

Eficacia preventiva y responsabilidad social empresarial (I)

Preventive effectiveness and corporate social responsibility (I)
Efficacité préventive et responsabilité sociale des entreprises (I)

Autor:

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)

Elaborado por:

Manuel Bestratén Belloví
CENTRO NACIONAL DE
CONDICIONES DE TRABAJO. INSHT

Xavier Poy Quintana
SGS TECNOS, S.A.

Esta NTP presenta los resultados del estudio de campo realizado en el año 2013 en 65 empresas que se desenvuelven en el camino de la excelencia, respecto a la interrelación entre la eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales y las acciones de Responsabilidad Social (RS), así como su contribución al éxito empresarial. Supone una continuación de las NTP 643 y 644 sobre "Responsabilidad Social Empresarial" y las NTP 966 y 967 sobre "Eficacia preventiva y Excelencia empresarial". Se expone aquí la metodología de actuación seguida para la identificación y clasificación de las acciones de RS y las conclusiones del estudio. En la siguiente se exponen las mejores prácticas identificadas, así como las reflexiones que se derivan de las mismas.

Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.

1. INTRODUCCIÓN

En esta NTP se presentan los resultados del "Estudio de campo sobre la integración de la Prevención de Riesgos Laborales a la Política de Responsabilidad Social y su contribución al éxito empresarial". Tal estudio surge del interés del INSHT por dar continuidad al trabajo de campo realizado en el año 2011 y ahondar con mayor firmeza en el conocimiento de la relación recíproca entre la gestión empresarial excelente, y por tanto responsable, y la eficacia del sistema de prevención. En base a ello, el objeto de la investigación ha sido doble; por un lado, analizar la correlación entre el nivel de calidad del sistema de gestión preventivo y el nivel de gestión de la Responsabilidad Social Empresarial, demostrado en base a criterios inspirados en los estándares de Responsabilidad Social más relevantes; y por otro, identificar buenas prácticas en materia de Responsabilidad Social Empresarial entre las organizaciones participantes en el estudio con el fin de difundirlas y que puedan servir como fuente de inspiración a otras organizaciones. Más allá de los resultados obtenidos, la propia metodología aplicada con los cuestionarios diseñados para la identificación y evaluación de responsabilidades puede ser por ella misma provechosa para cualquier organización que quiera adentrarse en esta materia para poder seleccionar y priorizar sus acciones.

En el contexto actual cabe insistir en la importancia que tiene la Responsabilidad Social Empresarial por lo que representa de muestra evidente de compromiso ante los trabajadores, proveedores, accionistas, clientes y la misma sociedad. Una empresa que no sea completamente responsable no puede ser excelente, teniendo graves dificultades de pervivencia. No obstante, la RS aún no está suficientemente valorada en el mundo empresarial y no es gestionada optimizando los esfuerzos que se realizan. Se limita a algunas acciones de dimensión social,

utilizadas muchas veces más bien como marketing social o el también denominado, marketing "con causa". Algo diferente a lo que debiera entenderse como un verdadero comportamiento responsable, que muchas organizaciones sí que están demostrando, y que este estudio examina y evidencia. La sociedad reclama una rigurosa ética institucional y en la actividad empresarial, no estando la ciudadanía dispuesta a tolerar comportamientos indebidos en las organizaciones, por circunstanciales u ocasionales que fueren.

Hay muchos motivos por los cuales numerosas firmas muestran un especial interés por ser responsables, entendiendo por responsabilidad, el ser exitosos en sus negocios, a la vez que intachables en las prácticas empresariales. Para ello, desarrollan políticas que propugnan y controlan la integridad y el respeto a valores morales, así como la transparencia en sus actuaciones, formando parte la atención a las personas y a sus condiciones de trabajo como algo insoslayable en sus estrategias de negocio. Ha quedado de manifiesto que existen muchas empresas responsables con resultados económicos excelentes, siendo decisivo por tanto conocer como lo logran y qué elementos de gestión aplican para alcanzarlo. Por ejemplo, se ha constatado que las empresas que forman parte del Índice bursátil Dow Jones Sostenibility del Reino Unido, seleccionadas por su buen 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), siendo cada vez más valorados tal tipo de comportamientos por parte de inversores, junto al mayor atractivo que tales empresas generan para la ciudadanía. La continuidad empresarial está cada vez más ligada a la transparencia que demandan: clientes, trabajadores, proveedores y la sociedad en general; no pudiéndose obviar los efectos sobre los resultados empresariales, sean económicos sociales y ambientales, que puedan

tener prácticas empresariales que fueran reprobables de la índole que fueran, aunque ello fuera puntualmente. A través de Internet, las redes sociales, y el boca oreja, es conocida de inmediato cualquier práctica no aceptable, incluso más allá de los límites reglamentarios, y con la trascendencia que ello supone.

La reputación de una organización, asociada al valor de marca y generada por el buen gobierno demostrado, es el activo intangible más valioso de una organización, solo alcanzable con comportamientos responsables, continuados y controlados. Mediante una cultura fundamentada en valores y la existencia de códigos de actuación que promuevan lo que hay que hacer y eviten lo que es inaceptable podrán garantizarse decisiones y actuaciones respetables en el seno de las organizaciones. Está suficientemente demostrado que las empresas excelentes van más allá del cumplimiento de mínimos reglamentarios y optimizan sus esfuerzos para generar valor en todas sus actuaciones.

La presente Nota Técnica de Prevención y la siguiente, pretenden aportar información útil a empresas y profesionales de la prevención que posicionen la excelencia como objetivo ineludible de pervivencia en un mundo marcado por la competitividad, y que al mismo tiempo quieran conocer qué factores y prácticas diferenciales caracterizan a las empresas que se plantean contribuir de manera exitosa a la salud de las personas y de la propia organización.

Hay que tener en cuenta, que tal como manifiesta el Libro Verde la Unión Europea sobre Responsabilidad Social Empresarial, la Prevención de riesgos laborales y la atención a las condiciones de trabajo tienen un carácter prioritario por la trascendencia en la propia actividad laboral y su repercusión ante los agentes internos y externos, que son determinantes del desarrollo empresarial. Aunque tal Libro Verde establece que las acciones de responsabilidad social van más allá de lo reglamentado y son voluntarias, es necesario destacar que dentro de éstas se encuentran las ligadas a comportamientos morales que deben ser priorizadas e igualmente asumidas con rigor.

Las prácticas de Responsabilidad Social son múltiples. Solo hay que consultar la Guía sobre esta materia: ISO 26.000-2010, no certificable, que muestra una amplia relación de buenas prácticas en esta materia. De lo que se trata es que la empresa responsable a la vez que competitiva desarrolle una política y un plan de actuación en este campo. El punto de partida para desarrollar tal plan de actuación tal como se apunta en la NTP 644 sobre RSE es:

- Analizar las actuaciones de responsabilidad social que la empresa viene aplicando, a veces sin tener 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, y en particular las del sector.

De acciones de responsabilidad social pueden aplicarse muchas, por ello la empresa debiera tomar a priori conciencia de lo que es prioritario porque responde mejor a obligaciones morales y a los intereses de trabajadores y de empresa. Habría para ello, luego, formular proyectos de actuación en este campo con acciones de RS seleccionadas, implantarlos, disponer de indicadores para el correcto seguimiento de las acciones emprendidas y evaluar los resultados en un proceso de mejora continua.

2. FUNDAMENTOS DEL ESTUDIO REALIZADO

Tipos de responsabilidades sociales

Las responsabilidades sociales asumidas por las organizaciones que han sido analizadas en el estudio de campo 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.

- **Primarias:** Son inherentes a la actividad específica de la empresa e influyen directamente sobre sus resultados y su supervivencia. Suelen estar relacionadas con requisitos legales y exigencias morales/éticas tales como cumplir con rigor las leyes, reglamentos o normas pertinentes, así como respetar las costumbres y los compromisos adquiridos. No responder adecuadamente a lo que representan podría llegar a tener graves consecuencias para la continuidad de una empresa.
 - Ejemplo: Proporcionar a los trabajadores los equipos de protección individuales adecuados a los riesgos existentes, sin coste para los trabajadores, y velar por su uso correcto.
- **Secundarias:** Tienen incidencia sobre la actividad empresarial y de los grupos sociales con los que se relaciona, si bien la incidencia puede no ser directa. Se sitúan más allá de los mínimos legalmente exigibles y suelen suponer una mejora del entorno laboral y social con repercusión positiva, no sólo en los resultados económicos, sino también en el bien común del entorno inmediato de la empresa.
 - Ejemplo: Extender la vigilancia de la salud a la prevención y el tratamiento de patologías comunes de tipo no laboral y desarrollar acciones de promoción de la salud dentro y fuera del trabajo.
- **Terciarias:** Son actuaciones encaminadas a mejorar determinados aspectos del entorno social no inmediato de la empresa, más allá de su actividad específica. Están claramente muy por encima de los mínimos legales exigibles y no tienen una incidencia directa sobre los grupos sociales con los que se relaciona habitualmente tales como trabajadores, clientes o proveedores.
 - Ejemplo: Participación en campañas benéficas destinadas a víctimas de catástrofes naturales.

El límite entre tales responsabilidades puede resultar a veces difícil de establecer, si bien las responsabilidades primarias son siempre prioritarias frente a las secundarias, y éstas a su vez lo son respecto a las consideradas responsabilidades terciarias.

Grupos de interés

Las responsabilidades se pueden ejercer respecto a diversos colectivos de personas: Los trabajadores, la comunidad, los clientes y/o usuarios, los accionistas y los proveedores. Sin embargo, no todos ellos deben recibir la misma importancia en una evaluación de las prácticas Responsabilidad Social.

- **Trabajadores:** Los trabajadores son receptores netos tanto de las políticas de prevención como de las políticas de Responsabilidad Social. Desgraciadamente, es un colectivo que no siempre es tratado de manera responsable a pesar de ser el principal activo de una organización. Debido a ello los trabajadores son el grupo de interés de mayor importancia en la evaluación.
- **Comunidad:** Lo conforma el entorno social en el que se ubica cada organización. Si bien no es receptor directo de las políticas de prevención, sí que lo es de las ac-

| GRUPO DE INTERÉS | RESPONSABILIDADES PRIMARIAS | RESPONSABILIDADES SECUNDARIAS | RESPONSABILIDADES TERCIARIAS |
|-------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| (Sistema de gestión de la RS) | (10%) Bloque A.1. 7 preguntas | | |
| Trabajadores | (40%) Bloque A.2. 10 preguntas | (15%) Bloque A.3. 10 preguntas | (10%) Bloque A.5. 5 preguntas |
| Comunidad | | (10%) Bloque A.4. 7 preguntas | (5%) Bloque A.6. 2 preguntas |
| Clientes/Usuarios | (10%) Bloque A.7. 10 preguntas | | |
| Accionistas | | | |
| Proveedores | | | |

Tabla 1. Modelo de evaluación del nivel de Responsabilidad Social según criterios del INSHT.

ciones emprendidas en los terrenos medioambientales y/o de seguridad exterior. Actualmente es inexcusable que una actividad empresarial desatienda las demandas de respeto al medio natural y a la salud de las personas de sus alrededores. Por ello, la evaluación otorga una gran relevancia a éste grupo.

- *Cientes y/o usuarios:* Este colectivo tiende a ser tratado de manera responsable de forma natural, a excepción de empresas o grupos de empresas con gran poder sobre el mercado. Engañar o no tratar debidamente a los clientes pone en peligro la principal fuente de ingresos. No obstante, este grupo de interés recibe una importancia menor en el modelo de evaluación.
- *Accionistas:* Los accionistas también son tratados responsablemente de manera natural. Una empresa que mienta o esconda información sensible a sus accionistas está arriesgando su propia existencia. En la evaluación este colectivo también recibe una importancia menor.
- *Proveedores:* Toda empresa necesita de los bienes o servicios que otras organizaciones le proporcionan para su actividad propia. Cabe esperar que cada empresa seleccione responsablemente a sus proveedores clave, de lo contrario la calidad de sus productos o servicios podría verse dañada. Se asume que este colectivo también recibe una importancia menor.

Modelo de evaluación simplificada que ha sido aplicado

Mediante el cruce de los tipos de Responsabilidad Social con cada uno los grupos de interés, se ha definido un modelo de evaluación simplificado, en base a diversos interrogantes, a las que se les ha asignado un valor semicuantitativo en función del tipo de respuesta dado. Se ha complementado el modelo de manera transversal con algunos elementos de sistemas de gestión de Responsabilidad Social. Se muestra la base del modelo en la tabla 1.

La respuesta a las preguntas planteadas se obtiene a través de la técnica de entrevista estructurada a informantes clave de la organización, junto a un breve cuestionario de validación dirigido a los trabajadores de la misma. La

entrevista se dirige a dos figuras concretas: Un directivo con capacidad ejecutora en temas de Responsabilidad Social (típicamente responsables de departamentos de recursos humanos) más el responsable o coordinador de seguridad y salud laboral de la organización. La encuesta a trabajadores requiere de una muestra mínima del 10% de los trabajadores que, idealmente, represente las diversas áreas de la empresa. Los resultados obtenidos de los cuestionarios de los trabajadores se utilizan como control y elemento de corrección de las valoraciones obtenidas en la entrevista a los responsables de la organización.

El modelo de evaluación planteado incluye preguntas de diversos ámbitos que también se encuentran en modelos de reconocido prestigio. En la tabla 2 se muestra una comparativa entre los elementos incluidos en el modelo simplificado del estudio y los modelos más relevantes de gestión de la Responsabilidad Social.

La lista de cuestiones planteadas que componen este modelo simplificado de evaluación se encuentra detallada en el nuevo calculador del INSHT, dentro de la disciplina de “Gestión de la Prevención”, bajo la denominación de “Evaluación simplificada de la prevención y la responsabilidad social empresarial”. Se recomienda su consulta y su utilización para una mejor comprensión de tal metodología, cuyos resultados de aplicación en el estudio de campo realizado se recogen en esta NTP, y que además han permitido su validación.

3. CORRELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE LA GESTIÓN PREVENTIVA Y EL NIVEL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

El estudio de campo recoge las autovaloraciones realizadas en un conjunto de 65 empresas, teniendo en cuenta criterios relativos a la gestión de la Responsabilidad Social y a la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en particular. El alcance de este estudio no representa ningún tipo de auditoría o comprobación fehaciente de la calidad de lo ejecutado, de forma que las valoraciones, aportaciones y opiniones son las que los informantes han efectuado libremente ante un equipo de especialistas en materia de seguridad y salud

| | MODELO INSHT | GLOBAL COMPACT | AA1000 | AMNESTY INTERNATIONAL | BSCI | FAIS LABOUR ASOCIATION | FORÉTICA | GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) | SAI (SA 8000) | EFQM |
|---|--------------|----------------|--------|-----------------------|------|------------------------|----------|-----------------------------------|---------------|------|
| MATERIAS FUNDAMENTALES | | | | | | | | | | |
| Gobernanza de la Organización. | x | | x | | | x | x | x | x | x |
| Derechos Humanos. | x | x | x | x | x | x | | x | x | x |
| Prácticas Laborales. | x | x | x | | x | x | x | x | x | x |
| Medio Ambiente. | x | x | x | | x | | x | x | | x |
| Prácticas justas de Operación. | x | x | x | | x | | x | x | x | x |
| Asuntos de Consumidores. | x | | x | | | | x | x | x | x |
| Desarrollo de la Comunidad. | x | | x | | x | | x | x | x | x |
| PRÁCTICAS PARA INTEGRAR LA RS | | | | | | | | | | |
| Reconocer la RS. | x | | x | | x | x | | x | x | x |
| Identificación e involucración de las partes interesadas. | | | x | | x | x | | x | x | x |
| Relación de las características de una organización con RS. | | | x | | | | | | | x |
| Reconocer la RS en la Organización. | x | | x | | x | | | x | x | x |
| Prácticas para integrar la RS en la Organización. | x | x | x | x | | x | | | x | x |
| Comunicación. | | | x | | | x | | x | 3 | x |
| Aumentar la credibilidad. | | | x | x | | x | | x | x | x |
| Revisión y mejora. | | | x | | | x | | x | | x |

Tabla 2. Comparativa de los elementos incluidos en modelo de evaluación de la Responsabilidad Social del INSHT frente a otras modelos e iniciativas de reconocido prestigio.

| CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO | |
|---|---|
| CRITERIOS OBLIGATORIOS | <ul style="list-style-type: none"> Haber sido constituida con anterioridad al año 2003, inclusive. Haber vivido un proceso de crecimiento con incremento de plantilla desde su fundación, hasta al menos el año 2007. Ofrecer en los tres últimos años 2010, 2011 y 2012, índices de siniestralidad inferiores al promedio del sector. No haber realizado Expediente de Regulación de Empleo en los últimos 3 años. No haber sido sancionada por infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales. Tener una plantilla a 31 de Diciembre del año 2012 hasta 250 trabajadores, aunque podrá haber un máximo de cinco empresas que superen dicho valor. |
| CRITERIOS ADICIONALES | <ul style="list-style-type: none"> Haber recibido distintivos de Excelencia y/o de Responsabilidad Social Empresarial, otorgados por instituciones o entidades de reconocido prestigio. |

Tabla 3. Criterios de selección de la muestra de empresas estudiada.

y formado específicamente para la realización de tal estudio. Las empresas han sido seleccionadas según criterios de tamaño, sector, antigüedad, resultados y exigencias de sistemas de gestión como garantía de

su nivel de calidad. La tabla 3 muestra los criterios que se han exigido a las empresas participantes. La figura 1 muestra la caracterización del conjunto de las 65 empresas analizadas.

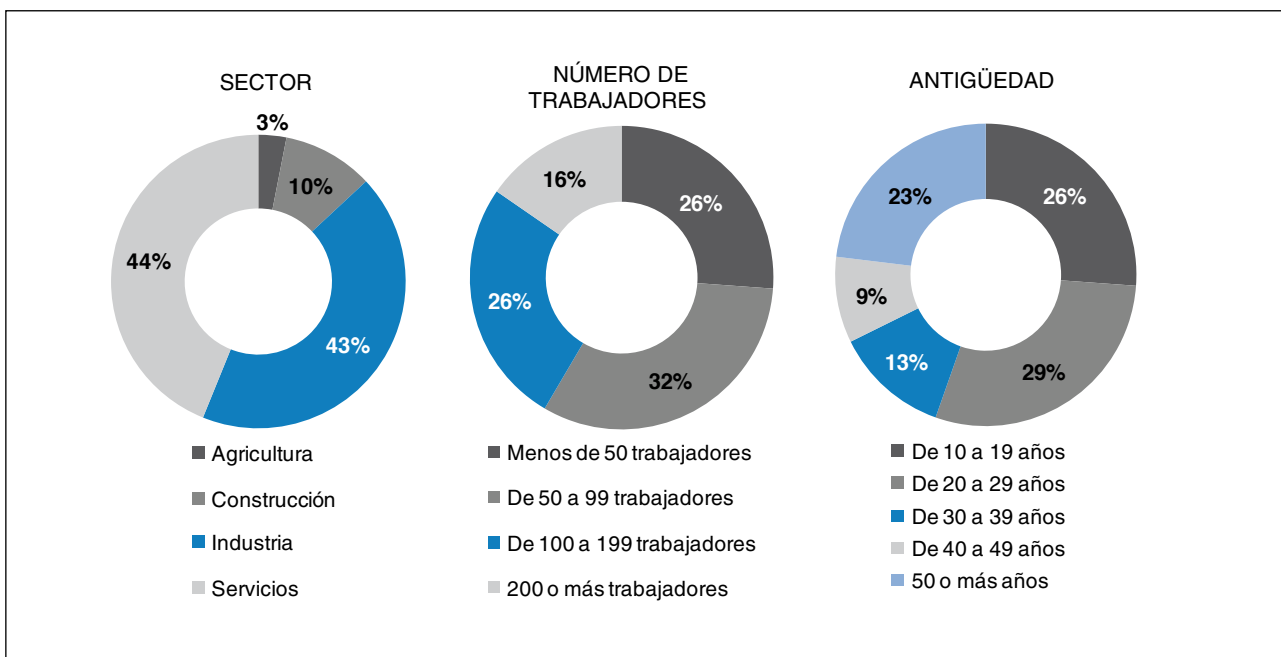


Figura 1. Caracterización del conjunto de las empresas participantes.

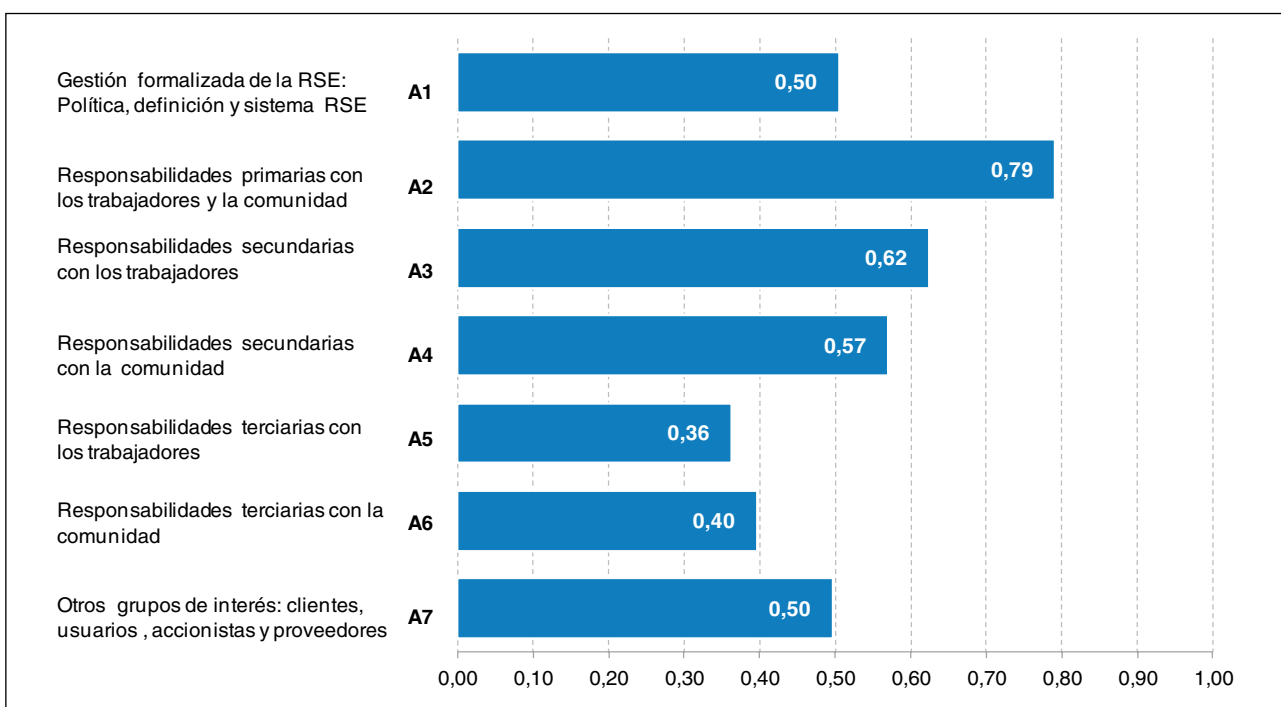


Figura 2. Autovaloración promedio de las 65 empresas participantes en el modelo de evaluación de gestión de la Responsabilidad Social.

Las autovaloraciones promedio de las 65 empresas participantes en cada uno de los bloques definidos en el modelo de evaluación simplificado de la gestión de la Responsabilidad Social Empresarial se recogen en la figura 2. para los bloques A.1. hasta A.7.

En cuanto a la evaluación de la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales se ha utilizado la misma metodología que en el estudio anterior del año 2011, denominado "Estudio de campo sobre la contribución de la eficacia del sistema de Prevención de Riesgos Laborales a la excelencia empresarial". El modelo empleado se describe en la

NTP 966. A modo de resumen se muestran los elementos que componen este modelo en la tabla 4. La figura 3 recoge las autovaloraciones promedio de las 65 empresas participantes en cada uno de los bloques definidos en el modelo de evaluación de la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales para los bloques B.1. hasta B.11.

Los valores globales del término A (Gestión de la Responsabilidad Social) y del término B (Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales) son calculados a partir de los pesos asignados a los correspondientes bloques y ligeramente corregidos en función de las valoraciones

| | | | |
|---|--|--|--|
| PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (Cada bloque tiene 4 preguntas y el mismo peso) | Bloque B.1. Política y organización preventiva | Bloque B.2. Evaluación de riesgos | Bloque B.3. Medidas de prevención |
| Bloque B.4. Información, formación y participación | Bloque B.5. Revisiones periódicas | Bloque B.6. Medidas de control | Bloque B.7. Vigilancia de la salud |
| Bloque B.8. Modificaciones y adquisiciones | Bloque B.9. Recursos humanos y materiales | Bloque B.10. Coordinación de actividades empresariales | Bloque B.11. Investigación de accidentes |

Tabla 4. Elementos para la valoración de la gestión de la prevención según criterios del INSHT.

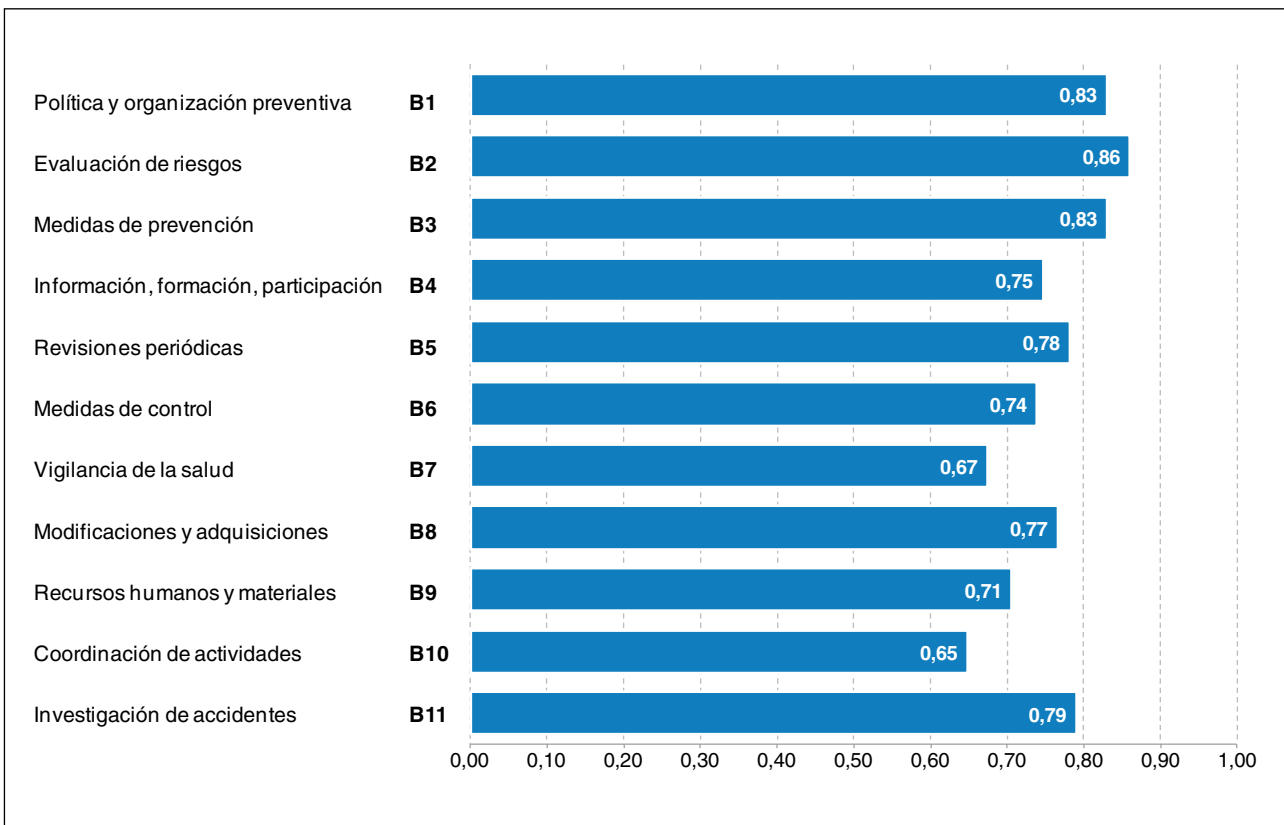


Figura 3. Autovaloración promedio de las 65 empresas participantes en el modelo de evaluación de la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

proporcionadas por la encuesta a trabajadores. Con dichos valores se construye el gráfico de la figura 4, con el valor de A en el eje de abscisas y el valor de B en el eje de ordenadas. Cada punto en el gráfico corresponde a una de las empresas analizadas. Cabe observar que para la construcción de esta gráfica se han eliminado 15 de las 65 empresas seleccionadas, en base a no alcanzar un valor de 0,65 en el bloque A.1 sobre responsabilidades primarias, o bien por presentar desviaciones importantes en el nivel de gestión de Prevención de Riesgos Laborales respecto al nivel de gestión de Responsabilidad Social: No se considera coherente que una empresa obtenga un valor en el eje B mucho menor que en el eje A, ya que

significaría que atiende peor sus obligaciones legales que sus acciones de mejora social que son voluntarias.

Tras la criba de selección se puede observar que las 50 empresas restantes muestran un mayor nivel de calidad en Prevención de Riesgos Laborales (B) a medida que el nivel de calidad de gestión de la Responsabilidad Social (A) aumenta. Se ha ajustado una línea recta por el método de los mínimos cuadrados, obteniéndose una expresión que confirma la tendencia positiva. Se observa que si la recta obtenida se prolonga por la izquierda hasta el eje de ordenadas se obtiene un valor alrededor de B alrededor de 0,45. Este hecho se puede interpretar como que cualquier empresa socialmente responsable debe garantizar

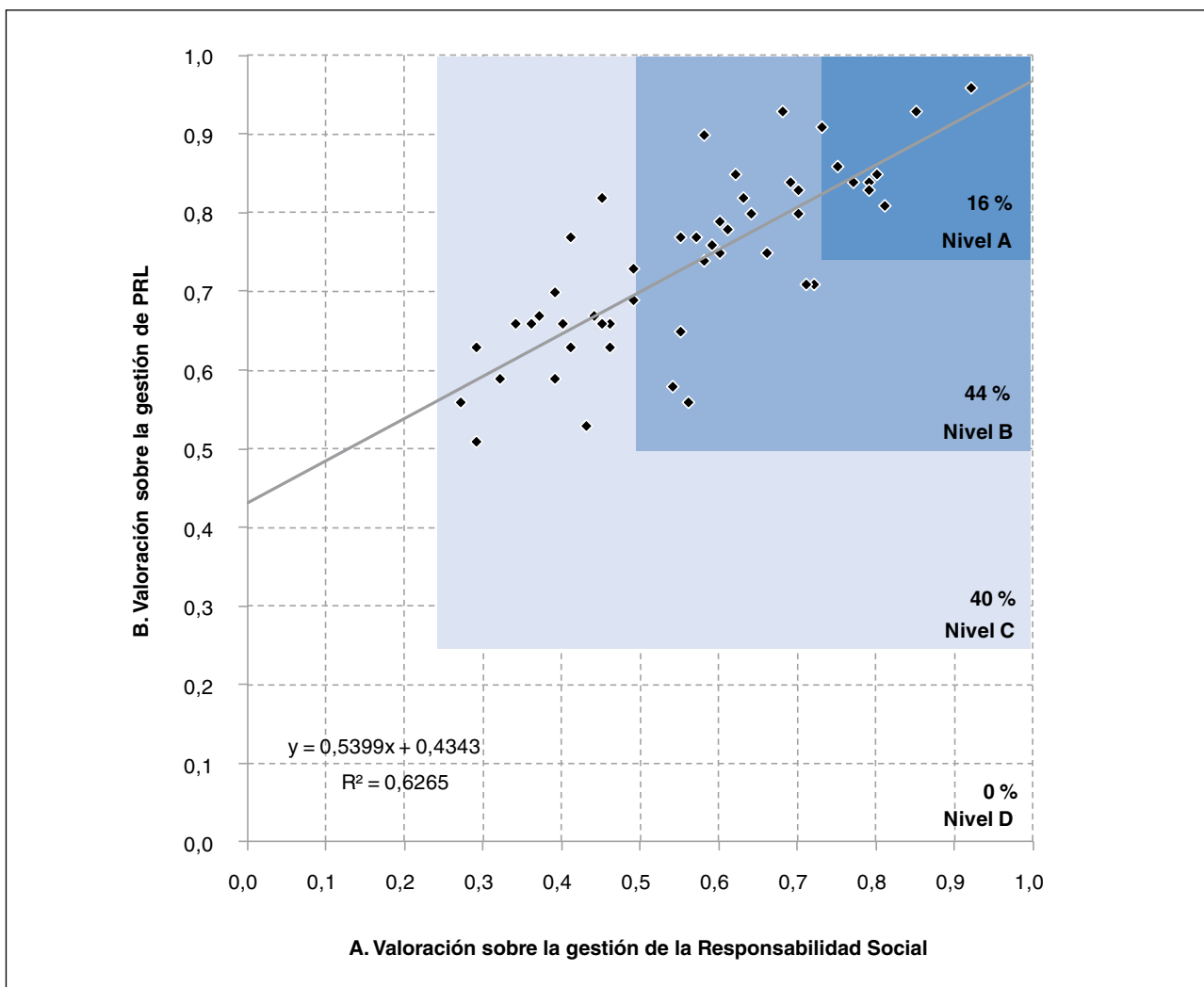


Figura 4. Correlación entre gestión de la prevención de riesgos laborales y gestión de la RS para 50 empresas seleccionadas.

un nivel de calidad en la gestión de la Prevención de Riesgos que supera ampliamente los mínimos estrictamente legales, situados alrededor de 0,25.

Para facilitar un análisis pormenorizado se han definido cuatro niveles, denominados niveles A, B, C y D. Cabe observar que las 15 empresas descartadas pertenecían en su mayoría al nivel D o bien al nivel C. Las 50 empresas seleccionadas finalmente presentan todas ellas valores elevados en responsabilidades primarias (A.2.). Las empresas de nivel A presentan valores superiores respecto las de nivel B y C en cuanto a responsabilidades secundarias y terciarias (A.3. hasta A.6.), así como en gestión formalizada (A.1.). 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.

Otro factor que se analizó fue el del tamaño de la empresa. Se observa que superado un umbral aproximado de 50 trabajadores, no hay diferencias significativas y que las empresas se distribuyen de manera similar en cualquiera de los niveles A, B o C. Se observa que la gestión formalizada de la Responsabilidad Social (A.1.) es mejor en empresas que superan los 100 trabajadores.

4. MOTIVACIONES EMPRESARIALES HACIA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

El cuestionario administrado en las empresas participantes incluyó la siguiente pregunta clave: *¿Podría señalar las cuatro principales razones por la cuales, a su juicio, la empresa debe ser socialmente responsable?* La Dirección y el Responsable de Prevención disponían de una lista de diez posibles motivos y se les solicitó priorizar los cuatro más importantes. La distribución de todas las puntuaciones otorgadas permite elaborar el siguiente ranking de motivos. Ver fig. 5.

Se observa que el motivo principal es alcanzar la excelencia como organización. En un segundo nivel se observan dos motivaciones con un resultado muy similar: Valores éticos y morales, junto al aumento del orgullo de pertenencia de los trabajadores. Se ha analizado la lista de motivaciones por niveles A, B y C, con la finalidad de observar cambios según el nivel. Se observa que 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 Dirección, y menor importancia relativa a la presión de los competidores o a las exigencias de mercado.

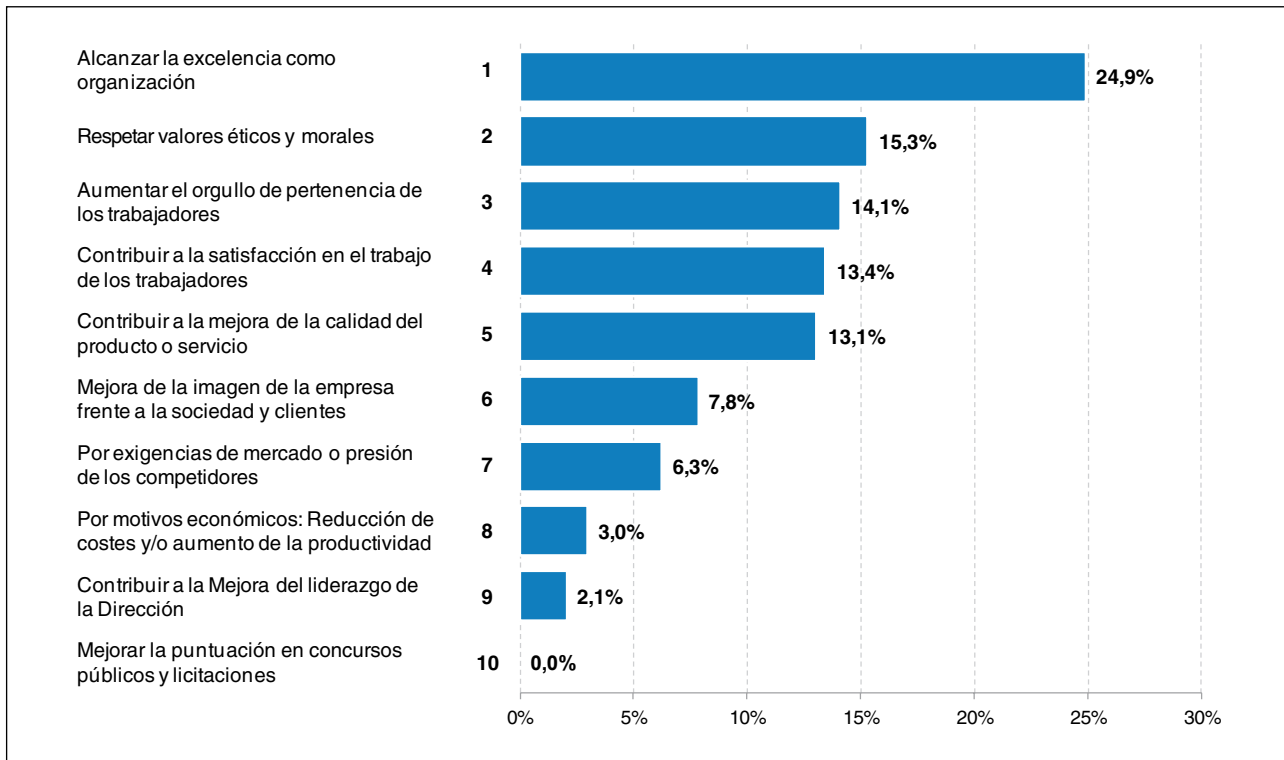


Figura 5. Principales motivaciones hacia la Responsabilidad Social.

BIBLIOGRAFÍA

BESTRATÉN, M. Y PUJOL LUIS.

Responsabilidad social empresarial y condiciones de trabajo.

Revista: *Prevención, Trabajo y Salud*. INSHT. N° 31, pag. 25-40.

BESTRATÉN, M. Y PUJOL LUIS.

Ética empresarial y condiciones de trabajo.

Revista: *Seguridad y Salud en el Trabajo*. INSHT. N° 42, pag. 6-17.

POY, XAVIER (SGS TECNOS)

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, 2013.

Colección de Notas Técnicas de Prevención, INSHT

<http://www.insht.ntp>

NTP 643. Responsabilidad Social de las empresas: conceptos generales.

NTP 644. Responsabilidad Social de las empresas: tipos de responsabilidades y plan de actuación.

NTP 647. Responsabilidad Social de las empresas Modelo SAI 8000 (Social Accountability).

NTP 966 y 967. Eficacia preventiva y excelencia empresarial. Buenas prácticas en gestión empresarial.

NTP 997 y 998. Responsabilidad Social de las empresas: Modelo GRI G 4.

Herramientas para la prevención. Calculadores 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”)

Otras referencias y web recomendables

Modelo EFQM de excelencia.

<http://www.EFQM.org>

United Nations Global Compact.

<http://www.unglobalcompact.org>

Global Reporting Initiative (GRI).

<http://www.globalreporting.org>

Social Accountability International.

<http://www.sa-intl.org>

Norma SGE 21 de gestión ética y socialmente responsable.

<http://www.foretica.org>

Fair Labor Association.

<http://www.fairlabor.org>

Business Social Compliance Initiative (BSCI).

<http://www.bsci-intl.org>

Amnistía Internacional.

<http://www.amnesty.org>

AA1000 AccountAbility Principles Standard.

<http://www.accountability.org>

Norma ISO 26.000- 2010 sobre Responsabilidad Social.

<http://www.aenor.es>