicas

La retribución se maneja en términos de equidad, procurando superar estándares sectoriales. Es habitual que el salario variable se conforme no solo respecto a la productividad, sino también a comportamientos demandados. Los trabajadores

suelen disfrutar de parte de los beneficios generados por la organización, así como determinadas ventajas económicas: productos fabricados a un mejor precio, anticipos salariales, etc. Es loable constatar cómo son varias las empresas que han puesto límites a las diferencias salariales internas.

### Transparencia

Se cuida la transparencia sobre resultados alcanzados e inversiones realizadas. Los indicadores de comportamiento del cuadro de mandos son conocidos. El Modelo GRI sobre la Memoria de triple base es el instrumento principal de divulgación de las acciones de RSE.

### Conciliación de la vida laboral

Las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar son diversas. En los momentos de necesidad la empresa no es ajena a los problemas personales. Se está procurando no alargar innecesariamente la jornada laboral a partir de media tarde. Es una tónica la flexibilización del horario de trabajo y de las vacaciones.

### Celebraciones colectivas

Son diversos los motivos de celebración, ya sea por logros alcanzados, por jornadas festivas de convivencia familiar, por actividades deportivas o, simplemente, por cuestiones estrictamente personales dignas de ser compartidas (bienvenida, despedidas, éxitos personales y colectivos, etc.).

### Formación continuada y colaboraciones educativas

La formación continuada de los trabajadores suele tener una clara orientación hacia el desarrollo de competencias para asegurar con ello su crecimiento personal y profesional. Las competencias transversales como el liderazgo de mandos, el trabajo en equipo y la autogestión del puesto de tra-

bajo suelen ser atendidas y valoradas. Son varias las empresas que facilitan el aprendizaje continuado, al margen de la actividad del puesto de trabajo. Las empresas suelen también colaborar en la formación de nuevos trabajadores, ya sea a través de becas de formación, ya sea con contratos en prácticas.

### *Iniciativa y creatividad en el puesto de trabajo*

Están establecidos mecanismos de comunicación para que las ideas de mejora de los trabajadores florezcan y sean estudiadas y en lo posible aplicadas por la organización. Las vías son diversas, desde el simple buzón de sugerencias al desarrollo de grupos de mejora. En general se cuidan tales mecanismos para favorecer la innovación y la creatividad, que son consideradas un valor clave de la organización y en donde la participación de los trabajadores resulta esencial.

### *Seguridad laboral viaria*

Se ha detectado una mayor conciencia sobre la necesaria prevención de los accidentes de tráfico, especialmente los *in itinere*. Ello ante la gravedad del problema y la necesidad de que las empresas asuman un mayor compromiso ante esta lacra de la sociedad, segunda causa de mortalidad laboral tras las patologías no

traumáticas, mayoritariamente por infarto. Bastantes empresas desarrollan acciones específicas y algunas disponen de planes de movilidad.

### *Promoción de la salud*

La salud laboral es un valor y en tal sentido las empresas suelen desarrollar, más allá de la acción preventiva de riesgos derivados del trabajo, actividades de promoción de la salud, ya sea fomentando el ejercicio físico, una alimentación saludable, actividades lúdicas compartidas, atención personalizada ante necesidades, etc.

### *Respeto al medio ambiente*

Cabe destacar que los problemas ambientales no son ajenos a estas empresas, y las acciones preventivas al respecto son diversas y procuran ser ejemplares. Se realizan esfuerzos para limitar la generación de residuos, para clasificarlos, para un uso más racional de los recursos energéticos y del agua, y por el respeto al entorno natural.

### *Proyectos de acción social*

Son muy diversos los proyectos de acción social que se llevan a término, dentro de las que se consideran responsabilidades terciarias. Unas son de ámbito local e, incluso, internacional, colaborando con ONG. Son loables aquellas acciones en las que

se implica a los trabajadores en su decisión y ejecución.

## REFLEXIÓN FINAL CON INTERROGANTES

Como se dijo al principio, la RSE tiene un valor histórico incuestionable.

Para terminar, proponemos unos interrogantes para su reflexión:

- ¿No sigue siendo el capital confianza fundamentado en el respeto a valores el principal activo para que una organización pueda desenvolverse exitosamente en una economía de mercado?
- ¿No habría, entonces, que formalizar la gestión de la RSE para generar tal confianza, y ser así efectivos y rigurosos?
- ¿No creen que el talento, muchas veces escondido en las organizaciones, es el principal valor que hay que aprovechar y potenciar con todos los medios posibles y por motivos bien diversos?
- ¿No creen que deberíamos convertir la PRL, integrada en la RSE, en motor de cambio para construir y consolidar la Excelencia como garantía de sostenibilidad? ●

## ■ Bibliografía ■

- Comisión Europea. "Libro Verde sobre la Responsabilidad Social Empresarial", 2001
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud Laboral en el Trabajo. "La responsabilidad social empresarial y la seguridad y salud en el trabajo Laboral", 2004
- Bestratén, M, Baraza, X. y Corrons, A. "Gestión de la Prevención en un marco de excelencia", UOC, 2015
- Poy, X. "Estudio de campo sobre la integración de la Prevención de Riesgos Laborales a la Política de Responsabilidad Social y su contribución al éxito empresarial". INSHT, 2014
- Aenor. "ISO 26.000-2010 sobre Responsabilidad Social"
- Colección de Notas Técnicas de Prevención, INSHT: <http://www.insht.es/ntp>  
NTP 643 y 644. Responsabilidad Social de las empresas.  
NTP 870. Excelencia empresarial y condiciones de trabajo. El Modelo EFQM.  
NTP 966 y 967. Eficacia preventiva y excelencia empresarial.  
NTP 997 y 998. Responsabilidad Social de las empresas: Modelo GRI G 4.  
NTP 1043 y 1044. Eficacia preventiva y RSE.
- Herramientas para la prevención. Calculadores del INSHT. <http://calculadores.insht.es> ("Evaluación simplificada de la eficacia preventiva y la excelencia empresarial" y "Evaluación de la eficacia preventiva y la Responsabilidad Social").