

Generación de valor y prosperidad de las organizaciones

Autor: Carles Salas Ollé
Coordinador de PROFIT (PROSPERIDAD) de MIESES GLOBAL

Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados:



Esta Guía va dirigida a empresas, en especial pymes, que quieran evolucionar en la senda de la Excelencia para ser saludables, sostenibles y competitivas. En la primera de la Colección se expuso la síntesis del Modelo 4P (PEOPLE/PERSONAS, PLANET/PLANETA, PREVENTION/PREVENCIÓN Y PROFIT/PROSPERIDAD) de “Autoevaluación de la Cultura de Excelencia empresarial”. La presente Guía se dedica a la P de PROSPERIDAD para concienciar en sus aspectos clave y poder evaluar el coste-beneficio de la actividad empresarial, enriquecido con otro tipo de indicadores no convencionales para medir de manera transparente los beneficios “socio-económicos” que deben gestionarse en pro de su competitividad y prosperidad. El beneficio económico es como el aire que respiramos, imprescindible para vivir y reinvertirlo para garantizar su pervivencia como empresa; pero tan importante es desarrollar su capacidad innovadora, la diversificación de productos y servicios, la ampliación de mercados, sus alianzas estratégicas, ... y en especial, su “reputación”.

0. INTRODUCCIÓN: LA P DE PROSPERIDAD.

Las prioridades estratégicas de las empresas se fundamentan normalmente en la mejora de la Productividad, la Calidad y la reducción de Costes. La potenciación de su equipo humano y su creatividad no suele ser objetivo estratégico, lo que es un grave error.

En el Modelo Mieses de “Evaluación de la Cultura de Excelencia empresarial”, que responde a la visión de la Asociación sobre la empresa como principal fuente de riqueza y de ocupación, la Prosperidad es un concepto integrador y fundamental. Una empresa no se crea ni funciona sin ganancia de activos. Es decir, la existencia de un coste-beneficio que responda positivamente en su balance; sino, la empresa estará destinada a desaparecer; y por lo tanto, no tendrá sentido planificar y analizar el resto de actividades y temáticas de la propia organización (sostenibilidad ambiental, seguridad, salud laboral y bienestar, economía circular, liderazgo, alianzas, etc.).

La Prosperidad de las empresas, incluida en ella la competitividad, su capacidad de adaptarse para pervivir en el mercado con perspectiva del medio y largo plazo, es el elemento capital de su existencia.

El Modelo 4P considera la “P” de “Prosperidad”, como uno de sus cuatro ejes fundamentales de acción y se despliega en 3 grandes áreas temáticas:

- (1) *Visión y plan estratégico*, área en la que se tratan aspectos claves generales de buena gobernanza, ya que es esencial que las empresas dispongan de un plan estratégico fundamentado en valores, a tres años vista como mínimo, y que toda la organización se alinee con los mismos. Si la gestión de las personas, las condiciones de trabajo o la sostenibilidad no está alineada con el plan las líneas estratégicas de la empresa, estará destinada al fracaso.
- (2) *Coste-beneficio*, área en la que se debe dar cuenta en términos de análisis coste-beneficio, del impacto relacionado con la gestión de la calidad, sostenibilidad, seguridad y salud.
- (3) *Inversiones en valores intangibles*, área en la que se analiza el impacto de los intangibles, fundamentalmente, ampliando de forma sustancial la visión tradicional sobre el análisis coste-beneficio, la cual deja ausentes aspectos fundamentales que influyen en la competitividad y productividad de las empresas.

Uno de los estudiosos más relevantes del *management*, Peter Drucker, escritor y consultor austríaco, con cuyo nombre se entrega periódicamente un prestigioso premio a la innovación y al “*management*” en EE.UU., ha dicho en una de sus máximas que: “*El primer deber del negocio es sobrevivir y el principio guía de la economía comercial no es la maximización de la utilidades, sino el evitar las pérdidas*”

Esta afirmación es indudablemente capital en el ámbito empresarial, respondiendo a la siguiente pregunta retórica ¿Qué son sino pérdidas los daños a la salud de los trabajadores, los incidentes, los errores y las reclamaciones que se producen?

Los costes por deficiencias de gestión, negligencias, condiciones de trabajo indebidas y comportamientos erróneos por limitadas competencias, son inmensos y se diluyen en la contabilidad de las organizaciones con incapacidad de controlarlos.

El enfoque “Prosperidad” nos dirige a centrar el análisis en los aspectos socio-económicos, no solo en los económicos. Ello al hilo de las consideraciones de modelos reconocidos internacionalmente como el propugnado por Christian Felber.

Economía del bien común

Felber acuñó el término “Economía del bien común”. Se trata de un modelo económico sostenible, donde los Kpi (indicadores clave de desempeño) no son solo monetarios. Muchos de los impactos sobre las personas, las empresas y la sociedad se deben evaluar también con otro tipo de indicadores.

La Economía del bien común se basa en valores reconocidos como la dignidad humana, la igualdad, la justicia social, la solidaridad, la democracia, la transparencia, la confianza o la sostenibilidad ecológica. Valores que en los mecanismos de evaluación de resultados comerciales más tradicionales no disponen de peso específico. Existen 3 ejes fundamentales de acción:

1. Resolver la contradicción de valores entre economía y sociedad (PIB y otros

- indicadores que no aseguran la calidad de vida de la población).
2. Implantar la economía del bien común en el ordenamiento legal.
 3. Valorar el éxito económico en función de los objetivos, no de los recursos.

En definitiva, esta visión acerca de la prosperidad, no significa que las empresas privadas no deban buscar beneficios, sino que se trata de un modelo alternativo al capitalismo tradicional, el que ha maximizado el beneficio sacrificando valores, que había de resolver las necesidades humanas, cosa que no ha hecho porque los desequilibrios y las desigualdades no han dejado de incrementarse.

La visión de la Economía del bien común pretende emparentarse con los principios de la economía social, y se presenta como el nuevo paradigma para renovar el modelo económico neoclásico que subsiste.

La economía tradicional de base capitalista (imperante en casi todo el mundo), propugna que la actividad empresarial se dirija hacia el lucro como máxima prioridad, y si se llega ahí con solvencia se podrá pensar en el bien común (RSE, y acciones sociales relacionadas de carácter “voluntario” como plantea la UE, algo discutible). Su defensor a ultranza fue el premio Nobel de Economía en 1972, Milton Friedman. Él manifestaba algo que hoy sería ridículo; *“Las empresas no deben ir más allá de las exigencias reglamentarias porque no serían competitivas, y las acciones de Responsabilidad Social como no pueden ser medidas (craso error), son meras acciones de marketing con causa”*.

En cambio Felber propugna que la pervivencia de las empresas queda centrada precisamente en su contribución al bien común (incluido, obviamente, el de la propia empresa), desde el cual se activa la cooperación y, finalmente, los beneficios sociales y ambientales generados. Los esfuerzos de los integrantes de una empresa, impactan sobre los otros y esto, en términos de eficiencia y productividad, es un aspecto fundamental que trasciende al resto de la sociedad. Tengamos en cuenta que cada vez más el ciudadano quiere estar cerca de organizaciones que le suministran productos y servicios realizados en condiciones de respeto a la dignidad humana y al medio ambiente, no estando dispuestos a tolerar a quienes tengan comportamientos indebidos o deshonestos.

1. SALUD LABORAL, SOSTENIBILIDAD Y BENEFICIO EMPRESARIAL

Puede resultar paradójico y hasta cierto punto complicado, creer que las empresas son más competitivas cuando tales términos están asociados. Uno de los problemas en demostrar esta relación es la evidente dificultad en cuantificar los elementos intangibles de cualquier sistema, y, en particular de un sistema en el que el centro y el corazón del mismo son las personas.

Hay que tener muy presente que elementos tangibles como la maquinaria y equipos de trabajo son fáciles de cuantificar porque son amortizados con el tiempo y tienen un rendimiento descendente, debiendo sustituirlos. En cambio, en la inversión en lo humano el rendimiento es creciente con el paso del tiempo. Las personas motivadas y en un proceso de crecimiento profesional, cada vez trabajan mejor y aportan más.

Existen estudios fiables, que demuestran la relación entre competitividad y excelencia empresarial. Un primer estudio relevante fue el llevado a cabo por la

OIT (Organización Internacional del Trabajo), en el año 2003, en el que se demostró la relación entre competitividad por países y los accidentes laborales mortales registrados

Así, la rentabilidad de los indicadores de gestión relacionados con la salud y la productividad / competitividad no son algo nuevo y generan cada vez mayor interés. Por ejemplo, se han establecido en numerosos estudios macroeconómicos relaciones de positividad entre el nivel nutricional de un país y su PIB per cápita (Arcand, 2001) o un aumento en la esperanza de vida y el crecimiento económico de una nación (Bloom y otros, 2001).

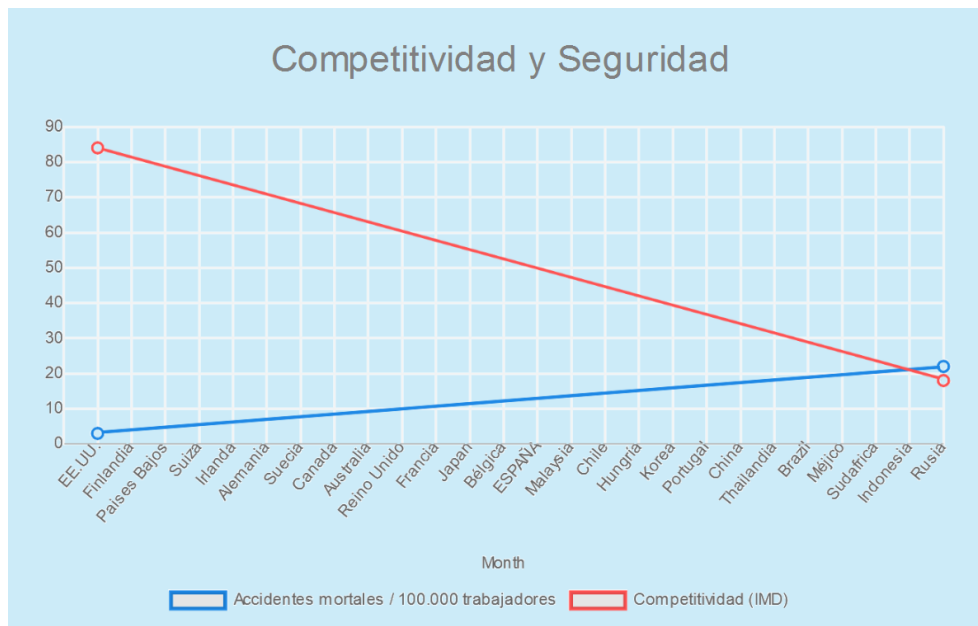


Figura 1. Relación entre competitividad y seguridad por países (OIT)

Pese a las dificultades que pueda entrañar demostrar que trabajar en seguridad y salud laboral es rentable y aumenta la competitividad de las empresas, existen estudios de carácter más específico, más que suficientes, llevados a cabo por instituciones de reconocido prestigio y solvencia como para poder lograr destacar tal evidencia. El propio INSST de España ha demostrado como las empresas más competitivas por su nivel de Excelencia, desarrollan una Salud laboral también de más calidad y efectiva, existiendo una correlación matemática. Lo mismo sucede con las acciones de RSE.

Caben destacar estudios de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, tales como la campaña del año 2010 para promocionar la salud en las empresas, a través de la cual se demuestra que, además de los beneficios de salud para los trabajadores, cada euro invertido en promoción de salud en el trabajo arroja un rendimiento de inversión de entre 2,5 y 4,8 euros, gracias a la reducción de los costes del absentismo, fundamentalmente.

Asimismo, estudios de la Asociación Internacional de la Seguridad Social muestran resultados similares a los anteriormente citados, además de vincular el beneficio económico a los programas de promoción de la salud o de retorno al trabajo tras ausencia por enfermedad. También un importante estudio cooperativo entre tal Asociación y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Ministerio Finandés de Asuntos Sociales y Salud, el Instituto Finandés de Salud Ocupacional (FIOH), el WSH Institute en Singapur, y la Comisión Internacional de Salud Ocupacional (ICOH). En dicho estudio, se demuestra que

los problemas de salud y lesiones relacionados con el trabajo provocan la pérdida del 3,9% del PIB mundial, con un coste anual de aproximadamente 2,68 billones de euros, y se concluye que los elevados costes en las empresas podrían salvarse con las estrategias, políticas y prácticas correctas de seguridad y salud en el trabajo.

La inversión en seguridad y salud en el trabajo, y en la promoción de la salud; contribuye de manera destacada en la productividad y competitividad de las empresas.

2. LA MEDICIÓN DE LOS VALORES INTANGIBLES, EL PRINCIPAL ACTIVO

La seguridad y salud laboral, la sostenibilidad, la responsabilidad social y la excelencia empresarial, este último como concepto integrador de todos ellos, no pueden ser medidos y desarrollados con los mecanismos de la economía de mercado que tiene un componente economicista exacerbado.

Los intangibles son aquellos que sabemos que repercuten en el beneficio empresarial aunque no haya una relación directa y evidente para medirlos. El precursor de la medición de intangibles fue el sueco Leif Edvinson, quien a principios de este milenio estableció mediante indicadores a modo de ratios de carácter cualitativo, como medir el principal activo de una organización, su CAPITAL INTELECTUAL, formado por la suma de tres capitales: el HUMANO, en esencia, las competencias y motivaciones de las personas, el ORGANIZACIONAL, el *Know how* de la organización, su cultura empresarial, y el RELACIONAL, la calidad de relaciones con todos los agentes con los que la empresa interactúa. En su modelo de análisis plantea que los aspectos económicos, sin desmerecerlos ya que la empresa necesita liquidez y buena capacidad de gestión de sus recursos económicos, son el pasado. El futuro se basa fundamentalmente en su capacidad innovadora vinculada a la formación continua de su equipo humano que es la clave para alimentarla. Mediante ratios de los componentes del capital intelectual, determinaba la capacidad de pervivencia de una organización en función de cómo los está optimizando.

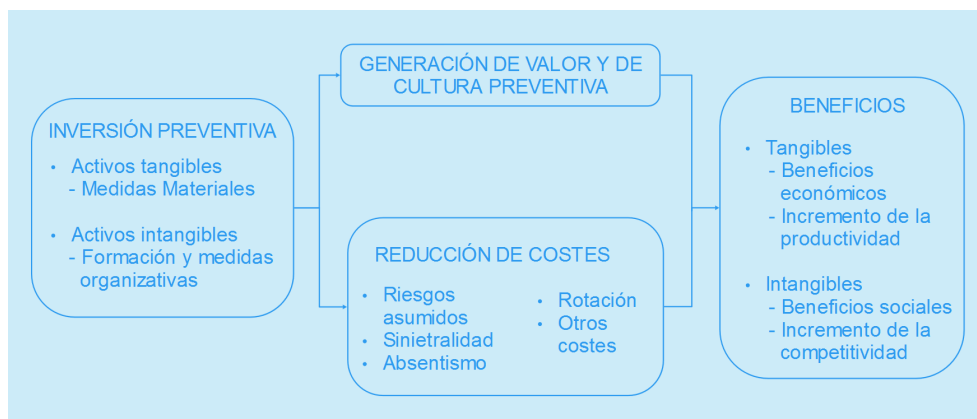


Figura 2. Esquema de análisis coste-beneficio del proceso preventivo para su medición

En tal esquema de la figura 2, las inversiones para prevenir daños y potenciar a las personas tienen un componente tangible sobre las mejoras materiales, y otro intangible sobre las medidas organizativas y de formación. Ello genera una sustancial reducción de costes de diferentes tipos a contabilizar, y la generación de valor de cultura preventiva y de excelencia. Ello repercutirá en los

beneficios finales tangibles e intangibles, fundamentalmente estos últimos por los beneficios sociales generados y el incremento de su competitividad.

Si bien realizar estimaciones de estos intangibles puede resultar engorroso por falta de práctica, es una necesidad de obligado abordaje debido a que la inversión en los mismos como son: la formación, la participación, la implantación de procedimientos y el aporte creativo de las personas, genera de por sí, como se apuntó, buenos y crecientes rendimientos.

Una forma muy efectiva de representar estos conceptos, es la del iceberg, siendo la parte flotante del mismo la de los costes tangibles, y la de los intangibles la que queda por debajo de la línea de flotación y, por lo tanto, sumergida en el agua. Obviamente, como en un iceberg, el volumen de masa bajo el agua es mucho mayor al que queda visible en flotación.

En la búsqueda de este abordaje hay que tener en cuenta algunas premisas tales como que los indicadores socio-económicos de eficacia, deberían ligarse a los resultados alcanzados en relación a la calidad de las actuaciones, considerando tanto los tangibles como los intangibles. Asimismo, es esencial el empleo de “ratios” de medida para medir aspectos cualitativos para luego cuantificarlos a modo de índices.

En la empresa, como sistema complejo que es, todo está interrelacionado, siendo fácil constatar que si se trabaja bien en una dirección, con indicadores adecuados, los resultados finales se correlacionarán y podremos entender fácilmente las razones de los éxitos y fracasos.

Se debe ser selectivo en elegir aquellos indicadores más representativos de las acciones sobre las que se centran nuestros esfuerzos de mejora por el especial interés de las informaciones que aportan. El proceso de selección de indicadores, debería irse completando con el tiempo y la propia experiencia generada. La medición de la rentabilidad de la acción preventiva, representa un proceso de necesario desarrollo gradual en cada organización, sobre el que los profesionales que trabajan para la prevención, la excelencia y la sostenibilidad, deberían acometer con el máximo rigor y prioridad para demostrar el valor que se genera.

De lo que se trata es de tener la capacidad de medir, aunque sea de manera orientativa, el nivel de contribución y de eficacia de las acciones de mejora de los procesos en el beneficio empresarial, en coherencia a la mejora de la calidad integral de la organización; o sea, en función del éxito del proyecto empresarial, identificando los factores de distorsión existentes que pudieran obstaculizar los objetivos esperados.

Pero el valor de la medición radica siempre en términos relativos, o sea, a través de la evolución producida en el tiempo por las mejoras implantadas (sociales, ambientales y económicas) derivadas de las acciones realizadas. No es representativo el valor de algo en términos absolutos; en cambio, sí lo es en términos relativos, en la medida que en un proceso de mejora continua, podemos demostrar que se mejora su rendimiento (p.e. disminución de nivel de residuos, de costes de accidentes-incidentes... , y en contrapartida, de diferentes tipos de valor generado).

Pretender medir la rentabilidad de un sistema de gestión convencional que no influya de una manera determinante en la mejora de la calidad, la eficiencia y las condiciones de trabajo simultáneamente, no tiene significado. Incluso podría obrar en contra de los propios gestores, al constatarse que la gestión realizada no está ofreciendo, aparentemente, rentabilidad económica inmediata, simplemente porque no estamos actuando bajo principios de eficiencia y con una buena comunicación.

Capítulo aparte, por la importancia y el impacto que tiene sobre las organizaciones, es la estimación del efecto de los factores psicosociales en los puestos de trabajo. Existen evidencias constatadas acerca del efecto negativo del estrés sobre las empresas, y como una buena gestión del mismo repercute en la reducción del absentismo, el presentismo, la rotación de personal y la acciden-tabilidad, mejorando sustancialmente los resultados empresariales al reducir costes y mejorar la competitividad y la productividad.

La estimación de los intangibles no solo es necesaria, sino que debe considerarse siempre, dado que representan la parte más destacable de los costes generados por el factor humano.

3. EL MODELO 4P Y LA PROSPERIDAD

Ante el reto de cómo medir la Excelencia, la Salud la laboral y la Sostenibili-dad y su contribución a la mejora de la Productividad y Competitividad, se han desarrollado unas ideas claves, proyectadas bajo el pragmatismo del *manage-ment* empresarial que debiera regir en el buen funcionamiento de las empresas en el mundo VUCA en el que estamos inmersos (Vulnerable, Incierto, Complejo y Ambiguo), ante la sociedad postcovid en la que se va alterar casi todo en la vida de las personas y las organizaciones.

A través del Modelo “4P” de Autoevaluación, cada empresa obtiene un resulta-do que le permite conocer su diagnóstico de situación, y conocer su capacidad de pervivencia en coherencia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en su Agenda 2030 que marcan el camino y la rentabilización de su capital intelec-tual, que como se dijo anteriormente identifica los tres tipos de capital que lo integran: el humano, el organizacional y el relacional. Como se ha dicho, el ca-pital humano incluye las competencias individuales, las destrezas, la experien-cia, la capacidad de compartirlas, la creatividad o las motivaciones; el capital relacional se basa en los vínculos positivos con clientes, proveedores, accio-nistas, entorno social, el valor de la marca y la reputación, o sea, el capital “confianza”; y, finalmente, el capital organizacional, se basa en las infraestruc-turas que incorporan, forman y sostienen el capital humano y la capacidad in-novadora de la organización, su cultura y su saber hacer.

El uso de indicadores para el control de los procesos de las empresas, debe incluir por tanto el control del análisis coste-beneficio, y, trasladando el plante-amiento expresado en este texto, se hace necesario destacar la importancia de trabajar con **indicadores económicos y sociales** al mismo tiempo, conjugán-dolos en un sistema de medición lo más unitario posible, para encontrar sus interrelaciones y correlaciones más significativas que permitan tomar decisio-nes de mejora.

En base a nuestra experiencia, los indicadores de desempeño en los procesos

productivos claves de la organización, en los que deberíamos focalizar las acciones de mejora con la participación de los trabajadores son de cinco tipos: **Rendimiento** (incremento de productividad), **Calidad** (mejora de la eficiencia), **Salud y Sostenibilidad** (mejoras de las condiciones de trabajo y ambientales), **Innovación** (avances tecnológicos y organizacionales, especialmente por los aportes de los trabajadores) y **Satisfacción**, (mejora de la percepción de los miembros de la organización por lo realizado).

En esta línea, también debiera enriquecerse el análisis de la productividad (p. ej. ingresos generados por trabajador en base a la facturación, o el volumen producido por trabajador) mediante índices de rendimiento como el VACH (Valor añadido del capital humano) y el ROICH (Rendimiento de la inversión en capital humano).

El VACH representa la diferencia entre ingresos y gastos, descontando de estos últimos los generados por el capital humano: salarios, beneficios sociales, siniestralidad, absentismo y rotación; y dividido todo por el promedio de empleados a tiempo completo. Mientras que el ROICH representa la relación entre los ingresos y gastos, descontando de estos últimos el Coste del Capital Humano, CCH, que incluye todos los costes: salariales, de siniestralidad, de absentismo, de rotación y de beneficios sociales; y dividido todo por el CCH. De esta forma estamos en condiciones de saber la contribución de los trabajadores en los beneficios generados y que ello pueda repercutir en incentivos salariales. La mejora de la eficiencia y productividad no debe realizarse a costa de los trabajadores, sino con su contribución personal.

El cuestionario del Modelo 4P de “Autoevaluación de la Cultura de Excelencia” da un tratamiento específico al análisis de la “P” de Prosperidad, aspecto diferencial con respecto a otros modelos ya existentes.

De las 80 preguntas del cuestionario, 16 de ellas están destinadas a dicha “P”, habiéndose considerado tres ámbitos temáticos de análisis, con los cuales se permite conocer de manera orientativa si la empresa está acometiendo el tratamiento de estos aspectos esenciales.

Visión y plan estratégico.

Se interpela acerca de las previsiones de la empresa en el mercado y su competitividad, la mejora continua y la reducción de costes con aumento de la calidad de sus productos o servicios, la diversificación de los mismos y su adaptación a los ciclos de vida de los mismos, acuerdos y alianzas con sus proveedores para la mejora de la calidad en toda su cadena de valor, la atención al cliente, incluida su percepción de la sostenibilidad, la salud y el bienestar, y, también, desde la implantación de proyectos y acciones de I+D+i, tanto a nivel tecnológico como organizativo con la participación de los trabajadores.

Integración del coste beneficio en los aspectos de Calidad, Sostenibilidad) y Seguridad y Salud.

Se valora si la organización tiene conocimiento de los costes económicos que le están generando carencias o limitaciones de mantenimiento y de calidad (averías y fallos incontrolados, rechazos por defectos de calidad, devoluciones, reclamaciones, volver a rehacer ante errores cometidos, etc.) y también se valora si la empresa tiene conocimiento de los costes económicos que le

están generando carencias o limitaciones ambientales (deficiente uso energético y del agua, contaminación ambiental y residuos, sanciones, etc.). Respecto a la Seguridad y salud laboral se valora si la organización tiene conocimiento de los costes económicos que le están generando los accidentes laborales, el absentismo (promedio del país el 5,5%, cuando las empresas excelentes no supera el 2%), rotación de personal (la temporalidad en la contratación no permite la implicación de las personas), las denuncias, los posibles recargos de prestaciones a la Seguridad Social por negligencias que pueden ocasionar la desaparición de la empresa si es pequeña.

Valores intangibles generados.

Son valores tales como: I+D+i, formación, procedimientos y responsabilidad social, donde se valora si la empresa, aparte del balance económico, realiza algún tipo de balance social y/o ambiental de sus actuaciones, como pudiera ser a título de ejemplo el Modelo GRI (*Global Reporting Initiative*,) reconocido internacionalmente para realizar el análisis conjunto: económico, social y ambiental; también se analiza la repercusión de mejoras sobre los trabajadores y sus condiciones de trabajo en la productividad.

Los indicadores nos orientan, al igual que faros de navegación, en relación a la evolución de la gestión efectuada, con el fin de detectar desviaciones o aciertos. Los indicadores proactivos siempre son mucho mejores a los indicadores reactivos.



Figura 3 Esquema de medición del proceso de análisis coste-beneficio desarrollado por MIESES

En la figura 3, se muestra esquemáticamente el sistema de Evaluación que aplican los especialistas de Mieses para medir la Rentabilidad del Plan de ac-

ción, tras la evaluación de su cultura empresarial con el Modelo 4P y su contextualización. Se revisan sus estrategias y se diseña y consensua un Plan estratégico, se seleccionan procesos clave en los que desarrollar los planes de mejora, contabilizando las inversiones tangibles e intangibles para llevarlos a término, se miden los resultados parciales alcanzados en tales procesos, y, finalmente, se tratan de medir los resultados finales en términos de beneficios de productividad, con inclusión de la reducción de costes habida, y mejoras de competitividad observadas.

CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

La “P” de Prosperidad del Modelo 4Ps se fundamenta en la “visión Mises” de que las empresas son la principal fuente de riqueza y de ocupación, en donde el beneficio económico no debe ser su fin exclusivo, de la misma forma que así lo propugnan los modelos avanzados de Excelencia empresarial. Las personas deben estar situadas en el centro de sus valores, misión y objetivos. Por ello, además de rentabilidad económica, se deben generar beneficios sociales y ambientales, al estar todos ellos interrelacionados e influir en la productividad y competitividad de la organización.

Asimismo, parte de los beneficios económicos deben ser reinvertidos para poder innovar y crecer. Al mismo tiempo que habría que establecer alianzas, diversificar productos y servicios y de ser posible, internacionalizarse, entre otros valores que deben considerarse de carácter estratégico para el devenir de la organización.

El modo convencional de medir la rentabilidad de las inversiones es limitado, dado que el principal activo de la empresa, su capital intelectual, como ya se ha mencionado, es un valor intangible que requiere de su medición.

Fundamentados en una economía del bien común, se deben medir las inversiones tanto en tangibles como en intangibles (formación, procedimientos y organización), especialmente asociadas a los procesos de cambio. Ello en términos de reducción de costes y de mejora de la cultura empresarial, lo que ha de traducirse en beneficios (económicos, sociales y ambientales) y en mejoras de competitividad, como en su reputación, su intangible más valioso.

Es necesario medir con métodos sencillos de análisis coste-beneficio, utilizando indicadores representativos y fáciles de obtener. Los diferentes tipos de beneficios generados, habida cuenta que la inversión en lo humano genera buenos rendimientos crecientes, son claramente visibles a través de la sensibilización, formación e información a los trabajadores; mientras que en las inversiones en equipos, se produce un rendimiento decreciente, objetivándose el efecto inverso.

BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE CONSULTA

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (2013). «**Estimación del coste de los accidentes y los problemas de salud relacionados con el trabajo**». Basado en información de Marjolein de Weerd (TNO), Rory Tierney (Matrix), Birgit van DuurenStuurman (TNO), Evelina Bertranou (Matrix).

BESTRATÉN, M.; POY, X.; RUIZ-ESCRIBANO, M. T. (2013). «**Eficacia preventiva y excelencia empresarial (I) y (II)**» En: **Notas Técnicas de Prevención (NTP 966 y 967)**, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

BESTRATÉN, M.; SALAS, C. (2013). «**Análisis coste beneficio en la acción preventiva (I): bases conceptuales, (II) estrategias de medición y (III) caso práctico**». En: **Notas Técnicas de Prevención (NTP 982, 983 y 984)**, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

BLOOM, D. E.; CANNING, D.; SEVILLA, J. (2001). «**Health, human capital and economic growth**». Génova: Working Group 8, WHO, CMH.

FELBER, CRISTIAN (2012) «**La Economía del Bien Común**». Ediciones Deusto.

GUIXÀ, J.; SORIANO, J.; SALAS, C.; OTERO, C.; PANCHO, L. (2013). «**Prevención de riesgos laborales**». Barcelona: Oficina de publicacions acadèmiques digitals de la Universitat Politècnica de Catalunya.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2003). «**El trabajo peligroso mata a millones y cuesta billones**». *Revista Trabajo*. Núm. 47.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2017). «**Proyecto para desarrollar estimaciones mundiales actualizadas de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo**». (2017) Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Ministerio finlandés de Asuntos Sociales y Salud (MSAH), el Instituto Finlandés de Salud Ocupacional (FIOH), el Instituto WSH en Singapur, la Comisión Internacional de Salud Ocupacional (ICOH) y la EU-OSHA

WORLD ECONOMIC FORUM (2007). «**Global Competitiveness Report 2005-2006**».



Se autoriza su reproducción parcial sin ánimo de lucro, citando la fuente: MIESES Global, nº de Guía, título y autor. MIESES Global no es responsable ni garantiza la exactitud de la información de los sitios web que no son de su propiedad, ni de los contenidos de los hipervínculos incluidos en esta guía.