

**Consideraciones para el buen gobierno de una empresa:  
La prevención de riesgos laborales, el código ético y los valores corporativos.**

**AUTORES:**

Profesor-Coordinador: Armengou Marsans, Lluís Maria

Alumnos de doctorado: García Pellicer, Carme; Gaspar Fábregas, Katia; López Domínguez, Mercedes; Pérez Arenas, Olga Karina; Quiñones Ruiz, José Miguel; Ventosa García-Murato, Montserrat.

Del Programa de Doctorado de *Administración y Dirección de Empresas*: Asignatura Ética Empresarial del Departamento de Organización de Empresas de la Universidad Politécnica de Catalunya.

---

**Resumen**

Sin duda la responsabilidad social en las empresas es una cuestión fundamental en lo que al buen gobierno de las organizaciones se refiere.

Es por este motivo que siempre se ha tenido en cuenta en el ámbito empresarial la problemática que conlleva la gestión de la empresa respecto a este tema, por ello la OIT en 1914 inició el camino en su declaración de los principios fundamentales y derechos humanos. Actualmente dentro del ámbito de la OIT hemos de destacar la Asociación de Empresarios Andinos de Colombia (ANDI) que han editado el "Manual de Balance Social de las Empresas" que facilita el análisis de la Responsabilidad Social.

Las empresas ante la presión del entorno y especialmente los departamentos de Recursos Humanos han creado el ambiente cultural apropiado para que en sus estrategias empresariales se tenga en cuenta la proyección social de la empresa, es por ello, que las nuevas tendencias consisten en establecer una "Política Social" creando un Código Ético y unos valores corporativos así como un Balance Social donde se reflejan las concisiones de una empresa frente a su Responsabilidad Social y como conclusión, de este balance se realiza un informe social que se añade al informe económico anual de las empresas.

Dentro de este Balance Social es importante destacar la problemática que conlleva la gestión de la prevención de riesgos laborales de una empresa, teniendo en cuenta no solo la presión legal sino incluso, la presión social representada por los sindicatos. Debe tenerse en cuenta que el libro verde dedica un capítulo respecto a la Responsabilidad Social en cuanto a la prevención de riesgos laborales.

**CONSIDERACIONES PARA EL BUEN GOBIERNO DE UNA EMPRESA:**  
**LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, EL CÓDIGO ÉTICO Y LOS VALORES CORPORATIVOS.**

***1-La responsabilidad social:***

Sin duda la responsabilidad social en las empresas es una cuestión fundamental en lo que al buen gobierno de las organizaciones se refiere.

La responsabilidad social no es algo nuevo, aunque en los últimos años ha adquirido más fuerza, pues conlleva un interés especial. La mayoría de las empresas

que tiene presencia a nivel internacional han puesto especial énfasis en las relaciones de responsabilidad social respecto a los principales grupos de interés con los que se relaciona, ya sean trabajadores, clientes proveedores y, en general, la sociedad.

Las organizaciones están formadas por seres humanos y como tales, muchas veces se ven involucrados en problemas familiares, de salud, así mismo se generan daños al medio ambiente y aunque el cometido principal de una empresa es producir y vender más, a menor costo y con una excelente calidad, haciéndose así mucho más competitiva, convendría hacer conciencia en los empresarios, el estado y las entidades educativas de asumir un papel de liderazgo que permita contribuir con la sociedad de la que se aprovechan continuamente, ya que en un mismo entorno conviven organizaciones preocupadas por los valores propios de una sociedad humanizada e individuos o colectivos guiados exclusivamente por fines materialistas, incluso no éticos.

La actividad empresarial va asociada implícitamente a los beneficios sociales, toda empresa que genera puestos de trabajo ya sea directa o indirectamente es una fuente de riqueza social. Aunque una empresa existe para producir mercancías o servicios que la sociedad desea y necesita y es su principal objetivo también debería proporcionar un clima de estabilidad y confianza con los usuarios. Muchas veces el tema de la Responsabilidad Social no se asimila con la seriedad que merecería, la filosofía y la manera en que se ha ido presentando a través del tiempo entra muchas veces en contradicción con los intereses empresariales.

La estabilidad social otorga un marco para la planificación y la inversión, lo anterior encaminado a que los resultados de ese esfuerzo se puedan conservar. En general la empresa como tal, sus propietarios y los demás que participan dependen de la sociedad en donde operan en lo que respecta a su existencia y desarrollo próspero, sin embargo tienen también obligaciones importantes.

Sin lugar a dudas la finalidad de toda actividad empresarial es producir ganancias, o sea, un ejercicio rentable, así como enfrentarse a la competitividad mediante la optimización de servicios y asegurar de tal modo su supervivencia se debe prestar especial atención a las carencias que la empresa pudiera tener, pues de ponerse al descubierto por las autoridades competentes o bien, por sus clientes los costes pueden ser incalculables e incluso llegar a desaparecer.

En realidad lo que lleva a gestionar la Responsabilidad Social en las empresas importantes no es solamente la cuestión financiera, sino una mejora en la cuestión de reputación y obtención de ventajas competitivas con una visión de negocio a largo plazo y es necesario verificar las elecciones para adoptar las estrategias más oportunas, sin embargo no debería suponer ser un gasto, sino un buen negocio, puesto que se trata de una inversión que genera ganancias y utilidades, en algunos casos de forma inmediata, y en otros a mediano y largo plazo, sin embargo se debe tomar en cuenta que resulta poco probable que una empresa asuma una política de responsabilidad social si ésta se le convierte en un gasto puesto que iría en contra de sus intereses y estados financieros.

Esta responsabilidad social podremos reflejarla en dos perspectivas:

a) La de dimensión interna a la empresa a través de la Gestión de los recursos humanos, Prevención de riesgos laborales, Adaptación al cambio, Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales

b) La dimensión externa a la empresa es decir la relación con las Comunidades locales, Socios comerciales, proveedores y consumidores etc.

La Responsabilidad Social de las empresas se remonta a siglos pasados en los mismos orígenes de las organizaciones donde se conjugaron capital y trabajo para así producir riquezas y beneficios. A lo largo de este camino se presenciaron condiciones de explotación hacia los trabajadores e incluso podemos decir que la esclavitud fue la base de la economía de las sociedades modernas, sin embargo en esas condiciones extremas fue donde surgieron grandes líderes empresariales que hicieron cambiar las cosas como lo fue Robert Owen en la época de la Revolución Industrial y demostró que la producción puede ser eficiente y al mismo tiempo responsable, también fue autor de una importante comunidad industrial en New Lanark donde el apoyo y la cooperación mutuas eran la base de las normas, introdujo también medidas de bienestar en las que se comprendieron la sanidad pública, la educación, eliminando el trabajo infantil y las condiciones penosas. Era sin duda que el carácter del hombre lo forma su ambiente y si se cambiaba el entorno los vicios eran suprimidos y así sus conductas se verían favorablemente modificadas.

La dimensión social en las empresas ha adquirido una importancia fundamental, además de que hay que considerar que hay una importante economía social en donde la finalidad esencial no es el beneficio sino la calidad del servicio y las prestaciones sociales asumidas por organizaciones privadas y en ocasiones amparadas por el propio estado con el fin de cubrir las necesidades esenciales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha jugado un papel importante en esta materia desde su fundación en 1914, su declaración de principios fundamentales y derechos humanos es básico en este contexto y destaca el modelo de Excelencia Empresarial de la European Foundation Quality Management EFQM de 1989 cuyo contenido ha sido revisado y actualizado en el año 2000, éste establece un sistema de auditoría para evaluar los resultados alcanzados en lo que a gestión empresarial se refiere respecto a los tres grupos de interés que son: clientes, trabajadores y sociedad.

También existen disposiciones de Naciones Unidas y de la OIT enfocadas fundamentalmente a evitar abusos en las relaciones internacionales, tanto comerciales como laborales. En este tema también destaca El Libro Verde de 2001 cuyo fin es fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas y en el se aboga por un mayor compromiso empresarial en esta materia, se destaca el papel que tiene la prevención de riesgos laborales en la Responsabilidad Social y finalmente se citan los primeros sistemas de medida que han aparecido y que por su trascendencia deben destacarse: La ANDI Asociación de Empresarios Andinos de Colombia con el soporte de la OIT ha editado el documento "Manual de Balance Social de las Empresas", el índice SAI 8000 de origen norteamericano que pretende controlar abusos relevantes de Responsabilidad Social en empresas multinacionales y "The Global Reporting Initiative" que también facilita criterios e indicadores para el análisis empresarial de "sostenibilidad" equiparable a la Responsabilidad Social.

La globalización por su parte ha estimulado el libre cambio comercial y la disminución de precio de las comunicaciones y el transporte pero al mismo tiempo saca a relucir los desequilibrios que existen pues el poder económico está en manos de las grandes empresas que además de gobernar los mercados también pueden condicionar a los gobiernos de las naciones. Si el poder está en las empresas, deberían ser éstas las que inicien acciones con seriedad para resolver los problemas de desigualdades sociales, y pongan en práctica medidas para promover la protección al medio ambiente, ya que la responsabilidad social de la empresa es una combinación de aspectos legales, éticos, morales y ambientales, y es una decisión voluntaria, no impuesta, aunque incluso las propias Administraciones Públicas pueden ejercer presión a manera de movilizar proyectos sociales que colaboren con la sociedad civil.

Si bien la globalización facilita el desarrollo de las economías emergentes al facilitar de cierta forma la actividad empresarial en zonas de menos costes salariales, también se beneficia de las tecnologías más avanzadas que no tienen fronteras y eso genera desequilibrios que hacen más notorias las diferencias entre países ricos y pobres, aunque por otra parte, los ciudadanos no consumen productos o servicios que provienen de organizaciones con comportamientos no éticos, en los negocios, la ética no sólo es una obligación moral, social o religiosa, sino también está formando parte de la actividad y del beneficio empresarial.

La presión social representada por los trabajadores de la empresa y por la propia sociedad donde está ubicada, hace que las empresas busquen la manera de ser más eficientes y eficaces, para así conseguir el liderazgo, en la buena gestión y dirección de la función de los Recursos Humanos y especialmente en la área de la Prevención de Riesgos Laborales ante la Responsabilidad Social que ello representa.

## **2-Los recursos humanos:**

A nivel interno, cabe destacar la importancia creciente de la Gestión de los recursos humanos y su influencia sobre el clima organizacional y cultura empresarial.

El factor humano adquiere un papel relevante además, para el logro de los objetivos estratégicos de cualquier tipo de empresa, y no únicamente entorno al concepto de calidad, también en la literatura administrativa de la Dirección de Recursos Humanos que ha de recoger los siguientes principios básicos para un uso óptimo del trabajo de las personas. Dichos principios deben estar centrados en:

1. Contar con las personas preparadas y adecuadas para desarrollar las actividades empresariales. Así, una empresa sólo puede ser competitiva si actualiza de forma permanente las habilidades y conocimientos de su personal profesional e individualmente.

2. La participación y la coordinación entre los diferentes departamentos. La coordinación es importante si lo que se quiere es evitar costes innecesarios en los diversos procesos empresariales y sólo puede darse si hay un conocimiento de las estructuras, procedimientos, procesos, itinerarios... Se trataría de tener una visión compartida de los objetivos organizativos por parte de todos los empleados.

3. El compromiso entendido como grado de lealtad y de unión del empleado con la empresa, compromiso que se plasma en el deseo que tiene el empleado

de pertenecer a la organización y el esfuerzo que está dispuesto a hacer para conseguir los objetivos.

De acuerdo con las nuevas formas de organización del trabajo, las organizaciones empresariales deberían abandonar o gestionar la fuerza de trabajo alejándose de criterios “fordistas” y “tayloristas”. No se han de conformar con alguien que se limite a cumplir sus horas haciendo aquello que se les pide explícitamente, o cumpliendo con su horario sin más, sino que los empleados tienen que sentir suya la empresa, identificarse con la cultura empresarial, ya que lo que se está buscando es un vínculo emocional entre el empleado y la empresa, con la finalidad de crear valor a través de ese capital humano, y ello en pro de la creación de valor para los accionistas.

En este sentido, la Dirección de Recursos Humanos ha de plantearse ciertos cambios organizacionales, tales pueden ser:

- Pasar de una dirección por instrucciones a una dirección por objetivos, aunque actualmente ya se hable de una dirección por valores.
- Pasar de una organización basada en el autoritarismo a una organización basada en el liderazgo.
- De concentrar las decisiones en la cumbre a alcanzarlas en el punto del cliente.
- De que sólo piensen o planifiquen los jefes a que todos lo hagan.
- Del secreto a la comunicación, transparencia y empatía.
- Del control estricto a la autoevaluación para llegar al autocontrol.

Todos estos cambios pretenden, por un lado, lograr y reforzar este vínculo emocional y por otro, motivar a los empleados a mejorarse a si mismos y en esta escalada por mejorarse a si mismos, la empresa conseguirá otros objetivos. A saber: ausencia de absentismo laboral, reducción de siniestralidad, retención de trabajadores...

A manera de conseguir cierto liderazgo en el mundo empresarial, han surgido varios enfoques como la planificación estratégica y el control total de pérdidas. Éstos lograron su objetivo de mejorar la calidad en el desarrollo de la función de Prevención de Riesgos Laborales, sin embargo ante la inminente presión social de disminuir aún más los accidentes laborales, el empresario ha buscado otras formas de gestionar y dirigir la función, así que, sin dejar las anteriores, las nuevas tendencias consisten en establecer una “Política Social” creando un “Código ético” y unos “Valores corporativos” así como un “Balance Social”, todo ello dentro del marco de la “Responsabilidad Social” que conforma la dirección y gestión de una empresa.

### **3-El balance social:**

El Balance Social es un instrumento de gestión para planear, organizar, dirigir, registrar, controlar y evaluar en términos cuantitativos o cualitativos la gestión social de una empresa, todo ello en un periodo determinado y frente a unas metas establecidas. Dicho balance debería ser presentado conjuntamente con el Balance Financiero al finalizar cada año para que con los resultados de su análisis, brinde la información necesaria para evaluar el cumplimiento de la Responsabilidad Social frente a metas establecidas ya sean internas o externas.

Los objetivos del Balance Social son:

1. Hacer un diagnóstico de la gestión empresarial en relación al cumplimiento de su Responsabilidad Social en un periodo determinado, lo cual le permite definir políticas, establecer programas y racionalizar la efectividad de las inversiones sociales enfocado todo esto a mejorar las condiciones de trabajo.
2. Planificar las acciones que tienden a aumentar la competitividad y la eficiencia de sus trabajadores así como evaluar las acciones en términos de costo-beneficio.
3. Disponer de la información referente a los recursos humanos de la empresa así como a los grupos de interés con los que tiene relación para poder informar adecuadamente a los mismos sobre su desempeño social como empresa.

El Balance Social puede ser un elemento de gran utilidad si se aplica en un ambiente favorable, éste facilita el desarrollo de una Política Social voluntaria ya que es una herramienta fundamental para la toma de decisiones relacionadas con la Responsabilidad Social ya que aporta información detallada a la Alta Dirección para la toma de decisiones y creación de Políticas y Estrategias Sociales; permite racionalizar los recursos sociales y evaluar la efectividad de los mismos; brinda mayor conocimiento de las características socio-laborales y de la contribución de la empresa al Desarrollo Integral de la Persona; es un valioso aporte para las negociaciones colectivas y da a conocer la contribución de la empresa al desarrollo social y económico del país.

En 1987 la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Cámara Junior de Colombia (CJC) presentaron un modelo de Balance Social el cual se encuentra estructurado en un área interna, la cual hace referencia a las acciones y respuestas de la empresa hacia sus trabajadores en cuanto a las características sociolaborales, los servicios Sociales y la integración y desarrollo y por otra parte está el área externa que se refiere al cumplimiento de la Responsabilidad Social con los interlocutores relacionados y así se clasifican en tres campos: Relaciones primarias, Relaciones con la Comunidad y Relaciones con otras Instituciones.

Para cada caso se definen ciertas variables, es decir todas aquellas actividades que pueden variar en su contenido, y por otra parte los indicadores que son aquellos que reflejan dicha variación.

Los indicadores son en realidad un medio para llevar a cabo el control de la gestión, así las empresas deben definir sus indicadores de manera que les aporten información para controlar su gestión con eficiencia, o sea, aprovechar al máximo todos los recursos, eficacia, que refleja el grado de satisfacción del consumidor o cliente a través del servicio o producto del cual es usuario y por último el impacto que se refiere a evaluar el costo beneficio que se ha generado de acuerdo con los objetivos fijados por cada programa y así tratar de eliminar todo aquello que aporte información irrelevante.

Para cada indicador es necesario definir un rango de gestión para el control y evaluación, de tal forma que se brinde información oportuna y válida para la toma de decisiones ya que el principal objetivo de los indicadores es dar un valor agregado a la información.

Para implantar un Balance Social es necesario reunir una serie de condiciones que permitan su realización como lo es:

1. Estructurar una política Social. En caso de que no exista, la empresa debe comenzar por definirla, aceptarla y respaldarla, de lo contrario el Balance Social no será sino un informe y no una herramienta de gestión empresarial que le permita planificar y ejecutar acciones.
2. Apoyo de la Alta Gerencia. Una vez aceptada la Política Social es necesario el apoyo y compromiso de la Alta Gerencia para realizar el Balance Social.
3. Estrategia Corporativa Integral. El Balance Social debe estar integrado a la estrategia empresarial y debe contemplar objetivos, planes y presupuestos haciendo que forme parte de las actividades de la empresa por lo que es necesario el compromiso de toda la organización para que cumplan realmente sus objetivos.
4. Conocimiento y contenido del Balance. La empresa debe conocer el contenido del Balance, su justificación y su razón de ser.
5. Definición de Objetivos y Metas. La empresa debe definir los objetivos y metas de su Balance Social mediante la información que posee sobre su Política y Programas Sociales. Las metas deben ser realistas y se requiere compromiso y decisión por parte de la alta Dirección.

Sin embargo para elaborar e implementar el balance social es necesario tener definidas las políticas y acciones ya que el cumplimiento de la responsabilidad social debe responder a un plan estratégico y a un plan social, se debe hacer un diagnóstico de la realidad interna. El informe social constituye un diagnóstico social en un periodo determinado y debe ser tan amplio como la adopción de su responsabilidad social.

Definir los objetivos sociales ya que éstos permiten ver hacia donde debe dirigirse la empresa mediante la definición de programas y proyectos, una vez definidos se asignan responsabilidades para estructurar un equipo de trabajo que se haga responsable de elaborar el implementar la herramienta, ellos deben definir el plan de trabajo partiendo de la información con que se cuenta, que se puede medir, como se puede medir, como informarlo, hacer un cronograma de actividades, asignar recursos y todo lo anterior debe estar respaldado por la Alta Dirección. Al mismo tiempo se detecta la necesidad de capacitación si fuera necesario instruir al equipo de trabajo para tener los mismos conocimientos de la Política Social y la Responsabilidad Social, se prosigue a diseñar o adecuar el modelo y en cada empresa van a definir las variables y los indicadores de acuerdo con los objetivos sociales que se hayan planteado, una vez establecidos se diseñan los flujos de información que van de acuerdo con las variables y los indicadores que se establecieron así se definen las fuentes de información, el responsable de recolección, tabulación y presentación. Por último se realiza un análisis de la información que debe ser evaluada frente al cumplimiento de las metas sociales que se hayan propuesto.

#### **4-El código ético:**

Si bien, uno de los temas que genera mayor interés en el ámbito de la Responsabilidad Social es el Medio Ambiente, también lo es la prevención de riesgos laborales. El establecer una política empresarial a través de un "Código Ético" y unos valores corporativos tiene por objetivo motivar a toda la empresa a conseguir un

comportamiento moral más exigente que el entorno legal establecido y así crear una cultura reflejada en su “ Política Social “ y con ello una visión favorable hacia la Prevención de Riesgos Laborales

Los códigos éticos deben ser entendidos como un complemento voluntariamente adoptado, destinado a facilitar una visión más clara y amplia de lo que es la organización y su horizonte. Éstos códigos deberían traducirse anualmente en un programa de actuaciones para asegurar su cumplimiento y su desarrollo en base a las circunstancias de cada momento.

Las pautas a seguir para la elaboración de un código ético son:

1. Determinar y establecer la posición adoptada por la empresa en relación a los valores que deben ser tenidos en cuenta en su actuación
2. Establecer los mecanismos que hagan posible el seguimiento y el control del cumplimiento de los objetivos planteados y establecer las medidas correctoras oportunas.
3. Implicar e integrar en la elaboración del código y seguimiento de control de cumplimiento a todos los grupos de interés que puedan verse afectados por él.

Los códigos de conducta deben ser claros y precisos, deben ser difundidos y divulgados entre todos los miembros de la organización, así como a las entidades y colectivos con los que se relaciona en el exterior. Son elementos con valor pedagógico y también son documentos clave para el estímulo y control de comportamientos, éstos deben ir precedidos por la visión y misión de la empresa, que debe ser coherente con tales principios y obviamente se integra la atención de todas las personas y sus condiciones de trabajo.

### ***5-La prevención de riesgos laborales:***

En la actualidad los accidentes laborales cobran gran número de víctimas en todo el mundo, muchos más de los que uno cree, así que el prevenir los accidentes laborales resulta beneficioso para todos, ya que la prevención es tanto para los trabajadores como para las empresas. La cultura de la prevención es exigible en todos los trabajos y en todos los niveles, de hecho la Ley establece principios de responsabilidad y participación regulando actuaciones, funciones, derechos así como responsabilidades tanto de los trabajadores como de los empresarios, así como también menciona que el trabajo no debe suponer un perjuicio para la salud de los trabajadores y mucho menos cuando ese perjuicio es evitable.

La prevención en la empresa debe hacer frente a cualquier clase de riesgos que pongan en peligro la calidad de vida laboral, la calidad del proceso productivo, o bien, la calidad del producto terminado, y debe partir del pleno convencimiento de la dirección así como de su integración en las actividades y decisiones en los procesos y organización de trabajo; cada empresa crea su propia política, dependiendo de sus particularidades, y toma en cuenta el sector de actividad, el organigrama, las funciones de cada puesto, etc. La prevención ayuda a mejorar la competitividad de las empresas pues la presencia de accidentes reduce la productividad y las pérdidas que ocasionan siempre repercuten sobre el coste final de producto. La calidad también se ve implicada, pues no se puede hablar de optimización de productividad si ocurren accidentes que



lesionan a los trabajadores, que dañan equipos y materiales y paralizan procesos porque ello supone pérdidas económicas e influencia negativa en cuanto a sistemas de calidad.

Los accidentes laborales son objeto de investigaciones que tienen como fin la explicación y corrección de los mismos así como establecer acciones preventivas que van encaminadas a eliminar riesgos por ende evitar accidentes, ya que sin duda la presencia de los mismos, indica que existen fallos o incluso que no se tiene control sobre los sistemas así como probablemente también en los procesos.

Los accidentes no son casuales sino causales, puesto que se pueden evitar, y para ello, primero habría que diferenciar entre las causas básicas y las inmediatas

#### 5.1 Causas básicas:

Estas a su vez pueden dividirse en factores personales y factores del trabajo y los más comunes son:

##### 5.1.1 Factores personales:

Falta de conocimiento o de capacidad para desarrollar el trabajo que se tiene encomendado.

Falta de motivación o motivación inadecuada.

Tratar de ahorrar tiempo o esfuerzo y/o evitar incomodidad.

Lograr la atención de los demás, expresar hostilidades.

Existencia de problemas o defectos físicos o mentales.

##### 5.1.2 Factores de trabajo:

Falta de normas de trabajo o bien, normas de trabajo inadecuadas.

Diseño o mantenimiento inadecuado de las máquinas y equipos.

Hábitos de trabajo incorrectos.

Uso y desgaste normal de equipos y herramientas.

Uso anormal e incorrecto de equipos, herramientas e instalaciones.

#### 5.2 Causas inmediatas:

Las causas inmediatas pueden dividirse en actos inseguros y condiciones inseguras, algunas de las más comunes son:

##### 5.2.1 Actos inseguros:

Realizar trabajos para los que no se está autorizado.

Trabajar en condiciones inseguras o a velocidades excesivas.

No dar aviso de las condiciones de peligro que se observen, o no señalizadas.

No utilizar, o anular, los dispositivos de seguridad con que va equipadas las máquinas o instalaciones.

Utilizar herramientas o equipos defectuosos o en mal estado.

No usar las prendas de protección individual establecidas o usar prendas inadecuadas.

Gastar bromas durante el trabajo.

##### 5.2.2 Condiciones inseguras:

Falta de protecciones y resguardos en las máquinas e instalaciones.

Protecciones y resguardos inadecuados.

Falta de sistema de aviso, de alarma, o de llamada de atención.

Falta de orden y limpieza en los lugares de trabajo.

Escasez de espacio para trabajar y almacenar materiales.

Almacenamiento incorrecto de materiales, apilamientos desordenados, bultos depositados en los pasillos, amontonamientos que obstruyen las salidas de emergencia, etc.

Niveles de ruido excesivos.

Iluminación inadecuada (falta de luz, lámparas que deslumbran ...).

Falta de señalización de puntos o zonas de peligro.

La prevención de riesgos laborales no debería suponer un gasto, sino más bien, una inversión, lo que significa no tener que enfrentar los costes indirectos de los accidentes laborales, lidiar con el ambiente que generan a nivel laboral y la mala imagen que pueden causar a nivel del mercado.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en el art. 16 la planificación de la prevención en la empresa como una obligación del empresario, y dice que todo Plan de Prevención debe de partir de una evaluación de los riesgos, desde el punto de vista de la seguridad y la salud de los trabajadores, es decir, la evaluación de riesgos es el primer paso para poder programar e instaurar en la empresa el Plan de Prevención previsto en la Ley.

La evaluación de riesgos en la empresa debe hacerse tomando en consideración las instalaciones de cada uno de los puestos de trabajo que llevan a cabo la actividad de la misma, tiene que quedar documentada y a disposición de las personas que puedan demandarlo y debe cumplir con lo siguiente:

- Identificación de las áreas de actividad de la empresa.
- Identificación de los puestos de trabajo y las personas que los ocupan.
- Riesgos existentes en los puntos anteriores.
- Resultado de la evaluación y medidas de prevención y protección propuestas.
- Especificación de la metodología seguida para evaluar los riesgos.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha propuesto la siguiente tabla de evaluación de riesgos denominados generales, donde se contempla para cada uno de ellos sus posibles consecuencias, la probabilidad de suceso junto con su frecuencia.

Probabilidad alta: El daño ocurrirá siempre o casi siempre.

Probabilidad media: El daño ocurrirá en algunas ocasiones.

Probabilidad baja: El daño ocurrirá raras veces

Aunque la empresa haya implementado y utilice un buen Sistema de Prevención, los incidentes y accidentes siempre son una posibilidad latente, es por eso que se debe investigar y analizar lo ocurrido, con el objeto de adoptar las medidas correctivas que eviten su repetición o la aparición de consecuencias más graves.

El propósito de una investigación no es buscar culpables, sino descubrir cuales fueron las causas reales que han producido el accidente para corregirlas, ya que de otra forma el resultado será que los accidentes, y con mayor motivo los incidentes, se oculten en lugar de ser investigados, cabe mencionar que es de suma importancia tener claro lo que se trata de prevenir o controlar, para entender la secuencia de sucesos que en ocasiones pueden llegar a producir una pérdida.

Desde el punto de vista de la gestión de la prevención, se deben investigar tanto los incidentes como los accidentes, ya que los incidentes nos ponen bajo advertencia de un accidente que pudiera haber ocurrido, y los accidentes porque es una obligación que establece la Ley.

La importancia de la investigación radica en que tanto los incidentes como los accidentes proporcionan información sobre los riesgos no detectados o no corregidos convenientemente, y que sólo se pueden conocer a través de sus consecuencias.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece un sistema de organización en cuanto a la prevención en la empresa se refiere, y parte del servicio de prevención como órgano empresarial de carácter técnico para todo lo relativo a la implantación y control de la prevención en la misma. Por lo que resulta conveniente que la investigación de incidentes así como de los accidentes, la lleve a cabo el técnico en prevención, ya bien puede ser apoyado en cualquier momento por los mandos directos de las personas o de las secciones donde han ocurrido y es cuando se habla del "Principio de Integración de la Prevención".

Si bien, la finalidad de la investigación es descubrir las causas que han producido unos y otros, la conclusión de la misma es disponer las medidas preventivas o protectoras, personales o colectivas a implantar, para que esos riesgos queden eliminados y no vuelva a ocurrir el accidente, o minimizar sus consecuencias, en caso de que el riesgo persista por motivos de no haberse alcanzado el desarrollo técnico necesario para poder controlarlo. La propuesta, implantación y control de estas medidas son funciones de los técnicos de prevención de las empresas, de acuerdo con los contenidos del Capítulo VI del Reglamento de los servicios de prevención.

La Cultura de la Prevención se fundamenta desde el punto de vista de la actitud en la responsabilidad, la participación y la universalidad, y desde el punto de la gestión en la evaluación de riesgos, el Plan de Prevención y las Auditorías.

## ***6-La evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva:***

### ***6.1 Evaluación de los riesgos***

La evaluación de los riesgos laborales está dirigida a estimar la magnitud de los riesgos que no han podido evitarse, de manera que el empresario pueda tomar una decisión sobre las medidas preventivas a adoptar y éste deberá consultar a los trabajadores acerca del procedimiento de evaluación a utilizar

### ***6.2 Planificación de la actividad preventiva***

Cuando el resultado de la evaluación de riesgos ponga de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario deberá planificar la actividad preventiva con el objeto de eliminar o

controlar y reducir dichos riesgos, de conformidad con un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores que estén expuestos a los mismos.

En la planificación de esta actividad se deberán tener en cuenta las disposiciones legales que existan, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

#### 6.3 Organización de recursos para las actividades preventivas

El desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con apego a alguna de las siguientes modalidades:

- Asumiendo personalmente tal actividad.
- Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- Constituyendo un servicio de prevención propio.
- Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

### **7-Auditorías:**

Las auditorías o evaluaciones externas serán obligatorias cuando las empresas tengan que desarrollar actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada, deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa. Dicha auditoría deberá ser repetida cada cinco años, o cuando así lo requiera la autoridad laboral:

La auditoría tendrá como objetivos:

- Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos.
- Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas y los recursos de que dispone el empresario, y el modo en que están organizados o coordinados.
- Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación teniendo en cuenta los resultados de la evaluación

#### 7.1 Auditorías éticas

Se puede considerar en este ámbito la necesidad de implementar “auditorías éticas” las cuales constituyen un mecanismo de información y control con el fin de evaluar periódicamente de manera objetiva documentada e independiente, el comportamiento ético de una organización, de acuerdo con los principios, códigos y objetivos establecidos.

#### 7.2 Comités de ética

Deben estar conformados por un grupo multidisciplinario de personas que representan a los diferentes intereses y sensibilidades de los interlocutores que afectan y son afectados por la empresa. Su objetivo es responder a las exigencias de participación derivadas del “contrato moral de la empresa”

La principal función es asesorar, supervisar y proponer acciones de mejora debidamente contrastadas, de manera que contribuyan a que las decisiones de la dirección vayan por el camino acertado.

### **Conclusiones:**

La Responsabilidad Social arropada en los códigos éticos y controlada a través del Balance Social y su correspondiente informe, da a la empresa un carisma de modernidad en su gestión, carisma que en el área de Recursos Humanos se proyecta en su actuación social a través de la Prevención de Riesgos Laborales considerando los factores psicosociológicos, especialmente la actitud de los empleados, frente a una política de Prevención de Riesgos, consiguiendo así que el trabajador colabore con la empresa en una mejora hacia la sociedad, en la disminución de accidentes y con ello mejorando la problemática social que representa la accidentabilidad.

### **BIBLIOGRAFIA**

COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. **Libro verde “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresa”**, Bruselas, 2001.

FUNDACION EMPRESA Y SOCIEDAD. **La empresa que viene. Responsabilidad y acción social en la empresa del futuro**. Fundación Empresa y Sociedad, Madrid, 2001.

ANDI -Asociación de Empresarios Andinos, con el auspicio de la OIT. **El Manual del Balance Social** ANDI-OIT, Bogotá, 2001.

SEGAL, J.P. SOBCZAK, A TRIO  
**La responsabilité sociale des entreprises et les conditions de travail**  
European Foundation, Dublín, 2003.

COUNCIL ON ECONOMIC PRIORITIES ACREDITATION AGENCY (CEPAA).  
**Guidance Documental for Social Accountability 8000**, S.A.8000 U.S.A., 1998,  
([www.cepaa.org](http://www.cepaa.org))

ETNOR. **Ética y empresa: una visión multidisciplinar**. Fundación Argentaria, Madrid, 1997.

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.  
**Responsabilidad social de las empresas y salud laboral**. *Forum, revista n° 3*,  
*Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo, Bilbao, 2002.*

BESTRATEN BELLOVI, M. **Gestión y evaluación de programas de prevención integrada**. I Congreso Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo. CNCT. Curso Pre-Congreso. Barcelona, 1989.

BESTRATÉN, M. Y PUJOL, L. **Responsabilidad social de las empresas (II) Tipos de responsabilidades y plan de actuación**. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. [NTP 644](#). 2003.

BESTRATÉN, M. Y PUJOL, L. **Responsabilidad social de las empresas (I) Conceptos generales**. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. [NTP 643](#). 2003.

CHIAVENATO, I. **Administración de Recursos Humanos**. Editorial McGraw Hill. Madrid, 2001.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. **Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible**. *Comisión Europea, Bruselas, 2002*.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. **Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la Responsabilidad Social de las empresas**. *Comisión Europea, Bruselas, 2001*.

CONILL, Jesús. **Globalización y Ética Económica**. *Papeles de Ética y Dirección*, nº 5. 2000.

CORTINA, A. **Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial**., Trotta. 6ª ed..Madrid, 2003.

DOMÉNEC MELE, ALFREDO PASTOR Y JUAN ANTONIO PÉREZ LÓPEZ. **La aportación de la empresa a la sociedad**. *Biblioteca IESE de Gestión de empresas, Ediciones Folio, Barcelona, 1997*. **La empresa que viene. Responsabilidad y acción social en la empresa del futuro**. *Fundación Empresa y Sociedad, Madrid, 2001*.

GALLEGO, M. **El Balance Social como herramienta de Auditoria Organizacional**. *Revista Universidad Eafit. Colombia, 1999*.

GARCIA ECHEVARRIA, S. **Responsabilidad social y balance social**. **Fundación MAPFRE**. Madrid, 1982.

GARCIA MARZÁ, D. **La empresa socialmente responsable. Ética y empresa** Cideal. Centro de Investigación Europa-España-América Latina.2003.  
GOLEMAN D, y BOYATZIS R. **El líder resonante crea más**. Ed. Plaza & Janés. Madrid, 2003.

JAMES C. COLLINS y JERRY I. PORRAS; **Empresas que perduran. Principios básicos de las compañías con visión de futuro** *Paidós, Barcelona, 1996*.

LOZANO, Josep M; **Una Interpretación de la Responsabilidad Social de la Empres**. Instituto Persona, Empresa y Sociedad (IPES), ESADE, 2003.

PARRA LUNA, F. **El Balance Social de la empresa**. Deusto. Bilbao, 1989

PEREZ LOPEZ, JUAN A. **Liderazgo y Ética en la Dirección de Empresas. La nueva empresa del siglo XXI**. Ed. Deusto. Bilbao, 1998.

PRICEWATERHOUSE COOPERS.. **Responsabilidad Social Corporativa: Tendencias empresariales en España**. *Pricewaterhouse Coopers, Barcelona, 2003*.

*XV Congreso Nacional de Ética de la Economía y de las Organizaciones*  
*El Buen Gobierno de las Organizaciones*  
*IESE Business School*  
*Barcelona, 8 y 9 de junio de 2007*

SANDRI, PIEGIORGIO, M., **Dinero Ético. La economía alternativa y solidaria.**  
Plaza & Janés Editores. Barcelona, 2002

TOM CANNON **La responsabilidad de la empresa** *Traducción de Javier Serra,*  
*Ediciones Folio, Barcelona, 1994*

VIDAL MARTINEZ, I. **Jornadas: Responsabilidad Social. Balance Social: un instrumento de gestión para la empresa social.** Madrid, 2002.